

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูล และการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสภาพและปัญหาการพัฒนาคณากรในวิทยาลัยกลุ่มอาชีวศึกษาภาคใต้ สังกัดกรมอาชีวศึกษา ข้อมูลที่ได้เป็นข้อมูลจากการตอบแบบสอบถามของผู้บริหารและครู-อาจารย์ที่ปฏิบัติการสอน ในวิทยาลัยกลุ่มอาชีวศึกษาภาคใต้ สังกัดกรมอาชีวศึกษา ผู้วิจัยขอเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลแบ่งออกเป็น 3 ตอน ตามลำดับ ดังนี้

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสภาพภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสภาพการพัฒนาคณากรในวิทยาลัยกลุ่มอาชีวศึกษาภาคใต้ สังกัดกรมอาชีวศึกษา

ตอนที่ 3 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัญหาการพัฒนาคณากรในวิทยาลัยกลุ่มอาชีวศึกษาภาคใต้ สังกัดกรมอาชีวศึกษา

ในการวิเคราะห์ข้อมูล ใช้ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าคะแนนเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) นำเสนอในรูปของตารางประกอบคำบรรยาย ดังต่อไปนี้

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสภาพภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลเกี่ยวกับสภาพภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม กลุ่มผู้บริหาร และกลุ่มครู-อาจารย์ที่ปฏิบัติการสอน จำแนกตามเพศ อายุ ประเภทของสถานศึกษา วุฒิทางการศึกษา อายุราชการ ระยะเวลา ดำรงตำแหน่งปัจจุบัน เสนอตามลำดับ ดังนี้



ตารางที่ 3 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเพศ

เพศ	ผู้บริหาร		ครู-อาจารย์		รวม	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
ชาย	121	78.6	180	60.0	301	66.3
หญิง	33	21.4	120	40.0	153	33.7
รวม	154	100	300	100	454	100

จากตารางที่ 3 แสดงจำนวนผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามเพศ กลุ่มผู้บริหาร จำนวนทั้งสิ้น 154 คน เป็นชายมากกว่าหญิง คือเป็นชาย 121 คน คิดเป็นร้อยละ 78.6 เป็นหญิง 33 คน คิดเป็นร้อยละ 21.4

กลุ่มครูอาจารย์ที่ปฏิบัติการสอนจำนวนทั้งสิ้น 300 คน เป็นชายมากกว่าหญิง คือเป็นชาย 180 คน คิดเป็นร้อยละ 60.6 เป็นหญิง 120 คน คิดเป็นร้อยละ 40.0

เมื่อรวมทั้งสองกลุ่มแล้วมีผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 454 คน เป็นชายมากกว่าหญิง คือเป็นชาย 301 คน คิดเป็นร้อยละ 66.3 เป็นหญิง 153 คน คิดเป็นร้อยละ 33.7

ตารางที่ 4 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามอายุ

อายุ	ผู้บริหาร		ครู - อาจารย์		รวม	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
21 - 30 ปี	0	0	48	16.0	48	10.6
31 - 40 ปี	39	25.3	203	67.7	242	53.3
41 - 50 ปี	76	49.4	34	11.3	110	42.2
51 - 60 ปี	39	25.3	15	5.0	54	11.9
รวม	154	100	300	100	454	100

จากตารางที่ 4 แสดงจำนวนผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามอายุ

กลุ่มผู้บริหารจำนวน 154 คน ผู้บริหารส่วนมากมีอายุระหว่าง 41-50 ปี มีจำนวน 76 คน คิดเป็นร้อยละ 49.4 รองลงมาอายุระหว่าง 31-40 ปี มีจำนวน 39 คน คิดเป็นร้อยละ 25.3 และอายุระหว่าง 51-60 ปี มีจำนวน 39 คน คิดเป็นร้อยละ 25.3

กลุ่มครู-อาจารย์ที่ปฏิบัติการสอน มีจำนวน 300 คน มีมากที่สุดอายุระหว่าง 31-40 ปี จำนวน 203 คน คิดเป็นร้อยละ 67.7 รองลงมาอายุระหว่าง 21-30 ปี จำนวน 48 คน คิดเป็นร้อยละ 16.0 อายุระหว่าง 41-50 ปี จำนวน 34 คน คิดเป็นร้อยละ 11.3 และมีจำนวนน้อยที่สุด คือ อายุระหว่าง 51-60 ปี จำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 5.0

เมื่อรวมทั้งสองกลุ่มแล้ว มีผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 454 คน ผู้มีอายุระหว่าง 31-40 ปี มีจำนวนมากที่สุดคือ 242 คน คิดเป็นร้อยละ 53.3 รองลงมาอายุระหว่าง 41-50 ปี จำนวน 110 คน คิดเป็นร้อยละ 42.2 อายุระหว่าง 51-60 ปี จำนวน 54 คน คิดเป็นร้อยละ 11.9 และมีจำนวนน้อยที่สุด คือ อายุระหว่าง 21-30 ปี จำนวน 48 คน คิดเป็นร้อยละ 10.6

ตารางที่ 5 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามประเภทของสถานศึกษา

สถานศึกษา	ผู้บริหาร		ครู-อาจารย์		รวม	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
วิทยาลัยอาชีวศึกษา	23	14.9	47	15.7	70	15.4
วิทยาลัยเทคนิค	50	32.5	145	48.3	195	43.0
วิทยาลัยเกษตรกรรม	43	27.9	70	23.3	113	24.9
วิทยาลัยการอาชีพ	19	12.3	19	6.3	38	8.4
วิทยาลัยสารพัดช่าง	19	12.3	19	6.3	38	8.4
รวม	154	100	300	100	454	100

จากตารางที่ 5 แสดงจำนวนผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามประเภทของสถานศึกษา กลุ่มผู้บริหาร จำนวน 154 คน จากวิทยาลัยเทคนิคมากที่สุด จำนวน 50 คน คิดเป็นร้อยละ 32.5 รองลงมาจากวิทยาลัยเกษตรกรรม จำนวน 43 คน คิดเป็นร้อยละ 27.9 วิทยาลัยอาชีวศึกษาจำนวน 23 คน คิดเป็นร้อยละ 14.9 วิทยาลัยการอาชีพ จำนวน 19 คน คิดเป็นร้อยละ 12.3 และวิทยาลัยสารพัดช่างจำนวน 19 คน คิดเป็นร้อยละ 12.3

กลุ่มครู - อาจารย์ที่ปฏิบัติการสอน จำนวน 300 คน จากวิทยาลัยเทคนิคมากที่สุดจำนวน 145 คน คิดเป็นร้อยละ 48.3 รองลงมาจากวิทยาลัยเกษตรกรรม จำนวน 70 คน คิดเป็นร้อยละ 23.3 วิทยาลัยอาชีวศึกษา จำนวน 47 คน คิดเป็นร้อยละ 15.7 วิทยาลัยการอาชีพ จำนวน 19 คน คิดเป็นร้อยละ 6.3 และวิทยาลัยสารพัดช่าง จำนวน 19 คน คิดเป็นร้อยละ 6.3

เมื่อรวมทั้งสองกลุ่มแล้ว มีผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 454 คน จากวิทยาลัยเทคนิคมีมากที่สุด จำนวน 195 คน คิดเป็นร้อยละ 43.0 รองลงมาตามลำดับ จากวิทยาลัยเกษตรกรรม 113 คน คิดเป็นร้อยละ 24.9 วิทยาลัยอาชีวศึกษา 70 คน คิดเป็นร้อยละ 15.4 วิทยาลัยการอาชีพ จำนวน 38 คน คิดเป็นร้อยละ 8.4 และวิทยาลัยสารพัดช่างจำนวน 38 คน คิดเป็นร้อยละ 8.4

ตารางที่ 6 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามวุฒิทางการศึกษา

วุฒิทางการศึกษา	ผู้บริหาร		ครู - อาจารย์		รวม	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
ต่ำกว่าปริญญาตรี	5	3.2	27	9.0	32	7.0
ปริญญาตรี	127	82.5	251	83.7	378	83.3
ปริญญาโท	21	13.6	19	6.3	40	8.8
ปริญญาเอก	1	.6	3	1.0	4	.9
รวม	154	100	300	100	454	100

จากตารางที่ 6 แสดงจำนวนผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามวุฒิทางการศึกษา

กลุ่มผู้บริหาร จำนวน 154 คน ผู้มีวุฒิปริญญาตรีมากที่สุด จำนวน 127 คน คิดเป็นร้อยละ 82.5 รองลงมาได้แก่ วุฒิปริญญาโท จำนวน 21 คน คิดเป็นร้อยละ 13.6 ต่ำกว่าวุฒิปริญญาตรี จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 3.2 และน้อยที่สุดได้แก่วุฒิปริญญาเอก จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ .6

กลุ่มครู-อาจารย์ ที่ปฏิบัติการสอนจำนวน 300 คน ผู้มีวุฒิปริญญาตรีมากที่สุด จำนวน 251 คน คิดเป็นร้อยละ 83.7 รองลงมาได้แก่ต่ำกว่าวุฒิปริญญาตรี จำนวน 27 คน คิดเป็นร้อยละ 9.0 วุฒิปริญญาโท จำนวน 19 คน คิดเป็นร้อยละ 6.3 และน้อยที่สุดได้แก่วุฒิปริญญาเอก จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 1.0

เมื่อรวมทั้งสองกลุ่มแล้ว มีผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 454 คน ผู้มีวุฒิปริญญาตรีมากที่สุด จำนวน 378 คน คิดเป็นร้อยละ 83.3 รองลงมาตามลำดับได้แก่ วุฒิปริญญาโท จำนวน 40 คน คิดเป็นร้อยละ 8.8 ต่ำกว่าวุฒิปริญญาตรี จำนวน 32 คน คิดเป็นร้อยละ 7.0 และน้อยที่สุดได้แก่วุฒิปริญญาเอก จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ .9

ตารางที่ 7 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามอายุราชการ

อายุราชการ	ผู้บริหาร		ครู-อาจารย์		รวม	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
1 - 5	0	0	35	11.7	35	7.7
6 - 10	18	11.7	114	38.0	132	29.1
11 - 15	23	14.9	106	35.3	129	28.4
16 - 20	38	24.7	18	6.0	56	12.3
21 ปีขึ้นไป	75	48.7	27	9.0	102	22.5
รวม	154	100	300	100	454	100

จากตารางที่ 7 แสดงจำนวนผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามอายุราชการ

กลุ่มผู้บริหาร จำนวน 154 คน มีอายุราชการ 21 ปีขึ้นไป มีจำนวนมากที่สุด จำนวน 75 คน คิดเป็นร้อยละ 48.7 รองลงมาคืออายุราชการระหว่าง 16-20 ปี จำนวน 38 คน คิดเป็นร้อยละ 24.7 มีอายุราชการระหว่าง 11-15 ปี จำนวน 23 คน คิดเป็นร้อยละ 14.9 และน้อยที่สุดมีอายุราชการระหว่าง 6-10 ปี จำนวน 18 คน คิดเป็นร้อยละ 11.7

กลุ่มครู-อาจารย์ ที่ปฏิบัติการสอน จำนวน 300 คน มีอายุราชการระหว่าง 6-10 ปี มีจำนวนมากที่สุด จำนวน 114 คน คิดเป็นร้อยละ 38.0 รองลงมาคืออายุราชการระหว่าง 11-15 ปี จำนวน 106 คน คิดเป็นร้อยละ 35.3 มีอายุราชการ 1-5 ปี จำนวน 35 คน คิดเป็นร้อยละ 11.7 มีอายุราชการ 21 ปีขึ้นไป จำนวน 27 คน คิดเป็นร้อยละ 9.0 และน้อยที่สุดมีอายุราชการระหว่าง 16-20 ปี จำนวน 18 คน คิดเป็นร้อยละ 6.0

เมื่อรวมทั้งสองกลุ่มแล้วมีผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 454 คน ผู้มีอายุราชการระหว่าง 6-10 ปี มีมากที่สุด จำนวน 132 คน คิดเป็นร้อยละ 29.1 รองลงมาตามลำดับได้แก่ ผู้มีอายุราชการระหว่าง 11-15 ปี จำนวน 129 คน คิดเป็นร้อยละ 28.4 ผู้มีอายุราชการ 21 ปีขึ้นไป

จำนวน 102 คน คิดเป็นร้อยละ 22.5 ผู้มีอายุราชการระหว่าง 16-20 ปี จำนวน 56 คน คิดเป็นร้อยละ 12.3 และน้อยที่สุดผู้มีอายุราชการ ระหว่าง 1-5 ปี จำนวน 35 คน คิดเป็นร้อยละ 7.7

ตารางที่ 8 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามระยะเวลาที่ดำรงตำแหน่งผู้บริหาร หรือปฏิบัติการสอน

ระยะเวลาที่ดำรงตำแหน่ง	ผู้บริหาร		ครู-อาจารย์		รวม	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
1 - 5 ปี	70	45.5	37	12.3	107	23.6
6 - 10 ปี	53	34.4	115	38.3	168	37.0
11 - 15 ปี	16	10.4	105	35.0	121	26.7
16 - 20 ปี	5	3.2	17	5.7	22	4.8
21 ปีขึ้นไป	10	6.5	26	8.7	36	7.9
รวม	154	100	300	100	454	100

จากตารางที่ 8 แสดงจำนวนผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามระยะเวลาที่ดำรงตำแหน่งผู้บริหารหรือปฏิบัติการสอน

กลุ่มผู้บริหาร ดำรงตำแหน่งผู้บริหารในปัจจุบันจำนวน 154 คน ผู้มีระยะเวลาที่ดำรงตำแหน่ง 1-5 ปี มีจำนวนมากที่สุด จำนวน 70 คน คิดเป็นร้อยละ 45.5 รองลงมาตามลำดับ ผู้มีระยะเวลาดำรงตำแหน่ง 6-10 ปี จำนวน 53 คน คิดเป็นร้อยละ 34.4 ผู้มีระยะเวลาดำรงตำแหน่ง 11-15 ปี จำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 10.4 ผู้มีเวลาดำรงตำแหน่ง 21 ปีขึ้นไป จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 6.5 และน้อยที่สุด ผู้มีระยะเวลาดำรงตำแหน่ง 16-20 ปี จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 3.2

กลุ่มครู-อาจารย์ที่ปฏิบัติการสอน ดำรงตำแหน่งผู้ปฏิบัติการสอนในปัจจุบันจำนวน 300 คน ผู้มีระยะเวลาที่ดำรงตำแหน่ง 6-10 ปี มีจำนวนมากที่สุด จำนวน 115 คน คิดเป็นร้อยละ 38.3 รองลงมาตามลำดับ ผู้มีระยะเวลาดำรงตำแหน่ง 11-15 ปี จำนวน 105 คน คิดเป็นร้อยละ 35.0 ผู้มีระยะเวลาดำรงตำแหน่ง 1-5 ปี จำนวน 37 คน คิดเป็นร้อยละ 12.3 ผู้มีเวลาดำรงตำแหน่ง

21 ปีขึ้นไป จำนวน 26 คน คิดเป็นร้อยละ 8.7 และน้อยที่สุด ผู้มีระยะเวลาดำรงตำแหน่ง 16-20 ปี จำนวน 17 คน คิดเป็นร้อยละ 5.7

เมื่อรวมทั้งสองกลุ่มแล้ว มีผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 454 คน รวมระยะเวลาที่ดำรงตำแหน่งในปัจจุบันแล้ว ผู้มีระยะเวลาที่ดำรงตำแหน่ง 6-10 ปี มีมากที่สุด จำนวน 168 คน คิดเป็นร้อยละ 37.0 รองลงมาตามลำดับ ได้แก่ ผู้มีระยะเวลาดำรงตำแหน่ง 11-15 ปี จำนวน 121 คน คิดเป็นร้อยละ 26.7 ผู้มีระยะเวลาดำรงตำแหน่ง 1-5 ปี จำนวน 107 คน คิดเป็นร้อยละ 23.6 ผู้มีเวลาดำรงตำแหน่ง 21 ปีขึ้นไป จำนวน 36 คน คิดเป็นร้อยละ 7.9 และน้อยที่สุด ผู้มีระยะเวลาดำรงตำแหน่ง 16-20 ปี จำนวน 22 คน คิดเป็นร้อยละ 4.8

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานการณ์พัฒนาบุคลากรในวิทยาลัยกลุ่มอาชีวศึกษาภาคใต้
สังกัดกรมอาชีวศึกษา

ในการวิเคราะห์สถานการณ์พัฒนาบุคลากร ได้กำหนดไว้ 8 ด้าน คือ การประชุมทิศ
การฝึกอบรมหรือประชุมเชิงปฏิบัติการ การสัมมนาทางวิชาการ การเผยแพร่ข่าวสารทางวิชาการ
การจัดสัปดาห์ทางวิชาการ การส่งเสริมให้มีการศึกษาต่อ การแต่งตั้งโยกย้ายสับเปลี่ยนหน้าที่-
การงาน การศึกษาดูงานและสังเกตวิธีทำงาน โดยกำหนดเกณฑ์ การให้คะแนน และความหมาย
ของค่าคะแนนเฉลี่ย (\bar{X}) ดังนี้

คะแนนเฉลี่ย 4.51 - 5.00	ได้ปฏิบัติจริง หรือเกิดขึ้นจริงมากที่สุด
คะแนนเฉลี่ย 3.51 - 4.50	ได้ปฏิบัติจริง หรือเกิดขึ้นจริงมาก
คะแนนเฉลี่ย 2.51 - 3.50	ได้ปฏิบัติจริง หรือเกิดขึ้นจริงน้อย
คะแนนเฉลี่ย 1.51 - 2.50	ได้ปฏิบัติจริง หรือเกิดขึ้นจริงน้อยที่สุด
คะแนนเฉลี่ย 1.00 - 1.50	ไม่ได้ปฏิบัติจริงหรือไม่เกิดขึ้นเลย

ผลการวิเคราะห์ได้นำเสนอในรูปแบบตาราง แสดงค่าคะแนนเฉลี่ย (\bar{X}) และค่า
ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ประกอบคำอธิบาย

ตารางที่ 9 สภาพการพัฒนาศลากร ในด้านการประชุมภาค

การพัฒนาศลากร	ผู้บริหาร (N = 154)		ครู-อาจารย์ (N = 300)		รวม (N = 454)	
	\bar{X}_1	S.D. ₁	\bar{X}_2	S.D. ₂	\bar{X}_c	S.D. _c
1. การประชุมภาค						
1. วิทยาลัยได้จัดประชุมภาคศลากรที่บรรจุใหม่เป็นประจำทุกปี	3.02	1.13	2.05	1.08	2.38	1.19
2. วิทยาลัยได้ส่งบุคลากรที่บรรจุใหม่เข้ารับการประชุมภาคที่กลุ่มสถานศึกษาหรือกรมจัดขึ้นเป็นประจำทุกครึ่ง	3.56	1.11	2.71	1.03	2.99	1.05
3. ในการประชุมภาคได้บรรจุเนื้อหาครอบคลุมสิ่งที่เป็นประโยชน์ในการปฏิบัติงานของบุคลากรในวิทยาลัย	3.55	.92	2.82	1.12	3.06	.98
4. ในการประชุมภาค ผู้เข้าประชุมภาคได้รับเอกสารและคู่มือในการปฏิบัติงาน	3.26	1.00	2.76	1.17	2.93	1.14
5. ในการประชุมภาคได้มีการแนะนำจิตใจให้บุคลากรที่บรรจุใหม่มีกำลังใจในการพัฒนาตนเอง	3.53	.96	2.92	1.18	3.12	1.15
6. ในวิทยาลัยได้จัดให้ผู้มีความรู้และประสบการณ์ เป็นพี่เลี้ยงให้แก่บุคลากรใหม่ เพื่อคอยช่วยเหลือหรือแนะนำในการปฏิบัติงาน	3.73	1.00	2.80	1.12	3.12	1.06

ตารางที่ 9 (ต่อ)

การพัฒนาบุคลากร	ผู้บริหาร (N = 154)		ครู-อาจารย์ (N = 300)		รวม (N = 454)	
	\bar{X}_1	S.D. ₁	\bar{X}_2	S.D. ₂	\bar{X}_c	S.D. _c
7. หลังการปฐมนิเทศได้มีการติดตามผล และประเมินผล	3.08	1.06	2.49	1.18	2.67	1.17
รวมเฉลี่ย	3.39	.81	2.65	.95	2.90	.97

จากตารางที่ 9 สภาพการพัฒนาบุคลากรในด้านการปฐมนิเทศ ตามความเห็นของผู้บริหารและครู-อาจารย์ ปรากฏว่า ได้ปฏิบัติจริงอยู่ในระดับอยู่ในระดับน้อย 6 ข้อ และระดับน้อยที่สุด 1 ข้อ โดยมีค่าเฉลี่ยรวม (\bar{X}_c) แต่ละข้อเรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อยดังนี้

ข้อ 5. ในการปฐมนิเทศได้มีการแนะนำใจให้กับบุคลากรที่บรรจุใหม่มีกำลังใจในการพัฒนาตนเอง ได้ค่าเฉลี่ยรวม 3.12 ($\bar{X}_1 = 3.53, \bar{X}_2 = 2.92$)

ข้อ 6. ในวิทยาลัยได้จัดให้มีความรู้และประสบการณ์เป็นที่เลี้ยงให้กับบุคลากรใหม่เพื่อคอยช่วยเหลือหรือนำในการปฏิบัติงาน ได้ค่าเฉลี่ยรวม 3.12 ($\bar{X}_1 = 3.73, \bar{X}_2 = 2.80$)

ข้อ 3. ในการปฐมนิเทศได้บรรจุเนื้อหาครอบคลุมสิ่งที่เป็นประโยชน์ในการปฏิบัติงานของบุคลากรในวิทยาลัย ได้ค่าเฉลี่ยรวม 3.06 ($\bar{X}_1 = 3.55, \bar{X}_2 = 2.82$)

ข้อ 2. วิทยาลัยได้ส่งบุคลากรที่บรรจุใหม่เข้ารับการปฐมนิเทศที่กลุ่มสถานศึกษาหรือกรมจัดขึ้น เป็นประจำทุกครั้ง ได้ค่าเฉลี่ยรวม 2.99 ($\bar{X}_1 = 3.56, \bar{X}_2 = 2.71$)

ข้อ 4. ในการปฐมนิเทศ ผู้เข้าปฐมนิเทศได้รับเอกสารและคู่มือในการปฏิบัติงาน ได้ค่าเฉลี่ยรวม 2.93 ($\bar{X}_1 = 3.26, \bar{X}_2 = 2.76$)

ข้อ 7. หลังการปฐมนิเทศได้มีการติดตามผลและประเมินผล ได้ค่าเฉลี่ยรวม 2.67 ($\bar{X}_1 = 3.08, \bar{X}_2 = 2.49$)

ข้อ 1. วิทยาลัยได้จัดประชุมพิเศษบุคลากรที่บรรจุใหม่ เป็นประจำทุกปี ได้ค่าเฉลี่ยรวม
2.38 ($\bar{X}_1 = 3.02$, $\bar{X}_2 = 2.05$)

สรุป เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยโดยส่วนรวมทุกข้อแล้ว การพัฒนาบุคลากรในเรื่องของการ
ประชุมพิเศษ ที่ได้ปฏิบัติจริงอยู่ในระดับน้อย ได้ค่าเฉลี่ยรวม $\bar{X}_c = 2.90$

ตารางที่ 10 สภาพการพัฒนาศลากรในด้านการฝึกอบรมหรือประชุมเชิงปฏิบัติการ

การพัฒนาศลากร	ผู้บริหาร		ครู-อาจารย์		รวม	
	(N = 154)		(N = 300)		(N = 454)	
	\bar{X}_1	S.D. ₁	\bar{X}_2	S.D. ₂	\bar{X}_c	S.D. _c
2. การฝึกอบรมหรือประชุมเชิงปฏิบัติการ						
8. วิทยาลัยได้จัดให้มีการฝึกอบรม หรือประชุมเชิงปฏิบัติการ	3.32	.89	2.84	.87	3.00	.91
9. การฝึกอบรมหรือประชุมเชิงปฏิบัติการที่วิทยาลัยจัดขึ้นได้เชิญวิทยากรผู้มีประสบการณ์จากภายนอก	3.36	.95	2.87	.95	3.04	.98
10. การฝึกอบรม หรือประชุมเชิงปฏิบัติการที่วิทยาลัยจัดขึ้นบุคลากรในวิทยาลัยที่เกี่ยวข้องได้มีส่วนร่วมอย่างทั่วถึง	3.54	.87	3.04	.99	3.21	.98
11. วิทยาลัยได้ส่งบุคลากรเข้าร่วมฝึกอบรมหรือประชุมเชิงปฏิบัติการที่กลุ่มสถานศึกษา หรือระดับกรม หรือหน่วยงานอื่นจัด	4.35	.65	3.68	.78	3.91	.81
12. บุคลากรที่เข้าฝึกอบรม หรือประชุมเชิงปฏิบัติการที่หน่วยงานอื่น ๆ จัดกลับมาได้รายงานผลให้ทางวิทยาลัยทราบทันที	3.80	.85	3.43	.82	3.56	.85

ตารางที่ 10 (ต่อ)

การพัฒนาคณาจารย์	ผู้บริหาร		ครู-อาจารย์		รวม	
	(N = 154)		(N = 300)		(N = 454)	
	\bar{X}_1	S.D. ₁	\bar{X}_2	S.D. ₂	\bar{X}_c	S.D. _c
13. บุคลากรที่เข้าฝึกอบรม หรือประชุม เชิงปฏิบัติการที่หน่วยงานอื่น ๆ จัด กลับมาได้ถ่ายทอดความรู้ให้แก่บุคลากร ในวิทยาลัยเดียวกัน	3.31	.79	2.85	.83	3.01	.84
14. บุคลากรได้นำความรู้และประสบการณ์ จากการฝึกอบรม หรือประชุมเชิง ปฏิบัติการมาใช้พัฒนาการสอน และ การปฏิบัติงาน	3.71	.65	3.58	.68	3.63	.67
15. หลังจากฝึกอบรม หรือประชุมเชิง ปฏิบัติการได้มีการติดตามผลและ ประเมินผลการนำไปใช้	3.22	.75	2.89	.82	3.00	.81
รวมเฉลี่ย	3.58	.59	3.15	.57	3.29	.61

จากตารางที่ 10 สภาพการพัฒนาคณาจารย์ในด้านการฝึกอบรมหรือประชุมเชิงปฏิบัติการ ตามความเห็นของผู้บริหารและครู-อาจารย์ ปรากฏว่าได้ปฏิบัติจริงอยู่ในระดับมาก 3 ข้อ และระดับน้อย 5 ข้อ โดยมีค่าเฉลี่ยรวม (\bar{X}_c) แต่ละข้อเรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อยดังนี้

ข้อ 11. วิทยาลัยได้ส่งบุคลากรเข้าร่วมฝึกอบรมหรือประชุมเชิงปฏิบัติการที่กลุ่มสถานศึกษา หรือระดับกรม หรือหน่วยงานอื่นจัด ได้ค่าเฉลี่ยรวม 3.91 ($\bar{X}_1 = 4.35$, $\bar{X}_2 = 3.68$)

ข้อ 14. บุคลากรได้นำความรู้และประสบการณ์จากการฝึกอบรมหรือประชุมเชิงปฏิบัติ

การมาใช้พัฒนาการสอนและการปฏิบัติงานได้ค่าเฉลี่ย 3.63 ($\bar{X}_1 = 3.71, \bar{X}_2 = 3.58$)

ข้อ 12. บุคลากรที่เข้าฝึกอบรมหรือประชุมเชิงปฏิบัติการที่หน่วยงานอื่น ๆ จัดกลับมา
ได้รายงานผลให้ทางวิทยาลัยทราบทันที ได้ค่าเฉลี่ยรวม 3.56 ($\bar{X}_1 = 3.80, \bar{X}_2 = 3.43$)

ข้อ 10. การฝึกอบรมหรือประชุมเชิงปฏิบัติการที่วิทยาลัยจัดขึ้น บุคลากรใน
วิทยาลัยที่เกี่ยวข้องได้มีส่วนร่วมอย่างทั่วถึงได้ค่าเฉลี่ยรวม 3.21 ($\bar{X}_1 = 3.54, \bar{X}_2 = 3.04$)

ข้อ 9. การฝึกอบรมหรือประชุมเชิงปฏิบัติการที่วิทยาลัยจัดขึ้นได้เชิญวิทยากรผู้มี
ประสบการณ์จากภายนอก ได้ค่าเฉลี่ยรวม 3.04 ($\bar{X}_1 = 3.36, \bar{X}_2 = 2.87$)

ข้อ 13. บุคลากรที่เข้าฝึกอบรม หรือประชุมเชิงปฏิบัติการที่หน่วยงานอื่น ๆ จัด กลับ
มาได้ถ่ายทอดความรู้ให้แก่บุคลากรในวิทยาลัยด้วยกันได้ค่าเฉลี่ยรวม 3.01 ($\bar{X}_1 = 3.31, \bar{X}_2$
 $= 2.85$)

ข้อ 15. หลังจากฝึกอบรมหรือประชุมเชิงปฏิบัติการได้มีการติดตามผลและประเมินผล
การนำไปใช้ ได้ค่าเฉลี่ยรวม 3.00 ($\bar{X}_1 = 3.22, \bar{X}_2 = 2.89$)

ข้อ 8. วิทยาลัยได้จัดให้มีการฝึกอบรมหรือประชุมเชิงปฏิบัติการได้ค่าเฉลี่ยรวม
3.00 ($\bar{X}_1 = 3.32, \bar{X}_2 = 2.84$)

สรุป เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยโดยส่วนรวมทุกข้อแล้ว การพัฒนาบุคลากรในเรื่องการฝึก
อบรมหรือประชุมเชิงปฏิบัติการที่ได้ปฏิบัติจริง อยู่ในระดบน้อยได้ค่าเฉลี่ยรวม $\bar{X}_c = 3.29$

ตารางที่ 11 สภาพการพัฒนาศลกรในด้านการสัมมนาทางวิชาการ

การพัฒนาศลกร	ผู้บริหาร		ครู-อาจารย์		รวม	
	(N = 154)		(N = 300)		(N = 454)	
	\bar{X}_1	S.D. ₁	\bar{X}_2	S.D. ₂	\bar{X}_t	S.D. _t
3. การสัมมนาทางวิชาการ						
16. วิทยาลัยได้จัดให้มีการสัมมนาเพื่อ แลกเปลี่ยนความรู้ความคิดเห็นและ ช่วยกันแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ในการ ปฏิบัติงาน	3.44	.93	2.74	.95	2.98	1.00
17. วิทยาลัยได้ส่งบุคลากรเข้าร่วมสัมมนา ทางวิชาการที่หน่วยงานอื่นจัดด้วย	4.08	.71	3.47	.86	3.68	.68
18. บุคลากรที่เข้าร่วมสัมมนาได้เตรียมการ และศึกษาเรื่องราวที่จะสัมมนา	3.49	.84	3.14	.79	3.26	.82
19. ในการสัมมนาได้มีการกำหนดเป้าหมาย ของการจัดโดยทุกคนยอมรับ	3.45	.81	3.25	.76	3.32	.78
20. วิทยาลัยได้นำผลจากการสัมมนาไปใช้ เป็นประโยชน์ในการเรียนการสอนและ พัฒนาการปฏิบัติงานของบุคลากรใน วิทยาลัย	3.65	.82	3.32	.72	3.43	.77

ตารางที่ 11 (ต่อ)

การพัฒนาบุคลากร	ผู้บริหาร (N = 154)		ครู-อาจารย์ (N = 300)		รวม (N = 454)	
	\bar{X}_1	S.D. ₁	\bar{X}_2	S.D. ₂	\bar{X}_c	S.D. _c
21. หลังจากการสัมมนาแล้วได้มีการ ติดตามผลและประเมินผลเพื่อปรับปรุง ในการสัมมนาครั้งต่อไป	3.25	.88	2.95	.88	3.05	.89
รวมเฉลี่ย	3.56	.67	3.15	.61	3.29	.66

จากตารางที่ 11 สถานการพัฒนาบุคลากรในด้านการสัมมนาทางวิชาการ ตามความเห็นของผู้บริหาร และครู-อาจารย์ ปรากฏว่าได้ปฏิบัติจริงอยู่ในระดับมาก 1 ข้อ และระดับน้อย 5 ข้อ โดยมีค่าเฉลี่ยรวม (\bar{X}_c) แต่ละข้อเรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อยดังนี้

ข้อ 17. วิทยาลัยได้ส่งบุคลากรเข้าร่วมสัมมนาทางวิชาการที่หน่วยงานอื่นจัด ได้ค่าเฉลี่ยรวม 3.68 ($\bar{X}_1 = 4.08, \bar{X}_2 = 3.47$)

ข้อ 20. วิทยาลัยได้นำผลจากการสัมมนาไปใช้เป็นประโยชน์ในการเรียนการสอนและพัฒนาการปฏิบัติงานของบุคลากรในวิทยาลัย ได้ค่าเฉลี่ยรวม 3.43 ($\bar{X}_1 = 3.65, \bar{X}_2 = 3.32$)

ข้อ 19. ในการสัมมนาได้มีการกำหนดเป้าหมายของการจัดโดยทุกคนยอมรับ ได้ค่าเฉลี่ยรวม 3.32 ($\bar{X}_1 = 3.45, \bar{X}_2 = 3.25$)

ข้อ 18. บุคลากรที่เข้าร่วมสัมมนาได้เตรียมการและศึกษาเรื่องราวที่จะสัมมนาได้ค่าเฉลี่ยรวม 3.26 ($\bar{X}_1 = 3.49, \bar{X}_2 = 3.14$)

ข้อ 21. หลังจากการสัมมนาแล้วได้มีการติดตามผลและประเมินผลเพื่อปรับปรุงแก้ไขในการสัมมนาครั้งต่อไป ได้ค่าเฉลี่ยรวม 3.05 ($\bar{X}_1 = 3.25, \bar{X}_2 = 2.95$)

ข้อ 16. วิทยาลัยได้จัดให้มีการสัมมนาเพื่อแลกเปลี่ยนความรู้ ความคิดเห็น และ

ช่วยกันแก้ไขปัญหาดังกล่าว ในการปฏิบัติงาน ได้ค่าเฉลี่ยรวม 2.98 ($\bar{X}_1 = 3.44, \bar{X}_2 = 2.74$)

สรุป เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยโดยส่วนรวมทุกข้อแล้ว การพัฒนาบุคลากรในเรื่องการสัมมนาทางวิชาการ ได้ปฏิบัติจริงอยู่ในระดับน้อยได้ค่าเฉลี่ยรวม $\bar{X}_1 = 3.29$

ตารางที่ 12 สภาพการพัฒนาศึกษาในด้านการเผยแพร่ข่าวสารทางวิชาการ

การพัฒนาศึกษา	ผู้บริหาร		ครู-อาจารย์		รวม	
	(N = 154)		(N = 300)		(N = 454)	
	\bar{X}_1	S.D. ₁	\bar{X}_2	S.D. ₂	\bar{X}_t	S.D. _t
4. การเผยแพร่ข่าวสารทางวิชาการ						
22. วิทยาลัยได้สรรหาข่าวสารจากหน่วยงานทางการศึกษาอื่น ๆ มาเผยแพร่ให้บุคลากรอ่านเพื่อเพิ่มพูนความรู้	3.85	.84	3.38	.72	3.55	.79
23. วิทยาลัยได้จัดทำข่าวสารหรือเอกสารทางวิชาการเผยแพร่ออกสู่วงการศึกษานอก	3.49	.87	3.07	.90	3.20	.91
24. วิทยาลัยได้จัดกิจกรรมเผยแพร่ข่าวสารทางวิชาการภายในวิทยาลัยเป็นประจำอย่างต่อเนื่อง	3.48	.88	3.05	.88	3.20	.90
25. วิทยาลัยมีสถานที่อย่างเพียงพอและเหมาะสมในการผลิตเอกสารและสะดวกในการให้บริการข่าวสาร	3.47	.88	3.11	.86	3.23	.89
26. วิทยาลัยได้ส่งเสริม สนับสนุนให้บุคลากรเขียนผลงานทางวิชาการเผยแพร่ทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษาอย่างจริงจัง	3.49	.78	2.99	.90	3.16	.90
รวมเฉลี่ย	3.55	.66	3.12	.66	3.27	.69

จากตารางที่ 12 สภาพการพัฒนาศลกรในด้านการเผยแพร่ข่าวสารทางวิชาการตามความเห็นของผู้บริหารและครู-อาจารย์ ปรากฏว่า ได้ปฏิบัติจริงอยู่ในระดับมาก 1 ข้อและระดับน้อย 4 ข้อโดยมีค่าเฉลี่ยรวม (\bar{X}_c) แต่ละที่เรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อยดังนี้

ข้อ 22. วิทยาลัยได้สรรหาข่าวสารจากหน่วยงานทางการศึกษาอื่น ๆ มาเผยแพร่ให้บุคลากรอ่านเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ได้ค่าเฉลี่ยรวม 3.55 ($\bar{X}_1 = 3.85, \bar{X}_2 = 3.38$)

ข้อ 25. วิทยาลัยมีสถานที่อย่างเพียงพอและเหมาะสมในการผลิตเอกสารและสะดวกในการให้บริการข่าวสาร ได้ค่าเฉลี่ยรวม 3.23 ($\bar{X}_1 = 3.47, \bar{X}_2 = 3.11$)

ข้อ 24. วิทยาลัยได้จัดกิจกรรมเผยแพร่ข่าวสารทางวิชาการภายในวิทยาลัยเป็นประจำอย่างต่อเนื่อง ได้ค่าเฉลี่ยรวม 3.20 ($\bar{X}_1 = 3.48, \bar{X}_2 = 3.05$)

ข้อ 23. วิทยาลัยได้จัดทำข่าวสารหรือเอกสารทางวิชาการเผยแพร่ออกสู่วงการศึกษภายนอก ได้ค่าเฉลี่ยรวม 3.20 ($\bar{X}_1 = 3.49, \bar{X}_2 = 3.07$)

ข้อ 26. วิทยาลัยได้ส่งเสริม สนับสนุนให้บุคลากรเขียนผลงานทางวิชาการ เผยแพร่ทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษาอย่างจริงจัง ได้ค่าเฉลี่ยรวม 3.15 ($\bar{X}_1 = 3.49, \bar{X}_2 = 2.99$)

สรุป เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยโดยส่วนรวมทุกข้อแล้ว การพัฒนาศลกรในเรื่องการเผยแพร่ข่าวสารทางวิชาการ ได้ปฏิบัติจริงอยู่ในระดับน้อย ได้ค่าเฉลี่ยรวม $\bar{X}_c = 3.27$

ตารางที่ 13 สภาพการพัฒนาศาลากร ในด้านการจัดลำดับทางวิชาการ

การพัฒนาศาลากร	ผู้บริหาร		ครู-อาจารย์		รวม	
	(N = 154)		(N = 300)		(N = 454)	
	\bar{X}_1	S.D. ₁	\bar{X}_2	S.D. ₂	\bar{X}_c	S.D. _c
5. การจัดลำดับทางวิชาการ						
27. วิทยาลัยได้จัดนิทรรศการเพื่อแสดงผลงานทางวิชาการเพื่อประกอบการเรียนการสอนภายในสถานศึกษา	3.21	.82	2.88	.96	2.99	.93
28. การจัดนิทรรศการแต่ละครั้งได้ประชาสัมพันธ์ให้บุคคลภายนอกมาเยี่ยมชมผลงานด้วย	3.27	.94	2.94	1.03	3.05	1.01
29. ในการจัดลำดับทางวิชาการวิทยาลัยได้เชิญวิทยากรมาบรรยายให้ความรู้ แก่บุคลากรและนักศึกษา	3.06	1.00	2.82	1.01	2.91	1.01
30. วิทยาลัยได้ร่วมกันจัดนิทรรศการ เพื่อแสดงผลงานทางวิชาการร่วมกับสถานศึกษาอื่น ๆ	3.62	.91	3.24	.90	3.37	.92
31. หลังจากจัดนิทรรศการแล้ว ได้มีการติดตามผลและประเมินผล เพื่อปรับปรุงแก้ไขในการจัดครั้งต่อไป	3.33	.92	2.99	.94	3.11	.95

ตารางที่ 13 (ต่อ)

การพัฒนาบุคลากร	ผู้บริหาร		ครู-อาจารย์		รวม	
	(N = 154)		(N = 300)		(N = 454)	
	\bar{X}_1	S.D. ₁	\bar{X}_2	S.D. ₂	\bar{X}_c	S.D. _c
32. บุคลากรในวิทยาลัยให้ความสนใจ งานนิทรรศการที่หน่วยงานอื่น ๆ จัดโดยการไปเยี่ยมชม	3.45	.85	3.17	.82	3.27	.84
รวมเฉลี่ย	3.33	.72	3.01	.74	3.12	.75

จากตารางที่ 13 สถานการพัฒนาบุคลากรในด้านการจัดสัปดาห์ทางวิชาการตามความเห็นของผู้บริหารและครู-อาจารย์ ปรากฏว่า ได้ปฏิบัติจริงอยู่ในระดับน้อยทุกข้อ โดยมีค่าเฉลี่ยรวม (\bar{X}_c) แต่ละข้อเรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อยดังนี้

ข้อ 30. วิทยาลัยได้ร่วมกันจัดนิทรรศการเพื่อแสดงผลงานทางวิชาการร่วมกับสถานศึกษาอื่น ๆ ได้ค่าเฉลี่ยรวม 3.37 ($\bar{X}_1 = 3.62$, $\bar{X}_2 = 3.24$)

ข้อ 32. บุคลากรในวิทยาลัยให้ความสนใจงานนิทรรศการที่หน่วยงานอื่น ๆ จัดโดยการไปเยี่ยมชม ได้ค่าเฉลี่ยรวม 3.27 ($\bar{X}_1 = 3.45$, $\bar{X}_2 = 3.17$)

ข้อ 31. หลังจากจัดนิทรรศการแล้วได้ติดตามผลและประเมินผล เพื่อปรับปรุงแก้ไขในการจัดครั้งต่อไป ได้ค่าเฉลี่ยรวม 3.11 ($\bar{X}_1 = 3.33$, $\bar{X}_2 = 2.99$)

ข้อ 28. การจัดนิทรรศการแต่ละครั้งได้ประชาสัมพันธ์ให้บุคคลภายนอกมาเยี่ยมชมผลงาน ได้ค่าเฉลี่ยรวม 3.05 ($\bar{X}_1 = 3.27$, $\bar{X}_2 = 2.94$)

ข้อ 27. วิทยาลัยให้จัดนิทรรศการเพื่อแสดงผลงานทางวิชาการเพื่อประกอบการเรียนการสอนภายในสถานศึกษา ได้ค่าเฉลี่ยรวม 2.99 ($\bar{X}_1 = 3.21$, $\bar{X}_2 = 2.88$)

ข้อ 29. ในการจัดสัปดาห์ทางวิชาการ วิทยาลัยได้เชิญวิทยากรมาบรรยายให้ความรู้

แก่บุคลากรและนักศึกษา ได้ค่าเฉลี่ยรวม 2.91 ($\bar{X}_1 = 3.06, \bar{X}_2 = 2.82$)

สรุป เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยโดยส่วนรวมทุกข้อแล้ว การพัฒนาบุคลากรในเรื่องการจัด
สัปดาห์ทางวิชาการ ได้ปฏิบัติจริงอยู่ในระดับน้อยได้เฉลี่ยรวม $\bar{X}_c = 3.12$

ตารางที่ 14 สภาพการพัฒนาศาลากรในด้านการส่งเสริมให้มีการศึกษาต่อ

การพัฒนาศาลากร	ผู้บริหาร		ครู-อาจารย์		รวม	
	(N = 154)		(N = 300)		(N = 454)	
	\bar{X}_1	S.D. ₁	\bar{X}_2	S.D. ₂	\bar{X}_c	S.D. _c
6. การส่งเสริมให้มีการศึกษาต่อ						
33. วิทยาลัยได้จัดบริการข่าวสารเกี่ยวกับแหล่งเพิ่มพูนความรู้และสถาบันเพื่อการศึกษาต่อให้แก่บุคลากรได้ทันเหตุการณ์และทั่วถึง	3.96	.77	3.61	.85	3.73	.84
34. วิทยาลัยได้วางนโยบาย และให้แนวปฏิบัติอย่างชัดเจนในการศึกษาต่อของบุคลากร	3.93	.82	3.50	.87	3.65	.88
35. ผู้บริหารสถานศึกษาได้พิจารณาอนุญาตให้บุคลากรได้ศึกษาต่อ ตรงตามสายงานหรือวิชาชั้นที่จะนำมาใช้ในสถานศึกษา	4.29	.74	3.88	.72	4.02	.75
36. การศึกษาต่อของบุคลากรมีผลกระทบกระเทือนต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรอื่น	3.18	.93	3.05	.89	3.09	.91
37. ผู้บริหารสถานศึกษาได้เปิดโอกาสให้บุคลากรที่ศึกษาจบมาแล้ว นำวิชาการใหม่ ๆ มาพัฒนาการเรียนการสอนและการปฏิบัติงาน	4.08	.76	3.76	.76	3.87	.78

ตารางที่ 14 (ต่อ)

การพัฒนาบุคลากร	ผู้บริหาร		ครู-อาจารย์		รวม	
	(N = 154)		(N = 300)		(N = 454)	
	\bar{X}_1	S.D. ₁	\bar{X}_2	S.D. ₂	\bar{X}_c	S.D. _c
38. บุคลากรที่ศึกษาจบแล้วได้นำวิชาการ ใหม่ ๆ มาปรับปรุงการเรียนการสอน และการทำงานที่ตนรับผิดชอบ	3.78	.71	3.64	.65	3.69	.67
39. บุคลากรที่ศึกษาต่อจบแล้ว ได้ขอย้าย หรือโอนไปยังหน่วยงาน หรือสถาบันอื่น	3.22	.86	3.05	.97	3.11	.96
รวมเฉลี่ย	3.78	.44	3.50	.48	3.60	.48

จากตารางที่ 14 สถานการพัฒนาบุคลากรในด้านการส่งเสริมให้มีการศึกษาต่อตามความเห็นของผู้บริหารและครู-อาจารย์ ปรากฏว่าได้ปฏิบัติจริงอยู่ในระดับมาก 5 ข้อ และระดับน้อย 2 ข้อ โดยมีค่าเฉลี่ยรวม (\bar{X}_c) แต่ละข้อเรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อยดังนี้

ข้อ 35. ผู้บริหารสถานศึกษาได้พิจารณาอนุญาตให้บุคลากรได้ศึกษาต่อตรงตามสายงานหรือวิชาชีพที่จะนำมาใช้ในสถานศึกษา ได้ค่าเฉลี่ยรวม 4.02 ($\bar{X}_1 = 4.29, \bar{X}_2 = 3.88$)

ข้อ 37. ผู้บริหารสถานศึกษาได้เปิดโอกาสให้บุคลากรที่ศึกษาจบมาแล้ว นำวิชาการใหม่ ๆ มาพัฒนาการเรียนการสอนและการปฏิบัติงาน ได้ค่าเฉลี่ยรวม 3.87 ($\bar{X}_1 = 4.08, \bar{X}_2 = 3.76$)

ข้อ 33. วิทยาลัยได้จัดบริการข่าวสารเกี่ยวกับแหล่งเพิ่มพูนความรู้และสถาบันเพื่อการศึกษาต่อให้แก่บุคลากรได้ทันเหตุการณ์และทั่วถึง ได้ค่าเฉลี่ยรวม 3.73 ($\bar{X}_1 = 3.96, \bar{X}_2 = 3.61$)

ข้อ 38. บุคลากรที่ศึกษาจบแล้วได้นำวิชาการใหม่ ๆ มาปรับปรุงการเรียนการสอนและ

การทำงานที่ตนรับผิดชอบได้ค่าเฉลี่ยรวม 3.69 ($\bar{X}_1 = 3.78, \bar{X}_2 = 3.64$)

ข้อ 34. วิทยาลัยได้วางนโยบายและให้แนวปฏิบัติอย่างชัดเจนในการลาศึกษาต่อของบุคลากร ได้ค่าเฉลี่ยรวม 3.65 ($\bar{X}_1 = 3.93, \bar{X}_2 = 3.50$)

ข้อ 39. บุคลากรที่ศึกษาต่อจนแล้ว ได้ขอย้ายหรือโอนไปยังหน่วยงาน หรือสถาบันอื่น ได้ค่าเฉลี่ยรวม 3.11 ($\bar{X}_1 = 3.22, \bar{X}_2 = 3.05$)

ข้อ 36. การศึกษาต่อของบุคลากรมีผลกระทบกระเทือนต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรอื่น ได้ค่าเฉลี่ยรวม 3.09 ($\bar{X}_1 = 3.18, \bar{X}_2 = 3.05$)

สรุป เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยโดยส่วนรวมทุกขั้วหลังการพัฒนาบุคลากรในเรื่องการส่งเสริมให้การศึกษาต่อ ได้ปฏิบัติจริงอยู่ในระดับมากได้ค่าเฉลี่ยรวม $\bar{X}_2 = 3.60$

ตารางที่ 15 สถานการณ์พัฒนาบุคลากร ในด้านการแต่งตั้งโยกย้ายสับเปลี่ยนหน้าที่การงาน

การพัฒนาบุคลากร	ผู้บริหาร		ครู-อาจารย์		รวม	
	(N = 154)		(N = 300)		(N = 454)	
	\bar{X}_1	S.D. ₁	\bar{X}_2	S.D. ₂	\bar{X}_t	S.D. _t
7. <u>การแต่งตั้งโยกย้ายสับเปลี่ยน</u>						
<u>หน้าที่การงาน</u>						
40. ในวิทยาลัยได้มีการโยกย้ายสับเปลี่ยนหน้าที่งานของบุคลากร กันตามระยะเวลาอันสมควร	3.34	.87	3.06	.97	3.15	.94
41. ในการโยกย้ายสับเปลี่ยนหน้าที่ ผู้บริหารสถานศึกษาได้ศึกษาและวางแผนไว้ล่วงหน้า	3.31	1.00	3.06	.97	3.15	.99
42. ในการโยกย้ายสับเปลี่ยนหน้าที่ ทางวิทยาลัยได้จัดให้มีการฝึกหัดอบรมและศึกษางาน เพื่อให้บุคลากรมีความรู้เข้าใจในหน้าที่ก่อนรับงาน	3.11	.96	2.64	.96	2.80	.99
43. การโยกย้ายสับเปลี่ยนหน้าที่ กระทำเพื่อพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร	3.66	.99	3.24	.93	3.38	.97
44. การโยกย้ายสับเปลี่ยนหน้าที่ กระทำเพื่อแก้ไขและปรับปรุงงานให้ดีขึ้น	3.77	.93	3.42	.93	3.54	.94

ตารางที่ 15 (ต่อ)

การพัฒนาบุคลากร	ผู้บริหาร		ครู-อาจารย์		รวม	
	(N = 154)		(N = 300)		(N = 454)	
	\bar{X}_1	S.D. ₁	\bar{X}_2	S.D. ₂	\bar{X}_c	S.D. _c
45. เมื่อมีคำสั่งโยกย้ายสลับเปลี่ยนหน้าที่แล้วได้มีการส่งมอบงาน และแนะนำการปฏิบัติงานระหว่างบุคลากรด้วยกัน	3.74	.87	3.38	.98	3.50	.96
รวมเฉลี่ย	3.49	.75	3.13	.75	3.26	.77

จากตารางที่ 15 สภาพการพัฒนาบุคลากรในด้านการแต่งตั้งโยกย้ายสลับเปลี่ยนหน้าที่ การงาน ตามความเห็นของผู้บริหารและครู-อาจารย์ปรากฏว่า ได้ปฏิบัติจริงอยู่ในระดับมาก 2 ข้อ และระดับน้อย 4 ข้อ โดยมีค่าเฉลี่ยรวม (\bar{X}_c) แต่ละข้อเรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อยดังนี้

ข้อ 44. การโยกย้ายสลับเปลี่ยนหน้าที่ กระทำเพื่อแก้ไขและปรับปรุงงานให้ได้ดีขึ้น ได้ค่าเฉลี่ยรวม 3.54 ($\bar{X}_1 = 3.77, \bar{X}_2 = 3.42$)

ข้อ 45. เมื่อมีคำสั่งโยกย้ายสลับเปลี่ยนหน้าที่แล้วได้มีการส่งมอบงาน และแนะนำการปฏิบัติงานระหว่างบุคลากรด้วยกัน ได้ค่าเฉลี่ยรวม 3.50 ($\bar{X}_1 = 3.74, \bar{X}_2 = 3.38$)

ข้อ 43. การโยกย้ายสลับเปลี่ยนหน้าที่ กระทำเพื่อพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร ได้ค่าเฉลี่ยรวม 3.38 ($\bar{X}_1 = 3.66, \bar{X}_2 = 3.24$)

ข้อ 40. ในวิทยาลัยได้มีการโยกย้ายสลับเปลี่ยนหน้าที่งานของบุคลากรกันตามระยะเวลาอันสมควร ได้ค่าเฉลี่ยรวม 3.15 ($\bar{X}_1 = 3.34, \bar{X}_2 = 3.06$)

ข้อ 41. ในการโยกย้ายสลับเปลี่ยนหน้าที่ ผู้บริหารสถานศึกษาได้ศึกษาและวางแผนไว้ล่วงหน้า ได้ค่าเฉลี่ยรวม 3.15 ($\bar{X}_1 = 3.31, \bar{X}_2 = 3.06$)

ข้อ 42. ในการโยกย้ายสลับเปลี่ยนหน้าที่ ทางวิทยาลัยโยกย้ายได้จัดให้มีการฝึกหัด

อบรมและศึกษางานเพื่อให้บุคลากรมีความรู้ เข้าใจในหน้าที่ก่อนรับงาน ได้ค่าเฉลี่ยรวม 2.80
($\bar{X}_1 = 3.11, \bar{X}_2 = 2.64$)

สรุป เพื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยโดยส่วนรวมทุกข้อแล้วการพัฒนาบุคลากรในเรื่องการแต่งตั้ง
โยกย้ายสับเปลี่ยนหน้าที่การงาน ได้ปฏิบัติจริงอยู่ในระดับน้อยได้ค่าเฉลี่ยรวม $\bar{X}_c = 3.26$

ตารางที่ 16 สภาพการพัฒนาบุคลากร ในด้านการศึกษาดูงานและสังเกตวิธีทำงาน

การพัฒนาบุคลากร	ผู้บริหาร (N = 154)		ครู-อาจารย์ (N = 300)		รวม (N = 454)	
	\bar{X}_1	S.D. ₁	\bar{X}_2	S.D. ₂	\bar{X}_c	S.D. _c
8. การศึกษาดูงานและสังเกตวิธีทำงาน						
46. วิทยาลัยได้จัดให้บุคลากรทำงานเป็น ทีมโดยการสอนร่วม หรือทำงานร่วม กับบุคลากรที่มีประสบการณ์	3.44	1.01	3.05	.95	3.19	.98
47. วิทยาลัยได้จัดให้บุคลากรศึกษาวิธีการ สอน หรือการทำงานของบุคลากรที่มี ความสามารถและประสบการณ์มาก กว่าภายในสถานศึกษาตนเอง	3.26	.97	2.81	.92	2.96	.96
48. ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ บุคลากรได้ศึกษาวิธีการทำงานของตน	3.87	.83	3.27	.91	3.47	.93
49. วิทยาลัยมีนโยบาย สนับสนุนให้บุคลากร มีโอกาสศึกษาดูงาน เพื่อประโยชน์ทาง ด้านการสอนและการปฏิบัติงาน	4.11	.78	3.56	.79	3.75	.83
50. วิทยาลัยได้จัดทัศนศึกษา เพื่อเพิ่มพูน ความรู้และประสบการณ์ ให้แก่บุคลากร	3.56	.90	2.96	.94	3.16	.97
51. บุคลากรที่ไปศึกษาดูงานแล้วได้รายงาน และถ่ายทอดประสบการณ์ ความรู้ ให้ บุคลากรอื่น ๆ ภายในวิทยาลัยด้วย	3.45	.85	2.87	.88	3.07	.91

ตารางที่ 16 (ต่อ)

การพัฒนาบุคลากร	ผู้บริหาร		ครู-อาจารย์		รวม	
	(N = 154)		(N = 300)		(N = 454)	
	\bar{X}_1	S.D. ₁	\bar{X}_2	S.D. ₂	\bar{X}_t	S.D. _t
52. บุคลากรในวิทยาลัยได้นำความรู้และ ประสบการณ์จากการศึกษาดูงานมา ปรับปรุงและพัฒนางานที่ตนรับผิดชอบ	3.57	.82	3.33	.82	3.41	.83
รวมเฉลี่ย	3.61	.69	3.12	.65	3.29	.71

จากตารางที่ 16 สภาพการพัฒนาบุคลากรในด้านการศึกษาดูงานและสังเกตวิธีทำงานตามความเห็นของผู้บริหาร และครู-อาจารย์ ปรากฏว่าได้ปฏิบัติจริงอยู่ในระดับมาก 1 ข้อ และระดับน้อย 6 ข้อ โดยมีค่าเฉลี่ยรวมแต่ละข้อ เรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้

ข้อ 49. วิทยาลัยมีนโยบาย สนับสนุนให้บุคลากรมีโอกาสศึกษาดูงาน เพื่อประโยชน์ทางการสอนและการปฏิบัติงาน ได้ค่าเฉลี่ยรวม 3.75 ($\bar{X}_1 = 4.11$, $\bar{X}_2 = 3.56$)

ข้อ 48. ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้บุคลากรได้ศึกษาวิธีการทำงานของตน ได้ค่าเฉลี่ยรวม 3.47 ($\bar{X}_1 = 3.87$, $\bar{X}_2 = 3.27$)

ข้อ 52. บุคลากรในวิทยาลัยได้นำความรู้และประสบการณ์ จากการศึกษาดูงานมาปรับปรุงและพัฒนางานที่ตนรับผิดชอบ ได้ค่าเฉลี่ยรวม 3.41 ($\bar{X}_1 = 3.57$, $\bar{X}_2 = 3.33$)

ข้อ 46. วิทยาลัยได้จัดให้บุคลากรทำงานเป็นทีม โดยการสอนร่วม หรือทำงานร่วมกับบุคลากรที่มีประสบการณ์ ได้ค่าเฉลี่ยรวม 3.19 ($\bar{X}_1 = 3.44$, $\bar{X}_2 = 3.05$)

ข้อ 50. วิทยาลัยได้จัดทัศนศึกษา เพื่อเพิ่มพูนความรู้ และประสบการณ์ให้แก่บุคลากร ได้ค่าเฉลี่ยรวม 3.16 ($\bar{X}_1 = 3.56$, $\bar{X}_2 = 2.96$)

ข้อ 51. บุคลากรที่ไปศึกษาดูงานแล้วได้รายงาน และถ่ายทอดประสบการณ์ความรู้

ให้บุคลากรอื่น ๆ ภายในวิทยาลัย ได้ค่าเฉลี่ยรวม 3.07 ($\bar{X}_1 = 3.45, \bar{X}_2 = 2.87$)

ข้อ 47. วิทยาลัยได้จัดให้บุคลากรศึกษาวิธีการสอนหรือการทำงานของบุคลากรที่มีความสามารถและประสบการณ์มากกว่าภายในสถานศึกษา ได้ค่าเฉลี่ยรวม 2.96 ($\bar{X}_1 = 3.26, \bar{X}_2 = 2.81$)

สรุป เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยโดยส่วนร่วมทุกข้อแล้ว การพัฒนาบุคลากรในเรื่องการศึกษา
คุณงานและสังเกตวิธีทำงาน ได้ปฏิบัติจริงอยู่ในระดับน้อย ได้ค่าเฉลี่ยรวม $\bar{X}_1 = 3.29$

ตอนที่ 3 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัญหาการพัฒนาบุคลากรในวิทยาลัยกลุ่มอาชีวศึกษาภาคใต้
สังกัดกรมอาชีวศึกษา

ในการวิเคราะห์ปัญหาการพัฒนาบุคลากร ได้กำหนดไว้ 8 ด้วย คือ การประชุมทิศ
การฝึกอบรมหรือประชุมเชิงปฏิบัติการ การสัมมนาทางวิชาการ การเผยแพร่ข่าวสารทางวิชาการ
การจัดสัปดาห์ทางวิชาการ การส่งเสริมให้มีการศึกษาต่อ การแต่งตั้งโยกย้ายสับเปลี่ยนหน้าที่การ
งาน การศึกษาดูงาน และสังเกตวิธีทำงาน

โดยกำหนดเกณฑ์การให้คะแนน และความหมายของค่าคะแนนเฉลี่ย (\bar{X}) ดังนี้

คะแนนเฉลี่ย	4.51-5.50	มีปัญหามากที่สุด
คะแนนเฉลี่ย	3.51-4.50	มีปัญหามาก
คะแนนเฉลี่ย	2.51-3.50	มีปัญหาน้อย
คะแนนเฉลี่ย	1.51-2.50	มีปัญหาน้อยที่สุด
คะแนนเฉลี่ย	1.00-1.50	ไม่มีปัญหาเลย

ผลการวิเคราะห์ได้ทำเสนอในรูปตาราง แสดงว่าคะแนนเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าส่วนเบี่ยง
เบนมาตรฐาน (S.D.) ประกอบคำอธิบาย

ตารางที่ 17 ปัญหาการพัฒนาบุคลากร ในด้านการปฐมนิเทศ

ปัญหาการพัฒนาบุคลากร	ผู้บริหาร (N = 154)		ครู-อาจารย์ (N = 300)		รวม (N = 454)	
	\bar{X}_1	S.D. ₁	\bar{X}_2	S.D. ₂	\bar{X}_c	S.D. _c
1. ปัญหาการปฐมนิเทศ						
1. การบรรจุบุคลากรเข้าใหม่ในแต่ละปี มีน้อยและทยอยมาตลอดปี ทำให้ปฐมนิเทศพร้อมกันยาก	3.87	1.08	3.75	1.10	3.79	1.09
2. มหาวิทยาลัยที่มีความรู้ความเข้าใจและเหมาะสมมาให้การปฐมนิเทศได้ยาก	3.26	1.03	3.41	1.00	3.36	1.01
3. ความรู้ที่ได้รับจากการปฐมนิเทศไม่ตรงกับความต้องการของบุคลากร	2.95	.83	3.13	.94	3.07	.91
4. ทางวิทยาลัยไม่ได้ให้ความสำคัญในการจัดปฐมนิเทศ ถือว่าเป็นหน้าที่ของระดับกลุ่มสถานศึกษาหรือระดับกรมจะต้องดำเนินการ	3.03	1.06	3.56	.98	3.38	1.03
รวมเฉลี่ย	3.28	.73	3.46	.78	3.40	.77

จากตารางที่ 17 ปัญหาการพัฒนาบุคลากรในด้านการปฐมนิเทศ ตามความเห็นของผู้บริหารและครู-อาจารย์ ปรากฏว่ามีปัญหาอยู่ในระดับมาก 1 ข้อ และอยู่ในระดับน้อย 3 ข้อ โดยมีค่าเฉลี่ยรวม (\bar{X}_c) แต่ละข้อเรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อยดังนี้

ข้อ 1. การบรรจุบุคลากรเข้าใหม่ในแต่ละปีมีน้อย และทยอยมาตลอดปี ทำให้ปฐมนิเทศพร้อมกันยาก ได้ค่าเฉลี่ยรวม 3.79 ($\bar{X}_1 = 3.87, \bar{X}_2 = 3.75$)

ข้อ 4. วิทยาลัยไม่ได้ให้ความสำคัญในการจัดประชุมพิเศษ ถือว่าเป็นหน้าที่ของระดับ
กลุ่มสถานศึกษาหรือระดับกรมจะต้องดำเนินการ ได้ค่าเฉลี่ยรวม 3.38 ($\bar{X}_1 = 3.03, \bar{X}_2 =$
3.56)

ข้อ 2. หาวิทยากรที่มีความรู้ความเข้าใจและเหมาะสมมาให้ การประชุมพิเศษได้ยาก
ได้ค่าเฉลี่ยรวม 3.36 ($\bar{X}_1 = 3.26, \bar{X}_2 = 3.41$)

ข้อ 3. ความรู้ที่ได้รับจากการประชุมพิเศษไม่ตรงกับความต้องการของบุคลากร ได้ค่า
เฉลี่ยรวม 3.07 ($\bar{X}_1 = 2.95, \bar{X}_2 = 3.13$)

สรุป เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ย โดยส่วนรวมทุกข้อแล้ว ปัญหาการพัฒนาศลากรในด้านการ
ประชุมพิเศษ มีปัญหาอยู่ในระดับน้อย ได้ค่าเฉลี่ยรวม $\bar{X}_c = 3.40$

ตารางที่ 18 ปัญหาการพัฒนาบุคลากร ในด้านการฝึกอบรมหรือประชุมเชิงปฏิบัติการ

ปัญหาการพัฒนาบุคลากร	ผู้บริหาร (N = 154)		ครู-อาจารย์ (N = 300)		รวม (N = 454)	
	\bar{X}_1	S.D. ₁	\bar{X}_2	S.D. ₂	\bar{X}_t	S.D. _t
2. <u>ปัญหาการฝึกอบรมหรือประชุม</u> <u>เชิงปฏิบัติการ</u>						
5. ขาดการวางแผนในการพัฒนาบุคลากร ในด้านการฝึกอบรมหรือประชุมเชิง ปฏิบัติการ	3.15	.87	3.57	.93	3.43	.93
6. ขาดผู้ริเริ่ม บุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถในการจัดฝึกอบรม หรือประชุมเชิงปฏิบัติการอย่างแท้จริง	3.55	.80	3.72	.90	3.66	.87
7. ขาดแหล่งวิทยากรหรือผู้เชี่ยวชาญที่มี ความรู้และประสบการณ์เฉพาะสาขา วิชาขึ้นมาให้ความรู้ในการอบรมทาง ด้านวิชาการ	3.29	.94	3.64	.92	3.53	.94
8. การใช้เวลาในการฝึกอบรมมีผล กระทบต่อการสอนและการปฏิบัติงาน	3.41	1.05	3.51	.99	3.48	1.01

ตารางที่ 18 (ต่อ)

ปัญหาการพัฒนาคณากร	ผู้บริหาร (N = 154)		ครู-อาจารย์ (N = 300)		รวม (N = 454)	
	\bar{X}_1	S.D. ₁	\bar{X}_2	S.D. ₂	\bar{X}_t	S.D. _t
9. เมื่อส่งบุคลากรไปอบรมหรือประชุม เชิงปฏิบัติการทางวิชาการแล้ว ขาด การติดตามประเมินผลว่าได้ผลคุ้มค่า เพียงใด	3.56	.91	3.71	.87	3.66	.88
รวมเฉลี่ย	3.40	.64	3.63	.70	3.55	.69

จากตารางที่ 18 ปัญหาการพัฒนาคณากรในด้านการฝึกอบรมหรือประชุมเชิงปฏิบัติการตามความเห็นของผู้บริหารและครู-อาจารย์ ปรากฏว่ามีปัญหาอยู่ในระดับมาก 3 ข้อ และอยู่ในระดับน้อย 2 ข้อ โดยมีค่าเฉลี่ยรวม (\bar{X}_t) แต่ละข้อเรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อยดังนี้

ข้อ 6. ขาดผู้ริเริ่ม บุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถในการจัดฝึกอบรมหรือประชุมเชิงปฏิบัติการอย่างแท้จริง ได้ค่าเฉลี่ยรวม 3.66 ($\bar{X}_1 = 3.55, \bar{X}_2 = 3.72$)

ข้อ 9. เมื่อส่งบุคลากรไปอบรมหรือประชุมเชิงปฏิบัติทางวิชาการแล้ว ขาดการติดตามประเมินผลว่าได้ผลคุ้มค่าเพียงใด ได้ค่าเฉลี่ยรวม 3.66 ($\bar{X}_1 = 3.56, \bar{X}_2 = 3.71$)

ข้อ 7. ขาดแหล่งวิทยากรหรือผู้เชี่ยวชาญที่มีความรู้ และประสบการณ์ เฉพาะสาขาวิชาขึ้นมาให้ความรู้ในการอบรมทางด้านวิชาการ ได้ค่าเฉลี่ยรวม 3.53 ($\bar{X}_1 = 3.29, \bar{X}_2 = 3.64$)

ข้อ 8. การใช้เวลาในการฝึกอบรมมีผลกระทบต่อการสอน และการปฏิบัติงาน ได้ค่าเฉลี่ยรวม 3.48 ($\bar{X}_1 = 3.41, \bar{X}_2 = 3.51$)

ข้อ 5. ขาดการวางแผนในการพัฒนาคณากรในด้านการฝึกอบรม หรือประชุมเชิง

ปฏิบัติการ ได้ค่าเฉลี่ยรวม 3.43 ($\bar{X}_1 = 3.15$, $\bar{X}_2 = 3.57$)

สรุป เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยโดยส่วนรวมทุกข้อแล้ว ปัญหาการพัฒนาศลากรในด้านการฝึกอบรม หรือประชุมเชิงปฏิบัติการ มีปัญหาอยู่ในระดับมาก ได้ค่าเฉลี่ยรวม $\bar{X}_c = 3.55$

ตารางที่ 19 ปัญหาการพัฒนาบุคลากร ในด้านการสัมมนาทางวิชาการ

ปัญหาการพัฒนาบุคลากร	ผู้บริหาร (N = 154)		ครู-อาจารย์ (N = 300)		รวม (N = 454)	
	\bar{X}_1	S.D. ₁	\bar{X}_2	S.D. ₂	\bar{X}_t	S.D. _t
	3. ปัญหาการสัมมนาทางวิชาการ					
10. ขาดบุคลากรที่มีความรู้ ความเข้าใจ ในกระบวนการสัมมนาทางวิชาการ อย่างแท้จริง	3.53	3.90	3.66	.85	3.61	.87
11. ครู-อาจารย์มีชั่วโมงสอนมาก และ ปฏิบัติงานในหน้าที่มอบหมาย จึงไม่ มีเวลาเพียงพอ	3.72	.97	3.71	1.09	3.71	1.05
12. ขาดการสนับสนุน ส่งเสริมให้มีการ สัมมนาทางวิชาการเพื่อนำผลมา ปรับปรุง พัฒนางานและการเรียน การสอน	3.25	1.00	3.63	.91	3.50	.96
13. บุคลากรบางกลุ่มไม่ยอมรับแนว ความคิดใหม่ ๆ ถึงไปสัมมนาแล้ว ยังคงปฏิบัติงานเหมือนเดิม	3.51	.93	3.54	.97	3.53	.96
14. ทางวิทยาลัยไม่ได้จัดสัมมนาถือว่า เป็นเรื่องของระดับกลุ่มสถานศึกษา หรือระดับกรม	3.15	1.01	3.72	.88	3.53	.97
รวมเฉลี่ย	3.44	.68	3.65	.69	3.58	.70

จากตารางที่ 19 ปัญหาการพัฒนาบุคลากรในด้านการสัมมนาทางวิชาการ ตามความเห็นของผู้บริหารและครู-อาจารย์ ปรากฏว่ามีปัญหาอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยมีค่าเฉลี่ยรวม (\bar{X}_c) แต่ละข้อเรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้

ข้อ 11. ครู-อาจารย์มีชั่วโมงสอนมากและปฏิบัติงานในหน้าที่มอบหมาย จึงไม่มีเวลาเพียงพอ ได้ค่าเฉลี่ยรวม 3.71 ($\bar{X}_1 = 3.72, \bar{X}_2 = 3.71$)

ข้อ 10. ขาดบุคลากรที่มีความรู้ ความเข้าใจในกระบวนการสัมมนาทางวิชาการอย่างแท้จริง ได้ค่าเฉลี่ยรวม 3.61 ($\bar{X}_1 = 3.59, \bar{X}_2 = 3.66$)

ข้อ 13. บุคลากรบางกลุ่มไม่ยอมรับแนวความคิดใหม่ ๆ ถึงไปสัมมนาแล้ว ยังคงปฏิบัติงานเหมือนเดิม ได้ค่าเฉลี่ยรวม 3.53 ($\bar{X}_1 = 3.51, \bar{X}_2 = 3.54$)

ข้อ 14. ทางวิทยาลัยไม่ได้จัดสัมมนาถือว่าเป็นเรื่องของระดับกลุ่มสถานศึกษา หรือระดับกรม ได้ค่าเฉลี่ยรวม 3.53 ($\bar{X}_1 = 3.15, \bar{X}_2 = 3.72$)

ข้อ 12. ขาดการสนับสนุนส่งเสริมให้มีการสัมมนาทางวิชาการ เพื่อนำผลมาปรับปรุงพัฒนางานและการเรียนการสอน ได้ค่าเฉลี่ยรวม 3.50 ($\bar{X}_1 = 3.25, \bar{X}_2 = 3.63$)

สรุป เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยโดยส่วนรวมทุกข้อแล้ว ปัญหาการพัฒนาบุคลากรในด้านการสัมมนาทางวิชาการ มีปัญหาอยู่ในระดับมาก ได้ค่าเฉลี่ยรวม $\bar{X}_c = 3.58$

ตารางที่ 20 ปัญหาการพัฒนาคณากร ในด้านการเผยแพร่ข่าวสารทางวิชาการ

ปัญหาการพัฒนาคณากร	ผู้บริหาร (N = 154)		ครู-อาจารย์ (N = 300)		รวม (N = 454)	
	\bar{X}_1	S.D. ₁	\bar{X}_2	S.D. ₂	\bar{X}_c	S.D. _c
4. ปัญหาการเผยแพร่ข่าวสารทางวิชาการ						
15. นโยบายสนับสนุนในการจัดกิจกรรม การเผยแพร่ข่าวสารทางวิชาการ ไม่แน่นอน และจริงจัง	3.22	.90	3.68	.89	3.51	.92
16. เวลาไม่อำนวย เพราะครู-อาจารย์ มีชั่วโมงสอนมาก	3.54	1.04	3.46	1.14	3.49	1.11
17. บุคลากรไม่มีความรู้ ความเข้าใจ และประสบการณ์ในการเผยแพร่ ข่าวสารทางวิชาการ	3.39	.95	3.41	.92	3.40	.93
18. ขาดการติดต่อกับชุมชน และแหล่ง ข่าวสารในการเผยแพร่ข่าวสาร	3.19	1.04	3.36	.93	3.31	.97
รวมเฉลี่ย	3.34	.76	3.48	.77	3.43	.77

จากตารางที่ 20 ปัญหาการพัฒนาคณากรในด้านการเผยแพร่ข่าวสารทางวิชาการ ตามความเห็นของผู้บริหาร และครู-อาจารย์ ปรากฏว่ามีปัญหาอยู่ในระดับมาก 1 ข้อ อยู่ในระดับน้อย 3 ข้อ โดยมีค่าเฉลี่ยรวม (\bar{X}_c) แต่ละข้อเรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อยดังนี้

ข้อ 15. นโยบายสนับสนุนในการจัดกิจกรรมการเผยแพร่ข่าวสารทางวิชาการไม่แน่นอนและจริงจัง ได้ค่าเฉลี่ยรวม 3.51 ($\bar{X}_1 = 3.22, \bar{X}_2 = 3.68$)

ข้อ 16. เวลาไม่อำนวย เพราะครู-อาจารย์มีชั่วโมงสอนมาก ได้ค่าเฉลี่ยรวม 3.49

$$(\bar{X}_1 = 3.54, \bar{X}_2 = 3.46)$$

ข้อ 17. บุคลากรไม่มีความรู้ ความเข้าใจ และประสบการณ์ในการเผยแพร่ข่าวสารทางวิชาการ ได้ค่าเฉลี่ยรวม 3.40 ($\bar{X}_1 = 3.39, \bar{X}_2 = 3.41$)

ข้อ 18. ขาดการติดต่อกับชุมชน และแหล่งข่าวสารในการเผยแพร่ข่าวสาร ได้ค่าเฉลี่ยรวม 3.31 ($\bar{X}_1 = 3.19, \bar{X}_2 = 3.36$)

สรุป เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยโดยส่วนรวมทุกข้อแล้ว ปัญหาการพัฒนาบุคลากรในด้านการเผยแพร่ข่าวสารทางวิชาการ มีปัญหาอยู่ในระดับน้อย ได้ค่าเฉลี่ยรวม $\bar{X}_c = 3.43$

ตารางที่ 21 ปัญหาการพัฒนาบุคลากร ในด้านการจัดสัปดาห์ทางวิชาการ

ปัญหาการพัฒนาบุคลากร	ผู้บริหาร (N = 154)		ครู-อาจารย์ (N = 300)		รวม (N = 454)	
	\bar{X}_1	S.D. ₁	\bar{X}_2	S.D. ₂	\bar{X}_c	S.D. _c
5. ปัญหาการจัดสัปดาห์ทางวิชาการ						
19. กระบวนการเตรียมการและการ						
ดำเนินงานต้องใช้เวลา มีผลกระทบต่อ						
การเรียนการสอน และการปฏิบัติงานอื่น	3.48	.93	3.61	.92	3.57	.93
20. ขาดกำลังคน และบุคลากรที่ให้						
ความสนใจร่วมมืออย่างแท้จริง						
	3.59	.95	3.72	.89	3.67	.91
21. ขาดสิ่งจูงใจให้บุคลากรเกิดความ						
กระตือรือร้น และมีความเสียสละ						
เพื่อก่อให้เกิดความพร้อมใจในการจัด						
	3.75	.88	3.87	.92	3.83	.91
22. ไม่มีความสะดวกในเรื่องสถานที่และจัด						
หาวัสดุอุปกรณ์ รวมทั้งงบประมาณใน						
การดำเนิน การจัดกิจกรรมสัปดาห์						
นิทรรศการทางวิชาการ						
	3.45	1.04	3.68	.97	3.60	1.00
รวมเฉลี่ย						
	3.57	.76	3.72	.77	3.67	.76

จากตารางที่ 21 ปัญหาการพัฒนาบุคลากรในด้านการจัดสัปดาห์ทางวิชาการ ตามความเห็นของผู้บริหาร และครู-อาจารย์ ปรากฏว่ามีปัญหาอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยมีค่าเฉลี่ยรวม (\bar{X}_c) แต่ละข้อเรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อยดังนี้

ข้อ 21. ขาดสิ่งจูงใจให้บุคลากรเกิดความกระตือรือร้น และมีความเสียสละ เพื่อก่อ

ให้เกิดความร้อมใจในการจัด ได้ค่าเฉลี่ยรวม 3.83 ($\bar{X}_1 = 3.75, \bar{X}_2 = 3.87$)

ข้อ 20. ขาดกำลังคน และบุคลากรที่ให้ความสนใจ ร่วมมืออย่างแท้จริง ได้ค่าเฉลี่ยรวม 3.67 ($\bar{X}_1 = 3.59, \bar{X}_2 = 3.72$)

ข้อ 22. ไม่มีความสะดวกในเรื่องสถานที่ และจัดหาวัสดุอุปกรณ์รวมทั้งงบประมาณในการดำเนินการ จัดกิจกรรมลัปดาห้ันทรศการทางวิชาการ ได้ค่าเฉลี่ยรวม 3.60 ($\bar{X}_1 = 3.45, \bar{X}_2 = 3.68$)

ข้อ 19. กระบวนการเตรียมการและการดำเนินงานต้องใช้เวลามีผลกระทบต่อการเรียน การสอน และการปฏิบัติงานอื่น ได้ค่าเฉลี่ยรวม 3.57 ($\bar{X}_1 = 3.48, \bar{X}_2 = 3.61$)

สรุป เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยโดยส่วนรวมทุกข้อแล้ว ปัญหาการพัฒนาบุคลากร ในด้านการจัดลัปดาห้ันทางวิชาการ มีปัญหาอยู่ในระดับมาก ได้ค่าเฉลี่ยรวม $\bar{X}_c = 3.67$

ตารางที่ 22 ปัญหาการพัฒนาบุคลากรในด้านการส่งเสริมให้มีการศึกษาต่อ

ปัญหาการพัฒนาบุคลากร	ผู้บริหาร (N = 154)		ครู-อาจารย์ (N = 300)		รวม (N = 454)	
	\bar{X}_1	S.D. ₁	\bar{X}_2	S.D. ₂	\bar{X}_t	S.D. _t
6. ปัญหาการส่งเสริมให้มีการศึกษาต่อ						
23. ไม่มีเวลาเตรียมตัวเพื่อสอบเข้าศึกษาต่อ จึงทำให้พลาดโอกาส	3.22	1.06	3.49	1.01	3.39	1.03
24. กระบวนการลาศึกษาต่อยุ่งยากต้องขอ อนุญาตก่อนสอบ แต่สอบไม่ได้ บางทีสอบ ได้แต่ไม่ได้ขออนุญาต จึงทำให้ขาด โอกาส	3.01	1.06	3.47	1.10	3.32	1.11
25. ทนการศึกษาไม่ตรงกับสายงาน และสาขาวิชาขั้นของผู้ต้องการศึกษา	3.17	1.13	3.43	1.01	3.34	1.06
26. การส่งบุคลากรไปศึกษาต่อ อาจ ทำให้ขาดกำลังคน หรือกระทบ กระเทือนต่อการเรียนการสอน	3.26	1.07	3.35	1.00	3.32	1.03
27. ขาดผลประโยชน์เงินรายได้จาก การสอนและตัดขึ้นเงินเดือน การ ปรับระดับ หรือตำแหน่ง	3.00	1.02	3.44	1.17	3.29	1.14
รวมเฉลี่ย	3.13	.82	3.44	.74	3.33	.78

จากตารางที่ 22 ปัญหาการพัฒนาบุคลากรในด้านการส่งเสริมให้มีการศึกษาต่อ ตาม
ความเห็นของผู้บริหาร และครู-อาจารย์ ปรากฏว่ามีปัญหาอยู่ในระดับน้อยทุกข้อ โดยมีค่าเฉลี่ยรวม

(\bar{X}_2) แต่ละข้อเรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อยดังนี้

ข้อ 23. ไม่มีเวลาเตรียมตัวเพื่อสอบเข้าศึกษาต่อจึงทำให้ขาดโอกาส ได้ค่าเฉลี่ยรวม 3.39 ($\bar{X}_1 = 3.22, \bar{X}_2 = 3.49$)

ข้อ 25. ทนการศึกษาไม่ตรงกับสายงาน และสาขาวิชาชั้นของผู้ต้องการศึกษา ได้ค่าเฉลี่ยรวม 3.34 ($\bar{X}_1 = 3.17, \bar{X}_2 = 3.43$)

ข้อ 26. การส่งบุคลากรไปศึกษาต่อ อาจทำให้ขาดกำลังคน หรือกระทบกระเทือนต่อการเรียนการสอน ได้ค่าเฉลี่ยรวม 3.32 ($\bar{X}_1 = 3.26, \bar{X}_2 = 3.35$)

ข้อ 24. กระบวนการลาศึกษาต่อยุ่งยาก ต้องขออนุญาตก่อนสอบแต่สอบไม่ได้ บางทีสอบได้แต่ไม่ได้ขออนุญาต จึงทำให้ขาดโอกาส ได้ค่าเฉลี่ยรวม 3.32 ($\bar{X}_1 = 3.01, \bar{X}_2 = 3.47$)

ข้อ 27. ขาดผลประโยชน์เงินรายได้จากการสอนและตัดขึ้นเงินเดือน การปรับระดับหรือตำแหน่ง ได้ค่าเฉลี่ยรวม 3.29 ($\bar{X}_1 = 3.00, \bar{X}_2 = 3.44$)

สรุป เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยโดยส่วนรวมทุกข้อแล้ว ปัญหาการพัฒนาบุคลากรในด้านการส่งเสริม ให้มีการศึกษาต่อมีปัญหาอยู่ในระดับน้อย ได้ค่าเฉลี่ยรวม $\bar{X}_2 = 3.33$

ตารางที่ 23 ปัญหาการพัฒนาบุคลากร ในด้านการแต่งตั้งโยกย้ายสับเปลี่ยนหน้าที่การงาน

ปัญหาการพัฒนาบุคลากร	ผู้บริหาร (N = 154)		ครู-อาจารย์ (N = 300)		รวม (N = 454)	
	\bar{X}_1	S.D. ₁	\bar{X}_2	S.D. ₂	\bar{X}_T	S.D. _T
7. <u>ปัญหาการแต่งตั้งโยกย้ายสับเปลี่ยน</u>						
<u>หน้าที่การงาน</u>						
28. การสับเปลี่ยนหน้าที่ถ้าทำบ่อย จะทำให้เสียเวลาในการศึกษางาน	3.27	1.07	3.44	.98	3.38	1.02
29. การโยกย้าย สับเปลี่ยนโดยระบบ พรรคพวกไม่คำนึงถึงความเหมาะสม ความสามารถและความถนัดของบุคลากร	3.35	1.18	3.64	1.03	3.54	1.09
30. การโยกย้าย สับเปลี่ยนหน้าที่ทำ ให้มีหัวหน้ามากขึ้น และทำให้ แผนนโยบายไม่แน่นอน	3.16	.99	3.45	1.02	3.35	1.02
31. การโยกย้าย สับเปลี่ยนหน้าที่ ทำให้เกิดความแตกแยก และ ขาดความสามัคคี	3.60	1.09	3.31	1.09	3.21	1.10
รวมเฉลี่ย	3.20	.82	3.47	.84	3.37	.84

จากตารางที่ 23 ปัญหาการพัฒนาบุคลากร ในด้านการแต่งตั้งโยกย้ายสับเปลี่ยน
หน้าที่การงาน ตามความเห็นของผู้บริหารและครู-อาจารย์ ปรากฏว่ามีปัญหาอยู่ในระดับมาก 1
ข้อ และอยู่ในระดับน้อย 3 ข้อ โดยมีค่าเฉลี่ยรวม (\bar{X}_T) แต่ละข้อเรียงตามลำดับจากมากไปหา
น้อยดังนี้

ข้อ 29. การโยกย้ายสับเปลี่ยนโดยระบบพรรคพวกไม่คำนึงถึงความเหมาะสมความสามารถและถนัดของบุคลากร ได้ค่าเฉลี่ยรวม 3.54 ($\bar{X}_1 = 3.35, \bar{X}_2 = 3.64$)

ข้อ 28. การสับเปลี่ยนหน้าที่ถ้าทำบ่อย จะทำให้เสียเวลาในการศึกษางาน ได้ค่าเฉลี่ยรวม 3.38 ($\bar{X}_1 = 3.27, \bar{X}_2 = 3.44$)

ข้อ 30. การโยกย้ายสับเปลี่ยนหน้าที่ทำให้มีหัวหน้ามากขึ้น และทำให้แนวนโยบายไม่แน่นอน ได้ค่าเฉลี่ยรวม 3.38 ($\bar{X}_1 = 3.27, \bar{X}_2 = 3.44$)

ข้อ 31. การโยกย้ายสับเปลี่ยนหน้าที่ทำให้เกิดความแตกแยก และขาดความสามัคคี ได้ค่าเฉลี่ยรวม 3.21 ($\bar{X}_1 = 3.00, \bar{X}_2 = 3.31$)

สรุป เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยโดยส่วนรวมทุกข้อแล้ว ปัญหาการพัฒนาบุคลากรในด้านการแต่งตั้งโยกย้ายสับเปลี่ยนหน้าที่การงาน มีปัญหาอยู่ในระดับน้อย ได้ค่าเฉลี่ยรวม $\bar{X}_c = 3.37$

ตารางที่ 24 ปัญหาการพัฒนาศลากร ในด้านการศึกษาตุงาน และสังเกตวิธีทำางาน

ปัญหาการพัฒนาศลากร	ผู้บริหาร (N = 154)		ครู-อาจารย์ (N = 300)		รวม (N = 454)	
	\bar{X}_1	S.D. ₁	\bar{X}_2	S.D. ₂	\bar{X}_t	S.D. _t
8. ปัญหาการศึกษาตุงานและสังเกตวิธีทำางาน						
32. งบประมาณในการจัดกิจกรรม						
ด้านทัศนศึกษามีจำนวนจำกัด						
หรือไม่เพียงพอ	4.02	.95	4.05	.86	4.04	.89
33. กระบวนการเตรียมการและ						
การดำเนินงานต้องใช้เวลา						
มีผลกระทบต่อการเรียนการ						
สอน และการปฏิบัติงานอื่น	3.51	.94	3.60	.88	3.57	.90
34. บคลากรที่ส่งไปศึกษาางาน และ						
สังเกตการทำงานนั้นขนาดความรู้						
ความสามารถพอที่จะนำมาใช้ให้						
เกิดประโยชน์	3.15	.89	3.23	.91	3.20	.90
35. การจัดกิจกรรมไม่ได้วางแผน หรือ						
โครงการว่าจะให้ไปศึกษาตุงาน และ						
สังเกตการทำงานในเรื่องใด หรือ						
สาขาใดให้แน่ชัด	3.15	1.03	3.46	.88	3.35	.94



ตารางที่ 24 (ต่อ)

ปัญหาการพัฒนาศลากร	ผู้บริหาร		ครู-อาจารย์		รวม	
	(N = 154)		(N = 300)		(N = 454)	
	\bar{X}_1	S.D. ₁	\bar{X}_2	S.D. ₂	\bar{X}_t	S.D. _t
36. เมื่อจัดกิจกรรมทัศนศึกษาแล้ว ขาด การติดตามประเมินผลว่าได้ผลคุ้มค่า เพียงใด	3.37	1.02	3.58	.89	3.51	.94
รวมเฉลี่ย	3.44	.73	3.59	.66	3.54	.69

จากตารางที่ 24 ปัญหาการพัฒนาศลากร ในด้านการศึกษาดูงาน และสังเกตวิธีทำ
งาน ตามความเห็นของผู้บริหารและครู-อาจารย์ ปรากฏว่ามีปัญหาอยู่ในระดับมาก 3 ข้อ และอยู่ใน
ระดับน้อย 2 ข้อ โดยมีค่าเฉลี่ยรวม (\bar{X}_t) แต่ละข้อเรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อยดังนี้

ข้อ 32. งบประมาณในการจัดกิจกรรมด้านทัศนศึกษา มีจำนวนจำกัด หรือไม่เพียงพอ
ได้ค่าเฉลี่ยรวม 4.04 ($\bar{X}_1 = 4.02, \bar{X}_2 = 4.05$)

ข้อ 33. กระบวนการเตรียมการและการดำเนินงานต้องใช้เวลามีผลกระทบต่อ
เรียนการสอน และการปฏิบัติงานอื่น ได้ค่าเฉลี่ยรวม 3.57 ($\bar{X}_1 = 3.51, \bar{X}_2 = 3.60$)

ข้อ 36. เมื่อจัดกิจกรรมทัศนศึกษาแล้วขาดการติดตามประเมินผล ว่าได้ผลคุ้มค่า
เพียงใด ได้ค่าเฉลี่ยรวม 3.51 ($\bar{X}_1 = 3.37, \bar{X}_2 = 3.58$)

ข้อ 35. การจัดกิจกรรมไม่ได้วางแผน หรือโครงการว่าจะให้ไปศึกษาดูงานและ
สังเกตการทำงานในเรื่องใด หรือสาขาใดให้แน่ชัด ได้ค่าเฉลี่ยรวม 3.35 ($\bar{X}_1 = 3.15, \bar{X}_2$
= 3.46)

ข้อ 34. บุคลากรที่ส่งไปศึกษาดูงาน และสังเกตการทำงานนั้นขาดความรู้ ความ
สามารถที่จะนำมาใช้ให้เกิดประโยชน์ ได้ค่าเฉลี่ยรวม 3.20 ($\bar{X}_1 = 3.15, \bar{X}_2 = 3.23$)

สรุป เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยโดยส่วนรวมทุกข้อแล้ว ปัญหาการพัฒนาบุคลากรในด้านการ
ศึกษาดูงาน และสังเกตวิธีทำงาน มีปัญหาอยู่ในระดับมาก ได้ค่าเฉลี่ยรวม $\bar{x}_c = 3.54$