

ความต้องการพัฒนางานวิชาการของผู้สอนคหกรรมในสถานศึกษาสังกัดกรมอาชีวศึกษา
กลุ่มภาคใต้

THE ACADEMIC DEVELOPMENT NEEDS FOR HOME ECONOMIC
INSTRUCTORS IN EDUCATIONAL INSTITUTION UNDER
THE DEPARTMENT OF VOCATIONAL EDUCATION
IN SOUTHERN REGION



นางสาวธนอมศรี รัษฐบุตร
MISS THANOMSRI RATABUT

วิทยานิพนธ์
ห้ามนำออกนอกห้องสมุด

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาครุศาสตร์อุตสาหกรรมมหาบัณฑิต

สาขาวิชาการบริหารอาชีวศึกษา

บัณฑิตวิทยาลัย

สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

พ.ศ. 2538

ISBN 974-621-278-8

เลขหมู่.....

เลขทะเบียน..... 23627

วัน, เดือน, ปี..... 1 ส.ค. 2538

ลิขสิทธิ์ของบัณฑิตวิทยาลัย สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า

ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

THE ACADEMIC DEVELOPMENT NEEDS FOR HOME ECONOMIC
INSTRUCTORS IN EDUCATIONAL INSTITUTION UNDER
THE DEPARTMENT OF VOCATIONAL EDUCATION
IN SOUTHERN REGION



A THESIS SUBMITTED IN PARTIAL FULFILLMENT
OF THE REQUIREMENTS FOR THE DEGREE
MASTER OF INDUSTRIAL EDUCATION IN VOCATIONAL ADMINISTRATION
GRADUATE SCHOOL

KING MONGKUT'S INSTITUTE OF TECHNOLOGY LADKRABANG

1995

ISBN 974-621-278-8

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

| | |
|---------------------------------|---|
| หัวข้อวิทยานิพนธ์ | ความต้องการพัฒนางานวิชาการของผู้สอนคหกรรมใน สถานศึกษาสังกัดกรมอาชีวศึกษา กลุ่มภาคใต้ |
| นักศึกษา | นางสาวณอมศรี รัฐบุตร |
| อาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ | รศ.ดร.พยอม วงศ์สารศรี |
| อาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ร่วม | รศ.ดร.ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ ดร.คทา ชื่นตา |
| ระดับการศึกษา | ครุศาสตร์อุตสาหกรรมมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารอาชีวศึกษา |
| ภาควิชา | ครุศาสตร์อุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้า เจ้าคุณทหารลาดกระบัง |
| พ.ศ. | 2538 |

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ความรู้ความ
เข้าใจและความต้องการพัฒนางานวิชาการ ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
กับความต้องการพัฒนางานวิชาการ และเปรียบเทียบความต้องการพัฒนางานวิชาการของ
ผู้สอนคหกรรมในสถานศึกษาสังกัดกรมอาชีวศึกษา กลุ่มภาคใต้ ใน 7 ด้าน ได้แก่ ด้านหลักสูตร
ด้านเทคนิคและวิธีสอน ด้านสื่อการเรียนการสอน ด้านการวัดและประเมินผล ด้านความรู้
และทักษะวิชาชีพ ด้านการวิจัยและพัฒนา และด้านการให้บริการทางวิชาการแก่ชุมชน
ประชากรที่ใช้ในการวิจัยได้แก่ ผู้สอนคหกรรม จำนวน 238 คน เครื่องมือที่
ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ การหาค่าร้อยละ ค่า
เฉลี่ยเลขคณิต ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน การหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน
การทดสอบค่าซี (Z-test) และ F-test

ผลการวิจัยพบว่า

1. ผู้สอนคหกรรมมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก
2. ผู้สอนคหกรรมมีความรู้ความเข้าใจในงานวิชาการอยู่ในระดับปานกลาง
3. ผู้สอนคหกรรมมีความต้องการพัฒนางานวิชาการอยู่ในระดับมาก
4. ผู้สอนคหกรรมมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานสัมพันธ์ทางบวกกับความต้องการ

พัฒนางานวิชาการอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

5. ผู้สอนคหกรรมที่โสดและสมรส มีความต้องการพัฒนางานวิชาการแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ยกเว้นด้านสื่อการเรียนการสอน และด้านการวิจัยและพัฒนา สำหรับผู้สอนคหกรรมที่อายุราชการต่างกัน มีความต้องการพัฒนางานวิชาการแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ในด้านการให้บริการทางวิชาการแก่ชุมชน ส่วนด้านอื่น ๆ มีความต้องการพัฒนางานวิชาการไม่แตกต่างกัน

The population used for this study were 238 home economic instructors. The instrument used in the study was a questionnaire. The statistics used for data analysis included, percentage, arithmetic mean, Standard Deviation, Pearson Product-moment Correlation Coefficient, Z-test and F-test

The findings of the study were as follow.

1. The performance motivation of home economic instructors rated on high level.
2. The academic perception of home economic instructors rated on moderate level.
3. The needs for academic development of home economic instructors rated on high level.
4. There was a positively significant correlation at the .05 level between the performance motivation of home economic instructors and the needs for academic development.
5. The needs for academic development of single and married home economic instructors were significant difference at the .05 level. However, the needs for academic development in instruction media and research and development were not significant difference. The needs in academic service for community of difference official aged home economic instructors significant difference at the .05 level. Other needs for academic development of home economic instructors were not significant difference.

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลงด้วยความกรุณาและช่วยเหลือแนะนำเป็นอย่างดียิ่งจากรองศาสตราจารย์ ดร.พยอม วงศ์สารศรี อาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ รองศาสตราจารย์ ดร.ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ และ ดร.คทา ชื่นตา อาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ร่วมผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้งและประทับใจในความกรุณา และสำนึกถึงพระคุณของอาจารย์ทุกท่านเป็นอย่างยิ่ง จึงขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอขอบคุณผู้ทรงคุณวุฒิทุกท่าน ที่ได้กรุณาให้คำแนะนำและตรวจแก้ไขแบบสอบถามเพื่อการวิจัย และขอขอบคุณคณาจารย์ผู้สอนคหกรรมของสถานศึกษาสังกัดกรมอาชีวศึกษากลุ่มภาคใต้ ที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม

ขอขอบคุณผู้อำนวยการวิทยาลัยอาชีวศึกษาภูเก็ต ที่อำนวยความสะดวกและให้กำลังใจในการทำวิทยานิพนธ์กับผู้วิจัยด้วยดีเสมอมา และขอขอบคุณครอบครัววิบูลบุตร ที่เป็นกำลังใจอย่างดียิ่งมาตลอด

คุณประโยชน์อันพึงมีจากวิทยานิพนธ์นี้ ผู้วิจัยขอน้อมบูชาพระคุณของบิดา-มารดา บุรพาจารย์ ตลอดจนผู้มีพระคุณทุกท่าน

ถนนอมศรี วิบูลบุตร

สารบัญ

| | หน้า |
|--|------|
| บทคัดย่อภาษาไทย..... | I |
| บทคัดย่อภาษาอังกฤษ..... | III |
| กิตติกรรมประกาศ..... | V |
| สารบัญ..... | VI |
| สารบัญตาราง..... | IX |
| บทที่ | |
| 1. บทนำ..... | 1 |
| ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา..... | 1 |
| วัตถุประสงค์ของการวิจัย..... | 4 |
| สมมุติฐานของการวิจัย..... | 4 |
| แนวความคิดที่ใช้ในการวิจัย..... | 4 |
| ขอบเขตของการวิจัย..... | 7 |
| นิยามศัพท์เฉพาะ..... | 8 |
| เชิงอรรถ..... | 10 |
| 2. วรรณกรรมและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง..... | 13 |
| ความหมายและความสำคัญของการพัฒนาครู-อาจารย์..... | 13 |
| ความจำเป็นและวัตถุประสงค์ของการพัฒนาครู-อาจารย์..... | 18 |
| หลักการพัฒนาศาลากร..... | 31 |
| การจัดกิจกรรมพัฒนาศาลากร..... | 36 |
| ความหมาย ความสำคัญและขอบข่ายของงานวิชาการ..... | 40 |
| หลักสูตร..... | 46 |
| เทคนิคและวิธีสอน..... | 52 |

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า

ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สารบัญ (ต่อ)

| | หน้า |
|--|------|
| สื่อการเรียนการสอน..... | 60 |
| การวัดและประเมินผล..... | 64 |
| ความรู้และทักษะวิชาชีพ..... | 69 |
| การวิจัยและพัฒนา..... | 72 |
| การให้บริการทางวิชาการแก่ชุมชน..... | 74 |
| ความต้องการพัฒนางานวิชาการ..... | 78 |
| แรงจูงใจในการทำงาน..... | 82 |
| เชิงอรรถ..... | 100 |
| 3 วิธีดำเนินการวิจัย..... | 113 |
| ประชากรในการวิจัย..... | 113 |
| เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย..... | 114 |
| การเก็บรวบรวมข้อมูล..... | 117 |
| การวิเคราะห์ข้อมูล..... | 119 |
| เชิงอรรถ..... | 120 |
| 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล..... | 121 |
| ตอนที่ 1 สถานภาพของผู้สอนคหกรรม..... | 122 |
| ตอนที่ 2 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของผู้สอนคหกรรม..... | 123 |
| ตอนที่ 3 ความรู้ความเข้าใจงานวิชาการของผู้สอนคหกรรม... | 126 |
| ตอนที่ 4 ความต้องการพัฒนางานวิชาการของผู้สอนคหกรรม... | 136 |
| ตอนที่ 5 ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับความ ต้องการพัฒนางานวิชาการของผู้สอนคหกรรม..... | 146 |
| ตอนที่ 6 เปรียบเทียบความต้องการพัฒนางานวิชาการของผู้สอน คหกรรม ตามสถานภาพการสมรสและอายุราชการ... | 147 |

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า

ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สารบัญ (ต่อ)

| | หน้า |
|--|------|
| 5 สรุปลผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ..... | 156 |
| วัตถุประสงค์ของการวิจัย..... | 156 |
| สมมติฐานของการวิจัย..... | 156 |
| วิธีดำเนินการวิจัย..... | 157 |
| สรุปลผลการวิจัย..... | 158 |
| อภิปรายผล..... | 161 |
| ข้อเสนอแนะ..... | 166 |
| เชิงอรรถ..... | 169 |
| บรรณานุกรม..... | 172 |
| ภาคผนวก..... | 185 |
| ภาคผนวก ก. รายนามผู้ทรงคุณวุฒิ..... | 186 |
| ภาคผนวก ข. แบบสอบถาม..... | 195 |
| ประวัติผู้เขียน..... | 208 |

สารบัญตาราง

| ตารางที่ | | หน้า |
|----------|---|------|
| 1. | แสดงจำนวนกลุ่มประชากรที่ใช้ในการวิจัยจำแนกตามสถานศึกษา..... | 110 |
| 2. | แสดงจำนวนแบบสอบถามที่แจกและได้รับคืน จำแนกตามสถานศึกษา.... | 114 |
| 3. | แสดงจำนวนและร้อยละของผู้สอนคหกรรม จำแนกตามสถานภาพ การสมรสและอายุราชการ..... | 122 |
| 4. | แสดงค่าเฉลี่ยเลขคณิต ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงานของผู้สอนคหกรรม..... | 123 |
| 5. | แสดงค่าเฉลี่ยเลขคณิต ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความรู้ ความเข้าใจงานวิชาการ ด้านหลักสูตรของผู้สอนคหกรรม..... | 126 |
| 6. | แสดงค่าเฉลี่ยเลขคณิต ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความรู้ ความเข้าใจงานวิชาการ ด้านเทคนิคและวิธีสอนของผู้สอนคหกรรม.... | 127 |
| 7. | แสดงค่าเฉลี่ยเลขคณิต ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความรู้ ความเข้าใจงานวิชาการ ด้านสื่อการสอนของผู้สอนคหกรรม..... | 128 |
| 8. | แสดงค่าเฉลี่ยเลขคณิต ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความรู้ ความเข้าใจงานวิชาการ ด้านการวัดและประเมินผลของผู้สอนคหกรรม. | 129 |

สารบัญตาราง (ต่อ)

| ตารางที่ | หน้า |
|--|------|
| 9. แสดงค่าเฉลี่ยเลขคณิต ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความรู้ ความเข้าใจงานวิชาการ ด้านความรู้และทักษะวิชาชีพของผู้สอน คหกรรม..... | 130 |
| 10. แสดงค่าเฉลี่ยเลขคณิต ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความรู้ ความเข้าใจงานวิชาการ ด้านการวิจัยและพัฒนาของผู้สอนคหกรรม... | 131 |
| 11. แสดงค่าเฉลี่ยเลขคณิต ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความรู้ ความเข้าใจงานวิชาการ ด้านการให้บริการทางวิชาการแก่ชุมชน ของผู้สอนคหกรรม..... | 132 |
| 12. แสดงค่าเฉลี่ยเลขคณิต ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความรู้ ความเข้าใจงานวิชาการของผู้สอนคหกรรม..... | 133 |
| 13. แสดงค่าเฉลี่ยเลขคณิต ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความรู้ ความเข้าใจงานวิชาการของผู้สอนคหกรรม จำแนกตามสถานภาพ การสมรส..... | 134 |
| 14. แสดงค่าเฉลี่ยเลขคณิต ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความรู้ ความเข้าใจงานวิชาการของผู้สอนคหกรรม จำแนกตามอายุราชการ... | 135 |

สารบัญตาราง (ต่อ)

| ตารางที่ | | หน้า |
|----------|--|------|
| 15. | แสดงค่าเฉลี่ยเลขคณิต ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความต้องการพัฒนางานวิชาการ ด้านหลักสูตรของผู้สอนคหกรรม..... | 136 |
| 16. | แสดงค่าเฉลี่ยเลขคณิต ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความต้องการพัฒนางานวิชาการ ด้านเทคนิคและวิธีสอนของผู้สอนคหกรรม..... | 137 |
| 17. | แสดงค่าเฉลี่ยเลขคณิต ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความต้องการพัฒนางานวิชาการ ด้านสื่อการเรียนการสอนของผู้สอนคหกรรม..... | 138 |
| 18. | แสดงค่าเฉลี่ยเลขคณิต ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความต้องการพัฒนางานวิชาการ ด้านการวัดและประเมินผลของผู้สอนคหกรรม..... | 139 |
| 19. | แสดงค่าเฉลี่ยเลขคณิต ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความต้องการพัฒนางานวิชาการ ด้านความรู้และทักษะวิชาชีพของผู้สอนคหกรรม..... | 140 |
| 20. | แสดงค่าเฉลี่ยเลขคณิต ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความต้องการพัฒนางานวิชาการ ด้านการวิจัยและพัฒนาของผู้สอนคหกรรม..... | 141 |
| 21. | แสดงค่าเฉลี่ยเลขคณิต ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความต้องการพัฒนางานวิชาการ ด้านการให้บริการทางวิชาการแก่ชุมชนของผู้สอนคหกรรม | 142 |

สารบัญตาราง (ต่อ)

| ตารางที่ | หน้า |
|---|------|
| 22. แสดงค่าเฉลี่ยเลขคณิต ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความต้องการพัฒนางานวิชาการของผู้สอนคหกรรม..... | 143 |
| 23. แสดงค่าเฉลี่ยเลขคณิต ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความต้องการพัฒนางานวิชาการของผู้สอนคหกรรม จำแนกตามสถานภาพสมรส..... | 144 |
| 24. แสดงค่าเฉลี่ยเลขคณิต ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความต้องการพัฒนางานวิชาการของผู้สอนคหกรรม จำแนกตามอายุราชการ..... | 145 |
| 25. แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับความต้องการพัฒนางานวิชาการ..... | 146 |
| 26. แสดงการเปรียบเทียบความต้องการพัฒนางานวิชาการของผู้สอนคหกรรม จำแนกตามสถานภาพการสมรส..... | 147 |
| 27. แสดงผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนความต้องการพัฒนางานวิชาการของผู้สอนคหกรรมในด้านหลักสูตร จำแนกตามอายุราชการ..... | 148 |
| 28. แสดงผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนความต้องการพัฒนางานวิชาการของผู้สอนคหกรรมในด้านเทคนิคและวิธีสอน จำแนกตามอายุราชการ.. | 149 |

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า

สารบัญตาราง (ต่อ)

| ตารางที่ | | หน้า |
|----------|--|------|
| 29. | แสดงผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนความต้องการพัฒนางานวิชาการ ของผู้สอนคหกรรมในด้านสื่อการเรียนการสอน จำแนกตามอายุราชการ | 150 |
| 30. | แสดงผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนความต้องการพัฒนางานวิชาการ ของผู้สอนคหกรรมในด้านการวัดและประเมินผล จำแนกตามอายุราชการ | 151 |
| 31. | แสดงผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนความต้องการพัฒนางานวิชาการ ของผู้สอนคหกรรมในด้านความรู้และทักษะวิชาชีพ จำแนกตาม อายุราชการ..... | 152 |
| 32. | แสดงผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนความต้องการพัฒนางานวิชาการ ของผู้สอนคหกรรมในด้านการวิจัยและพัฒนา จำแนกตามอายุราชการ.. | 153 |
| 33. | แสดงผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนความต้องการพัฒนางานวิชาการ ในด้านการให้บริการทางวิชาการแก่ชุมชน จำแนกตามอายุราชการ... | 154 |
| 34. | แสดงการเปรียบเทียบความต้องการพัฒนางานวิชาการในด้านการให้ บริการทางวิชาการแก่ชุมชน จำแนกตามอายุราชการเป็นรายคู่..... | 155 |

บทที่ 1

บทนำ

ความจำเป็นและความสำคัญของปัญหา

คนเป็นทรัพยากรที่มีค่าสูงสุด เป็นองค์ประกอบที่สำคัญในการพัฒนาประเทศให้เจริญก้าวหน้าทั้งทางเศรษฐกิจ สังคม และการเมือง การพัฒนาคนให้มีคุณภาพ โดยการให้ทุกคนในชาติได้รับการศึกษาอย่างทั่วถึง จึงเป็นนโยบายของทุกรัฐบาล ทั้งนี้เพราะเป็นที่ยอมรับว่า การศึกษาเป็นกระบวนการที่สำคัญยิ่งในการพัฒนาคนให้มีคุณภาพ สำหรับการจัดการศึกษาในสภาพปัจจุบันซึ่งเป็นยุคของการแข่งขันทางเศรษฐกิจ จึงต้องก้าวให้ทันกับความเปลี่ยนแปลงซึ่งเกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว โดยเฉพาะอย่างยิ่งในช่วงแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 6 ได้ส่งผลให้โครงสร้างทางเศรษฐกิจของประเทศเปลี่ยนแปลงไปสู่การผลิตด้านอุตสาหกรรมและบริการ การตอบสนองสภาพเศรษฐกิจดังกล่าวกำลังคนที่มีความรู้ความสามารถในงานด้านอุตสาหกรรมและบริการจึงเป็นที่ต้องการมากขึ้น

การอาชีวศึกษาเป็นการศึกษาวิชาชีพที่จะทำให้บุคคลมีอาชีพสร้างผลผลิตและรายได้ทั้งเพื่อตนเองและประเทศชาติ¹ ซึ่งหน่วยงานที่สำคัญและใหญ่ที่สุดที่รับผิดชอบการผลิตบุคลากรด้านอาชีพ ได้แก่ กรมอาชีวศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ โดยมีหน้าที่และภาระกิจหลักดังนี้

ผลิตกำลังคนในระดับ ช่างกึ่งฝีมือ ช่างฝีมือและช่างเทคนิค ให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติและสนองความต้องการของตลาดแรงงาน รวมทั้งการประกอบอาชีพอิสระ โดยจัดการศึกษาและฝึกอบรม 5 ประเภทวิชา คือ ประเภท วิชาช่างอุตสาหกรรม เกษตรกรรม พาณิชยกรรม คหกรรม และ ศิลปหัตถกรรม²

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สำหรับการจัดการเรียนการสอนทางด้านคหกรรมในอดีต มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ผู้เรียน เป็นกุลสตรีและเป็นแม่บ้านที่ดี ตามสภาพสังคมเกษตรกรรม แต่เมื่อโครงสร้างทางเศรษฐกิจ ของประเทศเปลี่ยนแปลงไป คหกรรมศาสตร์กลายเป็นวิชาชีพที่เป็นรากฐานสำคัญในการพัฒนา เศรษฐกิจและสังคมของประเทศ ผลผลิตทางด้านคหกรรม เช่น เสื้อผ้าสำเร็จรูป เคหะสิ่งทอ อาหารแปรรูป ดอกไม้ประดิษฐ์ กลายเป็นสินค้าส่งออกที่ทำรายได้เข้าประเทศมากมาย จุด มุ่งหมายของการจัดการเรียนการสอนทางด้านคหกรรม จึงต้องปรับปรุงเปลี่ยนแปลง ไปจาก เดิม โดยมุ่งให้ผู้เรียนได้รับการฝึกฝนอบรมให้มีทักษะในวิชาชีพ จนสามารถผลิตได้ จำหน่าย ได้ จัดการได้ บริการได้ บริโภคได้ ตามกระบวนการอาชีวศึกษาระบบทวิภาค ทั้งนี้เพื่อให้ ผู้สำเร็จการศึกษาทางด้านคหกรรมสามารถนำความรู้ที่ได้รับการฝึกฝนอบรมไปประกอบอาชีพ ตามความถนัดต่อไป

✓ การจัดการเรียนการสอนทางด้านอาชีวศึกษาจะมีประสิทธิภาพเพียงใดขึ้นอยู่กับ องค์ประกอบหลายอย่าง แต่ปัจจัยหรือองค์ประกอบที่สำคัญประการหนึ่งคือ "ครู"³ ทั้งนี้ เพราะครูเป็นผู้กำหนดกระบวนการเรียนการสอน ครูเป็นผู้ถ่ายทอดวิชาความรู้ ถึงแม้จะมี อุปกรณ์สื่อการเรียนการสอนสิ่งอำนวยความสะดวกครบครันเพียงไร หากครูไม่มีคุณภาพ ไม่ สามารถนำสิ่งอำนวยความสะดวกมาประยุกต์ใช้ให้เกิดประโยชน์ การเรียนการสอนก็จะไม่ สัมฤทธิ์ผล ดังนั้นครูอาชีวศึกษาที่ดีจึงต้องมีลักษณะ เป็นผู้ถ่ายทอดวิชาความรู้ด้านทฤษฎีได้เป็น อย่างดีพร้อม ๆ กับเป็นผู้ที่สามารถจัดระบบและกำหนดวิธีการฝึกปฏิบัติให้ผู้เรียนเกิดความ ชำนาญในวิชาชีพขณะเดียวกัน

ครูที่มีประสิทธิภาพดีจึงหมายถึง ครูที่สามารถทำหน้าที่ได้ 2 บทบาท คือ บทบาท นักวิชาการและบทบาทครู⁴ การพัฒนาครูจึงต้องพัฒนาทั้งสมรรถภาพด้านวิชาการ เพื่อให้ครูมี ความรู้ในเนื้อหาวิชาการ เพียงพอที่จะถ่ายทอดความรู้แก่นักเรียน นักศึกษาได้อย่างถูกต้อง ส่วนการพัฒนาสมรรถภาพเชิงครูนั้น เพื่อให้ครูสามารถเลือกวิธีการถ่ายทอดความรู้ได้อย่าง เหมาะสม อย่างไรก็ตามคุณภาพของครูย่อมเกิดจากการฝึกฝนตนเองให้มีประสิทธิภาพอยู่เสมอ ทั้งนี้เพราะถ้าครูคิดว่าคนเราทุกคนจะต้องมีการศึกษาตลอดชีวิต ครูทุกคนก็จะต้องมีจิตสำนึกใน การฝึกฝนพัฒนาหรือปรับปรุงตนเองตลอดชีวิต⁵ การพัฒนาครู จึงเป็นงานที่ต้องได้รับการพัฒนา อย่าง เป็นระบบและต่อเนื่อง เพราะในระบบการศึกษา ครูเป็นหัวใจของระบบ⁶ ครูเป็น

ผู้กำหนดกลยุทธ์การเรียนการสอน เป็นผู้สร้างสภาพแวดล้อมทางการเรียนที่จะช่วยให้ผู้เรียนบรรลุจุดมุ่งหมายของหลักสูตรได้

จากการประชุมสัมมนาผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกองวิทยาลัยอาชีวศึกษา ซึ่งจัดเป็นประจำทุกปี ทั้งนี้เพื่อหาแนวทางแก้ปัญหาทางด้านวิชาการและพัฒนาการเรียนการสอนทางด้านคหกรรม ปัญหาที่ถูกหยิบยกขึ้นมาพิจารณา คือ ประสิทธิภาพและพฤติกรรมการสอนของครู อาจารย์ เช่น ครูผู้สอนไม่กระตือรือร้น เทคนิคการสอนของครูไม่ทันต่อเหตุการณ์และไม่พัฒนาตนเอง⁷ ไม่มีทักษะในการถ่ายทอดความรู้⁸ และไม่ปรับปรุงการเรียนการสอนให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน⁹ สภาพนี้ย่อมส่งผลกระทบต่อคุณภาพผู้สำเร็จการศึกษาทางด้านอาชีวศึกษา และการจัดการเรียนการสอนทางด้านคหกรรมโดยตรง พฤติกรรมเช่นนี้ในทางจิตวิทยาเชื่อว่า โดยทั่วไปแล้ว บุคคลมิได้ทำงานเต็มตามความสามารถที่เขา มีอยู่ และการที่บุคคลจะทำงานเต็มความสามารถหรือไม่ ย่อมขึ้นอยู่กับว่าเขาเต็มใจจะทำแค่ไหน¹⁰ ซึ่ง อารี เพชรนุด มีความเห็นว่าองค์ประกอบที่สำคัญของการทำงาน คือ แรงจูงใจ คนที่มีแรงจูงใจในการทำงานสูงจะทำงานได้ดีกว่าคนที่มีแรงจูงใจในการทำงานต่ำ¹¹ ความเห็นนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของ ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์¹² ที่พบว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน เป็นตัวกระตุ้นให้บุคคลเพิ่มความพยายามในการทำงาน มีแนวทางในการทำงานที่แน่นอน ระดับการทำงานจะสม่ำเสมอ ซึ่งผลการปฏิบัติงานจะสูงกว่าผู้ที่ขาดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน จากความสำคัญและสภาพปัญหาดังกล่าว ทำให้ผู้วิจัยสนใจที่จะศึกษาว่าผู้สอนคหกรรมที่มีสภาพส่วนบุคคลต่างกัน จะส่งผลกระทบต่อความต้องการพัฒนางานวิชาการต่างกันหรือไม่ นอกจากนี้ผู้วิจัยยังสนใจที่จะศึกษาว่าผู้สอนคหกรรมมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากน้อยเพียงใด เพราะถ้าผู้สอนคหกรรมมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานสูงแล้ว ย่อมส่งผลกระทบต่อพัฒนาตนเอง เพื่อให้มีความก้าวหน้าทางวิชาการยิ่งขึ้น ซึ่งเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอนและคุณภาพของผู้สำเร็จการศึกษาทางด้านคหกรรมโดยตรง แต่การพัฒนาครูอาจารย์จะมีคุณค่าและมีประสิทธิภาพ เมื่อครู-อาจารย์เห็นว่ากิจกรรมนั้นมีประโยชน์ และเกิดจากความต้องการของครู-อาจารย์เอง ดังนั้นการศึกษาความต้องการพัฒนางานวิชาการของผู้สอนคหกรรม จึงเป็นแนวทางในการพัฒนาผู้สอนคหกรรมให้ตรงกับความต้องการ ซึ่งจะ เป็นประโยชน์ต่อการจัดการเรียนการสอนคหกรรมให้มีประสิทธิภาพต่อไป

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของผู้สอนคหกรรม ในสถานศึกษาสังกัดกรมอาชีวศึกษา กลุ่มภาคใต้
2. เพื่อศึกษาความรู้ความเข้าใจงานวิชาการ ของผู้สอนคหกรรม ในสถานศึกษาสังกัดกรมอาชีวศึกษา กลุ่มภาคใต้
3. เพื่อศึกษาความต้องการพัฒนางานวิชาการ ของผู้สอนคหกรรมในสถานศึกษา สังกัดกรมอาชีวศึกษา กลุ่มภาคใต้
4. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับความต้องการพัฒนางานวิชาการของผู้สอนคหกรรม ในสถานศึกษาสังกัดกรมอาชีวศึกษา กลุ่มภาคใต้
5. เพื่อเปรียบเทียบความต้องการพัฒนางานวิชาการของผู้สอนคหกรรม ในสถานศึกษาสังกัดกรมอาชีวศึกษา กลุ่มภาคใต้ ตามสถานภาพการสมรสและอายุราชการ

สมมุติฐานของการวิจัย

1. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับความต้องการพัฒนางานวิชาการของผู้สอนคหกรรม
2. ผู้สอนคหกรรมที่มีสถานภาพการสมรสและอายุราชการต่างกัน มีความต้องการพัฒนางานวิชาการ ในแต่ละด้านแตกต่างกัน

แนวความคิดที่ใช้ในการวิจัย

การศึกษาครั้งนี้เป็นการศึกษาความต้องการพัฒนางานวิชาการของผู้สอนคหกรรมในสถานศึกษาสังกัดกรมอาชีวศึกษา กลุ่มภาคใต้ โดยผู้วิจัยมุ่งศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของผู้สอนคหกรรมในสถานศึกษาสังกัดกรมอาชีวศึกษา กลุ่มภาคใต้ และศึกษาความต้องการพัฒนางานวิชาการของผู้สอนคหกรรมในสถานศึกษา สังกัดกรมอาชีวศึกษา กลุ่มภาคใต้

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่นิยมนำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

การศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของผู้สอนคหกรรมในสถานศึกษา สังกัดกรมอาชีวศึกษา กลุ่มภาคใต้ นี้ผู้วิจัยได้กรอบแนวคิดในการวิจัยจาก เรืองยศ นันทเสน ซึ่งทำการศึกษาแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์และอุปสรรคในการปฏิบัติงานของสหกรณ์อำเภอ¹³ และ ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ ได้ทำการศึกษาความผูกพันต่อสถาบันของอาจารย์ในสาขาครุศาสตร์อุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้า¹⁴ โดยใช้ทฤษฎีการจูงใจของ (McClelland) ซึ่งได้เสนอทฤษฎีความต้องการที่มีความสัมพันธ์กับทฤษฎีการเรียนรู้ โดยมีพื้นฐานความเชื่อว่า

ความต้องการเป็นการเรียนรู้ หรือได้รับมาจากการมีประสบการณ์ในวัฒนธรรมนั้น ๆ ความต้องการที่เกิดจากการเรียนรู้เหล่านี้จะเป็นพฤติกรรมที่มีอิทธิพลต่อการรับรู้สถานการณ์และจูงใจให้ไปสู่เป้าหมาย คนที่มีความต้องการจะมีพฤติกรรมแตกต่างไปจากคนที่ไม่มีความต้องการ¹⁵

สำหรับการศึกษาความต้องการพัฒนางานวิชาการของผู้สอนคหกรรมในสถานศึกษา สังกัดกรมอาชีวศึกษา กลุ่มภาคใต้ ผู้วิจัยได้กรอบแนวคิดในการวิจัยจาก โชค อ่อนพรม ซึ่งทำการศึกษาความพร้อมและความต้องการพัฒนางานวิชาการของครูช่างอุตสาหกรรม ในวิทยาลัยเทคนิค สังกัดกรมอาชีวศึกษา 8 ด้าน

1. ด้านหลักสูตร
2. ด้านเทคนิคและวิธีสอน
3. ด้านการวัดและประเมินผล
4. ด้านอุปกรณ์และเอกสารการสอน
5. ด้านการวิจัยและพัฒนา
6. ด้านความรู้และงานทางช่าง
7. ด้านการเป็นอาจารย์ที่ปรึกษาทางวิชาการ
8. ด้านการให้บริการทางวิชาการแก่ชุมชน¹⁶

จากแนวคิดดังกล่าว ผู้วิจัยจึงวางกรอบแนวคิดในการพัฒนางานวิชาการของผู้สอนคหกรรม โดยคำนึงถึงขอบข่ายงานวิชาการและงานที่เกี่ยวข้องกับงานวิชาการที่จำเป็นสำหรับผู้สอนคหกรรม เช่น งานวิจัยและพัฒนา งานบริการทางวิชาการแก่ชุมชน โดยเกิดจากแนวคิดที่ว่า การจัดการเรียนการสอน ทางด้านวิชาชีพในสภาพปัจจุบันและต่อไปในอนาคต หากมุ่งหวังให้การเรียนการสอนมีคุณภาพ ผู้เรียนได้รับความสำเร็จในการประกอบอาชีพ ครูผู้สอนจะรู้เพียงพอเนื้อหาวิชา ศึกษาหลักสูตร แล้วนำไปสอนหรือถ่ายทอดให้แก่ผู้เรียนคงไม่เพียงพอ เพราะการจัดการศึกษาเป็นธุรกิจอย่างหนึ่งแต่เป็นธุรกิจบริการที่จะต้องมีการแข่งขันในด้านคุณภาพและการให้บริการ จึงจำเป็นต้องอาศัยการศึกษาวิจัย เพื่อนำผลการวิจัยมาปรับปรุงและพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพ การศึกษาวิจัยเป็นหน้าที่ของครูทุกคนที่จะต้องมีความรู้และเข้าใจวิธีการวิจัยอย่างน้อยในฐานะผู้บริหาร โภคงานวิจัย เพื่อจะได้นำผลการวิจัยมาปรับปรุง เปลี่ยนแปลง พัฒนาคุณภาพการเรียนการสอนต่อไป นอกจากนี้บทบาทที่สำคัญอีกบทบาทหนึ่งของสถานศึกษาทางด้านวิชาชีพที่ตั้งอยู่ในชุมชน คือ บทบาทการให้บริการทางวิชาการแก่ชุมชน ในฐานะผู้นำทางด้านวิชาการและวิชาชีพ บทบาทนี้ครูผู้สอนจะต้องปรับปรุงและพัฒนาตนเอง ให้ทันกับความเปลี่ยนแปลงและความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี ซึ่งเกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว ด้วยเหตุผลดังกล่าว ผู้วิจัยจึงกำหนดกรอบแนวคิดในการศึกษาความต้องการพัฒนางานวิชาการของผู้สอนคหกรรมในสถานศึกษาสังกัดกรมอาชีวศึกษา 7 ด้าน ดังนี้

1. ด้านหลักสูตร ได้แก่ งานของผู้สอนคหกรรมที่เกี่ยวข้องกับการจัดประสบการณ์ทางการศึกษาเพื่อเป็นรากฐานของกระบวนการเรียนการสอนประกอบด้วยหลักการ จุดมุ่งหมาย โครงสร้าง การวิเคราะห์และการนำหลักสูตรไปใช้
2. ด้านเทคนิคและวิธีสอน ได้แก่ งานของผู้สอนคหกรรมที่เกี่ยวข้องกับการจัดกิจกรรมการสอนและการเลือกวิธีสอนแบบต่าง ๆ
3. ด้านสื่อการเรียนการสอน ได้แก่ งานของผู้สอนคหกรรมที่เกี่ยวข้องกับอุปกรณ์และสื่ออำนวยความสะดวกในการเรียนการสอน การใช้ การบำรุงรักษาและการวิเคราะห์สื่อการเรียนการสอน
4. ด้านการวัดและประเมินผล ได้แก่ งานของผู้สอนคหกรรมที่เกี่ยวข้องกับการประเมินความก้าวหน้าของผู้เรียน โดยมีวิธีการวัดผลทั้งทางทฤษฎีและปฏิบัติ ตลอดจนการ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

วิเคราะห์และจัดทำคลังข้อสอบ

5. ด้านความรู้และทักษะวิชาชีพ ได้แก่ งานของผู้สอนคหกรรมที่เกี่ยวข้องกับการเพิ่มพูนทักษะทางวิชาชีพ เช่น การจัดการ การออกแบบการผลิตเพื่อจำหน่าย การตรวจสอบคุณภาพและการบำรุงรักษาครุภัณฑ์

6. ด้านการวิจัยและพัฒนา ได้แก่ งานของผู้สอนคหกรรมที่เกี่ยวข้องกับกระบวนการค้นหาข้อเท็จจริง เพื่อนำผลการศึกษามาใช้ในการวางแผนและพัฒนาการทำงาน ประกอบด้วยหลักและวิธีการวิจัย สถิติ การนำผลการวิจัยมาใช้ปรับปรุงการเรียนการสอน

7. ด้านการให้บริการทางวิชาการแก่ชุมชน ได้แก่ งานของผู้สอนคหกรรมที่เกี่ยวข้องกับการจัดบริการด้านวิชาชีพแก่ประชาชน เช่นการเป็นวิทยากร การจัดทำโครงการฝึกทักษะวิชาชีพ การติดตามและประเมินผลโครงการ

จากแนวคิดและทฤษฎีดังกล่าว ทำให้ผู้วิจัยเชื่อว่า การจัดการเรียนการสอนทางด้านคหกรรมในยุค โลกาภิวัตน์ให้มีประสิทธิภาพ จำเป็นต้องก้าวให้ทันกับความเปลี่ยนแปลงและความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี โดยผู้สอนคหกรรมจะต้องพัฒนาตนเองให้ทันกับความเปลี่ยนแปลงซึ่งเกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว นั้นย่อมหมายถึงว่าผู้สอนคหกรรมจะต้องมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานสูง ทั้งนี้เพราะแนวคิดทางการบริหารสมัยใหม่เชื่อว่า พลังจูงใจในการทำงานเป็นรากฐานแห่งความสำเร็จของหน่วยงาน

ขอบเขตของการวิจัย

ผู้วิจัยทำการการศึกษาในขอบเขตดังนี้

1. ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของผู้สอนคหกรรมในสถานศึกษาสังกัดกรมอาชีวศึกษา กลุ่มภาคใต้
2. ศึกษาความรู้ความเข้าใจ และความต้องการพัฒนางานวิชาการ ผู้สอนคหกรรมในสถานศึกษาสังกัดกรมอาชีวศึกษา กลุ่มภาคใต้
3. ประชากร ได้แก่ ผู้สอนคหกรรมในสถานศึกษาสังกัดกรมอาชีวศึกษา กลุ่มภาคใต้ 11 แห่ง จำนวน 238 คน ซึ่งทำการสอนในปีการศึกษา 2533

4. ตัวแปรที่ศึกษา ประกอบด้วย

4.1 ตัวแปรต้น ได้แก่

4.1.1 สถานภาพการสมรส

4.1.2 อายุราชการ

4.2 ตัวแปรตาม ได้แก่ ความคิดเห็นของผู้สอนคหกรรมเกี่ยวกับความรู้

ความเข้าใจ และความต้องการพัฒนางานวิชาการ ใน 7 ด้านดังนี้

4.2.1 ด้านหลักสูตร

4.2.2 ด้านเทคนิคและวิธีสอน

4.2.3 ด้านสื่อการเรียนการสอน

4.2.4 ด้านการวัดและประเมินผล

4.2.5 ด้านความรู้และทักษะวิชาชีพ

4.2.6 ด้านการวิจัยและพัฒนา

4.2.7 ด้านการให้บริการทางวิชาการแก่ชุมชน

นิยามศัพท์เฉพาะ

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ใช้ศัพท์บางคำในความหมายและขอบเขตจำกัด ดังนี้

1. ผู้สอนคหกรรม หมายถึง ครู-อาจารย์ ที่สอนวิชาชีพประเภทวิชาคหกรรม ในสถานศึกษาสังกัดกรมอาชีวศึกษา กลุ่มภาคใต้
2. สมรส หมายถึง ผู้สอนคหกรรมที่สมรส หม้าย หย่าร้าง และแยกกันอยู่
3. แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง พฤติกรรมของบุคคลที่จะแสดงถึงความพยายามด้วยความสามารถ เพื่อความสำเร็จของงาน แม้จะมีปัญหาและอุปสรรค
4. สถานศึกษาสังกัดกรมอาชีวศึกษา กลุ่มภาคใต้ หมายถึง สถานศึกษาที่เปิดสอนประเภทวิชาคหกรรม ซึ่งประกอบด้วย วิทยาลัยอาชีวศึกษาปัตตานี วิทยาลัยอาชีวศึกษานครศรีธรรมราช วิทยาลัยอาชีวศึกษาสงขลา วิทยาลัยอาชีวศึกษาสุราษฎร์ธานี วิทยาลัยอาชีวศึกษาภูเก็ต วิทยาลัยเทคนิคนครราชสีมา วิทยาลัยเทคนิคยะลา วิทยาลัยเทคนิคสตูล วิทยาลัย

เทคนิคชุมชน วิทยาลัยเทคนิคพัทลุง และวิทยาลัยเทคนิคตรัง

5. ความต้องการพัฒนางานวิชาการ หมายถึง ความมุ่งหมายที่จะให้มีกิจกรรมเสริมความรู้ 7 ด้าน ได้แก่ ด้านหลักสูตร ด้านเทคนิคและวิธีสอน ด้านสื่อการเรียนการสอน ด้านการวัดและประเมินผล ด้านความรู้และทักษะทางวิชาชีพ ด้านการวิจัยและพัฒนา และด้านการให้บริการทางวิชาการแก่ชุมชน

5.1 ด้านหลักสูตร หมายถึง การจัดประสบการณ์ทางการศึกษาเข้าไว้ด้วยกัน เพื่อเป็นรากฐานของกระบวนการเรียนการสอน ประกอบด้วย คือ หลักการ จุดมุ่งหมาย โครงสร้าง การวิเคราะห์และการนำหลักสูตรไปใช้

5.2 ด้านเทคนิคและวิธีสอน หมายถึง การจัดกิจกรรมการสอน และการเลือกวิธีสอนแบบต่าง ๆ

5.3 ด้านสื่อการเรียนการสอน หมายถึง อุปกรณ์และสื่ออำนวยความสะดวกในการเรียนการสอน การใช้การบำรุงรักษาและการวิเคราะห์สื่อการเรียนการสอน

5.4 ด้านการวัดและประเมินผล หมายถึง กระบวนการเกี่ยวกับ การประเมินความเจริญก้าวหน้าของผู้เรียน โดยผู้สอนมีวิธีการวัดผลทั้งทางทฤษฎีและปฏิบัติ ตลอดจนการวิเคราะห์และจัดทำคลังข้อสอบ

5.5 ด้านความรู้และทักษะวิชาชีพ หมายถึง สิ่งที่เพิ่มพูนทักษะทางวิชาชีพ เช่น การจัดการ การออกแบบการผลิตเพื่อจำหน่าย การตรวจสอบคุณภาพและการบำรุงรักษาครุภัณฑ์

5.6 ด้านการวิจัยและพัฒนา หมายถึง กระบวนการค้นหาข้อเท็จจริงเพื่อนำผลการศึกษามาใช้ในการวางแผนและพัฒนาการทำงาน ประกอบด้วยหลักและวิธีการวิจัย สถิติ การนำผลวิจัยมาใช้ปรับปรุงการเรียนการสอน

5.7 ด้านการให้บริการทางวิชาการแก่ชุมชน หมายถึง การจัดบริการด้านวิชาชีพแก่ประชาชน เช่น การเป็นวิทยากร การจัดทำโครงการ ฝึกทักษะวิชาชีพ การติดตาม และประเมินผลโครงการ

เชิงอรรถ

¹เมธี ปิณฑานนท์, "ภาวะผู้นำของนักบริหารอาชีวศึกษาที่พึงประสงค์ในทศวรรษหน้า," ในกรมอาชีวศึกษา 50 ปี 2484-2534, (กรุงเทพฯ:วิทยาลัยสารพัดช่างพระนคร, 2534), หน้า 59.

²สนอง ศิริกุลวัฒนา, "สภาพปัญหาและแนวทางพัฒนาประเทศในอนาคต" แผนการศึกษาแห่งชาติพุทธศักราช 2535 และแผนพัฒนาการศึกษาแห่งชาติฉบับที่ 7 (พ.ศ.2535 - 2539), (กรุงเทพฯ : คุณพิมพ์อักษรกิจ, 2535), หน้า 3.

³ไพบุลย์ หังสพฤกษ์, "อาชีวศึกษา/เพื่อใคร/อย่างไร," วารสารอาชีวศึกษา ปีที่ 2 ฉบับที่ 23 (6 สิงหาคม 2529), หน้า 32.

⁴สมชาย วงศ์คล้าย, "สำรวจปัญหา และความต้องการเกี่ยวกับการพัฒนาสมรรถภาพด้านการสอนของครูช่างอุตสาหกรรมที่ทำการสอนระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ ใน วิทยาลัยเทคนิค สังกัดกรมอาชีวศึกษา," (วิทยานิพนธ์ครุศาสตร์อุตสาหกรรมมหาบัณฑิต, ภาควิชาครุศาสตร์อุตสาหกรรม, บัณฑิตวิทยาลัย, สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ, 2530), หน้า 2.

⁵พระราชวรภู่, "มูลฐานหรือจุดกำเนิดของการศึกษา;" การศึกษา : เครื่องมือพัฒนาที่ยังต้องพัฒนา, (กรุงเทพฯ : อมรินทร์พริ้นติ้งกรุ๊ป จำกัด, 2530), หน้า 52.

⁶ธรรมบุญ ฤทธิมณี, "แนวคิดในการพัฒนากำลังคนทางอาชีวศึกษา," เอกสารประกอบการบรรยายวิชาการบริหารอาชีวและเทคนิคศึกษา, คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรมสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง, (2531), หน้า 3. (อัดสำเนา).

⁷ กรมอาชีวศึกษา, การประชุมผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกองวิทยาลัยอาชีวศึกษา
24 - 26 เมษายน 2532. หน้า 5.35 - 5.55. (อัครสำเนา)

⁸ กรมอาชีวศึกษา, การประชุมผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกองวิทยาลัยอาชีวศึกษา
ประจำปีการศึกษา 2533. หน้า 6.43 - 6.51 (อัครสำเนา)

⁹ กรมอาชีวศึกษา, รายงานการประชุมผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกองวิทยาลัยอาชีวศึกษา
ประจำปี 2534. หน้า F26-F31. (อัครสำเนา)

¹⁰ พรพรรณราย ท้วพะประภา, จิตวิทยาอุตสาหกรรม (กรุงเทพฯ : โอ เอส พริ้นติ้ง
เฮาส์ คอมเพนนี่ ลิมิเต็ด 2529), หน้า 44.

¹¹ อารี เพชรสุด, จิตวิทยาอุตสาหกรรม (กรุงเทพฯ : ฟันนิพับลิชชิ่ง, ม.ป.ป.),
หน้า 78.

¹² ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์, "ความผูกพันต่อสถาบันของอาจารย์ในสาขาครุศาสตร์
อุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้า," (วิทยานิพนธ์การศึกษาชุมชนบัณฑิต คณะศึกษา
ศาสตร์, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร, 2532), หน้า 142.

¹³ เรืองยศ นันทเสน, "ทัศนคติแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์และอุปสรรคในการปฏิบัติงานของ
สหกรณ์อำเภอ," (วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตร์มหาบัณฑิต, คณะศิลปศาสตร์, บัณฑิตวิทยาลัย,
มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, 2531), ภาคผนวก.

¹⁴ ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์, สิ่งที่ได้อ้างมาแล้ว, ภาคผนวก.

¹⁵นรา สมประสงค์, "การจูงใจ," ในประมวลสาระชุดวิชาทฤษฎี และแนวปฏิบัติในการบริหารการศึกษา (Theory and Practice Administration) หน้าที่ 5-8 (กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, 2536), หน้า 141-142.

¹⁶โชค อ่อนพรม, "การศึกษาความพร้อมและความต้องการพัฒนางานวิชาการของครูช่างอุตสาหกรรมในวิทยาลัยเทคนิค สังกัดกรมอาชีวศึกษา," (วิทยานิพนธ์ครุศาสตร์อุตสาหกรรมมหาบัณฑิต ภาควิชาคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม, บัณฑิตวิทยาลัย, สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ, 2532), ภาคผนวก.



บทที่ 2

วรรณกรรมและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาวรรณกรรมและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยได้นำเสนอตามลำดับดังนี้

1. ความหมายและความสำคัญของการพัฒนาครู-อาจารย์
2. ความจำเป็นและวัตถุประสงค์ของการพัฒนาครู-อาจารย์
3. หลักการพัฒนาบุคลากร
4. การจัดการกิจกรรมพัฒนาบุคลากร
5. ความหมาย ความสำคัญ และขอบข่ายของงานวิชาการ
6. หลักสูตร
7. เทคนิคและวิธีสอน
8. สื่อการเรียนการสอน
9. การวัดและประเมินผล
10. ความรู้และทักษะวิชาชีพ
11. การวิจัยและพัฒนา
12. การให้บริการทางวิชาการแก่ชุมชน
13. ความต้องการพัฒนางานวิชาการ
14. แรงจูงใจในการทำงาน

ความหมายและความสำคัญของการพัฒนาครู-อาจารย์

นักวิชาการ และนักการศึกษา ได้ให้ความหมายของการพัฒนาบุคลากรครู-อาจารย์

ไว้ดังนี้

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

นพพงษ์ บุญจิตราดุลย์ กล่าวว่า "การพัฒนาบุคลากร หมายถึงกระบวนการส่งเสริมให้คนที่ปฏิบัติงานอยู่แล้วได้เพิ่มพูนความรู้ ความชำนาญและความสามารถเพื่อให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น"¹

พยอม วงศ์สารศรี กล่าวว่า "การพัฒนาบุคลากร หมายถึง การเพิ่มความรู้ความสามารถ เจตคติที่ดีต่อการปฏิบัติงานที่ตนรับผิดชอบ ให้มีคุณภาพและประสบความสำเร็จเป็นที่น่าพอใจ"²

ทิพวรรณ สัตถ์ศรี กล่าวว่า "การพัฒนาครู-อาจารย์ เป็นการช่วยให้ครู-อาจารย์ได้มีโอกาสเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ รวมทั้งปรับปรุงทัศนคติ และเทคนิคต่าง ๆ ใน การสอน หรือ การทำงานที่ส่งเสริมประสิทธิภาพการสอนเป็นสำคัญ"³

สมคิด แก้วสนธิ กล่าวว่า "การพัฒนาคุณาจารย์ เป็นนโยบายของสถานศึกษาที่จัดขึ้น เพื่อเอื้ออำนวยให้คณาจารย์ ได้มีโอกาสปรับปรุงและพัฒนาตนเอง ให้ก้าวหน้าอยู่เสมอ ทั้งด้าน ความรู้ในศาสตร์ของตนและทักษะในด้านอื่น ๆ เพื่อให้เกิดเจตคติที่ดีต่องาน และองค์การ"⁴

Guff กล่าวว่า "การพัฒนาบุคลากรในสถานศึกษาจะมุ่งพัฒนาที่ตัวอาจารย์ เพื่อความก้าวหน้าของแต่ละบุคคล ในด้านความรู้ ทักษะ การรับรู้และเทคนิคต่าง ๆ ใน การเรียนการสอน รวมทั้งส่งเสริมความสัมพันธ์กับนักศึกษาและเพื่อนร่วมงาน"⁵

จากทรรศนะของนักวิชาการและนักการศึกษาดังกล่าว สรุปได้ว่า การพัฒนาครู-อาจารย์เป็นการเพิ่มพูนความรู้ พัฒนาทักษะ เพื่อเสริมสร้างศักยภาพในตนเองอันจะส่งผลต่อประสิทธิภาพของการทำงานในหน้าที่ มีเจตคติที่ดีต่อเพื่อนร่วมงานและสถาบัน ซึ่งจะส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอน

บุคกลางนับว่าเป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุดปัจจัยหนึ่ง ที่มีผลทำให้องค์การมีความเจริญหรือเสื่อมโทรมได้เพราะว่าบุคกลางเป็นปัจจัยที่พิเศษแตกต่างจากปัจจัยอื่น ๆ เนื่องจากบุคกลางมีหน้าที่ในการรวบรวมปัจจัยอื่น ๆ ทั้งหมด เช่น เงิน งบประมาณ วัสดุ เครื่องมือเครื่องใช้ต่าง ๆ และวิธีการบริหารงานเพื่อให้เกิดสภาพทางการบริหารงาน บุคกลางยัง เป็นผู้ที่มีส่วนทำให้สภาพของการบริหารงานนั้น มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ทั้งนี้ถ้าหากองค์การใดที่บุคกลางส่วนใหญ่มีความรู้ ความสามารถอย่างแท้จริงแล้ว องค์การนั้นย่อมมีโอกาสที่จะบริหาร

งานอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลได้โดยง่าย เหตุนี้องค์การจึงต้องการให้บุคลากรใน
หน่วยงานของตนเป็นผู้ที่มีความรู้ ความสามารถสูง วิธีการหนึ่งที่จะช่วยเพิ่มพูนความสามารถ
ของบุคลากรได้ก็คือ การพัฒนาบุคลากร

พินัส หันนาคินทร์ ได้ให้ความสำคัญของการพัฒนาบุคลากรไว้ว่า

สถาบันต้องจัดให้มีการพัฒนาบุคลากร เพื่อให้งานของสถาบันได้ก้าวหน้า
โดยเฉพาะงานให้การศึกษาแก่เยาวชนย่อมจะมีการเปลี่ยนแปลงในวิธีการ อัน
หมายถึง ความรู้ความสามารถในเชิงวิชาชีพ และความเจริญในเนื้อหาความรู้
การพัฒนาบุคลากรจึงเป็นวิธีการอย่างหนึ่ง ที่จะทำให้ผู้ปฏิบัติคงทำงานอยู่ใน
สถาบันนั้น ๆ ต่อไปด้วยดี

โลว์ริจ แลนเคิรพันธ์ ได้สรุปถึงความสำคัญของการพัฒนาบุคลากรดังนี้

1. ช่วยทำให้ระบบและวิธีการปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพดียิ่งขึ้น มีการติดต่อ
ประสานดี ทั้งนี้เพราะการพัฒนาบุคลากรจะช่วยเร่งเร้าความสนใจในการปฏิบัติ
งานของบุคลากรให้มีความสำนึกรับผิดชอบในการปฏิบัติหน้าที่ของตน ให้ได้ผลดียิ่งขึ้น
นอกจากนี้เมื่อได้รับความรู้จากการพัฒนาบุคลากรแล้วก็ย่อมสามารถที่จะนำเอา
ความรู้นั้น ไปใช้ในการปฏิบัติงานต่อไปได้ ซึ่งจะช่วยให้แกไขข้อบกพร่องและ
และปรับปรุงวิธีการดำเนินงานของตนให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ซึ่งสิ่งเหล่านี้จะเป็น
ผลให้องค์การประสบความสำเร็จรุ่งเรืองในที่สุด

2. ช่วยทำให้เกิดการประหยัด ลดความสิ้นเปลืองของวัสดุที่ใช้ในการปฏิบัติ
งานทั้งนี้เพราะเมื่อบุคคลได้รับการพัฒนาเป็นอย่างดีแล้ว ย่อมสามารถปฏิบัติงาน
ได้อย่างถูกต้อง มีความผิดพลาดในการปฏิบัติงานน้อยลง ซึ่งจะมีผลทำให้องค์การ
สามารถลดค่าใช้จ่ายในการจัดซื้ออุปกรณ์ต่าง ๆ ลง

3. ช่วยลดระยะเวลาของการเรียนรู้งานให้น้อยลง โดยเฉพาะอย่างยิ่งผู้ที่เริ่มเข้าทำงานใหม่หรือรับตำแหน่งใหม่ อีกทั้งยังเป็นการช่วยลดความเสียหายต่าง ๆ ที่อาจทำให้เกิดขึ้นจากการทำงานแบบลองผิดลองถูกอีกด้วย

4. ช่วยแบ่งเบาภาระหน้าที่ของผู้บังคับบัญชาหรือหัวหน้าหน่วยงานต่าง ๆ ในการตอบคำถามหรือให้คำแนะนำแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาของตน

5. ช่วยกระตุ้นบุคลากรต่าง ๆ ให้ปฏิบัติงานเพื่อความเจริญก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน ทั้งนี้เพราะโดยทั่วไปแล้ว เมื่อมีการเลื่อนตำแหน่งใด ๆ ในองค์กรก็ตาม มักจะคำนึงถึงความรู้ความสามารถที่บุคคลนั้นจะสามารถปฏิบัติงานในตำแหน่งที่ได้รับการเลื่อนขั้นได้ ซึ่งผู้ที่ได้รับการพัฒนาแล้วย่อมมีโอกาสมากกว่าผู้ที่ไม่ได้รับการพัฒนา

6. ช่วยให้บุคคลนั้น ๆ มีโอกาสได้รับความรู้ความคิดใหม่ ๆ ทำให้เป็นคนทันสมัยต่อความเจริญก้าวหน้าทางเทคโนโลยีใหม่ ๆ โดยเฉพาะความรู้เกี่ยวกับหลักการบริหารงาน อุปกรณ์เครื่องใช้สำนักงาน ซึ่งมีการคิดค้นและเสนอแนะสิ่งใหม่ ๆ อยู่ตลอดเวลา ถ้าหากสามารถรู้และเข้าใจอย่างแท้จริงแล้วย่อมสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานในหน้าที่ของตนได้ และในที่สุดก่อให้เกิดผลดีต่อองค์กร⁷

สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ ได้ให้ความสำคัญของการพัฒนาบุคลากรไว้ดังนี้

1. บุคลากรที่มาปฏิบัติงานใหม่ แม้จะได้รับการศึกษาจากสถานศึกษาต่าง ๆ แล้ว ก็ตาม แต่เมื่อเข้าทำงานใหม่ก็ยังไม่สามารถที่ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพเต็มที่ เนื่องจากบุคลากรเหล่านี้ยังขาดความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับงานที่ปฏิบัติเท่าที่ควร รวมทั้งนโยบายและแนวทางต่าง ๆ ในการปฏิบัติงาน ด้วยเหตุนี้ในกรณีที่มีบุคลากรเข้ามาทำงานใหม่ หน่วยงานจึงต้องมีการพัฒนาบุคลากร

เหล่านั้นก่อน โดยการจัดการฝึกอบรมประมุขนิเทศ การแนะนำชี้แจง เป็นต้น ทั้งนี้ เพื่อให้บุคลากรใหม่พร้อมที่จะปฏิบัติงานนั่นเอง

2. เนื่องจากการปฏิบัติงานในหน่วยงานต่าง ๆ นั้นจะมีลักษณะงานเฉพาะที่แตกต่างกันไปมากมาย รวมทั้งระบบวิธีการทำงานจะแตกต่างกันไปในแต่ละหน่วยงานด้วย ดังนั้นก่อนที่บุคลากรจะปฏิบัติงานจำเป็นที่จะต้องพัฒนาบุคลากรเหล่านั้นให้มีความสามารถเหมาะสมกับงานที่จะปฏิบัติ เช่นกรณีที่บุคลากรบรรจุใหม่นอกจากจะประมุขนิเทศดังกล่าวแล้วก็ต้องพัฒนาความสามารถให้เหมาะสมกับงานด้วย นอกจากนี้บุคลากรที่ย้ายมาปฏิบัติงานก็ถือว่ามีความจำเป็นที่จะต้องพัฒนาเช่นเดียวกัน

3. แม้บุคลากรได้ปฏิบัติงานในหน้าที่นั้น ๆ มาเป็นเวลานานจนถือว่าเป็นผู้มีประสบการณ์ในงานนั้นแล้วก็ตาม แต่เนื่องจากนาน ๆ เข้า ก็มักจะมีการเปลี่ยนแปลงนโยบายแผนการปฏิบัติงาน มาตรฐานการทำงาน รวมทั้งระบบวิธีการทำงานต่าง ๆ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในปัจจุบันนี้วิชาการและเทคโนโลยีได้เจริญไปอย่างรวดเร็ว ทำให้บุคลากรผู้ปฏิบัติงานอาจปรับตัวไม่ทันจึงมีความจำเป็นที่หน่วยงานจะต้องดำเนินการพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ความเข้าใจ รวมทั้งความชำนาญให้เหมาะสมอยู่เสมอ โดยอาจดำเนินการพัฒนาบุคลากรในรูปต่าง ๆ กัน เช่น การจัดฝึกอบรมเฉพาะสาขาวิชา การส่งไปศึกษาต่อ หรือฝึกอบรม การประชุมชี้แจง การฝึกปฏิบัติงาน การทำคู่มือปฏิบัติงาน การแนะนำงาน เป็นต้น

4. โดยปกติกรณีที่บุคลากรได้เลื่อนตำแหน่ง โดยเฉพาะอย่างยิ่งในกรณีที่บุคลากรได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งบริหารใหม่ ๆ บุคลากรเหล่านี้มักจะมีปัญหาเนื่องจากไม่มีความรู้หรือประสบการณ์ในการบริหารมาก่อน จึงเป็นภาระหน้าที่ของหน่วยงานที่จะต้องจัดการพัฒนาบุคลากรที่ได้เลื่อนตำแหน่งขึ้น เช่น การฝึกอบรมนักบริหารระดับต้น การฝึกอบรมนักบริหารระดับกลาง การฝึกอบรมนักบริหารระดับสูง เป็นต้น

5. แม้บุคลากรจะมีความสามารถเหมาะสมกับงานอยู่แล้วก็ตามเนื่องจากปัจจุบันนี้เป็นโลกแห่งการแข่งขัน และโลกแห่งประสิทธิภาพของการบริหาร ดังนั้น

ทุกหน่วยงานจึงต้องพัฒนางานของตนให้มีผลงานสูงและมีประสิทธิภาพยิ่ง ๆ ขึ้นไป ด้วยเหตุนี้หน่วยงานต่าง ๆ จึงถือว่าการพัฒนาบุคลากรนั้น นอกจากจะจำเป็นเพื่อที่จะพัฒนาความสามารถให้แต่ละคนได้ปฏิบัติงานให้ได้ผลงานสูงสุดแล้ว หน่วยงานจะพัฒนาบุคลากรเพื่อให้เกิดการพัฒนางาน หรือพัฒนาองค์การ เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานในส่วนรวมของหน่วยงานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นด้วย^๑

กล่าวโดยสรุปแล้ว การพัฒนาบุคลากรนั้นมีความสำคัญในอันที่จะให้บุคคลในหน่วยงาน ได้มีความสามารถที่จะปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพตามที่หน่วยงานต้องการได้ เพื่อให้บุคลากรที่ได้รับการบรรจุมานั้นปฏิบัติหน้าที่ให้ได้ผลสูงสุดตามที่หน่วยงานต้องการได้ จึงจำเป็นต้องพัฒนาให้มีความสามารถเหมาะสมก่อน นอกจากนั้น เมื่อบุคลากรได้รับมอบหมายงานให้ปฏิบัติ โดยเฉพาะอย่างยิ่งงานใหม่รวมทั้งตำแหน่งใหม่ ก็จำเป็นที่จะต้องพัฒนาบุคลากรเหล่านั้นให้มีความสามารถเหมาะสมก่อน และในปัจจุบันนี้หน่วยงานทุกหน่วยงานจะพยายามพัฒนางานให้มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานให้สูงขึ้น ดังนั้นจึงกล่าวได้ว่า การพัฒนาบุคลากรนั้นเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับทุกคนที่อยู่ในหน่วยงาน

ความจำเป็นและวัตถุประสงค์ของการพัฒนาครู-อาจารย์

การพัฒนาบุคลากรครู-อาจารย์ เป็นกิจกรรมที่สำคัญและจำเป็นสำหรับสถานศึกษา ครูอาจารย์ถึงแม้จะมีความรู้ความสามารถมากเพียงใดก็ตาม ไม่ได้เป็นหลักประกันว่าจะสามารถถ่ายทอดความรู้และทักษะให้แก่นักเรียนนักศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพได้โดยปราศจากการพัฒนาปรับปรุงตนเองให้เป็นผู้มีความรู้ความคิดทันสมัย ทั้งนี้เพราะความเปลี่ยนแปลงและก้าวหน้าอย่างรวดเร็วของเทคโนโลยี การพัฒนาบุคลากรครูอาจารย์จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งสำหรับหน่วยงานที่รับผิดชอบในการจัดการศึกษา ดังคำกล่าวของ ภิญโญ สารท ที่ว่า “เพชรพลอยที่ยังไม่ได้เจียรระโน ไม่เป็นภัยแก่ใคร แต่บุคคลที่ยังไม่ได้พัฒนา เป็นภัยกับสังคมที่สุด”^๑

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

พนัส หันนาคินทร์ กล่าวถึงความจำเป็นของการพัฒนาครู-อาจารย์ และบุคลากร
ด้านอื่น ๆ ของสถานศึกษาไว้ดังนี้

1. ประสิทธิภาพของสถานศึกษาย่อมขึ้นอยู่กับ ความรู้ ความสามารถของผู้
ปฏิบัติงาน ประสิทธิภาพของผู้ปฏิบัติงาน ย่อมจะเพิ่มขึ้น จากการศึกษาให้
โอกาสแก่เขาที่จะพัฒนาความสามารถที่มีอยู่ในตัวครู-อาจารย์
2. การพัฒนาตนเอง เป็นกิจกรรมตั้งแต่เกิดจนตาย การพัฒนาบุคลากร
เป็นกิจกรรมที่จะต้องทำตั้งแต่แรกเข้าทำงานจนถึงเวลาที่จะต้องออกจากงานตาม
วาระ
3. สถานศึกษามีหน้าที่ที่จะต้องเสริมสร้างประสบการณ์ด้านต่าง ๆ ทั้งเพื่อ
เตรียมคนไว้รับหน้าที่ใหม่ และปรับปรุงงานที่ทำอยู่เดิมให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น
ทั้งเป็นคณะและรายบุคคลและบทบาทนี้จะต้องเพิ่มขึ้นอยู่เสมอ
4. จุดประสงค์ประการแรกในการพัฒนาบุคคลนั้น เพื่อปรับปรุงคุณภาพ
ของสถานศึกษาให้สูงขึ้น และ ในกรณีเช่นนี้จำเป็นต้องทำการปรับปรุงให้ผู้ปฏิบัติงาน
สามารถทำงาน ให้สอดคล้องกัน และด้วยคุณภาพในระดับที่ทัดเทียมกัน
5. สถานศึกษาควรจะต้องพัฒนาตัวบุคคลนั้นเป็นการลงทุนรูปหนึ่ง ที่จะ
ให้ผลในระยะยาว นอกจากจะเป็นการเสริมสร้างประสิทธิภาพของผู้ปฏิบัติงานแล้ว
ยังเป็นการดึงดูดคนให้ปรารถนาที่จะทำงานอยู่กับระบบสถานศึกษานั้น ๆ มากขึ้น
อันเป็นการสร้างความเข้มแข็งแก่สถานศึกษานั้น โดยตรง¹⁰

ธรรมณู ฤทธิณี ได้กล่าวถึงความจำเป็นของการพัฒนาครู-อาจารย์ ไว้ดังนี้

1. การเปลี่ยนแปลงและความก้าวหน้าทางด้านวิชาการ ซึ่งดำเนินไป
อย่างรวดเร็วครู-อาจารย์ จำเป็นต้องได้รับการพัฒนาให้ทันกับความเปลี่ยนแปลง
ดังกล่าว

2. หลักสูตรซึ่งได้รับการพัฒนาให้สอดคล้องกับการพัฒนากำลังคน เพื่อให้รองรับกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ มีผลกระทบต่อครู-อาจารย์ ในฐานะผู้ใช้หลักสูตรจึงต้องรับรู้แล้วปรับตัวให้ทัน

3. การเปลี่ยนแปลงตำแหน่งหน้าที่ของครู-อาจารย์ จำเป็นต้องมีการฝึกอบรมเพื่อให้ความรู้และยุทธวิธีการปฏิบัติงานเฉพาะตำแหน่งเหล่านั้น¹¹

ชูชัย รัตตัญญูพงษ์ กล่าวว่า มีปัจจัยหลายประการที่ทำให้จำเป็นต้องมีการพัฒนาครู-อาจารย์ ดังนี้

1. การพัฒนาประสิทธิภาพการเรียนการสอน โดยการลดอัตราส่วนของนักศึกษาต่อครู-อาจารย์ การลดจำนวนชั่วโมงสอน การมีผู้ช่วยสอน การเพิ่มเครื่องมือ เครื่องใช้ประกอบการสอนที่มีราคาแพง การรับครู-อาจารย์ที่มีคุณวุฒิระดับสูงมากขึ้น วิธีการดังกล่าวทั้งหมดมิได้เป็นหลักประกันว่า ครู-อาจารย์จะสอนได้ดีขึ้นตราบดีที่ครู-อาจารย์ผู้สอนไม่สนใจและไม่ให้ความสำคัญ รวมทั้งไม่มีทักษะต่าง ๆ ในการวางแผนการสอน ดำเนินการสอน และประเมินการสอน

2. สถานที่มีทรัพยากรอย่างจำกัด ทำให้สถานศึกษาต่าง ๆ จำเป็นต้องจัดการศึกษาอย่างประหยัด แต่ยังคงคงความมีประสิทธิภาพที่ดีเยี่ยมไว้ โดยเฉพาะอย่างยิ่งจะต้องสอดคล้องกับความต้องการของสังคมที่เปลี่ยนแปลงไป ตลอดจนความต้องการใหม่ ๆ ของผู้เรียน โดยเหตุผลนี้สถานศึกษาจึงต้องตอบสนองต่อความต้องการของสังคม ปรับปรุงและพัฒนาให้ทันต่อความเปลี่ยนแปลงของสังคม อยู่ตลอดเวลา

3. วิชาการสาขาต่าง ๆ ได้ก้าวหน้าอย่างรวดเร็วทั้งในด้านปริมาณที่เพิ่มขึ้นอย่างกว้างขวางและด้านความลึกซึ้ง หากครู-อาจารย์ไม่พยายามติดตามความรู้ก็จะกลายเป็นผู้ล้าหลัง ด้วยเหตุนี้ความรู้ในการวิจัยและการให้ความสะดวกแก่ครู-อาจารย์ในการขวนขวายหาความรู้เพิ่มเติมจึงเป็นสิ่งจำเป็นอย่างยิ่ง ความ

เจริญก้าวหน้าทางด้านวิชาการสาขาต่าง ๆ ทำให้ลักษณะการเรียนการสอนจะต้องเปลี่ยนแปลงไปด้วย

4. ความก้าวหน้าทางวิชาการศึกษาหลักวิชาทางการศึกษาแต่เดิมนั้นลักษณะเป็นทฤษฎีมากเกินไป ในระยะหลังได้รับการพัฒนาให้เหมาะสมและนำมาใช้ประโยชน์ได้มากขึ้น โดยการเรียนการสอนได้เน้นถึงการนำไปใช้โดยการทดลอง ในขณะที่เกี่ยวกับการศึกษาค้นคว้าในส่วนที่เกี่ยวกับศาสตร์ทางด้านการศึกษา ก็ได้รับการพัฒนามากยิ่งขึ้น และสามารถนำไปใช้เพื่อการศึกษาได้มากขึ้น โดยเฉพาะในเรื่องของลักษณะผู้เรียนจิตวิทยาการเรียนรู้อุเทศนและวิธีการสอนต่าง ๆ เป็นต้น¹²

สุเมธ เคียวอศฺวเรศ ได้ให้เหตุผลในเรื่องของความจำเป็นที่ต้องพัฒนาบุคลากรไว้ดังนี้

1. เมื่อได้รับการบรรจุและแต่งตั้งบุคลากรเข้าทำงาน จำเป็นต้องมีการอบรมแนะนำเบื้องต้นแก่ผู้ที่เข้างานใหม่ ๆ ในบางครั้งอาจต้องอบรมให้รู้ถึงวิธีการทำงานด้วยเพราะการเรียนรู้อาจจากสถานศึกษานั้น ๆ ส่วนใหญ่เป็นความรู้พื้นฐาน ความรู้เฉพาะอย่างของผู้ที่ได้รับการบรรจุและแต่งตั้งจึงต้องมีนั้นมิได้มีการอบรมมาก่อน
2. โดยธรรมชาติ หน่วยงานต่าง ๆ ไม่ได้หยุดอยู่กับที่ มีการเปลี่ยนแปลงเกิดขึ้นอยู่ตลอดเวลา ในการบริหารหน่วยงานให้บรรลุผลสำเร็จ ผู้บริหารจำเป็นต้องรู้ความรู้อย่างเพียงพอที่จะพัฒนาภายในหน่วยงาน ทั้งในด้านความรู้ ความสามารถ ความชำนาญ ทักษะ ทักษะ ตลอดจนพฤติกรรมให้เปลี่ยนแปลงในทางที่สอดคล้องกับการพัฒนาของหน่วยงาน หากไม่ทำเช่นนั้นแล้วอาจก่อให้เกิดความขัดแย้งและทำให้ประสิทธิภาพของงานลดลง
3. การพัฒนาบุคลากรภายในหน่วยงานจะช่วยเพิ่มคุณภาพและประสิทธิภาพของบุคลากรที่มีอยู่ในปัจจุบันให้สอดคล้องกับความจำเป็นและเป้าหมายของหน่วยงาน

อีกทั้งยังเป็น การเตรียมคนสำหรับรับผิดชอบในตำแหน่งหน้าที่ของหน่วยงานนั้นที่อาจเพิ่มขึ้นหรืออาจเปลี่ยนแปลงในอนาคต

4. ช่วยทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีขวัญและกำลังใจดีขึ้น เพราะเมื่อผู้ปฏิบัติงานได้รับการฝึกอบรมจนมีความสามารถทำงานได้ถูกต้อง ไม่ผิดพลาดย่อมทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีกำลังใจและมีความมั่นใจในการปฏิบัติงานมากยิ่งขึ้น

5. ช่วยลดความเบื่อหน่ายที่เกิดขึ้น เนื่องจากความจำเจกับงานที่ปฏิบัติการฝึกอบรมซึ่งเป็นการพัฒนาบุคลากร เปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานพบปะกับบุคคลภายนอก สันทนาการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นระหว่างผู้เข้ารับการฝึกอบรมด้วยกัน เป็นการผ่อนคลายความซ้ำซากไม่ในตัวเองเห็นจากการได้ความรู้เพิ่มเติมอีก

6. วิทยาการตลอดจนเทคโนโลยีใหม่ ๆ ได้รับการพัฒนาให้เจริญก้าวหน้าอยู่ตลอดเวลา หากหน่วยงานไม่ได้เตรียมการพัฒนาด้านไว้ล่วงหน้าอาจจะประสบปัญหาไม่สามารถให้บุคคลที่มีอยู่ปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่ และเกิดประโยชน์สูงสุด

7. ระเบียบ ข้อบังคับและกฎหมาย มีการเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ จำเป็นต้องฝึกอบรมผู้ปฏิบัติงานให้มีความรู้ในระเบียบ ข้อบังคับ และกฎหมายที่เปลี่ยนแปลงนั้น

8. การพัฒนาบุคลากรนอกจากจะเป็นประโยชน์ต่อการใช้ทรัพยากรบุคคลได้อย่างมีประสิทธิภาพแล้ว ยังช่วยในการธำรงรักษากำลังคนไว้ให้เป็นประโยชน์กับหน่วยงานได้เป็นเวลานาน

9. ช่วยในการเตรียมบุคคลที่หน่วยงานมีอยู่ในปัจจุบันให้พร้อมที่จะก้าวไปสู่ตำแหน่งหน้าที่การงานในระดับสูง¹³

จากความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากรดังกล่าว วิทยุ สาร ได้เน้นความจำเป็นของการพัฒนาครู-อาจารย์ โดยเฉพาะไว้ว่า

แม้ครู-อาจารย์จะมีความสามารถดีแต่เพียงใดก็ตามถ้าเวลาผ่านไปนาน ๆ บรรดาความรู้ความชำนาญย่อมอ่อนลง เป็นธรรมดาหรือบางที่การทำงานจำเจอยู่เสมอ ๆ งานที่ทำก็จะกลายเป็นความเบื่อหน่ายได้เหมือนกัน การได้เปลี่ยนงาน

เป็นครั้งคราว การได้ออกไปพบปะสังสรรค์กับครู-อาจารย์หรือบุคลากรของสถานศึกษาอื่นบ้าง อาจช่วยให้มีความสดชื่นมีพลังและกำลังใจเกิดขึ้นใหม่กลับมาทำงานได้ดีขึ้นก็ได้ ดังนั้นการให้ครู-อาจารย์ หรือบุคลากรที่ทำหน้าที่ต่าง ๆ ของสถานศึกษาได้เข้าร่วมสัมมนาหรือ เข้าร่วมการฝึกอบรม ซึ่งฝ่ายการศึกษาจัดขึ้นเป็นครั้งคราวเป็นสิ่งจำเป็นที่สถานศึกษาควรสนับสนุนทุกวิถีทาง นอกจากนี้สถานศึกษาอาจเชิญวิทยากรจากหน่วยงานอื่นมาบรรยายเรื่องวิธีสอนหรือหลักการการทำงานให้ครู-อาจารย์ในสถานศึกษาได้ฟัง เป็นครั้งคราวได้ การได้ไปทัศนศึกษาร่วมกันทั้งสถานศึกษาก็มีส่วนให้ครู-อาจารย์มีโอกาสรู้จักกันสนทนากันในหมู่เพื่อนร่วมงาน ทำให้บรรยากาศของการทำงานเป็นไปฉันท์มิตร งานที่ทำหลังจากการได้ไปทัศนศึกษาร่วมกันน่าจะได้ผลดีขึ้น กิจกรรมต่าง ๆ ดังกล่าวมานี้เป็นสิ่งจำเป็นที่สถานศึกษาควรพิจารณา ทั้งนี้เพื่อพัฒนาครู-อาจารย์ให้เข้มแข็งและทันสมัย¹⁴

จากเหตุผลที่กล่าวมา สถานศึกษาควรตระหนักถึงความจำเป็นของการพัฒนาครู-อาจารย์ เพราะการสรรหาบุคลากร การบรรจุและแต่งตั้งบุคลากรเข้าสู่หน่วยงาน อาจไม่ได้บุคลากรที่เหมาะสมกับหน้าที่การงานของตนเองเสมอไป การเปลี่ยนแปลงหลักสูตรใหม่แต่ละคราวครู-อาจารย์ อาจไม่เข้าใจนโยบายและวัตถุประสงค์ของหลักสูตรอย่างแท้จริง ตลอดจนครู-อาจารย์แต่ละคนอาจมีภูมิหลังแตกต่างกัน ซึ่งอาจก่อให้เกิดความขัดแย้งในการทำงานร่วมกันได้ นอกจากนี้ครู-อาจารย์ที่ปฏิบัติการสอนมาเป็นเวลานาน อาจหย่อนลงไปในด้านประสิทธิภาพของการทำงาน ดังนั้นการพัฒนาครู-อาจารย์จึงเป็นการพัฒนาความสามารถของครู-อาจารย์ให้ก้าวหน้าในอาชีพมากขึ้น

สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ ได้กำหนดวัตถุประสงค์ของการพัฒนาบุคลากรไว้ 2 ประการ ดังนี้

1. เพื่อให้บุคลากรได้มีความสามารถเหมาะสมกับงานที่ปฏิบัติอันได้แก่ การพัฒนาบุคลากรที่เข้าทำงานใหม่หรือก่อนทำงาน หรือการพัฒนาบุคลากรก่อนที่จะเลื่อนตำแหน่งหรือแต่งตั้ง เป็นต้น

2. เพื่อเพิ่มพูนความสามารถในการปฏิบัติงานให้สูงขึ้นเพื่อจะได้ปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ¹⁵

สมพงษ์ เกษมสิน กล่าวว่า ในการพัฒนาบุคลากรนั้นมีวัตถุประสงค์ 2 ลักษณะดังนี้

1. วัตถุประสงค์ขององค์การ เพื่อสร้างความสนใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร เพื่อเสนอแนะวิธีการปฏิบัติงานที่ดีที่สุด เพื่อพัฒนาการปฏิบัติงานให้ได้ผลสูงสุด เพื่อลดความสิ้นเปลืองและป้องกันอุบัติเหตุในการปฏิบัติงาน เพื่อจัดมาตรฐานในการปฏิบัติงาน เพื่อพัฒนาการบริหารงานโดยเฉพาะด้านบุคลากร ให้มีความพึงพอใจทุกฝ่าย เพื่อพัฒนาฝีมือในการปฏิบัติงานของบุคลากร เพื่อฝึกฝนบุคลากรไว้เพื่อลดความก้าวหน้าของงานและการขยายองค์การ และเพื่อสนองบริการ อันมีประสิทธิภาพแก่สาธารณะ

2. วัตถุประสงค์ส่วนบุคคล เพื่อความก้าวหน้าในการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง เพื่อพัฒนาบุคลิกภาพในการปฏิบัติงาน เพื่อพัฒนาฝีมือในการปฏิบัติงาน โดยการทดลองการปฏิบัติ เพื่อให้เรียนรู้งาน ลดการเสี่ยงอันตราย อีกทั้งให้รู้จักปรับปรุงสภาพการปฏิบัติงานให้ดีขึ้น เพื่อฝึกฝนการใช้กระบวนการตัดสินใจเพื่อส่งเสริมและสร้างขวัญในการปฏิบัติงาน เพื่อเข้าใจนโยบายและความมุ่งหมายขององค์การที่ปฏิบัติงานให้ดีขึ้น และเพื่อให้มีความพอใจในการปฏิบัติงาน ความมุ่งหมายเหล่านี้เป็นความมุ่งหมายส่วนบุคคลทั่ว ๆ ไป¹⁶

Dutt ได้กล่าวถึงวัตถุประสงค์ของการพัฒนาบุคลากรครู-อาจารย์ไว้ดังนี้

1. เพื่อเป็นการกระตุ้นให้คณะครู-อาจารย์ ครูใหญ่ ศึกษานิเทศก์ ผู้บริหาร และบุคคลอื่น ๆ ในกลุ่มสถานศึกษาได้ร่วมกันศึกษาเพื่อแสวงหาทิศทางการศึกษาใหม่ ๆ ทาง การศึกษารวมทั้งการศึกษาค้นคว้าวิจัยทั้งภาคทฤษฎีและภาคปฏิบัติ การพัฒนาบุคลากร จึงจำเป็นอย่างยิ่งสำหรับผู้มีอาชีพครู เพราะเป็นการสร้างสรรค์ ความรู้ใหม่ ๆ ให้แก่ครู-อาจารย์

2. เพื่อช่วยเหลือครู-อาจารย์ใหม่ที่เผชิญสถานการณ์ใหม่ ต้องการคำแนะนำ ช่วยเหลือในการแก้ปัญหาที่ตัวเองประสบอยู่

3. เพื่อจัดซื้ออุปกรณ์พร้อมขั้นพื้นฐานสำหรับการเตรียมครู-อาจารย์ และ ผู้บริหาร เพราะการศึกษาอบรมก่อนประจำการไม่เป็นการเพียงพอ จำเป็นต้องมี ความรู้และทักษะต่าง ๆ เพื่อแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นในการปฏิบัติงาน

4. เพื่อช่วยให้เกิดความเข้าใจเกี่ยวกับสังคมและวัฒนธรรมที่กำลัง เปลี่ยนแปลง ซึ่งมีอิทธิพลต่อการจัดหลักสูตรและการเรียนการสอน

5. เป็นเครื่องมือของครู-อาจารย์ และผู้บริหาร ที่มีทักษะในการแก้ปัญหา และพัฒนาให้เกิดเจตคติอันพึงปรารถนา รวมทั้งเกิดความรับผิดชอบต่ออาชีพครู

6. เพื่อเสนอแนะความรู้ใหม่ ๆ ให้แก่ครู-อาจารย์ ในการนำไปสอน นักเรียนตามความแตกต่างและความเหมาะสมของแต่ละบุคคล ช่วยให้ครู-อาจารย์ ได้วางแผนและปรับปรุงวิธีสอนให้เกิดประสิทธิภาพและการปฏิบัติงานของครู- อาจารย์ที่มีประสิทธิภาพ

7. ช่วยพัฒนาให้เกิดทักษะผู้นำที่ดีในสถานศึกษา ครู-อาจารย์ต้องกล้าแสดง บทบาทการเป็นผู้นำในการจัดกิจกรรมต่าง ๆ การเป็นผู้นำนั้นประสบการณ์ และ ทักษะ มีความจำเป็นอย่างยิ่ง

8. เพื่อให้สถาบันการผลิตครู-อาจารย์ได้เตรียมการอย่างเหมาะสม โดย ต้องคำนึงถึงปริมาณและคุณภาพของบุคลากรที่ผลิตออกมา

9. เพื่อช่วยให้สถาบันการผลิตครู-อาจารย์ปรับปรุงการฝึกทักษะในการผลิต ครู-อาจารย์ให้เหมาะสมยิ่งขึ้น ในด้านบุคลิกภาพ ความสนใจ ความรู้ ทักษะ และ เจตคติที่พึงปรารถนา¹⁷

สุภัตรา เกตุวงษ์ ได้ทำการวิจัยเรื่อง "การพัฒนาคณาจารย์วิทยาลัยเทคนิคในพื้นที่ชายฝั่งทะเลตะวันออก" ผลการวิจัยพบว่า

การพัฒนาครู-อาจารย์ของวิทยาลัย ดำเนินการใน 2 ลักษณะ คือ ดำเนินการโดยทนายศึกษานิเทศก์และศูนย์ฝึกอบรมและพัฒนาอาชีวศึกษา 1 กับวิทยาลัยดำเนินการเอง โดยมีกิจกรรมฝึกอบรม สัมมนา การประชุมเชิงปฏิบัติการและการให้ศึกษาต่อระดับสูงสำหรับความต้องการพัฒนาผู้บริหารและอาจารย์ที่มีความต้องการแตกต่างกันผู้บริหารต้องการพัฒนาจิตใจเป็นอันดับแรก และรูปแบบการจัดกิจกรรมที่ใช้ระยะเวลาสั้น ๆ ส่วนอาจารย์ต้องการศึกษาต่อและทดสอบฝีมือ เพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถ ทั้งสองฝ่ายมีความปรารถนามากที่สุด คือ เป็นอาจารย์สอนที่มีคุณภาพ ผู้บริหารและอาจารย์ที่มีเพศ อายุ วุฒิการศึกษา อายุราชการ และเงินเดือนแตกต่างกัน มีความต้องการพัฒนาและรูปแบบกิจกรรมเพื่อการพัฒนาแตกต่างกัน¹⁸

เจียมจิต เผือกศรี ได้ทำการวิจัยเรื่อง "ความคิดเห็นของผู้บริหารและอาจารย์เกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากร คณะวิชาคหกรรมศาสตร์ สถานศึกษากลุ่มภาคกลาง สังกัดกรมอาชีวศึกษา ผลการวิจัยพบว่า

1. อาจารย์คหกรรมส่วนใหญ่มีอายุราชการ 11-15 ปี รองลงมา คือ 6-10 ปี และ 1-5 ปี น้อยที่สุด
2. การฝึกอบรม หรือประชุมเชิงปฏิบัติการ ผู้บริหารและครู-อาจารย์มีความเห็นสอดคล้องกันว่าได้ปฏิบัติปานกลางและควรปฏิบัติให้มากขึ้น โดยผู้บริหารมีความเห็นว่าควรพัฒนาให้มากที่สุด ในเรื่องการสอนและการปฏิบัติงาน และควรมีการติดตามประเมินผล ความก้าวหน้าในการนำวิชาการใหม่ ๆ มาใช้
3. การนิเทศและติดตามผลการใช้หลักสูตร ผู้บริหารและครู-อาจารย์มีความเห็นสอดคล้องกันว่าควรปฏิบัติให้มากขึ้นคือการมีวิธีการกระตุ้นให้บุคลากรมีกำลังใจในการพัฒนาตนเอง รองลงมาคือ นำปัญหาด้านการเรียนการสอนของครู-

อาจารย์มาเป็นแนวทางการจัดอบรมเพื่อกระตุ้นให้ครู-อาจารย์มีความกระตือรือร้นที่จะยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางวิชาการ

4. การบริการสื่อการเรียนการสอน ผู้บริหารและครู-อาจารย์มีความเห็นสอดคล้องกันว่าควรได้รับการพัฒนาให้มากขึ้น โดยผู้บริหารมีความเห็นว่าควรสนับสนุนให้ครูคหกรรม ให้สื่อการเรียนการสอนที่ทันสมัยและมีเครื่องมือเครื่องใช้ในการเรียนภาคปฏิบัติเพียงพอกับจำนวนนักศึกษา

5. การประชุมเกี่ยวกับการจัดครูและวิธีสอน ผู้บริหารและครู-อาจารย์มีความเห็นสอดคล้องกันว่าควรปฏิบัติให้มากขึ้น โดยให้ผู้บริหารมีความเห็นว่าครู-อาจารย์ควรได้สอนตามความถนัดของตนและครู-อาจารย์ควรมีการพัฒนาตนเองเรื่องเทคนิควิธีสอน โดยครู-อาจารย์มีความเห็นว่าควรค้นคว้าเนื้อหาเพิ่มเติมจากใบความรู้ในการสอนภาคทฤษฎีเป็นอันดับแรก¹⁹

มานพ สุตสงวน ได้ทำการวิจัยเรื่อง "การศึกษาความต้องการพัฒนาคณาจารย์สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง" พบว่า

คณาจารย์มีคุณปริญญามากที่สุด และดำรงตำแหน่ง "อาจารย์" มากที่สุดเช่นกัน คณาจารย์ส่วนใหญ่เริ่มรับราชการที่สถาบัน และในปัจจุบันมีระยะเวลาการรับราชการโดยเฉลี่ย 11-15 ปี ในขณะที่รับราชการได้ลาศึกษาต่อในระดับปริญญาโท ทั้งในและต่างประเทศ 20.0% ศึกษาในระดับปริญญาเอกเพียง 0.2% การฝึกอบรมดูงาน ณ ต่างประเทศมากถึง 50.4% ส่วนมากจะไปก่อนปีการศึกษา 2533 คณาจารย์ประมาณ 30.0% ที่ได้รับทุนทำวิจัย และเป็นทุนการวิจัยภายในประเทศ มีคณาจารย์เพียง 10.0% ที่เคยได้รับทุนวิจัย ณ ต่างประเทศ

สำหรับการลาพักไปปฏิบัติงานเพื่อเพิ่มพูนความรู้ทางวิชาการ คณาจารย์ส่วนใหญ่ไม่เคยลาพัก และคณาจารย์จำนวนมากได้ แพล เวียนเวียน เขียนตำรา รวมทั้งบทความทางวิชาการ ได้รับการเผยแพร่ต่อสาธารณชนด้วย ในส่วนของการเข้าร่วมประชุมสัมมนาภายนอกสถาบัน เมื่อปีการศึกษา 2534 มีจำนวน 44%

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่นิยมนำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สำหรับการจัดฝึกอบรมเพื่อพัฒนาอาจารย์ของสถาบัน โดยเฉพาะไม่มีการดำเนินการเลย และที่น่าสนใจมากที่สุดคือ สถาบันไม่เคยจัดการประชุมพิเศษเกี่ยวกับการสอนและเรื่องอื่น ๆ

ความต้องการการพัฒนาด้านวิชาชีพเฉพาะสาขา คณาจารย์มีความต้องการพัฒนาในระดับมากเกี่ยวกับการเรียนรู้ เทคโนโลยีขั้นสูง และการฝึกปฏิบัติการใช้เครื่องมืออุปกรณ์ที่ทันสมัย เกี่ยวกับวิชาที่สอน สำหรับวิธีการพัฒนาด้านวิชาชีพเฉพาะสาขา คณาจารย์เห็นว่าวิธีการที่เหมาะสมมากคือ การศึกษาดูงาน การฝึกอบรมและการวิจัยในสาขาวิชาที่เกี่ยวข้องกับการจ้างผู้เชี่ยวชาญมาให้คำแนะนำด้านวิชาชีพเฉพาะสาขาแก่อาจารย์ผู้สอนคณาจารย์เห็นว่ามีเหมาะสมในระดับปานกลาง

ความต้องการพัฒนาด้านวิทยาการการสอน คณาจารย์มีความต้องการพัฒนาในระดับมากเกี่ยวกับการเรียนรู้วิทยาการใหม่ ๆ ทางการศึกษาและการนำคอมพิวเตอร์มาช่วยสอน สำหรับความต้องการพัฒนาด้านวิทยาการสอนเกี่ยวกับการศึกษาวิธีการวิเคราะห์ข้อสอบเพื่อเก็บข้อสอบไว้ใช้ในครั้งต่อไปและการศึกษาวิธีการให้คะแนน การจัดระบบ (ให้เกรด) นักศึกษา คณาจารย์มีความต้องการในระดับปานกลาง สำหรับวิธีการพัฒนาด้านวิทยาการสอนคณาจารย์เห็นว่า วิธีการที่เหมาะสมมาก คือการฝึกอบรมและการสนับสนุนให้เข้าร่วมกิจกรรมกับสมาคมวิชาชีพทางการศึกษา ส่วนการมีหน่วยงานกลางช่วยอาจารย์จัดทำคะแนนมาตรฐานเพื่อการจัดระดับ (ให้เกรด) และการนิเทศการสอน คณาจารย์เห็นว่ามีเหมาะสมในระดับปานกลาง

การศึกษาเปรียบเทียบความต้องการพัฒนาของคณาจารย์ที่มีวุฒิการศึกษา และมีตำแหน่งทางวิชาต่างกัน ผลการวิจัยพบว่า คณาจารย์ที่มีวุฒิการศึกษาต่างกันมีความต้องการการพัฒนา ความรู้ความสามารถด้านวิชาชีพเฉพาะสาขากันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และด้านวิชาการอื่น ๆ ที่เน้นบทบาทหน้าที่ของคณาจารย์ในสถาบันแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งอาจสรุปได้ว่า คณาจารย์ที่มีวุฒิการศึกษาต่างกันมีความต้องการการพัฒนา

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ด้านวิชาชีพเฉพาะสาขา ด้านวิทยาการสอน และด้านวิชาการอื่น ๆ ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้

ความต้องการการพัฒนาของคณาจารย์ที่มีตำแหน่งทางวิชาการต่างก็มีความต้องการการพัฒนา ด้านวิชาชีพเฉพาะสาขาแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ด้านวิทยาการสอนแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และด้านวิชาการอื่น ๆ ที่เน้นบทบาทหน้าที่ของคณาจารย์ในสถาบันแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งอาจสรุปได้ว่า คณาจารย์ที่มีตำแหน่งทางวิชาการต่างก็มีความต้องการการพัฒนาด้านวิชาชีพเฉพาะสาขาด้านวิทยาการสอน และด้านวิชาการอื่น ๆ ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้

อุปสรรคและปัญหาการพัฒนาคณาจารย์ที่คณาจารย์ประสบอยู่ในระดับมากคือ การสนับสนุนด้านงบประมาณ เพื่อพัฒนาคณาจารย์ การสนับสนุนในการจัดกิจกรรม เพื่อพัฒนาคณาจารย์ และนโยบายของสถาบันที่มีต่อการพัฒนาคณาจารย์ปัญหา อุปสรรคที่ประสบอยู่ในระดับปานกลางคือ การเผยแพร่บทความทางวิชาการทั้งภายในและภายนอกสถาบัน การลาศึกษาต่อต่างประเทศ การลาศึกษาต่อภายในและภายนอกสถาบัน

ข้อเสนอแนะของผู้วิจัย จากการวิจัยครั้งนี้พบว่า คณาจารย์มีความต้องการการพัฒนาในด้านวิชาชีพเฉพาะสาขา ด้านวิทยาการสอนและด้านวิชาการอื่น ๆ ค่อนข้างสูง เห็นสมควรที่จะเสนอสถาบันให้มีหน่วยงานพัฒนาคณาจารย์ในระดับสถาบันเป็นผู้รับผิดชอบการพัฒนาคณาจารย์ทั้ง 3 ด้าน มีคณาจารย์ทุกคณะร่วมด้วย ในรูปของคณะกรรมการเพื่อดำเนินกิจกรรมการพัฒนาคณาจารย์ให้สอดคล้องกับความต้องการพัฒนาของคณาจารย์เพื่อประโยชน์ของสถาบัน/คณาจารย์และเป็น การพัฒนาบุคลากรทางหนึ่งด้วย ในส่วนของสภาคณาจารย์ ควรมีส่วนร่วมโดยให้การสนับสนุน เสนอแนะและให้ความร่วมมือในการจัดกิจกรรมการพัฒนาคณาจารย์ ทุก ๆ ด้าน²⁰

มนัส กลัดอยู่ ได้ทำการวิจัยเรื่อง "การศึกษาความต้องการกิจกรรมพัฒนาครูและอาจารย์สาขาวิชาช่างอุตสาหกรรมของวิทยาลัยเทคนิคกลุ่มอาชีวศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ" ผลการวิจัยพบว่า

1. ครูและอาจารย์สาขาวิชาช่างอุตสาหกรรมเกี่ยวกับความต้องการกิจกรรมพัฒนาครูและอาจารย์ของวิทยาลัยเทคนิค ทั้ง 3 ด้าน พบว่า มีความต้องการกิจกรรมพัฒนาครูและอาจารย์อยู่ในระดับมาก ทั้ง 6 ด้าน ได้แก่ ด้านการปฐมนิเทศ ด้านการฝึกอบรมและการสัมมนา ด้านการเผยแพร่ข่าวสารทางวิชาการ ด้านการศึกษาและดูงาน ด้านการพัฒนากายและจิตใจ และด้านการส่งเสริมให้มีการศึกษาต่อ

2. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับความต้องการกิจกรรมพัฒนาครูและอาจารย์ ทั้ง 6 ด้าน พิจารณาตามอายุของครูและอาจารย์ ประสบการณ์ในการทำหน้าที่สอน วุฒิการศึกษา และแผนกวิชาช่าง ปรากฏผล ดังนี้

2.1 ครูและอาจารย์ที่มีอายุต่างกันมีความต้องการกิจกรรมพัฒนาครูและอาจารย์ทั้ง 6 ด้าน ไม่แตกต่างกัน

2.2 ครูและอาจารย์ที่มีประสบการณ์ในการทำหน้าที่สอนต่างกันมีความต้องการกิจกรรมพัฒนาครูและอาจารย์ทั้ง 6 ด้าน ในภาพรวมไม่แตกต่างกันแต่พิจารณาเป็นรายด้านปรากฏว่า ด้านการส่งเสริมให้มีการศึกษาต่อ มีความต้องการแตกต่างกัน กล่าวคือ ครูและอาจารย์ที่มีประสบการณ์น้อยกว่า 5 ปี มีความต้องการมากกว่าครูและอาจารย์ที่มีประสบการณ์ตั้งแต่ 5-10 ปี

2.3 ครูและอาจารย์ที่มีวุฒิการศึกษาต่างกันมีความต้องการกิจกรรมพัฒนาครูและอาจารย์ทั้ง 6 ด้าน ในภาพรวมไม่แตกต่างกันแต่พิจารณาเป็นรายด้านปรากฏว่าด้านการศึกษาและดูงานมีความต้องการแตกต่างกัน กล่าวคือ ครูและอาจารย์ ที่มีวุฒิการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี มีความต้องการมากกว่าครูและอาจารย์ที่มีวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี

2.4 ครูและอาจารย์ที่สอนอยู่ในแผนกวิชาช่างต่างก็มีความต้องการกิจกรรมการพัฒนาครูและอาจารย์ทั้ง 6 ด้าน ในภาพรวมไม่แตกต่างกันแต่พิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านการส่งเสริมให้มีการศึกษาต่อ มีความต้องการแตกต่างกัน กล่าวคือ ครูและอาจารย์ที่อยู่ในแผนกวิชาช่างเชื่อม โลหะมีความต้องการมากกว่า ครูและอาจารย์ที่อยู่ในแผนกวิชา ช่างอิเล็กทรอนิกส์ ช่างก่อสร้าง และช่างกลโรงงาน ตามลำดับ²¹

สรุปได้ว่าวัตถุประสงค์ของการพัฒนาบุคลากรครู-อาจารย์นั้นเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ความชำนาญ ทักษะ เจตคติ และพฤติกรรม พร้อมทั้งพัฒนาจิตใจควบคู่กันไป โดยยึดหลักของความประหยัด มุ่งเพื่อถ่ายทอดความรู้ให้แก่นักเรียน นักศึกษา ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเพื่อเป็นการให้ครู-อาจารย์ผู้ที่ได้รับการพัฒนา ได้รับความรู้ และเกิดความก้าวหน้าในการปฏิบัติงานเป็นอย่างดี

หลักการพัฒนาบุคลากร

การพัฒนาบุคลากรเป็นลักษณะของการศึกษาอบรมที่จำเป็นสำหรับบุคลากรเพราะจะทำให้บุคลากรนั้นปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น พันัส หันนาดิษฐ์ ได้ให้หลักการในการพัฒนาครู-อาจารย์ซึ่งสรุปได้ว่า

ประสิทธิภาพของสถานศึกษาย่อมขึ้นอยู่กับความรู้ ความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน การพัฒนาคนนั้นเป็นกิจกรรมตั้งแต่เกิดจนตาย ระบบสถานศึกษามีหน้าที่ที่จะต้องเสริมสร้างประสบการณ์ต่าง ๆ ทั้งเพื่อเตรียมคนไปรับหน้าที่ใหม่ และปรับปรุงงานที่ทำอยู่เดิมให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น เพื่อปรับปรุงคุณภาพของระบบสถานศึกษาให้สูงขึ้น และระบบสถานศึกษาควรถือว่า การพัฒนาบุคลากรนั้นเป็นการลงทุนรูปหนึ่งที่จะให้ผลระยะยาว²²

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

Castetter ได้จัดลำดับขั้นตอนในการพัฒนาบุคลากรได้เป็น 5 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นที่ 1 การสำรวจปัญหาและความต้องการ การพัฒนาบุคลากรเริ่มจากการสำรวจเพื่อให้ทราบปัญหาและความต้องการที่แท้จริงของสถานศึกษา เกี่ยวกับการพัฒนา ซึ่งในขั้นตอนนี้ควรจะครอบคลุมกิจกรรมในการสำรวจ หรือรวบรวมข้อมูลจากปริมาณงานที่สถานศึกษารับผิดชอบ เทคนิควิธีการต่าง ๆ ที่สถานศึกษา ใช้อยู่ ความรู้ความสามารถ วิจัยดำเนินงานกับบุคลากรภายในสถานศึกษา ใช้ปฏิบัติงาน คุณวุฒิของบุคคล ประสบการณ์ในการฝึกอบรมและความชำนาญงาน นอกจากนี้ควรสำรวจความต้องการในอนาคตทั้งที่เกี่ยวกับตัวบุคลากร เช่น การคาดการณ์เกี่ยวกับความก้าวหน้าในตำแหน่งการทำงานและที่เกี่ยวกับสถานศึกษา เช่น แผนงานในอนาคตและคุณภาพของบุคลากรที่สถานศึกษาต้องการ เป็นต้น จากข้อมูลเหล่านั้นผู้บริหารสถานศึกษาจะประมวลเข้า เพื่อเป็นการแสดงให้เห็นถึงความต้องการในการพัฒนาบุคลากรด้านต่าง ๆ ได้

ขั้นที่ 2 การกำหนดวัตถุประสงค์ของการพัฒนา โดยคำนึงถึงความต้องการของสถานศึกษาเป็นหลัก ควรมีการกำหนดกลุ่มเป้าหมายที่จะทำการพัฒนาและกำหนดผลที่คาดว่าจะได้รับทั้งในระยะสั้นและระยะยาว โดยกำหนดวัตถุประสงค์ในการพัฒนาบุคลากรนั้นจะต้องสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของงานที่ปฏิบัติ ผู้บริหารและผู้ที่เกี่ยวข้องควรร่วมกันพิจารณาและกำหนดว่าการพัฒนาบุคลากรนั้น สถานศึกษานี้ต้องการอะไรและต้องการให้บุคลากรที่ได้รับการพัฒนานั้นมีความรู้ความสามารถหรือความชำนาญในระดับใด

ขั้นที่ 3 การวางแผนพัฒนา เป็นขั้นตอนที่มีความละเอียดครอบคลุมถึงการกำหนดกิจกรรมหรือวิธีการต่าง ๆ ที่จะใช้ในการพัฒนา การกำหนดผู้รับผิดชอบ กิจกรรมเหล่านั้นและกำหนดเวลาที่จะดำเนินการ ในการวางแผนเพื่อพัฒนาบุคลากรนั้น ผู้บริหารและผู้ที่เกี่ยวข้องจะต้องพิจารณากำหนดกิจกรรมหรือวิธีการต่าง ๆ ให้สอดคล้องกับความต้องการและวัตถุประสงค์ของการพัฒนา การพัฒนาบางอย่างอาจเน้นเพียงให้ความรู้เฉพาะบุคลากร บางอย่างต้องการให้ความรู้หรือ

พัฒนาบุคลากรในสายงานนั้นทั้งหมด นอกจากนั้นการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรควรจะต้องพิจารณาให้สอดคล้องกับแผนด้านอื่นที่เกี่ยวข้องกับบุคลากรด้วย เช่น แผนต้องการอัตรากำลังและแผนการสรรหา เป็นต้น

ขั้นที่ 4 การดำเนินการพัฒนาตามแผน ในการดำเนินการตามแผนที่กำหนดไว้ ควรจะให้บุคลากรที่เกี่ยวข้องได้รับทราบเกี่ยวกับแผนดำเนินการดังกล่าว เพื่อจะได้มีความเข้าใจ และให้ความร่วมมือซึ่งจะช่วยให้แผนพัฒนาบุคลากรประสบความสำเร็จยิ่งขึ้น

ขั้นที่ 5 การติดตามประเมินผลการพัฒนาเป็นขั้นตอนสุดท้ายที่สำคัญมากเพราะเป็นการติดตามผลเป็นระยะ ๆ ให้มีการดำเนินการตามขั้นตอนต่าง ๆ ที่กำหนดไว้ พร้อมทั้งประเมินปัญหา อุปสรรคและข้อบกพร่องต่าง ๆ ในการประเมินผลการพัฒนานั้น ผู้บริหารควรดำเนินการประเมินทั้ง ในด้านของวิธีการพัฒนาและผลที่ได้จากการพัฒนาแล้วสิ่งใหม่ ๆ ส่วนในด้านการประเมินผลการพัฒนานั้น ควรทำเมื่อบุคลากรที่ผ่านการพัฒนาแล้วเข้าปฏิบัติได้ระยะเวลาหนึ่งแล้ว ผลที่ได้จากการประเมินการพัฒนานี้จะกลับไปสู่วงจรของระบบและขั้นตอนของการพัฒนาบุคลากรอีกครั้งหนึ่งเพื่อเป็นแนวทางสำหรับการแก้ไขปรับปรุงขั้นตอนต่าง ๆ ให้มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น²³

สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ ได้แบ่งการดำเนินการพัฒนาบุคลากรออกเป็น 4 ขั้นตอน ดังนี้

1. การหาความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากรหรือหาปัญหาที่จะต้องพัฒนาบุคลากร หมายถึง การพิจารณาว่า มีความจำเป็นที่จะต้องพัฒนาบุคลากรหรือไม่ โดยศึกษาหาความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากร ซึ่งอาจจะมีหลายวิธีดังนี้
 - 1.1 ศึกษาจากผลผลิตขององค์การ ในกรณีผลผลิตต่ำทางหนึ่งที่จะพิจารณาก็คือ บุคลากรต่อความสามารถ ดังนั้น ในกรณีที่มีผลผลิตต่ำก็ต้องพิจารณาว่า มีสาเหตุมาจากความต่อความสามารถของผู้ปฏิบัติงานหรือไม่ และหากต่อความสามารถแล้ว ก็จะต้องพิจารณาว่า ต่อความสามารถด้วยเหตุใด

เพื่อที่จะ ได้นำมากำหนดเป็นความต้องการในการพัฒนาบุคลากรและกำหนดวิธีการต่อไปว่าจะพัฒนาบุคลากร โดยวิธีใด

1.2 ศึกษาจากผลการปฏิบัติงานของบุคลากรผู้ปฏิบัติงานว่าสามารถปฏิบัติงานได้ตามเป้าหมายหรือไม่ หากปฏิบัติงานได้ผลงานต่ำกว่าเป้าหมาย ก็จะต้องพิจารณาต่อไปว่า เพราะเหตุใดความสามารถหรือไม่ และหากต่อความสามารถแล้วจะต่อความสามารถด้วยเหตุใด ทั้งนี้เพื่อจะได้พิจารณาว่า จะสมควรพัฒนาบุคลากรหรือไม่ โดยวิธีใด

1.3 ศึกษาจากนโยบาย วิธีการปฏิบัติงาน แผนงานและเป้าหมายของงานที่เปลี่ยนแปลงไปจากเดิม ว่าสมควรจะต้องพัฒนาบุคลากร โดยวิธีใด จึงจะให้บุคคลสามารถปฏิบัติงานได้ผลตามเป้าหมายที่ต้องการได้

2. การวางแผนในการพัฒนาบุคลากร ควรกำหนดว่าจะพัฒนาตามความจำเป็นหรือเพื่อแก้ปัญหาที่พบและ จะพัฒนาบุคลากรโดยวิธีใด อย่างไร เมื่อไร และจะให้ผู้ใดรับผิดชอบ

2.1 การกำหนดขอบข่ายของการพัฒนาบุคลากร โดยกำหนดว่าจะพัฒนาบุคลากร โดยวิธีใดบ้าง เพื่อที่จะแก้ปัญหาของหน่วยงาน โดยกำหนดเป็นงานหรือโครงการ เช่น การฝึกอบรม การส่งบุคคลไปศึกษา ฝึกอบรมและดูงาน การพัฒนาโดยกระบวนการปฏิบัติงาน การพัฒนาด้วยตนเอง การพัฒนาที่งาน หรือพัฒนาองค์การ

2.2 การวางแผนดำเนินการพัฒนาบุคลากรในแต่ละวิธีหรือในแต่ละเรื่อง กำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมายและกำหนดขั้นตอนในการดำเนินงานและแผนการดำเนินงานในแต่ละขั้นตอนว่า จะดำเนินการเมื่อไร

2.3 กำหนดผู้รับผิดชอบ ว่ามีผู้ใดจะรับผิดชอบงานใด อย่างไร

2.4 กำหนดงบประมาณค่าใช้จ่าย ว่าในการพัฒนาบุคลากรในแต่ละเรื่อง หรือแต่ละโครงการจะใช้งบประมาณจากหมวดใด จำนวนเท่าไร

2.5 กำหนดระบบวิธีการติดตามและประเมินผลในการพัฒนาบุคลากร ว่าในการพัฒนาบุคคลในแต่ละวิธีนั้น จะติดตามผลและประเมินผลอย่างไร

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

2.6 จัดทำโครงการและเสนอผู้มีอำนาจเพื่อพิจารณาอนุมัติโครงการ ได้แก่ การจัดทำโครงการตามแบบที่กำหนดเพื่อนำเสนอผู้มีอำนาจให้อนุมัติโครงการต่อไป

3. การดำเนินการพัฒนาบุคลากร การดำเนินการพัฒนาบุคลากรตามที่ได้วางแผนไว้ตามระยะเวลาหรือปฏิทินปฏิบัติงานที่กำหนด

4. การติดตามและประเมินผล การติดตามและประเมินผลการพัฒนาบุคลากรวิธีต่าง ๆ ตามแผนที่กำหนดไว้ว่า ได้ดำเนินการไปตามแผนงาน วัตถุประสงค์ และเป้าหมายที่กำหนดไว้แค่ไหน ในการติดตามและประเมินผลงานนั้น อาจดำเนินการได้เป็น 3 ระยะ คือ

4.1 การติดตามและประเมินผลในระหว่างการดำเนินการพัฒนาบุคลากร เช่น ระหว่างการฝึกอบรม เป็นต้น

4.2 ประเมินผลหลังจากการเสร็จสิ้นการพัฒนาบุคลากรหรือหลังจากสิ้นสุดโครงการ

4.3 การติดตามและประเมินผลภายหลังจากสิ้นสุดโครงการและบุคลากรกลับไปปฏิบัติงานในระยะหนึ่ง เพื่อจะได้ทราบว่า บุคลากรผู้นั้นได้นำผลจากการพัฒนาไปใช้ประโยชน์กับเขาอย่างไรบ้าง การติดตามและประเมินผลในลักษณะนี้จะนิยม ใช้กับการติดตามและประเมินผลการฝึกอบรมเป็นสำคัญ²⁴

กล่าวโดยสรุป กระบวนการในการพัฒนาบุคลากรนั้น เป็นไปในลักษณะของกระบวนการบริหารงานบุคคล หรือการบริหารงานด้านต่าง ๆ ทั่วไป แต่ในบางขั้นตอนที่แยกออกมาให้เด่นชัดขึ้นเพื่อจะได้ดำเนินการ อันได้แก่ การหาความจำเป็นในการพัฒนาบุคคล ซึ่งจะต้องดำเนินการเป็นประการแรกก่อนที่จะเข้าสู่กระบวนการบริหารโดยทั่วไป คือ การวางแผนงานและการติดตามและประเมินผล

การจัดกิจกรรมการพัฒนาศิลปะ

ในการจัดกิจกรรมการพัฒนาศิลปะ มีหลายวิธี ซึ่งขึ้นอยู่กับความเห็น ความนิยมสภาพงานและเวลา อาจจัดได้ทั้งที่เป็นพิธีการ และไม่เป็นพิธีการ ไพฑูรย์ สินลารัตน์ ได้แบ่งการจัดกิจกรรมการพัฒนาศิลปะออกเป็น 3 แบบ ดังนี้

1. แบบที่จัดตามสะดวก จะจัดบรรยายหรือประชุมเป็นครั้งคราว เช่น การประชุมพิเศษครู-อาจารย์ใหม่ใช้เวลาที่จัดประมาณ 1-2 ชั่วโมง ไม่เกินครึ่งวัน ผู้บรรยายเป็นผู้ชำนาญพิเศษในด้านนั้นจริง ๆ
2. แบบที่จัดอย่างมีระบบ จะจัดกิจกรรมทุกรูปแบบคือ เมื่อมีการบรรยายสัมมนาแล้ว จะมีการพิมพ์เอกสารเผยแพร่เพื่อกระตุ้นให้ครู-อาจารย์เห็นความสำคัญของการสอน มีการให้คำแนะนำให้ทุนอุดหนุน ระยะเวลาที่ใช้ในการจัดกิจกรรมเหล่านี้มีตั้งแต่ 1-2 ชั่วโมง ไปจนถึง 1-2 เดือนแล้วแต่กิจกรรม
3. แบบที่จัดอย่างสมบูรณ์ เป็นกิจกรรมที่จัดโดยมีแนวคิดว่าการพัฒนาศิลปะควรได้มีการปรับปรุงหน่วยงานต่าง ๆ ที่อาจารย์ทำอยู่ รวมทั้งปรับปรุงเจตคติของครู-อาจารย์ด้วย ซึ่งแนวคิดนี้กำลังได้รับความนิยมอย่างกว้างขวางในประเทศสหรัฐอเมริกา²⁵

Pires ได้เสนอแนะกิจกรรมเพื่อส่งเสริมและพัฒนาครู-อาจารย์ประจำการ ดังนี้

1. การประชุมปฏิบัติการ (Workshop) ก่อนเปิดภาคเรียนและระหว่างเปิดภาคเรียน
2. การประชุมปฏิบัติการในวันสุดสัปดาห์ทุกสัปดาห์ หรือสองสัปดาห์ต่อครั้งตลอดปี
3. การเยี่ยมสถานศึกษาต่าง ๆ เพื่อให้ครู-อาจารย์สังเกตการสอนหรือศึกษาปัญหา

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่นอนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

4. จัดให้ครู-อาจารย์ที่มีความสามารถดีเด่นช่วยเหลือแนะนำครู-อาจารย์อื่น ๆ
5. การทดลองวิจัยแบบปฏิบัติการ (Action Research)
6. จัดนิทรรศการหนังสือหรืออุปกรณ์การสอน
7. การจัดทำเอกสารและให้บริการค้นคว้าในห้องสมุด²⁶

สุนทร สุนันท์ชัย ได้แนะนำวิธีการส่งเสริมความรู้ความสามารถของครู-อาจารย์ในสถานศึกษาว่าทำได้หลายวิธี ผู้บริหารสามารถที่จะเลือกนำเอาวิธีการต่าง ๆ ดังจะกล่าวต่อไปนี้เป็นไปปฏิบัติ

1. การประชุมครู-อาจารย์ในลักษณะที่ส่งเสริมความรู้ของครู-อาจารย์ เช่น ผู้บริหารสถานศึกษาเล่าความเคลื่อนไหวทางวิชาการที่ได้รับมาให้ครู-อาจารย์ฟัง หรือถ้ามีเจ้าหน้าที่ที่มีความรู้เฉพาะเรื่องใดเรื่องหนึ่งที่ตรงกับความต้องการมาเยี่ยมสถานศึกษา อาจเชิญเป็นวิทยากรเพื่อพูดให้ครู-อาจารย์ฟัง
2. การจัดห้องสมุดสำหรับสถานศึกษา แหล่งความรู้ที่สำคัญที่สุด ได้แก่ หนังสือ ถ้าครู-อาจารย์ได้อ่านหนังสืออยู่เสมอจะทำให้มีความรู้ทันสมัย สถานศึกษาคควรสนับสนุนกิจการห้องสมุด โดยจัดหาหนังสือและวารสารทางวิชาการที่เป็นประโยชน์ไว้สำหรับให้ครู-อาจารย์ได้ศึกษาค้นคว้าหาความรู้ จะเป็นการกระตุ้นให้ครู-อาจารย์ตระหนักถึงความเคลื่อนไหวเปลี่ยนแปลงที่อยู่รอบตัว มีเจตคติที่ยอมรับต่อการเปลี่ยนแปลงจะช่วยให้ครู-อาจารย์สามารถปรับปรุงการเรียนการสอน
3. การอบรมครู-อาจารย์ เมื่อสถานศึกษาต้องการให้ครู-อาจารย์เปลี่ยนแปลงวิธีการสอนหรือเนื้อหาที่จะสอนแก่นักเรียน นักศึกษา หรือดำเนินการปรับปรุงเกี่ยวกับการเรียนการสอนอย่างใดอย่างหนึ่ง วิธีการที่ใช้มากที่สุด คือ การอบรม ช่วยให้ครู-อาจารย์ได้มีโอกาสรับรู้เรื่องนั้น ๆ และสามารถปรับปรุงการเรียนการสอนให้สอดคล้องกับแนวที่พึงประสงค์ได้

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่นอนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

4. การทดลองทางวิชาการ เป็นการวิจัยแบบหนึ่ง การทดลองทางวิชาการ ที่นิยมทำกันในสถานศึกษา ได้แก่ การวิจัยเชิงปฏิบัติ (Action Research) ตัวผู้ปฏิบัติงานจริง ๆ เป็นผู้ทำการวิจัย การวิจัยเชิงปฏิบัติการมีประโยชน์ต่อครู-อาจารย์ที่สามารถนำผลการวิจัยไปใช้ปฏิบัติได้ทันที

5. การจัดกลุ่มหรือคณะกรรมการให้มีหน้าที่ศึกษาค้นคว้าเรื่องใดเรื่องหนึ่ง โดยเฉพาะเพื่อช่วยให้ครู-อาจารย์มีความรู้ในเรื่องนั้น ๆ เพิ่มพูนยิ่งขึ้น

6. การพบปะเป็นรายบุคคลระหว่างผู้บริหารกับครู-อาจารย์ การพบปะปรึกษาหารือ ควรมีบรรยากาศเป็นไปอย่างกันเอง โดยอาศัยความคิดเห็นจากบุคคลทั้งสองฝ่ายมากกว่าที่จะมาจากฝ่ายใดฝ่ายหนึ่ง

7. การเยี่ยมและศึกษาดูงานในสถานศึกษาอื่น ๆ โดยปกติสถานศึกษาต่าง ๆ จะพาครู-อาจารย์ไปดูการศึกษาในสถานศึกษาที่ถือว่าเจริญก้าวหน้าเป็นตัวอย่างในทางวิชาการ แต่มีข้อควรระวังประการหนึ่งคือ การเยี่ยมชมดูการศึกษาในระยะสั้นโดยผิวเผิน อาจได้เห็นในสิ่งที่ปรากฏเป็นรูปธรรม ได้แก่ วัสดุอุปกรณ์ต่าง ๆ แต่ผลการศึกษาโดยลึกซึ้งนั้นอาจมองไม่เห็น

8. การสาธิต นับว่าเป็นประโยชน์มากวิธีหนึ่งที่นิยมใช้กันโดยแพร่หลาย การสาธิตการสอนต้องวางวัตถุประสงค์ไว้อย่างชัดเจน ผู้สาธิตต้องเตรียมการอย่างดี และมีการแถลงจุดสำคัญของการสาธิตให้ผู้ดูเข้าใจ การสาธิตจะก่อประโยชน์และช่วยส่งเสริมความรู้ความสามารถของครู-อาจารย์ในหน้าที่การงานได้มากขึ้น

9. การฟังปาฐกถา การบรรยาย การอภิปราย ซึ่งหน่วยราชการและองค์การต่าง ๆ ได้จัดให้มีขึ้นเสมอ ทำให้ครู-อาจารย์สามารถที่จะรับรู้จากสื่อมวลชนต่าง ๆ ได้และทางสถานศึกษาส่งเสริมให้ครู-อาจารย์ ในข้อนี้โดยการรับหนังสือพิมพ์และวารสารต่าง ๆ ให้ครูมีโอกาสอ่านบทความต่าง ๆ อยู่เสมอ

10. การส่งเสริมให้เป็นสมาชิกของสมาคมที่มีวัตถุประสงค์ทางวิชาการ สมาคมดังกล่าวนี้จะจัดกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อสมาชิก เช่น การอบรมความรู้ การบรรยาย การออกวารสาร การพิมพ์หนังสือ สมาคมทางวิชาการ ได้แก่

สมาคมการศึกษา สมาคมห้องสมุด สมาคมวิทยาศาสตร์ พุทธสมาคม และ
สมาคมสังคมศาสตร์

11. การส่งเสริมให้มีการศึกษาเพื่อเลื่อนวิทยฐานะ เช่น การลาศึกษาต่อ
ในสถาบันการศึกษาต่าง ๆ ตามความต้องการของกระทรวงศึกษาธิการ
12. การประเมินผลประสิทธิภาพของครู-อาจารย์ ช่วยให้ครู-อาจารย์
ปรับปรุงการปฏิบัติงานของตนได้ดีวิธีหนึ่ง การประเมินประสิทธิภาพของครูจึงควร
พิจารณาอย่างรอบคอบยุติธรรม²⁷

ส่วนการพัฒนาอาจารย์ในระดับมหาวิทยาลัย ปกรณ์ อังศุสิงห์ ได้เสนอมติคณะ
เกี่ยวกับการพัฒนาอาจารย์ด้านวิชาการว่า มหาวิทยาลัยควรให้การสนับสนุนอาจารย์ในทาง
วิชาการ ดังนี้

1. เนื่องจากการสอนและการวิจัยเป็นงานหลักของอาจารย์ในระดับ
อุดมศึกษาอาจารย์ควรจะได้รับ การสนับสนุนให้มีการปรับปรุงความรู้ทางวิชาการ
ของตนให้ก้าวหน้าอยู่เสมอ
2. มหาวิทยาลัยควรให้ความสะดวกแก่บรรดาอาจารย์ในเรื่องอุปกรณ์ และ
เครื่องมือในทางวิชาการ เช่น บริการห้องสมุด ห้องทดลอง ควรมีให้พอเพียงแก่
การสอน และการวิจัยของอาจารย์
3. มหาวิทยาลัยควรส่งเสริมให้อาจารย์มีโอกาสแสดงออกซึ่งผลงาน และ
ความสำเร็จทางวิชาการของอาจารย์ การทำทุนสนับสนุนในการวิจัยและการเขียน
ตำรา จัดให้มีสำนักพิมพ์มหาวิทยาลัย และการจัดออกวารสารทางวิชาการ
4. มหาวิทยาลัยควรสนับสนุนให้มีการประชุมทางวิชาการ และการแลกเปลี่ยน
เปลี่ยนทางวิชาการ เพื่อเป็นปัจจัยกระตุ้นให้อาจารย์ตื่นตัวในทางวิชาการมาก
ยิ่งขึ้น
5. มหาวิทยาลัยควรสนับสนุนให้อาจารย์ได้มีโอกาสไปศึกษาต่อ หรือเข้า
รับการอบรมหรือค้นคว้าอยู่เสมอ²⁸

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ความหมาย ความสำคัญและขอบข่ายของงานวิชาการ

งานวิชาการนับเป็นงานที่เป็นหัวใจสำคัญของสถานศึกษา เพราะสถานศึกษามีหน้าที่จัดการศึกษาให้กับผู้เรียน มีนักการศึกษาได้ ให้แนวคิดและหลักการเกี่ยวกับงานวิชาการไว้ดังนี้

เอกชัย กี่สุขพันธ์ ได้ให้ความหมายของงานวิชาการว่า "หมายถึง การดำเนินงานทุกชนิด เพื่อจะส่งเสริมพัฒนาหรือปรับปรุงการเรียนการสอน ของสถานศึกษาให้เป็นอย่างดีอย่างมีประสิทธิภาพ ไม่ว่าจะเป็นงานที่เกี่ยวข้องกับครู-อาจารย์หรือนักเรียนนักศึกษาก็ตาม"²⁹

พัฒนา ภาสบุตร ได้กล่าวถึงงานวิชาการว่า "เป็นงานที่จะต้องทำ เพื่อดำเนินการสอนในสถานศึกษา ให้เกิดผลดีแก่นักเรียน นักศึกษา และได้ประสบการณ์ต่าง ๆ ตามที่ได้ระบุไว้ในวัตถุประสงค์ ของแต่ละวิชาในหลักสูตร"³⁰

ธำรง บัวศรี ได้ให้ความหมายของงานวิชาการไว้ว่า "งานวิชาการ หมายถึง การปรับปรุงการเรียนการสอนให้ดีขึ้น รวมถึงการวางแผน และนโยบายเกี่ยวกับการสอน ตลอดจนการประเมินผลการศึกษาด้านต่าง ๆ"³¹

จรินทร์ นาคศรีอาภรณ์ ให้ความเห็นว่า "งานวิชาการ หมายถึง ความพยายามทั้งหมด ที่ผู้บริหารและครู-อาจารย์ช่วยกันปรับปรุงการเรียนการสอน ให้มีประสิทธิภาพและตรงเป้าหมายมากที่สุด"³²

ดังนั้นจึงสรุปได้ว่า งานวิชาการหมายถึง การดำเนินงานกิจกรรมทุกชนิดทางด้านวิชาการ เพื่อส่งเสริมปรับปรุงและพัฒนาการเรียนการสอน ให้ดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพตรงตามจุดหมายของการศึกษา ทั้งนี้จะต้องมีการทำงานร่วมกันระหว่างครู-อาจารย์และผู้บริหาร เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดทางด้านการศึกษา

สมิตร คุณากร ให้ทรรศนะเกี่ยวกับความสำคัญของงานวิชาการว่า

งานวิชาการในสถานศึกษา ไม่ได้มีความหมายแคบ ๆ อย่างที่เข้าใจทั่ว ๆ ไปว่าหมายถึง การเรียนการสอนในห้องเรียนเท่านั้น แต่ยังหมายถึงกิจกรรมทุกอย่างภายในสถานศึกษา ที่ก่อให้เกิดความรู้และการศึกษาของนักเรียน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่นอนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

จุดหมายหลักของงานวิชาการก็คือ การส่งเสริมให้นักเรียนนักศึกษาได้มีความรู้ ความสามารถ และ เจตคติตามความหมาย ของแผนการศึกษาชาติที่ได้กำหนดไว้³³

สุธีระ ทานตมิช ให้ความเห็นเกี่ยวกับความสำคัญของงานวิชาการไว้ว่า

งานวิชาการนับว่าเป็นงานหลักของสถานศึกษาเพราะวัตถุประสงค์ ที่ตั้งสถานศึกษาขึ้นมาเพื่อเป็นแหล่งที่ให้ความรู้แก่ผู้เรียน ดังนั้นจุดประสงค์ของการดำเนินงานด้านงานวิชาการที่สำคัญที่สุดก็คือ ทำให้การดำเนินงานวิชาการเป็นไปด้วยดี และมีประสิทธิภาพมากที่สุด ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องบริหารงานวิชาการด้วยความพยายามที่จะต้องปรับปรุงงานด้านนี้ ให้ดีขึ้น และ ให้เหมาะสมกับความต้องการของหลายฝ่ายอยู่เสมอ³⁴

เอกวิทย์ ณ ถลาง กล่าวถึงงานวิชาการว่า

งานวิชาการนั้น ควรจะรวมการฝึกอบรมครูประจำการ การจัดชั้นเรียน การวัดผลการศึกษา การค้นคว้าวิจัย การทำและใช้คู่มือครู การสาธิตแบบอย่าง และวิธีอันพึงประสงค์ การเผยแพร่ความรู้ การปรับปรุงด้านการเรียนการสอน การประเมินมาตรฐานการศึกษา และการนำเอาผลการประเมินนั้นมาใช้ปรับปรุงสถานศึกษาให้ก้าวหน้าการควบคุมดูแลเกี่ยวกับหลักการสอนเครื่องใช้ในการเรียนการสอน การดำเนินงานทางวิชาการ ที่กระทรวงหรือกรมมอบหมาย รวมถึงการตรวจเยี่ยมและนิเทศ³⁵

นักการศึกษาหลายท่าน ได้กล่าวถึงขอบข่ายของงานวิชาการไว้หลายแนวความคิด ดังนี้

วิจิตร ศรีสอ้าน ได้กล่าวถึง ความรับผิดชอบหลักของผู้บริหารการศึกษาเกี่ยวกับการบริหาร และการปรับปรุงการวิชาการ ไว้ว่า

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่นอนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

1. ผู้บริหารสถานศึกษา จะต้องรับผิดชอบการพัฒนาจุดมุ่งหมาย เป้าหมาย และนโยบายของสถานศึกษา เพื่อจะได้ใช้เป็นแนวทางการจัดการเรียนการสอน การจัดทำเช่นนี้ได้ผู้บริหารจะต้องมีความรู้ความสามารถ 4 ประการ ดังนี้
 - 1.1 สร้างความสัมพันธ์ ระหว่างความต้องการของนักเรียนนักศึกษา กับจุดมุ่งหมายของสถานศึกษา และข้อกำหนดของกฎหมายที่เกี่ยวข้อง
 - 1.2 กำหนดจุดมุ่งหมาย และนโยบายที่เหมาะสม สำหรับสถานศึกษา โดยเฉพาะ
 - 1.3 จัดหน่วยงานการสอนเพื่อให้สามารถดำเนินการตามเป้าหมาย ที่วางไว้
 - 1.4 ประสานเป้าหมายและนโยบาย ของหน่วยงานต่าง ๆ ภายใน สถานศึกษาให้สอดคล้องกัน
2. ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องรับผิดชอบการวางตัวบุคลากร ดังนี้
 - 2.1 กำหนดลักษณะของงานแต่ละตำแหน่งหน้าที่
 - 2.2 สรรหาและเลือกบุคลากร
 - 2.3 กำหนดตัวผู้สอนหรือเปลี่ยนแปลงตัวผู้สอน
 - 2.4 นิจารณาให้คุณ โทษแก่บุคลากร
3. ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องรับผิดชอบในการจัดสรร เวลาและสถานที่ ดังนี้
 - 3.1 จัดประเมินความต้องการด้านเวลาและสถานที่ สำหรับการศึกษา ที่เปลี่ยนแปลงจากเดิม
 - 3.2 จัดสรรเวลาและสถานที่ ให้กับกิจกรรมการเรียนการสอนต่าง ๆ
4. ผู้บริหารสถานศึกษา จะต้องรับผิดชอบในการจัดหาและใช้วัสดุ อุปกรณ์ ดังนี้
 - 4.1 จัดประเมินความต้องการด้านวัสดุอุปกรณ์
 - 4.2 จัดสรรวัสดุอุปกรณ์
 - 4.3 ประสานงานการใช้วัสดุอุปกรณ์
 - 4.4 ควบคุมการเลือกสรร วัสดุอุปกรณ์ที่จำเป็น

- 4.5 ช่วยพัฒนาวัสดุอุปกรณ์ชิ้นใช้เอง
5. ผู้บริหารสถานศึกษา จะต้องรับผิดชอบการบริการส่งเสริมการเรียนการสอนดังนี้
 - 5.1 จัดประเมินความต้องการด้านบริการสนับสนุนการสอน
 - 5.2 ประสานงานด้านบริการ การส่งเสริมการสอน
6. ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องรับผิดชอบ การสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างสถานศึกษากับชุมชน
 - 6.1 ติดต่อสื่อสารกับชุมชน เพื่อทราบความต้องการของชุมชน
 - 6.2 อธิบายนโยบายการศึกษา และรายงานปัญหา และสัมฤทธิ์ผลทางการเรียนแก่ชุมชน
 - 6.3 จัดระบบการรายงานการศึกษาของนักเรียนนักศึกษาแก่ผู้ปกครอง
 - 6.4 สื่อความต้องการของชุมชนต่อ ครู-อาจารย์ และเจ้าหน้าที่
7. ผู้บริหารสถานศึกษา จะต้องรับผิดชอบการจัดอบรม เพื่อปรับปรุงการเรียนการสอน ดังนี้
 - 7.1 จัดให้มีการอบรม ครู-อาจารย์
 - 7.2 แนะนำการเข้ารับการอบรมแก่ครู-อาจารย์ ในกรณีที่ส่งครู-อาจารย์ไปรับการอบรมภายนอกสถานที่
 - 7.3 จัดอบรมครู-อาจารย์โดยเป็นผู้ทำเสียเอง
 - 7.4 จัดและประสานงานอบรม เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด
 - 7.5 ฝึกอบรมบุคลากรให้สามารถดำเนินการฝึกอบรมได้เอง
 - 7.6 ประเมินผลการฝึกอบรม
8. ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องรับผิดชอบในการประเมินความต้องการของสถานศึกษา ประเมินผลของกระบวนการ และผลผลิตของสถานศึกษาดังนี้
 - 8.1 เก็บรวบรวม วิเคราะห์ข้อมูล เกี่ยวกับการทำงานของครู-อาจารย์
 - 8.2 เก็บรวบรวม วิเคราะห์ข้อมูล เกี่ยวกับสัมฤทธิ์ผลของนักเรียน³⁶

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ชาวี่ มณีศรี สรุปรายช่ยการบริหารงานวิชาการไว้ดังนี้

1. กำหนดวัตถุประสงค์ นโยบาย และการบริหารวิชาการ
2. หลักสูตรและประมวลการสอน
3. ตารางสอน
4. อุปกรณ์การศึกษา
5. แบบเรียนและหนังสืออ่านประกอบ
6. การแบ่งหมู่ักเรียน
7. การนิเทศการสอน
8. การจัดห้องสมุด
9. การวัดผลและประเมินผล³⁷

สุธีระ ทานตวนิช ได้ให้ความเห็นว่า งานวิชาการ นับว่าเป็นงานหลักของสถาน-
ศึกษา เพราะวัตถุประสงค์ที่ตั้งสถานศึกษาขึ้นมา ก็เพื่อให้ เป็นแหล่งที่ ให้ความรู้แก่ผู้เรียน และ
ได้กำหนดขอบข่ายของการบริหารงานวิชาการไว้ดังนี้

1. งานที่เกี่ยวกับหลักสูตร
2. งานที่เกี่ยวกับการประมวลการสอน
3. งานที่เกี่ยวกับการทำ โครงการสอน
4. แผนการสอนวิชาต่าง ๆ
5. การจัดทำคู่มือครู
6. การพิจารณาแบบเรียนและหนังสืออ่านประกอบ
7. การทำตารางการสอน
8. การจัดแบ่งกลุ่มักเรียน
9. การจัดทำกิจกรรมเสริมหลักสูตร
10. การจัดครูเข้าสอน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

11. การพัฒนาการสอน
12. การนิเทศการสอน
13. การวัดผลและประเมินผลการเรียนการสอน³⁸

สังัด อุทรานันท์ กล่าวว่า ในการดำเนินงานเกี่ยวกับวิชาการในสถานศึกษา จะต้องคำนึงถึงงานอื่น ๆ ควบคู่ไปด้วย ดังนั้นงานวิชาการจึงประกอบด้วยงานต่าง ๆ ดังนี้

1. งานเกี่ยวกับการบริหารบุคคล ได้แก่ งานจัดบุคลากร, งานพัฒนาบุคลากร งานบำรุงขวัญบุคลากร
2. งานที่เกี่ยวข้องกับหลักสูตร ได้แก่ งานพัฒนาหลักสูตร งานทำแผนการสอน งานจัดตารางสอน งานเลือกหนังสือและแบบเรียน งานพัฒนาหลักสูตรสำหรับชุมชน
3. งานเกี่ยวกับการเรียนการสอน ได้แก่ งานเตรียมการสอน งานพัฒนาเทคนิคการจัดการเรียนการสอน งานนิเทศการเรียนการสอน
4. งานที่เกี่ยวข้องกับการสนับสนุนการเรียนการสอน ได้แก่ งานระเบียบนักเรียน งานห้องสมุด งานบริการสื่อการสอน งานแนะแนวการศึกษา
5. งานที่เกี่ยวข้องกับการวัดและประเมินผลการศึกษา ได้แก่ งานข้อสอบมาตรฐานและคลังข้อสอบ งานวัดและประเมินผลการเรียน งานประเมินโครงการ
6. งานที่เกี่ยวข้องกับการสร้างความสัมพันธ์กับชุมชน ได้แก่ งานการใช้แหล่งวิทยาการในชุมชน และงานบริการทางวิชาการแก่ชุมชน³⁹

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยจึงได้กำหนดขอบข่ายเพื่อศึกษาความต้องการพัฒนางานวิชาการของผู้สอนคหกรรมในสถานศึกษาสังกัดกรมอาชีวศึกษา กลุ่มภาคใต้ 7 ด้าน ได้แก่ ด้านหลักสูตร ด้านเทคนิคและวิธีการสอน ด้านสื่อการเรียนการสอน ด้านการวัดและประเมินผล ด้านความรู้และทักษะวิชาชีพ ด้านการวิจัยและพัฒนา และด้านการให้บริการทางวิชาการแก่ชุมชน

หลักสูตร

ในการจัดการศึกษา หลักสูตรเป็นเป้าหมายที่จะเป็นตัวกำหนดแนวทางในการจัดการศึกษาให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ มีนักการศึกษาได้ให้ความเห็นเกี่ยวกับหลักสูตรไว้ดังนี้

สมิตร คุณากร กล่าวว่า "หลักสูตร หมายถึง โครงการให้การศึกษ เพื่อพัฒนาผู้เรียน ให้มีความรู้ความสามารถ และคุณลักษณะสอดคล้องกับความมุ่งหมายทางการศึกษาที่กำหนดไว้"⁴⁰

กมล สุตประเสริฐ ได้ให้ความเห็นว่า คำว่า "หลักสูตรไม่ได้หมายความแต่เพียงหนังสือหรือหลักสูตรของกระทรวงศึกษาธิการ แต่มีความหมายไปถึงกิจกรรมและประสบการณ์ ทั้งหมดที่จัดให้แก่ผู้เรียน ซึ่งรวมไปถึง การสอนของครูที่มีต่อนักเรียนนักศึกษา"⁴¹

Good ได้กล่าวถึงความหมายของหลักสูตรว่ามี 3 นัยด้วยกัน คือ

1. หลักสูตร คือ เนื้อหาวิชาที่จัดไว้เป็นระบบ ให้ผู้เรียนได้ศึกษาเพื่อจบชั้นหรือประกาศนียบัตร ในหมวดวิชาหรือสาขาวิชาใดสาขาหนึ่ง เช่น หลักสูตรสังคม เป็นต้น
2. หลักสูตร คือ โปรแกรมการศึกษา ที่สถานศึกษากำหนดขึ้น ให้ผู้เรียนได้เรียนเพื่อรับประกาศนียบัตรต่าง ๆ
3. หลักสูตร คือ กลุ่มของวิชาหรือประสบการณ์ ที่กำหนดไว้ให้ผู้เรียนได้เรียน ภายใต้การแนะนำของสถานศึกษา⁴²

วิชัย ราษฎร์ศิริ กล่าวว่า หลักสูตรมีองค์ประกอบที่สำคัญ 4 ประการ ดังนี้

1. หลักการและจุดหมาย

1.1 หลักการของหลักสูตร หมายถึง แนวความคิดที่แสดงเจตจำนงหรือ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

เป้าหมายทั่วไปของหลักสูตร

1.2 จุดมุ่งหมายของหลักสูตร คือ วัตถุประสงค์ที่มุ่งถึงลักษณะเฉพาะที่กำหนดแนวทางในการจัดการศึกษาว่าผู้เรียนจะได้รับประสบการณ์อะไรบ้าง

2. เนื้อหาวิชาและการสอน

2.1 เนื้อหาวิชาหรือประมวลประสบการณ์ อันจะเป็นสื่อ นำทางไปสู่จุดมุ่งหมายของหลักสูตร

2.2 เวลาเรียนเป็นการกำหนดว่าหลักสูตรนั้น ๆ จะต้องใช้ระยะเวลาเรียนเท่าใด

3. การนำหลักสูตรไปใช้

3.1 การแปลงหลักสูตร ไปสู่การสอน โดยเริ่มตั้งแต่การตีความหมายทำความเข้าใจในหลักสูตร จุดมุ่งหมาย การกำหนดรายละเอียด จัดทำและจัดหาเอกสารประกอบการเรียนการสอน

3.2 จัดปัจจัยและสภาพต่าง ๆ ที่จะให้หลักสูตรสัมฤทธิ์ผล เช่น การกำหนดตัวผู้สอน จัดหาวัสดุอุปกรณ์ วัสดุฝึก อุปกรณ์ และสิ่งอำนวยความสะดวกอื่น ๆ

3.3 การสอนของครู เป็นกิจกรรมที่สำคัญที่สุด ครูเป็นตัวจักรสำคัญในการนำหลักสูตรไปใช้ หลักสูตรจะสัมฤทธิ์ผลตามจุดหมายหรือไม่ขึ้นอยู่กับครูผู้สอน ดังนั้นครูจึงต้องดำเนินการสอน ให้ตรงตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตรโดยเลือกใช้วิธีสอนและอุปกรณ์ได้อย่าง เหมาะสมตลอดจนวัดและประเมินผลตามเป้าหมาย

4. การประเมินผล

4.1 การประเมินผลการเรียน เป็นกระบวนการที่ต้องดำเนินการตามแนวทางที่หลักสูตรกำหนด เพื่อปรับปรุงการเรียนการสอน และการเลื่อนชั้น

4.2 การประเมินผลหลักสูตร เพื่อแก้ไขปรับปรุง ซึ่งจะต้องประเมินองค์ประกอบต่าง ๆ ทั้งหมดของหลักสูตร⁴³

สรุปได้ว่า หลักสูตรเป็นโครงการให้การศึกษา โดยประมวลประสบการณ์ต่าง ๆ

ที่สถานศึกษาและครูผู้สอนจัดขึ้นไว้อย่างเป็นระบบ ตลอดจนการจัดหาปัจจัยและสภาพต่าง ๆ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ที่จะเอื้ออำนวยให้หลักสูตรสัมฤทธิ์ผลตามจุดมุ่งหมาย นั่นคือผู้เรียนมีความรู้ความสามารถและคุณลักษณะสอดคล้องกับความมุ่งหมายทางการศึกษาที่กำหนดไว้ โดยมีองค์ประกอบของหลักสูตร 4 ประการ ได้แก่ หลักสูตรและจุดหมาย เนื้อหาวิชาและเวลาสอน การนำหลักสูตรไปใช้และการประเมินผล

การนำหลักสูตรไปใช้นั้น วิชัย วงษ์ใหญ่ กล่าวว่า จะต้องกระทำอย่างชัดเจนและมีขั้นตอน ซึ่งสรุปได้ดังนี้

1. เตรียมวางแผนงานเพื่อใช้หลักสูตรใหม่ ผู้บริหารสถานศึกษาและคณะกรรมการสถานศึกษาจะต้องศึกษาวิเคราะห์หลักสูตรในเรื่องจุดมุ่งหมายที่แท้จริง ความสอดคล้องกับความต้องการและสนใจของผู้เรียนและชุมชน ส่วนใดของหลักสูตรที่จะทำให้มีเอกภาพของชุมชนได้อย่างไร ความพร้อมของสถานศึกษาต่อการเปลี่ยนแปลงหลักสูตร การจัดหาวัสดุประกอบหลักสูตร และแหล่งข้อมูลต่าง ๆ ได้มีการจัดสรรงบประมาณไว้อย่างชัดเจนแน่นอน มีอยู่ในแผนและนโยบายหรือไม่ อาคารสถานที่ที่จะต้องปรับใช้กับหลักสูตรใหม่ มีเพียงพอแล้วหรือยัง การเตรียมบุคลากรจะกระทำโดยวิธีใด

2. เตรียมการจัดอบรมครูเพื่อใช้หลักสูตรใหม่จะต้องพิจารณาวางแผนโครงการฝึกอบรมให้ชัดเจนและมีขั้นตอนควรจะทำในรูปแบบใด ระยะเวลาและวิทยากรที่จะช่วยเหลือเกี่ยวกับการอบรม ได้แก่บุคคลใดบ้าง

3. จัดครูเข้าสอนแม้ว่าครูจะผ่านการฝึกอบรมการใช้หลักสูตรมาแล้วก็ตาม การจัดครูเข้าสอนเป็นสิ่งที่ต้องพิจารณาอย่างรอบคอบ เพราะครูแต่ละคนจะมีบทบาทอย่างมากต่อการเรียนรู้ของผู้เรียน ดังนั้น ครูจะต้องมองเห็นความสำคัญและก้าวให้ทันกับเหตุการณ์และการเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ

4. จัดตารางสอน สิ่งที่จะต้องคำนึงความเหมาะสมกันในเรื่องต่อไปนี้ คือ ระดับความยากง่ายของการเรียนรู้ วิชา ความสามารถของผู้เรียน และการแบ่งเวลาสำหรับวิชาต่าง ๆ รวมถึงอัตราเวลาเรียนในแต่ละภาคการศึกษา ตลอดจนการสอนของครูด้วย

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่นิยมนำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

5. จัดบริการวัสดุประกอบหลักสูตรและสื่อการเรียนอันได้แก่ การทำโครงการสอนแผนการสอน ผลิตาคู่มือครู แบบเรียน และสื่อการเรียน การที่มีวัสดุประกอบหลักสูตรและสื่อการเรียน มาบริการได้ ต้องอาศัยบุคคลหลายฝ่ายช่วยเหลือกัน ซึ่งก็ต้องเริ่มต้นจากการวิเคราะห์หลักสูตร การวางรูปแบบเลือกและการจัดหา ไม่ว่าจะซื้อ จัดทำเองหรือการแจกจากราชการก็ตาม ควรจะให้ มีข้อบกพร่องน้อยที่สุดและสามารถแบ่งเบาภาระของครูได้มากที่สุด โดยผู้เรียน ได้รับประโยชน์มากที่สุด

6. ประชาสัมพันธ์การใช้หลักสูตร ให้กับผู้บริหาร คณะกรรมการการศึกษาของสถานศึกษาและประชาชน ในชุมชน เพื่อให้ทราบว่า การใช้หลักสูตรใหม่นั้น ลุกหลานของเขาจะเกิดการเปลี่ยนแปลงอย่างไร ในการเรียนรู้ เจตคติ ค่านิยม และความสามารถในการแก้ปัญหา สิ่งที่จะต้องคำนึงถึงอย่างมากในการประชาสัมพันธ์คือ การสื่อความหมาย เพราะชุมชนนั้นประกอบด้วยบุคคลหลายระดับที่มีพื้นฐานแตกต่างกัน และบางสถานศึกษาจะขอความร่วมมือหรือช่วยเหลือจากบุคคลใดในชุมชนนั้นในเรื่องใดบ้าง

7. จัดสภาพแวดล้อมและการเลือกสรรโครงการ กิจกรรมเสริมหลักสูตร ถ้าได้เลือกสรรอย่างดีและก่อประโยชน์อย่างมากต่อครู และผู้เรียน อันได้แก่ สภาพแวดล้อมและกิจกรรมภายนอกห้องเรียน เช่น การพานักเรียนไปศึกษาออกสถานที่ การเชิญอนามัยโรงเรียนเข้ามาช่วยเหลือ เรื่องสุขภาพอนามัยของผู้เรียน การจัดบริการอาหารกลางวัน เป็นต้น การบริการด้านวิชาการแก่ครู เป็นส่วนหนึ่งที่จะช่วยสร้างสิ่งแวดล้อมทางวิชาการที่ให้ประโยชน์ซึ่งอาจจัดทำได้หลายรูปแบบ เช่น การส่งไปศึกษาอบรมระยะสั้นในเรื่องที่กำลังปฏิบัติอยู่ เพื่อเสริมความเข้าใจ ให้มีทรรศนะอันกว้างขึ้น การไปร่วมประชุมสัมมนา การไปศึกษาดูงานในสถานศึกษาที่มีการพัฒนาหลักสูตรและการสอนในระดับเดียวกัน การเชิญวิทยากรมาสาธิต การฝึกปฏิบัติบรรยายของแต่ละหัวข้อที่ครูต้องการ การส่งเสริมเพื่อนครูที่มีความชำนาญเฉพาะด้านที่แตกต่างกัน ได้มีโอกาสเผยแพร่วิชาความรู้ซึ่งกันและกันเพิ่มขึ้น

8. จัดโครงการประเมินผลการใช้หลักสูตรและการปรับปรุงหลักสูตร เป็นสิ่งสำคัญและต้องการกระทำเป็นขั้นตอน ถ้าจุดมุ่งหมายของการใช้หลักสูตรกำหนดไว้อย่างชัดเจน การประเมินผลเพื่อปรับปรุงก็จะทำได้ง่ายและตรงจุด ว่าการปรับปรุงควรจะเริ่มที่จุดใดบ้าง วิธีการที่จะทำนั้นจะทำอย่างไร และการประเมินหลักสูตร ควรจะคำนึงถึงการประเมินผลทั้งในระยะสั้นและระยะยาวด้วย⁴⁴

สังัด อุทรานันท์ กล่าวว่า บุคคลที่มีบทบาทเกี่ยวข้องกับการใช้หลักสูตร ดังนี้

1. นักวิชาการ ได้แก่ ศึกษานิเทศก์ หรือนักวิชาการที่ทำหน้าที่พัฒนาหลักสูตร มีบทบาทในการส่งเสริมการใช้หลักสูตร ดังนี้

1.1 ช่วยพัฒนาครูให้มีความรู้ความเข้าใจ เกี่ยวกับการใช้หลักสูตร และการดำเนินการเรียนการสอน ตามเจตนาของหลักสูตร

1.2 ทำการนิเทศ และติดตามผลการใช้หลักสูตร ในหน่วยงานที่ใช้หลักสูตร

1.3 ให้การสนับสนุนและส่งเสริมการดำเนินการใช้หลักสูตร โดยการให้บริการวัสดุหลักสูตรและให้กำลังใจแก่ผู้นำหลักสูตรและให้กำลังใจแก่ผู้นำหลักสูตรไปใช้

2. ผู้บริหารสถานศึกษา ควรมีบทบาทในการ ส่งเสริม และสนับสนุนการใช้หลักสูตร ดังนี้

2.1 ทำความเข้าใจเกี่ยวกับหลักสูตร ที่สถานศึกษาใช้อย่างชัดเจน

2.2 ให้บริการวัสดุหลักสูตร และสื่อการเรียนการสอนชนิดต่าง ๆ แก่

ครู

2.3 ดำเนินการนิเทศและติดตามผลการใช้หลักสูตร ภายในสถานศึกษาอย่างสม่ำเสมอ

2.4 กระตุ้นและส่งเสริมครูในการใช้หลักสูตรอย่างถูกต้อง เช่น จัดอบรมหรือจัดประชุมสัมมนา เป็นต้น

2.5 ให้กำลังใจ และบำรุงขวัญแก่ครู ผู้ใช้หลักสูตรอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อเป็นแบบอย่างแก่ครูคนอื่น ๆ

3. หัวหน้าหมวดวิชาหรือหัวหน้าสายวิชา ควรจะดำเนินการส่งเสริมการใช้หลักสูตร ดังต่อไปนี้

3.1 ศึกษารายละเอียดและทำความเข้าใจเกี่ยวกับหลักสูตรที่ตนเองรับผิดชอบอย่างชัดเจน

3.2 ช่วยวางแผนและจัดทำแผนการเรียนการสอนที่สอดคล้องกับหลักสูตรที่ตนเองรับผิดชอบ

3.3 จัดหาวัสดุ หลักสูตร และสื่อการเรียนการสอนและให้บริการแก่ครู คนที่อยู่ในสายเดียวกัน

3.4 ดำเนินการนิเทศและติดตามผลการใช้หลักสูตรที่อยู่ในความรับผิดชอบของตนเองอย่างสม่ำเสมอ

3.5 ทำการประสานงาน การใช้หลักสูตร กับหมวดวิชาอื่น หรือสายวิชาอื่น เพื่อให้การใช้หลักสูตรภายในสถานศึกษาเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

4. ครูผู้สอน ในฐานะเป็นผู้ใช้หลักสูตร โดยตรง มีส่วนที่จะช่วยสนับสนุนในการใช้หลักสูตรภายในสถานศึกษา ให้มีประสิทธิภาพได้ ดังนี้

4.1 ทำการศึกษาหลักสูตร เพื่อสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับหลักสูตรที่ตนเองใช้อย่างชัดเจน

4.2 ทำการปรับปรุงหลักสูตรที่ใช้อยู่ ให้มีความเหมาะสมกับสภาพและความต้องการของท้องถิ่น

4.3 ทำการสอนให้ถูกต้องกับเจตนารมณ์ของหลักสูตรที่ใช้อยู่

4.4 พยายามคิดค้นหาวิธีการที่เหมาะสมหรือวิธีการที่มีประสิทธิภาพ สำหรับการใช้หลักสูตรที่ตนเองเป็นผู้ใช้

5. บุคลากรอื่น ๆ ภายในสถานศึกษา ได้แก่ บรรณารักษ์ นักเทคโนโลยีทางการศึกษา นักวัดผล นักแนะแนว ฯลฯ ต่างก็มีบทบาทในการสนับสนุนและส่งเสริมการใช้หลักสูตร โดยการกระทำในสิ่งต่อไปนี้

- 5.1 ปฏิบัติงาน ในหน้าที่ที่ตนเองรับผิดชอบอย่างเต็มที่
- 5.2 ให้ความช่วยเหลือ หรือให้บริการแก่ครูผู้ใช้หลักสูตรอย่างเต็มที่⁴⁵

ถ้าหากบุคลากรที่กล่าวมา ได้ปฏิบัติหน้าที่ของตนเองอย่างสมบูรณ์ ก็จะทำให้การนำหลักสูตรไปใช้ดำเนินการไปอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งจะนำไปสู่ความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ในหลักสูตร

เทคนิคและวิธีสอน

การจัดเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพนั้น พระราชวรมณี กล่าวว่า ควรจะคำนึงถึงองค์ประกอบ 3 ด้านดังนี้

1. องค์ประกอบด้านเนื้อหา ซึ่งประกอบด้วย
 - 1.1 สอนจากสิ่งที่รู้เห็นเข้าใจง่ายไปหาสิ่งที่รู้เห็นเข้าใจยาก
 - 1.2 ถ้าสิ่งที่สอนสามารถแสดงได้ ควรจะนำของจริงให้ผู้เรียนได้ดู ได้เห็น ได้ฟัง ได้ปฏิบัติ เพื่อให้ผู้เรียนได้มีประสบการณ์ตรง
 - 1.3 สอนตรงเนื้อหา ตรงเรื่อง ไม่วกวนไม่ไขว้เขว และไม่ออกนอกเรื่อง โดยไม่มีอะไรเกี่ยวกับเนื้อหา
 - 1.4 สอนมีเหตุผล เห็นจริงได้
 - 1.5 สอนเนื้อหาให้พอเหมาะที่ผู้เรียนจะสามารถเรียนรู้และเข้าใจ ไม่ใช่สอนเท่าที่ตนรู้หรือแสดงว่าผู้สอนมีความรู้มาก
 - 1.6 สอนสิ่งที่มีความหมายแตกต่างกันระหว่างบุคคล
2. องค์ประกอบด้านผู้เรียน ประกอบด้วย
 - 2.1 สอน โดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล
 - 2.2 ปรับวิธีสอนให้เหมาะสมกับผู้เรียน ถึงแม้จะสอนเรื่องเดียวกัน

แต่อาจจะต้องใช้วิธีสอนแตกต่างกัน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

2.3 สอน โดยคำนึงถึงความพร้อมของผู้เรียน

2.4 ให้ผู้เรียนลงมือปฏิบัติด้วยตนเอง เพื่อให้เกิดความรู้ความเข้าใจ

ชัดเจน แม่นยำ ได้ผลจริง

2.5 ให้ผู้เรียนได้มีบทบาทร่วมกันในการแสวงหาความจริง

3. องค์ประกอบด้านครู ประกอบด้วย

3.1 สร้างบรรยากาศการเรียนการสอนให้ผู้เรียนมีความกระตือรือร้น

ที่จะเรียน

3.2 สอนโดยมุ่งเนื้อหาให้เกิดความรู้ความเข้าใจในสิ่งที่สอน เป็น

สำคัญ

3.3 ตั้งใจสอนโดยมองเห็นความสำคัญของผู้เรียนและวิธีการสอน

3.4 ใช้วาจาสุภาพ เข้าใจง่าย⁴⁶

ในการจัดการเรียนการสอน สวัสดิ์ อุทรานันท์ กล่าวว่า มีองค์ประกอบที่จำเป็น ซึ่งประกอบด้วย ลักษณะของผู้เรียน จุดมุ่งหมายของการสอน เนื้อหาสาระที่จะสอน การเตรียมความพร้อม ดำเนินการสอน กิจกรรมสร้างเสริมทักษะ กิจกรรมสนับสนุน และการควบคุม และการตรวจสอบ สัมฤทธิ์ผลของการสอน และการปรับปรุงแก้ไข⁴⁷

สวัสดิ์ อุทรานันท์ ได้กล่าวถึงการสอนที่ทำให้เกิดทักษะการทำงาน ไว้ดังนี้

1. วิเคราะห์สิ่งที่จะฝึกทักษะให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ และเกิดทักษะในสิ่งนั้นว่าจะต้องฝึกทักษะส่วนไหนบ้าง และต่อเนื่องกันอย่างไร
2. ทำการวัดพฤติกรรมการฝึกทักษะนั้น ว่าผู้เรียนมีทักษะพื้นฐานเพียงพอหรือยัง
3. จัดขั้นตอนการฝึกทักษะให้เป็นไปตามลำดับขั้นจากง่ายไปหายากหรือพื้นฐานไปสู่สลับซับซ้อน
4. อธิบายและสาธิตการปฏิบัติงานในการฝึกทักษะให้ผู้เรียนดู

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

5. ให้ผู้เรียนได้ปฏิบัติจริง โดยฝึกปฏิบัติอย่างต่อเนื่องพร้อม ๆ กับให้รู้ผลสำเร็จของการฝึกทักษะด้วย

องค์ประกอบของการสอนแบบฝึกทักษะปฏิบัติ มีดังนี้

1. สถานที่ฝึกปฏิบัติ เหมาะกับจุดมุ่งหมายและวิธีการ มีความพร้อม และเป็นสถานที่ที่ควรเป็นแบบฉบับได้
2. อุปกรณ์และเครื่องมือ มีจำนวนเพียงพอกับผู้เรียน อยู่ในสถานที่พร้อมจะใช้งาน
3. เอกสารประกอบการฝึกทักษะ ประกอบด้วย คู่มือฝึกปฏิบัติ เอกสารประกอบและแนะนำการฝึกทักษะ
4. การเตรียมตัวของผู้เรียนและผู้สอน
 - 4.1 ผู้เรียนทำความเข้าใจให้ชัดเจนถึงขั้นตอน ในการฝึกทักษะปฏิบัติ พิจารณาและทดสอบความสามารถของตนเองว่ามีความพร้อมในทักษะดังกล่าวหรือไม่
 - 4.2 ผู้สอน กำหนดจุดมุ่งหมายของการฝึกทักษะ กำหนดเนื้อหาเตรียมเอกสารเครื่องมืออุปกรณ์ ติดต่อสถานที่และกำหนดเวลาการฝึกทักษะ
5. การอภิปรายและประเมินผล^{4a}

การสอนวิชาชีว Wagener and Other กล่าวว่า มีความคล้ายคลึงกับการสอนวิชาสามัญด้านภาคทฤษฎี แต่จะแตกต่างกันด้านภาคปฏิบัติซึ่งในการฝึกทักษะ จะต้องเน้นให้นักเรียนนักศึกษาสามารถนำเอาความรู้ ความสามารถไปประกอบอาชีพได้จริง ขบวนการสอนภาคทฤษฎีแต่ละบทเรียน ควรแยกออกเป็น 4 ขั้นตอน ตามลำดับ ดังนี้

1. ทำให้นักเรียนนักศึกษาสสนใจปัญหา ครูเป็นผู้ยกตัวอย่างปัญหาเพื่อท้าทายความคิดของนักเรียน ให้นักเรียนสนใจที่จะเรียนรู้
2. ให้เนื้อหาหรือสิ่งที่บอกกล่าวตามวัตถุประสงค์ของบทเรียน เพื่อนำสิ่งบอกกล่าวมาแก้ปัญหา โดยยึดหลักการปฏิบัติ ดังนี้

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

2.1 สอนจากสิ่งง่าย ๆ ไปหายาก

2.2 สอนจากสิ่งที่มองเห็นทำการทดลองให้ไปสู่กฎเกณฑ์นิยม และ

หลักการ

2.3 สอนจากสิ่งที่ทราบแล้วไปยังสิ่งที่ไม่ทราบ

2.4 สอนให้นักเรียนนักศึกษาสามารถนำความรู้ไปใช้แก้ปัญหาที่

แตกต่างกันออกไปจากที่สอน

3. ให้นักเรียนทำแบบฝึกหัดแก้ปัญหาหลังจากได้เรียนรู้ในสิ่งที่สอนไปแล้ว

4. ต้องมีขบวนการวัดผลสำเร็จ เพื่อวัดค่าสิ่งที่นักเรียนได้เรียนรู้สำเร็จตามวัตถุประสงค์หรือไม่ มีปัญหาหรือยังไม่เข้าใจในเรื่องใดบ้าง เพื่อจะได้ทำการตรวจ ปรับ ให้การเรียนการสอนบรรลุผล ตามวัตถุประสงค์⁴⁹

การเลือกวิธีสอน ครูจำเป็นจะต้องพิจารณาจุดเด่น จุดด้อย ในการสอนด้วยตนเอง ว่า มีความถนัดและความสามารถที่จะสอนอย่างไรจึงจะได้ผล สอดคล้องกับจุดมุ่งหมายในการสอน เนื้อหาต่างกัน ตลอดจนกลุ่มของนักเรียนนักศึกษา นอกจากนี้ยังต้องคำนึงถึงระดับชั้นของผู้เรียนด้วย ตามปกติแล้วความคิดพื้นฐานที่เป็นหลักเกณฑ์ก็คือ "ไม่มีวิธีสอนใดที่จะเป็นวิธีสอนที่ดีที่สุด" แต่กระนั้นก็ตาม ยังมีเกณฑ์หรือหลักการสำหรับพิจารณาเลือกแบบวิธีสอนให้เหมาะสมกับเนื้อหาและผู้เรียน ซึ่ง ไพฑูริย์ สินลารัตน์ ได้เสนอเกณฑ์ในการเลือกวิธีสอนไว้ดังนี้

1. วิธีสอนแบบนั้น ๆ เหมาะสมกับตัวผู้สอนมากน้อยเพียงใด ผู้สอนมีความรู้ในด้านใด มีความสนใจด้านไหน มีความรู้ด้านไหน มีความถนัดด้านไหนก็ควรพยายามใช้แบบนั้นเป็นหลัก ซึ่งไม่ได้หมายความว่าไม่ควรจะใช้แบบใหม่ ๆ แต่ควรพัฒนาแบบใหม่ ๆ ที่เหมาะสมกับตนเองมากขึ้น ดังข้อคิดเห็นของนักการศึกษาอเมริกันคนหนึ่งว่า "วิธีสอนก็เหมือนเสื้อผ้าที่เราสวมใส่จะต้องเหมาะสมกับตัวเรา"
2. เหมาะสมกับเนื้อหาวิชาที่สอน ถ้าเป็นเนื้อหาที่เป็นข้อมูลเป็นทางทฤษฎี หลักการก็อาจจะใช้การบรรยาย ถ้าเป็นเนื้อหาที่ยังเป็นปัญหา ข้อถกเถียงคำ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

อภิปราย ก็อาจจะใช้การอภิปราย ถ้าต้องการฝึกก็ควรฝึกปฏิบัติ เป็นต้น

3. เหมาะสมกับจุดมุ่งหมายในการสอน ถ้าต้องการให้รู้จักควรสอนอย่างหนึ่ง ถ้าต้องการให้เป็นอะไร ก็ควรสอนอีกอย่าง การเลือกวิธีสอนจึงควรคำนึงถึงจุดมุ่งหมายในการสอนด้วย

4. เหมาะสมกับจำนวนและลักษณะของผู้เรียน โดยเฉพาะในกลุ่มที่ผู้สอนจะต้องดำเนินการสอนถ้าผู้เรียนมาก วิธีสอนก็ควรเป็นแบบหนึ่ง ถ้าผู้เรียนมีประสบการณ์มากวิธีสอนก็ควรเป็นอีกอย่างหนึ่ง

5. เหมาะสมกับบทบาทและความสัมพันธ์ระหว่างผู้สอนและผู้เรียน เราต้องการให้ผู้เรียนมีบทบาทมากขึ้นแค่ไหน ถ้าบทบาทมาก วิธีสอนก็เป็นแบบหนึ่ง ถ้าอีกบทบาทหนึ่ง วิธีสอนก็เปลี่ยนไป⁵⁰

มังกร สระศรี ได้ทำการวิจัยเรื่อง สภาพปัจจุบันและปัญหาในการเตรียมการสอนของครู-อาจารย์ ในวิทยาลัยสังกัดกรมอาชีวศึกษากลุ่มภาคเหนือ ผลการวิจัยพบว่า

1. การเตรียมเกี่ยวกับกระบวนการสอน

1.1 ผู้บริหารและผู้สอนก็มีความเห็นสอดคล้องตรงกันว่า พฤติกรรมของผู้บริหารที่เกี่ยวข้องกับการเตรียมการสอน โดยส่วนรวมนั้น ผู้บริหารได้ปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง และในกรณีสถานศึกษาได้ส่งครูอาจารย์ไปดูการเตรียมการสอนในสถานศึกษาอื่น ๆ นั้น ทั้งผู้บริหารและผู้สอนมีความเห็นตรงกันว่า ผู้บริหารมีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อย

1.2 ในกรณีให้ผู้ที่ไม่ศึกษาอบรมเกี่ยวกับหลักสูตรแล้วนำมาเผยแพร่ชี้แจงให้ครู-อาจารย์ การจัดนิเทศภายในเกี่ยวกับหลักสูตร การทำงานเป็นกลุ่มและนิเทศภายในเกี่ยวกับการเรียนการสอน ในคณะวิชาหรือแผนกวิชา และการประชุมประเมินผลการปฏิบัติงานตามแผน ในคณะวิชาและแผนกวิชา ผู้บริหารได้ปฏิบัติในระดับปานกลาง ในขณะที่ผู้สอนเห็นว่าได้ปฏิบัติในระดับน้อย ในกรณีการทำแผนปฏิบัติงานและปฏิทินปฏิบัติงานด้านการเรียนการสอนก่อนเปิดภาคเรียน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

การประชุมครูอาจารย์เพื่อวางแผนปฏิบัติงานด้านการเรียนการสอนก่อนเปิดภาคเรียน และการเตรียมอาคารเรียนห้องเรียนไว้พร้อมก่อนเปิดภาคเรียน นั้น ผู้บริหารเห็นว่าการปฏิบัติในระดับมาก ในขณะที่ผู้สอนเห็นว่า ได้ปฏิบัติในระดับปานกลาง โดยเฉพาะอย่างยิ่ง การเตรียมอาคารห้องเรียนไว้พร้อมก่อนเปิดภาคเรียนนั้น นักเรียนนักศึกษาก็มีความเห็นว่า ผู้บริหารได้มีการปฏิบัติในระดับปานกลาง เช่นเดียวกันความเห็นของผู้สอน

1.3 ผู้บริหารได้จัดให้มีการประชุมครูอาจารย์เพื่อวางแผนปฏิบัติงานด้านการเรียนการสอนก่อนเปิดภาคเรียนนำหน้าเป็นอันดับ 1 แต่ผู้สอนเห็นว่าเป็นอันดับที่ 4

พฤติกรรมที่ผู้บริหารได้ปฏิบัตินำหน้าเป็นอันดับ 1 ในทรรศนะของผู้สอน นั้นคือ การจัดทำแผนปฏิบัติงานและปฏิทินปฏิบัติงานด้านการเรียนการสอนไว้แต่ละปีล่วงหน้าก่อนเปิดภาคเรียน (ผู้บริหารอาจจัดทำเอง โดยมิได้ประชุมครู-อาจารย์เพื่อปรึกษาหารือเลยก็ได้) ในขณะที่ผู้บริหารเองก็เห็นว่า ผู้บริหารได้ปฏิบัติเป็นอันดับ 2

1.4 ผู้บริหารและผู้สอน ก็มีความเห็นตรงกันว่า พฤติกรรมของผู้สอนซึ่งเกี่ยวข้องกับ การเตรียมการสอน โดยส่วนรวมแล้ว ผู้สอนได้ปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง และโดยเฉพาะอย่างยิ่ง กรณีที่ผู้สอนได้ศึกษาคำอธิบายรายวิชา จุดมุ่งหมายรายวิชา และเวลาที่กำหนดของรายวิชาที่จะสอนจนเข้าใจแจ่มแจ้งนั้น ผู้บริหารและผู้สอนมีความคิดเห็นตรงกันว่าผู้สอน ได้มีการปฏิบัติในระดับมาก

1.5 ผู้บริหารเห็นว่า ในกรณีผู้สอนได้ศึกษาหลักสูตรจนเข้าใจถึงหลักการจุดหมายและวิธีใช้หลักสูตรอย่างแจ่มแจ้ง และกรณีผู้สอนได้ศึกษาวิธีการวัดและประเมินผลของรายวิชาที่จะสอนจนเข้าใจแจ่มแจ้งนั้นผู้บริหารเห็นว่า ผู้สอนได้ปฏิบัติในระดับมาก ในขณะที่ผู้สอนเองเห็นว่าตนเองได้ปฏิบัติในระดับปานกลาง

1.6 ผู้บริหารและผู้สอนก็เห็นสอดคล้องตรงกันว่า กรณีได้ศึกษา คำอธิบายรายวิชา จุดมุ่งหมายรายวิชา และเวลาที่กำหนดของรายวิชาที่จะสอนจนเข้าใจแจ่มแจ้งนั้น เป็นพฤติกรรมที่ผู้สอนได้ปฏิบัตินำหน้าเป็นอันดับ 1 และกรณี

ได้ศึกษาวิธีการวัดและประเมินผลของรายวิชาที่จะสอนจนเข้าใจแจ่มแจ้ง เป็นพฤติกรรมที่ผู้สอนได้ปฏิบัติเป็นอันดับ 2

1.7 ผู้บริหารและผู้สอนมีความเห็นสอดคล้องตรงกันว่า กรณีได้ทำการทดสอบก่อนสอน (Pre-test) เพื่อทราบพื้นฐานด้านเศรษฐกิจ สิ่งแวดล้อมและความต้องการของนักเรียนนักศึกษา นั้น ผู้สอนได้ปฏิบัติในระดับปานกลาง ในขณะที่นักเรียนนักศึกษาเห็นว่าผู้สอนได้ปฏิบัติในระดับน้อย และผู้บริหารและผู้สอนยังมีความเห็นตรงกันอีกว่า ผู้สอนได้ปฏิบัติด้านการวัดหรือประเมินผลในแต่ละบทแต่ละตอนที่สอนอย่างสม่ำเสมอในระดับปานกลาง แต่ักเรียนนักศึกษากลับเห็นว่ามีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก

2. ข้อเสนอแนะในการแก้ปัญหา

2.1 ผู้บริหารมีความคิดเห็นว่า เหตุที่มีผลกระทบโดยตรง ซึ่งทำให้ครูอาจารย์ไม่เตรียมการสอนหรือเตรียมน้อย รุนแรงเป็นระดับ 1 คือ "ครูอาจารย์เห็นว่ามีคู่มือและใบงานหรือใบช่วยสอนอื่น ๆ ใช้อยู่แล้ว" ในขณะที่ผู้สอนเองที่เห็นว่ารุนแรงเป็นระดับ 9 เหตุที่มีความรุนแรงเป็นระดับ 1 ในทรรศนะของผู้สอนนั้นคือ "ครู-อาจารย์ได้รับมอบหมายงานพิเศษ (เช่น งานบริหาร ธุรการ บริการ และกิจกรรมอื่น ๆ) มากเกินไป" ในขณะที่ผู้บริหารเห็นว่า กรณีนี้มีความรุนแรงเป็นระดับ 2

2.2 ผู้บริหารและผู้สอนมีความคิดเห็นสอดคล้องตรงกันว่า เหตุที่ไม่ได้มีผลกระทบที่จะทำให้ครู-อาจารย์ไม่เตรียมการสอนหรือเตรียมน้อยนั้น คือ สถานศึกษาเห็นว่าการเตรียมการสอนไม่สำคัญและไม่จำเป็น

2.3 ผู้บริหารและผู้สอนมีความคิดเห็นสอดคล้องกันว่า หากจะให้ครู-อาจารย์เตรียมการสอน พฤติกรรมอันมีความสำคัญเป็นอันดับ 1 ที่ผู้บริหารพึงปฏิบัติคือ ต้องวางแผนติดตามผล โดยให้ความสำคัญและความสนใจการเตรียมการสอนของครู-อาจารย์อย่างสม่ำเสมอและจริงจัง อีกทั้งผู้บริหารและผู้สอนก็มีความคิดเห็นสอดคล้องตรงกันต่อไปอีกว่า สถานศึกษาไม่ควรปรับปรุงในด้านรูปธรรม (เช่น บริเวณของสถานศึกษา) มากเกินไป ต้องสนใจและตั้งใจปรับปรุงคุณภาพ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณใดทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ของการเรียนการสอน โดยให้ความสำคัญด้านวิชาการมากยิ่งขึ้น และในการ
พิจารณาความดีความชอบของครู-อาจารย์ ให้นำผลงานทางวิชาการมาประกอบ
เป็นปัจจัยสำคัญในการพิจารณาด้วย⁵¹

ทิวา อ่อนนุช ได้ทำการวิจัยเรื่อง "ความต้องการพัฒนาสมรรถภาพการสอน
ของครู-อาจารย์ ประเภทวิชาคหกรรม วิทยาลัยอาชีวศึกษา ในเขตกรุงเทพมหานคร ผลการ
วิจัยพบว่า

1. ครู-อาจารย์ประเภทวิชาคหกรรม วิทยาลัยอาชีวศึกษาในเขต
กรุงเทพมหานคร มีความต้องการพัฒนาสมรรถภาพการสอนทุกด้านอยู่ในระดับมาก
โดยมีความต้องการเรียงตามลำดับ ดังนี้ อันดับที่ 1 ด้านการส่งเสริมการเรียนรู้
ของผู้เรียน อันดับที่ 2 ด้านกำหนดวัตถุประสงค์การสอน อันดับที่ 3 ด้านการเลือก
วิธีการและเทคนิคการสอน อันดับที่ 4 ด้านการเตรียมการสอน อันดับที่ 5 ด้าน
เทคนิคการวัดและประเมินผล และอันดับที่ 6 ด้านการผลิตและการใช้สื่อการสอน

2. ผลการเปรียบเทียบความต้องการพัฒนาสมรรถภาพการสอนของ
ครู-อาจารย์ ปรากฏดังนี้

2.1 ครู-อาจารย์ ประเภทวิชาคหกรรมที่มีประสบการณ์ต่างกันมีความ
ต้องการพัฒนาสมรรถภาพการสอนทั้ง 6 ด้าน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

2.2 ครู-อาจารย์ ประเภทวิชาคหกรรมที่สอนต่างสาขาวิชากันมีความ
ต้องการพัฒนาสมรรถภาพการสอนทั้ง 6 ด้าน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

2.3 ครู-อาจารย์ ประเภทวิชาคหกรรมมีความต้องการในวิธีการพัฒนา
สมรรถภาพการสอนเรียงลำดับจากความต้องการมากไปหาน้อย ดังนี้ การฝึกอบรม
เชิงปฏิบัติการ การจัดให้ครู-อาจารย์ไปทัศนศึกษาในสถานประกอบการ การจัดให้
ครู-อาจารย์ได้ไปทัศนศึกษาในวิทยาลัยอื่นที่จัดการเรียนการสอนได้อย่างมี
ประสิทธิภาพ การวิจัยสัมมนาเชิงวิชาการ การเผยแพร่ความรู้ด้านการเรียน
การสอนในรูปของสิ่งพิมพ์ การจัดห้องสมุด เฉพาะครู-อาจารย์ การจัดเอกสาร

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ให้ครู-อาจารย์ที่สนใจได้ศึกษาด้วยตนเอง การจัดการตอบปัญหาเกี่ยวกับด้าน การเรียนการสอน การจัดที่ปรึกษาของครู-อาจารย์ด้านการเรียนการสอน และ วิธีการอื่น ๆ

สำหรับลำดับความต้องการสถานที่จัดกิจกรรมเสริมความรู้หรือกิจกรรมพัฒนา ด้านการสอนของครู-อาจารย์ประเภทวิชาคหกรรมต้องการจัดในสถาบันของทาง ราชการหรือสถานศึกษาระดับสูงในประเทศ เป็นอันดับที่ 1 อันดับที่ 2 จัดภายใน วิทยาลัย อันดับที่ 3 จัดในโรงงานอุตสาหกรรม อันดับที่ 4 จัดในสถานศึกษา ต่างประเทศ อันดับสุดท้ายจัดในโรงแรม⁵²

กล่าวโดยสรุป เทคนิคและวิธีสอนเป็นเรื่องเกี่ยวข้องกับองค์ประกอบของการสอน มีองค์ประกอบหลัก 3 ด้าน คือ เนื้อหา ผู้เรียน และครู ซึ่งหมายรวมถึงลักษณะของผู้เรียน จุดมุ่งหมายของการสอน เนื้อหาสาระการเตรียมความพร้อม การจัดกิจกรรม การควบคุม ตรวจสอบสัมฤทธิ์ผลการสอน และการปรับปรุงการสอน นอกจากนั้นการเลือกรูปแบบการสอน ไม่ว่าจะเป็นการสอนแบบบรรยาย อภิปราย สอนทักษะหรือสอนวิชาชีพต้องยึดหลักความ เหมาะสม กล่าวคือ เหมาะสมกับผู้สอน เนื้อหา จุดมุ่งหมาย ตัวผู้เรียนและบทบาทและความ สัมพันธ์ระหว่างผู้สอนและผู้เรียน

สื่อการเรียนการสอน

สื่อการเรียนการสอน เป็นเครื่องมือที่จะช่วยให้การถ่ายทอดของครูไปสู่ผู้เรียน ทำให้ผู้เรียน เรียนรู้ตามวัตถุประสงค์หรือจุดมุ่งหมายที่วางไว้ ดังนั้น ผลสัมฤทธิ์ของการเรียน การสอนส่วนหนึ่งเป็นผลจากการเลือกใช้สื่อการเรียนที่เหมาะสม ครูจึงต้องมีความรู้ความ เข้าใจเกี่ยวกับสื่อ ทั้งนี้ไม่ว่าจะเป็นการเลือก การออกแบบ การใช้ ตลอดจนการดูแลรักษา สื่อการเรียนการสอนแต่ละประเภท

กิตติมา ปรีดีติลล ได้แบ่งประเภทของสื่อการสอน ได้เป็น 3 ประเภท ดังนี้

1. เครื่องมือหรืออุปกรณ์ (Hardware) ได้แก่ เครื่องฉายภาพยนตร์ เครื่องฉายสไลด์ เครื่องเล่นจานเสียง วิทยุ โทรทัศน์ เป็นต้น
2. วัสดุ (Software) ได้แก่ फिल्मฉายภาพยนตร์มีวนประกอบเสียง รายการวิทยุ หนังสือเรียน ของจริง หุ่นจำลอง แผนที่ แผนภูมิ ลูกโลก รูปป้าย นิเทศ เป็นต้น
3. เทคนิคหรือวิธีการ (Technique or Method) ได้แก่ เทคนิคในการแสดง การละเล่น ละครหุ่น การสาธิตกรรมวิธี การศึกษาออกสถานที่ การจัดนิทรรศการ เป็นต้น⁵³

Edgar Dale กล่าวถึงคุณค่าของสื่อการเรียนการสอนไว้ดังนี้

1. ส่งเสริมความเข้าใจอันดี และสร้างความเห็นอกเห็นใจระหว่างนักเรียนนักศึกษาในชั้นได้
2. ช่วยให้ผู้เรียนสามารถเปลี่ยนพฤติกรรมตามที่ประสงค์ได้
3. ช่วยให้ผู้เรียนเห็นความสัมพันธ์ของ เนื้อหาวิชาที่เรียนตรงกับความต้องการเป็นผลทำให้เพิ่มแรงจูงใจให้เกิดการเรียนรู้ยิ่งขึ้น
4. ให้ประสบการณ์ในการเรียนแปลก ๆ ใหม่ ๆ หลายด้านแก่ผู้เรียน
5. ทำให้การเรียนรู้มีความหมาย ทำให้ผู้เรียนที่มีระดับสติปัญญาแตกต่างกันมาก เข้าใจในเนื้อหาวิชาที่เรียนเช่นเดียวกัน
6. ระวังให้ผู้เรียนนำเอาความรู้ที่ได้เรียน ไปใช้อย่างมีความหมาย
7. ทำให้ผู้เรียนมีปฏิริยาสะท้อนกลับ ซึ่งช่วยให้ทราบว่าผู้เรียนเกิดการเรียนรู้เพียงใด
8. ทำให้ผู้เรียนได้รับประสบการณ์ที่สมบูรณ์

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

9. ช่วยขยายและเพิ่มขอบเขตของประสบการณ์ ของผู้เรียนให้กว้างขวางยิ่งขึ้น และช่วยให้จดจำไว้วัดเร็วและแม่นยำขึ้น โดยไม่ต้องอาศัยคำอธิบายมากนัก

10. ผู้เรียนเกิดความคิดได้ และเป็นระเบียบ⁵⁴

กิติมา ปรีดีติติก กล่าวว่าการใช้สื่อการเรียนการสอนควรมีหลักการ ดังนี้

1. เลือกสื่อการสอนให้สอดคล้องกับจุดมุ่งหมายของการเรียนการสอน
2. เลือกสื่อให้เหมาะกับเนื้อหา
3. เลือกสื่อให้เหมาะกับเทคนิคหรือวิธีการสอน
4. เลือกสื่อให้เหมาะกับวัยและความสนใจของผู้เรียน
5. เลือกสื่อให้เหมาะกับเครื่องมือและสิ่งอำนวยความสะดวก
6. เลือกสื่อที่พอจะหาได้ และคำนึงถึงความสะดวกสบายในการนำมาใช้ไม่จำเป็นต้องใช้สื่อราคาแพง ๆ
7. เลือกสื่อคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคลด้วย⁵⁵

Ericson ได้เสนอแนะหลักการบริหารสื่อการเรียนการสอนไว้ดังนี้

1. การบริหารสื่อการเรียนการสอนที่ดี ต้องอยู่ในความรับผิดชอบของผู้นำที่มีความรู้ความชำนาญ และสามารถปฏิบัติงานร่วมกับบุคคลที่ปฏิบัติงานด้านหลักสูตรได้เป็นอย่างดี ตลอดจนได้รับความสนับสนุนทางด้านงบประมาณกำลังคน และเครื่องมือเครื่องใช้อย่างพอเพียง ในขั้นต้นผู้บริหารจะต้องกำหนดนโยบายสำหรับเป็นแนวทางในการปฏิบัติของสถานศึกษา เตรียมงบประมาณและบุคลากรให้เพียงพอ

2. สื่อต่าง ๆ ควรนำไปใช้ได้สะดวก ตรงกับความต้องการของครูผู้สอน ผู้บริหารควรเปิดโอกาสให้คณะครูได้มีส่วนร่วม ในการคัดเลือก จัดซื้อ ผู้บริหาร

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ต้องกำหนดวิธีนำสื่อการสอนไปใช้ อย่างเหมาะสมในขณะเดียวกัน ผู้บริหารจะต้องคอยดูแล ให้คำแนะนำแก่ครู เมื่อเกิดปัญหาการใช้สื่อการสอน

3. สื่อต่าง ๆ ครูจะต้องสามารถนำไปใช้ได้โดยมีความยากลำบากน้อยที่สุด นั่นคือ สื่อต้องมีคุณภาพดี มีคนช่วยเหลือ ซึ่งผู้บริหารทำได้โดยจัดตั้งศูนย์สื่อ เป็นส่วนกลางมีเจ้าหน้าที่ผู้มีความรู้ทางด้านนี้โดยเฉพาะประจำอยู่ ควรมีการตรวจสอบสภาพเพื่อซ่อมแซมอยู่เสมอถ้าจำเป็นควรเปลี่ยนหรือจัดซื้อมาแทน

4. ควรจัดหาสื่อไว้หลายชนิด เพื่อสนองความต้องการของครูทั้งที่เป็นวัสดุสิ้นเปลือง เช่น กระดาษ สี สื่อวิทยาศาสตร์ ลูกโลก แผนที่ หนังสือ ฯลฯ สิ่งต่าง ๆ เหล่านี้สถานศึกษาควรจัดหาไว้ให้พร้อม เพื่อสนองความต้องการของครู ผู้บริหารควรจัดประชุมปรึกษาหารือกับครู เกี่ยวกับการจัดซื้อสื่อการสอน กำหนดโครงการทำสื่อการสอน โครงการทดลองสื่อใหม่ ๆ ตลอดจนวางแผนประสานงานกับหน่วยงานอื่นเพื่อนำทรัพยากร ในท้องถิ่นมาใช้ให้เป็นประโยชน์

5. โครงการจัดทำสื่อการสอนของสถานศึกษา ควรจะได้ส่งเสริมและพัฒนาครูประจำการไปด้วย โดยเปิดโอกาสให้ครูได้เพิ่มพูนความรู้และทักษะ ในการใช้เครื่องมือต่าง ๆ ให้ดียิ่งขึ้น ในขณะเดียวกันจะต้องเปิดโอกาสให้ครู ได้มีส่วนร่วมในการวางแผน ซึ่งเป็นการส่งเสริมบรรยากาศการปฏิบัติงานของครูให้ดียิ่งขึ้น ตามวิธีการปฏิบัติงานในระบบประชาธิปไตย ผู้บริหารควรสำรวจความสามารถของครู ในขณะเดียวกัน ผู้บริหารจะต้องประสานกับผู้มีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับหลักสูตร เพื่อหาทางจัดประชุมสัมมนาครูประจำการ การสาธิตการใช้สื่อการสอน และการปรับปรุงห้องสมุดก็จะช่วยพัฒนาความรู้และทักษะของครูประจำการได้เช่นกัน⁵⁰

กาญจนา คุณารักษ์ กล่าวว่า ลักษณะของสื่อการเรียนการสอนที่ดีและการใช้สื่อการเรียนการสอน มีดังนี้

1. ลักษณะของสื่อการเรียนการสอนที่ดี ควรจะสอดคล้องกับความมุ่งหมาย และการเสนอเนื้อหา เหมาะสมกับชั้นและวัยของผู้เรียน คุ้มค่าและดึงดูดความสนใจของผู้เรียน ราคาถูก และ คุ้มค่า

2. การใช้สื่อการเรียนการสอน ควรปฏิบัติดังนี้

2.1 เลือกสื่อการเรียนการสอน ตามประเภทของสื่อที่จะนำมาใช้ ให้เหมาะสมกับจุดประสงค์ของการสอนและสถานการณ์

2.2 ศึกษาคุณสมบัติของสื่อการเรียนที่เลือกแล้ว เพื่อป้องกันความผิดพลาดในการใช้

2.3 เตรียมการใช้สื่อการสอน และสถานที่ให้พร้อมเพราะถ้าครูเตรียมไม่ดี อาจจะทำให้ผลในทางลบได้ เช่น ภาพยนตร์ที่เก่าขาดแล้วขาดอีก หรือ ซ็อกล่องบรรจฟิล์มเป็นเคนละเรื่องกัน หรือจะฉายภาพยนตร์แต่ไม่มีมันทับแสง หรือไม่มีปลั๊กไฟฟ้า เป็นต้น

2.4 ต้องมีการประเมินผลหลังการใช้ เพื่อการปรับปรุงแก้ไข⁵⁷

การวัดและประเมินผล

การวัดและการประเมินผลการเรียนการสอน เป็นขบวนการที่ไม่เพียงแต่จะช่วยให้ผู้สอนทราบว่า ผู้เรียนสอบได้หรือสอบตก หรือได้กี่เปอร์เซ็นต์เท่านั้น แต่เป็นขบวนการที่ควบคู่ไปกับการศึกษาอบรมและพัฒนาความเจริญของงาน ให้เกิดขึ้นในตัวผู้เรียน ซึ่ง เสริมศักดิ์ วิชาลาภรณ์ และเอนกกุล กวีแสง ได้กล่าวถึงจุดมุ่งหมายของการวัดและประเมินผลการเรียน ดังนี้

1. ด้านผู้เรียน

1.1 เพื่อให้ผู้เรียนทราบจุดอ่อน หรือจุดเด่นของตนเอง อันเป็นแนวทางให้นักเรียนนักศึกษาเลือกเรียนวิชา หรืออาชีพที่เหมาะสมกับความถนัดและความสามารถ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

1.2 เพื่อกระตุ้นและสร้างแรงจูงใจในการเรียน

1.3 เพื่อให้ผู้เรียนสร้างขบวนการเรียนรู้ที่ถูกต้อง การให้นักเรียนมีส่วนร่วมเฉลยข้อสอบ จะช่วยให้นักเรียนนักศึกษาได้รู้ว่าเขาไม่เข้าใจอะไร ใช้วิธีการผิด ๆ อย่างไรบ้าง

2. ด้านครูผู้สอน

2.1 เพื่อชี้ให้เห็นถึงความเจริญงอกงามในผู้เรียนแต่ละคน

2.2 ช่วยให้ครูทราบว่า เทคนิควิธีสอน อุปกรณ์การสอน เนื้อหาวิชา ที่สอนมีประสิทธิภาพเพียงใด

2.3 ช่วยให้ทราบว่า การเรียนการสอน ได้ผลตามความมุ่งหมายหรือไม่

2.4 ช่วยในการคัดเลือกประสบการณ์ วิธีการสอน ให้เหมาะสม

2.5 เป็นเครื่องช่วยในการตัดสินใจจัดกิจกรรมการเรียนการสอน ให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

2.6 เป็นแนวทางในการปรับปรุง แก้ไข โปรแกรม การเรียนการสอน

2.7 เป็นข้อมูลในการวิจัย เพื่อปรับปรุง ประสิทธิภาพวิธีการสอน อุปกรณ์และหลักสูตรต่อไป^๕

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ ได้กล่าวถึงประโยชน์ของการวัดและประเมินผลไว้ดังนี้

1. เพื่อปรับปรุงการเรียนการสอนของครู-อาจารย์ ทำให้ครู-อาจารย์ทราบว่า ผลการสอนของตนเป็นอย่างไร และจะได้ปรับปรุงให้ดีขึ้น

2. เพื่อปรับปรุงการเรียนของนักศึกษา ทำให้นักเรียนนักศึกษาได้ทราบว่า ตนมีความรู้ความสามารถ ความเข้าใจในการเรียนหรือไม่เพียงใด ซึ่งจะเป็แนวทางปรับปรุงตนเอง

3. เพื่อปรับปรุงระบบบริหารงานในสถานศึกษา ทำให้ทราบข้อเท็จจริงของหลักสูตร โครงการสอน บันทึกการสอนที่นำไปสู่การปฏิบัติ ว่าประสบปัญหาอย่างไร จะแก้ไขปรับปรุงอย่างไร

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

4. เพื่อเป็นข้อมูลทางการศึกษาทั่วไป เช่น ผลการเรียน การสำเร็จหลักสูตร เป็นแนวทางการทำงานและศึกษาต่อ
5. เพื่อเป็นหลักฐานด้านการศึกษาของสถานศึกษาในด้านการรับนักเรียน นักศึกษา ผลการเรียน และการสำเร็จหลักสูตร
6. เพื่อเป็นการประชาสัมพันธ์สถานศึกษาในด้านผลการเรียนและการสำเร็จการเรียนของนักเรียนนักศึกษา⁵⁹

ไพศาล หวังพานิช กล่าวถึงขั้นตอนการวัดผลการศึกษา ไว้ดังนี้

1. **ขึ้นวางแผน การวัดผลการศึกษาที่ดีและสามารถใช้ผลการวัด ได้ถูกต้องตรงตามความต้องการ จำเป็นต้องมีการวางแผนให้ชัดเจนและรัดกุม การวางแผนการวัดผลการศึกษาประกอบด้วย**
 - 1.1 **กำหนดจุดมุ่งหมายของการวัด ครูหรือผู้รับผิดชอบจะต้องกำหนดจุดมุ่งหมายเบื้องต้น โดยพยายามตอบคำถาม ให้ได้ว่า**
 - 1.1.1 **สอบใคร (เพื่อทราบขอบข่ายเนื้อหา หรือระดับความยากง่าย)**
 - 1.1.2 **สอบไปทำไม (เพื่อทราบชนิดและลักษณะข้อสอบ หรือเครื่องมือที่จะวัด)**
 - 1.1.3 **สอบอะไร (เพื่อทราบสิ่งที่วัดจากผู้เรียน)**
 - 1.2 **กำหนดสิ่งที่จะวัด เป็นการกำหนดเนื้อหาคุณลักษณะหรือพฤติกรรมที่จะวัดแต่ละ เนื้อหาและพฤติกรรมนั้น จะวัดมากน้อยเพียงใด**
 - 1.3 **กำหนดเครื่องมือ เครื่องมือในการวัดผลการศึกษา มีหลายอย่าง แต่ละอย่างก็เหมาะที่จะวัดพฤติกรรม ชนิด การวัดแต่ละครั้งจึงต้องเลือกเครื่องมือให้เหมาะสม หรืออาจต้องใช้ เครื่องมือหลายชนิดประกอบกัน นอกจากกำหนดชนิดของ เครื่องมือแล้ว ยังควรถูกกำหนดลักษณะปลีกย่อย เครื่องมือที่จะใช้ได้แก่**

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

- 1.3.1 รูปแบบคำถามที่ใช้
- 1.3.2 จำนวนข้อคำถามและเวลาที่ใช้ในการวัด
- 1.3.3 วิธีการที่จะตรวจคุณภาพของเครื่องมือ
- 1.3.4 ผู้รับผิดชอบในการสร้างเครื่องมือ
- 1.3.5 กำหนดเวลาที่ใช้ในการสร้างเครื่องมือ
- 1.3.6 วิธีการที่จะให้ผู้เรียนตอบ
- 1.3.7 วิธีการตรวจให้คะแนน การบันทึกผล

2. ขั้นตอนในการสร้างเครื่องมือ

2.1 เขียนข้อคำถาม การเขียนคำถามแต่ละข้อจะต้องคำนึงถึงความเหมาะสมในการวัดพฤติกรรมและเนื้อหาที่จะต้องการจะวัด

2.2 พิจารณาตัดเลือกคำถาม คำถามที่เขียนขึ้นนั้นควรมีการตรวจสอบเป็นรายข้อว่า แต่ละเนื้อหาและพฤติกรรมที่ต้องการ ได้จริงหรือไม่ ตลอดจนการตรวจความชัดเจนของคำถาม ถ้าเป็นไปได้ควรอาศัยความเห็นจากหลาย ๆ คน ขึ้นนี้อาจต้องมีการแก้ไข เลือกหรืออาจเขียนเพิ่มเติมจนครบตามจำนวนที่ต้องการ

2.3 พิจารณาคำถามทั้งที่เลือกใช้ เพื่อตรวจสอบจำนวนข้อว่าเพียงพอที่จะวัดพฤติกรรม และเนื้อหาได้ถูกต้อง สอดคล้องกับแผนที่กำหนดไว้หรือไม่ พร้อมทั้งเขียนคำอธิบายการใช้เครื่องมือ และวิธีตอบอย่างชัดเจน

2.4 จัดพิมพ์เครื่องมือ โดยคำนึงถึงความถูกต้องของภาษาและรูปแบบ

2.5 ทำเฉลย เพื่อตรวจสอบความบกพร่องต่าง ๆ ก่อนนำเครื่องมือไปใช้จริง

2.6 จัดเตรียมเครื่องมือที่จะใช้ โดยการนับจำนวนเพื่อแยกนำไปใช้ ได้สะดวกตามจำนวน ผู้เข้าสอบแต่ละห้อง

3. การนำเครื่องมือไปทำการสอบวัดจะต้องดำเนินการ ให้เกิดความยุติธรรมแก่ผู้เข้าสอบทุกคน

4. ขึ้นตรวจและใช้ผลวัด การรวบรวมคำตอบของผู้สอบมาตรวจให้คะแนน ควรปฏิบัติดังนี้

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

4.1 แปลงคำตอบของผู้สอบเป็นคะแนนตามเกณฑ์ที่ตั้งไว้แล้วจดบันทึกคะแนนไว้

4.2 รวบรวมคะแนนที่ได้จากการวัดทุกชนิด ไม่ว่าจะ เป็นคะแนนเก็บ หรือคะแนนภาคปฏิบัติ เพื่อนำไปใช้ในการประเมินผลตามจุดมุ่งหมาย

5. ขั้นตอนตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ^{๑๐}

โกวิทีย์ ประवालพฤกษ์ และคณะ กล่าวว่า ขั้นตอนของการประเมินผลการเรียนสรุปได้ดังนี้

ขั้นที่ 1 ทำความเข้าใจ "พฤติกรรม" ที่ต้องการประเมิน โดยแปลความหรือตีความในรูปของการแสดงออกของผู้เรียน ซึ่งเป็นขั้นทำความเข้าใจจุดประสงค์ในการสอน นั่นเอง

ขั้นที่ 2 ตั้ง "เกณฑ์" โดยการกำหนดว่า การแสดงออกของนักเรียน นักศึกษาต้องอยู่ในระดับใด ครูจึงยอมรับว่า นักเรียนนักศึกษามีพฤติกรรมนั้นจริง

ขั้นที่ 3 วัดผลนักเรียนนักศึกษา โดยเลือกใช้วิธีการและเครื่องมือที่เหมาะสม เพื่อให้ได้ "ข้อมูล" ที่บอกให้ทราบว่าพฤติกรรมของนักเรียนนักศึกษาอยู่ในระดับใด

ขั้นที่ 4 ลงความเห็น ว่า นักเรียนนักศึกษามีพฤติกรรมนั้นจริงหรือไม่ โดยการนำข้อมูลใน ขั้นที่ 3 เปรียบเทียบกับเกณฑ์ในขั้นที่ 2 ถ้าพฤติกรรมของนักเรียน นักศึกษาถึงระดับที่เป็นเกณฑ์ก็ยอมรับว่านักเรียนนักศึกษามีพฤติกรรมนั้นจริง โดยสมบูรณ์ ถ้าพฤติกรรมของนักเรียนไม่ถึงระดับที่เป็นเกณฑ์ ก็วินิจฉัยหาข้อบกพร่องของการเรียนการสอน

ขั้นที่ 5 ตัดสินใจดำเนินการอย่างใดอย่างหนึ่ง เพื่อปรับปรุงการเรียน การสอน

การวัดผลและประเมินผลการศึกษา จะบรรลุผลหรือไม่เพียงใดขึ้นอยู่กับครูผู้สอนซึ่ง เป็นผู้ทำหน้าที่วัดผลและประเมินผลการศึกษาของนักเรียนนักศึกษา โดยตรง ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาจึงมีความจำเป็นต้องส่งเสริมให้ครูมีความรู้ความเข้าใจ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่นอนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ในเรื่องการวัดผลและประเมินผล ทั้งด้านทฤษฎีและด้านปฏิบัติ ผู้บริหารสถานศึกษา จำเป็นต้องมีบทบาทหน้าที่ ด้านการวัดผลและประเมินผล ดังต่อไปนี้

1. ศึกษาระเบียบกระทรวงศึกษาธิการที่เกี่ยวข้องกับการวัดผล และ ประเมินผลการเรียนการสอน ตลอดจนแนวปฏิบัติต่าง ๆ ให้เข้าใจอย่างละเอียด
2. จัดทำเอกสาร หรือคู่มือปฏิบัติเกี่ยวกับการวัดผลและประเมินผลให้ครู ได้ศึกษา
3. จัดให้มีการประชุมสัมมนา เพื่อชี้แจงทำความเข้าใจแนวทางปฏิบัติ เกี่ยวกับการวัดผลและประเมินผล และแลกเปลี่ยนความคิดเห็น ตลอดจนร่วมกัน วางแผนปฏิบัติ เกี่ยวกับการวัดผลและประเมินผลการเรียนการสอนของสถานศึกษา
4. จัดทำแบบพิมพ์ต่าง ๆ ที่จำเป็นสำหรับบันทึกผลการวัดผลและการ ประเมินผล ตลอดจนจัดหาอุปกรณ์และเครื่องใช้ เพื่อเตรียมการวัดผลและประเมินผล
5. ดูแลให้ครูปฏิบัติตามระเบียบกระทรวงศึกษาธิการว่าด้วยการประเมิน ผลการเรียน^๑

สรุปได้ว่าการวัดและประเมินผล เป็นขบวนการที่ช่วยให้ผู้สอนได้ทราบความก้าวหน้า ของผู้เรียนว่าก้าวหน้าไปเพียงใด มีสิ่งใดบ้างที่บกพร่อง และต้องทำการปรับปรุงแก้ไข เพื่อ พัฒนาการจัดการเรียนการสอนให้บรรลุจุดหมายของหลักสูตร

ความรู้และทักษะวิชาชีพ

ความรู้และทักษะวิชาชีพเป็นองค์ประกอบสำหรับครู-อาจารย์ที่สอนวิชาชีพ เพราะ จะต้องมีความรู้ความสามารถทั้งทฤษฎีและปฏิบัติจึงจะสร้างความ เชื่อถือให้กับนักเรียนนักศึกษา

ศรีเนล โกมลวณิช กล่าวถึงการจัดการเรียนการสอนสาขาคหกรรมว่า

วิชาคหกรรมศาสตร์ปัจจุบันนี้ มุ่งให้ผู้เรียนนำความรู้ไปประกอบอาชีพ หลักสูตร จึงมุ่งพัฒนาทักษะและเจตคติที่เอื้อต่อการแสวงหาและพัฒนาอาชีพของตน โดยให้มีการกวดขันเรื่องฝีมือ ความอดทน ความขยันหมั่นเพียรเพื่อพัฒนาชีวิตให้มีมาตรฐาน สูงขึ้นให้มีความเชี่ยวชาญทางวิชาการและเทคโนโลยี ให้มีทักษะทางด้านการ จัดการและการตลาดนอกจากนั้นเพื่อสนองความต้องการของผู้เรียน ผู้ปกครอง ต่อการเรียนวิชาคหกรรม กรมอาชีวศึกษา จึงมีการปรับปรุงหลักสูตร คหกรรม เป็นคหกรรมเชิงธุรกิจ เพื่อให้นักเรียน นักศึกษาที่เรียนสายคหกรรม สามารถนำ ความรู้ไปใช้ประกอบอาชีพเชิงธุรกิจได้ โดยมุ่งเน้นการประกอบอาชีพอิสระ หรือ หน่วยงานที่ต้องการผู้มีความรู้ทั้งด้าน คหกรรมและพื้นฐานทางธุรกิจ โดยจะมีการ ทดลองใช้หลักสูตรนี้ ที่วิทยาลัยอาชีวศึกษาขอนแก่นเป็นแห่งแรก^{๑๒}

Camilon ได้สรุปลักษณะสำคัญของครูสอนปฏิบัติไว้ว่าควรจะมีลักษณะ ดังนี้

1. จะต้องมีความชำนาญในการปฏิบัติงานเป็นอย่างยิ่งจนนักเรียน นักศึกษา พุดว่า "ฉันต้องการจะทำให้ได้เหมือนครูทำ" จากนั้นก็จะต้องมีความกระตือรือร้น จริงใจที่จะทำงาน ถ้ามีवंแต่เฉื่อยชาหรือกระทำไม่เสร็จ ผลที่ตามมาคือนักเรียน นักศึกษาต้อยในฝีมือการทำงาน
2. จะต้องมีความสามารถในการสอนถ่ายทอดความรู้ให้แก่นักเรียนนักศึกษา ทุกคนได้อย่าง เสมอภาคสามารถเตรียมการสอน โดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่าง บุคคล ให้มีกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ การจัดโรงงานตามระบบและวิธีการจัดโรงงาน การใช้และเก็บรักษาเครื่องมือ การจัดห้องเรียนตลอดจนการมีมนุษย์สัมพันธ์กัน ระหว่างผู้เรียนผู้สอนได้เป็นอย่างดี
3. เป็นผู้แนะนำและเป็นเพื่อนของนักเรียน นักศึกษาเป็นศูนย์กลางในการ จัดกิจกรรมต่าง ๆ ของโรงงานควรจะเข้าใจได้กับนักเรียน นักศึกษาทุกคนทำ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ความเข้าใจในความแตกต่างของผู้เรียนแต่ละคน ผลที่ตามมาคือจะทำให้เกิดความ
 สัมผัสและความเข้าใจอันดีระหว่างผู้เรียนผู้สอนดังนั้นครูควรพัฒนาบุคลิกภาพ
 เพื่อเป็นแบบอย่างของทัศนคติที่ดี และจะมีอิทธิพลต่อการพัฒนาความเจริญงอกงาม
 ของนักเรียน

4. การมีเทคนิคในการสอนยังไม่เป็นการเพียงพอที่จะให้ครูประสบผล
 สำเร็จได้ ครูสอนปฏิบัติควรจะคบหาสมาคมกับครูทุกคนอย่างฉันทันเอง เพื่อให้การ
 สอนดำเนินไปอย่างราบรื่นและมีประสิทธิภาพ

5. ควรทำตัวให้เป็นประโยชน์ต่อสังคม การมีมนุษยสัมพันธ์กันอย่างฉันทันมิตร
 กับเพื่อนร่วมงานในหน่วยงานเดียวกัน และหน่วยงานอื่น ๆ เช่น หนังสือพิมพ์
 โรงงานอุตสาหกรรม ตลอดจนผู้ปกครองนักเรียน นักศึกษา เป็นต้น^{๑๑}

บุญศักดิ์ ใจจงกิจ กล่าวถึง ครูอาชีพศึกษาว่า

ครูที่สอนวิชาทฤษฎีนั้นจะต้อง ได้รับการฝึกฝนมาแบบหนึ่ง คือหนักในทางทฤษฎี
 ส่วนครูสอนปฏิบัติจะต้องมีชั่วโมงทำงานทางด้านปฏิบัติมาก ในประเทศสหพันธ์
 สาธารณรัฐเยอรมัน ครูทฤษฎีจะเป็นครูที่สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาโทจาก
 มหาวิทยาลัย และเคยฝึกงานอุตสาหกรรมมาแล้วไม่น้อยกว่า 2 ปี ส่วนครูปฏิบัติ
 ได้แก่บุคคลในอาชีพนั้น ๆ ซึ่งมีคุณวุฒิระดับหัวหน้าช่าง (Master Mechanic)
 ครูทฤษฎีเป็นข้าราชการที่ทำงานสอนอยู่ในโรงเรียนของรัฐ ที่นักเรียนมาเรียน
 ทฤษฎีสัปดาห์ละ 1 วัน ส่วนครูปฏิบัติเป็นครูอยู่ในศูนย์ฝึกช่างตามบริษัท
 ห้างร้านต่าง ๆ กินเงินเดือนของบริษัทและทำหน้าที่สอนปฏิบัติ สัปดาห์ละ 4 วัน
 จะเห็นว่าครูทฤษฎีกับครูปฏิบัตินั้นจะมีรากฐานทางวิชาการและความชำนาญแตก
 ต่างกัน ดังนั้นครูอาชีพศึกษาทางช่างอุตสาหกรรมของประเทศไทยควรมี
 คุณลักษณะทั้งสองประการ คือครูทฤษฎีกับครูช่างอยู่ในตัวคนเดียวกัน ทั้งนี้เพราะ
 ครูช่างจะต้องสอนทั้งวิชาทฤษฎีและวิชาปฏิบัติควบคู่กันไป^{๑๔}

สรุปได้ว่า การสอนวิชาชีพแตกต่างจากวิชาสามัญ เพราะการเรียนการสอนวิชาชีพ มีทั้งภาคทฤษฎีและปฏิบัติควบคู่กันไป ทั้งนี้เพื่อให้ผู้เรียนมีความรู้ความสามารถ ทักษะ และ เจตคติที่ดีต่อวิชาชีพ ดังนั้นผู้สอนวิชาชีพจึงต้องมีความรู้และทักษะในวิชาที่สอนเป็นอย่างดี เพื่อ เป็นแบบอย่างที่ดีต่อผู้เรียน และผู้เรียนเกิดความศรัทธาต่อการเรียนวิชาชีพ

การวิจัยและพัฒนา

งานวิจัยเป็นส่วนหนึ่งที่จะได้ข้อมูลเพื่อนำมาวางแผนการดำเนินงาน นอกจากนั้นยัง ทำให้ทราบปัญหาและอุปสรรคของการดำเนินงาน ซึ่งเชิดศักดิ์ โยวาสินธุ์ กล่าวถึง คุณลักษณะของผู้ที่จะทำงานวิจัยได้ดีควรมีลักษณะดังนี้

1. เป็นผู้มีความสามารถในการค้นคว้า เลือกและใช้ผลงานของคนอื่น อย่างดีและรวดเร็ว
2. เป็นผู้ที่มีความรู้และทักษะ ในการใช้ระเบียบวิธีการวิจัย วิธีการทาง วิทยาศาสตร์และหลักสูตรตรรกวิทยาในการแก้ปัญหา
3. เป็นผู้ที่มีความรู้ในการใช้เครื่องมือต่าง ๆ
4. เป็นผู้ที่มีความรู้และทักษะ ในการวิเคราะห์ข้อมูล และใช้วิชาการ ทางสถิติวิเคราะห์
5. เป็นผู้ที่มีความสามารถในการขมวดความคิด ให้เป็นข้อยุติและนำไป ใช้อ้างอิงได้อย่างกว้างขวาง
6. มีความสามารถในการตรวจสอบ วิพากษ์วิจารณ์ และคาดคะเนได้ดี
7. มีระบบในการทำงาน ทำงานเป็นระเบียบและสามารถจัดหมวดหมู่ ของความคิดตลอดจนสามารถ เขียนรายงานผลการวิจัยได้ดี^{๑๕}

การวิจัยเป็นวิธีการหรือกระบวนการค้นคว้าหาความจริงที่เชื่อถือได้ ซึ่ง

วัน สันต์สะอาด ได้กล่าวว่า การดำเนินการวิจัยมีขั้นตอนที่สำคัญดังนี้

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่นิยมนำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ขั้นที่ 1 ตั้งปัญหาในการวิจัย ในขั้นนี้ต้องให้ทราบว่า จะทำวิจัยเรื่องอะไร
ซึ่งจะประกอบด้วยขั้นตอนต่าง ๆ ดังนี้

1. การเลือกหัวข้อในการทำวิจัย
2. ภูมิหลังหรือความเป็นมาของปัญหา
3. ความสำคัญของการวิจัย
4. ขอบเขตและข้อจำกัดของการวิจัย
5. คำจำกัดความหรือนิยามศัพท์เฉพาะที่ใช้
6. ผลการค้นคว้าหรือทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

ขั้นที่ 2 ตั้งสมมติฐาน เป็นการคาดคะเนผลที่จะเกิดขึ้นเป็นอย่างไร
เพื่อที่จะได้นำข้อสมมติฐานเป็นหลัก ในการตรวจสอบ

ขั้นที่ 3 รวบรวมข้อมูล เป็นการรวบรวมข้อมูลจะเกี่ยวข้องกับสิ่ง
ต่าง ๆ ดังนี้

1. แหล่งที่มาของข้อมูล
2. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล
3. วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

ขั้นที่ 4 วิเคราะห์ข้อมูล เป็นการนำข้อมูลที่รวบรวมไว้ มาจัดเป็นหมวดหมู่
และวิธีการสถิติในการวิเคราะห์ตรวจสอบ โดยอาศัยวิธีการ ดังนี้

1. การจัดกระทำข้อมูล
2. การวิเคราะห์ข้อมูล การทดสอบสมมติฐานของการวิจัย
3. การแปลผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ขั้นที่ 5 สรุปผลการวิจัย เป็นขั้นสุดท้ายของการวิจัยโดยนำผลการวิเคราะห์
ลงมาสรุป และเสนอผลการวิจัยในขั้นนี้จึงประกอบด้วย

1. สรุปผลการวิจัย
2. ให้ข้อเสนอแนะ
3. เขียนรายงานการวิจัย
4. จัดพิมพ์ผลงานการวิจัย

ไพศาล หวังพาณิชย์ ได้กล่าวถึงประโยชน์ของการวิจัยไว้ ดังนี้

1. ส่งเสริมความรู้ทางวิชาการ เพื่อนำไปสู่วิทยาการแนวใหม่ ทั้งทางทฤษฎีและปฏิบัติ ซึ่งจะ เป็นประโยชน์แก่ผู้วิจัย ผู้ใช้ผลการวิจัยและผู้ที่ทำการวิจัยต่อไป
2. ทำให้รู้ข้อบกพร่องและวิธีการแก้ไขในงานต่าง ๆ สามารถนำผลที่ได้จากการวิจัยไปใช้ในการปฏิบัติโดยตรงและ ใช้ปฏิบัติโดยทั่วไป ผลของการวิจัยสามารถนำไปใช้แก้ปัญหาได้ถูกต้องและมีประสิทธิภาพ หรือสามารถนำไปใช้ในการวางแผนและกำหนดนโยบายในระดับต่าง ๆ ได้เหมาะสม ช่วยในการตัดสินใจของบุคคล วิธีการวิจัยสามารถนำไปใช้ในการวิเคราะห์ปัญหาและวินิจฉัยสั่งงานได้ด้วย
3. ผลการวิจัยจะช่วยทำนายปรากฏการณ์ และพฤติกรรมต่าง ๆ ได้ถูกต้องและมีประสิทธิภาพ
4. ตอบสนองลักษณะธรรมชาติของมนุษย์ และพฤติกรรมต่าง ๆ ได้อย่างถูกต้องแท้จริงของมนุษย์⁶⁷

การให้บริการทางวิชาการแก่ชุมชน

กิติมา ปรีดีติติก กล่าวถึงบทบาทของสถานศึกษาในการให้บริการทางวิชาการแก่ชุมชน ไว้ดังนี้

การสร้างความสัมพันธ์กับชุมชนเป็นบทบาทหนึ่งของสถานศึกษา ดังนั้น เพื่อให้สถานศึกษาปฏิบัติงานในด้านนี้อย่างมีประสิทธิภาพอย่างแท้จริง จึงควรจัดบริการและประสานงาน กับหน่วยงานต่าง ๆ เพื่อให้ความรู้ด้านการศึกษา เศรษฐกิจ และสังคม เช่น การให้บริการด้านความรู้ อาจจะทำให้ลักษณะของการจัดนิทรรศการ การจัดห้องสมุดประชาชน ที่อ่านหนังสือพิมพ์ประจำหมู่บ้าน ออกวารสารหรือเอกสารสิ่งพิมพ์เพื่อเผยแพร่ข่าวสารและความรู้ด้านต่าง ๆ การจัดรายการเพื่อ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

การศึกษาทางวิทยุเป็นต้น นอกจากนี้สถานศึกษายังสามารถจัดบริการให้คำปรึกษา
 ทหารหรือด้านต่าง ๆ แก่ประชาชนที่ประสบปัญหา ตลอดทั้งด้านอุปกรณ์และเครื่องมือ
 ต่าง ๆ นอกจากนี้สถานศึกษาต้องแสดงบทบาทในการเป็นผู้นำของท้องถิ่น หรือเป็น
 ตัวอย่างแก่ประชาชนซึ่งอาจจะเป็นในด้าน การเพาะปลูก การเลี้ยงสัตว์ ออกไป
 สอนวิชาชีพในชุมชนและการทัศนศึกษา เพื่อให้ประชาชนได้รับความรู้ใหม่ ๆ ทั้งยัง
 เป็นการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างประชาชนกับประชาชน และประชาชนกับสถาน
 ศึกษาอีกทางหนึ่งด้วย อย่างไรก็ตามการให้บริการแก่ชุมชนจะประสบผลสำเร็จก็ต่อ
 เมื่อการให้บริการของสถานศึกษาสอดคล้องกับความต้องการและปัญหาของชุมชน
 โดยสถานศึกษาจะต้องมีการสำรวจหาข้อมูลเป็นอย่างดีก่อนให้บริการทางวิชาการ
 แก่ชุมชน^{๑๑}

ลิวรี เทศประสิทธิ์ กล่าวว่า ในการให้บริการทางวิชาการแก่ชุมชน มีหลักการที่
 สำคัญ ดังนี้

1. บริการให้สอดคล้องกับนโยบาย วัตถุประสงค์ ความมุ่งหมาย เป้าหมาย
 และแนวทางพัฒนาชุมชนที่รัฐบาลวางไว้
2. บริการให้สอดคล้องกับความต้องการอันจำเป็นและความขาดแคลนซึ่ง
 รับจากการสำรวจหรือเก็บข้อมูล บริการส่งเสริม เพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตนอกเหนือ
 ไปจากความต้องการอันจำเป็นและความขาดแคลน
3. บริการด้านวิชาการที่เหมาะสมกับชุมชนเนื่องจากการสำรวจ และ
 วิเคราะห์ความต้องการและความขาดแคลนของชุมชนเมืองบางแห่ง เห็นว่าบริการ
 ด้านวิชาการที่เหมาะสมกับชุมชนเมือง มีหลายประการ เช่น
 - 3.1 วิชาชีพพระยะสัน เช่น ช่างยนต์ ช่างไฟฟ้า ช่างวิทยุ ชีวภยนต์
 นิรม์ตัด การคว่ำและการถนอมอาหาร การตัดเย็บเสื้อผ้า การเสริมสวย
 การประดิษฐ์ดอกไม้และการประดิษฐ์เศษวัสดุ

3.2 การพัฒนาคุณภาพชีวิตด้านอื่น ๆ เช่น แนะนำสุขภาพ แนะนำการศึกษา แนะนำอาชีพ และแนะนำด้านศีลธรรม ศาสนาและวัฒนธรรม ห้องสมุดประชาชน นันทนาการ ดนตรี ырร้อง ฟ้อนรำ กีฬา และการละเล่น

4. วิชาการที่เหมาะสมกับชุมชนชนบท มีหลายประการ เช่น

4.1 วิชาชีพระยะสั้น เช่น ช่างเครื่องยนต์เล็ก ช่างไฟฟ้า ช่างวิทยุ การครัวและถนอมอาหาร การตัดเย็บเสื้อผ้า การประดิษฐ์เศษวัสดุ การตัดและซอยผม

4.2 การรู้หนังสือ ได้แก่ การรณรงค์เพื่อแก้ไขการไม่รู้หนังสือ เช่น การจัดตั้งชั้นเรียนผู้ใหญ่แบบเบ็ดเสร็จขั้นพื้นฐาน และการช่วยสอนผู้ใหญ่ให้รู้หนังสือแบบอาสาสมัครตัวต่อตัว

4.3 การพัฒนาคุณภาพชีวิตด้านอื่น ๆ เช่น แนะนำสุขภาพ แนะนำศึกษาต่อ แนะนำศีลธรรมและวัฒนธรรม ที่อ่านหนังสือ ห้องสมุดประจำหมู่บ้าน นันทนาการและการอภิปรายแบบชาวบ้าน

5. การให้บริการแก่ชุมชน ไม่ว่าจะในด้านวิชาการบุคคล เงิน วัสดุและอื่น ๆ จะต้องเป็นการให้บริการโดยมีแผนงานหรือโครงการประสานกับชุมชนอย่างชัดเจน ซึ่งในการให้บริการด้านวิชาชีพควรมีแนวทาง ดังนี้

5.1 ต้องเป็นไปตามแผนงานหรือโครงการที่ตกลงกันไว้ระหว่างผู้เกี่ยวข้อง

5.2 บุคลากรจะต้องได้รับการฝึกอบรมในงานที่จะไปช่วยชุมชนนั้นอย่างดีมาก่อนแล้ว

5.3 บุคลากร จะต้องได้รับการปฐมนิเทศก่อนเข้าร่วมงาน

5.4 ผู้บริหารสถานศึกษา จะต้องคอยติดตามผลงานของบุคลากรอยู่อย่างต่อเนื่อง

5.5 ผู้บริหารสถานศึกษา จะต้องคอยสนับสนุนให้กำลังใจและให้สวัสดิการตามควรแก่บุคลากรที่ไปช่วยชุมชน

5.6 ผู้บริหารสถานศึกษา จะต้องพิจารณาความดีความชอบ แก่บุคลากร ตามควรแก่ผลงาน

5.7 ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องบันทึกผลงานของบุคลากรที่ไปช่วยชุมชน ไว้ด้วย

5.8 ควรจะมีการวิเคราะห์ผลงานนั้น ๆ ด้วย เช่น ได้ผลอย่างไร เพียงไร อุปสรรคและปัญหาขัดข้องอย่างไร เป็นต้น^{๑๑}

สิทธิ์ สายหล้า ได้ทำการวิจัยเรื่อง "ปัญหาการปฏิบัติงานวิชาการตามหลักสูตร ประกาศนียบัตรวิชาชีพ พุทธศักราช 2524 ประเภทวิชาคหกรรมของวิทยาลัยอาชีวศึกษาใน ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ" ผลการวิจัย พบว่า

ด้านการให้บริการทางวิชาการแก่ชุมชน สถานศึกษาขาดข้อมูลเกี่ยวกับ สภาพปัจจุบัน ปัญหาและความต้องการของชุมชน ประชาชนไม่เห็นความสำคัญ ของการช่วยเหลือด้านวิชาการจากสถานศึกษา สถานศึกษาไม่สามารถจัดการเรียน การสอนเพื่อตอบสนองความต้องการแก่ชุมชนได้เพียงพอหรือตรงกับความต้องการ และสถานศึกษาไม่ได้จัดทำ โครงการให้บริการทางวิชาการแก่ชุมชน^{๗๐}

การให้บริการทางวิชาการแก่ชุมชนเป็นบทบาทสำคัญของสถานศึกษา ในการพัฒนา ท้องถิ่น ยกกระดับการศึกษา การครองชีพ ตลอดจนเพิ่มรายได้ให้กับประชาชน นอกจากนี้ยังเป็น เครื่องมือประชาสัมพันธ์สถานศึกษาได้เป็นอย่างดี และเป็นการสร้างความสัมพันธ์ระหว่าง สถานศึกษากับท้องถิ่น ประชาชนกับข้าราชการ การจัดบริการอาจกระทำในรูปแบบการสอน วิชาชีพระยะสั้น การพัฒนาคุณภาพชีวิต เช่นการแนะแนวอาชีพ-ศึกษาต่อ แนะแนวสุขภาพ กิจกรรมนันทนาการ ทั้งนี้ต้องคำนึงถึงความสอดคล้องกับความต้องการจำเป็นและการขาด แคลนของแต่ละท้องถิ่น อย่างไรก็ตามฝ่ายบริหารควรกำหนดนโยบายและติดตามวิเคราะห์ ผลการดำเนินงานทุกครั้งเพื่อแก้ไขปัญหาและ อุปสรรคตลอดจนพัฒนาการดำเนินงานให้มี ประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ความต้องการพัฒนางานวิชาการ

Kaufman ได้ให้ความหมายของ "ความต้องการ ว่าหมายถึง ช่องว่างระหว่างผลผลิตที่เป็นอยู่ในปัจจุบันกับผลผลิตที่ต้องการ"⁷¹

Mcneil กล่าวว่า "ความต้องการ หมายถึง สภาพการณ์ที่ไม่สอดคล้องระหว่างพฤติกรรมหรือเจตคติของผู้เรียน ในสถานะที่ยอมรับกับสถานะที่ได้จากการสังเกต"⁷²

พรณราย ทวีพระประภา กล่าวว่า "ความต้องการ หมายถึง สภาพขาดแคลนซึ่งเกิดขึ้นเมื่อใดก็ตาม ที่มีความไม่สมดุลทางสรีระหรือทางใจ"⁷³

โดยสรุปความต้องการจึงหมายถึง สภาพการณ์ที่ไม่สอดคล้องระหว่างสิ่งปฏิบัติกับเป้าหมายที่ต้องการ

Maslow ได้เสนอทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมนุษย์ (Needs Hierarchies Theory) ซึ่งเป็นความต้องการที่เกิดจากความพอใจ และได้ลำดับขั้นความต้องการของมนุษย์ไว้ 5 ขั้นดังนี้

1. ความต้องการทางด้านร่างกาย
2. ความต้องการความปลอดภัย
3. ความต้องการทางสังคม
4. ความต้องการที่ได้รับการยกย่อง
5. ความต้องการความสำเร็จในชีวิต⁷⁴

ทฤษฎีของ Maslow เชื่อว่า มนุษย์มีความต้องการสิ่งที่เป็นนามธรรม ได้แก่ ความต้องการความปลอดภัย ความต้องการทางสังคม ความต้องการที่จะได้รับการยกย่องและความต้องการความสำเร็จในชีวิต ซึ่งความต้องการทางใจเหล่านี้ จะทำให้มนุษย์ชนชวชายที่จะศึกษาหาความรู้ใส่ตนเอง เพื่อความมีชื่อเสียง จนเป็นที่ยอมรับในสังคม ซึ่งจะส่งผลให้ชีวิตประสบความสำเร็จในที่สุด

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

เมื่อมนุษย์มีความต้องการ จึงมีผู้ให้ความหมายความต้องการทางการศึกษาไว้ดังนี้

อนันต์ เกตุวงศ์ ได้ให้ความหมายความต้องการทางการศึกษา ไว้ว่า

ความต้องการทางการศึกษา หมายถึง ช่องว่างระหว่างระดับสมรรถภาพที่คาดหวังในระดับสูงกว่าของบุคคลนั้น ซึ่งอาจจะระบุโดยตัวบุคคลเอง หรือระบุโดยหน่วยงานหรือสังคมที่หน่วยงานนั้นอาศัยอยู่ ดังนั้นความต้องการทางการศึกษา คือความแตกต่างระหว่างสิ่งที่บุคคลหรือองค์การ หรือสังคมที่พึงประสงค์ที่จะเป็นกับสิ่งที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน หรือความแตกต่างระหว่างความมุ่งหมายและสิ่งที่เป็นจริง⁷⁵

สวัณณ์ วัฒนวงศ์ กล่าวว่า ความต้องการทางการศึกษาหมายถึง ความแตกต่างระหว่าง ระดับสมรรถภาพในปัจจุบันกับระดับสมรรถภาพที่คาดหวัง⁷⁶

Scissons ได้เสนอรูปแบบขององค์ประกอบความต้องการทางการศึกษา โดยศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบและความต้องการ 3 องค์ประกอบดังนี้

1. สมรรถภาพพื้นฐาน (Competence) เป็นระดับความสามารถของบุคคลที่จะกระทำให้เกิดทักษะบางอย่าง
2. ความเกี่ยวข้อง (Reference) เป็นระดับความสามารถที่จะกระทำให้เกิดทักษะบางอย่างที่บุคคลคาดหวัง ว่าเหมาะสมในการปฏิบัติหน้าที่ ให้เกิดประสิทธิผล
3. แรงจูงใจ (Motivation) เป็นระดับความตั้งใจของบุคคลที่จะปรับปรุงระดับความสามารถของตนเพื่อเพิ่มพูนทักษะที่จำเป็นในการปฏิบัติหน้าที่⁷⁷

การศึกษาความต้องการพัฒนางานวิชาการเป็นการศึกษาสภาพความไม่สอดคล้องหรือสภาพการณ์ระหว่างสิ่งที่ปฏิบัติหรือ เข้าใจในสภาพปัจจุบันกับสิ่งที่ เป็นจุดประสงค์ที่ควรจะเป็น ซึ่งถ้าสิ่งใดที่ครูอาจารย์ขาดความรู้ความเข้าใจสิ่งนั้นย่อมเป็นความต้องการพัฒนา เพื่อ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตอบสนองความต้องการนั้น ๆ เพื่อคุณภาพทางการศึกษา

โชค อ่อนพรม ได้ทำการวิจัยเรื่อง "การศึกษาความพร้อมและความต้องการ พัฒนางานวิชาการของครูช่างอุตสาหกรรมในวิทยาลัยเทคนิค สังกัดกรมอาชีวศึกษา" ผลการวิจัยพบว่า

ครูช่างทั้ง 6 สาขา มีความรู้เกี่ยวกับงานวิชาการด้านเทคนิคและวิธีสอนมากที่สุด และด้านที่ครูช่างเห็นว่ายังมีความรู้ที่น้อย คือ งานวิชาการเกี่ยวกับด้านการวิจัยและพัฒนา ในขณะที่ความรู้ด้านอื่น ๆ ที่เหลืออีก 6 ด้านนั้น อยู่ในระดับปานกลางเหมือนกันหมด และเมื่อวิเคราะห์ความต้องการที่จะเพิ่มพูนความรู้ก็พบว่า ครูช่างทั้ง 6 สาขาให้ความสำคัญต่อการเพิ่มพูนความรู้ในระดับมากทางด้านอุปกรณ์และเอกสารการสอน โดยเน้นในเรื่องเกี่ยวกับความรู้ด้านสื่อการสอนเป็นสำคัญ นอกจากนี้ก็มีด้านการวิจัยและพัฒนา ด้านความรู้และงานทางช่าง ด้านการเป็นอาจารย์ที่ปรึกษาทางวิชาการ และด้านการให้บริการทางวิชาการแก่ชุมชน ซึ่งครูช่างส่วนใหญ่ให้ความคิดเห็นว่าควรจัดโครงการเพิ่มพูนความรู้ทางวิชาการแบบเฉพาะกิจตามความจำเป็น หรืออาจจะเป็น โครงการต่อเนื่องตลอดปีการศึกษา โดยเน้นให้มีการร่วมมือเพื่อแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์กันสถานประกอบการภาคเอกชนอย่างมีระบบ และนอกจากนั้นควรจัดให้มีการนิเทศภายในอย่างน้อยภาคเรียนละครั้ง เวลาที่เหมาะสมคือช่วงปิดภาคเรียน⁷⁸

รังษี สังฆพรหม ได้ทำการวิจัยเรื่อง "การศึกษาความต้องการพัฒนาวิชาการของครูโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน เขตการศึกษา 7" ผลการวิจัยพบว่า

1. ครูโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษามีปัญหาการพัฒนาทางวิชาการอยู่ในระดับปานกลาง

2. ครูโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษามีความต้องการในการพัฒนาทางวิชาการ อยู่ในระดับมาก

3. ครูโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษาที่มีอายุการทำงานต่างกัน มีปัญหาการพัฒนาทางวิชาการแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

4. ครูโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษาที่มีคุณวุฒิต่างกัน มีปัญหาการพัฒนาทาง วิชาการแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

5. ครูโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษาที่สอนระดับชั้นต่างกันมีปัญหาการพัฒนา ทางวิชาการแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญที่ระดับ .05

6. ครูโรงเรียนเอกชนที่สอนหมวดวิชาต่างกัน มีปัญหาการพัฒนาทาง วิชาการแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

7. ครูโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษาที่สอนในโรงเรียนที่มีขนาดต่างกัน มีปัญหาการพัฒนาแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

8. ครูโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษาที่มีอายุการทำงานต่างกัน มีความ ต้องการในการพัฒนาทางวิชาการแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

9. ครูโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษาที่มีคุณวุฒิต่างกัน มีความต้องการในการ พัฒนาทางวิชาการแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

10. ครูโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษาที่สอนระดับชั้นต่างกัน มีความต้องการ ในการพัฒนาทางวิชาการแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

11. ครูโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษาที่สอนหมวดวิชาต่างกัน มีความต้องการ ในการพัฒนาทางวิชาการแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

12. ครูโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษาที่สอนในโรงเรียนที่มีขนาดต่างกันมีความ ต้องการในการพัฒนาทางวิชาการแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

อย่างไรก็ตามการวิจัยครั้งนี้พอสรุปได้ว่าครูโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษาใน เขตการศึกษา 7 มีปัญหาการพัฒนาทางวิชาการในด้านการส่งเสริมให้ครูมีโอกาส ศึกษาต่อ ด้านการประชุม อบรม สัมมนาทางวิชาการ ด้านการส่งเสริมงานวิจัยและ นิพนธ์เผยแพร่คู่มือการสอน ด้านการส่งเสริมการใช้ห้องสมุดเป็นศูนย์วิชาการ และ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

มีความต้องการพัฒนาทางวิชาการทั้ง 5 ด้านนี้อยู่ในระดับมากแต่เมื่อเปรียบเทียบ ปัญหาและความต้องการพัฒนาทางวิชาการของครูโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษาที่มีอายุการทำงาน คุณวุฒิ ระดับชั้นที่สอนหมวดวิชาที่สอน และขนาดของโรงเรียนที่ต่างกันในด้านทั้ง 5 ด้าน พบว่า ปัญหาการพัฒนาทางวิชาการครูที่มีอายุการทำงาน คุณวุฒิ หมวดวิชาที่สอน และขนาดของโรงเรียนที่ต่างกัน มีปัญหาการพัฒนาทางวิชาการแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนปัญหาการพัฒนาทางวิชาการของครูโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษาที่สอนระดับชั้นต่างกัน มีปัญหาการพัฒนาทางวิชาการไม่แตกต่างกัน ในขณะที่เดียวกันเมื่อเปรียบเทียบความต้องการพัฒนาทางวิชาการของครูโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษาที่มี อายุการทำงาน คุณวุฒิ ระดับชั้นที่สอน หมวดวิชาที่สอน และขนาดของโรงเรียนที่ต่างกัน พบว่า ครูโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษาที่มีอายุการทำงาน คุณวุฒิ และหมวดวิชาที่สอนต่างกัน มีความต้องการพัฒนาทางวิชาการแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนครูที่สอนระดับชั้นและขนาดโรงเรียนที่ต่างกันมีความต้องการพัฒนาทางวิชาการไม่แตกต่างกัน⁷⁹

แรงจูงใจในการทำงาน

แรงจูงใจเกิดจากสมมติฐานที่ว่า โดยทั่วไปแล้วมนุษย์ไม่ได้ทำงานเต็มความสามารถที่ตนมีอยู่เสมอไป บุคคลที่มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานจะมีแนวทางในการปฏิบัติงานที่แน่นอน และระดับการปฏิบัติงานจะสม่ำเสมอ และมีผลการปฏิบัติงานสูงกว่าบุคคลที่ไม่มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และที่มนุษย์จะทำงานได้เต็มความสามารถของเขาหรือไม่ขึ้นอยู่กับว่าเขาเต็มใจจะทำแค่ไหน ถ้ามีสิ่งจูงใจที่ตรงกับความพอใจของเขา สิ่งจูงใจนั้นก็จะเป็นแรงกระตุ้นให้เขาเอาใจใส่ในการทำงานมากขึ้น ได้มีผู้ให้ความหมายของแรงจูงใจไว้ดังนี้

พยอม วงศ์สารศรี ได้ให้ความหมายว่า การจูงใจ หมายถึง การนำปัจจัยต่าง ๆ ได้แก่ การทำให้ตื่นตัว การคาดหวัง การใช้เครื่องล่อ และการลงโทษ มาเป็นแรงผลักดันให้บุคคลแสดงพฤติกรรมอย่างมีทิศทางเพื่อบรรลุจุดมุ่งหมายหรือเงื่อนไขที่ต้องการ⁸⁰

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สมพงษ์ เกษมสิน ได้ให้ความหมายของการจูงใจไว้ว่า

การจูงใจมีลักษณะเป็นนามธรรม กล่าวคือ เป็นวิธีการที่จะชักนำพฤติกรรม ผู้อื่นให้ประพฤติปฏิบัติตามวัตถุประสงค์ พฤติกรรมของคนจะเกิดขึ้นได้ต้องมีแรงจูงใจ เหตุนี้การจูงใจจึงเป็นเรื่องเกี่ยวข้องกับสิ่งเร้าหรือแรงจูงใจ ดังนั้น อาจกล่าวได้ว่า การจูงใจหมายถึงความพยายามที่จะชักจูงให้ผู้อื่นแสดงออกหรือปฏิบัติตามต่อสิ่งจูงใจ สิ่งจูงใจอาจมีได้จากทั้งภายในและภายนอกตัวบุคคลนั่นเอง แต่มูลเหตุจูงใจอันสำคัญที่สุดคือ ความต้องการ⁸¹

สงวน สุทธิเลิศอรุณ ได้ให้ความหมายว่า

หมายถึง สิ่งจูงใจที่ทำให้เกิดการใช้พลังที่มีอยู่ในตัวบุคคลกระทำการ เพื่อให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายหรือแรงจูงใจ เป็นสิ่งหนึ่งที่จะช่วยผู้ให้บุคคลแสดงพฤติกรรมอย่างใดอย่างหนึ่ง เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามที่ตนต้องการ⁸²

Dale S. Beach ให้คำนิยามไว้ว่า "แรงจูงใจ หมายถึง ความเต็มใจที่จะใช้พลัง เพื่อประสบความสำเร็จในเป้าหมาย หรือรางวัลเป็นสิ่งสำคัญของการกระทำของมนุษย์ และเป็นสิ่งที่ยั่วยุให้คนไปถึงซึ่งวัตถุประสงค์ที่มีสัญญาเกี่ยวกับรางวัลที่จะได้รับ"⁸³

Berelson และ Steiner ได้อธิบายแรงจูงใจไว้ว่า "สิ่งชักจูงอันหนึ่งนั่นก็คือ สถานการณ์ภายในซึ่งช่วยกระตุ้นและริเริ่มเรื่องของการเคลื่อนไหวแล้วนำไปสู่การประพฤติปฏิบัติตามช่องทางภายใต้การนำของเป้าหมาย"⁸⁴

สรุปได้ว่า แรงจูงใจคืออิทธิพลของพลังที่มีอยู่ในตัวบุคคลที่จะแสดงพฤติกรรมออกมา เพื่อให้บรรลุความต้องการของตนเอง พลังที่มีอยู่ในตัวคนเหล่านี้เกิดจากการยั่วยุและสิ่งล่อใจต่าง ๆ ทำให้เกิดพลังของความต้อการนั่นเอง

การจูงใจนั้น เป็นปัจจัยที่สำคัญในการที่จะทำให้การทำงานมีประสิทธิภาพสูงขึ้นคนที่ได้รับการจูงใจมากก็จะค้นหาวิธีการที่จะเพิ่มทักษะ และพยายามที่จะทำงาน โดยใช้ทักษะให้

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

เป็นประโยชน์มากที่สุด วิทยุ โทรทัศน์ สารคดี กล่าวว่า บุคคลจะทำงานอย่างมีประสิทธิภาพและทำได้นานต้องอาศัยสิ่งจูงใจ 5 อย่างคือ

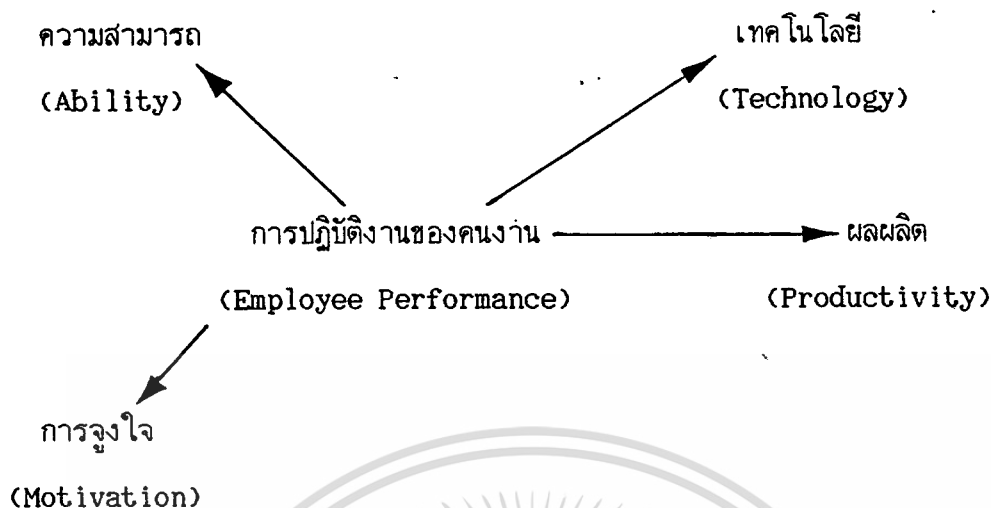
1. สิ่งจูงใจที่เป็นวัตถุ เช่น ค่าตอบแทน เงินเดือน หรือสิ่งของ
2. สิ่งจูงใจที่เป็นโอกาส เช่น โอกาสได้ตำแหน่งสูงขึ้น มีชื่อเสียง

เกียรติยศและอำนาจ

3. สิ่งจูงใจที่เป็นสภาพของการทำงานซึ่งอาศัยวัตถุ เช่น มีสภาพห้องทำงานที่สะดวกสบาย
4. สิ่งจูงใจที่เป็นสภาพของการทำงานซึ่งไม่เกี่ยวกับวัตถุ เช่น สภาพของสังคมในหน่วยงานดี
5. การบำรุงขวัญให้เกิดความรู้สึกว่า ตนมีส่วนร่วมทำให้หน่วยงานมีชื่อเสียง⁸⁵

สมพงษ์ เกษมสิน กล่าวว่า

การจูงใจมีผลอย่างสำคัญต่อการปฏิบัติงานของคนงาน ซึ่งผลงานจะมีคุณภาพดีมีปริมาณสูงค่าเพียงใด การจูงใจมีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานมาก จากการศึกษาค้นคว้าวิเคราะห์ และแผนภาพการผลิต (Productivity Diagram) ได้เป็นที่ยอมรับว่าผลผลิตขึ้นอยู่กับผลการปฏิบัติงานของลูกจ้าง และเทคโนโลยี (Technology) ก็เป็นที่ยอมรับกันว่าผลการปฏิบัติงานขึ้นอยู่กับ การจูงใจ (Motivation) และความสามารถของลูกจ้าง (Ability) ด้วยซึ่งอาจแสดงได้ดังรูป⁸⁶



ภาพประกอบที่ 1

การจูงใจและความสามารถของงานต่างก็เป็นปัจจัยที่ทำให้ผลการปฏิบัติงานของบุคลากรดีขึ้น ซึ่งเป็นตัวนำทำให้เกิดผลผลิตสูง

พยอม วงศ์สารศรี ได้จำแนกประเภทของแรงจูงใจ ออกเป็น 2 ประเภท ดังนี้

1. การจูงใจภายใน (Intrinsic Motivation) หมายถึง สภาวะของบุคคลที่มีความต้องการที่จะกระทำบางสิ่งบางอย่างด้วยจิตใจของตนเองที่รัก การแสวงหา การจูงใจประเภทนี้ ได้แก่ ความสนใจ เจตคติ ความต้องการ การจูงใจประเภทนี้นับว่ามีคุณค่าต่อการทำงานเป็นอย่างดี เพราะผู้บริหารไม่ต้องหากลวิธีมาชักจูงให้บุคลากรเกิดแรงจูงใจในการทำงาน

2. การจูงใจภายนอก (Extrinsic Motivation) หมายถึง สภาวะของบุคคลที่ได้รับการกระตุ้นจากภายนอกให้เห็นจุดหมายปลายทางอันนำไปสู่การแสดงพฤติกรรมของบุคคล ได้แก่ เป้าหมายหรือการคาดหวังของบุคคล เครื่องมือต่าง ๆ เช่น การชมเชย การติเตียน การประกวด การให้รางวัล การลงโทษ⁸⁷

สมพงษ์ เกษมสิน ได้จำแนกประเภทของการจูงใจไว้ 2 ประเภท
เช่นเดียวกัน โดยจำแนกไว้ดังนี้

1. การจูงใจแบบปฏิฐาน (Positive Motivation) การจูงใจประเภท
นี้บางที่เรียกว่า "Carrot Approach" หรือ "Anxiety - reducing
Motivation" กล่าวคือ จูงใจให้บุคคลหรือผู้ร่วมงานโดยการให้รางวัลส่งเสริม
กำลังใจในการทำงานยกย่องชมเชย เช่น การให้รางวัลเมื่อปฏิบัติงานดี เลื่อน
ขั้น เลื่อนตำแหน่ง

2. การจูงใจแบบนิเสธ (Negative Motivation) การจูงใจแบบ
บางที่เรียกว่า "Stick Approach" เป็นการจูงใจให้บุคคลหรือผู้ร่วมงานโดย
วิธีการขู่บังคับและลงโทษเพื่อให้บุคคลเหล่านั้นปฏิบัติตาม โดยอาศัยความเกรง
กลัวเป็นพื้นฐาน เช่น การลงโทษทางวินัย การโยกย้าย การตัดอัตราค่าจ้าง
และเงินเดือน^{๑๑}

David McClelland และคณะ ได้เสนอทฤษฎีความต้องการที่มีความสัมพันธ์กับทฤษฎี
การเรียนรู้ โดยมีพื้นฐานความเชื่อว่า ความต้องการเป็นการเรียนรู้หรือได้รับมาจากการมี
ประสบการณ์ในวัฒนธรรมนั้น ๆ ความต้องการที่เกิดจากการเรียนรู้เหล่านี้จะเป็นพฤติกรรมที่มี
อิทธิพลต่อการรับรู้สถานการณ์และจูงใจให้ไปสู่เป้าหมาย คนที่มีความต้องการจะมีพฤติกรรม
แตกต่างไปจากคนที่ไม่มีความต้องการ

McClelland and Atkinson อ้างโดย นรา สมประสงค์ ได้แบ่งความ
ต้องการออกเป็น 3 ประเภทดังนี้

1. ความต้องการการสัมฤทธิ์ผล (Need for Achievement) ความต้อง
การประเภทนี้เป็นพฤติกรรมที่จะกระทำการใด ๆ ให้เป็นผลสำเร็จจิตใจดีเลิศตาม
มาตรฐานเป็นแรงขับที่นำไปสู่การแข่งขันสู่ความเป็นเลิศ แมคคลีแลนด์ให้ความ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สนใจกับความต้องการประเภทนี้มากที่สุด มีการพัฒนาเครื่องมือเพื่อศึกษาความ
ต้องการสัมฤทธิ์ผลของคนในสังคมวัฒนธรรมต่าง ๆ และพบว่า ในประเทศที่มีความ
ก้าวหน้าอย่างรวดเร็วทางเศรษฐกิจนั้นประชาชนมีความต้องการสัมฤทธิ์ผลสูงกว่า
(ทั้งในปริมาณและคุณภาพ) ในประเทศที่มีความก้าวหน้าช้าทางเศรษฐกิจ ส่วนใหญ่มี
ลักษณะแต่เพียงความปรารถนาที่จะบรรลุถึงเป้าหมายเท่านั้น และไม่ค่อยรู้สึก
ยินดียินดีในความสำเร็จ ไม่ได้แสดงถึงความหมกมุ่นหาวิถีที่จะไปสู่เป้าหมาย

จากการศึกษาวิจัยความต้องการสัมฤทธิ์ผล แมคคิสลแลนต์ได้ระบุถึงลักษณะ
เด่นของผู้ที่มีความต้องการสูงด้านสัมฤทธิ์ผลไว้ดังนี้

1. เป็นผู้มีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรับผิดชอบต่อการทำงาน
หรือการหาทางแก้ปัญหา และมีแนวโน้มที่จะทำงานคนเดียวมากกว่าทำงานกับคนอื่น ๆ
แต่ถ้างานนั้นต้องการคนช่วยก็มีแนวโน้มที่จะ เลือคนมาช่วย โดยพิจารณาจากความ
สามารถมากกว่าการมีความสัมพันธ์ส่วนตัว
2. เป็นผู้ที่มีแนวโน้มที่จะตั้งเป้าหมายในระดับค่อนข้างยากและกล้า
เสี่ยงพอสมควรในกรณีที่ต้องใช้ความสามารถแต่ไม่อาศัยโชค
3. เป็นผู้ที่มีความปรารถนาอย่างแรงกล้าในการย้อนกลับมาดูการกระทำ
ของตนเองว่าการกระทำนั้นดีหรือไม่อย่างไร และมีความกังวลกับการรับรู้ในผล
การกระทำของตนเองว่าประสบความสำเร็จหรือล้มเหลว
4. เป็นผู้ที่มีความสนใจในการจัดระบบงาน มีการคาดการณ์ล่วงหน้า
5. เป็นผู้ที่แข่งขันหรือกระทำการแปลก ๆ ใหม่ ๆ อันจะทำให้ตน
รู้สึกว่าได้ประสบความสำเร็จ ชอบงานที่ท้าทายความสามารถ

นอกจากนี้ยังพบว่า เงินไม่เป็นสิ่งจูงใจที่มีผลต่อคนที่มีความต้องการสูงด้าน
สัมฤทธิ์ผล เพราะคนเหล่านี้จะมีแรงจูงใจสูงอยู่แล้ว จากการศึกษาทดลองพบว่า
ผู้ที่มีความต้องการสูงด้านสัมฤทธิ์ผลจะปฏิบัติงานดีถึงแม้จะปฏิบัติงานไม่ดีถ้าปราศจาก
สิ่งจูงใจที่เป็นเงินและจะทำงานดีขึ้นเมื่อเสนอเงินให้ในการทำงาน ทั้งนี้ได้ทนาย
ความว่าเงินไม่ใช่สิ่งสำคัญสำหรับคนที่มีความต้องการสูงด้านสัมฤทธิ์ผล แต่คนพวก
นี้เห็นว่าเป็นผลตอบแทนและเป็นการยอมรับตนในการทำงาน เมื่อคนพวกนี้

ประสบความสำเร็จ เขาจะมองรางวัลที่เป็นเงินเสมือนเป็นสิ่งแสดงถึงความสำเร็จของตนเท่านั้น

2. ความต้องการสัมพันธ์ (Need for Affiliation) ความต้องการสัมพันธ์เป็นความปรารถนาที่จะสร้างมิตรภาพและมีความสัมพันธ์อันดีกับผู้อื่น ซึ่งคล้ายกับความต้องการสังคมในทฤษฎีของมาสโลว์ บุคคลที่มีความต้องการสูงด้านความสัมพันธ์จะมีลักษณะ ดังนี้

1. มีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะได้รับความอบอุ่นใจและการรับรองจากผู้อื่น

2. มีแนวโน้มที่จะคล้อยตามความประสงค์หรือคำสั่งจากผู้อื่น เมื่อได้รับความกดดัน

3. มีความสนใจเอาใจใส่กับความรู้สึกของผู้อื่นอย่างจริงจัง

3. ความต้องการอำนาจ (Need for Power) เป็นความต้องการในการควบคุมผู้อื่น มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของผู้อื่นและมีความรับผิดชอบผู้อื่น มีนักจิตวิทยาบางท่านให้เหตุผลว่า ความต้องการอำนาจเป็นเป้าหมายหลักของกิจกรรมของมนุษย์ ดังนั้นความพึงพอใจของมนุษย์จึงมาจากการได้ควบคุมผู้อื่น รวมถึงสภาวะแวดล้อมด้วย

ผู้ที่มีความต้องการสูงด้านอำนาจ จะมีลักษณะดังนี้

1. อยากมีอิทธิพลและนำผู้อื่น

2. อยากทำการควบคุมผู้อื่น

3. ถูกติดอยู่กับความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำและผู้ตาม

4. ชอบแนะนำ ให้ความคิดเห็น ประเมินและพยายามที่จะให้ผู้อื่น

เป็นไปตามที่ตนคิด

5. ชอบแสวงหาตำแหน่งผู้นำเมื่อมีกิจกรรมกลุ่ม ไม่ว่าจะอยู่ในฐานะหัวหน้าหรือสมาชิกในกลุ่มก็มักจะมีพฤติกรรมพูดมาก ชอบโต้เถียงอ้างเหตุผลอันน่า

๘๑

สมพงษ์ เกษมสิน ได้กล่าวถึงประโยชน์ของการจูงใจไว้ดังนี้

1. เสริมสร้างกำลังใจในการปฏิบัติงานให้แก่บุคคลในองค์การและแก่หมู่คณะ เป็นการสร้างพลังร่วมกันของกลุ่ม
2. ส่งเสริมและเสริมสร้างสามัคคีธรรมในหมู่คณะ
3. สร้างขวัญและทำที่ตีในการปฏิบัติงานแก่คนงาน
4. ช่วยเสริมสร้างให้เกิดความจงรักภักดีต่อองค์การ
5. ช่วยให้การควบคุมงานดำเนินไปด้วยความราบรื่นอยู่ในกรอบแห่งระเบียบ วินัยและศีลธรรมอันดี ลดอุบัติเหตุและอันตรายในการปฏิบัติงาน
6. เกื้อหนุนและจูงใจให้สมาชิกขององค์การเกิดความคิดสร้างสรรค์ในกิจการต่าง ๆ ขององค์การ เป็นการสร้างความก้าวหน้าให้แก่พนักงานและองค์การ
7. ทำให้เกิดศรัทธาและความเชื่อมั่นในองค์การที่ตนปฏิบัติงานอยู่ทำให้เกิดความสุสุขกาย สุขใจในการทำงาน
8. การจูงใจก่อให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน^{๑๐}

จารุภรณ์ เกาละทัต ได้ทำการวิจัยเรื่อง "ปัจจัยบางประการที่มีผลกระทบต่อ การจูงใจในการทำงาน ศึกษาเฉพาะกรณีเจ้าหน้าที่สถานีวิจัยและพัฒนามหาวิทยาลัยขอนแก่น ผลการวิจัยพบว่า

1. การที่เจ้าหน้าที่ ทำงานด้วยความซนขันแข็งและมีประสิทธิภาพสูงเป็น เพราะได้รับการตอบสนองปัจจัยที่ก่อให้เกิดการจูงใจ (ปัจจัยกระตุ้น) ค่อนข้างสูง คือ ได้รับการยกย่องรับนับถือ การได้มีโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ความรับผิดชอบ โอกาสเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ความสำเร็จในหน้าที่การงาน
2. เจ้าหน้าที่ของสถานีฯ ที่มีสถานภาพประเภทบุคลากรต่างกัน จะมีแรงจูงใจในการทำงานที่เกิดจากปัจจัยที่ก่อให้เกิดการจูงใจ (ปัจจัยกระตุ้น) แตกต่าง

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3. เจ้าหน้าที่ของสถาบันฯ ที่มีระดับการศึกษาที่ต่างกันจะมีการจูงใจที่เกิดจากปัจจัยที่ก่อให้เกิดการจูงใจที่ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

4. เจ้าหน้าที่ของสถาบันฯ ที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่างกัน จะมีการจูงใจที่เกิดจากปัจจัยกระตุ้นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05⁹¹

อารีรัตน์ ทิรัญโร ได้ทำการวิจัยเรื่อง "แบบผู้นำที่ส่งผลต่อแรงจูงใจและความพอใจในการทำงานของอาจารย์ในสถานศึกษาสังกัดกรมอาชีวศึกษา" ผลการวิจัยพบว่า

1. ความรับผิดชอบและ薪金ของงานที่ทำเป็นปัจจัยการกระตุ้นที่ส่งผลต่อแรงจูงใจของอาจารย์ ส่วนความสำเร็จของงาน ความก้าวหน้าของงาน และการยอมรับนับถือส่งผลต่อแรงจูงใจในระดับปานกลาง

แรงจูงใจจากปัจจัยค่าจ้างที่อยู่ในระดับมาก ได้แก่ ความสัมพันธ์ภายในหน่วยงานและอยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ เงินเดือน การนิเทศงาน สภาพแวดล้อมของงาน นโยบายและการบริหารงาน

2. อาจารย์ชายมีแรงจูงใจจากปัจจัยกระตุ้นแตกต่างจากอาจารย์หญิง ได้แก่ ความสำเร็จของงาน ความก้าวหน้าของงานและการยอมรับนับถือ โดยที่อาจารย์ชายมีแรงจูงใจมากกว่าอาจารย์หญิง แต่ปัจจัยกระตุ้นอื่น ๆ และปัจจัยค่าจ้างทุกปัจจัยไม่แตกต่างกัน

อาจารย์ที่มีอายุมาก มีแนวโน้มที่จะมีแรงจูงใจจากทุกปัจจัยกระตุ้นและปัจจัยค่าจ้างสูงกว่าอายุอาจารย์ที่มีอายุปานกลางและอายุน้อยกว่า อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

อาจารย์ที่อยู่ในวิทยาลัยต่างประเภทกัน มีแรงจูงใจจากปัจจัยกระตุ้นและปัจจัยค่าจ้างไม่แตกต่างกัน

3. อาจารย์มีความพอใจในการทำงานในระดับมาก

4. อาจารย์ชายกับอาจารย์หญิงมีความพอใจในการทำงานไม่แตกต่างกัน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

5. อาจารย์ที่มีอายุมาก ประสบการณ์การทำงานมาก และระดับเงินเดือนสูงมีความพอใจในการทำงานมากกว่าอาจารย์ที่มีอยู่ ประสบการณ์ และเงินเดือนปานกลาง

6. แรงจูงใจในการทำงานอันเกิดจากปัจจัยกระตุ้นและปัจจัยค้ำจุนมีความสัมพันธ์ในทางบวกกับความพอใจในการทำงานของอาจารย์⁹²

ยงยุทธ สุคนธ์ปฏิภาค ได้ทำการวิจัยเรื่อง "ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูช่างอุตสาหกรรม วิทยาลัยเทคนิคภาคกลาง สังกัดกรมอาชีวศึกษา" ผลการวิจัยพบว่า ครูช่างอุตสาหกรรมมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับสูง และองค์ประกอบที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูช่างอุตสาหกรรม เรียงลำดับความสำคัญไว้ดังนี้

1. ความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน
2. ความรับผิดชอบ
3. ความสำเร็จในการทำงาน
4. ความมั่นคงในการทำงาน
5. การปฏิบัติในการบริหารของผู้บังคับบัญชา⁹³

ไพโรจน์ กลิ่นกุหลาบ ได้ทำการวิจัยเรื่อง "ปัจจัยที่สัมพันธ์กับความท้อแท้ในการปฏิบัติงานของครูประถมศึกษาในภาคกลาง" ผลการวิจัยพบว่า

1. ครูประถมศึกษาในภาคกลาง มีความท้อแท้ด้านความล้มเหลวทางอารมณ์ และด้านความไม่สมหวังในผลสำเร็จของตนอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนความท้อแท้ด้านการสูญเสียความสัมพันธ์ส่วนบุคคลอยู่ในระดับต่ำในกลุ่มที่ศึกษาไม่ว่าจะจำแนกตามขนาดและลักษณะที่ตั้งของ โรงงาน
2. ครูประถมศึกษาที่เป็น โสัดมีความท้อแท้ด้านการสูญเสียความสัมพันธ์ส่วนบุคคลมากกว่าครูประถมศึกษาที่สมรสแล้วจะอยู่ด้วยกัน ครูประถมศึกษาที่มีอายุน้อย

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

(อายุต่ำกว่า 30 ปีลงมา) มีความท้อแท้ด้านความไม่สมหวัง ในผลสำเร็จของตน มากกว่าครูประถมศึกษาที่มีประสบการณ์ทำงานมาก (13 ปีขึ้นไป) ส่วนครูประถมศึกษาในภาคกลางไม่ว่าจะเป็นเพศชายหรือหญิง ภูมิลำเนาเดียวกับที่ตั้งของโรงเรียนภูมิลำเนาอื่น สอนในระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 1-2 หรือ 3-4 หรือชั้นประถมศึกษาปีที่ 5-6 มีวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี ปริญญาตรี หรือสูงกว่าปริญญาตรี มีความท้อแท้ในด้านต่าง ๆ ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

3. ความท้อแท้ในด้านต่าง ๆ ของครูประถมศึกษาในภาคกลางมีความสัมพันธ์กับกลุ่มปัจจัยต่าง ๆ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ดังนี้

3.1 กลุ่มปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความท้อแท้ด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์ของครูประถมศึกษาอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .001 ได้แก่ กลุ่มปัจจัยด้านความผูกพัน ส่วนกลุ่มอื่น ๆ มีความสัมพันธ์อย่างไรไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยย่อยกับความท้อแท้ด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์ พบว่า ปัจจัยย่อยที่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความอ่อนล้าทางอารมณ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ได้แก่ การสนับสนุนการทำงานสภาวะเศรษฐกิจของครอบครัว การปรับตัว ความขัดแย้งในบทบาทความสำเร็จของงานความก้าวหน้าของงาน การยอมรับนับถือ และการแสดงตน ปัจจัยย่อยที่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความอ่อนล้าทางอารมณ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ได้แก่ นโยบายและการบริหารงานและรายได้ปัจจัยย่อยที่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความอ่อนล้าทางอารมณ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ได้แก่ ความสัมพันธ์ในหน่วยงาน

3.2 กลุ่มปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความท้อแท้ด้านการสูญเสียความสัมพันธ์ ส่วนบุคคลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ได้แก่ กลุ่มปัจจัยค่าจุนและปัจจัยด้านความผูกพัน ส่วนปัจจัยกระตุ้นมีความสัมพันธ์กับความท้อแท้ด้านสูญเสียความสัมพันธ์ส่วนบุคคลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยย่อยกับความท้อแท้ด้านการสูญเสียความสัมพันธ์ส่วนบุคคลพบว่าปัจจัยย่อยที่มีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ได้แก่ การสนับสนุนการทำงาน สภาวะเศรษฐกิจของครอบครัว การปรับตัว

ความขัดแย้งในบทบาท ความคลุมเครือในบทบาท ความสำเร็จของงานและ ความก้าวหน้าของงาน ปัจจัยย่อยที่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการสูญเสียความสัมพันธ์ส่วนบุคคลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ได้แก่ ความสัมพันธ์ในครอบครัวและนโยบายการบริหารงาน ปัจจัยย่อยที่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการสูญเสียความสัมพันธ์ส่วนบุคคลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ได้แก่ การยอมรับนับถือ

ปัจจัยย่อยการมีความเกี่ยวพัน มีความสัมพันธ์ทางลบกับการสูญเสียความสัมพันธ์ส่วนบุคคลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 สภาพสมรส ความสัมพันธ์ในหน่วยงาน รายได้และการแสดงตน มีความสัมพันธ์ทางลบกับการสูญเสียความสัมพันธ์ส่วนบุคคลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และปัจจัยย่อย เพศ อายุ ความรับผิดชอบ มีความสัมพันธ์ทางลบกับการสูญเสียความสัมพันธ์ส่วนบุคคลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ได้แก่ การยอมรับนับถือ

ปัจจัยย่อยการมีความเกี่ยวพัน มีความสัมพันธ์ทางลบกับการสูญเสียความสัมพันธ์ส่วนบุคคลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3.3 กลุ่มปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความท้อแท้ด้านความไม่สมหวังในผลสำเร็จของงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ได้ กลุ่มปัจจัยด้านความผูกพัน ส่วนปัจจัยกระตุ้นและปัจจัยค้ำจุนมีความสัมพันธ์กับความท้อแท้ด้านความไม่สมหวังในผลสำเร็จของงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยย่อยกับความท้อแท้ด้านความไม่สมหวังในผลสำเร็จของงานพบว่า ปัจจัยย่อยที่มีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ได้แก่ ประสิทธิภาพทำงาน ส่วนอายุและความขัดแย้งในบทบาทมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความไม่สมหวังในผลสำเร็จของงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ความคลุมเครือในบทบาท ความสำเร็จของงาน ความก้าวหน้าของงาน สภาพแวดล้อมของงานนโยบายและการบริหาร มีความสัมพันธ์ทางลบกับความไม่สมหวังในผลสำเร็จของงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ได้แก่

ประสบการณ์ทำงาน ส่วนอายุและความขัดแย้ง ในบทบาทมีความสัมพันธ์ทางบวก กับความไม่สมหวังในผลสำเร็จของตน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

4. ปัจจัยที่มีอำนาจพยากรณ์ที่ติดต่อความท้อแท้ในด้านต่าง ๆ ของครูประถมศึกษา ในภาคกลาง โดยภาพรวมของแต่ละปัจจัย ลำดับความสำคัญได้ดังนี้ คือ ปัจจัย ด้านความผูกพันต่อหน่วยงานปัจจัยด้านชีวิตสังคม (สภาพสมรส) และปัจจัยกระตุ้น

5. ตัวแปร 8 ตัว ที่มีอำนาจพยากรณ์ความท้อแท้ในด้านต่าง ๆ ของครู ประถมศึกษาในภาคกลางที่ดีที่สุดเรียงตามลำดับ คือ ตัวพยากรณ์ด้านความอ่อนล้า ทางอารมณ์ ได้แก่ ความขัดแย้งในบทบาท ตัวพยากรณ์ด้านการสูญเสียความสัมพันธ์ ส่วนบุคคล ได้แก่ ความสัมพันธ์ในหน่วยงาน ความขัดแย้งในบทบาท การสนับสนุน การทำงานและการปรับตัว ส่วนความท้อแท้ด้านความไม่สมหวังในผลสำเร็จของ ตน ตัวพยากรณ์ที่มีอำนาจพยากรณ์ที่ดีที่สุด ได้แก่ ความคลุมเครือในบทบาท ความ ก้าวหน้าของงาน นโยบายและการบริหารงาน ความขัดแย้งในบทบาท และอายุ⁹⁴

วิทยา โพร้สุ ได้ทำการวิจัยเรื่อง "ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการ ทำงานกับสภาพการสอนของครูวิทยาลัยสารพัดช่าง เขตภาคกลาง" ผลการวิจัยพบว่า

1. ความพึงพอใจในการทำงานของครูวิทยาลัยสารพัดช่าง เขตภาคกลาง พบว่า ความพึงพอใจในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาในแต่ละองค์ ประกอบทั้ง 5 ด้าน ปรากฏดังนี้

1.1 ความพึงพอใจในลักษณะงานอยู่ในลักษณะปานกลาง โดยด้าน ลักษณะงานที่น่าทำอยู่ในระดับมาก ส่วนลักษณะงานจำเจ น่าเบื่อหน่าย และให้ความรู้ที่ประสบผลสำเร็จอยู่ในระดับปานกลาง และงานทำต่อเนื่อง ไม่มีกำหนด ลึ้นสุด อยู่ในระดับน้อย

1.2 ความพึงพอใจในการทำงานที่มีต่อผู้บังคับบัญชาอยู่ในระดับปานกลาง โดยด้านผู้บังคับบัญชามีลักษณะเป็นผู้นำเปิดโอกาสให้ครูได้แสดงความสามารถและ เจือยช้อยู่ในระดับมาก ส่วนผู้บังคับบัญชามีอารมณ์เปลี่ยนแปลงง่ายพบปะ ขอคำ

แนะนำยาก และชอบผลงานอยู่ในระดับปานกลาง

1.3 ความพึงพอใจในการทำงานที่มีต่อรายได้ อยู่ในระดับน้อย โดยด้านรายได้เพียงพอสำหรับค่าใช้จ่ายคนเดียวยอยู่ในระดับมากกว่ารายได้ยังไม่สมดุลย์กับรายจ่ายมากพอที่จะใช้จ่ายอย่างนุ่มนวล มีสภาพต่ำกว่าเศรษฐกิจในปัจจุบัน เพียงพอที่จะสนับสนุนในด้านการศึกษารับบุตรให้เรียนสูง ๆ ได้และอยู่ในเกณฑ์น่าพอใจอยู่ในระดับน้อย

1.4 ความพึงพอใจในการทำงานที่มีต่อการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง อยู่ในระดับปานกลาง โดยด้านที่มีโอกาสได้รับการศึกษาอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถของตนเองอยู่ในระดับมาก ส่วนด้านที่มีโอกาสก้าวหน้าในการทำงานสูงขึ้น ผู้บังคับบัญชาพิจารณาตามความรู้ลึกซึ้งของตนเอง ไม่ได้งาน ได้รับความเป็นธรรมขึ้นอยู่ด้วยความสามารถและได้รับการส่งเสริมเนื่องจากมีมนุษยสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาขึ้นอยู่ด้วยความสามารถและได้รับการส่งเสริมเนื่องจากมีมนุษยสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา อยู่ในระดับปานกลาง

1.5 ความพึงพอใจในการทำงานที่มีต่อเพื่อนร่วมงาน อยู่ในระดับปานกลาง โดยด้านเพื่อนร่วมงานที่มีลักษณะชักชวนกันทำงาน นำเบื้อ ชื่อสัตย์ ไม่รับผิดชอบ มีความคิดริเริ่มในการทำงานสูง และเกี่ยจคร้านทำงานร่วมกับคนอื่นไม่ได้ อยู่ในระดับปานกลาง

2. สภาพการสอนของครูวิทยาลัยสารพัดช่าง เขตภาคกลาง พบว่า สภาพการสอนของครูวิทยาลัยสารพัดช่าง อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาในแต่ละองค์ประกอบทั้ง 3 ด้าน ปรากฏดังนี้

2.1 การเตรียมการสอนอยู่ในระดับปานกลาง โดยด้านการใช้เวลาในการเตรียมการสอน การจัดทำแผนการสอน การกำหนดวิธีสอนและขั้นตอนการสอน การกำหนดกิจกรรมการเรียนการสอน การจัดเตรียมวัสดุอุปกรณ์การสอนในแต่ละครั้ง การจัดทำตำราเรียนและเอกสารประกอบการสอน เช่น หลักสูตร คู่มือการสอน และใบงาน อยู่ในระดับปานกลาง

2.2 การดำเนินการสอน อยู่ในระดับปานกลาง โดยด้านครูผู้สอน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สามารถเข้าใจความสนใจเข้าสู่บทเรียน บอกจุดประสงค์และแนวทางการสอนเนื้อหา
วิชาที่สอนมีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ อยู่ในระดับมาก ส่วนการวัดความรู้
พื้นฐานของนักเรียนก่อนเรียน การนำเอาเทคนิคและวิธีการใหม่ ๆ มาสอน
เครื่องมือและครุภัณฑ์ในการเรียนการสอน อยู่ในระดับปานกลาง

2.3 การประเมินผลการสอน อยู่ในระดับปานกลาง โดยด้านการออก
ข้อสอบภาคปฏิบัติ เน้นทักษะตามวัตถุประสงค์เชิงพฤติกรรมของหลักสูตร การวัด
โดยการสังเกตพฤติกรรมการตั้งใจเรียนของนักเรียนในห้องเรียน การตรวจชิ้นงาน
ตามใบงานแล้วเก็บคะแนนอยู่ในระดับมาก ส่วนการสร้างแบบสอบถามที่จะจัดทำขึ้น
เองการออกข้อสอบครอบคลุมจุดประสงค์ของหลักสูตร การสอนปลายภาคเรียนเน้น
ความจำ อยู่ในระดับปานกลาง

3. ผลการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานตั้งไว้ว่า "ความพึงพอใจในการทำงานมีความสัมพันธ์ในทาง
บวกกับสภาพการสอนของครูวิทยาลัยสารพัดช่าง เขตภาคกลาง" ผลการวิจัยโดย
ส่วนรวม พบว่าความพึงพอใจในการทำงานกับสภาพการสอน มีความสัมพันธ์กันน้อย
ในทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งผลการศึกษาสอดคล้องกับ
สมมติฐานที่ตั้งไว้

เมื่อพิจารณาตัวแปรย่อยพบว่า ลักษณะงานมีความสัมพันธ์กับการดำเนินการ
สอนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

การบังคับบัญชามีความสัมพันธ์กับการดำเนินการสอนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ
ที่ระดับ .05 และมีความสัมพันธ์กับการประเมินผลการสอนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ
ที่ระดับ .01

รายได้กับการเตรียมการสอน การดำเนินการสอน การประเมินผลการสอน
มีความสัมพันธ์กันอย่างไม่มีความนัยสำคัญทางสถิติ

เพื่อร่วมงานมีความสัมพันธ์กับการดำเนินการสอนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ
ที่ระดับ .01 และมีความสัมพันธ์กับการประเมินผลการสอนอย่างมีนัยสำคัญทาง
สถิติที่ระดับ .05⁹⁵

พงษ์ศักดิ์ โกมลเสน ได้ทำการวิจัยเรื่อง "การศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหาร และครู-อาจารย์สถานศึกษาสังกัดกรมอาชีวศึกษาในกรุงเทพมหานคร" ผลการวิจัยพบว่า

1. ผู้บริหารและครู-อาจารย์มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับสูงทุกด้าน โดยเรียงลำดับความต้องการจากสูงไปต่ำดังนี้ ความต้องการสัมพันธ์ในชีวิต ความต้องการทางร่างกาย ความต้องการความรักและการมีส่วนร่วมในสังคม ความต้องการเกียรติยศชื่อเสียง และความต้องการความปลอดภัย
2. ผู้บริหารมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับสูงทุกด้าน โดยเรียงลำดับความต้องการจากสูงไปต่ำดังนี้ ความต้องการความรักและการมีส่วนร่วมในสังคม ความต้องการเกียรติยศชื่อเสียง ความต้องการสัมพันธ์ในชีวิต ความต้องการทางร่างกาย ความต้องการความปลอดภัย
3. ครู-อาจารย์มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับสูงทุกด้าน โดยเรียงลำดับความต้องการจากสูงไปต่ำดังนี้ ความต้องการสัมพันธ์ในชีวิต ความต้องการทางร่างกาย ความต้องการความรักและการมีส่วนร่วมในสังคม ความต้องการเกียรติยศชื่อเสียง และความต้องการความปลอดภัย
4. ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจของผู้บริหารตามปัจจัยชีวิตสังคม
 - 4.1 ผู้บริหารที่มีเงินเดือนน้อย มีความต้องการความปลอดภัยสูงกว่าผู้บริหารที่มีเงินเดือนปานกลางและเงินเดือนมาก
 - 4.2 ผู้บริหารที่มีเงินเดือนมาก มีความต้องการสัมพันธ์ในชีวิตสูงกว่าผู้บริหารที่มีเงินเดือนปานกลาง
 - 4.3 ผู้บริหารวิทยาลัยพาณิชยการมีความต้องการสัมพันธ์ในชีวิตสูงกว่าผู้บริหารที่มีเงินเดือนปานกลาง
5. ผลการศึกษาแรงจูงใจของครู-อาจารย์
 - 5.1 ครู-อาจารย์ ที่มีการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี มีความต้องการเกียรติยศชื่อเสียงสูงกว่าครู-อาจารย์ในวิทยาลัยเทคนิค

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

5.2 ครู-อาจารย์ ในวิทยาลัยสารพัดช่าง มีความต้องการในชีวิต
สูงกว่า ครู-อาจารย์ในวิทยาลัยพาณิชยกรรมและวิทยาลัยเทคนิค

เมื่อพิจารณาโดยส่วนรวม พบว่า ผู้บริหารมีความต้องการความรักและ
การมีส่วนร่วมในสังคม สูงกว่ากลุ่ม-ครูอาจารย์⁹⁶

บุญเลิศ สัสสี ได้ทำการวิจัยเรื่อง "การศึกษาความพึงพอใจในการทำงานของ
อาจารย์ในวิทยาลัยสารพัดช่าง กลุ่มภาคเหนือ สังกัดกรมอาชีวศึกษา" ผลการวิจัยพบว่า

1. ระดับความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์ในวิทยาลัยสารพัดช่าง
กลุ่มภาคเหนือ สังกัดกรมอาชีวศึกษา โดยส่วนรวมอยู่ในระดับมาก ยกเว้นด้าน
เงินเดือนอยู่ในระดับปานกลาง
2. วิเคราะห์ความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์ในวิทยาลัยสารพัด
ช่างกลุ่มภาคเหนือ สังกัดกรมอาชีวศึกษา จำแนกตามเพศและประสบการณ์ โดย
ส่วนรวมอยู่ในระดับมาก ยกเว้นด้านเงินเดือนอยู่ในระดับปานกลาง⁹⁷

Riordan ได้ทำการวิจัยเรื่อง "ความสัมพันธ์ของแรงจูงใจในการทำงานของครู
กับแบบการเป็นผู้นำและผลสำเร็จในโรงเรียนประถมศึกษา" ผลการวิจัยพบว่า

การแสดงออกในบทบาทของผู้บริหารในเรื่องต่าง ๆ ที่มีผลกระทบต่อครู-
อาจารย์เป็นสิ่งสำคัญที่จะจูงใจให้ครูทำงานต่อไป ครูจะมีแรงจูงใจสูงขึ้นเมื่อ
เขารู้สึกว่าผู้บริหารให้ความเอาใจใส่และเข้าใจในงานที่พวกเขาทำ รวมทั้ง
ผู้บริหารยังจำเป็นต้องหาวิธีการในการสร้างแรงจูงใจ ครู-อาจารย์ที่มีความ
เชี่ยวชาญ โดยให้การสนับสนุนให้เลื่อนระดับที่สูงขึ้นด้วย⁹⁸

Capenter ได้ทำการวิจัยเรื่อง "ความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะของงาน แรงจูง
ใจในการทำงานและความพึงพอใจของผู้บริหารระดับกลางของ โรงเรียนพยาบาลระดับปริญญาตรี

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ผลการวิจัยพบว่า

ผู้บริหารวิทยาลัยพยาบาลระดับกลางของสหรัฐอเมริกาพึงพอใจกับความมั่นคงของงานความสามารถของเขา เขาจะพึงพอใจมากกว่าหากมีความเป็นอิสระ การพึ่งตนเองหากมีความเป็นอิสระ การพึ่งตนเองและมีเสรีภาพในการตัดสินใจมากกว่าที่จะ ได้งานที่พึงพอใจหรือ ได้รับการตอบสนองความต้องการด้านอื่น ๆ^{๑๑}

จากการศึกษาวรรณกรรมและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องจะเห็นว่าการพัฒนาบุคลากรครู-อาจารย์เป็นหัวใจของการพัฒนาการเรียนการสอน เพราะถ้าได้บุคลากรครู-อาจารย์มีคุณภาพสูงก็จะส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพในการปฏิบัติงานด้านต่าง ๆ รวมทั้งงานภาระกิจหลักคืองานวิชาการให้มีประสิทธิภาพสูงยิ่งขึ้น ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาจึงต้องสนับสนุนและสร้างแรงจูงใจในการพัฒนางานวิชาการให้แก่ครู-อาจารย์กล่าวคือ ให้ความสำคัญกับการพัฒนางานวิชาการมากขึ้น จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว ผู้วิจัยจึงตั้งสมมุติฐานไว้ว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความต้องการพัฒนางานวิชาการ สำหรับผู้สอนคหกรรมที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกัน ย่อมมีภาระกิจทางครอบครัวแตกต่างกัน โดยผู้สอนคหกรรมที่โสดย่อมมีโอกาสทุ่มเทการทำงานได้มากกว่าผู้สอนคหกรรมที่สมรสแล้ว นอกจากนี้ผู้สอนคหกรรมที่มีอายุราชการต่างกัน ย่อมมีความต้องการพัฒนางานวิชาการต่างกันเพราะผู้สอนคหกรรมที่มีอายุราชการมานาน ถึงแม้จะมีประสบการณ์ในการสอนแต่ความรู้ที่เคยเรียนมาบางส่วนอาจล้าสมัยไป และวิทยาการต่าง ๆ ได้ก้าวหน้าไปมาก จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว ผู้วิจัยจึงตั้งสมมุติฐานของการวิจัยว่า ผู้สอนคหกรรมที่มีสถานภาพการสมรสและอายุราชการต่างกัน มีความต้องการพัฒนางานวิชาการแตกต่างกัน

เชิงอรรถ

- ¹นพพงษ์ บุญจิตราดุลย์, *หลักการบริหารการศึกษา* (กรุงเทพฯ : ศูนย์การพิมพ์กรุงเทพฯ, 2529), หน้า 22.
- ²พยอม วงศ์สารศรี, *การบริหารงานบุคคล* (กรุงเทพฯ : พรวานการพิมพ์, 2530), หน้า 193.
- ³ทิพวรรณ สีดลรัศมี, "โครงการพัฒนาคณาจารย์ของวิทยาลัยครูลำปาง," (วิทยานิพนธ์ ครุศาสตร์มหาบัณฑิต, ภาควิชาครุศาสตร์, บัณฑิตวิทยาลัย, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2522), หน้า 11.
- ⁴สมคิด แก้วสนธิ, "ทิศน์เกี่ยวกับการพัฒนาอาจารย์," ใน *เอกสารประกอบการสัมมนาโครงการพัฒนาคณาจารย์ด้านการเรียนการสอน* (จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, มีนาคม 2520), หน้า 13.
- ⁵Jerry G. Guff, *Toward Faculty Renewal* (California : Jursey Base, 1975), p. 8.
- ⁶พนัส ทัศนาคินทร์, *หลักการบริหารโรงเรียน* (กรุงเทพฯ : วัฒนาพานิช, 2529), หน้า 119-120.
- ⁷ไสร็จ แสงศิริพันธ์, *การบริหารบุคลากรร่วมสมัย* (แพร่ : ฝ่ายเผยแพร่วิชาการโรงพยาบาลแพร่, 2526), หน้า 6-7.

⁹สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ, การบริหารงานบุคคลสำหรับข้าราชการครู หลักการและแนวปฏิบัติ (กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์คุรุสภา, 2536), หน้า 112-113.

¹⁰ภิญโญ สาร, หลักการบริหารการศึกษา (กรุงเทพฯ : วัฒนาพานิช, 2526), หน้า 15.

¹⁰พนัส หันนาคินทร์, สิ่งที่ได้อ้างมาแล้ว, หน้า 120-121.

¹¹ธรรมบุญ ฤทธิมณี, "แนวคิดการพัฒนากำลังคนทางอาชีวศึกษา," ใน เอกสารประกอบการบรรยายวิชาการบริหารอาชีวและเทคนิคศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง, (2531), หน้า 5. (อัดสำเนา)

¹²ชูชัย รัตนภิญโญพงษ์, "การศึกษาการพัฒนาคณาจารย์ในโรงเรียนมัธยมสาธิต สังกัดทบวงมหาวิทยาลัยในเขตกรุงเทพมหานคร," (วิทยานิพนธ์ครุศาสตร์มหาบัณฑิต, คณะครุศาสตร์, บัณฑิตวิทยาลัย, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2528), หน้า 20-21.

¹³สุเมธ เคียวอัสวเรศ, การบริหารงานบุคลากรในโรงเรียน (ชลบุรี : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ บางแสน, 2531), หน้า 148.

¹⁴ภิญโญ สาร, สิ่งที่ได้อ้างมาแล้ว, หน้า 171.

¹⁵สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ, สิ่งที่ได้อ้างมาแล้ว, หน้า 11.

¹⁶สมพงษ์ เกษมสิน, การบริหารงานบุคคลแผนใหม่ (กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์ไทยวัฒนาพานิช, 2526), หน้า 181-182.

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

¹⁷ Benlah C. Dutt, *Instruction and Research in Education Administration* (New Delhi : India Center Institute in Education, Delhi University, 1961), pp. 12-13.

¹⁸ สุพัตรา เกตุวงษ์, "การพัฒนาคณาจารย์วิทยาลัยเทคนิคในพื้นที่ชายฝั่งทะเลตะวันออก," (วิทยานิพนธ์ครุศาสตร์มหาบัณฑิต, ภาควิชาบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2530), บทคัดย่อ.

¹⁹ เจียมจิต เฟือกศรี, "ความคิดเห็นของผู้บริหารและอาจารย์เกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากร คณะวิชาคหกรรมศาสตร์ สถานศึกษากลุ่มภาคกลาง สังกัดกรมอาชีวศึกษา," (วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, ภาควิชาคหกรรมศาสตร์ศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, 2535), บทคัดย่อ.

²⁰ มานพ สุตสงวน, "การศึกษาความต้องการพัฒนาคณาจารย์สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง," (วิทยานิพนธ์ครุศาสตร์อุตสาหกรรมมหาบัณฑิต ภาควิชาครุศาสตร์อุตสาหกรรม, บัณฑิตวิทยาลัย, สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง, 2537), บทคัดย่อ.

²¹ มนัส กลัดอยู่, "การศึกษาความต้องการกิจกรรมพัฒนาคครู-อาจารย์ สาขาวิชาช่างอุตสาหกรรมของวิทยาลัยเทคนิค กลุ่มอาชีวศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ," (วิทยานิพนธ์ครุศาสตร์อุตสาหกรรมมหาบัณฑิต, ภาควิชาครุศาสตร์อุตสาหกรรม, บัณฑิตวิทยาลัย, สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง, 2537), บทคัดย่อ.

²² มนัส หันนาคินทร์, *สิ่งที่ได้เข้ามาแล้ว*, หน้า 133-134.

²³William B. Castetter, *The Personnel Function in Educational Administration* (New York : Macmillan Publishing Co. Inc., 1976), p. 274.

²⁴สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ, *สิ่งที่ได้อ้างมาแล้ว*, หน้า 115-116.

²⁵ไพฑูรย์ สีนลารัตน์, "ข้อสังเกตเกี่ยวกับการพัฒนาอาจารย์ในสหรัฐอเมริกา," *ข่าวสารหน่วยพัฒนาอาจารย์ในการเรียนการสอน* (กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, 2520), หน้า 15-21.

²⁶Edward A. Pires, *Student Teaching Practices in Primary Teacher Training Institution in Asia* (Bangkok : UNESCO Regional Office for Education in Asia, 1967), p. 19.

²⁷สุนทร สุนันท์ชัย, "การส่งเสริมความรู้ของครู," *คู่มือครูใหม่โรงเรียนประถมศึกษา* (กรุงเทพฯ : หน่วยงานนิเทศก์ กรมสามัญศึกษา, 2517), หน้า 255-256.

²⁸ปกรณ์ อังศุสิงห์, "สถานภาพและสวัสดิการของอาจารย์มหาวิทยาลัย," *รายงานการสัมมนามหาวิทยาลัยครั้งที่ 2 การบริหารงานมหาวิทยาลัย* (2510), หน้า 140-141.

²⁹เอกชัย กี่สุขพันธ์, *หลักบริหารการศึกษาทั่วไป* (กรุงเทพฯ : อนงค์ศิลป์การพิมพ์, 2527), หน้า 5.

³⁰พัฒนา ภาสบุตร, *การอบรมครูใหญ่โรงเรียนประถมศึกษาเพื่อปรับปรุงมาตรฐานทางวิชาการ*, (กรุงเทพมหานคร : กรมสามัญศึกษา, 2512.) หน้า 28. (อัดสำเนา)

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

³¹ อังกร บัวศรี, "การปรับปรุงการเรียนการสอนในโรงเรียน," ในประมวลบทความเกี่ยวกับการมัธยมศึกษา (กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์คุรุสภา, 2513), หน้า 30.

³² จรินทร์ นาคศรีอาภรณ์, "การบริหารงานวิชาการของโรงเรียนสาธิต ระดับประถมศึกษา ในกรุงเทพมหานคร," (วิทยานิพนธ์ครุศาสตร์มหาบัณฑิต, คณะครุศาสตร์, ภัคดีวิทยาลัย, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2520), หน้า 46.

³³ สุมิตร คุณากร, หลักสูตรและการสอน (กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์ชวนพิมพ์, 2518), หน้า 14.

³⁴ สุธีระ ทานตมิช, การบริหารการศึกษา (ภาควิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ บางแสน, 2521), หน้า 10.

³⁵ เอกวิทย์ ณ ถลาง, รายงานการประชุมผู้ตรวจการศึกษาและศึกษาธิการจังหวัด (กรุงเทพฯ : กรมสามัญศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ, 2526), หน้า 27.

³⁶ วิจิตร ศรีสอาน, "บทบาทของผู้บริหารในการปรับปรุงส่งเสริมงานวิชาการ," วารสารการศึกษาแห่งชาติ ฉบับที่ 11 (สิงหาคม - กันยายน 2520), หน้า 25-28.

³⁷ ชารี มณีศรี, "การบริหารวิชาการโรงเรียน," วารสารวิชาการคณะศึกษาศาสตร์ ฉบับที่ 1 (มิถุนายน - ตุลาคม 2525), หน้า 65.

³⁸ สุธีระ ทานตมิช, สิ่งที่ได้อ้างมาแล้ว, หน้าเดียวกัน.

³⁹ สัจจ อุทรานนท์, "20 งานวิชาการในโรงเรียนประถมศึกษา," ครูเชียงราย, ฉบับที่ 10 (ธันวาคม 2526), หน้า 15.

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

⁴⁰ สุมิตร คุณานุกร, **สิ่งที่ได้อ้างมาแล้ว**, หน้า 142.

⁴¹ กมล สุตประเสริฐ, **"การสร้างและการประเมินวัตถุประสงค์เชิงพฤติกรรม,"**
วารสารวิจัยทางวิชาการ ฉบับที่ 1 (มกราคม - เมษายน 2517), หน้า 15.

⁴² Carter V. Good, **Dictionary of Education** (New York : McGraw-Hill
Book Co., 1973), p. 213.

⁴³ วิชัย ราชภูริศิริ, **หลักสูตรและแบบเรียนประถมศึกษา** (กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนา
พานิช, 2522), หน้า 10-12.

⁴⁴ วิชัย วงษ์ใหญ่, **พัฒนาหลักสูตรและการสอน-มิติใหม่** (กรุงเทพมหานคร :
โรงพิมพ์รุ่งเรืองธรรม, 2521), หน้า 181-191.

⁴⁵ สัจด์ อุทรานันท์, **พื้นฐานและหลักการพัฒนาคู่มือ** (กรุงเทพมหานคร : วงเดือน
การพิมพ์, 2527), หน้า 273-275.

⁴⁶ พระราชวรมณี, **เทคนิคการสอนของพระพุทธเจ้า** (กรุงเทพฯ : อมรินทร์พริ้นติ้งกรุ๊ป,
2530), หน้า 31-32.

⁴⁷ สัจด์ อุทรานันท์, **สิ่งที่ได้อ้างมาแล้ว**, หน้า 30.

⁴⁸ สัจด์ อุทรานันท์, **"เทคนิควิธีสอน,"** การจัดการเรียนการสอนอย่างเป็นระบบ
(กรุงเทพฯ : คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2529), หน้า 122.

⁴⁹Wagener W. E. and Other, Model for Practical - Educational Counterpart Training Eachborn (German Agency for Technical Co-operation, Ltd. [GTZ], 1975), p. 23.

⁵⁰ไพฑูรย์ สีนลาวัฒน์, "การสอนระดับอุดมศึกษา," ใน เอกสารประกอบการสัมมนา อาจารย์เพื่อเพิ่มพูนสมรรถภาพการเรียนการสอน (กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ปทุมวัน, 2523), หน้า 12-14.

⁵¹มังกร สระศรี, "สภาพปัจจุบันและปัญหาในการเตรียมการสอนของครู-อาจารย์ใน วิทยาลัยสังกัดกรมอาชีวศึกษา กลุ่มภาคเหนือ," รายงานวิจัย (เชียงใหม่ : ศูนย์นิเทศและ ฝึกอบรมอาชีวศึกษาภาคเหนือ, 2531), หน้า 82-93.

⁵²ทิวา อ่อนนุช, "ความต้องการพัฒนาสมรรถภาพการสอนของครู-อาจารย์ประเภท วิชาคหกรรม วิทยาลัยอาชีวศึกษา ในเขตกรุงเทพมหานคร," (วิทยานิพนธ์ครุศาสตร์ อุตสาหกรรมมหาบัณฑิต, ภาควิชาครุศาสตร์อุตสาหกรรม, บัณฑิตวิทยาลัย, สถาบันเทคโนโลยี พระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง, 2537), บทคัดย่อ.

⁵³กิตติมา ปรีดีติติก, การบริหารและการนิเทศการศึกษาเบื้องต้น, 2529, หน้า 102. (อัดสำเนา)

⁵⁴Edgar Dale, Audio - Visual Method in Teaching (The Dryden Press Holt, Rinchart and Winston, Inc., 1969), p. 8.

⁵⁵กิตติมา ปรีดีติติก, สิ่งที่ได้อ้างมาแล้ว, หน้า 103.

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

⁵⁶ Carl W.H. Ericson, **Administering Instruction Media Program.** (New York : The Macmillan Co., 1967), pp. 22-24.

⁵⁷ กาญจนา คุณารักษ์, **หลักสูตรและการสอน** (นครปฐม : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2527), หน้า 145-146.

⁵⁸ เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์ และ เอนกกุล กรี่แสง, "แนวคิดเบื้องต้นของการวัดผลการศึกษา," **หลักการเบื้องต้นของการวัดผลการศึกษา** (กรุงเทพฯ : อักษรสัมพันธ์, 2519), หน้า 3-5.

⁵⁹ ปรีชาพร วงศ์อนุตรโรจน์, **การบริหารงานวิชาการ** (กรุงเทพฯ : ศูนย์สื่อกรุงเทพฯ, 2535), หน้า 199-200.

⁶⁰ ไพศาล หวังพานิช, "หลักสูตรการสอนการวัดผล," ใน เอกสารประกอบการอบรมปฏิบัติการเพื่อพัฒนาคุณภาพการวัดผลประเมินผลวิชาชีพภาคปฏิบัติ, (หน่วยศึกษานิเทศก์, กรมอาชีวศึกษา), 2531, หน้า 15-17. (อัดสำเนา)

⁶¹ โกวิท ประวาลพฤษย์ และคณะ, **คู่มือสำหรับครูประถมศึกษา** (กรุงเทพมหานคร : ห้างหุ้นส่วนจำกัดศรีเดชา, 2522), หน้า 15.

⁶² ศรีนวล โกมลวนิช, "ความเคลื่อนไหวทางคหกรรมศาสตร์ กรมอาชีวศึกษาในปัจจุบัน," **วารสารคหกรรมศาสตร์** ปีที่ 13 ฉบับที่ 3 (พฤษภาคม 2532), หน้า 96-100.

⁶³ Feliyado Sandovel. Camilon, "The Meaning and Purpose of Industrial Education," **Principle and Methods of Teaching Industrial Subject** (Manila : Benipayo Press Inc., 1961), p. 186.

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

^{๑๔}บุญยศักดิ์ ใจจงกิจ, เทคนิคในการจัดการและบริหารอาชีวศึกษาประเภทช่างอุตสาหกรรม (พระนคร : โรงพิมพ์สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าวิทยาเขตพระนครเหนือ, 2519), หน้า 55-57.

^{๑๕}เชิดศักดิ์ ไชวาลินธุ์, วิธีการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์และสังคมศาสตร์ (กรุงเทพฯ : โอเดียนสโตร์, 2522), หน้า 18-19.

^{๑๖}วัน สังข์สะอาด, "ขั้นตอนในการวิจัย," ใน เอกสารการอบรมวิจัยเชิงปฏิบัติการ (กรุงเทพฯ : คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร, 2513), หน้า 4-6. (อัดสำเนา)

^{๑๗}ไพศาล หวังพานิช, วิธีการวิจัย (กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์ประสานมิตร, 2531), หน้า 21.

^{๑๘}กิตติมา ปรีดีติลก, สิ่งที่ได้อ้างมาแล้ว, หน้า 132.

^{๑๙}สิริ เทศประสิทธิ์, บทบาทของนักบริหารการศึกษา (กรุงเทพฯ : วัฒนาพานิช, 2529), หน้า 135-141.

^{๒๐}สิทธิ์ สายหล้า, "ปัญหาการปฏิบัติงานวิชาการตามหลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพ พุทธศักราช 2524 ประเภทวิชาคหกรรม ของวิทยาลัยอาชีวศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ," (วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ บางแสน, 2529), บทคัดย่อ.

⁷¹Roger Kaufman and Fenwick W. English, *Needs Assessment : Concept and Application* (New Jersey : Educational Technology Publication, 1979), p. 8.

⁷²John D. Mcneil, *Curriculum A Comprehensive Introduction* 3rd. ed., (Boston : Little Brown and Company, 1977), p. 74.

⁷³พรรณราย ทรัพย์ประภา, *จิตวิทยาอุตสาหกรรม* (กรุงเทพฯ : โอ เอส พรินติ้ง เฮาส์ คอมเพนนี่ ลิมิเต็ด 2529), หน้า 42.

⁷⁴Abraham H. Maslow, *Motivation and Personality* (New York : Harper and Brothers, 1954), p. 411.

⁷⁵อนันต์ เกตุวงศ์, *หลักและเทคนิคการวางแผน* (กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2526), หน้า 275.

⁷⁶สุวัฒน์ วัฒนวงศ์, *การศึกษาผู้ใหญ่สำหรับประเทศกำลังพัฒนา* (กรุงเทพมหานคร : โอเดียนสโตร์, 2524), หน้า 136.

⁷⁷สำนักงานปลัดกระทรวง, *โครงการวิจัยการเปลี่ยนแปลงความต้องการทางการศึกษาของประชาชนในการพัฒนาชนบท* (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์คุรุสภา, 2530), หน้า 10.

⁷⁸โชค อ่อนพรหม, "การศึกษาความพร้อมและความต้องการพัฒนาด้านวิชาการของครูช่างอุตสาหกรรมในวิทยาลัยเทคนิค สังกัดกรมอาชีวศึกษา," (วิทยานิพนธ์ครุศาสตร์อุตสาหกรรมมหาบัณฑิต, ภาควิชาครุศาสตร์อุตสาหกรรม, ภัคดีวิทยาลัย, สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ, 2531), หน้า 53-56.

⁷⁹รังษี สังฆพรหม, "การศึกษาความต้องการพัฒนางานวิชาการของครูโรงเรียน เอกชนอาชีวศึกษา เขตการศึกษา 7," (วิทยานิพนธ์ครุศาสตร์อุตสาหกรรมมหาบัณฑิต, ภาควิชาครุศาสตร์อุตสาหกรรม, บัณฑิตวิทยาลัย, สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้า เจ้าคุณทหารลาดกระบัง, 2535), บทคัดย่อ.

⁸⁰พยอม วงศ์สารศรี, สิ่งที่ได้อ้างมาแล้ว, หน้า 155.

⁸¹สมพงษ์ เกษมสิน, สิ่งที่ได้อ้างมาแล้ว, หน้า 302.

⁸²สงวน สุทธิเลิศอรุณ, จิตวิทยาสังคม (กรุงเทพฯ : เกรียงศักดิ์การพิมพ์, 2527), หน้า 139.

⁸³Dales S. Beach, **Personnel : Management & People at Work** (New York : The Macmillan Co., 1965), p. 379.

⁸⁴Bernard Berelson and Gary A. Steiner, **Human Behavior** (New York : Harcourt Brace and World, 1964), p. 240.

⁸⁵ภิญโญ สาร, สิ่งที่ได้อ้างมาแล้ว, หน้า 270-271.

⁸⁶สมพงษ์ เกษมสิน, สิ่งที่ได้อ้างมาแล้ว, หน้า 310.

⁸⁷พยอม วงศ์สารศรี, สิ่งที่ได้อ้างมาแล้ว, หน้า 227-228.

⁸⁸สมพงษ์ เกษมสิน, สิ่งที่ได้อ้างมาแล้ว, หน้า 308.

^{๘๙}นรา สมประสงค์, ทฤษฎีและแนวปฏิบัติในการบริหารการศึกษาหน่วยที่ 6 (กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, 2536), หน้า 141-142.

^{๙๐}สมพงษ์ เกษมสิน, สิ่งที่ได้อ้างมาแล้ว, หน้า 316.

^{๙๑}จารุภรณ์ เกาธะภักดิ์, "ปัจจัยบางประการที่มีผลกระทบต่อการจูงใจในการทำงานศึกษาเฉพาะกรณีเจ้าหน้าที่สถาบันวิจัยและพัฒนามหาดพิทวิทยาลัยขอนแก่น," (วิทยานิพนธ์รัฐศาสตร์มหาบัณฑิต, คณะรัฐศาสตร์, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2528), หน้า 103-104.

^{๙๒}อารีรัตน์ หิรัญโร, "แบบผู้นำที่ส่งผลต่อแรงจูงใจและความพอใจในการทำงานของอาจารย์ในสถานศึกษาสังกัดกรมอาชีวศึกษา," (วิทยานิพนธ์การศึกษาดุสิตบัณฑิต, ภาควิชาบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2532), บทคัดย่อ.

^{๙๓}ยงยุทธ สุนทรปฏิบัติ, "ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูช่างอุตสาหกรรมวิทยาลัยเทคนิคภาคกลาง สังกัดกรมอาชีวศึกษา," (วิทยานิพนธ์ครุศาสตร์มหาบัณฑิต, ภาควิชาบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2532), หน้า 68.

^{๙๔}ไพโรจน์ กลิ่นกุหลาบ, "ปัจจัยที่สัมพันธ์กับความท้อแท้ในการปฏิบัติงานของครูประถมศึกษาในภาคกลาง," (วิทยานิพนธ์การศึกษาดุสิตบัณฑิต, ภาควิชาบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2533), หน้า 173-175.

^{๑๕}วิทยา โพธิ์สุ, "ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการทำงานกับสภาพการสอนของครูวิทยาลัยสารพัดช่าง เขตภาคกลาง," (วิทยานิพนธ์ครุศาสตร์อุตสาหกรรมมหาบัณฑิต, ภาควิชาครุศาสตร์อุตสาหกรรม, บัณฑิตวิทยาลัย, สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง, 2535), หน้า 91-93.

^{๑๖}พงษ์ศักดิ์ โกมลเสน, "การศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหารและครู-อาจารย์สถานศึกษาสังกัดกรมอาชีวศึกษา ในกรุงเทพมหานคร," (วิทยานิพนธ์ครุศาสตร์อุตสาหกรรมมหาบัณฑิต, ภาควิชาครุศาสตร์อุตสาหกรรม, บัณฑิตวิทยาลัย, สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง, 2537), บทคัดย่อ.

^{๑๗}บุญเลิศ สีสลี, "การศึกษาความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์ในวิทยาลัยสารพัดช่างกลุ่มภาคเหนือ สังกัดกรมอาชีวศึกษา," (วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต ภาควิชาอุตสาหกรรมศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยนเรศวร, 2537), บทคัดย่อ.

^{๑๘}Barbara Jean. Riordan, "The Relationship of Teacher Interval Work Motivation, Principal Leadership Style and Cognitive Achievement in Elementary Schools," (Dissertation Abstracts International, Georgia State University-College of Education, 1987), p. 118-A.

^{๑๙}Karen D. Carpenter, "The Relationship between Job Characteristics. Work motivation and general Job Satisfaction of Academic middle managers for nursing," (Dissertation Abstracts International, University of South Carolina, 1988), p. 112-A.

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) เพื่อศึกษาความต้องการพัฒนางานวิชาการของผู้สอนคหกรรมในสถานศึกษาสังกัดกรมอาชีวศึกษา กลุ่มภาคใต้ โดยดำเนินการวิจัยตามขั้นตอนดังนี้

1. ประชากรในการวิจัย
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. การเก็บรวบรวมข้อมูล
4. การวิเคราะห์ข้อมูล

ประชากรในการวิจัย

ประชากร ได้แก่ ผู้สอนคหกรรมในสถานศึกษาสังกัดกรมอาชีวศึกษา กลุ่มภาคใต้ 11 แห่ง จำนวน 238 คน ที่ทำการสอนในปีการศึกษา 2533

ตารางที่ 1

แสดงจำนวนประชากรที่ใช้ในการวิจัย จำแนกตามสถานศึกษา

| สถานศึกษา | จำนวนคน |
|------------------------------------|---------|
| 1. วิทยาลัยอาชีวศึกษาปัตตานี | 18 |
| 2. วิทยาลัยอาชีวศึกษานครศรีธรรมราช | 38 |

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 1 (ต่อ)

| สถานศึกษา | จำนวนคน |
|-----------------------------------|---------|
| 3. วิทยาลัยอาชีวศึกษาสงขลา | 33 |
| 4. วิทยาลัยอาชีวศึกษาสุราษฎร์ธานี | 25 |
| 5. วิทยาลัยอาชีวศึกษาภูเก็ต | 19 |
| 6. วิทยาลัยเทคนิคราวีวาส | 16 |
| 7. วิทยาลัยเทคนิคยะลา | 19 |
| 8. วิทยาลัยเทคนิคสตูล | 11 |
| 9. วิทยาลัยเทคนิคชุมพร | 22 |
| 10. วิทยาลัยเทคนิคพัทลุง | 18 |
| 11. วิทยาลัยเทคนิคตรัง | 19 |
| รวม | 238 |

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นแบบสอบถามซึ่งในการสร้างแบบสอบถาม ผู้วิจัย ดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้

1. การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1.1 ศึกษาหลักการ และข้อมูลต่าง ๆ ดังนี้

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

- 1.1.1 ภูมิหลัง แนวคิดในการพัฒนาผู้สอน
- 1.1.2 เอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
- 1.1.3 กำหนดกรอบ และแนวความคิดในการวิจัยเบื้องต้น
- 1.1.4 นำกรอบและแนวคิดในการวิจัยไปปรึกษาอาจารย์ที่ปรึกษา
- 1.1.5 กำหนดโครงร่าง หรือกรอบแนวความคิดในการทำวิจัย
- 1.2 การสร้างแบบสอบถาม ผู้วิจัยดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้
 - 1.2.1 ศึกษาหลักการสร้างแบบสอบถามเพื่อใช้ในการวิจัย
 - 1.2.2 กำหนดประเด็น และขอบเขตของคำถาม โดยจัดแบ่งเป็นหมวดหมู่
 ทั้งนี้ โดยคำนึงถึงวัตถุประสงค์ของการวิจัย
 - 1.2.3 ศึกษาและพัฒนาแบบสอบถามจากงานวิจัยของ เรืองยศ นันทเสน¹
 ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์² และ โชค อ่อนพรม³
 - 1.2.4 สร้างแบบสอบถามฉบับร่าง
 - 1.2.5 นำแบบสอบถามฉบับร่าง เสนออาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อตรวจสอบ
 เหมาะสมของแบบสอบถาม แล้วนำมาปรับปรุงแก้ไข
 - 1.2.6 นำแบบสอบถามฉบับร่าง ที่ปรับปรุงแล้ว ไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิตรวจ
 ความตรงในเนื้อหา (Content Validity) และการใช้ภาษา แล้วนำมาปรับปรุงแก้ไข
 - 1.2.7 นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้ว เสนออาจารย์ที่ปรึกษา และ
 ปรับปรุงแก้ไขร่วมกับอาจารย์ที่ปรึกษาอีกครั้งหนึ่ง

2. ลักษณะของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม แบ่งเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ถามเกี่ยวกับสถานการณ์ของผู้ตอบแบบสอบถาม ลักษณะแบบสอบถาม
 เป็นแบบเลือกตอบ (Check list)

ตอนที่ 2 ถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของผู้สอนคหกรรม ลักษณะของ
 แบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ตามแบบของ Likert

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
 ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

กำหนดความสำคัญเป็น 5 ระดับ ดังนี้

| | | |
|---|---------|------------|
| 5 | หมายถึง | มากที่สุด |
| 4 | หมายถึง | มาก |
| 3 | หมายถึง | ปานกลาง |
| 2 | หมายถึง | น้อย |
| 1 | หมายถึง | น้อยที่สุด |

ตอนที่ 3 ถ้ามเกี่ยวกับ ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับงานวิชาการและความต้องการพัฒนางานวิชาการ 7 ด้าน ได้แก่ ด้านหลักสูตร ด้านเทคนิคและวิธีสอน ด้านสื่อการเรียน การสอน ด้านการวัดและประเมินผล ด้านความรู้และทักษะวิชาชีพ ด้านการวิจัยและพัฒนา และด้านการให้บริการทางวิชาการแก่ชุมชน ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ตามแบบของ Likert กำหนดความสำคัญเป็น 5 ระดับ ดังนี้

| | | |
|---|---------|---|
| 5 | หมายถึง | มีความรู้ความเข้าใจ/ต้องการพัฒนาด้านนี้มากที่สุด |
| 4 | หมายถึง | มีความรู้ความเข้าใจ/ต้องการพัฒนาด้านนี้มาก |
| 3 | หมายถึง | มีความรู้ความเข้าใจ/ต้องการพัฒนาด้านนี้ปานกลาง |
| 2 | หมายถึง | มีความรู้ความเข้าใจ/ต้องการพัฒนาด้านนี้น้อย |
| 1 | หมายถึง | มีความรู้ความเข้าใจ/ต้องการพัฒนาด้านนี้น้อยที่สุด |

3. การหาคุณภาพของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การหาคุณภาพของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยฉบับนี้ประกอบด้วย การหาความเที่ยงตรงและการหาความเชื่อมั่น

3.1 การหาความเที่ยงตรง (Validity) การหาความเที่ยงตรงของแบบสอบถาม ผู้วิจัยดำเนินการโดยนำเสนออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณา ตรวจสอบแก้ความตรงในเนื้อหา (Content Validity) เพื่อให้เกิดความเข้าใจแก่ผู้ตอบและสามารถวัดได้ตรงกับเรื่องที่ต้องการศึกษาแล้วนำมาปรับปรุง ก่อนนำไปใช้ในการเก็บข้อมูลต่อไป ผู้ทรงคุณวุฒิประกอบด้วย

- 3.1.1 นางศรีนวล โกมลวนิช
รองอธิบดีกรมอาชีวศึกษา
- 3.1.2 รศ.ดร. ดวงเดือน ศาสตร์ภัทร
หัวหน้าภาควิชาจิตวิทยา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
ประสานมิตร
- 3.1.3 ดร.อธิปัตย์ คลี่สุนทร
ผู้อำนวยการศูนย์สารสนเทศ กระทรวงศึกษาธิการ
- 3.1.4 นางสุนทร พานิชกุล
ผู้อำนวยการศูนย์ฝึกอบรม และพัฒนาอาชีวศึกษา 4
- 3.1.5 นางแสงมณี เปล่งพานิช
ผู้อำนวยการวิทยาลัยอาชีวศึกษาสงขลา

3.2 การหาความเชื่อมั่น (Reliability) การหาความเชื่อมั่นของแบบสอบถามครั้งนี้ ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try-out) กับผู้สอนคหกรรมวิทยาลัยอาชีวศึกษาเสาวภา วิทยาลัยอาชีวศึกษาธนบุรี วิทยาลัยอาชีวศึกษาเพชรบุรี และวิทยาลัยเทคนิคสมุทรปราการ ซึ่งไม่ได้เป็นกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ จำนวน 100 คน แล้วนำมาคำนวณหาค่าความเชื่อมั่นแบบสัมประสิทธิ์อัลฟาของครอนบาช (Cronbach) ได้ค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่นของแบบสอบถามดังนี้

3.2.1 ความคิดเห็นของผู้สอนคหกรรมเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติ
งาน ค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่น 0.87

3.2.2 ความรู้ความเข้าใจและความต้องการพัฒนางานวิชาการ
ค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่น 0.83

การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ผู้วิจัยติดต่อขอหนังสือ เพื่อขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัยจากบัณฑิตวิทยาลัย สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ไปยังกรม

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

อาชีวศึกษา เพื่อให้กรมอาชีวศึกษาแจ้งไปยังสถานศึกษา กลุ่มภาคใต้ ที่ผู้วิจัยจะเก็บรวบรวมข้อมูล

2. เก็บรวบรวมข้อมูลโดยส่งแบบสอบถามทางไปรษณีย์และกำหนดวันส่งคืน ผลการเก็บรวบรวมข้อมูล จากแบบสอบถามที่ส่งไปทั้งหมด 238 ฉบับ ได้รับคืนและสมบูรณ์ 228 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 96 ดังแสดงรายละเอียดในตารางที่ 2

ตารางที่ 2

แสดงจำนวนแบบสอบถามที่แจกและได้รับคืน จำแนกตามสถานศึกษา

| สถานศึกษา | จำนวนที่แจก | จำนวนที่ได้รับคืน และสมบูรณ์ | ร้อยละ |
|------------------------------------|-------------|---------------------------------|--------|
| 1. วิทยาลัยอาชีวศึกษาปัตตานี | 18 | 18 | 100 |
| 2. วิทยาลัยอาชีวศึกษานครศรีธรรมราช | 38 | 36 | 94 |
| 3. วิทยาลัยอาชีวศึกษาสงขลา | 33 | 32 | 96 |
| 4. วิทยาลัยอาชีวศึกษาสุราษฎร์ธานี | 25 | 23 | 92 |
| 5. วิทยาลัยอาชีวศึกษาภูเก็ต | 19 | 19 | 100 |
| 6. วิทยาลัยเทคนิคนครราชสีมา | 16 | 16 | 100 |
| 7. วิทยาลัยเทคนิคยะลา | 19 | 17 | 89 |
| 8. วิทยาลัยเทคนิคสตูล | 11 | 11 | 100 |
| 9. วิทยาลัยเทคนิคชุมพร | 22 | 19 | 86 |
| 10. วิทยาลัยเทคนิคพัทลุง | 18 | 18 | 100 |
| 11. วิทยาลัยเทคนิคตรัง | 19 | 19 | 100 |
| รวม | 238 | 228 | 96 |

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยสำรวจความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม และดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

1. ข้อมูลเกี่ยวกับสถานะภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม วิเคราะห์ด้วยการหาค่าร้อยละ และนำเสนอในรูปของตารางประกอบการบรรยาย

2. ข้อมูลเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ความรู้ความเข้าใจ และความ ต้องการพัฒนางานวิชาการของผู้สอนคหกรรมในสถานศึกษาสังกัดกรมอาชีวศึกษา กลุ่มภาคใต้ วิเคราะห์ด้วยการหาค่าเฉลี่ยเลขคณิต (\bar{X}) และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และนำเสนอข้อมูลในรูปตารางประกอบในการแปลความหมายของค่าเฉลี่ยเลขคณิต กำหนดเกณฑ์ดังนี้

| | | |
|-------------|---------|---|
| 4.50 - 5.00 | หมายถึง | มีแรงจูงใจ/มีความรู้ความเข้าใจ/ต้องการพัฒนาตัวนี้มากที่สุด |
| 3.50 - 4.49 | หมายถึง | มีแรงจูงใจ/มีความรู้ความเข้าใจ/ต้องการพัฒนาตัวนี้มาก |
| 2.50 - 3.49 | หมายถึง | มีแรงจูงใจ/มีความรู้ความเข้าใจ/ต้องการพัฒนาตัวนี้ปานกลาง |
| 1.50 - 2.49 | หมายถึง | มีแรงจูงใจ/มีความรู้ความเข้าใจ/ต้องการพัฒนาตัวนี้น้อย |
| 1.00 - 1.49 | หมายถึง | มีแรงจูงใจ/มีความรู้ความเข้าใจ/ต้องการพัฒนาตัวนี้น้อยที่สุด |

3. ข้อมูลเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับความ ต้องการพัฒนางานวิชาการของผู้สอนคหกรรม วิเคราะห์ด้วยการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Product-Moment Correlation Coefficient) และนำเสนอในรูปตารางประกอบการบรรยาย

4. การเปรียบเทียบความต้องการพัฒนางานวิชาการของผู้สอนคหกรรม ตาม สถานภาพการสมรสและอายุราชการ วิเคราะห์ด้วยการทดสอบค่าซี (Z-test) และวิเคราะห์ ความแปรปรวนทางเดียว (One - Way Analysis of Variance) กำหนดระดับความมีนัย สำคัญทางสถิติที่ $p < .05$ และทดสอบความแตกต่างระหว่างคู่แบบ Tukey⁵ และนำเสนอผลใน รูปตารางประกอบการบรรยาย

เชิงอรรถ

¹ เรืองยศ นันทเสน, "ทัศนคติแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์และอุปสรรคในการปฏิบัติงานของ สหกรณ์อำเภอ," (วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, คณะศิลปศาสตร์, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, 2531), ภาคผนวก.

² ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์, "ความผูกพันต่อสถาบันของอาจารย์ในสาขาครุศาสตร์ อุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้า," (วิทยานิพนธ์การศึกษาดุษฎีบัณฑิต คณะศึกษาศาสตร์, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2532), ภาคผนวก.

³ โชค อ่อนพรม, "การศึกษาความพร้อมและความต้องการพัฒนาด้านวิชาการของ ครูช่างอุตสาหกรรมในวิทยาลัยเทคนิค สังกัดกรมอาชีวศึกษา เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนา คณาจารย์," (วิทยานิพนธ์ครุศาสตร์อุตสาหกรรมมหาบัณฑิต, ภาควิชาครุศาสตร์อุตสาหกรรม, บัณฑิตวิทยาลัย, สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ, 2532), ภาคผนวก.

⁴ ประคอง กรวรรณสูตร, สถิติเพื่อการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์ (กรุงเทพฯ : ศูนย์หนังสือ ดร.ศรีสง่า, ม.ป.ป.), หน้า 70.

⁵ ประคอง กรวรรณสูตร, สิ่งที่ได้อ้างมาแล้ว, หน้า 283.

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับดังนี้

- ที่ 3
- ตอนที่ 1 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม เสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลในตาราง
- ตอนที่ 2 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของผู้สอนคหกรรม เสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลในตารางที่ 4
- ตอนที่ 3 ความรู้ความเข้าใจงานวิชาการของผู้สอนคหกรรม เสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลในตารางที่ 5-14
- ตอนที่ 4 ความต้องการพัฒนางานวิชาการของผู้สอนคหกรรม เสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลในตารางที่ 15-24
- ตอนที่ 5 ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับความต้องการพัฒนางานวิชาการของผู้สอนคหกรรม เสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลในตารางที่ 25
- ตอนที่ 6 เปรียบเทียบความต้องการพัฒนางานวิชาการของผู้สอนคหกรรม ตามสถานภาพการสมรสและอายุราชการ เสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลในตารางที่ 26-34

ตอนที่ 1 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ผลการวิเคราะห์ข้อมูลในตารางที่ 3

ตารางที่ 3

แสดงจำนวน และร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม
จำแนกตามสถานภาพการสมรสและอายุราชการ

| สถานภาพ | จำนวน | ร้อยละ |
|----------------|-------|--------|
| สถานภาพการสมรส | 228 | 100.00 |
| โสด | 89 | 39.04 |
| สมรส | 139 | 60.96 |
| อายุราชการ | 228 | 100.00 |
| ไม่เกิน 5 ปี | 12 | 5.26 |
| 6-10 ปี | 88 | 38.60 |
| มากกว่า 10 ปี | 128 | 56.14 |

จากตารางที่ 2 แสดงให้เห็นว่าผู้สอนคหกรรมส่วนมากสมรสแล้วมีจำนวนถึง 139 คน คิดเป็นร้อยละ 60.96 และโสด จำนวน 89 คน คิดเป็นร้อยละ 39.04 โดยผู้สอนคหกรรมส่วนมากมีอายุราชการมากกว่า 10 ปี มากที่สุดถึง 128 คน คิดเป็นร้อยละ 56.14 รองลงมามีอายุราชการ 6-10 ปี จำนวน 88 คน คิดเป็นร้อยละ 38.60 และมีอายุราชการไม่เกิน 5 ปี จำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 5.26 ตามลำดับ

ตอนที่ 2 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของผู้สอนคหกรรมผลการวิเคราะห์ข้อมูลในตารางที่ 4

ตารางที่ 4

แสดงค่าเฉลี่ยเลขคณิต ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงจูงใจ
ในการปฏิบัติงานของผู้สอนคหกรรม

| แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน | ผู้สอนคหกรรม (N = 228) | | |
|---|------------------------|------|-------|
| | \bar{X} | S.D. | ระดับ |
| 1. ข้าพเจ้ามีความพยายามที่จะทำงานให้ดีที่สุด | 4.29 | 0.71 | มาก |
| 2. ข้าพเจ้าเป็นคนขยันทำงานอย่างสม่ำเสมอ | 3.87 | 0.63 | มาก |
| 3. เพื่อนร่วมงานมักชมว่าข้าพเจ้ามีความ รับผิดชอบสูง | 3.64 | 0.68 | มาก |
| 4. เมื่อได้รับมอบหมายงานจากผู้บังคับบัญชา ข้าพเจ้ามักจะลงมือปฏิบัติงานทันที เพื่อให้ เสร็จทันเวลา | 2.36 | 1.20 | น้อย |
| 5. ข้าพเจ้ามีใจจดจ่อกับงานที่ได้รับมอบหมาย จนกว่าจะสำเร็จแม้ว่างานจะน่าเบื่อเพียงไร ก็ตาม | 3.98 | 0.71 | มาก |
| 6. ข้าพเจ้ามีความรู้สึกที่ไม่มีสิ่งอื่นใดมีค่า เท่ากับความสำเร็จของงาน | 4.20 | 0.71 | มาก |
| 7. ไม่ว่าจะทำงานอะไรก็ตามข้าพเจ้าจะพยายาม ทำจนสุดความสามารถเสมอ | 4.21 | 0.70 | มาก |

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4 (ต่อ)

| แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน | ผู้สอนคหกรรม (N = 228) | | |
|--|------------------------|------|---------|
| | \bar{X} | S.D. | ระดับ |
| 8. ข้าพเจ้าระลึกอยู่เสมอว่าขนาดของตนเอง ขึ้นอยู่กับความสำเร็จในการทำงาน | 4.05 | 0.81 | มาก |
| 9. ข้าพเจ้ามีความมุ่งหมายที่จะทำงานด้วยความ สามารถของตนเอง | 4.23 | 0.64 | มาก |
| 10. ข้าพเจ้ามีความรู้สึกว่าการทำงานที่ยาก เป็นการท้าทายความสามารถของข้าพเจ้า | 3.94 | 0.80 | มาก |
| 11. เมื่อเผชิญปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงาน ข้าพเจ้ามักจะทอดทิ้งอุปสรรคที่เกิดขึ้น | 3.28 | 0.98 | ปานกลาง |
| 12. ข้าพเจ้ามักจะตั้งใจทำงานต่อจนเสร็จแม้จะต้อง ทำหลังเวลาเลิกงานและ ไม่ได้รับค่าตอบแทน | 3.98 | 0.76 | มาก |
| 13. ข้าพเจ้าจะต้องทำงานให้สำเร็จแม้ไม่มี ผู้บังคับบัญชาคอยดูแล | 4.29 | 0.66 | มาก |
| 14. ข้าพเจ้ามักจะลงมือทำงานก่อนเวลาและ เลิกงานหลังเวลาปฏิบัติงานตามปกติ | 3.75 | 0.72 | มาก |
| 15. ข้าพเจ้ามักจะแสวงหาแนวทางในการปฏิบัติ งานให้มีประสิทธิภาพเสมอ | 3.88 | 0.68 | มาก |
| 16. ข้าพเจ้าไม่มีความสุข เมื่อข้าพเจ้าทำงาน ผิดพลาด | 2.51 | 0.96 | ปานกลาง |

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4 (ต่อ)

| แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน | ผู้สอนคหกรรม (N = 228) | | |
|---|------------------------|------|-------|
| | \bar{X} | S.D. | ระดับ |
| 17. งานเป็นส่วนสำคัญอย่างหนึ่ง ในชีวิตของข้าพเจ้า | 4.08 | 0.68 | มาก |
| 18. ข้าพเจ้ามีความพยายามอย่างยิ่งที่จะทำงานให้ดีกว่าที่ตั้งใจไว้ | 3.94 | 0.69 | มาก |
| 19. เมื่อข้าพเจ้าพบคนที่ผู้อื่นยกย่อง สรรเสริญ ว่าทำงานดีกว่าข้าพเจ้าจะเกิดความปรารถนาที่จะเป็นเช่นนั้นบ้าง | 3.70 | 0.76 | มาก |
| 20. ข้าพเจ้าจะมีความพยายามมากขึ้น เมื่อรู้ว่าตนเองทำงานดีกว่าผู้อื่น | 3.88 | 0.69 | มาก |
| รวม | 3.80 | 0.38 | มาก |

จากตารางที่ 4 แสดงให้เห็นว่าผู้สอนคหกรรมมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานสูงสุด อยู่ในระดับมาก ได้แก่ ข้าพเจ้ามีความพยายามที่จะทำงานให้ดีที่สุดและ ข้าพเจ้าจะต้องทำงานให้สำเร็จแม้ไม่มีผู้บังคับบัญชาคอยดูแล รองลงมาอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ข้าพเจ้ามีความมุ่งหมายที่จะทำงานด้วยความสามารถของตนเอง สำหรับเรื่อง que ผู้สอนคหกรรมมีแรงจูงใจต่ำสุด อยู่ในระดับน้อย ได้แก่ เมื่อได้รับมอบหมายงานจากผู้บังคับบัญชาข้าพเจ้ามักจะลงมือปฏิบัติงานทันทีเพื่อให้เสร็จทันเวลา

ตอนที่ 3 ความรู้ความเข้าใจงานวิชาการของผู้สอนคหกรรมผลการวิเคราะห์ข้อมูล
ในตารางที่ 5 - 14

ตารางที่ 5
แสดงค่าเฉลี่ยเลขคณิต ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความรู้ความเข้าใจ
งานวิชาการด้านหลักสูตรของผู้สอนคหกรรม

| ด้านหลักสูตร | ผู้สอนคหกรรม (N = 228) | | |
|---------------------------|------------------------|------|---------|
| | \bar{X} | S.D. | ระดับ |
| 1. หลักการของหลักสูตร | 3.34 | 0.75 | ปานกลาง |
| 2. จุดมุ่งหมายของหลักสูตร | 3.53 | 0.75 | มาก |
| 3. โครงสร้างของหลักสูตร | 3.26 | 0.82 | ปานกลาง |
| 4. การวิเคราะห์หลักสูตร | 2.97 | 0.87 | ปานกลาง |
| 5. การนำหลักสูตรไปใช้ | 3.59 | 0.85 | มาก |
| รวม | 3.34 | 0.67 | ปานกลาง |

จากตารางที่ 5 แสดงให้เห็นว่าผู้สอนคหกรรมมีความรู้ความเข้าใจงานวิชาการด้านหลักสูตร โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีความรู้ความเข้าใจ งานหลักสูตรสูงสุดอยู่ในระดับมาก ได้แก่ การนำหลักสูตรไปใช้ รองลงมาอยู่ในระดับมากได้แก่ จุดมุ่งหมายของหลักสูตร และมีความรู้ความเข้าใจงานหลักสูตรต่ำสุด อยู่ในระดับปานกลางได้แก่ การวิเคราะห์หลักสูตร

ตารางที่ 6

แสดงค่าเฉลี่ยเลขคณิต ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความรู้ความเข้าใจ
งานวิชาการด้านเทคนิคและวิธีสอนของผู้สอนคหกรรม

| ด้านเทคนิคและวิธีสอน | ผู้สอนคหกรรม (N = 228) | | |
|--|------------------------|------|-------|
| | \bar{X} | S.D. | ระดับ |
| 1. การกำหนดวัตถุประสงค์เชิงพฤติกรรม | 3.61 | 0.75 | มาก |
| 2. จิตวิทยาการเรียนการสอน | 3.53 | 0.74 | มาก |
| 3. การจัดกิจกรรมการเรียนการสอนให้เหมาะสมกับเนื้อหา | 3.54 | 0.75 | มาก |
| 4. การจัดกิจกรรมการเรียนการสอนให้เหมาะสมกับระดับที่สอน | 3.58 | 0.71 | มาก |
| 5. วิธีสอนภาคทฤษฎี | 3.63 | 0.71 | มาก |
| 6. วิธีสอนทักษะปฏิบัติ | 3.82 | 0.79 | มาก |
| 7. การเลือกวิธีสอนให้เหมาะสมกับการสอนวิชาอื่น | 3.72 | 0.74 | มาก |
| รวม | 3.63 | 0.57 | มาก |

จากตารางที่ 6 แสดงให้เห็นว่าผู้สอนคหกรรม มีความรู้ความเข้าใจงานวิชาการด้านเทคนิคและวิธีสอนโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีความรู้ความเข้าใจเทคนิคและวิธีสอนสูงสุดอยู่ในระดับมากได้แก่ วิธีสอนทักษะปฏิบัติ รองลงมาอยู่ในระดับมาก ได้แก่ การเลือกวิธีสอนให้เหมาะสมกับการสอนวิชาอื่น และมีความรู้ความเข้าใจ ด้านเทคนิคและวิธีสอนต่ำสุด อยู่ในระดับมากได้แก่ จิตวิทยาการเรียนการสอน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 7

แสดงค่าเฉลี่ยเลขคณิต ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความรู้ความเข้าใจ
งานวิชาการด้านสื่อการเรียนการสอนของผู้สอนคหกรรม

| ด้านสื่อการเรียนการสอน | ผู้สอนคหกรรม (N = 228) | | |
|---|------------------------|------|---------|
| | \bar{X} | S.D. | ระดับ |
| 1. การออกแบบสื่อการเรียนการสอน | 3.18 | 0.74 | ปานกลาง |
| 2. การผลิตสื่อการเรียนการสอน | 3.13 | 0.79 | ปานกลาง |
| 3. เทคนิคการเลือกใช้สื่อการเรียนการสอน | 3.21 | 0.81 | ปานกลาง |
| 4. การวิเคราะห์ประสิทธิภาพของสื่อการเรียนการสอน | 2.94 | 0.82 | ปานกลาง |
| 5. การบำรุงรักษาสื่อการเรียนการสอน | 3.29 | 0.86 | ปานกลาง |
| 6. การเขียนเอกสารประกอบการสอน | 3.22 | 0.85 | ปานกลาง |
| รวม | 3.16 | 0.66 | ปานกลาง |

จากตารางที่ 7 แสดงให้เห็นว่าผู้สอนคหกรรมมีความรู้ความเข้าใจงานวิชาการด้านสื่อการเรียนการสอน โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง และมีความรู้ความเข้าใจงานสื่อการเรียนการสอนอยู่ในระดับปานกลางทุกด้าน โดยมีความรู้ความเข้าใจงานสื่อการเรียนการสอนสูงสุด ได้แก่ การบำรุงรักษาสื่อการเรียนการสอน รองลงมา ได้แก่ การเขียนเอกสารประกอบการสอน และมีความรู้ความเข้าใจงานสื่อการเรียนการสอนต่ำสุด ได้แก่ การวิเคราะห์ประสิทธิภาพของสื่อการเรียนการสอน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 8

แสดงค่าเฉลี่ยเลขคณิต ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความรู้ความเข้าใจ
งานวิชาการด้านการวัดและประเมินผลของผู้สอนคหกรรม

| ด้านการวัดและประเมินผล | ผู้สอนคหกรรม (N = 228) | | |
|--------------------------------------|------------------------|------|---------|
| | \bar{X} | S.D. | ระดับ |
| 1. วัตถุประสงค์ของการวัดและประเมินผล | 3.49 | 0.74 | ปานกลาง |
| 2. การสร้างข้อสอบแบบต่าง ๆ | 3.40 | 0.75 | ปานกลาง |
| 3. การวัดผลภาคทฤษฎี | 3.50 | 0.70 | มาก |
| 4. การวัดผลภาคปฏิบัติ | 3.69 | 0.72 | มาก |
| 5. การวิเคราะห์ข้อสอบ | 3.08 | 0.81 | ปานกลาง |
| 6. การจัดทำคลังข้อสอบ | 2.89 | 0.95 | ปานกลาง |
| รวม | 3.34 | 0.60 | ปานกลาง |

จากตารางที่ 8 แสดงให้เห็นว่าผู้สอนคหกรรมมีความรู้ความเข้าใจงานวิชาการด้านการวัดและประเมินผล โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีความรู้ความเข้าใจการวัดและประเมินผลสูงสุดอยู่ในระดับมาก ได้แก่ การวัดผลภาคปฏิบัติ รองลงมาอยู่ในระดับมาก ได้แก่ การวัดผลภาคทฤษฎี และมีความรู้ความเข้าใจการวัดและประเมินผลต่ำสุด อยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ การจัดทำคลังข้อสอบ

ตารางที่ 9

แสดงค่าเฉลี่ยเลขคณิต ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความรู้ความเข้าใจ
งานวิชาการด้านความรู้และทักษะวิชาชีพของผู้สอนคหกรรม

| ด้านความรู้และทักษะวิชาชีพ | ผู้สอนคหกรรม (N = 228) | | |
|---------------------------------------|------------------------|------|---------|
| | \bar{X} | S.D. | ระดับ |
| 1. เนื้อหาวิชาที่สอน | 3.86 | 0.70 | มาก |
| 2. การจัดการทางธุรกิจ | 3.17 | 0.77 | ปานกลาง |
| 3. การวางแผนการผลิตสินค้าเพื่อจำหน่าย | 3.32 | 0.73 | ปานกลาง |
| 4. การตรวจสอบคุณภาพผลผลิต | 3.44 | 0.81 | ปานกลาง |
| 5. การส่งเสริมการจำหน่ายผลผลิตแผนก | 3.47 | 0.78 | ปานกลาง |
| 6. วิทยาการใหม่ ๆ ทางด้านคหกรรม | 3.20 | 0.88 | ปานกลาง |
| รวม | 3.41 | 0.60 | ปานกลาง |

จากตารางที่ 9 แสดงให้เห็นว่าผู้สอนคหกรรม มีความรู้ความเข้าใจงานวิชาการด้านความรู้และทักษะทางวิชาชีพ โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีความรู้ความเข้าใจความรู้และทักษะทางวิชาชีพสูงสุดอยู่ในระดับมาก ได้แก่ เนื้อหาวิชาที่สอน รองลงมาอยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ การส่งเสริมการจำหน่ายผลผลิตแผนก และมีความรู้ความเข้าใจความรู้และทักษะวิชาชีพต่ำสุดอยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ การจัดการทางธุรกิจ

ตารางที่ 10

แสดงค่าเฉลี่ยเลขคณิต ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความรู้ความเข้าใจ
งานวิชาการด้านการวิจัยและพัฒนาของผู้สอนคหกรรม

| ด้านการวิจัยและพัฒนา | ผู้สอนคหกรรม (N = 228) | | |
|---|------------------------|------|---------|
| | \bar{X} | S.D. | ระดับ |
| 1. หลักการวิจัย | 2.69 | 0.84 | ปานกลาง |
| 2. วิธีการวิจัย | 2.64 | 0.85 | ปานกลาง |
| 3. สถิติที่ใช้ในการวิจัย | 2.61 | 0.92 | ปานกลาง |
| 4. การเขียนเค้าโครงการวิจัย | 2.52 | 0.90 | ปานกลาง |
| 5. การนำผลการวิจัยมาใช้ปรับปรุงการเรียนการสอน | 2.72 | 0.94 | ปานกลาง |
| รวม | 2.64 | 0.78 | ปานกลาง |

จากตารางที่ 10 แสดงให้เห็นว่าผู้สอนคหกรรมมีความรู้ความเข้าใจงานวิชาการด้านการวิจัยและพัฒนา โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง และมีความรู้ความเข้าใจการวิจัยและพัฒนาอยู่ในระดับปานกลางทุกด้าน โดยมีความรู้ความเข้าใจ งานวิจัยและพัฒนาสูงสุด ได้แก่ การนำผลการวิจัยมาใช้ปรับปรุงการเรียนการสอน รองลงมา ได้แก่ หลักการวิจัย และมีความรู้ความเข้าใจงานวิจัย และพัฒนาต่ำสุด ได้แก่ การเขียนเค้าโครงการวิจัย

ตารางที่ 11

แสดงค่าเฉลี่ยเลขคณิต ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความรู้ความเข้าใจ
งานวิชาการด้านการให้บริการทางวิชาการแก่ชุมชนของผู้สอนคหกรรม

| ด้านการให้บริการทางวิชาการแก่ชุมชน | ผู้สอนคหกรรม (N = 228) | | |
|---|------------------------|------|---------|
| | \bar{X} | S.D. | ระดับ |
| 1. บทบาทในการให้บริการทางวิชาการแก่ชุมชน | 3.29 | 0.89 | ปานกลาง |
| 2. การจัดทำโครงการให้บริการแก่ชุมชน | 3.27 | 0.88 | ปานกลาง |
| 3. การเป็นวิทยากรให้ความรู้แก่ชุมชน | 3.27 | 0.97 | ปานกลาง |
| 4. การประชาสัมพันธ์เผยแพร่วิชาการแก่ชุมชน | 3.16 | 0.94 | ปานกลาง |
| 5. การติดตามและประเมินผลโครงการ | 3.11 | 0.88 | ปานกลาง |
| รวม | 3.22 | 0.80 | ปานกลาง |

จากตารางที่ 11 แสดงให้เห็นว่าผู้สอนคหกรรมมีความรู้ความเข้าใจงานวิชาการด้านการให้บริการทางวิชาการแก่ชุมชน โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง และมีความรู้ความเข้าใจการให้บริการทางวิชาการแก่ชุมชนระดับปานกลางทุกด้าน โดยมีความรู้ความเข้าใจการให้บริการทางวิชาการแก่ชุมชนสูงสุด ได้แก่ บทบาทในการให้บริการทางวิชาการแก่ชุมชน รองลงมา ได้แก่ การจัดทำโครงการให้บริการแก่ชุมชนและการเป็นวิทยากรให้ความรู้แก่ชุมชนและมีความรู้ความเข้าใจการให้บริการทางวิชาการแก่ชุมชนต่ำสุด ได้แก่ การติดตามและประเมินผลโครงการ

ตารางที่ 12

แสดงค่าเฉลี่ยเลขคณิต ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความรู้ความเข้าใจ
งานวิชาการของผู้สอนคหกรรม

| งานวิชาการ | ผู้สอนคหกรรม (N = 228) | | |
|---------------------------------------|------------------------|------|---------|
| | \bar{X} | S.D. | ระดับ |
| 1. ด้านหลักสูตร | 3.34 | 0.67 | ปานกลาง |
| 2. ด้านเทคนิคและวิธีสอน | 3.63 | 0.57 | มาก |
| 3. ด้านสื่อการเรียนการสอน | 3.16 | 0.66 | ปานกลาง |
| 4. ด้านการวัดและประเมินผล | 3.34 | 0.60 | ปานกลาง |
| 5. ด้านความรู้และทักษะวิชาชีพ | 3.41 | 0.60 | ปานกลาง |
| 6. ด้านการวิจัยและพัฒนา | 2.64 | 0.78 | ปานกลาง |
| 7. ด้านการให้บริการทางวิชาการแก่ชุมชน | 3.22 | 0.80 | ปานกลาง |
| รวม | 3.24 | 0.67 | ปานกลาง |

จากตารางที่ 5 แสดงให้เห็นว่าผู้สอนคหกรรม มีความรู้ความเข้าใจงานวิชาการ โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยด้านที่มีความรู้ความเข้าใจสูงสุด อยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านเทคนิคและวิธีสอน รองลงมาอยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ ด้านความรู้และทักษะวิชาชีพ ส่วนด้านที่มีความรู้ความเข้าใจต่ำสุดอยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ ด้านการวิจัยและพัฒนา

ตารางที่ 13

แสดงค่าเฉลี่ยเลขคณิต ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความรู้ความเข้าใจ

งานวิชาการของผู้สอนคหกรรม จำแนกตามสถานภาพการสมรส

| งานวิชาการ | โสด (N = 89) | | | สมรส (N = 139) | | |
|---|--------------|------|---------|----------------|------|---------|
| | \bar{X} | S.D. | ระดับ | \bar{X} | S.D. | ระดับ |
| 1. ด้านหลักสูตร | 3.28 | 0.70 | ปานกลาง | 3.37 | 0.65 | ปานกลาง |
| 2. ด้านเทคนิคและวิธีสอน | 3.63 | 0.57 | มาก | 3.63 | 0.67 | มาก |
| 3. ด้านสื่อการเรียนการสอน | 3.17 | 0.61 | ปานกลาง | 3.16 | 0.70 | ปานกลาง |
| 4. ด้านการวัดและประเมินผล | 3.32 | 0.61 | ปานกลาง | 3.35 | 0.60 | ปานกลาง |
| 5. ด้านความรู้และทักษะวิชาชีพ | 3.44 | 0.58 | ปานกลาง | 3.39 | 0.62 | ปานกลาง |
| 6. ด้านการวิจัยและพัฒนา | 2.56 | 0.76 | ปานกลาง | 2.69 | 0.79 | ปานกลาง |
| 7. ด้านการให้บริการทาง วิชาการแก่ชุมชน | 3.16 | 0.83 | ปานกลาง | 3.26 | 0.79 | ปานกลาง |
| รวม | 3.22 | 0.67 | ปานกลาง | 3.26 | 0.69 | ปานกลาง |

จากตารางที่ 13 แสดงให้เห็นว่า ผู้สอนคหกรรมทั้ง โสดและสมรสแล้ว มีความรู้ความเข้าใจงานวิชาการเหมือนกัน โดยมีความรู้ความเข้าใจงานวิชาการ โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยด้านที่มีความรู้ความเข้าใจสูงสุดอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านเทคนิคและวิธีสอน รองลงมา อยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ด้านความรู้และทักษะวิชาชีพ ส่วนด้านที่ผู้สอนคหกรรมทั้ง โสดและสมรสมีความรู้ความเข้าใจต่ำสุด อยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ ด้านการวิจัยและพัฒนา

ตารางที่ 14

แสดงค่าเฉลี่ยเลขคณิต ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความรู้ความเข้าใจ
งานวิชาการของผู้สอนคหกรรม จำแนกตามอายุราชการ

| งานวิชาการ | ไม่เกิน 5 ปี (N = 12) | | | 6-10 ปี (N = 88) | | | มากกว่า 10 ปี (N = 128) | | |
|---|-----------------------|------|---------|------------------|------|---------|-------------------------|------|---------|
| | \bar{X} | S.D. | ระดับ | \bar{X} | S.D. | ระดับ | \bar{X} | S.D. | ระดับ |
| 1. ด้านหลักสูตร | 3.03 | 0.67 | ปานกลาง | 3.30 | 0.75 | ปานกลาง | 3.39 | 0.60 | ปานกลาง |
| 2. ด้านเทคนิคและวิธีสอน | 3.54 | 0.43 | มาก | 3.59 | 0.58 | มาก | 3.67 | 0.57 | มาก |
| 3. ด้านสื่อการเรียนการสอน | 2.93 | 0.61 | ปานกลาง | 3.16 | 0.75 | ปานกลาง | 3.18 | 0.61 | ปานกลาง |
| 4. ด้านการวัดและประเมินผล | 3.18 | 0.76 | ปานกลาง | 3.35 | 0.64 | ปานกลาง | 3.35 | 0.56 | ปานกลาง |
| 5. ด้านความรู้และทักษะวิชาชีพ | 3.19 | 0.47 | ปานกลาง | 3.46 | 0.64 | ปานกลาง | 3.40 | 0.59 | ปานกลาง |
| 6. ด้านการวิจัยและพัฒนา | 2.45 | 0.82 | ปานกลาง | 2.70 | 0.85 | ปานกลาง | 2.61 | 0.72 | ปานกลาง |
| 7. ด้านการให้บริการทาง วิชาการแก่ชุมชน | 2.83 | 0.17 | ปานกลาง | 3.26 | 0.84 | ปานกลาง | 3.23 | 0.74 | ปานกลาง |
| รวม | 3.02 | 0.56 | ปานกลาง | 3.26 | 0.72 | ปานกลาง | 3.26 | 0.63 | ปานกลาง |

จากตารางที่ 14 แสดงให้เห็นว่าผู้สอนคหกรรมที่มีอายุราชการต่างกัน มีความรู้ความเข้าใจงานวิชาการเหมือนกัน โดยมีความรู้ความเข้าใจงานวิชาการ โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยด้านที่มีความรู้ความเข้าใจสูงสุด อยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านเทคนิคและวิธีสอน รองลงมา อยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ ด้านความรู้และทักษะวิชาชีพ ส่วนด้านที่มีความรู้ความเข้าใจต่ำสุด อยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ ด้านการวิจัยและพัฒนา

ตอนที่ 4 ความต้องการพัฒนางานวิชาการของผู้สอนคหกรรม ผลการวิเคราะห์ข้อมูล
ในตารางที่ 15-24

ตารางที่ 15

แสดงค่าเฉลี่ยเลขคณิต ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความต้องการพัฒนา
งานวิชาการด้านหลักสูตรของผู้สอนคหกรรม

| ด้านหลักสูตร | ผู้สอนคหกรรม (N = 228) | | |
|---------------------------|------------------------|------|-------|
| | \bar{X} | S.D. | ระดับ |
| 1. หลักการของหลักสูตร | 3.75 | 0.80 | มาก |
| 2. จุดมุ่งหมายของหลักสูตร | 3.70 | 0.77 | มาก |
| 3. โครงสร้างของหลักสูตร | 3.67 | 0.81 | มาก |
| 4. การวิเคราะห์หลักสูตร | 3.74 | 0.82 | มาก |
| 5. การนำหลักสูตรไปใช้ | 3.76 | 0.80 | มาก |
| รวม | 3.72 | 0.65 | มาก |

จากตารางที่ 15 แสดงให้เห็นว่าผู้สอนคหกรรมมีความต้องการพัฒนางานวิชาการ
ด้านหลักสูตร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และมีความต้องการพัฒนาอยู่ในระดับมากทุกงาน
โดยมีความต้องการพัฒนางานหลักสูตรสูงสุด ได้แก่ การนำหลักสูตรไปใช้ รองลงมา ได้แก่
หลักการของหลักสูตรและมีความต้องการพัฒนางานหลักสูตรต่ำสุด ได้แก่ โครงสร้างของหลักสูตร

ตารางที่ 16

แสดงค่าเฉลี่ยเลขคณิต ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความต้องการพัฒนา
งานวิชาการด้านเทคนิคและวิธีสอนของผู้สอนคหกรรม

| ด้านเทคนิคและวิธีสอน | ผู้สอนคหกรรม (N = 228) | | |
|--|------------------------|------|-------|
| | \bar{X} | S.D. | ระดับ |
| 1. การกำหนดวัตถุประสงค์เชิงพฤติกรรม | 3.62 | 0.74 | มาก |
| 2. จิตวิทยาการเรียนการสอน | 3.66 | 0.78 | มาก |
| 3. การจัดกิจกรรมการเรียนการสอนให้เหมาะสม เนื้อหา | 3.77 | 0.85 | มาก |
| 4. การจัดกิจกรรมการเรียนการสอนให้เหมาะสมกับ ระดับที่สอน | 3.69 | 0.79 | มาก |
| 5. วิธีสอนภาคทฤษฎี | 3.67 | 0.83 | มาก |
| 6. วิธีสอนทักษะปฏิบัติ | 3.76 | 0.91 | มาก |
| 7. การเลือกวิธีสอนให้เหมาะสมกับการสอนวิชาชีพ | 3.79 | 0.88 | มาก |
| รวม | 3.71 | 0.65 | มาก |

จากตารางที่ 16 แสดงให้เห็นว่าผู้สอนคหกรรมมีความต้องการพัฒนางานวิชาการด้านเทคนิคและวิธีสอน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และมีความต้องการพัฒนาอยู่ในระดับมากทุกงาน โดยมีความต้องการพัฒนาเทคนิคและวิธีสอนสูงสุด ได้แก่ การเลือกวิธีสอนให้เหมาะสมกับการสอนวิชาชีพ รองลงมา ได้แก่ การจัดกิจกรรมการเรียนการสอนให้เหมาะสมเนื้อหา และมีความต้องการพัฒนาเทคนิคและวิธีสอนต่ำสุด ได้แก่ การกำหนดวัตถุประสงค์เชิงพฤติกรรม

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 17

แสดงค่าเฉลี่ยเลขคณิต ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความต้องการพัฒนา
งานวิชาการด้านสื่อการเรียนการสอนของผู้สอนคหกรรม

| ด้านสื่อการเรียนการสอน | ผู้สอนคหกรรม (N = 228) | | |
|---|------------------------|------|-------|
| | \bar{X} | S.D. | ระดับ |
| 1. การออกแบบสื่อการเรียนการสอน | 3.88 | 0.78 | มาก |
| 2. การผลิตสื่อการเรียนการสอน | 3.88 | 0.81 | มาก |
| 3. เทคนิคการเลือกใช้สื่อการเรียนการสอน | 3.84 | 0.80 | มาก |
| 4. การวิเคราะห์ประสิทธิภาพของสื่อการเรียนการสอน | 3.67 | 0.79 | มาก |
| 5. การบำรุงรักษาสื่อการเรียนการสอน | 3.71 | 0.79 | มาก |
| 6. การเขียนเอกสารประกอบการสอน | 3.77 | 0.83 | มาก |
| รวม | 3.79 | 0.66 | มาก |

จากตารางที่ 17 แสดงให้เห็นว่าผู้สอนคหกรรมมีความต้องการพัฒนางานวิชาการด้านสื่อการเรียนการสอน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และมีความต้องการพัฒนาอยู่ในระดับมากทุกงาน โดยมีความต้องการพัฒนางานสื่อการเรียนการสอนสูงสุด ได้แก่ การออกแบบสื่อการเรียนการสอนและการผลิตสื่อการเรียนการสอน รองลงมา ได้แก่ เทคนิคการเลือกใช้สื่อการเรียนการสอนและมีความต้องการพัฒนาสื่อการเรียนการสอนต่ำสุด ได้แก่ การวิเคราะห์ประสิทธิภาพสื่อการเรียนการสอน

ตารางที่ 18

แสดงค่าเฉลี่ยเลขคณิต ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความต้องการพัฒนา
งานวิชาการด้านการวัดและประเมินผลของผู้สอนคหกรรม

| ด้านการวัดและประเมินผล | ผู้สอนคหกรรม (N = 228) | | |
|--------------------------------------|------------------------|------|-------|
| | \bar{X} | S.D. | ระดับ |
| 1. วัตถุประสงค์ของการวัดและประเมินผล | 3.70 | 0.77 | มาก |
| 2. การสร้างข้อสอบแบบต่าง ๆ | 3.71 | 0.83 | มาก |
| 3. การวัดผลภาคทฤษฎี | 3.65 | 0.85 | มาก |
| 4. การวัดผลภาคปฏิบัติ | 3.67 | 0.86 | มาก |
| 5. การวิเคราะห์ข้อสอบ | 3.67 | 0.87 | มาก |
| 6. การจัดทำคลังข้อสอบ | 3.64 | 0.89 | มาก |
| รวม | 3.68 | 0.72 | มาก |

จากตารางที่ 18 แสดงให้เห็นว่าผู้สอนคหกรรมมีความต้องการพัฒนางานวิชาการด้านการวัดและประเมินผล โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และมีความต้องการพัฒนาอยู่ในระดับมากทุกงาน โดยมีความต้องการพัฒนาการวัดและประเมินผลสูงสุด ได้แก่ การสร้างข้อสอบแบบต่าง ๆ รองลงมา ได้แก่ วัตถุประสงค์ของการวัดและประเมินผล และมีความต้องการพัฒนาการวัดและประเมินผลต่ำสุด ได้แก่ การจัดทำคลังข้อสอบ

ตารางที่ 19

แสดงค่าเฉลี่ยเลขคณิต ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความต้องการพัฒนา
งานวิชาการด้านความรู้และทักษะวิชาชีพของผู้สอนคหกรรม

| ด้านความรู้และทักษะทางวิชาชีพ | ผู้สอนคหกรรม (N = 228) | | |
|---------------------------------------|------------------------|------|-------|
| | \bar{X} | S.D. | ระดับ |
| 1. เนื้อหาวิชาที่สอน | 3.78 | 0.86 | มาก |
| 2. การจัดการทางธุรกิจ | 3.76 | 0.86 | มาก |
| 3. การวางแผนการผลิตสินค้าเพื่อจำหน่าย | 3.79 | 0.82 | มาก |
| 4. การตรวจสอบคุณภาพผลผลิต | 3.76 | 0.84 | มาก |
| 5. การส่งเสริมการจำหน่ายผลผลิตแผนก | 3.80 | 0.83 | มาก |
| 6. วิทยาการใหม่ ๆ ทางด้านคหกรรม | 4.05 | 0.86 | มาก |
| รวม | 3.82 | 0.68 | มาก |

จากตารางที่ 19 แสดงให้เห็นว่าผู้สอนคหกรรมมีความต้องการพัฒนางานวิชาการด้านความรู้และทักษะทางวิชาชีพโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และมีความต้องการพัฒนาอยู่ในระดับมากทุกงาน โดยมีความต้องการพัฒนาความรู้และทักษะวิชาชีพสูงสุด ได้แก่ วิทยาการใหม่ ๆ ทางด้านคหกรรม รองลงมา ได้แก่ การส่งเสริมการจำหน่ายผลผลิตของแผนก และมีความต้องการพัฒนาความรู้และทักษะทางวิชาชีพต่ำสุด ได้แก่ การจัดการทางธุรกิจและการตรวจสอบคุณภาพผลผลิต

ตารางที่ 20

แสดงค่าเฉลี่ยเลขคณิต ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความต้องการพัฒนา
งานวิชาการด้านการวิจัยและพัฒนาของผู้สอนคหกรรม

| ด้านการวิจัยและพัฒนา | ผู้สอนคหกรรม (N = 228) | | |
|---|------------------------|------|-------|
| | \bar{X} | S.D. | ระดับ |
| 1. หลักการวิจัย | 3.81 | 0.88 | มาก |
| 2. วิธีการวิจัย | 3.80 | 0.89 | มาก |
| 3. สถิติที่ใช้ในการวิจัย | 3.69 | 0.92 | มาก |
| 4. การเขียนเค้าโครงการวิจัย | 3.64 | 0.92 | มาก |
| 5. การนำผลการวิจัยมาใช้ปรับปรุงการเรียนการสอน | 3.68 | 0.91 | มาก |
| รวม | 3.72 | 0.80 | มาก |

จากตารางที่ 20 แสดงให้เห็นว่า ผู้สอนคหกรรมมีความต้องการพัฒนางานวิชาการด้านการวิจัยและพัฒนาโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และมีความต้องการพัฒนาอยู่ในระดับมากทุกงาน โดยมีความรู้ความต้องการพัฒนาการวิจัยและพัฒนาสูงสุด ได้แก่ หลักการวิจัย รองลงมา ได้แก่ วิธีการวิจัย และมีความต้องการพัฒนาการวิจัยและพัฒนาต่ำสุด ได้แก่ การเขียนเค้าโครงการวิจัย

ตารางที่ 21

แสดงค่าเฉลี่ยเลขคณิต ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความต้องการพัฒนา
งานวิชาการด้านการให้บริการทางวิชาการแก่ชุมชนของผู้สอนคหกรรม

| ด้านการให้บริการทางวิชาการแก่ชุมชน | ผู้สอนคหกรรม (N = 228) | | |
|--|------------------------|------|-------|
| | \bar{X} | S.D. | ระดับ |
| 1. บทบาทในการให้บริการทางวิชาการแก่ชุมชน | 3.68 | 0.81 | มาก |
| 2. การจัดทำโครงการให้บริการแก่ชุมชน | 3.71 | 0.79 | มาก |
| 3. การเป็นวิทยากรให้ความรู้แก่ชุมชน | 3.71 | 0.83 | มาก |
| 4. การประชาสัมพันธ์เผยแพร่วิทยาการแก่ชุมชน | 3.71 | 0.78 | มาก |
| 5. การติดตามและประเมินผลโครงการ | 3.60 | 0.80 | มาก |
| รวม | 3.67 | 0.71 | มาก |

จากตารางที่ 21 แสดงให้เห็นว่าผู้สอนคหกรรมมีความต้องการพัฒนางานวิชาการด้านการให้บริการทางวิชาการแก่ชุมชนโดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก และมีความต้องการพัฒนาอยู่ในระดับมากทุกงาน โดยมีความต้องการพัฒนางานการให้บริการทางวิชาการแก่ชุมชนสูงสุด ได้แก่ การจัดทำโครงการให้บริการแก่ชุมชน การเป็นวิทยากรให้ความรู้แก่ชุมชนและการประชาสัมพันธ์เผยแพร่วิทยาการแก่ชุมชน รองลงมา ได้แก่ บทบาทในการให้บริการทางวิชาการแก่ชุมชน และมีความต้องการพัฒนาการให้บริการทางวิชาการแก่ชุมชนต่ำสุด ได้แก่ การติดตามและประเมินผลโครงการ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 22

แสดงค่าเฉลี่ยเลขคณิต ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความต้องการพัฒนา
งานวิชาการของผู้สอนคหกรรม

| งานวิชาการ | ผู้สอนคหกรรม (N = 228) | | |
|---------------------------------------|------------------------|------|-------|
| | \bar{X} | S.D. | ระดับ |
| 1. ด้านหลักสูตร | 3.72 | 0.65 | มาก |
| 2. ด้านเทคนิคและวิธีสอน | 3.71 | 0.65 | มาก |
| 3. ด้านสื่อการเรียนการสอน | 3.79 | 0.66 | มาก |
| 4. ด้านการวัดและประเมินผล | 3.68 | 0.72 | มาก |
| 5. ด้านความรู้และทักษะวิชาชีพ | 3.82 | 0.68 | มาก |
| 6. ด้านการวิจัยและพัฒนา | 3.72 | 0.80 | มาก |
| 7. ด้านการให้บริการทางวิชาการแก่ชุมชน | 3.67 | 0.71 | มาก |
| รวม | 3.73 | 0.70 | มาก |

จากตารางที่ 22 แสดงให้เห็นว่าผู้สอนคหกรรมมีความต้องการพัฒนางานวิชาการ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และมีความต้องการพัฒนาอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยมีความต้องการพัฒนางานวิชาการสูงสุดด้านความรู้และทักษะวิชาชีพ รองลงมาได้แก่ ด้านสื่อการเรียนการสอน และต่ำสุด ได้แก่ ด้านการให้บริการทางวิชาการแก่ชุมชน

ตารางที่ 23

แสดงค่าเฉลี่ยเลขคณิต ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความต้องการพัฒนา

งานวิชาการของผู้สอนคหกรรม จำแนกตามสถานภาพการสมรส

| งานวิชาการ | โสด (N = 89) | | | สมรส (N = 139) | | |
|---------------------------------------|--------------|------|-------|----------------|------|-------|
| | \bar{X} | S.D. | ระดับ | \bar{X} | S.D. | ระดับ |
| 1. ด้านหลักสูตร | 3.84 | 0.69 | มาก | 3.64 | 0.61 | มาก |
| 2. ด้านเทคนิคและวิธีสอน | 3.83 | 0.60 | มาก | 3.63 | 0.67 | มาก |
| 3. ด้านสื่อการเรียนการสอน | 3.85 | 0.66 | มาก | 3.75 | 0.66 | มาก |
| 4. ด้านการวัดและประเมินผล | 3.79 | 0.69 | มาก | 3.60 | 0.73 | มาก |
| 5. ด้านความรู้และทักษะวิชาชีพ | 3.98 | 0.61 | มาก | 3.71 | 0.71 | มาก |
| 6. ด้านการวิจัยและพัฒนา | 3.73 | 0.81 | มาก | 3.72 | 0.80 | มาก |
| 7. ด้านการให้บริการทางวิชาการแก่ชุมชน | 3.83 | 0.67 | มาก | 3.59 | 0.72 | มาก |
| รวม | 3.84 | 0.68 | มาก | 3.66 | 0.70 | มาก |

จากตารางที่ 23 แสดงให้เห็นว่าผู้สอนคหกรรมทั้ง โสดและสมรสแล้ว มีความต้องการพัฒนางานวิชาการ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และมีความต้องการพัฒนางานวิชาการอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยผู้สอนคหกรรมที่โสดต้องการพัฒนางานวิชาการสูงสุดในด้านความรู้ และทักษะวิชาชีพ รองลงมาได้แก่ ด้านสื่อการเรียนการสอน และต่ำสุด ได้แก่ ด้านการวิจัยและพัฒนา ส่วนผู้สอนคหกรรมที่สมรสแล้วต้องการพัฒนางานวิชาการในสูงสุด ด้านสื่อการเรียนการสอน รองลงมาได้แก่ ด้านการวิจัยและพัฒนา และต่ำสุดได้แก่ ด้านการให้บริการทางวิชาการแก่ชุมชน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 24

แสดงค่าเฉลี่ยเลขคณิต ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความต้องการพัฒนา
งานวิชาการของผู้สอนคหกรรม จำแนกตามอายุราชการ

| งานวิชาการ | ไม่เกิน 5 ปี (N = 12) | | | 6-10 ปี (N = 88) | | | มากกว่า 10 ปี (N = 128) | | |
|---|-----------------------|------|---------|------------------|------|-------|-------------------------|------|-------|
| | \bar{X} | S.D. | ระดับ | \bar{X} | S.D. | ระดับ | \bar{X} | S.D. | ระดับ |
| 1. ด้านหลักสูตร | 3.90 | 0.85 | มาก | 3.76 | 0.61 | มาก | 3.61 | 0.66 | มาก |
| 2. ด้านเทคนิคและวิธีสอน | 3.49 | 0.70 | ปานกลาง | 3.71 | 0.66 | มาก | 3.73 | 0.64 | มาก |
| 3. ด้านสื่อการเรียนการสอน | 3.86 | 0.70 | มาก | 3.83 | 0.67 | มาก | 3.76 | 0.66 | มาก |
| 4. ด้านการวัดและประเมินผล | 3.50 | 1.03 | มาก | 3.67 | 0.72 | มาก | 3.69 | 0.69 | มาก |
| 5. ด้านความรู้และทักษะวิชาชีพ | 3.86 | 0.69 | มาก | 3.87 | 0.63 | มาก | 3.79 | 0.73 | มาก |
| 6. ด้านการวิจัยและพัฒนา | 3.88 | 0.78 | มาก | 3.73 | 0.81 | มาก | 3.71 | 0.80 | มาก |
| 7. ด้านการให้บริการทาง วิชาการแก่ชุมชน | 4.15 | 0.38 | มาก | 3.59 | 0.64 | มาก | 3.70 | 0.76 | มาก |
| รวม | 3.81 | 0.73 | มาก | 3.74 | 0.68 | มาก | 3.71 | 0.71 | มาก |

จากตารางที่ 24 แสดงให้เห็นว่าผู้สอนคหกรรมที่มีอายุราชการต่างกัน มีความต้องการพัฒนางานวิชาการ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยผู้สอนคหกรรมที่มีอายุราชการไม่เกิน 5 ปี มีความต้องการพัฒนางานวิชาการสูงสุด อยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านการให้บริการทางวิชาการแก่ชุมชน รองลงมาอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านหลักสูตร และต่ำสุด อยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ ด้านเทคนิคและวิธีสอน ส่วนผู้สอนคหกรรมที่มีอายุราชการ 6-10 ปี มีความต้องการพัฒนางานวิชาการ อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยมีความต้องการพัฒนางานวิชาการสูงสุด ด้านความรู้และทักษะวิชาชีพ รองลงมา ได้แก่ ด้านสื่อการเรียนการสอน และต่ำสุด ได้แก่ ด้านการให้บริการทางวิชาการแก่ชุมชน สำหรับผู้สอนคหกรรมที่มีอายุราชการมากกว่า 10 ปี มีความต้องการพัฒนางานวิชาการอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยมีความต้องการพัฒนาวิชาการสูงสุดด้านความรู้และทักษะวิชาชีพ รองลงมา ได้แก่ ด้านสื่อการเรียนการสอน และต่ำสุด ได้แก่ ด้านหลักสูตร

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตอนที่ 5 ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับความต้องการพัฒนางานวิชาการ
ของผู้สอนคหกรรม ผลการวิเคราะห์ข้อมูลในตารางที่ 25

ตารางที่ 25

แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
กับความต้องการพัฒนางานวิชาการของผู้สอนคหกรรม

| ความต้องการพัฒนางานวิชาการ | สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r _{xy}) |
|---------------------------------------|--|
| 1. ด้านหลักสูตร | .41* |
| 2. ด้านเทคนิคและวิธีสอน | .36* |
| 3. ด้านสื่อการเรียนการสอน | .31* |
| 4. ด้านการวัดและประเมินผล | .33* |
| 5. ด้านความรู้และทักษะวิชาชีพ | .35* |
| 6. ด้านการวิจัยและพัฒนา | .21* |
| 7. ด้านการให้บริการทางวิชาการแก่ชุมชน | .30* |

* $p < .05$

หมายเหตุ ดูรายละเอียดแยกภาคผนวก

จากตารางที่ 25 แสดงให้เห็นว่าผู้สอนคหกรรมมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานสัมพันธ์
ทางบวกกับความต้องการพัฒนางานวิชาการอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้อง
กับสมมุติฐานของการวิจัยที่ตั้งไว้

ตอนที่ 6 เปรียบเทียบความต้องการพัฒนางานวิชาการของผู้สอนคหกรรม ตามสถานภาพการ
สมรสและอายุราชการ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลในตารางที่ 26-34

ตารางที่ 26

แสดงการเปรียบเทียบความต้องการพัฒนางานวิชาการของผู้สอนคหกรรม
จำแนกตามสถานภาพการสมรส

| งานวิชาการ | โสด (N = 89) | | สมรส (N = 139) | | Z |
|---------------------------------------|-----------------|------|-------------------|------|-------|
| | \bar{X} | S.D. | \bar{X} | S.D. | |
| | 1. ด้านหลักสูตร | 3.84 | 0.69 | 3.64 | |
| 2. ด้านเทคนิคและวิธีสอน | 3.83 | 0.60 | 3.63 | 0.67 | 2.38* |
| 3. ด้านสื่อการเรียนการสอน | 3.85 | 0.66 | 3.75 | 0.66 | 1.11 |
| 4. ด้านการวัดและประเมินผล | 3.79 | 0.69 | 3.60 | 0.73 | 2.00* |
| 5. ด้านความรู้และทักษะวิชาชีพ | 3.98 | 0.61 | 3.71 | 0.71 | 3.03* |
| 6. ด้านการวิจัยและพัฒนา | 3.73 | 0.81 | 3.72 | 0.80 | 0.09 |
| 7. ด้านการให้บริการทางวิชาการแก่ชุมชน | 3.83 | 0.67 | 3.59 | 0.72 | 2.53* |

* $p < .05$

จากตารางที่ 26 แสดงให้เห็นว่าผู้สอนคหกรรมที่โสดกับสมรสแล้ว มีความต้องการ
พัฒนางานวิชาการแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ด้านหลักสูตร ด้านเทคนิค
และวิธีสอน ด้านการวัดและประเมินผล ด้านความรู้และทักษะวิชาชีพ และด้านการให้บริการทาง

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

วิชาการแก่ชนชนซึ่งสอดคล้องกับสมมุติฐานที่ตั้งไว้ ส่วนในด้านอื่น ๆ มีความต้องการพัฒนางานวิชาการแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ตารางที่ 27

แสดงผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนความต้องการพัฒนางานวิชาการของผู้สอนคหกรรม

ด้านหลักสูตร จำแนกตามอายุราชการ

| แหล่งความแปรปรวน | SS | df | MS | F |
|------------------|---------|-----|-------|------|
| ระหว่างกลุ่ม | .6833 | 2 | .3417 | 0.80 |
| ภายในกลุ่ม | 95.2381 | 225 | .4233 | |
| รวม | 95.9214 | 227 | | |

* $p < .05$

จากตารางที่ 27 แสดงให้เห็นว่าผู้สอนคหกรรมที่มีอายุราชการแตกต่างกัน มีความต้องการพัฒนางานวิชาการด้านหลักสูตร แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 28

แสดงผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนความต้องการพัฒนางานวิชาการของผู้สอนคหกรรม
ด้านเทคนิคและวิธีสอน จำแนกตามอายุราชการ

| แหล่งความแปรปรวน | SS | df | MS | F |
|------------------|---------|-----|-------|------|
| ระหว่างกลุ่ม | .6478 | 2 | .3239 | 0.76 |
| ภายในกลุ่ม | 95.4689 | 225 | .4243 | |
| รวม | 96.1167 | 227 | | |

* $p < .05$

จากตารางที่ 28 แสดงให้เห็นว่าผู้สอนคหกรรมที่มีอายุราชการแตกต่างกัน มีความต้องการพัฒนางานวิชาการด้านเทคนิคและวิธีสอน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 29

แสดงผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนความต้องการพัฒนางานวิชาการของผู้สอนคหกรรม
ด้านสื่อการเรียนการสอน จำแนกตามอายุราชการ

| แหล่งความแปรปรวน | SS | df | MS | F |
|------------------|---------|-----|-------|------|
| ระหว่างกลุ่ม | .3180 | 2 | .1590 | 0.35 |
| ภายในกลุ่ม | 99.5634 | 225 | .4425 | |
| รวม | 99.8815 | 227 | | |

* $p < .05$

จากตารางที่ 29 แสดงให้เห็นว่าผู้สอนคหกรรมที่มีอายุราชการแตกต่างกัน มีความต้องการพัฒนางานวิชาการด้านสื่อการเรียนการสอน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 30

แสดงผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนความต้องการพัฒนางานวิชาการของผู้สอนศกทกรรม
ด้านการวัดและประเมินผล จำแนกตามอายุราชการ

| แหล่งความแปรปรวน | SS | df | MS | F |
|------------------|----------|-----|-------|------|
| ระหว่างกลุ่ม | .4694 | 2 | .2347 | 0.45 |
| ภายในกลุ่ม | 116.4374 | 225 | .5175 | |
| รวม | 116.9068 | 227 | | |

* $p < .05$

จากตารางที่ 30 แสดงให้เห็นว่าผู้สอนศกทกรรมที่มีอายุราชการแตกต่างกัน มีความต้องการพัฒนางานวิชาการด้านการวัดและประเมินผล แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05

ตารางที่ 31

แสดงผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนความต้องการพัฒนางานวิชาการของผู้สอนคหกรรม
ด้านความรู้และทักษะวิชาชีพ จำแนกตามอายุราชการ

| แหล่งความแปรปรวน | SS | df | MS | F |
|------------------|----------|-----|-------|------|
| ระหว่างกลุ่ม | .3770 | 2 | .1885 | 0.40 |
| ภายในกลุ่ม | 105.4011 | 225 | .4684 | |
| รวม | 105.7781 | 227 | | |

* $p < .05$

จากตารางที่ 31 แสดงให้เห็นว่าผู้สอนคหกรรมที่อายุราชการแตกต่างกัน มีความต้องการพัฒนางานวิชาการ ด้านความรู้และทักษะวิชาชีพ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 32

แสดงผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนความต้องการพัฒนางานวิชาการของผู้สอนคหกรรม
ด้านการวิจัยและพัฒนา จำแนกตามอายุราชการ

| แหล่งความแปรปรวน | SS | df | MS | F |
|------------------|----------|-----|-------|------|
| ระหว่างกลุ่ม | .3476 | 2 | .1738 | 0.26 |
| ภายในกลุ่ม | 145.6348 | 225 | .6473 | |
| รวม | 145.9825 | 227 | | |

* $p < .05$

จากตารางที่ 32 แสดงให้เห็นว่าผู้สอนคหกรรม ที่มีอายุราชการแตกต่างกัน มีความต้องการพัฒนางานวิชาการ ด้านการวิจัยและพัฒนาแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 33

แสดงผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนความต้องการพัฒนางานวิชาการของผู้สอนคหกรรม
ด้านการให้บริการทางวิชาการแก่ชุมชน จำแนกตามอายุราชการ

| แหล่งความแปรปรวน | SS | df | MS | F |
|------------------|----------|-----|--------|-------|
| ระหว่างกลุ่ม | 3.3570 | 2 | 1.6785 | 3.39* |
| ภายในกลุ่ม | 111.2456 | 225 | .4944 | |
| รวม | 114.6026 | 227 | | |

* $p < .05$

จากตารางที่ 33 แสดงให้เห็นว่าผู้สอนคหกรรมที่มีอายุราชการแตกต่างกัน มีความต้องการพัฒนางานวิชาการ ด้านการให้บริการทางวิชาการแก่ชุมชน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานของการวิจัยที่ตั้งไว้ และเพื่อให้เห็นความแตกต่างของความต้องการพัฒนางานวิชาการของผู้สอนคหกรรมที่มีอายุราชการแตกต่างกันชัดเจนขึ้น จึงได้เปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ ปรากฏผลดังตารางที่ 34

ตารางที่ 34

แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยเลขคณิตความต้องการพัฒนางานวิชาการ

ของผู้สอนคหกรรมในด้านการให้บริการทางวิชาการแก่ชุมชน

จำแนกตามอายุราชการเป็นรายคู่

| อายุราชการ | | X_1 (ไม่เกิน 5 ปี) | X_2 (6 -10 ปี) | X_3 (มากกว่า 10 ปี) |
|-----------------------|-----------|-------------------------|---------------------|--------------------------|
| | \bar{X} | 4.15 | 3.59 | 3.70 |
| X_1 (ไม่เกิน 5 ปี) | 4.15 | - | 0.59* | 0.45 |
| X_2 (6-10 ปี) | 3.59 | | - | 0.11 |
| X_3 (มากกว่า 10 ปี) | 3.70 | | | - |

* $p < .05$

จากตารางที่ 34 แสดงให้เห็นว่าผู้สอนคหกรรมที่อายุราชการไม่เกิน 5 ปี กับผู้สอนคหกรรมที่มีอายุราชการ 6-10 ปี มีความต้องการพัฒนางานวิชาการด้านการให้บริการทางวิชาการแก่ชุมชน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนผู้สอนคหกรรมที่มีอายุราชการไม่เกิน 5 ปี กับอายุราชการมากกว่า 10 ปี และผู้สอนคหกรรมที่มีอายุราชการ 6-10 ปี กับอายุราชการมากกว่า 10 ปี มีความต้องการพัฒนางานวิชาการแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

บทที่ 5

สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาความต้องการพัฒนางานวิชาการของผู้สอนคหกรรมในสถานศึกษาสังกัดกรมอาชีวศึกษา กลุ่มภาคใต้ โดยนำเสนอตามลำดับดังนี้

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของผู้สอนคหกรรมในสถานศึกษาสังกัดกรมอาชีวศึกษา กลุ่มภาคใต้
2. เพื่อศึกษาความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับงานวิชาการของผู้สอนคหกรรม ในสถานศึกษาสังกัดกรมอาชีวศึกษา กลุ่มภาคใต้
3. เพื่อศึกษาความต้องการพัฒนางานวิชาการของผู้สอนคหกรรม ในสถานศึกษาสังกัดกรมอาชีวศึกษา กลุ่มภาคใต้
4. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับความต้องการพัฒนางานวิชาการของผู้สอนคหกรรม ในสถานศึกษาสังกัดกรมอาชีวศึกษากลุ่มภาคใต้
5. เพื่อเปรียบเทียบความต้องการพัฒนางานวิชาการของผู้สอนคหกรรม ในสถานศึกษาสังกัดกรมอาชีวศึกษา กลุ่มภาคใต้ ตามสถานภาพการสมรสและอายุราชการ

สมมุติฐานของการวิจัย

1. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับความต้องการพัฒนางานวิชาการของผู้สอนคหกรรม

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

2. ผู้สอนคหกรรมที่มีสถานภาพสมรสและอายุราชการต่างกัน มีความต้องการพัฒนา งานวิชาการแตกต่างกัน

วิธีดำเนินการวิจัย

1. ประชากร ได้แก่ ผู้สอนคหกรรมในสถานศึกษา สังกัดกรมอาชีวศึกษา กลุ่ม ภาคใต้ 11 แห่ง จำนวน 238 คน ที่ทำการสอนในปีการศึกษา 2533

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นแบบสอบถาม ซึ่งแบ่งออกเป็น 3 ตอน คือ ตอนที่ 1 ถามเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบเลือกตอบ ตอนที่ 2 ถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของผู้สอนคหกรรม ลักษณะของแบบสอบถาม เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่าตามแบบของ Likert กำหนดความสำคัญเป็น 5 ระดับ และมีค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่น 0.87 ตอนที่ 3 ถามเกี่ยวกับความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับงาน วิชาการและความต้องการพัฒนางานวิชาการของผู้สอนคหกรรม 7 ด้าน ได้แก่ ด้านหลักสูตร ด้านเทคนิคและวิธีสอน ด้านสื่อการเรียนการสอน ด้านการวัดและประเมินผล ด้านความรู้และ ทักษะวิชาชีพ ด้านการวิจัยและพัฒนา และด้านการให้บริการทางวิชาการแก่ชุมชน ลักษณะของ แบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่าตามแบบของ Likert กำหนดความสำคัญเป็น 5 ระดับ และมีค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่น 0.83

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยขอหนังสือขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล เพื่อการวิจัยจากบัณฑิตวิทยาลัย สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ไปยัง กรมอาชีวศึกษา เพื่อให้กรมอาชีวศึกษาแจ้งไปยังสถานศึกษากลุ่มภาคใต้ ที่ผู้วิจัยจะเก็บรวบรวม ข้อมูล ในการเก็บรวบรวมข้อมูลผู้วิจัยใช้บริการทางไปรษณีย์ จากแบบสอบถามที่ส่งไปจำนวน 238 ฉบับ ได้รับคืนและสมบูรณ์ จำนวน 228 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 96

4. การวิเคราะห์ข้อมูล ดำเนินการดังนี้

4.1 ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม วิเคราะห์ด้วยการหาค่า ร้อยละ และนำเสนอในรูปของตารางประกอบการบรรยาย

4.2 ข้อมูลเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ความรู้ความเข้าใจและความต้องการพัฒนางานวิชาการ วิเคราะห์ด้วยการหาค่าเฉลี่ยเลขคณิต ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และนำเสนอในรูปของตารางประกอบการบรรยาย

4.3 ข้อมูลเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับความ ต้องการพัฒนางานวิชาการ วิเคราะห์ด้วยการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) และนำเสนอในรูปของ ตารางประกอบการบรรยาย

4.4 เปรียบเทียบความต้องการพัฒนางานวิชาการของผู้สอนคหกรรม ตาม สถานภาพการสมรส ด้วยการทดสอบค่าซี (Z-test)

4.5 เปรียบเทียบความต้องการพัฒนางานวิชาการของผู้สอนคหกรรมตามอายุ ราชการ ด้วยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One - Way Analysis of Variance) และทดสอบความแตกต่างระหว่างคู่ โดยใช้วิธีของตุกี (Tukey)

สรุปผลการวิจัย

1. ผู้สอนคหกรรมส่วนมากสมรสแล้ว และมีอายุราชการมากกว่า 10 ปี รองลงมา มีอายุราชการระหว่าง 6 - 10 ปี และมีอายุราชการไม่เกิน 5 ปี ตามลำดับ
2. ผู้สอนคหกรรมมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งเรื่อง ที่ผู้สอนคหกรรมมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานสูงสุด อยู่ในระดับมาก ได้แก่ ข้าพเจ้ามีความ พยายามที่จะทำงานให้ดีที่สุด และข้าพเจ้าจะต้องทำงานให้สำเร็จแม้ไม่มีผู้บังคับบัญชาคอยดูแล รองลงมา อยู่ในระดับมาก ได้แก่ ข้าพเจ้ามีความมุ่งหมายที่จะทำงานด้วยความสามารถ ของตนเอง สำหรับเรื่องที่ผู้สอนคหกรรมมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานต่ำสุดอยู่ในระดับน้อย ได้แก่ เมื่อได้รับมอบหมายงานจากผู้บังคับบัญชาข้าพเจ้ามักจะลงมือปฏิบัติงานทันที เพื่อให้ เสร็จทันเวลา
3. ผู้สอนคหกรรม มีความรู้ความเข้าใจงานวิชาการ โดยภาพรวมอยู่ในระดับปาน กลาง โดยมีความรู้ความเข้าใจงานวิชาการสูงสุด อยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านเทคนิคและวิธี

สอน รองลงมาอยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ ด้านความรู้และทักษะวิชาชีพ ส่วนด้านที่มีความรู้ความเข้าใจต่ำสุด อยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ ด้านการวิจัยและพัฒนา และเมื่อพิจารณาตามสถานภาพการสมรสและอายุราชการปรากฏดังนี้

3.1 ผู้สอนคหกรรมทั้ง โสัดและสมรส มีความรู้ความเข้าใจงานวิชาการเหมือนกัน คือมีความรู้ความเข้าใจโดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง และมีความรู้ความเข้าใจสูงสุดอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านเทคนิคและวิธีสอน รองลงมาอยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ ด้านความรู้และทักษะวิชาชีพ ส่วนด้านที่มีความรู้ความเข้าใจต่ำสุด อยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ ด้านการวิจัยและพัฒนา

3.2 ผู้สอนคหกรรมที่มีอายุราชการต่างกัน มีความรู้ความเข้าใจงานวิชาการเหมือนกัน คือมีความรู้ความเข้าใจโดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง และมีความรู้ความเข้าใจสูงสุดอยู่ในระดับมาก ได้แก่ด้านเทคนิคและวิธีสอน รองลงมา อยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ ด้านความรู้และทักษะวิชาชีพ ส่วนด้านที่มีความรู้ความเข้าใจต่ำสุดอยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ ด้านการวิจัยและพัฒนา

4. ผู้สอนคหกรรมมีความต้องการพัฒนางานวิชาการในระดับมากทุกด้าน โดยมีความต้องการพัฒนางานวิชาการสูงสุด ในด้านความรู้และทักษะวิชาชีพ รองลงมาได้แก่ ด้านสื่อการเรียนการสอน และต่ำสุดในด้านการให้บริการทางวิชาการแก่ชุมชน เมื่อพิจารณาตามสถานภาพการสมรส และตามอายุราชการ ปรากฏดังนี้

4.1 ผู้สอนคหกรรมทั้ง โสัดและสมรสแล้ว มีความต้องการพัฒนางานวิชาการอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยผู้สอนคหกรรมที่โสดมีความต้องการพัฒนางานวิชาการสูงสุดในด้านความรู้และทักษะวิชาชีพ รองลงมาได้แก่ ด้านสื่อการเรียนการสอน และต่ำสุดในด้านการวิจัยและพัฒนา ส่วนผู้สอนคหกรรมที่สมรสแล้วมีความต้องการพัฒนางานวิชาการสูงสุดในด้านสื่อการเรียนการสอน รองลงมาได้แก่ ด้านการวิจัยและพัฒนา และต่ำสุดในด้านการให้บริการทางวิชาการแก่ชุมชน

4.2 ผู้สอนคหกรรมที่มีอายุราชการต่างกัน มีความต้องการพัฒนางานวิชาการโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยผู้สอนคหกรรมที่มีอายุราชการไม่เกิน 5 ปี มีความต้องการพัฒนางานวิชาการสูงสุดในระดับมาก ได้แก่ ด้านการให้บริการทางวิชาการแก่ชุมชน รอง

ลงมาอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านหลักสูตร และต่ำสุด อยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ ด้านเทคนิคและวิธีสอน ส่วนผู้สอนคหกรรมที่มีอายุราชการ 6 - 10 ปี มีความต้องการพัฒนางานวิชาการ อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยมีความต้องการพัฒนางานวิชาการสูงสุดในด้านความรู้ และทักษะวิชาชีพ รองลงมาได้แก่ ด้านสื่อการเรียนการสอน และต่ำสุด ได้แก่ ด้านการให้บริการทางวิชาการแก่ชุมชน สำหรับผู้สอนคหกรรมที่มีอายุราชการมากกว่า 10 ปี มีความต้องการพัฒนางานวิชาการอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยมีความต้องการพัฒนางานวิชาการสูงสุด ด้านความรู้และทักษะวิชาชีพ รองลงมาได้แก่ ด้านการเรียนการสอน และต่ำสุด ได้แก่ ด้านหลักสูตร

5. ผู้สอนคหกรรม มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานสัมพันธ์ทางบวก กับความต้องการพัฒนางานวิชาการอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมุติฐานของการวิจัยที่ตั้งไว้

6. การเปรียบเทียบความต้องการพัฒนางานวิชาการของผู้สอนคหกรรมตามสถานภาพการสมรส และอายุราชการ ปรากฏดังนี้

6.1 ผู้สอนคหกรรมที่โสดและสมรสแล้ว มีความต้องการพัฒนางานวิชาการแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ในด้านหลักสูตร ด้านเทคนิคและวิธีสอน ด้านการวัดและประเมินผล ด้านความรู้และทักษะวิชาชีพ และด้านการให้บริการทางวิชาการแก่ชุมชน ซึ่งสอดคล้องกับสมมุติฐานของการวิจัยที่ตั้งไว้ ส่วนด้านอื่น ๆ มีความต้องการพัฒนางานวิชาการแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

6.2 ผู้สอนคหกรรมที่มีอายุราชการแตกต่างกัน มีความต้องการพัฒนางานวิชาการแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ในด้านการให้บริการทางวิชาการแก่ชุมชน ซึ่งสอดคล้องกับสมมุติฐานของการวิจัยที่ตั้งไว้ โดยผู้สอนคหกรรมที่มีอายุราชการไม่เกิน 5 ปี กับผู้สอนคหกรรมที่มีอายุราชการ 6 - 10 ปี มีความต้องการพัฒนางานวิชาการ ด้านการให้บริการทางวิชาการแก่ชุมชน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนผู้สอนคหกรรมที่มีอายุราชการไม่เกิน 5 ปี กับอายุราชการมากกว่า 10 ปี และผู้สอนคหกรรมที่มีอายุราชการ 6 - 10 ปี กับอายุราชการมากกว่า 10 ปี มีความต้องการพัฒนางานวิชาการแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ส่วนด้านอื่น ๆ ผู้สอนคหกรรมที่มีอายุราชการแตกต่างกัน มีความต้องการพัฒนางาน วิชาการต่างกันอย่างไม่พียงสำคัญทางสถิติ

อภิปรายผล

จากผลการวิจัย มีประเด็นสำคัญที่นำมาอภิปรายผลดังนี้

1. สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า ผู้สอนคหกรรมส่วนมากมีสถานภาพ สมรสและมีอายุราชการมากกว่า 10 ปี ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของเจียมจิต เผือกศรี ที่ พบว่า อาจารย์สอนคหกรรมในสถานศึกษากลุ่มภาคกลาง สังกัดกรมอาชีวศึกษา ส่วนใหญ่มีอายุ ราชการ 11-15 ปี¹ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ คหกรรมศาสตร์เป็นสาขาวิชาที่เปิดสอนมานาน ผู้สอน คหกรรมส่วนใหญ่จึงมีประสบการณ์ในการสอน มีความรู้ในเรื่องของการจัดการบ้านเรือน มี ลักษณะเป็นแม่บ้าน และมีวัยที่พร้อมจะมีครอบครัว ผู้สอนคหกรรมส่วนใหญ่จึงมีสถานภาพสมรส

2. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของผู้สอนคหกรรมโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่ง สอดคล้องกับงานวิจัยของพงษ์ศักดิ์ โกมลเสน ที่พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ ผู้บริหารครู-อาจารย์ สถานศึกษาสังกัดกรมอาชีวศึกษา ในกรุงเทพมหานคร อยู่ในระดับสูง² และสอดคล้องกับงานวิจัยของยงยุทธ สุคนธาภิภาค ที่พบว่า ครูช่างอุตสาหกรรมในวิทยาลัย เทคนิภาคกลาง สังกัดกรมอาชีวศึกษามีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก³ ส่วนแรงจูงใจสูงสุดอยู่ในระดับมากได้แก่ ข้าพเจ้ามีความพยายามที่จะทำงานให้ดีที่สุดและข้าพ เจ้าจะต้องทำงานให้สำเร็จแม้ไม่มีผู้บังคับบัญชาคอยดูแล ทั้งนี้อาจเป็นเพราะครูอาจารย์ ที่มี ความตั้งใจปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรับผิดชอบ ผลของงานเป็นประโยชน์ต่อสถานศึกษามักจะได้รับ การตอบแทนความดีความชอบเป็นกรณีพิเศษ ทำให้ผู้สอนคหกรรมมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านนี้สูง ซึ่งภิญญา สาธร ได้ให้ความเห็นได้ว่า บุคคลที่มีสิ่งจูงใจจะทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ⁴ นอกจากนี้ Dale S. Beach ยังกล่าวว่าแรงจูงใจเป็นความเต็มใจที่จะใช้พลังใน การทำงานที่จะนำไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายของบุคคล⁵

สำหรับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานต่ำสุด อยู่ในระดับน้อยได้แก่ เมื่อได้รับมอบหมาย งานจากผู้บังคับบัญชา ข้าพเจ้ามักจะลงมือปฏิบัติทันที เพื่อให้เสร็จทันเวลา ทั้งนี้อาจเป็น

เพราะผู้บริหารที่มีความมุ่งมั่นในความสำเร็จของงานสูง เมื่อมอบหมายงานให้แก่ครูอาจารย์ งานนั้นจะต้องสำเร็จและเสร็จทันเวลา ไม่ว่าจะงานที่มอบหมายจะยากหรือง่าย หรือมีเวลาปฏิบัติงานมากนักน้อยเพียงใดก็ตาม ลักษณะเช่นนี้ อาจทำให้การปฏิบัติงานผิดพลาด และนำไปสู่การถูกตำหนิจากผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงานได้ จึงทำให้ผู้สอนคหกรรมมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านนั้นน้อย ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของไพโรจน์ กลิ่นกุหลาบ ที่พบว่า ครูมีความท้อแท้ ในด้านความไม่สมหวัง ในผลสำเร็จของงาน ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากการขาดความภาคภูมิใจในตนเอง จึงประเมินคุณค่าของตนเองต่ำ จนเกิดความรู้สึกวิตกกังวล ในการทำงานโดยเข้าใจว่าตนเองมีความสามารถไม่เพียงพอที่จะทำงานต่าง ๆ ให้สำเร็จได้ ทำให้ผู้สอนคหกรรมมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านนี้น้อยกว่าด้านอื่น ๆ

3. ความรู้ความเข้าใจงานวิชาการของผู้สอนคหกรรม พบว่า ผู้สอนคหกรรม มีความรู้ความเข้าใจงานวิชาการโดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีความรู้ความเข้าใจงานวิชาการสูงสุดอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านเทคนิคและวิธีสอน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะงานสอนเป็นหน้าที่โดยตรง เป็นงานที่ผู้สอนคหกรรมจะต้องปฏิบัติงานอยู่เป็นประจำทุกวัน นอกจากนี้กรมอาชีวศึกษายังมีหน่วยศึกษานิเทศก์และศูนย์นิเทศ ประจำอยู่ตามภาคต่าง ๆ เพื่อให้ความช่วยเหลือในเทศการสอนให้แก่ ครูผู้สอนอยู่เป็นประจำ ทำให้ผู้สอนคหกรรมมีความรู้ความเข้าใจด้านเทคนิคและวิธีสอนอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ โชค อ่อนพรม ที่พบว่า ครูช่างอุตสาหกรรมมีความรู้ความเข้าใจงานด้านเทคนิคและวิธีสอนอยู่ในระดับมาก⁷ สำหรับงานวิชาการที่ผู้สอนคหกรรมมีความรู้ ความเข้าใจต่ำสุดอยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ ด้านการวิจัยและพัฒนา ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ การวิจัยเป็นงานที่มีขั้นตอนมาก ผู้ที่จะทำการวิจัย จะต้องมีความรู้ ความเข้าใจ หลักการวิจัย ซึ่งจะต้องผ่านการศึกษาระดับปริญญาโท หรืออย่างน้อยต้องผ่านการอบรมวิจัย ซึ่งผู้ที่มีโอกาสเข้ารับการอบรม มักจะเป็นผู้ที่สถานศึกษามอบหมายให้ทำหน้าที่งานวิจัยและพัฒนาในสถานศึกษา ผู้สอนคหกรรมจึงมองว่า งานวิจัยและพัฒนาเป็นเรื่องไกลตัว ดังที่เชิดศักดิ์ โฆวาสินธ์ ได้กล่าวไว้ว่า คุณลักษณะของผู้วิจัย ต้องเป็นผู้มีความรู้ความสามารถในการทำวิจัย⁸

4. ความต้องการพัฒนางานวิชาการของผู้สอนคหกรรม พบว่า ผู้สอนคหกรรมมีความต้องการพัฒนาโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และมีความต้องการพัฒนาอยู่ในระดับมากทุก

ด้าน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ทิวา อ่อนนุช ที่พบว่า ครูอาจารย์ประเภทคหกรรม วิทยาลัยอาชีวศึกษา ในเขตกรุงเทพมหานคร มีความต้องการพัฒนาสมรรถภาพทุกด้าน⁹ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ รังษี สังฆพรหม ที่พบว่า ครูโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ใน การศึกษา 7 มีความต้องการพัฒนางานวิชาการอยู่ในระดับมากทุกด้าน¹⁰ ทั้งนี้อาจเป็น เพราะงานวิชาการเป็นหัวใจของสถานศึกษา ดังที่สุเมิตร คุณากร ได้กล่าวไว้ว่า งานวิชา การ หมายถึง กิจกรรมทุกอย่างที่ก่อให้เกิดการเรียนรู้ และจุดมุ่งหมายหลักของงานวิชาการ คือการพัฒนาให้ผู้เรียน ได้มีความรู้ความสามารถตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตร¹¹ เมื่อพิจารณา เป็นรายด้าน พบว่า ผู้สอนคหกรรม มีความต้องการพัฒนางานวิชาการสูงสุดด้านความรู้ และ ทักษะวิชาชีพ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ โชค อ่อนพรม ที่พบว่า ครูช่างอุตสาหกรรม ต้องการเพิ่มพูนความรู้งานช่างอยู่ในระดับมาก¹² ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้สอนคหกรรมเป็น ครูวิชาชีพ ซึ่งปัจจุบันวิชาชีพทางด้านคหกรรมได้พัฒนาให้มีความก้าวหน้าโดยนำเทคโนโลยีใหม่ มาใช้ในการผลิตเพื่อนำไปสู่การผลิตเชิงอุตสาหกรรมทำให้ผู้สอนคหกรรม เห็นความสำคัญของการพัฒนาตนเองให้มีความก้าวหน้าทางวิชาการยิ่งขึ้น นอกจากนี้กรมอาชีวศึกษา ยังสนับสนุน ให้มีการแข่งขันทักษะทางวิชาชีพเป็นประจำทุกปี เพื่อสร้างความเป็นเลิศทางวิชาชีพแต่ละสาขา ขณะเดียวกันสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู (ก.ค.ศ.) ยังสนับสนุนและเปิดโอกาสให้ ครูอาจารย์ได้ศึกษาค้นคว้า โดยสร้างผลงานทางวิชาการ เสนอเพื่อเลื่อนระดับให้สูงขึ้นได้ ซึ่ง จะนำไปสู่ความก้าวหน้าในหน้าที่การงานอีกทางหนึ่งด้วย ทำให้ผู้สอนคหกรรมเห็นความสำคัญ ของการพัฒนาตนเอง ให้มีความก้าวหน้าทางวิชาการอยู่เสมอ ส่วนงานวิชาการที่ผู้สอนคหกรรม มีความต้องการพัฒนามากแต่น้อยกว่าด้านอื่น ๆ คือ การให้บริการทางวิชาการแก่ชุมชนทั้งนี้ อาจเป็นเพราะงานบริการทางวิชาการแก่ชุมชนของสถานศึกษา สังกัดกรมอาชีวศึกษา เป็น งานบริการทางวิชาการ ที่ทุกสถานศึกษาได้ดำเนินการให้การอบรมวิชาชีพแก่บุคคลทั่วไป ซึ่ง จัดเป็นหลักสูตรระยะสั้นเป็นพิเศษ นอกเหนือจากหลักสูตรปกติและสอนวิชาชีพให้แก่กลุ่มแม่บ้าน หรือประชาชน ตามความต้องการของท้องถิ่น โดยใช้เวลานานนอกเหนือจากการสอนตามปกติ หรือวันหยุดราชการและมีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาอาชีพและคุณภาพชีวิตแก่ประชาชน ซึ่งความรู้ และทักษะที่มีอยู่คงจะ เพียงพอที่จะถ่ายทอดและให้การอบรมได้ แต่อย่างไรก็ดี การให้บริการ ทางวิชาการแก่ชุมชน เป็นบทบาทที่จำเป็นบทบาทหนึ่งของสถานศึกษาที่จะมีส่วนช่วยยกระดับ

ความเป็นอยู่ของชุมชนให้ดีขึ้น ซึ่งสิริ เทศประสิทธิ์ กล่าวไว้ว่า การให้บริการจะต้องมีแผนงานหรือโครงการประสานกับชุมชนอย่างชัดเจน โดยบุคลากรที่ปฏิบัติงานจะต้องได้รับการปฐมนิเทศและได้รับการฝึกอบรมอย่างดีก่อนออกปฏิบัติงาน¹³ การพัฒนาผู้สอนคหกรรมให้มีบทบาทการให้บริการทางวิชาการแก่ชุมชน จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่ง

5. ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงานกับความต้องการพัฒนางาน วิชาการของผู้สอนคหกรรม พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความ ต้องการพัฒนางานวิชาการทุกด้าน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ นั้นแสดงว่าหากผู้สอนคหกรรมมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานสูงแล้ว จะทำให้ผู้สอนคหกรรมมีความต้องการพัฒนางานวิชาการสูงไปด้วย ซึ่งนับว่าเป็นเรื่องที่ดีที่ผู้บริหารสถานศึกษาจะใช้แรงจูงใจเป็นตัวเสริมแรงในการกระตุ้นให้ผู้สอนคหกรรมพัฒนาตนเอง ให้มีความก้าวหน้าทางวิชาการ ทั้งนี้เพราะแรงจูงใจเป็นตัวกระตุ้นให้บุคคลเพิ่มความพยายามในการปฏิบัติงาน ดังที่สมพงษ์ เกษมสิน ได้กล่าวไว้ว่า การจูงใจมีอิทธิพลและมีผลต่อการปฏิบัติงานของลูกจ้าง นอกจากนี้ยังกล่าวว่า ผลของการปฏิบัติงานขึ้นอยู่กับแรงจูงใจและความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน¹⁴ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานจึงมีความสัมพันธ์กับความต้องการพัฒนางานวิชาการ ผู้บริหารที่มุ่งให้ผู้สอนคหกรรมพัฒนาตนเอง ให้มีความก้าวหน้าทางวิชาการจึงต้องสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้แก่ผู้สอนคหกรรมขณะเดียวกัน

6. การเปรียบเทียบความต้องการพัฒนางานวิชาการของผู้สอนคหกรรม จำแนกตามสถานภาพการสมรสและอายุราชการ พบว่า ผู้สอนคหกรรมที่มีสถานภาพการสมรสต่างกัน จะมีความต้องการพัฒนางานวิชาการแตกต่างกัน ด้านหลักสูตร เทคนิคและวิธีสอน การวัดและประเมินผล ความรู้และทักษะของวิชาชีพ และการให้บริการทางวิชาชีพแก่ชุมชน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ผู้สอนคหกรรมที่สมรสแล้ว อาจมีภาระความรับผิดชอบในการดูแลครอบครัว ทำให้เป็นอุปสรรคในการพัฒนาตนเอง ให้มีความก้าวหน้าทางวิชาการอยู่บ้าง เช่น ในกรณีที่ต้องเดินทางไปเข้ารับการอบรมในต่างจังหวัด หรือลาศึกษาต่อทั้งนี้เพราะปัจจุบันผู้สอนคหกรรมก็ต้องใช้เวลาส่วนใหญ่ปฏิบัติหน้าที่อยู่ที่วิทยาลัยอยู่แล้ว เนื่องจาก วิทยาลัยในสังกัดกรมอาชีวศึกษา เปิดทำการเรียนการสอนระหว่างวันจันทร์-ศุกร์ ตั้งแต่เวลา 8.00-20.00 น. นอกจากนั้นผู้สอนคหกรรม ยังต้องปฏิบัติหน้าที่

ซึ่งได้รับมอบหมายเป็นพิเศษในวันเสาร์-อาทิตย์ หรือวันหยุดราชการ ตามนโยบายของกรม อาชีวศึกษา เช่น งานการค้า หรือปฏิบัติงานตามโครงการอาชีวศึกษาพัฒนาหรือสอนหลักสูตร พิเศษระยะสั้น ทำให้ผู้สอนคหกรรมที่สมัครแล้วมีความต้องการพัฒนางานวิชาการแตกต่างไป จากผู้สอนคหกรรมที่เป็น โสัด สำหรับผู้สอนคหกรรมที่เป็น โสัด เมื่อไม่มีภาระครอบครัวที่ต้องรับ ผิดชอบ ย่อมมีเวลาที่จะศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม เพื่อสร้างความก้าวหน้าในชีวิตราชการ ซึ่ง จะนำไปสู่ความสำเร็จและสมหวังในชีวิตของตนเองตามทฤษฎีของมาสโลว์ ทำให้ผู้สอนคห กรรม โสัดมีความต้องการพัฒนางานวิชาการแตกต่างไปจากผู้สอนคหกรรมที่สมัครแล้ว

สำหรับการเปรียบเทียบความต้องการพัฒนางานวิชาการ ผู้สอนคหกรรมจำแนกตาม อายุราชการนั้น พบว่า ผู้สอนคหกรรมที่มีอายุราชการต่างกัน มีความต้องการพัฒนางานวิชาการ แตกต่างกัน ด้านการให้บริการทางวิชาการแก่ชุมชน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งสอดคล้องกับ สมมุติฐานที่ตัวไว้ ผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุพิศตรา เกตุวงษ์ ที่พบว่า คณาจารย์ วิทยาลัยเทคนิคในพื้นที่ชายฝั่งทะเลตะวันออก ที่มีอายุราชการแตกต่างกันมีความต้องการพัฒนา และรูปแบบกิจกรรมเพื่อการพัฒนาแตกต่างกัน¹⁵ และสอดคล้องกับงานวิจัยของรังษี สังฆพรหม ที่พบว่า ครูโรงเรียนเอกชนที่มีอายุการทำงานต่างกัน มีความต้องการพัฒนางานวิชาการแตก ต่างกัน¹⁶ และจากการเปรียบเทียบเป็นรายคู่ ก็พบว่า ครูสอนคหกรรมที่มีอายุราชการไม่ เกิน 5 ปี กับผู้สอนคหกรรมที่มีอายุราชการ 6-10 ปี มีความต้องการพัฒนางานวิชาการด้าน การให้บริการทางวิชาการแตกต่างกัน ส่วนคู่อื่น ๆ ไม่พบความแตกต่าง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ผู้สอนคหกรรมที่มีอายุราชการ ไม่เกิน 5 ปี เป็นคนหนุ่มสาวที่มีอุดมการณ์ในการทำงาน มีความ มุ่งมั่นที่จะทำงาน เพื่อสังคมและต้องการนำความรู้ที่ได้รับการศึกษามาไปใช้ให้เกิดประโยชน์แก่ ชุมชนอย่างเต็มที่ จึงทำให้มีความต้องการออกไปปฏิบัติหน้าที่ร่วมกับชุมชนมากกว่าผู้สอนคหกรรม ที่มีอายุราชการ 6-10 ปี สำหรับผู้สอนคหกรรมที่มีอายุราชการ ไม่เกิน 5 ปี กับผู้สอนคหกรรม ที่มีอายุราชการมากกว่า 10 ปี และผู้สอนคหกรรมที่มีอายุราชการ 6-10 ปี กับผู้สอนคหกรรม ที่มีอายุราชการมากกว่า 10 ปี พบว่า มีความแตกต่างอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัย มีข้อเสนอแนะสำหรับการนำผลการวิจัยไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนางานวิชาการของผู้สอนคหกรรมในสถานศึกษา สังกัดกรมอาชีวศึกษา กลุ่มภาคใต้และข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไปดังนี้

1. ข้อเสนอแนะสำหรับการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 ความรู้ความเข้าใจงานวิชาการมีข้อเสนอแนะสำหรับสถานศึกษาดังนี้

จากผลการวิจัยพบว่า ผู้สอนคหกรรมมีความรู้ความเข้าใจงานวิชาการปานกลางเท่านั้น ผู้บริหารสถานศึกษาจึงควรจัดให้มีการนิเทศภายในสถานศึกษาก่อนที่จะทำการเรียนการสอน หรือก่อนเปิดภาคเรียน โดยการให้คำแนะนำวิธีการนำหลักสูตรไปใช้ วิธีการวัดและประเมินผล รวมทั้งแนวทางในการจัดการเรียนการสอนให้บรรลุจุดมุ่งหมายของหลักสูตรรวมทั้งจัดทำคู่มือการใช้หลักสูตร คู่มือการวัดและประเมินผล คู่มือการใช้สื่อการเรียนการสอนประกอบการนิเทศ เพื่อให้ผู้สอนคหกรรมได้มีโอกาสทบทวนความรู้หลังการนิเทศ นอกจากนี้ยังควรจัดให้มีคณะกรรมการพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอน ซึ่งประกอบด้วย ผู้ช่วยผู้อำนวยการฝ่ายวิชาการ หัวหน้างานหลักสูตรและการสอน หัวหน้างานวัดและประเมินผล หัวหน้างานสื่อการเรียนการสอน หัวหน้างานวิจัยและพัฒนา หัวหน้าคณะและหัวหน้าแผนกเป็นกรรมการ เพื่อทำหน้าที่ให้การนิเทศ ติดตาม ช่วยเหลือให้คำแนะนำ แก้ปัญหาการเรียนการสอนที่อาจเกิดขึ้นระหว่างทำการเรียนการสอน โดยกำหนดให้มีการประชุมปรึกษาหารือร่วมกันระหว่างคณะกรรมการพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอนและผู้สอนคหกรรมทุกสัปดาห์ หรืออย่างน้อยเดือนละ 1 ครั้ง เพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจและพัฒนาการเรียนการสอนทางด้านคหกรรมให้มีคุณภาพต่อไป

1.2 ความต้องการพัฒนางานวิชาการ จากผลการวิจัยพบว่าผู้สอนคหกรรมมีความต้องการพัฒนามากทุกด้าน จึงเป็นเรื่องที่ดีที่จะได้มีการพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอนทางด้านคหกรรมให้มีความก้าวหน้า สอดคล้องกับสภาพสังคมปัจจุบัน เป็นคหกรรมยุคโลกาภิวัตน์ จากผลการวิจัยดังกล่าวมีประเด็นที่น่าสนใจซึ่งขอเสนอแนะสำหรับการนำผลการวิจัยไปใช้ดังนี้

1.2.1 ระดับสถานศึกษา

จากผลการวิจัยพบว่าผู้สอนคหกรรมมีความต้องการพัฒนางานวิชาการด้านความรู้และทักษะวิชาชีพมากกว่าด้านอื่น ๆ รองลงมาคือด้านสื่อการเรียนการสอนและมีความต้องการพัฒนาด้านการให้บริการทางวิชาการน้อยกว่าด้านอื่น ๆ ผู้บริหารสถานศึกษาจึงควรพัฒนาผู้สอนคหกรรมให้ตรงกับความต้องการ โดยสนับสนุนให้มีการนำเทคโนโลยีที่ทันสมัยมาใช้ในการจัดการเรียนการสอนทางด้านคหกรรม เช่นนำเครื่องคอมพิวเตอร์มาใช้ในการเรียนการสอนนอกแบบเครื่องแต่งกาย หรืออาจจัดให้ผู้สอนคหกรรมไปศึกษาดูงานหรือฝึกงานในสถานประกอบการที่ใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัย นอกจากนี้ยังควรสนับสนุนและเปิดโอกาสให้ผู้สอนคหกรรมทุกคนได้รับการอบรมเพื่อพัฒนาทักษะทางด้านวิชาชีพอย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง และมีการติดตามผลโดยจัดนิทรรศการแสดงผลงานทางด้านวิชาชีพ เพื่อให้ผู้สอนคหกรรมได้แสดงออกถึงความสามารถเชิงทักษะทางวิชาชีพเป็นประจำทุกปี สำหรับสื่อการเรียนการสอนนั้นผู้บริหารสถานศึกษาควรจัดให้มีศูนย์สื่อการเรียนการสอน พร้อมทั้งจัดเจ้าหน้าที่ที่มีความรู้ความสามารถด้านสื่อการสอนอยู่ประจำ เพื่อทำหน้าที่รับผิดชอบดูแลรักษาสื่อการเรียนการสอนให้อยู่ในสภาพที่พร้อมจะใช้งานได้ทันที รวมทั้งให้ความช่วยเหลือ บริการ อำนวยความสะดวกแก่ผู้สอนคหกรรมที่ต้องการใช้สื่อการเรียนการสอน นอกจากนี้ยังควรจัดหาเครื่องมือ อุปกรณ์ วัสดุ สื่อการเรียนการสอนไว้บริการอย่างพอเพียง และเพื่อให้ผู้สอนคหกรรมสามารถใช้สื่อ เลือกใช้สื่อการสอนได้อย่างถูกต้องเหมาะสม รวมทั้งสามารถผลิตสื่อการเรียนการสอนขึ้นใช้เองได้ ส่วนการให้บริการทางวิชาการแก่ชุมชนนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาควรประชุมชี้แจงให้ผู้สอนคหกรรมได้เข้าใจถึงบทบาทและหน้าที่ของสถานศึกษาในการให้บริการทางวิชาการแก่ชุมชน นอกจากนี้ก่อนออกไปปฏิบัติงานควรมีการประชุมนิเทศและอบรมให้ผู้สอนคหกรรมมีความพร้อมที่จะออกไปปฏิบัติหน้าที่ เพื่อสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างสถานศึกษากับชุมชน นอกจากนี้ควรมีการพิจารณาความดีความชอบเป็นกรณีพิเศษให้แก่ผู้สอนคหกรรมที่ออกไปปฏิบัติหน้าที่ ที่เป็นประโยชน์ต่อชุมชนอย่างต่อเนื่อง

1.2.2 ระดับกรมอาชีวศึกษา

กรมอาชีวศึกษาควรให้การสนับสนุนด้านงบประมาณแก่สถานศึกษาในการจัดหาเทคโนโลยีใหม่มาใช้ในการจัดการเรียนการสอนทางด้านคหกรรม นอกจากนี้

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

นี้ยังควรจัดหาทุนสนับสนุนให้ผู้สอนคหกรรมได้มีโอกาสเดินทางไปดูงานการจัดการเรียนการสอนทางด้านคหกรรมในประเทศที่มีความเจริญก้าวหน้าทางด้านนี้ เพื่อให้ผู้สอนคหกรรมมองเห็นทิศทางในการพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอนทางด้านคหกรรมให้เจริญก้าวหน้า สอดคล้องกับสังคมปัจจุบัน เป็นคหกรรมในยุคโลกาภิวัตน์ นอกจากนี้กรมอาชีวศึกษาควรสนับสนุนให้ผู้สอนคหกรรมใช้สื่อการเรียนการสอน โดยผลิตสื่อการเรียนการสอนพร้อมคู่มือครู ให้ครบทุกรายวิชา และเพียงพอก่อนมีการใช้หลักสูตรใหม่ นอกจากนี้ยังควรสนับสนุนให้ผู้สอนคหกรรมผลิตและใช้สื่อการเรียนการสอน โดยจัดอบรมความรู้เรื่องสื่อการเรียนการสอนให้แก่ครูอาจารย์เป็นประจำทุกปี และมีการติดตามผล โดยจัดให้มีการประกวดสื่อการเรียนการสอน เพื่อกระตุ้นให้สถานศึกษา ครูอาจารย์ตระหนักถึงความสำคัญของสื่อการเรียนการสอน โดยผลิตหรือสร้างสื่อการเรียนการสอนที่มีคุณภาพ ซึ่งจะเป็นผลให้กรมอาชีวศึกษามีสื่อการเรียนการสอนที่มีคุณภาพ ได้มาตรฐานสำหรับครูอาจารย์มากขึ้น สำหรับการให้บริการทางวิชาการแก่ชุมชนนั้นเป็นบทบาทหนึ่งของสถานศึกษาที่มีความสำคัญที่จะช่วยสร้างความสัมพันธ์ระหว่างสถานศึกษากับชุมชน กรมอาชีวศึกษาจึงควรให้การสนับสนุน โดยการจัดให้มีการประกวดโครงการให้บริการทางวิชาการแก่ชุมชนของสถานศึกษา นอกจากนี้ควรมีการพิจารณาความดีความชอบเป็นกรณีพิเศษให้แก่ผู้สอนคหกรรมที่ปฏิบัติงานตามโครงการ ทั้งนี้เพราะในการปฏิบัติงานตามโครงการนี้ ครูอาจารย์หรือผู้สอนคหกรรมต้องใช้เวลา นอกเหนือจากเวลาปฏิบัติงานปกติออกไปปฏิบัติหน้าที่ ให้บริการทางด้านวิชาการเพื่อสร้างความสัมพันธ์กับชุมชน

2. ข้อเสนอแนะสำหรับงานวิจัยครั้งต่อไป

- 2.1 ควรวิจัยเพื่อศึกษาความต้องการพัฒนางานวิชาการของผู้สอนคหกรรมในสถานศึกษาสังกัดกรมอาชีวศึกษา ในภาคอื่น ๆ
- 2.2 ควรวิจัยเพื่อศึกษาเปรียบเทียบความต้องการพัฒนางานวิชาการของผู้สอนคหกรรมในสถานศึกษาสังกัดกรมอาชีวศึกษา กลุ่มภาคใต้ กับกลุ่มอื่น ๆ
- 2.3 ควรวิจัยเพื่อศึกษาภาระงานประจำและงานอื่นของผู้สอนคหกรรมที่ได้รับมอบหมาย จากสถานศึกษา เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาผู้สอนคหกรรมต่อไป

เชิงอรรถ

¹เจียมจิต เฟือกศรี, "ความคิดเห็นของผู้บริหารและอาจารย์เกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากร คณะวิชาคหกรรมศาสตร์ สถานศึกษา กลุ่มภาคกลาง สังกัดกรมอาชีวศึกษา", (วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, ภาควิชาคหกรรม, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, 2535), หน้า 52-72.

²พงษ์ศักดิ์ โกมลเสน, "การศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหารและครูอาจารย์สถานศึกษา สังกัดกรมอาชีวศึกษา ในกรุงเทพมหานคร," (วิทยานิพนธ์ครุศาสตร์อุตสาหกรรมมหาบัณฑิต, คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม, บัณฑิตวิทยาลัย, สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหาร ลาดกระบัง, 2537), บทคัดย่อ

³ยงยุทธ สุคนธ์ปฏิภาค, "ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูช่างอุตสาหกรรม วิทยาลัยเทคนิคภาคกลาง สังกัดกรมอาชีวศึกษา," (วิทยานิพนธ์ครุศาสตร์มหาบัณฑิต, ภาควิชาบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2532), หน้า 68.

⁴ภิญโญ สาร, หลักการบริหารการศึกษา. (กรุงเทพฯ : องค์การตำครุสภา, 2526), หน้า 270-271.

⁵Dale S. Beach, Personnel : Management & People at work, (New York : The Macmillan Co., 1965), p. 379.

⁶ไพโรจน์ กลีบกุหลาบ, "ปัจจัยที่สัมพันธ์กับความท้อแท้ในการปฏิบัติงานของครูประถมศึกษาในภาคกลาง," (วิทยานิพนธ์การศึกษาตุษบัณฑิต, ภาควิชาบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร, 2533), หน้า 173-175.

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

⁷โชค อ่อนพรหม, "การศึกษาความพร้อมและความต้องการพัฒนางานวิชาการของครูช่างอุตสาหกรรมในวิทยาลัยเทคนิค สังกัดกรมอาชีวศึกษา," (วิทยานิพนธ์ครุศาสตร์อุตสาหกรรมมหาบัณฑิต, ภาควิชาครุศาสตร์อุตสาหกรรม, บัณฑิตวิทยาลัย, สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ, 2532), ภาคผนวก.

⁸เชิดศักดิ์ โฆวาสินธุ์, วิธีการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์และสังคมศาสตร์, (กรุงเทพฯ : โอเดียนสโตร์, 2522), หน้า 18-19.

⁹ทิวา อ่อนนุช, "ความต้องการพัฒนาสมรรถภาพการสอนของครู-อาจารย์ประเภทวิชาคหกรรม วิทยาลัยอาชีวศึกษา ในเขตกรุงเทพมหานคร," (วิทยานิพนธ์ครุศาสตร์อุตสาหกรรมมหาบัณฑิต, ภาควิชาครุศาสตร์อุตสาหกรรม, บัณฑิตวิทยาลัย, สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหาร ลาดกระบัง, 2537), บทคัดย่อ.

¹⁰รังษี สังฆพรหม, "การศึกษาความต้องการพัฒนางานวิชาการของครูโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา เขตการศึกษา 7," (วิทยานิพนธ์ครุศาสตร์อุตสาหกรรมมหาบัณฑิต ภาควิชาครุศาสตร์อุตสาหกรรม, บัณฑิตวิทยาลัย, สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหาร ลาดกระบัง, 2535), บทคัดย่อ.

¹¹สมิตร คุณากร, หลักสูตรและการสอน. (กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์ชวนพิมพ์, 2518), หน้า 14.

¹²โชค อ่อนพรหม, สิ่งที่ได้อ้างมาแล้ว, หน้า 53-56.

¹³สิริ เทศประสิทธิ์, บทบาทของนักบริหารการศึกษา. (กรุงเทพฯ : วัฒนาพานิช, 2529), หน้า 135-141.

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

¹⁴สมพงษ์ เกษมสิน, การบริหารงานบุคคลแก่คนไทย (กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์ไทย วัฒนาพานิช, 2526), หน้า 310.

¹⁵สุภัตรา เกตุวงศ์, "การพัฒนาคณาจารย์วิทยาลัยเทคนิคในพื้นที่ชายฝั่งทะเล ตะวันออก," (วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, ภาควิชาบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2530), บทคัดย่อ.

¹⁶รังษี สังฆพรหม, สิ่งที่ได้เข้ามาแล้ว, บทคัดย่อ.



บรรณานุกรม

กมล สุตประเสริฐ. "การสร้างและการประเมินวัดอุประสงค์เชิงพฤติกรรม."

วารสารวิจัยทางวิชาการ ฉบับที่ 1 (มกราคม-เมษายน 2527), หน้า 15.

กาญจนา คุณารักษ์. หลักสูตรและการสอน. นครปฐม : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยศิลปากร,
2527.

กิติมา ปรีดีติติก. การบริหารและการนิเทศการศึกษาเบื้องต้น, 2529. (อัดสำเนา)

โกวิท ประวาลพฤษ์และคณะ. คู่มือสำหรับครูประถมศึกษา. กรุงเทพมหานคร :
ห้างหุ้นส่วนจำกัดศรีเวช, 2522.

คณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, สำนักงาน. การบริหารงานบุคคลสำหรับข้าราชการ
ครูหลักการและแนวปฏิบัติ. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์คุรุสภา, 2536.

จรีน นาคศรีอาภรณ์. "การบริหารงานวิชาการของโรงเรียนสาธิต ระดับประถมศึกษาใน
กรุงเทพมหานคร." วิทยานิพนธ์รัฐศาสตร์มหาบัณฑิต, บัณฑิตวิทยาลัย, จุฬาลงกรณ์
มหาวิทยาลัย, 2520.

จารุภรณ์ เกษะภักดี. "ปัจจัยบางประการที่มีผลกระทบต่อการจูงใจในการทำงาน ศึกษา
เฉพาะกรณีเจ้าหน้าที่สถาบันวิจัยและพัฒนามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยขอนแก่น."
วิทยานิพนธ์รัฐศาสตร์มหาบัณฑิต, คณะรัฐศาสตร์, บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัย
ธรรมศาสตร์, 2528.

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

เจียมจิต เพ็ญศรี. "ความคิดเห็นของผู้บริหารและอาจารย์เกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากร คณะวิชาคหกรรมศาสตร์ สถานศึกษากลุ่มภาคกลาง สังกัดกรมอาชีวศึกษา." วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, ภาควิชาคหกรรม, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, 2535.

ซารี มณีศรี. "การบริหารงานวิชาการโรงเรียน." วารสารวิชาการคณะศึกษาศาสตร์. ฉบับที่ 1 (มิถุนายน-ตุลาคม 2525),

ชูชัย รัตนภิญโญพงษ์. "การศึกษาการพัฒนาคณาจารย์ในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดทบวงมหาวิทยาลัย ในเขตกรุงเทพมหานคร." วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, บัณฑิตวิทยาลัย, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2528.

เชิดศักดิ์ ไชวาลินธุ์. วิธีการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์และสังคมศาสตร์. กรุงเทพฯ : โอเดียนสโตร์, 2522.

โชค อ่อนพรม. "การศึกษาความพร้อมและความต้องการพัฒนางานวิชาการของครูช่างอุตสาหกรรม ในวิทยาลัยเทคนิค สังกัดกรมอาชีวศึกษา." วิทยานิพนธ์ครุศาสตรอุตสาหกรรมมหาบัณฑิต, ภาควิชาครุศาสตร์อุตสาหกรรม, บัณฑิตวิทยาลัย, สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ, 2532.

ทิพวรรณ สีดลรัศมี. "โครงการพัฒนาคณาจารย์ของวิทยาลัยครูลำปาง." วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, บัณฑิตวิทยาลัย, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2522.

ทิวา อ่อนนุช. "ความต้องการพัฒนาสมรรถภาพการสอนของครู-อาจารย์ ประเภทวิชา
คหกรรมวิทยาลัยอาชีวศึกษา ในเขตกรุงเทพมหานคร." วิทยานิพนธ์ครุศาสตร์
อุตสาหกรรมมหาบัณฑิต, ภาควิชาครุศาสตร์อุตสาหกรรม, บัณฑิตวิทยาลัย,
สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง, 2537.

ธรรมบุญ ฤทธิณี. เอกสารประกอบการบรรยายวิชาการบริหารอาชีวและเทคนิคศึกษา.
แนวคิดการพัฒนากำลังคนทางอาชีวศึกษา. กรุงเทพฯ : สถาบันเทคโนโลยี
พระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง, 2531. อัดสำเนา.

ธำรง บัวศรี. ประมวลบทความเกี่ยวกับการมัธยมศึกษา. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์คุรุสภา,
2513.

นพพงษ์ บุญจิตราดุลย์. หลักการบริหารการศึกษา. กรุงเทพฯ : ศูนย์การพิมพ์กรุงเทพ,
2529.

นรา สมประสงค์. "การจูงใจ", ในประมวลสาระชุดวิชาทฤษฎีและแนวปฏิบัติในการบริหาร
การศึกษา. เล่ม 2 หน่วยที่ 5-8. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช,
2536.

_____ . ทฤษฎีและแนวปฏิบัติในการบริหารการศึกษา หน่วยที่ 6 กรุงเทพฯ :
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, 2536.

บุญศักดิ์ ใจจงกิจ. เทคนิคในการจัดการและบริหารอาชีวศึกษาประเภทช่างอุตสาหกรรม.
พระนคร : โรงพิมพ์สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าวิทยาเขตพระนครเหนือ,
2519.

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

บุญเลิศ สัสสี. "การศึกษาความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์ในวิทยาลัยสารพัดช่าง
กลุ่มภาคเหนือ สังกัดกรมอาชีวศึกษา." วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, ภาควิชา
อุตสาหกรรมศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยนครสวรรค์, 2537.

ปกรณ อังศุสิงห์. "สถานภาพและสวัสดิการของอาจารย์มหาวิทยาลัย." รายงานการ
สัมมนามหาวิทยาลัย ครั้งที่ 2 การบริหารงานมหาวิทยาลัย วันที่ 29-31 กรกฎาคม
2510.

ประคอง กรรณสูตร. สถิติเพื่อการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์. กรุงเทพฯ : ศูนย์หนังสือ
ดร.ศรีสง่า, ม.ป.ป.

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. "ความผูกพันต่อสถาบันของอาจารย์ในสาขาครุศาสตร์อุตสาหกรรม
สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้า." วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, คณะศึกษาศาสตร์,
บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร, 2532.

_____ . การบริหารงานวิชาการ กรุงเทพฯ : ศูนย์สื่อกรุงเทพฯ, 2535.

ปลัดกระทรวง, สำนักงาน. โครงการวิจัยการเปลี่ยนแปลงความต้องการทางการศึกษาของ
ประชาชนในการพัฒนาชนบท. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์คุรุสภา, 2530.

พงษ์ศักดิ์ โกมลเสน. "การศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหารและครู-อาจารย์
สถานศึกษาสังกัดกรมอาชีวศึกษา ในกรุงเทพมหานคร." วิทยานิพนธ์ครุศาสตร์
อุตสาหกรรมมหาบัณฑิต, ภาควิชาครุศาสตร์อุตสาหกรรม, บัณฑิตวิทยาลัย, สถาบัน
เทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง, 2537.

พนัส หันนาคินทร์. หลักการบริหารโรงเรียน. กรุงเทพฯ : วัฒนาพานิช, 2529.

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

พยอม วงศ์สารศรี. การบริหารงานบุคคล. กรุงเทพฯ : พรานนกการพิมพ์, 2530.

พรรณราย ทวีพะประภา. จิตวิทยาอุตสาหกรรม. กรุงเทพฯ : โอ เอส พรีนติ้ง เฮาส์
คอมเพนี ลิมิเต็ด, 2529.

พระราชวรคุณ. เทคนิคการสอนของพระพุทธเจ้า. กรุงเทพฯ : อมรินทร์พรีนติ้งกรุ๊ป,
2530.

_____ . การศึกษา : เครื่องมือพัฒนาที่ยังต้องพัฒนา. กรุงเทพฯ : อมรินทร์พรีนติ้ง
กรุ๊ป จำกัด, 2530.

พัฒนา ภาสบุตร. "การอบรมครูใหญ่โรงเรียนประถมศึกษาเพื่อปรับปรุงมาตรฐานทางวิชาการ."
กรุงเทพมหานคร : กรมสามัญศึกษา, 2521.

ไพฑูรย์ สีนลารัตน์. "ข้อสังเกตเกี่ยวกับการพัฒนาคุณาจารย์ในสหรัฐอเมริกา." ในข่าวสาร
หน่วยพัฒนาคุณาจารย์ในการเรียนการสอน. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์,
2520.

_____ . "การสอนระดับอุดมศึกษา," เอกสารประกอบการสัมมนาอาจารย์เพื่อ
เพิ่มพูนสมรรถภาพการเรียนการสอน. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
ปทุมวัน, 2523.

ไพฑูรย์ หังสพฤกษ์. "อาชีวศึกษา/เพื่อใคร/อย่างไร" วารสารอาชีวศึกษา ปีที่ 2
ฉบับที่ 23 (สิงหาคม 2529), หน้า 32.

ไพโรจน์ กลิ่นกุหลาบ. "ปัจจัยที่สัมพันธ์กับความท้อแท้ในการปฏิบัติงานของครูประถมศึกษา
ในภาคกลาง." วิทยานิพนธ์การศึกษาศษฏบัณฑิต, ภาควิชาบริหารการศึกษา,
บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร, 2533.

ไพศาล หวังพานิช. วิธีการวิจัย. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์ประสานมิตร, 2531.

_____ . "หลักสูตรการสอนการวัดผล." ในเอกสารประกอบการอบรมปฏิบัติ
การเพื่อพัฒนาคุณภาพการวัดผลประเมินผลวิชาชั้นภาคปฏิบัติ. หน่วยงานพิเศษ,
กรมอาชีวศึกษา, 2531. (อัดสำเนา)

ภิญโญ สาธร. หลักการบริหารการศึกษา. กรุงเทพมหานคร : วัฒนาพานิช, 2526.

มนัส กลัดอ้อย. "การศึกษาความต้องการกิจกรรมพัฒนาครู-อาจารย์ สาขาวิชาช่าง
อุตสาหกรรมของวิทยาลัยเทคนิค กลุ่มอาชีวศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ."
วิทยานิพนธ์ครุศาสตร์อุตสาหกรรมมหาบัณฑิต, ภาควิชาครุศาสตร์อุตสาหกรรม,
บัณฑิตวิทยาลัย, สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง, 2537.

มานพ สุตสงวน. "การศึกษาความต้องการพัฒนาคณาจารย์สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้า
เจ้าคุณทหารลาดกระบัง." วิทยานิพนธ์ครุศาสตร์อุตสาหกรรมมหาบัณฑิต, ภาค
วิชาครุศาสตร์อุตสาหกรรม, บัณฑิตวิทยาลัย, สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้า
เจ้าคุณทหารลาดกระบัง, 2537.

มังกร สระศรี. "สภาพปัจจุบันและปัญหาในการเตรียมการสอนของครู-อาจารย์ในวิทยาลัย
สังกัดกรมอาชีวศึกษา กลุ่มภาคเหนือ." รายงานการวิจัยเชียงใหม่ : ศูนย์นิเทศ
และฝึกอบรมอาชีวศึกษาภาคเหนือ, 2531.

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

- เมธี ปิณฑานนท์. "ภาวะผู้นำของนักบริหารอาชีวศึกษาที่พึงประสงค์ในทศวรรษหน้า." **กรมอาชีวศึกษา 50 ปี 2484-2534. กรุงเทพฯ : วิทยาลัยสารพัดช่างพระนคร, 2534.**
- ยงยุทธ สุคนธปฏิภาค. "ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูช่างอุตสาหกรรม วิทยาลัยเทคนิคภาคกลาง สังกัดกรมอาชีวศึกษา." **วิทยานิพนธ์ครุศาสตร์มหาบัณฑิต, ภาควิชาบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2532.**
- รังษี สังฆพรหม, "การศึกษาความต้องการพัฒนางานวิชาการของครูโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา เขตการศึกษา 7." **วิทยานิพนธ์ครุศาสตร์อุตสาหกรรมมหาบัณฑิต, ภาควิชาครุศาสตร์อุตสาหกรรม, บัณฑิตวิทยาลัย, สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง, 2535.**
- เรืองยศ นันทเสน. "ทัศนคติแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์และอุปสรรคในการปฏิบัติงานของสหกรณ์อำเภอ." **วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, คณะศิลปศาสตร์, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, 2531.**
- วิจิตร ศรีสอ้าน. "บทบาทของผู้บริหารในการปรับปรุงส่งเสริมงานวิชาการ." **วารสารการศึกษาแห่งชาติ. ฉบับที่ 11 (สิงหาคม-กันยายน 2520), หน้า 25-28.**
- วิชัย ราชบุรีศิริ. **หลักสูตรและแบบเรียนประถมศึกษา. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช, 2522.**
- วิชัย วงษ์ใหญ่. **พัฒนาหลักสูตรและการสอน-มิติใหม่. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์รุ่งเรืองธรรม, 2521.**

วิทยา โฟธิ์สุ. "ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการทำงานกับสภาพการสอนของครู
วิทยาลัยสารพัดช่างเขตภาคกลาง." วิทยานิพนธ์ครุศาสตร์อุตสาหกรรมมหาบัณฑิต,
คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม, บัณฑิตวิทยาลัย, สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้า
เจ้าคุณทหารลาดกระบัง, 2535.

วัน สังข์สะอาด. "ขั้นตอนในการวิจัย." เอกสารการอบรมวิจัยเชิงปฏิบัติการ.

กรุงเทพมหานคร : คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร,
2513. (อัดสำเนา)

ศรีนวล โกมลวนิช. "ความเคลื่อนไหวทางคหกรรมศาสตร์ กรมอาชีวศึกษาในปัจจุบัน." "

วารสารคหเศรษฐศาสตร์. ปีที่ 13 ฉบับที่ 3 (พฤษภาคม 2532), หน้า 96-100.

สงวน สุทธิเลิศอรุณ. จิตวิทยาสังคม. กรุงเทพฯ : เกรียงศักดิ์การพิมพ์, 2527.

สงัด อุทรานันท์. การจัดการเรียนการสอนอย่างเป็นระบบ. กรุงเทพฯ : คณะครุศาสตร์
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2529.

_____ . "20 งานวิชาการในโรงเรียนประถมศึกษา." วารสารครูเชียงราย.
(ธันวาคม 2526).

_____ . พื้นฐานและหลักการพัฒนาลักษณะผู้ตร. กรุงเทพมหานคร : ดวงเดือน
การพิมพ์, 2527.

สนอง ศิริกุลวัฒนา. แผนการศึกษาแห่งชาติพุทธศักราช 2535 และแผนพัฒนาการศึกษาแห่ง
ชาติฉบับที่ 7 (พ.ศ. 2535-2539). กรุงเทพฯ : ศูนย์อักษรกิจ, 2535.

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สมคิด แก้วสนธิ. "ทัศนะเกี่ยวกับการพัฒนาอาจารย์." ใน เอกสารประกอบการสัมมนา
โครงการพัฒนาคณาจารย์ด้านการเรียนการสอน. จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2520.

สมชาย วงศ์คล้าย. "สำรวจปัญหาและความต้องการเกี่ยวกับการพัฒนาสมรรถภาพด้าน
การสอนของครูช่างอุตสาหกรรมที่ทำการสอนระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ ในวิทยาลัย
เทคนิค สังกัดกรมอาชีวศึกษา." วิทยานิพนธ์ครุศาสตร์อุตสาหกรรมมหาบัณฑิต,
ภาควิชาครุศาสตร์อุตสาหกรรม, บัณฑิตวิทยาลัย, สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้า
พระนครเหนือ, 2530.

สมพงษ์ เกษมสิน. การบริหารงานบุคคลยุคใหม่. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์ไทยวัฒนาพานิช
จำกัด, 2526.

สิทธิ สายหล้า. "ปัญหาการปฏิบัติงานวิชาการตามหลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพ
พุทธศักราช 2524 ประเภทวิชาคหกรรมของวิทยาลัยอาชีวศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียง
เหนือ". วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัย
ศรีนครินทรวิโรฒบางแสน, 2529.

สิริ เทศประสิทธิ์. บทบาทของนักบริหารการศึกษา. กรุงเทพฯ : วัฒนาพานิช, 2529.

สุธีระ ทานตมิช. การบริหารการศึกษา. ชลบุรี : ภาควิชาการบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ บางแสน, 2521.

สุนทร สุนันท์ชัย. "การส่งเสริมความรู้ของครู." คู่มือครูใหม่โรงเรียนประถมศึกษา
กรุงเทพมหานคร : หน่วยศึกษานิเทศก์ กรมสามัญศึกษา, 2517.

สุพิศรา เกตุวงศ์. "การพัฒนาคณาจารย์วิทยาลัยเทคนิคในพื้นที่ชายฝั่งทะเลตะวันออก."
วิทยานิพนธ์ครุศาสตร์มหาบัณฑิต, ภาควิชาบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย,
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2530.

สุมิตร คุณากร. **หลักสูตรและการสอน.** กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์ชวนพิมพ์, 2518.

สุเมธ เคียวอัสวเรศ. **การบริหารงานบุคลากรในโรงเรียน.** ชลบุรี : มหาวิทยาลัย
ศรีนครินทรวิโรฒ บางแสน, 2531.

สุวัฒน์ วัฒนวงศ์. **การศึกษาผู้ใหญ่สำหรับประเทศกำลังพัฒนา.** กรุงเทพฯ : โอเดียนสโตร์,
2524.

เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์ และเอนกกุล กรี่แสง. **หลักการเบื้องต้นของการวัดผลการศึกษา.**
กรุงเทพฯ : อักษรสัมพันธ์, 2519.

โสรัจ แสงศิริพันธ์. **การบริหารบุคลากรร่วมสมัย.** แพร์ : ฝ่ายเผยแพร่วิชาการ
โรงพยาบาลแพร์, 2526.

อนันต์ เกตุวงศ์. **หลักการและเทคนิคการวางแผน.** กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยธรรม-
ศาสตร์, 2526.

อาชีวศึกษา, กรม. "สภาพปัญหาปัจจุบันและข้อปัญหาของการดำเนินงานในรอบปีที่ผ่านมา."
ในการประชุมผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกองวิทยาลัยอาชีวศึกษา. กรุงเทพมหานคร :
กรมอาชีวศึกษา, 2532. (อัดสำเนา)

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

อาชีวศึกษา, กรม. "สรุปผลการประชุมกลุ่มย่อย." ในรายงานการประชุมผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดกองวิทยาลัยอาชีวศึกษา ประจำปี 2534. กรุงเทพมหานคร : กรมอาชีวศึกษา,
2534.

อารี เพชรผุด. จิตวิทยาอุตสาหกรรม. กรุงเทพฯ : ฟ้าใหม่พับลิชชิ่ง, ม.ป.ป.

อารีรัตน์ หิรัญโร. "แบบผู้นำที่ส่งผลต่อแรงจูงใจและความพอใจในการทำงานของอาจารย์
ในสถานศึกษาสังกัดกรมอาชีวศึกษา." วิทยานิพนธ์การศึกษาดุษฎีบัณฑิต, ภาควิชา
บริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร,
2532.

เอกชัย กี่สุขพันธ์. ทักษะบริหารการศึกษาทั่วไป. กรุงเทพฯ : อเนกศิลป์การพิมพ์, 2527.

เอกวิทย์ ณ ถลาง. รายงานการประชุมผู้ตรวจการศึกษาและศึกษาธิการจังหวัด. กรุงเทพฯ :
กรมสามัญศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ, 2526. (อัครลำเนา)

Beach, Dales S. Personnel : Management & People at work. New york :
The Macmillan Co., 1965.

Berelson, Bernard and Steiner, Gary A. Human Behavior. New York :
Harcourt Brace and World, 1964.

Camilon, Feliyado Sandoval.. "The meaning and Purpose of Industrial
Education." Principle and Methods of Teaching Industrial
Subject. Manila : Benipayo press Inc., 1961.

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

- Carpenter, Karen D. "The Relationship between Job Characteristics. Work motivation and general Job Satisfaction of Academic middle managers for nursing." Dissertation Abstracts International, University of South Carolina, 1988.
- Casstetter, William B. **The personnel Function in Educational Administration.** New York : Macmillan Publishing Co. Inc., 1976.
- Dale, Edgar. **Audio - Visual Method in Teaching.** The Dryden Press Holt, Rinchart and Winston, Inc., 1976.
- Dutt, Benlah C. **Instruction and Research in Education Administration.** New Delhi : India Center Institute on Education, Delhi University, 1961.
- E, Wagener W. and Other. **Administering Instruction Media Program.** New York : The Macmillan Co., 1967.
- Good, Carter V. **Dictionary of Education.** New York : McGraw-Hill Book Co., 1973.
- Guff, Jerry G. **Toward Faculty Renewal.** California : Jurssey Base, 1975.

Kaufman, Roger and Fenwick W. English. Needs Assessment : Concept and Application. Englewood Cliffs, New Jersey : Educational Technology Publication, 1979.

Maslow, Abraham H. Motivation and Personality. New York : Harper and Brothers, 1954.

McNeil, John D. Curriculum A comprehensive Introduction. Boston, Toronto : Little Brown and Company, 1977.

Pires, Edward A. Student Teaching Practices in Primary Teacher Training Institution in Asia. Bangkok : UNESCO Regional Office for Education in Asia, 1967.

Riordan, Barbara Jean. "The Relationship of Teacher Interval Work Motivation, Principal Leadership Style and Cognitive Achievement in Elementary Schools." Dissertation Abstracts International. Georgia State University - College of Education, 1987.



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

รายนามผู้ทรงคุณวุฒิ

1. นางศรีนวล โกมลวนิช
รองอธิบดีกรมอาชีวศึกษา
2. รศ. ดร. ดวงเดือน ศาสตร์ภัทร
หัวหน้าภาควิชาจิตวิทยา
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร
3. ดร. อธิปัตย์ คลี่สุนทร
ผู้อำนวยการศูนย์สารสนเทศ
กระทรวงศึกษาธิการ
4. นางสุนทร พานิชกุล
ผู้อำนวยการศูนย์ฝึกอบรมและพัฒนาอาชีวศึกษา 4
5. นางแสงมณี เป็ล่งพานิช
ผู้อำนวยการวิทยาลัยอาชีวศึกษาสงขลา



คำสั่ง คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม
สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง
ที่ 112/2532

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการควบคุมและคณะกรรมการพิจารณาหัวข้อ
และโครงการวิทยานิพนธ์ของนางสาวณอมศรี รัษฎบุตร

เพื่อให้การเรียบเรียงวิทยานิพนธ์ของนางสาวณอมศรี รัษฎบุตร เป็นไปด้วยความ
เรียบร้อยและมีประสิทธิภาพ จึงแต่งตั้งให้มีคณะกรรมการเพื่อควบคุมและพิจารณาหัวข้อและ
โครงการวิทยานิพนธ์ ดังต่อไปนี้

1. คณะกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์

| | |
|--|--------------------------|
| ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พยอม วงศ์สารศรี | ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ |
| รองศาสตราจารย์ ดร.ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ | ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ร่วม |
| ดร.เรืองฤทธิ์ ชื่นตา | ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ร่วม |
2. คณะกรรมการพิจารณาหัวข้อและโครงการวิทยานิพนธ์

| | |
|--|---------------|
| ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พยอม วงศ์สารศรี | ประธานกรรมการ |
| รองศาสตราจารย์ ดร.ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ | กรรมการ |
| ดร.เรืองฤทธิ์ ชื่นตา | กรรมการ |
| อาจารย์อัจฉรา สิ้นสินธุ์สกุลไชย | กรรมการ |
| อาจารย์ไพรัตน์ ฝึกน้อย | กรรมการ |

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ 28 ธันวาคม พ.ศ. 2532

วราภ ฐ. 1 กน

(คุณหญิงวนิดา ฐปะเตมีย์)

คณบดี



ที่ ทม 1507. 3/ว.28

บัณฑิตวิทยาลัย

สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้า

เจ้าคุณทหารลาดกระบัง ถนนฉลองกรุง

เขตลาดกระบัง กรุงเทพฯ 10520

24 มกราคม 2533

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงวุฒิตรวจแบบสอบถาม

เรียน

ด้วยบัณฑิตวิทยาลัย สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ได้พิจารณาเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์ที่จะช่วยในการตรวจแบบสอบถามให้กับนักศึกษาปริญญาโทได้

จึงเรียนมา เพื่อขอเชิญท่านเป็นผู้ทรงวุฒิตรวจแบบสอบถามของนักศึกษาชื่อ นางสาวถนอมศรี วัชรบุตร ซึ่งจะทำวิทยานิพนธ์เรื่อง "ความต้องการพัฒนาด้านวิชาการของผู้สอนคหกรรมในสถานศึกษา สังกัดกรมอาชีวศึกษา กลุ่มภาคใต้"

บัณฑิตวิทยาลัย หวังว่าคงได้รับความร่วมมือจากท่านด้วยดี จึงขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(นายเมธี บิณัฒนานนท์)

รองคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

ปฏิบัติราชการแทนคณบดี

งานบัณฑิตศึกษา

โทรศัพท์ 3267320-9 ต่อ 393



ที่ ทม 1507. 3/ว.29

บัณฑิตวิทยาลัย

สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้า

เจ้าคุณทหารลาดกระบัง ถนนฉลองกรุง

เขตลาดกระบัง กรุงเทพฯ 10520

24 มกราคม 2533

เรื่อง ขอความร่วมมือให้นักศึกษาเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน อธิการบดีมหาวิทยาลัย

ด้วยนางสาวณอมศรี รัษฎุตร เป็นนักศึกษาหลักสูตรครุศาสตรบัณฑิต สาขาบริหารอาชีวศึกษาของบัณฑิตวิทยาลัย สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง กำลังทำการวิจัยเพื่อเรียบเรียงวิทยานิพนธ์เรื่อง "ความต้องการพัฒนาด้านวิชาการของผู้สอนคหกรรมในสถานศึกษามหาวิทยาลัยอาชีวศึกษา กลุ่มภาคใต้"

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์จากท่านเพื่ออนุมัติให้นักศึกษาได้เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัยในสถานศึกษาของท่านดังต่อไปนี้

- | | |
|------------------------------------|-----------------------------|
| 1. วิทยาลัยอาชีวศึกษาปัตตานี | 2. วิทยาลัยอาชีวศึกษาสงขลา |
| 3. วิทยาลัยอาชีวศึกษานครศรีธรรมราช | 4. วิทยาลัยอาชีวศึกษาภูเก็ต |
| 5. วิทยาลัยอาชีวศึกษาสุราษฎร์ธานี | 6. วิทยาลัยเทคนิคยะลา |
| 7. วิทยาลัยเทคนิคนครศรีธรรมราช | 8. วิทยาลัยเทคนิคชุมพร |
| 9. วิทยาลัยเทคนิคพัทลุง | 10. วิทยาลัยเทคนิคสตูล |
| 11. วิทยาลัยเทคนิคตรัง | |

หวังว่าคงได้รับความอนุเคราะห์ด้วยดี จึงขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้เป็นอย่างยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(นายเมธี บิลันธานนท์)

รองคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

ปฏิบัติราชการแทนคณบดี

งานบัณฑิตศึกษา

โทรศัพท์ 3267320-9 ต่อ 393

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



ประกาศ ภัณฑิตวิทยาลัย

สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง
เรื่อง ผลการพิจารณาหัวข้อและโครงการวิทยานิพนธ์

ตามคำสั่งคณะกรรมการอุตสาหกรรมที่ 112/2532 เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการ
ควบคุมและพิจารณาหัวข้อและโครงการวิทยานิพนธ์ของ นางสาวณอมศรี รัฐบุตร นักศึกษา
คณะกรรมการอุตสาหกรรมมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารอาชีวศึกษา

บัดนี้ หัวข้อและ โครงการวิทยานิพนธ์ของ นางสาวณอมศรี รัฐบุตร เรื่อง
"ความต้องการพัฒนาด้านวิชาการของผู้สอนนครกรรมในสถานศึกษา สังกัดกรมอาชีวศึกษา กลุ่ม
ภาคใต้" ได้ผ่านการพิจารณาของคณะกรรมการแล้วเมื่อวันที่ 16 มกราคม 2533

ให้นักศึกษาหารือกับอาจารย์ที่ปรึกษา แก้ไขโครงการตามข้อคิดเห็นของคณะกรรมการ
อุตสาหกรรมและดำเนินการเรียบเรียงวิทยานิพนธ์ตามแนวทางที่ทางคณะกรรมการได้ปรับปรุง
แก้ไขต่อไปให้เสร็จสิ้นภายในเวลาที่กำหนดไว้ตามระเบียบต่อไป

ประกาศ ณ วันที่ 31 มกราคม พ.ศ. 2533

(นายสิทธิชัย โภไคยอุดม)

คณบดีภัณฑิตวิทยาลัย



ที่ ศธ 0901/ 11719

กรมอาชีวศึกษา

กระทรวงศึกษาธิการ กทม. 10300

1 พฤศจิกายน 2533

เรื่อง ขอความร่วมมือในการเก็บข้อมูล

เรียน คณะคณบดีมหาวิทยาลัย สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

อ้างถึง หนังสือบัณฑิตวิทยาลัย สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง
ที่ ทม.1507.3/29 ลงวันที่ 24 มกราคม 2533

ตามหนังสือที่อ้างถึง แจ้งว่า นางสาวณอมศรี รัฐบุตร นักศึกษาระดับหลักสูตร
ครุศาสตร์อุตสาหกรรมมหาบัณฑิต สาขาการบริหารอาชีวศึกษา ของบัณฑิตวิทยาลัย สถาบัน
เทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง กำลังดำเนินการทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง
"ความต้องการพัฒนาด้านวิชาการของผู้สอนคหกรรมในสถานศึกษาสังกัดกรมอาชีวศึกษา กลุ่ม
ภาคใต้" จำนวน 11 แห่ง นั้น

กรมอาชีวศึกษาพิจารณาแล้วไม่ขัดข้อง และได้แจ้งให้สถานศึกษาที่เกี่ยวข้องทราบ
เพื่อให้ความร่วมมือต่อไปแล้ว อนึ่งเมื่อ นางสาวณอมศรี รัฐบุตร ได้ทำการวิจัยเรียบร้อยแล้ว
ขอได้โปรดส่งเอกสารการวิจัยไปให้กรมอาชีวศึกษา 1 ชุด จะขอบคุณมาก

ขอแสดงความนับถือ

(นายอาทร จันทวิมล)

รองอธิบดี ปฏิบัติราชการแทน

อธิบดีกรมอาชีวศึกษา

สำนักงานเลขาธิการกรมอาชีวศึกษา

โทร. 2815271

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



ที่ ศธ 0901/ 11720

กรมอาชีวศึกษา

กระทรวงศึกษาธิการ กทม. 10300

1 พฤศจิกายน 2533

เรื่อง ขอความร่วมมือในการเก็บข้อมูล

เรียน ผู้อำนวยการวิทยาลัย

ด้วยบัณฑิตวิทยาลัย สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ได้ขอความร่วมมือในการทำวิทยานิพนธ์ของ นางสาวณอมศรี รัษฎบุตร นักศึกษาหลักสูตรครุศาสตร์อุตสาหกรรมมหาบัณฑิตสาขาการบริหารอาชีวศึกษาของบัณฑิตวิทยาลัย ซึ่งได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง "ความต้องการพัฒนาด้านวิชาการของผู้สอนคหกรรมในสถานศึกษา สังกัดกรมอาชีวศึกษา กลุ่มภาคใต้" โดยจะส่งแบบสอบถามมายังวิทยาลัยนี้ ซึ่งกรมอาชีวศึกษาพิจารณาแล้วไม่ขัดข้อง

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ และกรุณาอำนวยความสะดวกให้ นางสาวณอมศรี รัษฎบุตร ด้วย จักขอบคุณมาก

ขอแสดงความนับถือ

(นายชำนาญ สวงพงค์)

เลขาธิการกรมอาชีวศึกษา

ฝ่ายประชาสัมพันธ์

โทร. 2815271

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

วิทยาลัยอาชีวศึกษาภูเก็ต
ถนนภูเก็ต อำเภอเมือง
จังหวัดภูเก็ต 83000

19 พฤศจิกายน 2533

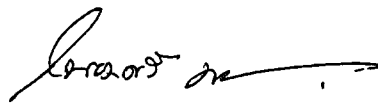
เรื่อง ขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม

เรียน คณะอาจารย์คหกรรม ที่เคารพ

ด้วยข้าพเจ้า นางสาวณอมศรี รัษฐบุตร นักศึกษาปริญญาโท สาขาการบริหารอาชีวศึกษา สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง "ความต้องการพัฒนางานวิชาการของผู้สอนคหกรรม ในสถานศึกษาสังกัดกรมอาชีวศึกษา กลุ่มภาคใต้" ซึ่งงานวิจัยนี้เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาด้านวิชาการให้ตรงกับความต้องการของท่านต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อขอความร่วมมือจากท่าน ขอได้โปรดกรอกข้อมูลที่ตรงกับความเป็นจริงของท่าน ขอขอบพระคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ



(นางสาวณอมศรี รัษฐบุตร)

นักศึกษาระดับปริญญาโท สาขาการบริหารอาชีวศึกษา
สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

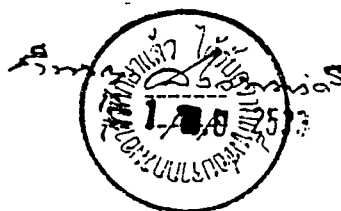
เรื่อง

ความต้องการพัฒนางานวิชาการของผู้สอนศหกรรมในสถานศึกษา

สังกัดกรมอาชีวศึกษา กลุ่มภาคใต้

งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความต้องการพัฒนางานวิชาการของผู้สอนศหกรรมในสถานศึกษา สังกัดกรมอาชีวศึกษา กลุ่มภาคใต้ แบบสอบถามนี้แบ่งเป็น 3 ตอนคือ

- ตอนที่ 1. ถามเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม
- ตอนที่ 2. ถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
- ตอนที่ 3. ถามเกี่ยวกับความรู้ความเข้าใจ และความต้องการพัฒนางานวิชาการ



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตอนที่ 1. ถามเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

สำหรับผู้วิจัย

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย / ลงในช่อง [] ที่ตรงกับความเป็นจริงของท่าน []

1. สถานภาพการสมรส โสด
 สมรส
2. อายุราชการ ไม่เกิน 5 ปี
 6 - 10 ปี
 มากกว่า 10 ปี



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
 ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตอนที่ 2. ถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

คำชี้แจง แบบสอบถามตอนนี้เป็นคำถามเกี่ยวกับลักษณะการปฏิบัติงานรวมทั้งแนวทางที่ท่านมักปฏิบัติ ด้วยเหตุนี้จึงไม่มีคำตอบที่ผิด เพราะแต่ละคนย่อมมีลักษณะและแนวทางในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน สิ่งที่สำคัญที่สุดในการตอบแบบสอบถามนี้คือ ขอให้ท่านตอบให้ตรงกับสภาพความเป็นจริง ให้มากที่สุด คำตอบเหล่านี้จะไม่มีผลต่อท่านไม่ว่าทางใดทางหนึ่ง

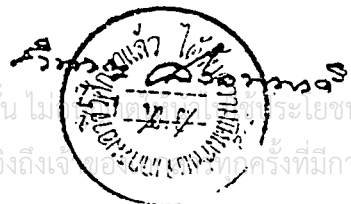
วิธีตอบ โปรดกาเครื่องหมาย / ลงในช่องระดับความเป็นจริงของแต่ละข้อความ โดยพิจารณาจากลักษณะการปฏิบัติงานที่ตรงกับความเป็นจริงของท่านมากที่สุด

| ลำดับที่ | ลักษณะการปฏิบัติงาน | ระดับความเป็นจริง | | | | | สำหรับ ผู้วิจัย |
|----------|---|-------------------|-------|---------|-------|------------|--------------------------|
| | | มากที่สุด | มาก | ปานกลาง | น้อย | น้อยที่สุด | |
| 1. | ข้าพเจ้ามีความพยายามที่จะทำงานให้ดีที่สุด | | | | | | <input type="checkbox"/> |
| 2. | ข้าพเจ้าเป็นคนขยันทำงานอย่างสม่ำเสมอ | | | | | | <input type="checkbox"/> |
| 3. | เพื่อนร่วมงานมักชมว่าข้าพเจ้ารับผิดชอบสูง | | | | | | <input type="checkbox"/> |
| 4. | เมื่อได้รับมอบหมายงานจากผู้บังคับบัญชา ข้าพเจ้ามักจะลงมือปฏิบัติงานทันที เพื่อให้ เสร็จทันเวลา..... | | | | | | <input type="checkbox"/> |
| 5. | ข้าพเจ้ามีใจจดจ่อกับงานที่ได้รับมอบหมาย จนกว่าจะสำเร็จแม้ว่างานจะน่าเบื่อเพียงไร ก็ตาม..... | | | | | | <input type="checkbox"/> |



| ลำดับที่ | ลักษณะการปฏิบัติงาน | ระดับความเป็นจริง | | | | | สำหรับ ผู้วิจัย |
|----------|--|-------------------|-----|---------|------|------------|--------------------------|
| | | มากที่สุด | มาก | ปานกลาง | น้อย | น้อยที่สุด | |
| 6. | ข้าพเจ้ามีความรู้สึกที่ไม่มีสิ่งอื่นใดมีค่าเท่ากับความสำเร็จของงาน..... | | | | | | <input type="checkbox"/> |
| 7. | ไม่ว่าจะทำงานอะไรก็ตามข้าพเจ้าจะพยายามทำงานสุดความสามารถเสมอ..... | | | | | | <input type="checkbox"/> |
| 8. | ข้าพเจ้าระลึกอยู่เสมอว่าขนาดของตนเองขึ้นอยู่กับความสำเร็จในการทำงาน..... | | | | | | <input type="checkbox"/> |
| 9. | ข้าพเจ้ามีความมุ่งมั่นที่จะทำงานด้วยความสามารถของตนเอง..... | | | | | | <input type="checkbox"/> |
| 10. | ข้าพเจ้ามีความรู้สึกว่าการทำงานที่ยากเป็นการท้าทายความสามารถของข้าพเจ้า..... | | | | | | <input type="checkbox"/> |
| 11. | เมื่อเผชิญปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงานข้าพเจ้ามักจะท้อถอยต่ออุปสรรคที่เกิดขึ้น..... | | | | | | <input type="checkbox"/> |
| 12. | ข้าพเจ้ามักจะตั้งใจทำงานต่อจนเสร็จแม้จะต้องทำหลังเวลาเลิกงานและไม่ได้รับค่าตอบแทน..... | | | | | | <input type="checkbox"/> |
| 13. | ข้าพเจ้าจะต้องทำงานให้สำเร็จแม้ไม่มีผู้บังคับบัญชาคอยดูแล..... | | | | | | <input type="checkbox"/> |
| 14. | ข้าพเจ้ามักจะลงมือทำงานก่อนเวลา และกลับหลัง เวลาปฏิบัติงานตามปกติ..... | | | | | | <input type="checkbox"/> |

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่สามารถเผยแพร่หรือใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของลิขสิทธิ์ทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



| ลำดับที่ | ลักษณะการปฏิบัติงาน | ระดับความเป็นจริง | | | | | สำหรับ ผู้วิจัย |
|----------|---|-------------------|-----|---------|------|------------|--------------------------|
| | | มากที่สุด | มาก | ปานกลาง | น้อย | น้อยที่สุด | |
| 15. | ข้าพเจ้ามักจะแสวงหาแนวทางในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพเสมอ..... | | | | | | <input type="checkbox"/> |
| 16. | ข้าพเจ้าไม่มีความสุข เมื่อข้าพเจ้าทำงานผิดพลาด..... | | | | | | <input type="checkbox"/> |
| 17. | งานเป็นส่วนสำคัญอย่างหนึ่ง ในชีวิตของข้าพเจ้า..... | | | | | | <input type="checkbox"/> |
| 18. | ข้าพเจ้ามีความพยายามอย่างยิ่งที่จะทำงานให้ดีเด่นกว่าที่ตั้งใจไว้..... | | | | | | <input type="checkbox"/> |
| 19. | เมื่อข้าพเจ้าพบคนที่ผู้อื่นยกย่องสรรเสริญว่าทำงานดีเด่น ข้าพเจ้าจะเกิดความปรารถนาที่จะเป็นเช่นนั้นบ้าง..... | | | | | | <input type="checkbox"/> |
| 20. | ข้าพเจ้าจะมีความพยายามมากขึ้น เมื่อรู้ว่าตนเองทำงานด้อยกว่าผู้อื่น..... | | | | | | <input type="checkbox"/> |



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตอนที่ 3. ถามเกี่ยวกับความรู้ความเข้าใจและความต้องการพัฒนางานวิชาการ

คำชี้แจง แบบสอบถามแต่ละข้อจะถาม 2 ด้าน คือ

1. ถามความรู้ ความเข้าใจ เกี่ยวกับงานวิชาการ
2. ถามความต้องการพัฒนางานวิชาการ

วิธีตอบแบบสอบถาม

1. ขอให้ท่านอ่านข้อความในแต่ละข้อแล้วพิจารณาว่าท่านมีความรู้ความเข้าใจในเรื่องนั้น ๆ และท่านมีความต้องการพัฒนางานวิชาการในเรื่องนั้น ๆ เพียงใด แล้วทำเครื่องหมาย / ลงในช่องที่กำหนดให้ทั้ง 2 ด้าน

ด้านที่ 1. ถ้าท่านมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับงานวิชาการ

มากที่สุด หมายถึง ท่านมีความรู้ความเข้าใจมากเป็นพิเศษและสามารถถ่ายทอด ปฏิบัติหรือสาธิตได้เป็นอย่างดี

มาก หมายถึง ท่านมีความรู้ความเข้าใจมากและสามารถถ่ายทอดปฏิบัติหรือสาธิตได้

ปานกลาง หมายถึง ท่านมีความรู้ความเข้าใจพอสมควร และไม่สามารถถ่ายทอด ปฏิบัติหรือสาธิตได้

น้อย หมายถึง ท่านมีความรู้ความเข้าใจบ้างเล็กน้อย ไม่สามารถถ่ายทอด ปฏิบัติหรือสาธิตได้

น้อยที่สุด หมายถึง ท่านมีความรู้ความเข้าใจน้อยที่สุด ไม่สามารถถ่ายทอด ปฏิบัติหรือสาธิตได้

ด้านที่ 2. ถ้าท่านต้องการพัฒนางานวิชาการ

มากที่สุด หมายถึง ท่านมีความต้องการหรือจำเป็นจะต้องให้มีกิจกรรมพัฒนาความรู้หรือพัฒนาทักษะในเรื่องนั้นมากที่สุด

มาก หมายถึง ท่านมีความต้องการหรือจำเป็นจะต้องให้มีกิจกรรมพัฒนาความรู้หรือพัฒนาทักษะในเรื่องนั้นมาก



ปานกลาง หมายถึง ท่านมีความต้องการหรือจำเป็นจะต้องให้มี
กิจกรรมเสริมความรู้หรือพัฒนาทักษะในเรื่อง
นั้นพอประมาณ

น้อย หมายถึง ท่านมีความต้องการหรือจำเป็นจะต้องให้มี
กิจกรรมพัฒนาความรู้หรือพัฒนาทักษะในเรื่อง
นั้นบ้างเล็กน้อย

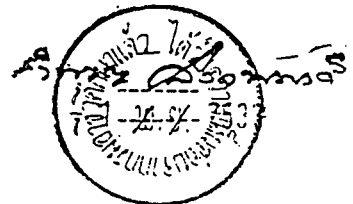
น้อยที่สุด หมายถึง ท่านมีความต้องการหรือจำเป็นจะต้องให้มี
กิจกรรมพัฒนาความรู้หรือพัฒนาทักษะในเรื่อง
นั้นน้อยที่สุด

ตัวอย่าง

| ลักษณะงานวิชาการ | ความรู้ความเข้าใจ | | | | | ความต้องการพัฒนา | | | | |
|------------------------------|-------------------|-------|---------|------|------------|------------------|-------|---------|-------|------------|
| | มากที่สุด | มาก | ปานกลาง | น้อย | น้อยที่สุด | มากที่สุด | มาก | ปานกลาง | น้อย | น้อยที่สุด |
| 1. วิธีการพัฒนาหลักสูตร..... | | | | ✓ | | ✓ | | | | |

จากตัวอย่างแสดงให้เห็นว่า

1 ด้านความรู้ความเข้าใจ ผู้ตอบทำเครื่องหมายในช่อง น้อย แสดงว่าผู้ตอบมีความรู้ความเข้าใจในวิธีการพัฒนาหลักสูตรน้อย ส่วนในด้านความต้องการพัฒนา ผู้ตอบทำเครื่องหมายในช่อง มากที่สุด แสดงว่าผู้ตอบมีความต้องการพัฒนางานวิชาการในเรื่องวิธีการพัฒนาหลักสูตรมากที่สุด



| ลักษณะงานวิชาการ | ความรู้ความเข้าใจ | | | | | ความต้องการพัฒนา | | | | | สำหรับผู้วิจัย |
|---|-------------------|-------|---------|-------|------------|------------------|-------|---------|-------|------------|---|
| | มากที่สุด | มาก | ปานกลาง | น้อย | น้อยที่สุด | มากที่สุด | มาก | ปานกลาง | น้อย | น้อยที่สุด | |
| ก. ด้านหลักสูตร | | | | | | | | | | | |
| 1. หลักการของหลักสูตร... | | | | | | | | | | | <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> |
| 2. จุดมุ่งหมายของหลักสูตร | | | | | | | | | | | <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> |
| 3. โครงสร้างของหลักสูตร | | | | | | | | | | | <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> |
| 4. การวิเคราะห์หลักสูตร. | | | | | | | | | | | <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> |
| 5. การนำหลักสูตรไปใช้... | | | | | | | | | | | <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> |
| ข. ด้านเทคนิคและวิธีสอน | | | | | | | | | | | |
| 1. การกำหนดวัตถุประสงค์ เชิงพฤติกรรม..... | | | | | | | | | | | <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> |
| 2. จิตวิทยาการเรียน การสอน..... | | | | | | | | | | | <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> |
| 3. การจัดกิจกรรมการ เรียนการสอนให้เหมาะ กับเนื้อหา..... | | | | | | | | | | | <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> |
| 4. การจัดกิจกรรมการ เรียนการสอนให้ เหมาะกับระดับที่สอน... | | | | | | | | | | | <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> |
| 5. วิธีสอนภาคทฤษฎี..... | | | | | | | | | | | <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> |
| 6. วิธีสอนทักษะปฏิบัติ..... | | | | | | | | | | | <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> |

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุยให้เผยแพร่หรือใช้ซ้ำโดยไม่ได้รับอนุญาต
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารต้นฉบับที่มีการนำไปใช้



| ลักษณะงานวิชาการ | ความรู้ความเข้าใจ | | | | | ความต้องการพัฒนา | | | | | สำหรับผู้วิจัย | |
|--|-------------------|-------|---------|-------|------------|------------------|-------|---------|-------|------------|--------------------------|--------------------------|
| | มากที่สุด | มาก | ปานกลาง | น้อย | น้อยที่สุด | มากที่สุด | มาก | ปานกลาง | น้อย | น้อยที่สุด | | |
| 7. การเลือกวิธีสอนให้เหมาะสมกับการสอนวิชาชีวะ..... | | | | | | | | | | | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| ค. <u>ด้านสื่อการเรียนการสอน</u> | | | | | | | | | | | | |
| 1. การออกแบบสื่อการเรียนการสอน..... | | | | | | | | | | | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 2. การผลิตสื่อการเรียนการสอน..... | | | | | | | | | | | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 3. เทคนิคการเลือกใช้สื่อการเรียนการสอน..... | | | | | | | | | | | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 4. การวิเคราะห์ประสิทธิภาพของสื่อการเรียนการสอน..... | | | | | | | | | | | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 5. การบำรุงรักษาสื่อการเรียนการสอน..... | | | | | | | | | | | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 6. การเขียนเอกสารประกอบการสอน..... | | | | | | | | | | | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| ง. <u>ด้านการวัดและประเมินผล</u> | | | | | | | | | | | | |
| 1. วัดจุดประสงค์ของการวัดและประเมินผล..... | | | | | | | | | | | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้เผยแพร่หรือใช้ซ้ำโดยไม่ได้รับอนุญาต
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของลิขสิทธิ์ทุกครั้ง



| ลักษณะงานวิชาการ | ความรู้ความเข้าใจ | | | | | ความต้องการพัฒนา | | | | | สำหรับผู้วิจัย | | |
|--|-------------------|-----|---------|------|------------|------------------|-----|---------|------|------------|----------------|--------------------------|--------------------------|
| | มากที่สุด | มาก | ปานกลาง | น้อย | น้อยที่สุด | มากที่สุด | มาก | ปานกลาง | น้อย | น้อยที่สุด | | | |
| 2. การสร้างข้อสอบแบบต่าง ๆ..... | | | | | | | | | | | | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 3. การวัดผลภาคทฤษฎี..... | | | | | | | | | | | | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 4. การวัดผลภาคปฏิบัติ..... | | | | | | | | | | | | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 5. การวิเคราะห์ข้อสอบ..... | | | | | | | | | | | | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 6. การจัดทำคลังข้อสอบ..... | | | | | | | | | | | | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| จ. <u>ด้านความรู้และทักษะวิชาชีพ</u> | | | | | | | | | | | | | |
| 1. เนื้อหาวิชาที่สอน..... | | | | | | | | | | | | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 2. การจัดการทางธุรกิจ..... | | | | | | | | | | | | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 3. การวางแผนการผลิตสินค้าเพื่อจำหน่าย..... | | | | | | | | | | | | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 4. การตรวจสอบคุณภาพผลผลิต..... | | | | | | | | | | | | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 5. การส่งเสริมการขายผลผลิตของแผนก..... | | | | | | | | | | | | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 6. วิทยาการใหม่ ๆ ทางด้านคหกรรม..... | | | | | | | | | | | | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้เผยแพร่ในวงกว้างหรือใช้ในการค้า
ไม่ว่ากรณีใดก็ตาม หากมีให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารผู้จัดทำที่มีการนำไปใช้

| ลักษณะงานวิชาการ | ความรู้ความเข้าใจ | | | | | ความต้องการพัฒนา | | | | | สำหรับ ผู้วิจัย | |
|---|-------------------|-------|---------|-------|------------|------------------|-------|---------|-------|------------|--------------------------|--------------------------|
| | มากที่สุด | มาก | ปานกลาง | น้อย | น้อยที่สุด | มากที่สุด | มาก | ปานกลาง | น้อย | น้อยที่สุด | | |
| ฉ. ด้านการวิจัยและพัฒนา | | | | | | | | | | | | |
| 1. หลักการวิจัย..... | | | | | | | | | | | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 2. วิธีการวิจัย..... | | | | | | | | | | | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 3. สถิติที่ใช้ในการวิจัย..... | | | | | | | | | | | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 4. การเขียนเค้าโครงการวิจัย..... | | | | | | | | | | | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 5. การนำผลวิจัยมาใช้ปรับปรุงการเรียนการสอน..... | | | | | | | | | | | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| ช. ด้านการให้บริการทางวิชาการแก่ชุมชน | | | | | | | | | | | | |
| 1. บทบาทในการให้บริการทางวิชาการแก่ชุมชน..... | | | | | | | | | | | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 2. การจัดทำโครงการให้บริการแก่ชุมชน..... | | | | | | | | | | | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 3. การเป็นวิทยากรให้ความรู้แก่ชุมชน..... | | | | | | | | | | | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 4. การประชาสัมพันธ์เผยแพร่วิทยาการแก่ชุมชน..... | | | | | | | | | | | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 5. การติดตามและประเมินผลโครงการ..... | | | | | | | | | | | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

ขอขอบคุณที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่ควรนำเอกสารนี้ไปเผยแพร่ในที่สาธารณะโดยไม่ได้รับอนุญาต
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้องที่มีการนำไปใช้



CORRELATION E1 E2 E3 E4 E5 E6 E7 WITH BB.

The raw data or transformation pass is proceeding

228 cases are written to the compressed active file.

Page 51

SPSS/PC+

Correlations: BB

| | |
|----|---------|
| E1 | .4155** |
| E2 | .3606** |
| E3 | .3162** |
| E4 | .3310** |
| E5 | .3577** |
| E6 | .2119** |
| E7 | .3072** |

N of cases: 228

1-tailed Signif: * - .01 ** - .001

". ." is printed if a coefficient cannot be computed



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ประวัติผู้เขียน

| | |
|----------------------------|--|
| ชื่อผู้เขียน | นางสาวณอมศรี รัษฎบุตร |
| วันเดือนปีเกิด | วันที่ 29 พฤศจิกายน พ.ศ. 2490 |
| สถานที่เกิด | จังหวัดภูเก็ต |
| วุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรี | บริหารธุรกิจบัณฑิต สาขาธุรกิจศึกษา วิทยาลัยเทคโนโลยีและอาชีวศึกษา |
| ปีที่สำเร็จการศึกษา | ปีการศึกษา 2520 |
| ประสบการณ์การทำงาน | ผู้ช่วยผู้อำนวยการวิทยาลัยอาชีวศึกษาสุราษฎร์ธานี |
| หน้าที่การงานปัจจุบัน | ผู้ช่วยผู้อำนวยการวิทยาลัยอาชีวศึกษาภูเก็ต |



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้