



บทที่ 5

สรุปผลการวิจัย อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ

บทนี้ กล่าวถึงวัตถุประสงค์ของการวิจัย วิธีดำเนินการวิจัย สรุปผล การวิจัย อภิปรายผลการวิจัยและข้อเสนอแนะ

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษากระบวนการพัฒนาบุคลากรใน โรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน ใน กรุงเทพมหานคร
2. เพื่อศึกษาปัญหาและอุปสรรคในการพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน ในกรุงเทพมหานคร

วิธีดำเนินการวิจัย

1. ประชากรที่ใช้ในการวิจัยได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียน หมายถึง ผู้รับใบอนุญาต ผู้จัดการ ครูใหญ่ หรือผู้ช่วยครูใหญ่ที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนในกรุงเทพมหานคร จำนวน 112 คน จากโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนในกรุงเทพมหานคร 112 โรงเรียน โดยไม่ลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ประกอบด้วยเครื่องมือที่สร้างขึ้นเอง เพื่อใช้ในการวิจัยครั้งนี้โดยเฉพาะจำนวน 2 ชุด ได้แก่ แบบสอบถามเพื่อการวิจัย และแบบศึกษาเอกสาร การสร้างเครื่องมือวิจัย ผู้วิจัยศึกษาแนวคิดหลักการและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาบุคลากรแล้วสร้างเครื่องมือ นำเครื่องมือที่สร้างเสร็จแล้วไปให้อาจารย์ที่ปรึกษา ตรวจสอบพิจารณาความถูกต้องและความเหมาะสม แล้วนำมาปรับปรุงแก้ไขให้ถูกต้องเหมาะสม แล้วนำไปให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบพิจารณาความถูกต้อง และความเหมาะสม แล้วนำเครื่องมือทั้ง 2 ชุดนั้น มาปรับปรุงแก้ไขให้ถูกต้องเหมาะสม และสมบูรณ์เพื่อนำไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลต่อไป
3. การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามไปสอบถามผู้บริหารด้วยตนเอง และนำส่งโดยทางไปรษณีย์ การรับคืนแบบสอบถามผู้วิจัยได้ไปรับคืนด้วยตนเอง และได้รับคืนโดยทางไปรษณีย์ ส่วนแบบศึกษาเอกสารผู้วิจัยได้ไปศึกษาเอกสารด้วยตนเอง

4. การวิเคราะห์ข้อมูล วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสถิติสำเร็จรูป SPSS (Statistical Package for the Social Science) ค่าสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่ามัชฌิมเลขคณิต และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน

สรุปผลการวิจัย

เสนอข้อสรุปผลการวิจัยจากการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการตอบแบบสอบถามของผู้บริหารและข้อมูลที่ได้จากการศึกษาเอกสารตามลำดับ ดังต่อไปนี้

1. สรุปผลการวิจัยจากการสอบถามผู้บริหาร โดยแบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้พบว่าผู้บริหารที่ตอบแบบสอบถามส่วนมากเป็นชายมากกว่าหญิง มีวุฒิทางการศึกษาระดับปริญญาตรีเป็นส่วนมาก รองลงมาได้แก่ วุฒิปริญญาโท ผู้บริหารที่ตอบแบบสอบถามส่วนมากเป็นครูใหญ่หรืออาจารย์ใหญ่ รองลงมาได้แก่ ผู้ช่วยครูใหญ่ หรือผู้ช่วยอาจารย์ใหญ่ ผู้บริหารส่วนมากมีประสบการณ์ทางการบริหารการศึกษา 6-10 ปี และ 11-15 ปี รองลงมาได้แก่ 1-5 ปี และ 16-20 ปี

ตอนที่ 2 กระบวนการพัฒนาบุคลากร แบ่งเสนอเป็น 4 ขั้นตอน ดังนี้

2.1 การวางแผนพัฒนาบุคลากร ได้พบว่าโรงเรียนส่วนมากมีวัตถุประสงค์ในการพัฒนาบุคลากรเพื่อพัฒนาความรู้ ความสามารถ และทักษะที่จำเป็นในการปฏิบัติงานให้ได้ผลดี รองลงมาได้แก่ เพื่อเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมและทัศนคติในการปฏิบัติงานของบุคลากรให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น โรงเรียนส่วนมากมีแผนงาน/โครงการพัฒนาบุคลากรในแผนงาน/โครงการพัฒนาบุคลากรนั้น โรงเรียนส่วนมากได้กำหนดเป้าหมายไว้ชัดเจน มีการสำรวจความจำเป็น หรือความต้องการในการพัฒนาบุคลากร ซึ่งกระทำโดยการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร สอบถามหัวหน้างาน และผู้บริหารทุกระดับ และศึกษาจากดัชนีต่าง ๆ ที่ชี้ให้เห็นข้อบกพร่อง หรือปัญหาที่เกิดขึ้น และการบอกเล่าของบุคลากรเอง โรงเรียนส่วนมากมีระบบข้อมูล และนำมาใช้ในการวิเคราะห์หาความจำเป็น หรือความต้องการในการพัฒนาบุคลากรอยู่ในระดับปานกลาง การกำหนดวัตถุประสงค์ในแผนงาน/โครงการพัฒนาบุคลากร “โรงเรียนส่วนมากยึดหลักความสอดคล้องกับนโยบาย และเป้าหมายหลักของโรงเรียน รองลงมายึดหลักความชัดเจน เฉพาะเจาะจง ไม่กว้างเกินไป ช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานเข้าใจง่าย โรงเรียนส่วนมากได้กำหนดบทบาทของบุคลากรผู้เกี่ยวข้องในแผนงานโครงการพัฒนาบุคลากรอย่างชัดเจน ในการจัดทำแผนงาน/โครงการพัฒนาบุคลากรนั้น

โรงเรียนส่วนมากมอบหมายให้อยู่ในความรับผิดชอบของครูใหญ่ หรืออาจารย์ใหญ่ รองลงมา ได้แก่ ผู้จัดการ และผู้ช่วยครูใหญ่ หรือผู้ช่วยอาจารย์ใหญ่ตามลำดับ

2.2 การบริหารแผนงาน/โครงการพัฒนาบุคลากร ได้พบว่า โรงเรียนส่วนมากได้มีการคัดเลือกบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรม และพัฒนา ในการคัดเลือกนั้น โรงเรียนส่วนมากยึดหลักการที่ว่า เลือกตามความจำเป็น หรือความต้องการขององค์กร และของบุคคล รองลงมาเลือกเฉพาะบุคลากรที่ตั้งใจทำงานให้โรงเรียนเท่านั้น โรงเรียนส่วนมากคัดเลือกบุคลากรในสายปฏิบัติการสอนเข้ารับการฝึกอบรมและพัฒนา รองลงมาเลือกบุคลากรในสายผู้บริหาร โรงเรียนส่วนมากไม่มีการพัฒนาบุคลากรเพื่อเป็นวิทยากรผู้ให้การฝึกอบรม และพัฒนาบุคลากร ในกรณีที่ไม่มีวิทยากรผู้ให้การฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากรภายในโรงเรียน โรงเรียนส่วนมากเชิญวิทยากรจากหน่วยงานภายนอก คือ หน่วยงานหรือองค์กรของรัฐ ลังกัด กระทรวงศึกษาธิการ จากองค์กรของเอกชน และจากองค์กรของรัฐสังกัดทบวงมหาวิทยาลัย โรงเรียนส่วนมากส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมและพัฒนา ซึ่งจัดโดยหน่วยงานภายนอกโรงเรียน ส่วนมากได้แก่ หน่วยงานหรือองค์กรของรัฐ ลังกัดกระทรวงศึกษาธิการ ในกรณีที่หน่วยงาน หรือ องค์กรของรัฐจัดขึ้น โรงเรียนส่วนมากส่งบุคลากรสายผู้บริหารระดับล่าง ได้แก่ หัวหน้างาน หัวหน้าแผนก หรือหัวหน้าหมวดวิชาเข้ารับการฝึกอบรมและพัฒนา รองลงมาได้แก่ ผู้บริหารระดับสูง หมายถึง ผู้รับใบอนุญาต ผู้จัดการ และครูใหญ่ หรืออาจารย์ใหญ่ โรงเรียนส่วนมากมีหลักสูตร การฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากร และหลักสูตรดังกล่าวมุ่งเน้นด้านความรู้ และเทคนิควิธีการ ที่จะช่วยสนับสนุนการทำงานให้ได้ผลดีขึ้น รองลงมาได้แก่ ด้านทักษะและเจตคติ ตามลำดับ หลักสูตรที่โรงเรียนสร้างขึ้น ส่วนมากเป็นหลักสูตรระยะสั้นใช้เวลา 1-2 วัน ช่วงเวลาในการ ฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากร เป็นหมู่คณะหรือเป็นทางการ โรงเรียนส่วนมากใช้ช่วงเวลาระหว่าง ปิดภาคเรียน ด้านงบประมาณ โรงเรียนส่วนมากได้มีการจัดสรรงบประมาณสนับสนุนแผนงาน/ โครงการพัฒนาบุคลากรปีละประมาณ 10,000-50,000 บาท โดยเฉลี่ย เทคนิควิธีการ และ กิจกรรมการพัฒนาบุคลากรที่ใช้ส่วนมากได้แก่ การสัมมนา การฝึกอบรมทางวิชาการ การประชุม เชิงปฏิบัติการ การปฐมนิเทศครูใหม่ การส่งเสริมการศึกษาส่วนตัว และการให้ร่วมในคณะทำงาน สื่อและวัสดุทัศนูปกรณ์ที่ใช้ในการฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากรส่วนมาก ได้แก่ เครื่องขยายเสียง พร้อมอุปกรณ์ เอกสารประกอบคำบรรยาย เครื่องฉายวิดีโอพร้อมอุปกรณ์ เครื่องฉายไลต์พร้อม อุปกรณ์ เครื่องฉายข้ามศีรษะพร้อมอุปกรณ์ และเครื่องบันทึกเสียงพร้อมอุปกรณ์ ตามลำดับ

2.3 การปฏิบัติการตามแผนงาน/โครงการพัฒนาบุคลากร ได้พบว่า โรงเรียนส่วนมากกำหนดตัวบุคคลผู้รับผิดชอบงานด้านต่าง ๆ ก่อนการปฏิบัติการตามแผนงาน/โครงการ มีการจัดประชุมบุคลากรที่เกี่ยวข้อง ก่อนการปฏิบัติการตามแผนงาน/โครงการ มีการทำแผนการปฏิบัติงาน ก่อนการปฏิบัติการตามแผนงาน/โครงการ มีการติดต่อสื่อสารประชาสัมพันธ์ให้บุคลากรฝ่ายต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องทราบ ก่อนการปฏิบัติการตามแผนงาน/โครงการ มีการจัดเตรียมวัสดุอุปกรณ์ และพิธีการต่าง ๆ ก่อนการปฏิบัติการตามแผนงาน/โครงการ มีการเตรียมหาแนวทางป้องกันแก้ไขปัญหาที่อาจเกิดขึ้น ในระหว่างการปฏิบัติการตามแผนงาน/โครงการ ปัญหาและอุปสรรคที่เคยเกิดขึ้นในระหว่างปฏิบัติการตามแผนงาน/โครงการพัฒนาบุคลากร ได้แก่บุคลากรผู้เข้ารับการฝึกอบรมและพัฒนาไม่เห็นความสำคัญ และไม่ให้ความสนใจเท่าที่ควร รองลงมาได้แก่ การแบ่งอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบของบุคลากรไม่ชัดเจนพอ ก่อให้เกิดปัญหาในการทำงาน ขาดการติดต่อสื่อสาร และการประสานงานที่ดี เมื่อมีปัญหาและอุปสรรคเกิดขึ้นในระหว่างปฏิบัติการตามแผนงาน/โครงการพัฒนาบุคลากร โรงเรียนส่วนมากได้ดำเนินการแก้ไขปัญหาและอุปสรรคที่เกิดขึ้นนั้น โดยมอบหมายให้ผู้บริหารและบุคลากรที่รับผิดชอบแผนงาน/โครงการร่วมกันพิจารณาแก้ไข

2.4 การประเมินผลแผนงาน/โครงการพัฒนาบุคลากร ได้พบว่า โรงเรียนส่วนมากได้มีการประเมินผลแผนงาน/โครงการฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากร และประเมินในช่วงเวลาหลังการเสร็จสิ้นแผนงาน/โครงการ และรองลงมาประเมินในช่วงเวลาหลังจากบุคลากรได้กลับเข้าไปทำงานแล้ว ส่วนมากประเมินโดยวิธีการสังเกต และรองลงมาประเมินโดยวิธีการใช้แบบสอบถาม การประเมินผลส่วนมากประเมินในด้านประสิทธิภาพ และประสิทธิผลของการบริหารแผนงาน/โครงการ และรองลงมาประเมินผู้เข้ารับการฝึกอบรม โรงเรียนส่วนมากได้นำผลการประเมินนั้นไปใช้ประโยชน์ในการปรับปรุงแก้ไขแผนงาน/โครงการ หลักสูตร ตลอดจนเทคนิควิธีการบริหารแผนงาน/โครงการฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากรในโอกาสต่อไป

ตอนที่ 3 ข้อมูลเกี่ยวกับปัญหาและอุปสรรคในการพัฒนาบุคลากร ได้พบว่า โรงเรียนส่วนมากมีปัญหาและอุปสรรคในการพัฒนาบุคลากรอยู่ในระดับปานกลาง ปัญหาและอุปสรรคส่วนมากเป็นปัญหาและอุปสรรคในขั้นปฏิบัติการตามแผนงาน/โครงการพัฒนาบุคลากร รองลงมาได้แก่ ปัญหาและอุปสรรคในขั้นการวางแผนงาน/โครงการ ปัญหาและอุปสรรคในขั้นการวางแผนงาน/โครงการ ส่วนมากได้แก่ การขาดแคลนบุคลากรผู้มีความรู้ความสามารถ และมีความเชี่ยวชาญในการวางแผนงาน/โครงการ

ปัญหาและอุปสรรคในชั้นการบริหารแผนงาน/โครงการ ส่วนมาก ได้แก่ ไม่สามารถพัฒนาบุคลากร ได้ทั่วถึงทุกสายงานและทุกระดับงาน ปัญหาและอุปสรรคในชั้นการปฏิบัติการตามแผนงาน/โครงการ ส่วนมาก ได้แก่ ขาดความร่วมมือจากฝ่ายต่าง ๆ และรองลงมา ได้แก่ ไม่สามารถควบคุมให้การปฏิบัติงานเป็นไปตามแผนปฏิบัติงานได้ ปัญหาและอุปสรรคในชั้นประเมินผลแผนงาน/โครงการ ส่วนมาก ได้แก่ ขาดบุคลากรผู้มีความรู้ ความเข้าใจในการประเมินผลแผนงาน/โครงการ และ รองลงมา ได้แก่ ไม่มีผู้รับผิดชอบโดยตรงในการประเมินผลแผนงาน/โครงการพัฒนาบุคลากร

2. สรุปผลการวิจัยจากการศึกษาเอกสาร โดยแบ่งออกเป็น 3 ขั้นตอนดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลเบื้องต้นเกี่ยวกับโรงเรียนที่ไปศึกษาเอกสาร ได้พบว่าโรงเรียนที่เปิดสอนหลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้น (ปวช.) พุทธศักราช 2524 ของกระทรวงศึกษาธิการ ส่วนมากเปิดสอนประเภทวิชาพาณิชยกรรม รองลงมาได้แก่ ประเภทวิชาช่างอุตสาหกรรม โรงเรียนที่เปิดสอนหลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) พุทธศักราช 2527 ของกระทรวงศึกษาธิการส่วนมากเปิดสอนประเภทวิชาบริหารธุรกิจ รองลงมาได้แก่ ประเภทวิชาช่างอุตสาหกรรม โรงเรียนที่เปิดสอนหลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นเทคนิค (ปาท.) พุทธศักราช 2527 ของกระทรวงศึกษาธิการ ส่วนมากเปิดสอนประเภทวิชาบริหารธุรกิจ

ตอนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับเอกสารแผนงาน/โครงการพัฒนาบุคลากร ได้พบว่าโรงเรียนส่วนมากมีแผนงาน/โครงการ ซึ่งส่วนมากเป็นแผนงาน/โครงการระยะสั้น ในเอกสารแผนงาน/โครงการนั้น ส่วนมากมีวัตถุประสงค์ชัดเจน วัดได้ มีเป้าหมายชัดเจน วัดได้ - และมีความเป็นไปได้ ระเบียบวิธีที่จะนำไปสู่การบรรลุวัตถุประสงค์ มีการกำหนดประเภทและปริมาณของทรัพยากรที่ต้องการ และกำหนดแนวทางปฏิบัติ วัตถุประสงค์ของแผนงาน/โครงการ ระเบียบวิธีที่ตรวจสอบและการประเมินผลการปฏิบัติการตามแผนงาน/โครงการ หลักการและเหตุผลของแผนงาน/โครงการดังกล่าว ส่วนมากระบุปัญหาที่มีข้อมูลประกอบ ระบุสาเหตุของปัญหา ระบุผลที่อาจเกิดขึ้นถ้าไม่แก้ไข และโรงเรียนส่วนมากคาดว่าแผนงาน/โครงการดังกล่าวจะช่วยแก้ปัญหาได้ วิธีดำเนินการของแผนงาน/โครงการดังกล่าว ส่วนมากมีลักษณะครบขั้นตอน ขั้นตอนที่กำหนดสามารถนำไปปฏิบัติได้ ระบุระยะเวลาดำเนินการ ระยะเวลาที่ระบุเหมาะสม ในแผนงาน/โครงการส่วนมาก ระบุถึงประเภทและปริมาณของทรัพยากรที่ต้องการชัดเจน ประเภทและปริมาณของทรัพยากรที่ระบุเหมาะสม งบประมาณที่ระบุเหมาะสม ระบุที่มาของทรัพยากรชัดเจน

วิธีการติดตามและประเมินผลแผนงาน/โครงการ ส่วนมากมีลักษณะเหมาะสม วัดได้ว่า บรรลุวัตถุประสงค์หรือไม่ มีผู้รับผิดชอบชัดเจน ระยะเวลาในการติดตามผลและประเมินผลเหมาะสม ในแผนงาน/โครงการดังกล่าว ส่วนมากไม่ได้ระบุปัญหาที่คาดว่าจะเกิดขึ้นไว้ชัดเจน ปัญหาที่ระบุ มีความเป็นไปได้น้อย ส่วนมากไม่ได้เสนอแนะแนวทางแก้ไขปัญหา หรือเสนอแนะแนวทางแก้ไข ไม่ครบทุกปัญหา วิธีการแก้ไขปัญหามีชัดเจน และนำไปปฏิบัติได้ ผลที่คาดว่าจะได้รับจากแผนงาน/โครงการพัฒนาบุคลากร โรงเรียนส่วนมากกล่าวไว้ในลักษณะเป็นผลทางตรงชัดเจน และมีความเป็นไปได้สูง ในแผนงาน/โครงการพัฒนาบุคลากรนั้น ส่วนมากระบุถึงผู้รับผิดชอบไว้ชัดเจน

ตอนที่ 3 ข้อมูลเกี่ยวกับปริมาณงานและงบประมาณในการพัฒนาบุคลากร

เมื่อพิจารณาจากโครงการที่โรงเรียนจัดขึ้นเอง ได้พบว่า จำนวนบุคลากรที่ได้รับการพัฒนา ในปีการศึกษา 2528-2529 มีมากกว่าในปีการศึกษา 2530 เล็กน้อย เมื่อพิจารณาจากโครงการที่จัดขึ้นโดยหน่วยงานภายนอก ได้พบว่าจำนวนบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาในปีการศึกษา 2528-2530 มีมากขึ้นเป็นสองเท่าทุกปี อย่างไรก็ตาม เมื่อพิจารณาเปรียบเทียบโครงการทั้งสองแล้ว ได้พบว่า จำนวนบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาจากโครงการที่โรงเรียนจัดขึ้นเองมีมากกว่าจำนวนบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาจากโครงการที่จัดขึ้นโดยหน่วยงานภายนอก การจัดสรรงบประมาณสนับสนุนการพัฒนาบุคลากรระหว่างปีการศึกษา 2528-2530 ได้พบว่าโครงการที่โรงเรียนจัดขึ้นเองก็ดี โครงการที่จัดขึ้นโดยหน่วยงานภายนอกก็ดี ได้รับงบประมาณสนับสนุนโครงการเพิ่มขึ้นทุกปี เมื่อเปรียบเทียบกัน โครงการที่โรงเรียนจัดขึ้นเองได้รับงบประมาณสนับสนุนมากกว่าโครงการที่จัดขึ้นโดยหน่วยงานภายนอกโรงเรียน ประเภทของกิจกรรมพัฒนาบุคลากร และปริมาณงานระหว่างปีการศึกษา 2528-2530 ได้พบว่ากรณีนี้เทศการศึกษภายในโรงเรียน เป็นกิจกรรมที่จัดบ่อยครั้งมากที่สุดทุกปี รองลงมาได้แก่ การระดมความคิด และการประชุมทางวิชาการ ส่วนกิจกรรมที่จัดน้อยครั้งระหว่างปีการศึกษา 2528-2530 ได้แก่ การปฐมนิเทศครูใหม่ การแสดงบทบาทสมมติ การให้ลาศึกษาต่อ การสัมมนา การจัดตั้งกลุ่มกิจกรรมสร้างคุณภาพงาน การหมุนเวียนลับเปลี่ยนตำแหน่งงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ กิจกรรมพัฒนาบุคลากรที่จัดขึ้นในระหว่างปีการศึกษา 2528-2529 ได้พบว่า การประชุมเชิงปฏิบัติการ เป็นกิจกรรมที่บุคลากรได้เข้ารับการพัฒนามากที่สุด รองลงมาได้แก่ การนิเทศภายในโรงเรียน แต่ในปีการศึกษา 2530 ได้พบว่า การสัมมนาเป็นกิจกรรมที่บุคลากรได้เข้ารับการพัฒนามากที่สุด และรองลงมาได้แก่ การประชุมเชิงปฏิบัติการ กิจกรรมพัฒนาบุคลากรที่บุคลากรในโรงเรียนได้เข้ารับการพัฒนาน้อยที่สุดได้แก่ การให้ลาศึกษาต่อ

อภิปรายผลการวิจัย

ต่อไปนี้เป็นกรอภิปรายผลการวิจัยจากการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากเครื่องมือวิจัย 2 ชุด คือ แบบสอบถามผู้บริหาร และแบบศึกษาเอกสาร โดยจะอภิปรายเฉพาะประเด็นสำคัญ ดังต่อไปนี้

1. สถานการณ์ของผู้ตอบแบบสอบถาม ผู้บริหารที่ตอบแบบสอบถามเป็นชายมากกว่าหญิง ผู้บริหารส่วนมากมีวุฒิทางการศึกษาระดับปริญญาตรีขึ้นไป มีประสบการณ์การบริหารการศึกษา 6-10 ปี และ 11-15 ปี เป็นส่วนมาก รองลงมา มีประสบการณ์การบริหารการศึกษา 1-5 ปี และ 16-20 ปี

2. กระบวนการพัฒนาบุคลากร แบ่งการอภิปรายออกเป็น 4 ขั้นตอน ดังนี้

2.1 การวางแผนพัฒนาบุคลากร โรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนในกรุงเทพมหานครส่วนมาก มีการวางแผนพัฒนาบุคลากรโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาความรู้ ความสามารถ และทักษะที่จำเป็นในการปฏิบัติงานให้ได้ผลดี ซึ่งตรงกับวัตถุประสงค์ทั่วไปของการพัฒนาบุคลากร ชื่อว่า "เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานได้รับความรู้และทักษะที่จำเป็นก่อนที่จะลงมือปฏิบัติหน้าที่" อาชวัน วายวานนท์ (2520:16) และตรงกับที่ สมพงษ์ เกษมสิน (2526:181-182) กล่าวไว้ว่า "เพื่อพัฒนาการปฏิบัติงานให้ได้ผลสูงสุด" โรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนในกรุงเทพมหานครส่วนมาก มีแผนงาน/โครงการพัฒนาบุคลากรเป็นลายลักษณ์อักษร ในแผนงาน/โครงการนั้น มีการกำหนดเป้าหมายไว้ชัดเจน มีการสำรวจความจำเป็นหรือความต้องการ มีการกำหนดวัตถุประสงค์ไว้ชัดเจน โดยยึดหลักความสอดคล้องกับนโยบายและเป้าหมายหลักของโรงเรียน มีความชัดเจน เฉพาะเจาะจง ไม่กว้างเกินไป ช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานเข้าใจได้ง่าย มีการกำหนดบทบาทหน้าที่ของบุคลากรผู้เกี่ยวข้องอย่างชัดเจน แผนงาน/โครงการพัฒนาบุคลากรนั้น โรงเรียนส่วนมากให้อยู่ในความรับผิดชอบของครูใหญ่หรืออาจารย์ใหญ่ จากการศึกษาเอกสารแผนงาน/โครงการพัฒนาบุคลากรของโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนในกรุงเทพมหานคร ได้พบว่า แผนงาน/โครงการดังกล่าว เป็นแผนงานโครงการระยะสั้น มีวัตถุประสงค์ชัดเจน วัดได้ มีเป้าหมายชัดเจน วัดได้ และมีความเป็นไปได้ ตรงกันกับคำตอบของผู้บริหารที่ตอบแบบสอบถาม นอกจากนี้ ในเอกสารแผนงานยังระบุถึงวิธีดำเนินการที่จะนำไปสู่การบรรลุวัตถุประสงค์ มีการกำหนดประเภทและปริมาณของทรัพยากรที่ต้องการ กำหนดแนวทางปฏิบัติ ระเบียบวิธีการตรวจสอบและการประเมินผลการปฏิบัติตามแผนงาน/โครงการ ผลการและเหตุผลของแผนงาน/โครงการส่วนมาก ระบุปัญหา มีข้อมูลประกอบ ระบุสาเหตุของปัญหา ระบุผลที่อาจเกิดขึ้นถ้าไม่แก้ไข โรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนส่วนมากคาดว่า แผนงาน/โครงการดังกล่าวจะช่วยแก้ปัญหาได้

รายละเอียดต่าง ๆ ของแผนงาน/โครงการมีครบทุกขั้นตอน แต่ละขั้นตอนมีความถูกต้อง และสมบูรณ์ ตรงตามลักษณะของแผนงาน/โครงการที่ดีของสแตนจิตร สุกนทรพันธ์ (2528:8) การเขียนจุดประสงค์ของแผนงาน/โครงการ ถูกต้องตามหลักการเขียนจุดประสงค์ที่ดี ของโลนส์ (Lones) อ้างถึงในทีคณา แซมสัน (2522:220-221) และธงชัย สันติวงศ์ (2519:154) คือมีความชัดเจน เฉพาะเจาะจง ช่วยให้ผู้อ่านเข้าใจง่าย ไม่เขียนไว้ในลักษณะกว้างเกินไป ซึ่งตรงกับหลักการ แนวคิด และทฤษฎีของนักวิชาการเป็นส่วนใหญ่ และถูกต้องตามหลักการเขียนโครงการฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากรของกระทรวงศึกษาธิการ (2527:143-144)

2.2 การบริหารแผนงาน/โครงการพัฒนาบุคลากร ในการบริหารแผนงาน/โครงการนั้น โรงเรียนส่วนมากได้ปฏิบัติถูกต้องตามหลักการ และทฤษฎี กล่าวคือ มีการคัดเลือกบุคลากร เข้ารับการฝึกอบรมและพัฒนา ตามความจำเป็นหรือความต้องการขององค์การและของบุคคลซึ่งตรงกับหลักการ เลือกผู้เข้ารับการฝึกอบรมของ กรรณิการ์ นียมคิลป์ (2526:175) โรงเรียนส่วนมากจะคัดเลือกบุคลากรในสายปฏิบัติการสอนเข้ารับการฝึกอบรมและพัฒนา แสดงว่าให้ความสำคัญด้านการสอนเป็นอันดับแรก ซึ่งตรงกับผลการวิจัยของพัชรินทร์ จำรัสโรจน์ (2527:จ-ฉ) ที่ได้พบว่า "ผู้บริหารและอาจารย์ให้ความสำคัญกับบทบาทด้านการสอนเป็นอันดับแรกตรงกัน" โรงเรียนส่วนมากไม่มีการพัฒนาบุคลากร เพื่อเป็นวิทยากรผู้ให้การฝึกอบรมและพัฒนา ทั้งนี้อาจจะ เป็นเพราะว่าไม่เห็นความสำคัญหรือความจำเป็นในเรื่องนี้ เมื่อมีการฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากร โรงเรียนส่วนมากจะเชิญวิทยากรจากหน่วยงานภายนอก โดยเฉพาะอย่างยิ่งหน่วยงานของรัฐ สังกัดกระทรวงศึกษาธิการมาให้การฝึกอบรมและพัฒนา โรงเรียนส่วนมากมีหลักสูตรสำหรับฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากรมุ่งเน้นด้านความรู้ และ เทคนิควิธีการที่จะช่วยสนับสนุนการทำงานให้ได้ผลดี และ เน้นด้านทักษะและเจตคติ ซึ่งตรงกับแนวคิดของบรรจง อภิตติกุล (2527:126) ที่เสนอว่า "การกำหนดหลักสูตรการฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากรนั้น . . . ควรคำนึงถึงความรู้ที่จะสามารถเปลี่ยนพฤติกรรมของบุคคล 3 ด้าน คือ ความรู้ ทักษะ และเจตคติ" หลักสูตรส่วนมากเป็นหลักสูตรระยะสั้น ใช้เวลา 1-2 วัน โรงเรียนส่วนมากได้มีการจัดสรรงบประมาณสนับสนุนแผนงาน/โครงการพัฒนาบุคลากร ปีละประมาณ 10,000-50,000 บาท โดยเฉลี่ย เทคนิควิธีการและกิจกรรมการพัฒนาบุคลากรที่โรงเรียนส่วนมากนำมาใช้ในระดั้มากได้แก่ การสัมมนา การฝึกอบรมทางวิชาการ การประชุมเชิงปฏิบัติการ การปฐมนิเทศครูใหม่ การส่งเสริมการศึกษาส่วนตัวและการให้ร่วมในคณะทำงาน ซึ่งตรงกับผลการวิเคราะห์เอกสารแผนงาน/โครงการพัฒนาบุคลากร และคล้ายคลึงกับผลการวิจัยของมาลี วิญชกุล (2525:จ-ฉ) ที่ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง

"ความคิดเห็นของผู้บริหารและอาจารย์เกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรในวิทยาลัยสังกัดกรมอาชีวศึกษา" และได้พบว่า การพัฒนาบุคลากรที่ได้ปฏิบัติจริง อยู่ในระดับมาก 5 ด้าน คือ การประชุมเพื่อ การฝึกอบรมหรือการประชุมเชิงปฏิบัติการ การเผยแพร่ข่าวสารทางวิชาการ การส่งเสริมให้มีการศึกษาต่อ และสังเกตเยี่ยมเยือนดูงานและศึกษาวิธีทำงาน เทคนิควิธีการและกิจกรรมต่าง ๆ เหล่านี้ ล้วนเป็นเทคนิควิธีการและกิจกรรมที่ทำให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมและพัฒนา มีความรู้ มีทักษะ และมีเจตคติที่ดีต่อการปฏิบัติงานในหน้าที่ให้ได้ผลดีตามความคาดหวังของหน่วยงาน หรือองค์การ สื่อและวัสดุทัศนูปกรณ์ที่ใช้มากที่สุดในการฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากร ได้แก่ เครื่องขยายเสียงพร้อมอุปกรณ์ รองลงมาได้แก่ เอกสารประกอบคำบรรยาย

2.3 การปฏิบัติการตามแผนงาน/โครงการพัฒนาบุคลากร โรงเรียนส่วนมากปฏิบัติได้ถูกต้องตามหลักการ แนวคิด ทฤษฎีที่นักวิชาการได้กล่าวไว้ กล่าวคือ มีการกำหนดตัวบุคคลรับผิดชอบงานด้านต่าง ๆ มีการประชุมบุคลากรที่เกี่ยวข้อง มีการกำหนดแผนการปฏิบัติการตามแผน มีการติดต่อสื่อสารประชาสัมพันธ์ให้บุคลากรฝ่ายต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องทราบ มีการจัดเตรียมวัสดุอุปกรณ์และพิธีการต่าง ๆ ก่อนการปฏิบัติการตามแผนงาน/โครงการ นอกจากนี้ยังมีการเตรียมหาแนวทางป้องกันแก้ไขปัญหาที่อาจเกิดขึ้นในระหว่างปฏิบัติการ หรือดำเนินการตามแผนงาน/โครงการ ซึ่งตรงกับแนวคิดของसनานจิตร สุนทรทรัพย์ (2528:5) สุชาญ โภคิน (2527:83-84) และสมพร แลงชัย (2514:13-14) ปัญหาและอุปสรรคที่เคยเกิดขึ้นในระหว่างปฏิบัติการ หรือดำเนินการตามแผนงาน/โครงการ ได้แก่ บุคลากรผู้เข้ารับการฝึกอบรมและพัฒนาไม่เห็นความสำคัญและไม่ให้ความสนใจเท่าที่ควร การแบ่งอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบของบุคลากรไม่ชัดเจนพอ

2.4 การประเมินผลแผนงาน/โครงการพัฒนาบุคลากร โรงเรียนส่วนมากปฏิบัติถูกต้องตามหลักการ แนวคิด ทฤษฎีของนักวิชาการ กล่าวคือ มีการประเมินผลแผนงาน/โครงการ ช่วงหลังเสร็จสิ้นแผนงาน/โครงการ ช่วงหลังจากบุคลากรกลับเข้าไปทำงานแล้ว และช่วงระหว่างกำลังดำเนินการตามแผนงาน/โครงการ ประเมินผลโดยการสังเกต โดยการ ใช้แบบสอบถาม และแบบประเมินผลการปฏิบัติงาน หลังจากบุคลากรกลับเข้าไปทำงานแล้ว การประเมินนั้น ส่วนมากจะประเมินเกี่ยวกับประสิทธิภาพ และประสิทธิผลของการบริหารแผนงาน/โครงการฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากร และประเมินผู้เข้ารับการฝึกอบรมและพัฒนา ซึ่งตรงกับหลักการและแนวคิดของสมพงษ์ เกษมสิน (2526:199) และอุทัย หิรัญโต (2523:165-166)

โรงเรียนส่วนมากได้นำผลการประเมินนั้นไปใช้ประโยชน์ในการปรับปรุงแก้ไขแผนงาน/โครงการหลักสูตร ตลอดจนเทคนิควิธีการที่บกพร่องในการจัดการฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากรในโอกาสต่อไปสรุปได้ว่าโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนส่วนมากได้มีการพัฒนาบุคลากรตามหลักการ แนวคิด ทฤษฎีของนักวิชาการ และปฏิบัติตามกระบวนการพัฒนาบุคลากรของแคสตันเตอร์ (Casterter) ครบทั้ง 4 ขั้นตอน

3. ปัญหาและอุปสรรคในการพัฒนาบุคลากร โรงเรียนส่วนมากมีปัญหาและอุปสรรคในการพัฒนาบุคลากรในระดับปานกลางในชั้นวางแผนงาน/โครงการ ทั้งนี้เพราะขาดบุคลากรผู้มีความรู้ความสามารถและมีความเชี่ยวชาญในการวางแผนงาน/โครงการ และขาดหน่วยงานรับผิดชอบการพัฒนาบุคลากรโดยตรง ในชั้นปฏิบัติการตามแผนงาน/โครงการ เพราะขาดความร่วมมือจากฝ่ายต่าง ๆ คล้ายคลึงกับผลการวิจัยของกรมการฯ พงษ์สนิท (2525 จ-ฉ) ที่ได้พบว่า " . . . ขาดความร่วมมือจากฝ่ายต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องในการจัดกิจกรรม ขาดบุคลากรที่มีความสามารถ หรือผู้เชี่ยวชาญในการดำเนินการพัฒนาคนอาจารย์ . . ." ส่วนปัญหาและอุปสรรคในชั้นบริหารแผนงาน/โครงการ และในชั้นประเมินผลแผนงาน/โครงการมีน้อย เช่น ไม่สามารถให้การฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากรได้ทั่วถึงทุกสายงานและทุกระดับงาน บุคลากรไม่เห็นความสำคัญและขาดความกระตือรือร้นในการพัฒนา ขาดบุคลากรที่มีความรู้ ความเข้าใจในการประเมินผลแผนงาน/โครงการ และไม่มีผู้รับผิดชอบโดยตรง

4. ข้อมูลเบื้องต้นเกี่ยวกับโรงเรียน จากการศึกษาเอกสารแผนงาน/โครงการพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนในกรุงเทพมหานคร จำนวน 28 โรงเรียน ได้พบว่าโรงเรียนที่เปิดสอนหลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) พุทธศักราช 2524 ของกระทรวงศึกษาธิการ ส่วนมากเปิดสอนประเภทวิชาพาณิชยกรรม รองลงมาได้แก่ ประเภทวิชาช่างอุตสาหกรรม ทั้งนี้อาจจะเป็นเพราะว่าประเภทวิชาพาณิชยกรรมลงทุนน้อยและมีผู้นิยมเรียนมากเพราะหางานง่าย และเป็นที่ต้องการของตลาดแรงงานมากกว่า โรงเรียนที่เปิดสอนประเภทวิชาช่างอุตสาหกรรมมีจำนวนมาก เป็นรองลงมาจากโรงเรียนที่เปิดสอนประเภทวิชาพาณิชยกรรม ทั้งนี้อาจจะเป็นเพราะว่า โรงเรียนที่เปิดสอนประเภทวิชาช่างอุตสาหกรรมต้องใช้ทุนมากกว่าโรงเรียนที่เปิดสอนประเภทวิชาพาณิชยกรรม ส่วนโรงเรียนที่เปิดสอนประเภทวิชาศิลปหัตถกรรม คหกรรม และเกษตรกรรม ในเขตกรุงเทพมหานครไม่มีเลย อาจจะเป็นเพราะโรงเรียนรัฐบาลเปิดสอนหลายแห่งอยู่แล้วและมีผู้นิยมเรียนน้อย โรงเรียนที่เปิดสอนหลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) พุทธศักราช 2527 ของกระทรวงศึกษาธิการ

ส่วนมากเปิดสอนประเภทวิชาบริหารธุรกิจ และรองลงมาได้แก่ ประเภทวิชาช่างอุตสาหกรรม ทั้งนี้เพราะหลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง เป็นหลักสูตรต่อเนื่อง รับเฉพาะผู้ที่จบหลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพ ประเภทวิชาบริหารธุรกิจ และประเภทวิชาช่างอุตสาหกรรมเท่านั้น อีกประการหนึ่ง ขึ้นอยู่กับความนิยมของคนในท้องถิ่น ตลอดจนถึงความต้องการของตลาดแรงงาน โรงเรียนที่เปิดสอนหลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพเทคนิค (ปวท.) พุทธศักราช 2527 ของกระทรวงศึกษาธิการ เปิดสอนเฉพาะประเภทวิชาบริหารธุรกิจเท่านั้น ทั้งนี้อาจเป็นเพราะความต้องการของคนในท้องถิ่น และความต้องการของตลาดแรงงาน

5. ปริมาณงานและงบประมาณในการพัฒนาบุคลากรระหว่างปีการศึกษา 2528-2530
 ได้พบว่า โครงการที่โรงเรียนจัดขึ้นเองในปีการศึกษา 2528-2529 มีบุคลากรเข้ารับการพัฒนามากกว่าในปีการศึกษา 2530 ส่วนโครงการที่จัดขึ้นโดยหน่วยงานภายนอกในปีการศึกษา 2528-2530 มีบุคลากรเข้ารับการพัฒนามากขึ้นทุกปี อย่างไรก็ตาม เมื่อเปรียบเทียบกัน โครงการที่โรงเรียนจัดขึ้นเองมีบุคลากรเข้ารับการพัฒนามากกว่า ซึ่งตรงกับผลการวิจัยของสุรีย์พร สุนทรสารทูล (2529:จ-ช) ส่วนโครงการที่จัดขึ้นโดยหน่วยงานภายนอก โรงเรียนส่วนมากส่งบุคลากรเข้ารับการพัฒนาน้อย การจัดสรรงบประมาณสนับสนุนโครงการ ได้พบว่า ทั้งสองโครงการได้รับงบประมาณเพิ่มขึ้นทุกปี แต่อย่างไรก็ตามโครงการที่โรงเรียนจัดขึ้นเองได้รับงบประมาณสนับสนุนมากกว่าโครงการที่จัดขึ้นโดยหน่วยงานภายนอก โรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนในกรุงเทพมหานคร เห็นความสำคัญของการพัฒนาบุคลากร เพื่อพัฒนาคุณภาพทางการศึกษามากขึ้น จะเห็นได้จากการเพิ่มขึ้นของเงินงบประมาณสนับสนุนโครงการแต่ละปี จำนวนผู้เข้ารับการพัฒนา และประเภทของกิจกรรมพัฒนาบุคลากร ปริมาณงานระหว่างปีการศึกษา 2528-2530 ได้พบว่า การนิเทศการศึกษาภายในโรงเรียนเป็นกิจกรรมที่จัดบ่อยครั้งที่สุดในแต่ละปี รองลงมาได้แก่ การระดมความคิด และการประชุมทางวิชาการ ส่วนกิจกรรมที่จัดน้อยครั้งในระหว่างปีการศึกษา 2528-2530 ได้แก่ การปฐมนิเทศครูใหม่ การแสดงบทบาทสมมติ การให้ลาศึกษาต่อ การสัมมนา การจัดตั้งกลุ่มกิจกรรมสร้างคุณภาพงาน การหมุนเวียนสลับเปลี่ยนตำแหน่งงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ กิจกรรมที่จัดขึ้นและมีบุคลากรเข้ารับการพัฒนาได้มากที่สุด ได้แก่ การประชุมเชิงปฏิบัติการ และการสัมมนา รองลงมาได้แก่ การนิเทศภายในโรงเรียน กิจกรรมที่บุคลากรได้รับการพัฒนาจำนวนน้อยที่สุด ได้แก่ การให้ลาศึกษาต่อ

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งนี้

1. ผู้บริหารควรให้ความสำคัญในการพัฒนาบุคลากรอย่างสม่ำเสมอและอย่างต่อเนื่อง
2. ปัญหาและอุปสรรคในขั้นการวางแผน คือขาดผู้มีความรู้ความชำนาญในการวางแผน ควรไปปรึกษาผู้รู้หรือเชิญผู้เชี่ยวชาญมาให้คำปรึกษาแนะนำ
3. ปัญหาและอุปสรรคในขั้นบริหารแผน คือไม่สามารถพัฒนาบุคลากรได้ทั่วถึงทุกสายงานและทุกระดับงานนั้น แก้ไขได้โดยการพัฒนาบุคลากรอย่างสม่ำเสมอและอย่างต่อเนื่อง
4. ปัญหาและอุปสรรคในขั้นปฏิบัติการตามแผน คือบุคลากรไม่เห็นความสำคัญและขาดความกระตือรือร้นในการพัฒนาตนเองนั้น แก้ไขได้โดยการเสริมแรง (Reinforcement) ในรูปของการให้รางวัล และการลงโทษควบคู่กันไป
5. ปัญหาและอุปสรรคในขั้นการประเมินผล คือขาดบุคลากรผู้มีความรู้ความเข้าใจในการประเมินผล และไม่มีผู้รับผิดชอบโดยตรง แก้ไขได้โดยการไปปรึกษาผู้รู้หรือเชิญผู้เชี่ยวชาญมาให้คำปรึกษาแนะนำ และควรจัดหาบุคลากรรับผิดชอบงานพัฒนาบุคลากรโดยตรง

ข้อเสนอแนะในการวิจัยในอนาคต

จากการศึกษาวิจัยเรื่อง การศึกษากระบวนการพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนในกรุงเทพมหานครครั้งนี้ ผู้วิจัยมีความเห็นว่าควรมีการศึกษาวิจัยในเรื่องต่อไปนี้

1. ศึกษากระบวนการพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนในส่วนภูมิภาค เพื่อศึกษาเปรียบเทียบกับกระบวนการพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนในกรุงเทพมหานคร ซึ่งอาจจะ เป็นผลนำไปสู่การพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น
2. ศึกษากระบวนการพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนอาชีวศึกษาของรัฐ เพื่อศึกษาเปรียบเทียบกับกระบวนการพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน ซึ่งอาจจะ เป็นผลนำไปสู่การพัฒนาบุคลากรให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นทั้งในโรงเรียนของรัฐและ เอกชน
3. ศึกษาการบริหารงานวิชาการในโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน และการบริหารงานวิชาการในโรงเรียนอาชีวศึกษาของรัฐ เพื่อศึกษาเปรียบเทียบมาตรฐานทางวิชาการ อันเป็นส่วนหนึ่งของมาตรฐานและคุณภาพทางการศึกษา ซึ่งอาจจะ เป็นผลนำไปสู่การพัฒนาการบริหารงานวิชาการทั้งในโรงเรียนอาชีวศึกษาของรัฐและของ เอกชนต่อไป
4. ศึกษาเปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลและการบริหารงานวิชาการในโรงเรียนเอกชนและโรงเรียนของรัฐประเภทสามัญศึกษาทุกระดับ เพื่อจะได้ทราบมาตรฐานและนำไปเป็นข้อมูลในการพัฒนาคุณภาพทางการศึกษาต่อไป