

# สำนักหอสมุดกลาง พระจอมเกล้าลาดกระบัง

การศึกษาความต้องการวิธีการพัฒนาครูของครูและผู้บริหาร โรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา  
เขตการศึกษา 3

A STUDY OF THE PERCEPTIONS OF THE PERSONNEL DEVELOPMENT METHODS  
NEEDED BY PRIVATE VOCATIONAL SCHOOL TEACHERS AND  
ADMINISTRATORS IN EDUCATION REGION III



วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาครุศาสตร์อุตสาหกรรมมหาบัณฑิต

สาขาวิชาการบริหารอาชีวศึกษา

บัณฑิตวิทยาลัย

สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

พ.ศ. 2538

ISBN 974-621-102-1

ลิขสิทธิ์ของบัณฑิตวิทยาลัย สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ทางการค้า

ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้ง

เลขที่.....

เลขทะเบียน..... 23558

วัน เดือน ปี 6 ก.ค. 2538

A STUDY OF THE PERCEPTIONS OF THE PERSONNEL DEVELOPMENT METHODS  
NEEDED BY PRIVATE VOCATIONAL SCHOOL TEACHERS AND  
ADMINISTRATORS IN EDUCATION REGION III



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 974-621-102-1

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า

ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างถึงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

หัวข้อวิทยานิพนธ์

การศึกษาความต้องการวิธีการพัฒนาครูของครู  
และผู้บริหาร โรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา

เขตการศึกษา 3

นักศึกษา

นางพรศรี หนูสง

อาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์

รศ.ดร.เมธี ปิลันธนานนท์

อาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ร่วม

ผศ.ดร.รวิวรรณ ชินะตระกูล

ดร.จำรัส นองมาก

ระดับการศึกษา

ครุศาสตร์อุตสาหกรรมมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหาร  
อาชีวศึกษา

ภาควิชา

ครุศาสตร์อุตสาหกรรมมหาบัณฑิต สถาบันเทคโนโลยี  
พระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

พ.ศ.

2538

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อการศึกษาความต้องการวิธีการพัฒนาครูของครูกับ  
ผู้บริหาร โรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา เขตการศึกษา 3 และเปรียบเทียบความต้องการ  
วิธีการพัฒนาครูของครูและผู้บริหาร โรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา เขตการศึกษา 3 จำแนกตาม  
เพศ อายุ วุฒิการศึกษาที่ได้รับ และประสบการณ์ในการทำงาน

กลุ่มตัวอย่าง ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ประกอบด้วยประชากร 2 กลุ่ม  
ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษาเขตการศึกษา 3 ที่กำลังปฏิบัติงานอยู่ในโรงเรียน  
จำนวน 90 คน และครูที่กำลังปฏิบัติงานอยู่ในโรงเรียนจำนวน 274 คน ในปีการศึกษา  
2533

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นแบบสอบถาม ซึ่งแบ่งออกเป็น 2 ตอน ตอนที่ 1  
เป็นข้อมูลส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม ตอนที่ 2 เป็นคำถามเกี่ยวกับความต้องการวิธีการ  
พัฒนาครูของครูและผู้บริหาร โรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา เขตการศึกษา 3 มีทั้งหมด 33

วิธีการ ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบเลือกตอบ และมาตราส่วนประมาณค่าแบบสอบถาม สำหรับผู้บริหารได้ส่งไปจำนวน 90 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 และสำหรับของครูได้ส่งไปจำนวน 241 ฉบับ และได้รับคืนชุดที่สมบูรณ์สามารถใช้ทำการวิจัยได้จำนวน 241 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 87.96

การวิเคราะห์ข้อมูลศึกษาความต้องการวิธีการพัฒนาครูของครูกับผู้บริหาร โรงเรียน เอกชนอาชีวศึกษา เขตการศึกษา 3 โดยการหาค่าร้อยละและค่าเฉลี่ย และเปรียบเทียบความต้องการวิธีการพัฒนาครูของครูและผู้บริหาร โรงเรียน เอกชนอาชีวศึกษา เขตการศึกษา 3 จำแนกตามเพศ อายุ วุฒิการศึกษาที่ได้รับ และประสบการณ์ในการทำงานโดยใช้ค่า t-test และ F-Test

ผลการวิจัยพบว่า ความต้องการวิธีการพัฒนาครูของครูโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา เขตการศึกษา 3 ใน 5 ลำดับแรก เรียงจากค่าเฉลี่ยมากไปหาค่าเฉลี่ยน้อย คือ การศึกษาต่อเพิ่มเติม การเยี่ยมชมกิจการ การจัดให้ฝึกงาน การฝึกอบรม และการสัมมนา โดยมีระดับความต้องการวิธีการพัฒนาครูอยู่ในระดับมาก 18 วิธีการ และระดับปานกลาง 15 วิธีการ สำหรับความต้องการวิธีการพัฒนาครูของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา เขตการศึกษา 3 ใน 5 ลำดับแรก เรียงจากค่าเฉลี่ยมากไปหาค่าเฉลี่ยน้อย คือ การฝึกการประสานงาน การฝึกอบรม การสัมมนา การระดมความคิด และการศึกษาต่อเพิ่มเติม โดยมีระดับความต้องการในระดับมาก 23 วิธีการ และระดับปานกลาง 10 วิธีการ การเปรียบเทียบความต้องการวิธีการพัฒนาครูของครูและผู้บริหาร โรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา เขตการศึกษา 3 แยกตามเพศ อายุ วุฒิการศึกษาที่ได้รับ และประสบการณ์ในการทำงานพบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 ใน 29 วิธีการ

Thesis Title	A Study of the Perceptions of the Personnel Development Methods Needed by Private Vocational School Teachers and Administrators in Education Region III
Student	Mrs. Pornsri Nusong
Thesis Advisor	Assoc.Prof.Dr.Methi Pилanthanon
Thesis Co-advisors	Assist.Prof.Dr.Rawiwon Chinatakun Dr.Jhamrat Nongmak
Level of Study	Master of Industrial Education in Vocational Administration
Department	Industrial Education, King Mongkut's Industrial of Technology Ladkrabang
Year	1995

### Abstract

The objective of the research was to survey the perceptions of the personnel development methods needed by private vocational school teachers and administrators in education region III and to compare the methods needed for teacher development of the teachers and administrators according to sex, age, educational background and working experience.

The research samples consisted of the private vocational school teachers and administrators in education region III. Self-constructed questionnaires composed of part one, personal data

and part two, methods needed for teachers development were sent out to the administrators and 274 teachers in the region. Data analysis utilized the arithmetic mean, percentage, Standard Deviation, t-test and F-Test.

Research results revealed that the methods needed for teachers development of the teacher ranked high to low according; Special education, inter-visitation, Internship, training and seminar. For the administrators, viewing the methods needed for teacher development as follows ; co-ordinating, training, seminar, brainstorming and special education for teacher development. A comparison of the methods needed for teacher development as perceived of the teachers and administrators by sex, age, educational background and experiences revealed a significant difference at 0.05 level.

## กิตติกรรมประกาศ

ในการทำวิทยานิพนธ์นี้ผู้วิจัยขอขอบพระคุณ รศ.ดร.เมธี ปิณฑานนท์ ผศ.ดร.รวีวรรณ ชินะตระกูล และ ดร.จำรัส นองมาก ที่กรุณาให้คำแนะนำมาโดยตลอด ขอขอบพระคุณ รศ.ดร.ปรีชาพร วงศ์อนุตรโรจน์ อาจารย์โอวาท พูลศิริ และ อาจารย์ไพรัตน์ ฝักน้อย ที่กรุณาสละเวลาอันมีค่ายิ่งเพื่อมาร่วมพิจารณาให้วิทยานิพนธ์สมบูรณ์ที่สุด

ขอขอบพระคุณผู้ทรงคุณวุฒิที่ได้อนุเคราะห์ตรวจสอบและให้ข้อเสนอแนะเครื่องมือในการวิจัย

นอกจากนี้ผู้วิจัยขอขอบพระคุณครูและผู้บริหาร โรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา เขตการศึกษา 3 ที่กรุณาสละเวลาอันมีค่าในการตอบแบบสอบถาม และที่ลืมไม่ได้ คือ คุณปู่ คุณพ่อ คุณแม่ สามี และลูกสาว ตลอดจนอาจารย์วาสนา เปี่ยมใส อาจารย์ดวงพร ชินสมบูรณ์ ดร.สวัสดิ์ อุคมโกชน์ และเจ้าหน้าที่สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชนทุกท่าน ที่สนับสนุนการศึกษาต่อ และให้กำลังใจมาโดยตลอด

พรศรี หนูสง

## สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	I
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	III
กิตติกรรมประกาศ.....	V
สารบัญตาราง.....	IX
บทที่	
1. บทนำ.....	1
ปัญหาการวิจัย.....	5
วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	6
สมมติฐานของการวิจัย.....	6
กรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย.....	7
ขอบเขตของการวิจัย.....	12
คำนิยามศัพท์ที่ใช้ในการวิจัย.....	13
เชิงอรรถ.....	15
2. วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง.....	16
ตอนที่ 1 หลักทั่วไปเกี่ยวกับการพัฒนาครู.....	17
1. ความหมายของการพัฒนาครู.....	17
2. แนวคิดเกี่ยวกับวิธีการพัฒนาครู.....	19
3. ความจำเป็นในการพัฒนาครู.....	24
ตอนที่ 2 หลักการเกี่ยวกับการจัดกิจกรรมการพัฒนาครู.....	32
1. วิธีการจัดกิจกรรมการพัฒนาครู.....	32
2. วิธีการพัฒนาครู.....	35

## สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
สรุป.....	71
เชิงอรรถ.....	72
3. วิธีดำเนินการวิจัย และการเก็บรวบรวมข้อมูล.....	85
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	85
เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล.....	88
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	91
การวิเคราะห์ข้อมูล.....	92
เชิงอรรถ.....	94
4. การวิเคราะห์ข้อมูลและผลการวิจัย.....	95
ตอนที่ 1 รายละเอียดของผู้ตอบแบบสอบถาม.....	96
ตอนที่ 2 ความต้องการวิธีการพัฒนาครูของครูกับผู้บริหาร โรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา เขตการศึกษา 3 พร้อมทั้งเปรียบเทียบความต้องการวิธีการพัฒนาครู ของครู กับผู้บริหาร.....	99
ตอนที่ 3 เปรียบเทียบความต้องการวิธีการพัฒนาครูของครู และ ผู้บริหาร โรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา เขตการศึกษา 3 แยกตามเพศ อายุ วุฒิที่ได้รับ และประสบการณ์ใน การทำงาน.....	112
ตอนที่ 4 ข้อมูลที่แสดงเหตุผลในการเลือกวิธีการพัฒนาครูแต่ละวิธี วิธีการของครูและผู้บริหาร.....	203

### VII

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

## สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
5. สรุปผลการวิจัย อภิปราย และข้อเสนอแนะ.....	215
สรุปผลการวิจัย.....	217
การอภิปรายผลจากการวิจัย.....	224
ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย.....	251
ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยในอนาคต.....	253
เชิงอรรถ.....	254
บรรณานุกรม.....	259
ภาคผนวก.....	267
ประวัติผู้วิจัย.....	297

## VIII

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

## สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
1. จำนวนร้อยละของครูผู้บริหารโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา เขตการศึกษา 3 ที่เป็นกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามตำแหน่ง.....	92
2. แสดงร้อยละของเพศ อายุ วุฒิ และประสบการณ์ของ กลุ่มตัวอย่าง.....	97
3. แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานตามความต้องการ วิธีการพัฒนาครูของครู โรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา เขตการศึกษา 3.....	100
4. แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานตามความต้องการ วิธีการพัฒนาครู ของผู้บริหาร โรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา เขตการศึกษา 3.....	103
5. แสดงภาพรวมค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานตามความต้องการ วิธีการพัฒนาครูร่วมกันของครูและผู้บริหาร โรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา เขตการศึกษา 3.....	106
6. การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของครู กับผู้บริหารในวิธีการพัฒนาครู 33 วิธีการ.....	109

### IX

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
 ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

## สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
7. การเปรียบเทียบตัวแปรอิสระโดยค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่า $t$ และค่า $F$ ของความต้องการวิธีการพัฒนาครู ของครู และผู้บริหารโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา เขตการศึกษา 3 ในวิธีการฟังคำบรรยาย.....	113
8. การเปรียบเทียบตัวแปรอิสระโดย ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่า $t$ และค่า $F$ ของความต้องการวิธีการพัฒนาครู ของครู และผู้บริหารโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา เขตการศึกษา 3 ในวิธีการประชุม.....	115
9. การเปรียบเทียบตัวแปรอิสระโดย ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่า $t$ และค่า $F$ ของความต้องการวิธีการพัฒนาครู ของครู และผู้บริหารโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา เขตการศึกษา 3 ในวิธีการสัมมนา.....	118
10. การเปรียบเทียบตัวแปรอิสระโดย ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่า $t$ และค่า $F$ ของความต้องการวิธีการพัฒนาครู ของครู และผู้บริหารโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา เขตการศึกษา 3 ในวิธีการอภิปราย.....	120

X

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

## สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
11. การเปรียบเทียบตัวแปรอิสระโดย ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่า $t$ และค่า $F$ ของความต้องการวิธีการพัฒนาครู ของครู และผู้บริหารโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา เขตการศึกษา 3 ในวิธีการจัดให้ฝึกงาน.....	123
12. การเปรียบเทียบตัวแปรอิสระโดย ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่า $t$ และค่า $F$ ของความต้องการวิธีการพัฒนาครู ของครู และผู้บริหารโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา เขตการศึกษา 3 ในวิธีการหมุนเวียนตำแหน่ง.....	125
13. การเปรียบเทียบตัวแปรอิสระโดย ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่า $t$ และค่า $F$ ของความต้องการวิธีการพัฒนาครู ของครู และผู้บริหารโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา เขตการศึกษา 3 ในวิธีการทดลองปฏิบัติงาน.....	128
14. การเปรียบเทียบตัวแปรอิสระโดย ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่า $t$ และค่า $F$ ของความต้องการวิธีการพัฒนาครู ของครู และผู้บริหารโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา เขตการศึกษา 3 ในวิธีการฝึกกับผู้ชำนาญในสถานประกอบการ.....	130

## สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
15. การเปรียบเทียบตัวแปรอิสระโดย ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่า $t$ และค่า $F$ ของความต้องการวิธีการพัฒนาครู ของครู และผู้บริหารโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา เขตการศึกษา 3 ในวิธีการประชุมเชิงปฏิบัติการ.....	133
16. การเปรียบเทียบตัวแปรอิสระโดย ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่า $t$ และค่า $F$ ของความต้องการวิธีการพัฒนาครู ของครู และผู้บริหารโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา เขตการศึกษา 3 ในวิธีการศึกษาเพิ่มเติมพิเศษ.....	138
17. การเปรียบเทียบตัวแปรอิสระโดย ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่า $t$ และค่า $F$ ของความต้องการวิธีการพัฒนาครู ของครู และผู้บริหารโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา เขตการศึกษา 3 ในวิธีการระดมความคิด.....	138
18. การเปรียบเทียบตัวแปรอิสระโดย ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่า $t$ และค่า $F$ ของความต้องการวิธีการพัฒนาครู ของครู และผู้บริหารโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา เขตการศึกษา 3 ในวิธีการเรียนจากบทเรียนสำเร็จรูป.....	140

## สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
19. การเปรียบเทียบตัวแปรอิสระโดย ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่า $t$ และค่า $F$ ของความต้องการวิธีการพัฒนาครู ของครู และผู้บริหารโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา เขตการศึกษา 3 ในวิธีการประชุมย่อยระหว่างรับประทานอาหารกลางวัน.....	143
20. การเปรียบเทียบตัวแปรอิสระโดย ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่า $t$ และค่า $F$ ของความต้องการวิธีการพัฒนาครู ของครู และผู้บริหารโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา เขตการศึกษา 3 ในวิธีการมอบงานพิเศษ.....	145
21. การเปรียบเทียบตัวแปรอิสระโดย ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่า $t$ และค่า $F$ ของความต้องการวิธีการพัฒนาครู ของครู และผู้บริหารโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา เขตการศึกษา 3 ในวิธีการศึกษาจากเอกสารที่พิมพ์แจก.....	148
22. การเปรียบเทียบตัวแปรอิสระโดย ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่า $t$ และค่า $F$ ของความต้องการวิธีการพัฒนาครู ของครู และผู้บริหารโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา เขตการศึกษา 3 ในวิธีการจัดรายวิชาให้เข้าเรียน.....	150

## สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
23. การเปรียบเทียบตัวแปรอิสระ โดย ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่า $t$ และค่า $F$ ของความต้องการวิธีการพัฒนาครู ของครู และผู้บริหาร โรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา เขตการศึกษา 3 ในวิธีการศึกษาเฉพาะกรณี.....	152
24. การเปรียบเทียบตัวแปรอิสระ โดย ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่า $t$ และค่า $F$ ของความต้องการวิธีการพัฒนาครู ของครู และผู้บริหาร โรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา เขตการศึกษา 3 ในวิธีการแสดงบทบาทสมมติ.....	155
25. การเปรียบเทียบตัวแปรอิสระ โดย ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่า $t$ และค่า $F$ ของความต้องการวิธีการพัฒนาครู ของครู และผู้บริหาร โรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา เขตการศึกษา 3 ในวิธีการจัดทัศนศึกษา.....	157
26. การเปรียบเทียบตัวแปรอิสระ โดย ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่า $t$ และค่า $F$ ของความต้องการวิธีการพัฒนาครู ของครู และผู้บริหาร โรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา เขตการศึกษา 3 ในวิธีการเลียนแบบพฤติกรรม.....	160

## XIV

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
27. การเปรียบเทียบตัวแปรอิสระโดย ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่า $t$ และค่า $F$ ของความต้องการวิธีการพัฒนาครู ของครู และผู้บริหาร โรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา เขตการศึกษา 3 ในวิธีการฝึกอบรม.....	162
28. การเปรียบเทียบตัวแปรอิสระโดย ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่า $t$ และค่า $F$ ของความต้องการวิธีการพัฒนาครู ของครู และผู้บริหาร โรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา เขตการศึกษา 3 ในวิธีการสอน โดยครูพิเศษ.....	165
29. การเปรียบเทียบตัวแปรอิสระโดย ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่า $t$ และค่า $F$ ของความต้องการวิธีการพัฒนาครู ของครู และผู้บริหาร โรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา เขตการศึกษา 3 ในวิธีการสาธิต.....	167
30. การเปรียบเทียบตัวแปรอิสระโดย ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่า $t$ และค่า $F$ ของความต้องการวิธีการพัฒนาครู ของครู และผู้บริหาร โรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา เขตการศึกษา 3 ในวิธีการเยี่ยมชมกิจการ.....	169

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
31. การเปรียบเทียบตัวแปรอิสระโดย ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่า $t$ และค่า $F$ ของความต้องการวิธีการพัฒนาครู ของครู และผู้บริหาร โรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา เขตการศึกษา 3 ในวิธีการจัดกิจกรรมรายบุคคล.....	172
32. การเปรียบเทียบตัวแปรอิสระโดย ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่า $t$ และค่า $F$ ของความต้องการวิธีการพัฒนาครู ของครู และผู้บริหาร โรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา เขตการศึกษา 3 ในวิธีการเล่นเกมส์.....	175
33. การเปรียบเทียบตัวแปรอิสระโดย ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่า $t$ และค่า $F$ ของความต้องการวิธีการพัฒนาครู ของครู และผู้บริหาร โรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา เขตการศึกษา 3 ในวิธีการฝึกหัดแก้ปัญหา.....	177
34. การเปรียบเทียบตัวแปรอิสระโดย ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่า $t$ และค่า $F$ ของความต้องการวิธีการพัฒนาครู ของครู และผู้บริหาร โรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา เขตการศึกษา 3 ในวิธีการฝึกการประสานงาน.....	179

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
35. การเปรียบเทียบตัวแปรอิสระ โดย ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่า $t$ และค่า $F$ ของความต้องการวิธีการพัฒนาครู ของครู และผู้บริหารโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา เขตการศึกษา 3 ในวิธีการทำวิจัย.....	181
36. การเปรียบเทียบตัวแปรอิสระ โดย ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่า $t$ และค่า $F$ ของความต้องการวิธีการพัฒนาครู ของครู และผู้บริหารโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา เขตการศึกษา 3 ในวิธีการ โปรแกรมการแลกเปลี่ยนครู.....	184
37. การเปรียบเทียบตัวแปรอิสระ โดย ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่า $t$ และค่า $F$ ของความต้องการวิธีการพัฒนาครู ของครู และผู้บริหารโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา เขตการศึกษา 3 ในวิธีการใช้ภาพยนตร์และวิดีโอ.....	184
38. การเปรียบเทียบตัวแปรอิสระ โดย ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่า $t$ และค่า $F$ ของความต้องการวิธีการพัฒนาครู ของครู และผู้บริหารโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา เขตการศึกษา 3 ในวิธีการใช้เทปบันทึกเสียง.....	189

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
39. การเปรียบเทียบตัวแปรอิสระโดย ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่า $t$ และค่า $F$ ของความต้องการวิธีการพัฒนาครู ของครู และผู้บริหาร โรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา เขตการศึกษา 3 ในวิธีการใช้โทรศัพท์.....	184
40. สรุปความต้องการวิธีการพัฒนาครูของ โรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา เขตการศึกษา 3 โดยเรียงจากระดับความต้องการมากไปหาน้อย ใน 10 อันดับแรก.....	194
41. สรุปความต้องการวิธีการพัฒนาครูของผู้บริหาร โรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา เขตการศึกษา 3 โดยเรียงจากระดับความต้องการมากไปหาน้อย ใน 10 อันดับแรก.....	195
42. แสดงการวิธีการพัฒนาครูของครูกับผู้บริหาร โรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา เขตการศึกษา 3 มีความแตกต่างกันในลำดับที่ต้องการ.....	196
43. สรุปความต้องการวิธีการพัฒนาครูของครูกับผู้บริหาร โรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา เขตการศึกษา 3 ที่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05.....	197
44. สรุปความต้องการวิธีการพัฒนาครูของครูและผู้บริหารที่มีความแตกต่างกันอย่าง มีนัยสำคัญที่ระดับ .05 จำแนกตามเพศ.....	198

XVIII

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
45. สรุปความต้องการวิธีการพัฒนาครูของครูและผู้บริหารที่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 จำแนกตามอายุ.....	199
46. สรุปความต้องการวิธีการพัฒนาครูของครูและผู้บริหารที่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 จำแนกตามวุฒิที่ได้รับ.....	201
47. สรุปความต้องการวิธีการพัฒนาครูของครูและผู้บริหารที่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน.....	202
48. แสดงเหตุผลในการเลือกวิธีการพัฒนาครู แต่ละวิธีการของครูและผู้บริหาร โรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษาเขตการศึกษา 3.....	204

## บทที่ 1

### บทนำ

#### ความสำคัญของปัญหา

การอาชีวศึกษามุ่งฝึกอบรมทักษะทางด้านอาชีพเพื่อผลิตกำลังคนให้กับตลาดแรงงานในระดับต่าง ๆ ตามความต้องการของตลาดแรงงานเป็นเวลานานแล้ว ดังปรากฏในแผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2520 ได้ระบุไว้ชัดเจนว่า "การอาชีวศึกษาเป็นวิชาชีพที่มุ่งผลิตกำลังคนในระดับต่าง ๆ กัน ตามความต้องการของท้องถิ่นและสังคม"<sup>1</sup>

นอกจากการอาชีวศึกษาจะผลิตกำลังคนให้กับตลาดแรงงาน ตามนัยดังกล่าวแล้ว การอาชีวศึกษาเป็นการศึกษาทางด้านอาชีพให้ผู้สำเร็จการศึกษาแล้วสามารถออกไปประกอบอาชีพที่สุจริตเป็นหลักฐานและมีรายได้เป็นของตนเองได้ด้วย ซึ่งเท่ากับเป็นการสร้างรากฐานทางเศรษฐกิจที่มั่นคงให้ตนเองและครอบครัว และจะมีผลทำให้ประเทศชาติมีฐานะทางเศรษฐกิจดีไปด้วย

ฉะนั้น การอาชีวศึกษาจึงเป็นปัจจัยสำคัญยิ่งในการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม ถ้าหากการอาชีวศึกษาเจริญก้าวหน้าไปเพียงใด ก็จะทำให้เศรษฐกิจของชาติมีความเจริญก้าวหน้าไปด้วย เมื่อเศรษฐกิจของชาติโดยส่วนรวมดีและมั่นคง ก็จะมีผลทำให้เกิดการพัฒนาด้านอื่น ๆ ให้เจริญก้าวหน้าตามไปด้วย เช่น สังคม การเมือง การศึกษา เกษตรกรรม อุตสาหกรรม นั่นคือ การอาชีวศึกษาเป็นปัจจัยในการพัฒนาประเทศให้เจริญก้าวหน้า ประเทศใดที่การอาชีวศึกษาเจริญก้าวหน้าแล้ว การพัฒนาอื่น ๆ ก็เจริญก้าวหน้าตามไปด้วย หากการอาชีวศึกษาไม่เจริญก้าวหน้า การพัฒนาด้านอื่น ๆ ก็ไม่อาจจะดำเนินไปด้วยดีสมดังคำกล่าวของทัศนาศาสตร์ที่ว่า "การอาชีวศึกษาเป็นหลักประกันความมั่นคงของชาติทางด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมือง การทหาร การปกครอง และวัฒนธรรม บ้านเมืองจะสงบสุขอยู่ได้ก็เพราะประชาชนอยู่ดีกินดี"<sup>2</sup>

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

เมื่อการอาชีวศึกษามีความสำคัญ ตามนัยดังกล่าวแล้ว รัฐจึงควรสนับสนุนและส่งเสริมการอาชีวศึกษาอย่างแท้จริง ให้เจริญก้าวหน้าทันกับความต้องการของสังคม สำหรับประเทศไทยนั้น รัฐได้กำหนดวัตถุประสงค์ในการจัดอาชีวศึกษาไว้ในแผนการศึกษาแห่งชาติฉบับที่ 6 (พ.ศ. 2530-2534) ว่า "เพื่อผลิตและพัฒนากำลังคนสาขาวิชาชีพต่าง ๆ ในระดับกลาง และระดับสูงให้เหมาะสม และสอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงานและการพัฒนาเศรษฐกิจของประเทศ ทั้งในด้านปริมาณและคุณภาพ" โดยมีนโยบายที่สำคัญประการหนึ่งว่า "พัฒนาคุณภาพของครูอาชีวศึกษาประจำการให้ทันต่อความก้าวหน้าทางวิชาการ และเทคโนโลยี ตลอดจนเร่งผลิตครูในสาขาที่ขาดแคลน" และในแผนการศึกษาแห่งชาติฉบับที่ 7 (พ.ศ. 2535-2539) การอาชีวศึกษาเอกชน ได้กำหนดวัตถุประสงค์ ไว้ว่า

เพื่อให้การจัดการอาชีวศึกษาเอกชนมีคุณภาพ ประสิทธิภาพ ในการผลิตกำลังคนที่มีปัญญา มีคุณธรรม มีความสามารถพื้นฐาน มีความรู้ และทักษะในการประกอบอาชีพ สามารถผลิตกำลังคนให้สอดคล้องกับตลาดแรงงาน การพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของประเทศ หรือไปประกอบอาชีพอิสระ เพื่อให้สถานศึกษาเอกชนเป็นทางเลือกที่ดีของประชาชนที่ต้องการศึกษาชนิดพิเศษสำหรับบุตรหลานของตน<sup>๑</sup>

ซึ่งสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน กระทรวงศึกษาธิการ ได้กำหนดนโยบาย ให้เห็นอย่างเด่นชัด เช่น เร่งพัฒนาบุคลากรของสถานศึกษาอาชีวศึกษาเอกชน และผู้ที่เกี่ยวข้องให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ในด้านความรู้ ความสามารถในการอาชีวศึกษา ส่งเสริมให้สถานศึกษาอาชีวศึกษาเอกชนจัดการศึกษาเพื่อการประกอบอาชีพอิสระมากยิ่งขึ้น ส่งเสริมให้สถานศึกษา ค้นคว้า และวิจัยรูปแบบลักษณะการจัดการศึกษา เพื่อพัฒนาการอาชีวศึกษาเอกชน เมื่อพิจารณาแนวนโยบายในแผนการศึกษาดังกล่าว จะเห็นว่ารัฐมองเห็นความสำคัญของการอาชีวศึกษามาก จึงได้วางแนวนโยบายที่จะจัดการอาชีวศึกษาให้กว้างขวางและสอดคล้องกับภาวะทางเศรษฐกิจและสังคม

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

เนื่องจากการอาชีวศึกษามีความสำคัญและมีความจำเป็นตามนัยดังกล่าวแล้ว การอาชีวศึกษาจึงได้ขยายตัวออกไปอย่างรวดเร็วทั้งที่จัดโดยรัฐและเอกชน แต่ในระยะแรก ๆ มีนักเรียนสนใจการอาชีวศึกษาน้อย เพราะนักเรียนอยากจะเรียนจบชั้นมัธยมสายสามัญ เพื่อเรียนสูงถึงระดับมหาวิทยาลัย ขณะเดียวกับหลักสูตรของการอาชีวศึกษาระยะแรก ๆ นั้นไม่เปิดโอกาสให้เรียนต่อได้ถึงปริญญาตรีด้วย ทำให้ผู้เรียนจบสายอาชีวศึกษาแล้วก็ไม่อาจจะไปศึกษาต่อในระดับสูงขึ้นไปอีกได้ กรมอาชีวศึกษาจึงได้มีการปรับปรุงหลักสูตรใหม่ให้นักเรียนที่เรียนสายอาชีวศึกษา สามารถเรียนต่อในระดับสูงได้ นอกจากนั้นกรมอาชีวศึกษายังได้รับความร่วมมือและการช่วยเหลือจากต่างประเทศ โดยได้รับความช่วยเหลือทางด้านเครื่องมือ เครื่องใช้ วัสดุ อุปกรณ์ และได้ส่งผู้เชี่ยวชาญมาช่วยสาธิต และสอนวิธีการใช้เครื่องมือ และแนะนำเทคนิคการช่างต่าง ๆ นอกจากนั้นยังได้มีการสนับสนุนให้ทุนครูอาจารย์ได้มีโอกาสไปศึกษาต่อต่างประเทศ โดยองค์การต่าง ๆ เช่น SEATO และ UNESCO เป็นต้น ในปัจจุบันการอาชีวศึกษาเฟื่องฟูขึ้น เพราะได้รับการส่งเสริมและสนับสนุนมากขึ้น จึงทำให้การอาชีวศึกษาเจริญขึ้นอย่างรวดเร็ว โรงเรียนอาชีวศึกษาหลายแห่งได้รับการยกฐานะขึ้นเป็นวิทยาลัย และมีนักเรียนจำนวนมากไปสนใจเพิ่มขึ้น จนกระทั่งสถานที่เรียนไม่เพียงพอแก่ความต้องการ จึงทำให้เกิดโรงเรียนอาชีวศึกษาของเอกชนขึ้นมากมาย เพื่อช่วยแบ่งเบาภาระในการจัดการอาชีวศึกษาจากรัฐบาล

ในปัจจุบัน โรงเรียนอาชีวศึกษาของเอกชนจะอยู่ในความดูแลของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน กระทรวงศึกษาธิการ ตั้งอยู่ที่ในเขตกรุงเทพมหานคร และในส่วนภูมิภาค รวมทั้งสิ้น 341 โรงเรียน<sup>4</sup> สาขาวิชาที่เปิดทำการสอนประกอบด้วย 5 สาขาวิชา คือ

1. ช่างอุตสาหกรรม
2. พาณิชยกรรม
3. ศิลปกรรม
4. คหกรรม
5. เกษตรกรรม

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ในการดำเนินงานการศึกษาให้เจริญก้าวหน้า และประสบความสำเร็จตามเป้าหมายนั้น การพัฒนาบุคลากรเป็นสิ่งที่จำเป็นและสำคัญยิ่ง เพราะการพัฒนาบุคลากร หมายถึง กิจกรรมทุก ๆ อย่างที่หน่วยงานใด ๆ จัดขึ้น เพื่อเพิ่มความรู้ ความสามารถ ทักษะ แนวความคิด เพื่อให้บุคลากรทำงานได้ดีและมีประสิทธิภาพมากขึ้น ซึ่งเป็นภาระหน้าที่ของผู้บริหาร จะต้องดำเนินการอย่างจริงจัง ดังที่ โสรัส แส่นศิริพันธ์ ได้กล่าวว่า

สถาบันจะต้องพยายามส่งเสริมคนในองค์กรให้เจริญก้าวหน้าทันกับโลกที่เปลี่ยนแปลง สงวนและเก็บรักษาคนดีไว้ สนับสนุนให้บุคลากรได้ไต่เต้าไปสู่ระดับที่ดีที่สุดของหน่วยงาน ช่วยให้บุคลากรได้มีชีวิตอยู่ด้วยความสุข สงเคราะห์คนข้างเคียงของบุคลากรให้ได้รับความสบายพอสมควร มีการเลื่อนขั้น ขึ้น และระดับ จัดให้มีประโยชน์แก่กุลตามสมควร ไม่ทอดทิ้งส่วนตัวและครอบครัวสิ่งที่ไม่มีก็คือ แก๊สคนที่ขาดคุณภาพให้เกิดคุณภาพ<sup>5</sup>

ขณะที่ เมธี บิลันธานนท์ ได้กล่าวว่า "การพัฒนาบุคลากร นับเป็นกิจกรรมที่เด่นที่สุดในกระบวนการบริหารงานบุคคล เพราะเป็นกิจกรรมที่เกี่ยวกับความผูกพัน การยอมรับไว้ การปรับปรุงคุณภาพ และปริมาณของสมาชิกในองค์กรหรือหน่วยงานซึ่งมีความจำเป็นจะต้องแก้ปัญหาและทำให้เป้าประสงค์ขององค์การบรรลุผล"<sup>6</sup> อย่างไรก็ตาม ภิญญา สาร ก็ได้กล่าวไว้ในสาระทำนองเดียวกันด้วยว่า "การพัฒนาบุคลากร หมายถึง "กระบวนการเพิ่มความรู้ ความชำนาญ ความสามารถของบุคคล และการพัฒนาบุคลากร มีความจำเป็นอย่างยิ่งสำหรับหน่วยงานทุกชนิด เพราะเพชรพลอยที่ยังไม่ได้เจียรไน ไม่เป็นภัยแก่ใครแต่สำหรับบุคคลที่ยังไม่ได้พัฒนา เป็นภัยต่อสังคมที่สุด"<sup>7</sup> อย่างไรก็ตาม Yoder ได้กล่าวว่า

ถ้าพนักงานได้พัฒนาและได้ใช้ทักษะต่าง ๆ ของเขาอย่างสูงสุดและเต็มความสามารถแล้ว เขาจะต้องมีโอกาสที่จะได้พัฒนาตนเอง มีช่องทางให้ได้ทำงานที่ใช้ทักษะสูงขึ้นและมีความรับผิดชอบมากขึ้น ซึ่งเป็นการตอบสนองความต้องการของมนุษย์ตามลำดับขั้นตามทฤษฎีของ Abraham H. Maslow เรียกว่า Maslow's Need Hierarchy Theory"<sup>8</sup>

นักบริหารต่าง ๆ ได้กล่าวถึง ความหมายและความจำเป็นที่ต้องพัฒนาบุคลากรมาแล้วเป็นจำนวนมากย่อมประจักษ์ได้ว่า บุคลากรต้องได้รับการพัฒนาอยู่เสมอ แต่การพัฒนาย่อมจะต้องมีวิธีการพัฒนา และวิธีการพัฒนาบุคลากรย่อมต้องสัมพันธ์กับความต้องการของบุคลากร ด้วยจึงจะได้ผลดี

### ปัญหาที่จะทำการวิจัย

การพัฒนาบุคลากร "ครู" โรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา เขตการศึกษา 3 ก็เป็นสิ่งที่มีความสำคัญ และมีความจำเป็นอย่างยิ่ง เพื่อส่งเสริมให้ครูได้มีความรู้ความสามารถทันกับวิทยาการและเทคโนโลยีที่เปลี่ยนแปลงไป เป็นการสร้างขวัญและกำลังใจให้กับครูให้อยู่อย่างมีความหวังและมีความเจริญก้าวหน้า ซึ่งย่อมก่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล ในการทำงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามที่โรงเรียนต้องการ สำหรับการพัฒนาบุคลากรได้มีผู้วิจัยค้นคว้ามากพอสมควร แต่ก็ได้เสนอแนะว่าจะกระทำด้วยกิจกรรมใดบ้าง ซึ่งกิจกรรมที่จะนำมาปฏิบัติในกระบวนการพัฒนาบุคลากรนั้นมีอยู่หลายวิธี เช่น การบรรยาย การฝึกอบรม การสัมมนา การอภิปราย การประชุมเชิงปฏิบัติการ เป็นต้น ซึ่งไม่ว่ากิจกรรมใดเหมาะสมที่สุดและดีที่สุดในที่ตรงกับความต้องการของบุคลากรที่จะเข้ารับการพัฒนา เพราะปกติแล้วโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา เขตการศึกษา 3 มักใช้วิธีการพัฒนาซ้ำ ๆ กันอยู่เสมอด้วยวิธีการอบรมและการสัมมนาเท่านั้น ทำให้ครูเบื่อหน่าย ขาดความตั้งใจและความกระตือรือร้น จึงไม่ค่อยได้ผลเท่าที่ควร จากการที่ผู้วิจัยได้พูดคุยกับเพื่อนนักศึกษา เพื่อนร่วมงาน และได้ทำการสัมภาษณ์ครูโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา เขตการศึกษา 3 หลายท่าน เช่น นางสาวนันทวัน สุขุมมินท ครูโรงเรียนหาดใหญ่อำนวยการวิทย์นพิชยการ อำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา นายคำนิง ผอมจีน ครูโรงเรียนวชิราโปลีเทคนิค อำเภอเมือง จังหวัดสงขลา นายสาณิตย์ เทพชุม นางอารีย์ จุลรอด ครูโรงเรียนพิชยการพัทลุง เมื่อวันที่ 30 มิถุนายน พ.ศ. 2532 ซึ่งคำตอบที่ได้รับจะเป็นลักษณะเดียวกัน คือ ครูส่วนใหญ่มักจะเบื่อในวิธีการพัฒนาที่โรงเรียนจัดกระทำอยู่ ซึ่งผู้วิจัยเห็นว่ายังมีวิธีการพัฒนาบุคลากรอีกมากมายแต่ไม่ค่อยได้นำมาใช้ จึงอยากทราบว่าครูโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา เขตการศึกษา

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

3 มีความต้องการให้ใช้วิธีการพัฒนาครูด้วยวิธีการอื่นอย่างไรหรือไม่ มากน้อยเพียงใด

ด้วยเหตุผลนี้ ผู้วิจัยซึ่งปฏิบัติงานในด้านการบริหารในโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา เขตการศึกษา 3 จึงมีความสนใจที่จะทำการศึกษาวิจัย เรื่อง "การศึกษาความต้องการวิธีการพัฒนาครูของครูและผู้บริหารโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา เขตการศึกษา 3" เพื่อเป็นแนวทางในการสนับสนุนและส่งเสริมให้โรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา เขตการศึกษา 3 ได้ดำเนินการในด้านการพัฒนาบุคลากรครู ด้วยวิธีการพัฒนาที่สัมพันธ์กับความต้องการของครูในเขตดังกล่าว

### วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาความต้องการวิธีการพัฒนาครูของครู กับ ผู้บริหารโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา เขตการศึกษา 3
2. เพื่อเปรียบเทียบความต้องการของครูและผู้บริหาร โรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา เขตการศึกษา 3 เกี่ยวกับวิธีการพัฒนาครู ในเรื่องเพศ อายุ วุฒิที่ได้รับ และประสบการณ์ในการทำงาน

### สมมติฐานของการวิจัย

1. ความต้องการวิธีการพัฒนาครูแต่ละวิธีการระหว่างครู กับ ผู้บริหารโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษาเขตการศึกษา 3 แตกต่างกัน
2. ความต้องการวิธีการพัฒนาครูของครู และผู้บริหาร โรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษาเขตการศึกษา 3 แยกตามตัวแปรอิสระ คือ
  - 2.1 ความต้องการวิธีการพัฒนาครู ของครูและผู้บริหารชายกับหญิง ในโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษาเขตการศึกษา 3 แตกต่างกัน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

2.2 ความต้องการวิธีการพัฒนาครู ของครูและผู้บริหารที่มีอายุต่างกัน ในโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษาเขตการศึกษา 3 แตกต่างกัน

2.3 ความต้องการวิธีการพัฒนาครู ของครูและผู้บริหารที่มีวุฒิต่างกัน ในโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษาเขตการศึกษา 3 แตกต่างกัน

2.4 ความต้องการวิธีการพัฒนาครู ของครูและผู้บริหารที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน ในโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษาเขตการศึกษา 3 แตกต่างกัน

### กรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย

การพัฒนาบุคลากรครูเป็นสิ่งจำเป็นต่อประสิทธิภาพของงานอย่างมาก กล่าวคือ เมื่อได้มีการบรรจุและแต่งตั้งบุคลากรครูเข้าทำงานแล้ว ก็มิได้หมายความว่า จะสามารถให้เข้าทำงานได้ทันทีเสมอไป จำเป็นต้องศึกษาหาความรู้เกี่ยวกับวิธีการทำงานเสียก่อน ทั้งนี้ เพราะว่าการศึกษาที่ได้มาจากโรงเรียน วิทยาลัย หรือมหาวิทยาลัยนั้น เป็นเพียงความรู้พื้นฐาน และมีงานหลายอย่างที่ยังไม่มีสอนในโรงเรียน วิทยาลัยหรือมหาวิทยาลัย ทำให้ผู้สำเร็จการศึกษาจากโรงเรียน วิทยาลัยหรือมหาวิทยาลัย ไม่สามารถจะทำงานได้ทันที นอกจากนั้นบุคลากรครูที่ทำงานไปนาน ๆ ประกอบกับระเบียบ หลักเกณฑ์ และเทคนิคต่าง ๆ ในการทำงาน ได้เปลี่ยนแปลงไป ก็จำเป็นต้องมีการพัฒนาบุคลากร เพื่อให้สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

การพัฒนาบุคลากรครูนั้นมีวิธีการพัฒนาอยู่หลายวิธี จึงจำเป็นต้องสรรหาวิธีการพัฒนาบุคลากรครูวิธีที่ดีที่สุดและเหมาะสมที่สุด และให้ตรงกับความต้องการของครู สำหรับการวิจัยเรื่องนี้จะยึดหลักการพัฒนาบุคลากรของ เมธี ปิณฑานนท์ ที่ได้กำหนดกิจกรรมหรือวิธีการที่จะเลือกใช้ในการพัฒนาบุคลากรไว้ 33 วิธีคือ

1. การฟังคำบรรยาย (Lecture) หมายถึง การถ่ายทอดความรู้เนื้อหาสาระ ในการใช้ข้อมูล สามารถกำหนดขอบเขตเนื้อหาวิชาไว้ในเวลาที่เหมาะสม

ได้ซึ่งมักจะบรรยายโดยคนเพียงคนเดียว

2. การประชุมปรึกษาหารือ (Conference) หมายถึง การที่บุคคลจำนวนหนึ่งมาร่วมกันปรึกษาหารือในหัวข้อที่กำหนดอย่างมีระเบียบ ณ สถานที่ และเวลาที่กำหนดไว้

3. การสัมมนา (Seminar) หมายถึง การที่บุคคลกลุ่มหนึ่งประชุมร่วมกัน แลกเปลี่ยนความคิดเห็น ทศนคติ เพื่อทำการศึกษานิวิจารณ์เรื่องใดเรื่องหนึ่ง ภายใต้การนำของผู้เชี่ยวชาญ

4. การอภิปราย (Discussion) หมายถึง การซักถาม เพื่อให้เกิดความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการทำงาน จัดออกเป็น 2 ลักษณะ คือ การอภิปรายแบบมีโครงสร้างและการอภิปรายแบบไม่มีโครงสร้าง

5. การจัดให้ฝึกงาน (Internship) หมายถึง การจัดส่งบุคลากรไปฝึกปฏิบัติงานในหน้าที่ที่ต้องการในหน่วยงานอื่น ๆ หรืออาจจะให้ฝึกในหน่วยงานเดียวกันก็ได้เพื่อจะได้กลับมาปฏิบัติงานให้ได้ผลดี

6. การหมุนเวียนตำแหน่งหรือการสลับเปลี่ยนหน้าที่ (Position Rotation) หมายถึง กิจกรรมที่จัดบุคลากรให้เหมาะสมกับตำแหน่งและความรู้ความสามารถ หรือการใช้คนให้ถูกกับงาน โดยมีอัตราเงินเดือนเท่าเดิมและมีปริมาณงานความรับผิดชอบใกล้เคียงกับตำแหน่งเดิม ซึ่งอาจเป็นผลให้บุคคลตระหนักและปฏิบัติหน้าที่ได้ดีขึ้น

7. การทดลองการปฏิบัติงาน (Probation) การให้บุคลากรทดลองทำงานอยู่ระยะหนึ่งในตำแหน่งใหม่ ที่เห็นว่าเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ เมื่อเห็นว่ามีผลงานอยู่ในเกณฑ์มาตรฐาน หรือมีประสิทธิภาพก็จะบรรจุลงในตำแหน่งนั้น ๆ ในเวลาต่อมา

8. การฝึกกับผู้มีชำนาญการในสถานประกอบการ (Apprenticeship and Training) หมายถึง การให้บุคลากรเข้าไปทำงานในฐานะลูกมือหรือผู้ช่วยไปพลางก่อน เพื่อฝึกและพัฒนาทักษะและทัศนคติได้ดีขึ้น

9. การประชุมเชิงปฏิบัติการ (Workshop) หมายถึง การให้ผู้เข้ารับ การฝึกอบรม ฟังบรรยายในภาคเช้า และเข้าห้องทดลองปฏิบัติตามเรื่องที่ได้เรียน ตอนเช้าในภาคบ่าย เป็นการฝึกปฏิบัติตามทฤษฎีทันทีที่ได้เรียนมา เท่ากับได้ประยุกต์ อย่างเต็มที่ทันทีที่ได้เรียนมาใหม่ ๆ โอกาสที่จะเข้าใจและจำได้จึงมีมาก

10. การศึกษาพิเศษ (Special Education) หมายถึง การศึกษา เพิ่มเติมนอกจากเพื่อรับปริญญา หรือประกาศนียบัตรสูงขึ้นแล้ว ยังควรส่งเสริม ให้มีโอกาสเข้าศึกษาทางวิชาในสถาบันการศึกษาชั้นสูง ศึกษาทางไปรษณีย์ ใน วิชาการที่เกี่ยวข้องกับงาน ศึกษาหาความรู้จากเอกสารอื่น ๆ ติดตามความ เคลื่อนไหวของเหตุการณ์ภายในและภายนอกประเทศ โดยอาศัยหนังสือพิมพ์ วิทยุ โทรทัศน์ และสื่อมวลชน ซึ่งการศึกษาเพิ่มเติมโดยวิธีการเหล่านี้ไม่ได้เพื่อรับปริญญา หรือประกาศนียบัตรเท่านั้นแต่เพื่อเพิ่มพูนทักษะ ความรู้ให้กว้างขวางขึ้น

11. การระดมความคิด (Brainstorming) หมายถึง การกระตุ้นให้ได้ ความคิดสร้างสรรค์ โดยไม่ต้องกังวลว่าความคิดนั้นจะถูกต้อหรือไม่ โดยแท้จริงหรือไม่ และผลสุดท้ายก็ช่วยกันสรุปความคิดที่ดีไว้

12. การเรียนจากแบบสำเร็จรูปหรือบทเรียนโปรแกรม (Programmed Texts and Instruction) หมายถึง การเรียนด้วยตนเองวิธีหนึ่ง ที่หน่วยงานจัดทำ แบบเรียนสำเร็จรูป มีคำอธิบาย ทฤษฎีมีแบบฝึกหัดและเฉลยแบบฝึกหัดสำเร็จรูปอยู่ในหนังสือเล่มนั้น ๆ

13. การประชุมย่อยระหว่างรับประทานอาหารกลางวันหรือเที่ยงวันสั้นๆ (Bag Lunch Conference) หมายถึง การที่บุคคลกลุ่มเล็ก ๆ 2 - 3 คน มา นั่งคุยปรึกษาหารือกัน เช่น การเอาปัญหาที่เกิดขึ้นเมื่อวันก่อนหรือที่เกิดขึ้นในช่วง เข้ามาคุยกัน เพื่อหาทางแก้ไขปรับปรุง

14. การมอบหมายงานพิเศษ (Special Assignments) หมายถึง การ ที่ผู้บริหารได้มอบหมายงานพร้อมทั้งอำนาจหน้าที่ ให้กับผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาไปปฏิบัติ แทน เพื่อจะศึกษาว่าบุคคลนั้นมีความสามารถมากน้อยแค่ไหน

15. ศึกษาจากเอกสารที่พิมพ์แจก (Written Materials) หมายถึง กิจกรรมที่ส่งเสริมให้บุคลากรได้ศึกษาหาความรู้เกี่ยวกับข่าวสารทางวิชาการ สามารถทำได้หลายรูปแบบ เช่นการเผยแพร่ งานวิจัย จัดทำวารสาร ซึ่งส่วนใหญ่จะให้ความรู้ หลักการทางการศึกษา

16. จัดรายวิชาให้เข้าเรียน (Courses) หมายถึง การที่ทาง โรงเรียนหรือหน่วยงานได้คัดเลือกบุคลากรในสายวิชาที่ขาดความกระตือรือร้น หรือมีประสิทธิภาพไม่ดีเท่าที่ควร ได้ศึกษาเพิ่มเติมในรายวิชานั้น ๆ ซึ่งอาจจะจัดใน โรงเรียน หรือส่งไปตามวิทยาลัย หรือมหาวิทยาลัย ก็ได้

17. การศึกษาเฉพาะกรณี (Case Study) หมายถึง ผู้สอนจะนำบางเรื่อง มาให้ผู้เข้าร่วมอบรม ศึกษาวิเคราะห์ แล้วแสดงความคิดเห็นพร้อมกับยกทฤษฎีมา อ้างอิง เป็นการนำเอาทฤษฎีมาประยุกต์

18. การแสดงบทบาทสมมติ (Role - Playing) หมายถึง การที่ผู้สอน กำหนดให้นักเรียนหรือกำหนดผู้เข้าร่วมอบรมคนใดคนหนึ่ง แสดงเป็นผู้ดำรง ตำแหน่งใดตำแหน่งหนึ่ง และกำหนดให้คนอื่นอีก 2 - 3 คน เป็นตัวประกอบมา แสดงหน้าชั้น ให้นักเรียนอื่นดู เพื่อให้นักเรียนทุกคนเห็นภาพการปฏิบัติหรือวางตน อย่างใดอย่างหนึ่งตามที่ผู้สอนต้องการ

19. การจัดทัศนศึกษา (Field Trip) หมายถึง กิจกรรมที่จัดขึ้นเพื่อนำ คณะครูไปเยี่ยมชมสถานที่ต่าง ๆ นอกชุมชน ซึ่งอาจจะเป็นสถานศึกษาหรือแหล่ง วิชาการตลอดจนสถานประกอบการต่าง ๆ รวมทั้งการไปสังเกตการสอนหรือ สังเกตการทำงานในโรงเรียนอื่นด้วย

20. การเลียนแบบพฤติกรรม (Behavior - Modeling) หมายถึง บุคคล สามารถรับพฤติกรรมใหม่ โดยการสังเกตและเลียนแบบจากพฤติกรรมที่เป็นตัวอย่าง ซึ่งการอบรมแบบนี้ จะมีการอธิบายและการสาธิตพฤติกรรมที่ถูกต้องให้ผู้เข้ารับการ อบรมดู จากนั้นจึงให้ผู้เข้ารับการอบรมลองทำตามแบบอย่าง

21. การฝึกอบรม (Training) หมายถึง กิจกรรมการเรียนรู้เฉพาะอย่าง ของบุคคล เพื่อปรับปรุงและเพิ่มพูนความรู้ ความเข้าใจ ทักษะ หรือความชำนาญการ และทัศนคติอันเหมาะสมจนสามารถก่อให้เกิดความเปลี่ยนแปลง ในพฤติกรรมและทัศนคติ เพื่อการปฏิบัติงาน ในหน้าที่ เพื่อยกมาตรฐานการปฏิบัติงานให้อยู่ในระดับสูงขึ้น

22. การสอนโดยครูพิเศษ (Coaching) หมายถึง การเชิญครูหรือผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้านมาให้ความรู้แก่บุคลากร เช่น คอมพิวเตอร์ ถือว่าในปัจจุบันเป็นสิ่งจำเป็นมากสำหรับการบริหารงาน

23. การสาธิต (Demonstration) หมายถึง การจัดบุคคลผู้หนึ่งหรือคณะบุคคลแสดงการทำงานผ่านขั้นตอนการทั้งหมดเหมือนอย่างที่เขาทำจริง ๆ ในสถานการณ์จริง ๆ เพื่อให้สมาชิกในกลุ่มมีโอกาสสังเกตวิธีปฏิบัติและปฏิบัติ ได้ถูกต้อง

24. การเยี่ยมชมกิจการ (Inter - Visitation) หมายถึง การที่ผู้บริหารได้พาบุคลากร ในหน่วยงาน ไปดูกิจกรรม หรือการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่น ในสาขาวิชาที่หน่วยงานนั้น ๆ ต้องการ หรือกิจกรรมที่มีประโยชน์ต่อการดำเนินงาน ในหน่วยงาน การพาไปดูงานจะช่วยให้บุคลากรได้เกิดความรู้ ความคิด ได้รับประสบการณ์และเทคนิคใหม่ ๆ เพิ่มและทำให้เกิดทัศนคติในการปฏิบัติงานมากกว่า การแนะนำโดยคนอื่น ๆ เพราะได้เห็นด้วยตนเอง

25. กิจกรรมรายบุคคล (Individualized Activities) หมายถึง การจัดกิจกรรมให้แต่ละบุคคลไปปฏิบัติ เช่น การให้ไปเป็นวิทยากร (Speaker) การไปสังเกตคนอื่นปฏิบัติงาน (Observation) การส่งไปศึกษาและดูงานในต่างประเทศ การส่งไปร่วมเป็นกรรมการ (A Committee Member) การให้รับผิดชอบโครงการไปจัดทำ (Project Organizing)

26. การเล่นเกมส์ (Games) หมายถึง การให้บุคคลได้เล่นเกมส์ร่วมกัน เพื่อก่อให้เกิดความเข้าใจซึ่งกันและกัน และก่อให้เกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์

27. การฝึกหัดแก้ปัญหา (Problem Solving) หมายถึง การฝึกให้บุคลากรได้รู้จักการแก้ปัญหาต่าง ๆ ถัดตัดสินใจ และก่อให้เกิดการรู้จักป้องกัน

ปัญหาและเกิดการเรียนรู้วิธีการวางแผนตามมาในภายหลัง

28. การฝึกการประสานงาน (Cooperative Studies) หมายถึง การฝึกให้บุคลากรได้เข้าใจการทำงานร่วมกับประสานงานกัน เพื่อให้งานบรรลุวัตถุประสงค์ตามที่ต้องการและทันในเวลาที่กำหนด

29. โครงการวิจัย (Research Projects) หมายถึง การให้บุคลากรได้รู้และเข้าใจถึงวิธีการวิจัยเพื่อจะได้ทำการศึกษาวิธีการที่ดีมาแก้ปัญหา หรือนำมาพัฒนาหน่วยงานต่อไป

30. โครงการแลกเปลี่ยน (Exchange Programs) หมายถึง การจัดโครงการการแลกเปลี่ยนระหว่างสถานศึกษาหรือระหว่างกลุ่มโรงเรียน เช่น โครงการแลกเปลี่ยนครู ผู้เชี่ยวชาญด้านบริหารงานเฉพาะด้าน เป็นต้น

31. ภาพยนตร์ (Films) หมายถึง การใช้ภาพยนตร์หรือวิดีโอที่มีสาระความรู้ใหม่ ๆ สาระคดีที่เกี่ยวข้องกับงานที่ปฏิบัติอยู่มา ให้บุคลากรได้ศึกษากัน

32. เทปบันทึกเสียง (Recordings) หมายถึง เทปบันทึกข่าวสารความรู้ต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับงานที่ปฏิบัติอยู่มา ให้บุคลากรได้ศึกษาหาความรู้กัน

33. โทรทัศน์ (Television) หมายถึง การศึกษาหาความรู้จากการดูโทรทัศน์ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้กับงานที่ปฏิบัติอยู่ในหน้าที่ หรือในงานที่มีความสัมพันธ์กัน<sup>10</sup>

#### ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยนี้จะศึกษาเฉพาะครูและผู้บริหารเฉพาะที่ทำการอยู่ในโรงเรียนเอกชน อาชีวศึกษา เขตการศึกษา 3 ซึ่งประกอบด้วย จังหวัดชุมพร สุราษฎร์ธานี นครศรีธรรมราช พัทลุง และสงขลา ในปีการศึกษา 2533 เท่านั้น

#### ตัวแปรที่จะศึกษา

1. ตัวแปรอิสระ ได้แก่ สถานภาพของครู ผู้บริหารในด้านต่าง ๆ คือ
  - 1.1 เพศ ได้แก่
    - 1.1.1 ชาย
    - 1.1.2 หญิง

- 1.2 อายุ ได้แก่
  - 1.2.1 20-30 ปี
  - 1.2.2 มากกว่า 30-40 ปี
  - 1.2.3 มากกว่า 40-50 ปี
  - 1.2.4 มากกว่า 50 ปีขึ้นไป
- 1.3 วุฒิที่ได้รับ ได้แก่
  - 1.3.1 ต่ำกว่าปริญญาตรี
  - 1.3.2 ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า
  - 1.3.3 สูงกว่าปริญญาตรี
- 1.4 ประสบการณ์ในการทำงานในโรงเรียน
  - 1.4.1 1-4 ปี
  - 1.4.2 มากกว่า 4-8 ปี
  - 1.4.3 มากกว่า 8-12 ปี
  - 1.4.4 มากกว่า 12 ปี

## 2. ตัวแปรตาม

ความต้องการวิธีการพัฒนาครู ของครูและผู้บริหาร ในโรงเรียนเอกชน  
อาชีวศึกษา เขตการศึกษา 3 ใน 33 วิธีการ

### คำนิยามศัพท์ที่ใช้ในการวิจัย

การพัฒนาบุคลากร หมายถึง กระบวนการเพิ่มพูนความรู้ ความชำนาญ และความสามารถของบุคคล ทั้งด้านทักษะ ทักษะคิด ค่านิยม คุณธรรม จริยธรรม และความรับผิดชอบของบุคลากร ตลอดจนการให้แนวความคิดใหม่ในการปฏิบัติงาน และการมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีเพื่อให้บุคลากรมีคุณภาพยิ่งขึ้น ซึ่งส่งผลสะท้อนให้หน่วยงานปฏิบัติงานมีผลผลิตเพิ่มขึ้น และประสิทธิภาพสูงขึ้น

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

โรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา เขตการศึกษา 3 หมายถึง โรงเรียนเอกชน  
อาชีวศึกษาที่สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน ซึ่งตั้งอยู่ในเขตจังหวัดชุมพร  
สุราษฎร์ธานี นครศรีธรรมราช พัทลุง และสงขลา

ผู้บริหาร หมายถึง ผู้รับใบอนุญาต ผู้จัดการ ครูใหญ่ ของโรงเรียนเอกชน  
อาชีวศึกษา เขตการศึกษา 3

ครูหรือบุคลากรครู หมายถึง บุคคลที่ทำหน้าที่สอนประจำอยู่ในโรงเรียนเอกชน  
อาชีวศึกษา เขตการศึกษา 3 ที่บรรจุมาไม่น้อยกว่า 1 ปี



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

## เชิงอรรถ

<sup>1</sup>วีระ ตันตระกูล, คู่มือสอบบรรจุ (กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์อุดมศึกษา, 2523), หน้า 21.

<sup>2</sup>ทัศนาศาสตร์, "การวิเคราะห์พฤติกรรมความเป็นผู้นำของผู้บริหารวิทยาลัยอาชีวศึกษา," วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2522, หน้า 11.

<sup>3</sup>กองโรงเรียนอาชีวศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน, เอกสารประกอบการประชุมสัมมนาผู้บริหารโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา, 2532, หน้า 9.

<sup>4</sup>กองทะเบียนและสถิติ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน, ทำเนียบโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา, หน้า 175.

<sup>5</sup>ไพรัช แสนศิริพันธ์, "การบริหารบุคคลร่วมสมัย," แผนกวิชาการโรงพยาบาลแพร์, 2527, หน้า 2. (เอกสารอัดสำเนา)

<sup>6</sup>เมธี บิลันธานนท์, การบริหารงานบุคคลในวงการศึกษา (กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์โอเดียนสโตร์, 2529), หน้า 106.

<sup>7</sup>ภิญโญ สาร, หลักบริหารการศึกษา (กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์วัฒนาพานิช, 2519), หน้า 161 - 162.

<sup>8</sup>Yoder, "The Personnel Function in Education Administration," อ้างโดย เมธี บิลันธานนท์, การบริหารงานบุคคลในวงการศึกษา (กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์โอเดียนสโตร์, 2529), หน้า 105.

<sup>9</sup>เมธี บิลันธานนท์, สิ่งที่ได้อ้างมาแล้ว, หน้า 114.

<sup>10</sup>เรื่องเดียวกัน.

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีกวนนำไปใช้

## บทที่ 2

### วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

ระบบการศึกษาสมัยใหม่มีจุดประสงค์ที่จะใช้ความพยายามสูงสุดที่ทำให้เป้าหมายของระบบการศึกษารบรรลุเป้าหมาย การปฏิบัติงานในระบบการศึกษาด้วยการบริหารงานบุคคล โปรแกรมการศึกษา การจัดสิ่งอำนวยความสะดวก การวางแผนและความสัมพันธ์อื่น ๆ ภายนอก ระบบ

การบริหารงานใด ๆ ถือว่าบุคลากรเป็นส่วนประกอบที่สำคัญที่สุด เพราะว่าเป็นส่วนประกอบที่เป็นมนุษย์ ไม่มีงาน ใดที่จะยากลำบากและมีความไม่แน่นอนเท่ากับการทำงานร่วมกับบุคคล ทั้งนี้เพราะว่า บุคคลมีความต้องการต่าง ๆ กัน และความต้องการเหล่านั้นนอกจากจะมีจำนวนไม่เท่ากันแล้ว ยังมีลำดับขั้นของความต้องการต่างกันอีกด้วย บุคลากรจะเป็นเครื่องชี้ว่าจุดมุ่งหมายของระบบการศึกษาจะสัมฤทธิ์ผลหรือไม่เพียงใด ดังนั้นความสำคัญจึงอยู่ที่การบริหารงานบุคคลอันเป็นงานที่เกี่ยวข้องกับการวางแผนกำลังคนอย่างดี การสรรหาและคัดเลือกให้ได้บุคลากรที่เหมาะสม การพัฒนาบุคลากร การให้บุคลากรได้รับการชดเชย และการตอบแทนที่เหมาะสม การประเมินค่า การสร้างสิ่งจูงใจและอื่น ๆ ซึ่งจะเห็นว่าการพัฒนาบุคลากรเป็นขั้นตอนหนึ่งของการบริหารงานบุคคลแม้ว่าสถาบันทางการศึกษาได้ทำการคัดเลือกครูที่มีคุณภาพดีที่สุดในแล้ว เมื่อเวลาผ่านไปความรู้ของครูเหล่านั้นก็ถูกลืมไปบางส่วน ประกอบกับในปัจจุบันมีความรู้ใหม่ ๆ เทคโนโลยีใหม่ ๆ อุปกรณ์เครื่องมือ เครื่องใช้สำนักงานต่าง ๆ เกิดขึ้นอย่างรวดเร็วและมากมาย โดยเฉพาะอย่างยิ่งในสถานศึกษาประเภทอาชีวศึกษา จำเป็นจะต้องแนะนำจะต้องสอนให้นักเรียนนักศึกษาใช้ให้เป็น จึงต้องเป็นภาระหน้าที่ของครูและผู้บริหารที่จะต้องมีความรู้ในสิ่งเหล่านี้ ซึ่งถ้าหากว่าครูและผู้บริหารยังไม่มีความรู้หรือยังไม่มีประสบการณ์ก็ต้องหาความรู้เพิ่มเติมนั่นคือ จำเป็นต้องมีการพัฒนาบุคลากรครู

ในการเสนอวรรณกรรมและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการวิจัยเรื่องการศึกษาความ

ต้องการวิธีการพัฒนาครูของครู และผู้บริหาร โรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา เขตการศึกษา 3

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ผู้วิจัยได้นำเสนอไว้เป็น 2 ตอน คือ

ตอนที่ 1 หลักทั่วไปเกี่ยวกับการพัฒนาครู

ตอนที่ 2 หลักการเกี่ยวกับการจัดกิจกรรมการพัฒนาครู

### ตอนที่ 1 หลักทั่วไปเกี่ยวกับการพัฒนาครู

สำหรับหลักทั่วไปเกี่ยวกับการพัฒนาครูจะเสนอเป็น 3 ประเด็น คือ

1. ความหมายของการพัฒนาครู
2. แนวคิดเกี่ยวกับวิธีการพัฒนาครู
3. ความจำเป็นในการพัฒนาครู

#### 1. ความหมายของการพัฒนาครู

บุคคลทั่วไปเข้าใจความหมายของคำว่า "การพัฒนาบุคลากร" จากนักวิชาการโดยทั่วไปพอสังเขปมานี้บ้างแล้ว เช่น บางคนก็ให้ความหมายว่า เป็นกระบวนการเพิ่มพูนความรู้ ความชำนาญ ทักษะคติ ตลอดจนการให้แนวความคิดใหม่ในการปฏิบัติ เพื่อให้บุคคลมีคุณภาพขึ้น และส่งผลทำให้หน่วยงานมีผลผลิตเพิ่มขึ้นและประสิทธิภาพสูงขึ้น หรือบางคนก็ให้ความหมายว่าเป็น "กรรมวิธี" ในอันที่จะเพิ่มพูนสมรรถภาพในการทำงานของผู้ปฏิบัติทั้งในด้านความคิด การกระทำ ความสามารถ ความรู้ ความชำนาญ และทำที่ต่างๆ"<sup>1</sup> จากความหมายตามนัยดังกล่าว Herbert J. Ghrudden และ Arther W. Sherman<sup>2</sup> ได้แสดงความคิดเห็นไว้ในลักษณะที่สอดคล้องใกล้เคียงกันจึงสรุปได้ว่า การพัฒนาบุคลากรมีความมุ่งหมายที่จะพัฒนาศักยภาพของบุคคล เพื่อประโยชน์ในการปรับปรุง และพัฒนาการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ ซึ่งหัวหน้างานหรือผู้บริหารทุกท่านจะต้องคอยเอาใจใส่และส่งเสริมให้มีการพัฒนาบุคลากรโดยทั่วถึง และติดต่อกันอย่างสม่ำเสมอ ความหมายของการพัฒนาบุคลากรดังกล่าวนี้ จะเห็นว่า การพัฒนาครูก็คือ การพัฒนาบุคลากรนั่นเอง แต่เป็นบุคลากรที่มีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องกับงานวิชาการ ส่วนวิธีการพัฒนานั้นก็สามารถกระทำโดยการจัดกิจกรรมต่าง ๆ ได้ในลักษณะ

เดียวกัน

การพัฒนาครู ควรเป็นนโยบายของสถาบันหรือโรงเรียน โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อ กระตุ้นและสร้างควมตื่นตัวให้กับครูในอันที่จะพัฒนาตนเองให้ก้าวหน้าอยู่เสมอ ทั้งด้านความรู้ และความก้าวหน้าในศาสตร์ของตนตลอดจนทักษะในด้านอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการกิจในฐานะ ครูที่ดี ซึ่งจะนำไปสู่ความเป็นเลิศทางวิชาการตามนัยดังกล่าวนี้ ได้มีผู้ให้ความหมายสนับสนุน ในลักษณะเดียวกันว่า "การพัฒนาครูเป็นกระบวนการพัฒนาความก้าวหน้าด้านวิชาชีพของครู และความสามารถของความเป็นครูอันมีผลต่อการปรับปรุงการเรียนการสอน"<sup>3</sup> ซึ่งสอดคล้องกับ แนวความคิดของ วิทยุ โสธร ที่ว่า "เป็นการดำเนินการช่วยครูให้ถูกต้องและได้มีโอกาส เข้ารับการฝึกอบรม เพื่อความก้าวหน้าทางวิชาการของครูแต่ละคน โดยมุ่งผลเพื่อเสริมสร้าง ให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงานแก่โรงเรียนเป็นสำคัญ"<sup>4</sup> จึงอาจกล่าวได้ว่า การพัฒนาครู "เป็นการเน้นที่การเรียนการสอนมีความหมายเทียบได้กับคำว่าปรับปรุงหรือส่งเสริมการสอน"<sup>5</sup> นอกจากนี้ Jerry G. Gaff ยังได้ขยายความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาครูไว้ว่า "การพัฒนา ครูจะมุ่งที่ตัวครู เป็นการพัฒนาความก้าวหน้าของแต่ละบุคคล ในด้านความรู้ ทักษะ การรับรู้ และเทคนิคต่าง ๆ ในการเรียนการสอนรวมทั้งส่งเสริมความสัมพันธ์กับนักเรียนและเพื่อน ร่วมงาน"<sup>6</sup>

ดังที่ กฤษณา ชูติมา เป็นอีกท่านหนึ่งที่ได้แสดงทัศนะไว้อย่างน่าสนใจว่า

การพัฒนาอาจารย์ เป็นกระบวนการต่อเนื่องที่เป็นระบบ ซึ่งเกี่ยวข้องกับ ความประสงค์และความสนใจของอาจารย์แต่ละคนในอันที่จะมีความก้าวหน้าในการ งานและอาชีพ รวมทั้งความประสงค์ของสถาบันที่จะส่งเสริมงานวิชาการ ทั้งนี้ โดยจัดกิจกรรมให้ความประสงค์ของทั้ง 2 ฝ่าย สอดคล้องกันและบังเกิดผลเป็น ที่พึงพอใจด้วยกัน<sup>7</sup>

จากแนวคิดของนักการศึกษาดังกล่าว จึงสรุปได้ว่า การพัฒนาครูเป็นกระบวนการ เสริมสร้างศักยภาพของครู ทั้งในด้านความรู้ ทักษะ ความชำนาญ อย่างมีระเบียบแบบแผน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตลอดจนการพัฒนานิสัยแห่งความคิด เจตคติที่ดีและเทคนิคต่าง ๆ ในการทำงาน มีขวัญที่ดี เพิ่มพูนประสิทธิภาพการเรียนการสอนและการปฏิบัติในงานด้านอื่น ๆ ครูนอกจากจะต้องเป็นผู้รู้ในวิชาชีพของตนอย่างดีแล้ว ยังจะต้องรอบรู้ในเรื่องต่าง ๆ อย่างดีอีกด้วย ฉะนั้นจึงจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องมีพัฒนาครูโดยการจัดกิจกรรมให้สนองตอบต่อความต้องการของครู และของ โรงเรียน

## 2. แนวคิดเกี่ยวกับวิธีการพัฒนาครู

การศึกษาความต้องการวิธีการพัฒนาครูของครูและผู้บริหาร โรงเรียน เอกชนอาชีวศึกษา เขตการศึกษา 3 ในการวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาตามกรอบแนวคิดของวิธีการพัฒนาครูซึ่งมีอยู่ 33 วิธีการ เพื่อเป็นการช่วยเน้นให้สามารถมองเห็น ได้ถึงวิธีการพัฒนาที่สอดคล้องตรงกับความต้องการของครู ซึ่งก็จะช่วยให้การดำเนินการพัฒนาครูประสบความสำเร็จได้ แต่อย่างไรก็ตามก็ควรคำนึงถึง นโยบาย และวัตถุประสงค์ของสถานศึกษาด้วย คือ

### 2.1 นโยบาย (Policy)

Simon ให้ความหมายของนโยบายว่า "คือ กฎทั่ว ๆ ไปที่ใช้ในการจำกัดการใช้ดุลพินิจของผู้ปฏิบัติงานในแต่ละองค์การ"<sup>8</sup> ขณะที่ Greenwood ให้ความหมายเชิงนิยามว่า "นโยบาย หมายถึง การตัดสินใจขั้นต้นที่จะกำหนดแนวทางอย่างกว้าง ๆ เพื่อเป็นแนวทางให้การปฏิบัติงานเป็นไปอย่างถูกต้อง"<sup>9</sup> สำหรับ สมพงษ์ เกษมสิน ให้ความหมายเชิงนิยามว่า "นโยบาย หมายถึง แนวทางในการที่จะทำให้การดำเนินงานบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้"<sup>10</sup>

การศึกษานโยบายเกี่ยวกับนโยบายอาจแยกพิจารณาได้เป็น 2 กรณี คือ

2.1.1 การกำหนดนโยบายตามวัตถุประสงค์ เป็นการกำหนดนโยบายเพื่อดำเนินการตอบสนอง

วัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ โดยยึดวัตถุประสงค์เป็นหลักสำคัญ เพื่อมุ่งมันที่จะให้การ บริหารงานสำเร็จตามวัตถุประสงค์ การกำหนดนโยบายตามวัตถุประสงค์อาจพิจารณาได้เป็น 2 กรณี คือ

1. นโยบายหลัก หมายถึง นโยบายที่กำหนดขึ้นโดยยึดถือวัตถุประสงค์หลักเป็น สำคัญ เช่น วัตถุประสงค์ในการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของประเทศ คือ การส่งเสริมให้ ประชาชนมีงานทำ มีรายได้ มีมาตรฐานการครองชีพที่ดี ซึ่งจะทำให้ประชาชนซึ่งเป็นสมาชิก ของสังคมมีฐานะความเป็นอยู่ดีตาม ได้ด้วย

2. นโยบายเฉพาะกรณี หมายถึง นโยบายที่กำหนดขึ้นเป็นการเฉพาะรายหรือ เฉพาะกรณี เช่น เป็นกรณีจำเป็นเร่งด่วนที่จะต้องดำเนินการแก้ไขให้ทันเวลาที่ เช่น นโยบาย ในการช่วยเหลือผู้ประสบภัยทางธรรมชาติ ได้แก่ อัคคีภัย วาตภัย หรืออุทกภัย เป็นต้น

2.1.2 การกำหนดนโยบายเพื่อประโยชน์ในการบริหารงาน การกำหนด นโยบายในลักษณะเช่นนี้ย่อมต้องอาศัยความรู้ ประสบการณ์และศิลปะในการบริหารงาน เป็นปัจจัยที่จะช่วยก่อให้เกิดความสำเร็จเป็นอันมากเพราะการกำหนดนโยบายในลักษณะเช่นนี้ แม้จะมีวัตถุประสงค์ที่จะให้งานสำเร็จเป็นหลักก็ตามแต่วิธีดำเนินงานเพื่อให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดนั้นย่อมต้องอาศัยความรู้ ซึ่งเป็นศิลปะในการที่จะรวบรวมทรัพยากรในการบริหารมาประกอบการให้ประสานสอดคล้องกัน รวมทั้งต้องคำนึงถึงปัจจัยแวดล้อม ค่านิยม ทางสังคม ตลอดจนขนบธรรมเนียมประเพณีต่าง ๆ

การกำหนดนโยบายที่ดีต้องอาศัยนักบริหารหรือหัวหน้าองค์การที่มีความรู้ ความ สามารถ และมีฝีมือเกี่ยวกับงานที่กำหนดนโยบายนั้น และถึงแม้ว่านโยบายจะเป็นข้อ กำหนดขึ้นบนพื้นฐานแห่งวัตถุประสงค์เป็นประการสำคัญก็ตาม แต่ควรจะได้พิจารณาถึงหลักการ ต่อไปนี้ คือ

1. นโยบายรองจะต้องไม่ขัดแย้งกับนโยบายหลัก
2. นโยบายที่ดีควรมีลักษณะยืดหยุ่นได้ในตัว แต่มีหลักการแน่นอน
3. นโยบายที่ดีจะควรมีลักษณะประสานสัมพันธ์กันกับนโยบายอื่นขององค์การ
4. นโยบายที่ดีจะต้องกระตือรือร้นเข้าใจง่าย และควรกำหนดไว้เป็นลายลักษณ์อักษร
5. นโยบายที่ดีควรตั้งอยู่บนรากฐานของหลักการดำเนินที่เข้าใจกันดีอยู่แล้ว

ดังนั้นนโยบายจึงเป็นแนวทางที่จะช่วยชี้ให้การดำเนินงานขององค์การบรรลುವัตถุประสงค์ได้ นโยบายอาจเปลี่ยนแปลงให้เหมาะสมกับสภาวะการณ์และสิ่งแวดล้อม เพื่อบรรลುವัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ เหตุนี้นโยบายที่ดีจึงควรมีลักษณะที่สามารถปรับให้เข้ากับปัจจัยแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไปได้เสมอ

สำหรับนโยบายและแนวทางในการพัฒนาการอาชีวศึกษาของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชนที่แสดงไว้ในแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 7 (พ.ศ. 2535-2539) ข้อที่ 3 คือ "เร่งพัฒนาบุคลากรของสถานศึกษาอาชีวศึกษาเอกชน และผู้ที่เกี่ยวข้องให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นในด้านความรู้ความสามารถในการอาชีวศึกษา"<sup>11</sup>

ในปัจจุบันก็มีแผนงานพัฒนาบุคลากรทางด้านอาชีวศึกษาเอกชนอยู่แล้ว คือ ทางสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน และสมาคมโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนแห่งประเทศไทย ได้มีโครงการพัฒนาบุคลากรทั้งในระบบและนอกระบบอย่างต่อเนื่องเป็นประจำทุกปี

## 2.2 วัตถุประสงค์หรือจุดมุ่งหมาย (Objective)

สมพงษ์ เกษมสิน กล่าวว่า "วัตถุประสงค์เป็นจุดมุ่งหมายของการดำเนินงานขององค์การ วัตถุประสงค์มีความหมายในการแสดงออกให้เห็นจุดมุ่งหมายของกิจกรรมที่มีลักษณะอันแจ่มชัด และในโอกาสเดียวกันก็แสดงให้เห็นผลงานที่คาดหวังว่าจะพึงให้เกิดขึ้น"<sup>12</sup>

ในทุกองค์การย่อมมีวัตถุประสงค์ทั้งสิ้น วัตถุประสงค์ของแต่ละองค์การอาจแตกต่างกันสุดแต่รูปแบบและพื้นฐานขององค์การ แม้ว่าจะแตกต่างกันในรูปแบบแต่วัตถุประสงค์หลักทั่ว ๆ ไป ขององค์การที่เหมือนกันก็มีอยู่ อาจแบ่งวัตถุประสงค์ขององค์การได้ดังนี้คือ

1. วัตถุประสงค์ทั่วไป
2. วัตถุประสงค์ตามลักษณะขององค์การ
3. วัตถุประสงค์เฉพาะหน้า

การกำหนดวัตถุประสงค์เป็นหน้าที่ของผู้บริหารโดยตรง เพื่อให้บุคลากรในองค์การยึดถือและดำเนินการตามที่กำหนดไว้ ผู้บริหารจึงต้องกระทำอย่างรอบคอบระมัดระวัง เพื่อจะ



4. เพื่อฝึกฝนการใช้วินัยในการตัดสินใจ
5. เพื่อเรียนรู้และลดการเสี่ยงอันตรายในการปฏิบัติงาน
6. เพื่อปรับปรุงสภาพการปฏิบัติงาน ให้ดีขึ้น
7. เพื่อส่งเสริมและสร้างขวัญในการปฏิบัติงาน
8. เพื่อเข้าใจนโยบายและความมุ่งหมายขององค์การที่ปฏิบัติงาน

อยู่ให้ดีขึ้น

9. เพื่อให้มีความพอใจในการปฏิบัติงาน<sup>13</sup>

ซึ่งสอดคล้องกับ โสวัจ แส่นศิริพันธ์ ได้กำหนดความมุ่งหมายในการพัฒนาบุคลากรไว้ 2 ประการ เช่นเดียวกันคือ

1. ความมุ่งหมายขององค์การ (Institution Objective) จะเน้นหนักไปในเรื่องขององค์การ ได้แก่

1. เพื่อสร้าง แนะนำ พัฒนาการในการปฏิบัติงาน และมีมือของบุคลากร
2. พัฒนาการบริหาร เตรียมบุคลากร ลดความสิ้นเปลืองในอุบัติเหตุ และปัญหาหลงไป
3. สนองความต้องการขององค์การ บุคลากร ในอันที่จะไม่ขาดคน และให้โอกาสก้าวไปสู่ตำแหน่งสูง

4. เพื่อความอยู่รอดขององค์การ
5. ส่งเสริมความยืดหยุ่นและมั่นคงขององค์การ
6. ค้นตนเองตามนโยบายเศรษฐกิจ การเมือง
7. ปรับนโยบายตามความต้องการของผู้บริหารประเทศ

2. ความมุ่งหมายส่วนบุคคล (Employee Objective) เป็นเรื่องส่วนตัวผู้อยากพัฒนา ได้แก่

1. การศึกษางาน พัฒนาบุคลิกภาพ ฝีมือ และทัศนคติ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

2. เพื่อความก้าวหน้าในอันที่จะได้เข้าขั้นเป็นผู้บริหารระดับสูง
3. ปรับปรุง เสริมสร้าง ชีวญ กำลังใจ สภาพการทำงาน ความพอใจในการทำงาน มาตรฐานการทำงานและการตัดสินใจ<sup>14</sup>

### 3. ความจำเป็นในการพัฒนาครู

การบริหารงานไม่ว่าจะเป็นองค์การบริหารบาลหรือองค์การธุรกิจเอกชน มีจุดมุ่งหมายสำคัญคือ ต้องการให้งานบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพ สถาบันการศึกษาเป็นองค์การหนึ่งซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบอนาคตของชาติอย่างลึกซึ้งกว้างขวาง จึงจำเป็นต้องเร่งปรับปรุงการเรียนการสอนตามแนวคิดใหม่ด้วยวิธีการพัฒนาครู เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้และเป็นที่ประจักษ์ว่าครู แม้จะมีอุดมคติที่จะให้บริการแก่สังคมและประเทศ มีความกระตือรือร้นที่จะปฏิบัติงาน แต่มักจะมีความรู้สึกไม่มั่นใจในการปฏิบัติงาน เพราะความรู้จากสถานศึกษาที่ได้เล่าเรียนมาเป็นความรู้ที่ให้หลักการกว้าง ๆ ไม่ได้สอนวิธีทำงานเฉพาะตำแหน่งให้และเป็นความจริงอีกประการหนึ่ง ดังที่ ทองจันทร์ หงส์ลดารมภ์ ได้กล่าวไว้ คือ

"การบรรจุแต่งตั้งบุคคลเข้าปฏิบัติงานนั้น ถึงแม้จะได้มีการกำหนดคุณสมบัติและกฎเกณฑ์ไว้อย่างดีแล้วก็ตามแต่ก็มีได้ เป็นหลักประกันที่ดีว่าจะคัดเลือกได้บุคคลากรที่เหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่เสมอไป ทั้งนี้เนื่องจากวิชาการศึกษาต่าง ๆ ได้ก้าวหน้าอย่างรวดเร็วทั้งในด้านปริมาณที่เพิ่มขึ้นอย่างกว้างขวาง และด้านความลึกซึ้ง หากครูไม่พยายามติดตามความรู้ ก็จะกลายเป็นครูผู้ล้าหลัง ด้วยเหตุนี้ความรู้ในการวิจัยและการให้ความสะดวกแก่ครูในการขวนขวายหาความรู้เพิ่มเติมจึงเป็นสิ่งจำเป็นอย่างยิ่ง<sup>15</sup>

จากแนวความคิดดังกล่าวนี้ย่อมแสดงให้เห็นว่า

การพัฒนาครูมีความสำคัญและจำเป็น ซึ่งต้องกระทำอย่างต่อเนื่องไปตลอดระยะเวลาที่คนทำงานอยู่ในองค์กร เพราะวิทยาการและเทคโนโลยีในการปฏิบัติงานได้พัฒนาไปอย่างรวดเร็วตลอดจนหน้าที่และความรับผิดชอบของผู้ปฏิบัติงานก็จำเป็นต้องเปลี่ยนแปลงไปตามกาลเวลา จึงต้องมีการพัฒนาบุคลากรให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ดังกล่าวข้างต้น ตลอดจนการเปลี่ยนแปลงของสังคมด้วย<sup>16</sup>

ด้วยสาเหตุดังกล่าวข้างต้น ผู้บริหารควรตระหนักถึงความสำคัญและสนับสนุนการพัฒนาครูอย่างจริงจังและจริงใจ จุดเริ่มต้นที่ควรกระทำคือ

1. การหาความจำเป็นในการพัฒนาคุณครู การพิจารณาว่าสภาพใดเป็นเครื่องหมายของความจำเป็นในการพัฒนาคุณครู อรรถ ก๊กผล<sup>17</sup> ได้สรุปไว้ดังนี้
  - 1.1 ความจำเป็นที่ปรากฏโดยชัดเจนเป็นความจำเป็นที่ไม่ต้องค้นหา เช่น การขยายงาน การเปลี่ยนแปลงกฎ ระเบียบ และการเปลี่ยนแปลงหลักสูตร เป็นต้น
  - 1.2 ความจำเป็นที่ไม่ชัดเจน ปรากฏผลออกมาในรูปแบบต่าง ๆ จะต้องมีการวิเคราะห์จากผลนั้นนำไปสู่สาเหตุว่า จะสามารถแก้ไขด้วยการพัฒนาบุคลากรได้หรือไม่ เช่น นักศึกษาสอบตกมาก ขวัญและกำลังใจของครูตกต่ำ เป็นต้น

การหาความจำเป็นในการพัฒนาครูซึ่งเป็นขั้นตอนแรกนั้น ญัฐนิภา คูปริตัน ได้กล่าวว่า "หน่วยงานควรหาความจำเป็น 3 ลักษณะ คือ วิเคราะห์หาความจำเป็นของหน่วยงาน วิเคราะห์ความจำเป็นในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน และวิเคราะห์หาความจำเป็นของบุคคล"<sup>18</sup>

2. การวิเคราะห์ความจำเป็นในการพัฒนาครู สามารถพิจารณาในรายละเอียดได้ คือ

- 2.1 การวิเคราะห์ความจำเป็นของหน่วยงาน เป็นการศึกษาและวิเคราะห์เป้าประสงค์ของหน่วยงานทรัพยากรทางการบริหาร ตลอดจนการจัดสรรทรัพยากรทางการบริหาร เป้าประสงค์ที่ชัดเจนของหน่วยงานช่วยกำหนดกรอบความคิดในการหาความจำเป็นใน

## การพัฒนาคู

2.2 การหาความจำเป็นที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานนั้น โดยทางปฏิบัติ แล้วจะเน้นที่งานแต่ละงาน ขอบข่ายของการวิเคราะห์จะครอบคลุมถึงลักษณะงานที่สมาชิกจะต้องปฏิบัติ รวมถึงกิจกรรมต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน การศึกษาวิเคราะห์ในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน เน้นลักษณะงาน ไม่เน้นขอบเขตการปฏิบัติงานของบุคคล

2.3 การวิเคราะห์หาความจำเป็นของบุคคล ซึ่งเป็นกิจกรรมสุดท้ายของการหาความจำเป็นในการพัฒนาบุคคล คือ หน่วยงานจะต้องศึกษาวิเคราะห์หาความจำเป็นของบุคคลที่ดำรงตำแหน่งแต่ละตำแหน่ง

## 3. การพิจารณาค้นหาสาเหตุที่ควรจัดให้มีการพัฒนาคู

สมพงษ์ เกษมสิน ได้สรุปขั้นตอนที่สำคัญของการค้นหาสาเหตุที่ควรจัดให้มีการพัฒนาคูไว้ดังนี้

3.1 ใช้วิธีการสังเกต (Observation) คือ สังเกตวิธีการทำงานของผู้ร่วมงาน ผู้ได้บังคับบัญชาตลอดจนผลงานต่าง ๆ การสังเกตเป็นวิธีการที่วิธีหนึ่งในการที่จะให้ได้มาซึ่งข้อเท็จจริงในการบริหารเพราะการสังเกตการกระทำในขณะที่ผู้ถูกสังเกตไม่รู้ตัว การสังเกตอาจช่วยในการเก็บข้อมูลเพิ่มเติม ซึ่งในการตรวจสอบการปฏิบัติงานจากเอกสารและสัมภาษณ์ยังไม่ครบถ้วน หรือบางครั้งอาจสัมภาษณ์ในระหว่างการสัมภาษณ์ การสังเกตจะช่วยให้เห็นสภาพอันแท้จริงของงาน เช่น การเดินของงานว่ามีความเร็วหรือช้าข้อ ๓ จุดใด มีงานมากหรือคั่งค้างเป็นพิเศษ ซึ่งข้อเท็จจริงเหล่านี้จะเป็นประโยชน์ในการพิจารณาแก้ไขปัญหาได้มาก

3.2 ใช้วิธีการวิเคราะห์งาน (Job Analysis) การวิเคราะห์งานนี้เป็นกระบวนการที่จัดเป็นขั้นตอนสำหรับรวบรวมข้อมูลที่แสดงผลการทำงาน เพื่อพิจารณาศึกษาเกี่ยวกับภาวะหน้าที่ลักษณะงาน วิธีการทำงาน และผลของงาน เป็นต้น นอกจากนี้อาจอาศัยการวิเคราะห์ปัญหาในการทำงาน (Analysis of Problem) วิเคราะห์พฤติกรรมในการทำงาน (Analysis of Behavior)

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

หรือการวิเคราะห์องค์การ (Analysis of Organization) ประกอบด้วยก็ได้

3.3 จัดวางมาตรฐานการทำงาน (Setting Standard of Performance) คือ พิจารณาว่าผลการทำงานของผู้ปฏิบัติงาน หรือผลขององค์การ เป็นส่วนรวมเท่าที่เป็นอยู่ในปัจจุบันบรรลุเป้าหมายถึงมาตรฐานกำหนดไว้หรือไม่ ซึ่งในการกำหนดมาตรฐานของงานนั้นมีหลักการที่ควรคำนึง คือ ปริมาณของงาน คุณภาพของงาน ค่าใช้จ่ายและเวลาที่ใช้ในการประกอบกิจการงานนั้น ๆ ถ้ายังขาดตกบกพร่องอยู่ก็พิจารณาถึงอุปสรรคข้อขัดข้องและหาวิธีแก้ไข ซึ่งการพัฒนาบุคคลเป็นวิธีการที่จะแก้ไข ได้ดีวิธีหนึ่ง

3.4 ประเมินผลการทำงาน (Evaluation Performance) หมายถึงการพิจารณาหน้าที่ภารกิจ คุณภาพของงาน การวัดผลการปฏิบัติงานว่า ถูกต้องและ ได้ผลเป็นที่พึงพอใจหรือไม่ ใกล้เคียงหรือแตกต่างจากมาตรฐานเพียงใด หรือไม่เหมาะสมและเพียงพอกับอัตราเงินเดือนที่กำหนดไว้หรือไม่เพียงใด

3.5 การสำรวจความต้องการ (Survey) การสำรวจเป็นวิธีการ เก็บรวบรวมข้อมูลเอกสารหลักฐานต่าง ๆ ที่จะแสวงหาข้อเท็จจริงเพื่อให้การ ดำเนินงานได้ผลถูกต้องยิ่งขึ้น วิธีการสำรวจความต้องการอาจกระทำได้หลายวิธี เช่น วิธีการสัมภาษณ์ (Interview) วิธีให้กรอกแบบสอบถาม (Questionnaire) เป็นต้น<sup>19</sup>

ซึ่งสอดคล้องกับ ชาญชัย ลวิตรังสิมา และเชิดวิทย์ ฤทธิประศาสน์<sup>20</sup> ได้พิจารณาถึงมูลเหตุ และความจำเป็นที่ต้องพัฒนาครู โดยมีปัจจัยต่าง ๆ ที่สรุปได้ ดังนี้

#### 1. การเปลี่ยนแปลงขององค์การหรือหน่วยงานทางการศึกษา

องค์การหรือหน่วยงานทางการศึกษาย่อมจะเคลื่อนไหว และเปลี่ยนแปลงไปตามสภาพแวดล้อมอยู่เสมอซึ่งการเปลี่ยนแปลงดังกล่าว อาจจะเป็นไปทั้งทางก้าวหน้าหรือเสื่อมลงได้ ไม่ว่าจะ เป็นไปในรูปแบบใด ย่อมจำเป็นที่จะต้องพัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องกับความ

เปลี่ยนแปลงนั้น กล่าวคือ ถ้าองค์การเปลี่ยนแปลงไปในทางเสื่อมซึ่งอย่างน้อยต้นเหตุแห่งความเสื่อมอาจจะมาจากบุคคลในองค์การเป็นสาเหตุประการหนึ่ง เมื่อเป็นเช่นนี้ก็ต้องฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากรในองค์การให้มีคุณภาพดีขึ้น เพื่อแก้เหตุแห่งความเสื่อมนั้นให้ถูกต้องในทางตรงกันข้าม หากองค์การเปลี่ยนแปลงไปในทางก้าวหน้าก็ต้องฝึกอบรมและพัฒนาบุคคลให้สอดคล้องไปกับความก้าวหน้าขององค์การนั้น

## 2. การเปลี่ยนแปลงทางด้านเทคโนโลยี

ในรอบศตวรรษที่ผ่านมา การพัฒนาทางด้านเทคโนโลยี ได้เจริญรุดหน้าไปอย่างสูง ผลการค้นคว้าทางวิทยาศาสตร์ได้ก่อให้เกิดประดิษฐ์กรรมใหม่ ๆ ที่ยิ่งும்ประโยชน์ให้กับการทำงานของมนุษย์นับเอาแก่นันต์ เครื่องคอมพิวเตอร์ อำนวยประโยชน์ในการบริหารงานให้แก่มนุษย์อย่างไม่เคยปรากฏมาก่อน การนำเทคโนโลยีใช้กับทางการศึกษามีบทบาทมากขึ้น การนำเครื่องมือเครื่องใช้และคอมพิวเตอร์มาใช้ทางการศึกษาจำเป็นจะต้องฝึกให้บุคลากรมีความรู้เกี่ยวกับเรื่องเครื่องมือเหล่านี้อย่างละเอียดถี่ถ้วน และพัฒนาบุคลากรเหล่านั้นให้มีคุณภาพ

## 3. สภาพแวดล้อมภายนอกที่มีผลกระทบต่อองค์การ

ปัจจัยภายนอกซึ่งมีผลกระทบต่อการทำงานขององค์การ โดยตรงก็คือ ประชาชนนอกจากนี้ยังมีสภาพแวดล้อมทางการเมือง เศรษฐกิจและสังคม ซึ่งมีผลกระทบต่อองค์การ ไม่น้อย เมื่อสภาพแวดล้อมภายนอกตัวใดตัวหนึ่งเปลี่ยนไป และกระทบกระเทือนถึงการดำเนินงานขององค์การ จำเป็นที่องค์การจะต้องปรับตัวให้กับสภาพการณ์ดังกล่าวด้วย จึงจะช่วยให้องค์การอยู่รอดได้ หรือได้รับความกระทบกระเทือนน้อยที่สุด ดังนั้น องค์การจะต้องปรับนโยบายให้สอดคล้องกับสภาพแวดล้อมและนโยบายขององค์การไปแนวทางเดียวกัน เพื่อที่ จะปรับท่าทีและการดำเนินงานของแต่ละคนให้สอดคล้องไปตามนโยบายที่ได้วางไว้

#### 4. พฤติกรรมของบุคคลในองค์การ

การแสดงออกของบุคลากรภายในองค์การ อาจเป็นไปได้ทั้งการคล้อยตามหรือต่อต้านและอาจเป็นไปได้ทั้งที่เป็นคุณหรือโทษต่อเจ้าของพฤติกรรม หรือต่อสิ่งแวดล้อมภายนอก เช่น ต่อผู้ร่วมงาน หรือองค์การที่เจ้าของพฤติกรรมนั้นปฏิบัติอยู่ก็ได้ พฤติกรรมในบางอย่างไม่เป็นผลดีต่อองค์การ เช่น ขาดความกระตือรือร้นในการทำงาน ชอบหลีกเลี่ยงงาน ไม่ค่อยจะให้ความนับถือผู้บังคับบัญชา ฝ่าฝืนระเบียบ เป็นต้น พฤติกรรมดังกล่าว ควรจะได้รับการแก้ไข ซึ่งตรงกับมูลเหตุหนึ่งคือ หากทางพัฒนาความรู้ความสามารถตลอดจนทัศนคติในการทำงานของเขาให้สูงขึ้น

ด้วยมูลเหตุดังกล่าว จึงมีความจำเป็นที่จะต้องมีการพัฒนาบุคลากรเพื่อการเพิ่มพูนสมรรถภาพในการทำงาน เพื่อพูนความรู้ ความสามารถ ความชำนาญ ตลอดจนประสบการณ์ให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของวิทยาการทั้งหมด

นพมาศ วงศ์โสภณ<sup>21</sup> สรุปแนวคิดถึงความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากรภายในโรงเรียนไว้ดังนี้ เนื่องจากในวงการศึกษานั้นมีการเปลี่ยนแปลงขยายตัวไปตามสภาพแวดล้อมทางเศรษฐกิจ สังคม และการเมืองจำนวนโรงเรียนและบุคลากรมีปริมาณมากขึ้น นโยบายการจัดการศึกษาของชาติเปลี่ยนแปลงไปตามรัฐบาลแต่ละสมัยมีการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงแผนการศึกษาชาติให้สอดคล้องเหมาะสมกับนโยบายการพัฒนาประเทศ นอกจากนี้วิทยาการต่าง ๆ ได้เจริญก้าวหน้าไปทุกกระยะมีการค้นพบทฤษฎี หลักการ และกฎเกณฑ์ใหม่ มีการคิดค้นเทคนิควิธีการสอนใหม่ ๆ มีอุปกรณ์การสอน สื่อการเรียนที่ทันสมัยขึ้น สิ่งสำคัญก็คือ มีการเปลี่ยนแปลงระบบการศึกษา การจัดห้องเรียนทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงอื่น ๆ ตามมา เช่น หลักสูตร แบบเรียน ระบบการวัดผลและประเมินผลการเรียน แผนการเรียน เป็นต้น ดังนั้นจึงเป็นสิ่งแน่นอนว่า บุคลากรที่ทำหน้าที่โดยเฉพาะที่ปฏิบัติการสอน แม้จะเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถในการสอนเพียงใดย่อมจะต้องหย่อนสมรรถภาพ และกลายเป็นผู้ขาดความรู้ ทักษะในสิ่งที่เปลี่ยนแปลงไปได้ ซึ่งจะเป็นผลเสียต่อการปฏิบัติงานอย่างยิ่ง จึงจำเป็นอย่างยิ่งที่ผู้บริหารโรงเรียนพึงให้ความสนใจต่อการพัฒนาครู ในโรงเรียนของตนเองให้มากเพื่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงานแนวคิดนี้สอดคล้องกับ พันัส หันนาคินท์ โดยกล่าวว่า

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ความจำเป็นอย่างหนึ่งในการประกอบอาชีพทั้งหลาย โดยเฉพาะอย่างยิ่งก็คือ อาชีพครู นั่นก็คือ การที่จะต้องตามให้ทันเหตุการณ์ความเปลี่ยนแปลงหรือการค้นพบใหม่ ๆ ในวิชาการและวิชาชีพของครู อาชีพครูนี้จะหยุดนิ่งไม่ได้ เพราะความรู้และวิธีการต่าง ๆ เปลี่ยนแปลงเจริญขึ้นอยู่ตลอดเวลา เพื่อให้จะให้การศึกษาแก่นักเรียน ได้ผลเต็มที่และทันต่อความเจริญของโลก ครูเองก็ต้องติดตามความเจริญก้าวหน้าเหล่านี้อยู่เสมอจะหยุดนิ่งไม่ได้ เพื่อจะได้นำความรู้ใหม่มาสอนนักเรียนให้ทันสมัยอยู่เสมอ ดังนั้นครูจึงมีความจำเป็นต้องพัฒนา<sup>22</sup>

#### 4. องค์ประกอบที่เป็นปัจจัยสำคัญในการพัฒนาครู

การปฏิบัติงานในสถาบันทางการศึกษาจะพัฒนาได้บรรลุเป้าหมาย หรือไม่นั้นขึ้นอยู่กับองค์ประกอบที่สำคัญดังนี้

##### 1. บุคคล ประกอบด้วย

- ผู้มีความตั้งใจและพร้อมที่จะพัฒนาตนเอง เพราะการพัฒนานั้นจะต้องเริ่มที่แต่ละบุคคลก่อน

ดังที่ Bishop ใน ชนิดดา เหมียนแก้ว กล่าวว่า

ความต้องการ เป็นขั้นต้นที่สำคัญที่สุดในการพัฒนาครูอาจารย์ ตัวครูอาจารย์เองต้องเป็นผู้ที่ต้องการและตระหนักถึงความสำคัญของการเปลี่ยนแปลง อาจเกิดขึ้นโดยการอ่านตำรา ข้อมูล ผลงานวิจัยต่าง ๆ หรือมาจากนโยบายของผู้บริหาร ในฐานะผู้บริหารต้องทราวิธีการที่ทำให้อาจารย์ทุกคนสนใจต่อการพัฒนาตนเอง เนื่องจากในทุกระดับยังมีครูอาจารย์ที่ขาดความกระตือรือร้นที่จะปรับปรุงตนเองหรือยึดมั่นอยู่กับวิธีการ และความคิดเดิม ผู้บริหารจึงจำเป็นต้องพัฒนาให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในเจตคติของอาจารย์เหล่านั้นด้วย<sup>23</sup>

และสมพงษ์ เกษมสิน ได้จำแนกให้ทราบถึงความต้องการให้มีการพัฒนาบุคลากรไว้ 4 ประเภท คือ

1. ความต้องการที่จะต้องเพิ่มความสามารถ และมีฝีมือในการปฏิบัติงานซึ่งปฏิบัติอยู่ หรือสำหรับความก้าวหน้าในอนาคต
2. ความต้องการที่จะต้องเพิ่มความรู้ ความสามารถในลักษณะทั่ว ๆ ไป แต่เกี่ยวข้องกับงานในสาขาที่ปฏิบัติอยู่
3. ความต้องการที่จะต้องเพิ่มพูนความรู้ให้มากขึ้น ในลักษณะทั่ว ๆ ไป ที่ไม่เจาะจงว่าจะเกี่ยวข้องกับงานที่ปฏิบัติอยู่หรือไม่
4. ความต้องการที่จะต้องพัฒนาทัศนคติ บุคลิกภาพ และท่าทีในการปฏิบัติงาน<sup>24</sup>

– วิทยาการผู้ทรงคุณวุฒิ ทั้งด้านทฤษฎีและปฏิบัติ

– ผู้บังคับบัญชาทุกระดับจะต้องเล็งเห็นความสำคัญ และให้การช่วยเหลือสนับสนุนอย่างจริงจัง

2. งบประมาณ คือ เงิน วัสดุอุปกรณ์ เครื่องมือเครื่องใช้ในการพัฒนา รวมทั้งสิ่งจูงใจทั้งทางเศรษฐกิจ และการบำรุงขวัญหรือกำลังใจ

3. บรรยากาศและสภาพแวดล้อม ได้แก่ สถานที่ เวลา บุคลิกภาพ และพฤติกรรมของบุคคล ฯลฯ ที่เอื้ออำนวยต่อการพัฒนา

4. การสื่อข้อความและการประสานงาน ทั้งการจัดการที่ดีที่จะทำให้ผู้ที่เกี่ยวข้องได้ทราบถึงวัตถุประสงค์ นโยบาย และข้อความที่เสริมสร้างเจตคติ ความเข้าใจอันดีในเรื่องที่จะพัฒนาในครั้งนั้น ๆ

5. อื่น ๆ เช่น การยอมรับ กำลังใจ และความมีน้ำหนึ่งใจเดียวกันจากสมาชิกทุกระดับ

การพัฒนาครู นอกจากจะต้องคำนึงถึงองค์ประกอบดังกล่าวแล้ว จะต้องคำนึงถึงการดำเนินการเพื่อให้การพัฒนาบรรลุวัตถุประสงค์ ฉะนั้นแนวคิดและหลักการเกี่ยวกับพัฒนาครู จะสามารถใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาได้เป็นอย่างดี

## ตอนที่ 2 หลักการเกี่ยวกับการจัดกิจกรรมการพัฒนาคู

สำหรับหลักการเกี่ยวกับการจัดกิจกรรมการพัฒนาคู จะเสนอเป็น 2 ประเด็น คือ

1. วิธีการจัดกิจกรรมการพัฒนาคู
2. วิธีการพัฒนาคู

### 1. วิธีการจัดกิจกรรมการพัฒนาคู

กิจกรรมการพัฒนาคู หมายถึง กิจกรรมที่จัดขึ้นเพื่อให้ครูได้มีโอกาสเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ รวมทั้งปรับปรุงเจตคติและเทคนิคต่าง ๆ อันจะส่งผลให้การเรียนการสอนและการปฏิบัติงานด้านอื่น ๆ สัมฤทธิ์ผลหรือบรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งไพฑูริย์ ลินลาวัฒน์<sup>25</sup> ได้เสนอแนะว่าสามารถจัดได้ 3 แบบ สรุปได้คือ

1. แบบที่จัดตามสะดวก (Unsystematic Programs) จะจัดบรรยายหรือประชุมเป็นครั้งคราว เช่น การประชุมพิเศษครูใหม่ เวลาที่จัดประมาณ 1-2 ชั่วโมง ไม่เกินครึ่งวัน ผู้บรรยายเป็นผู้ชำนาญพิเศษในด้านนั้นจริง ๆ และไม่นำเรื่องอุปกรณ์การสอนหรือเครื่องมือเครื่องใช้ หรือบริการด้านอื่น ๆ

2. แบบที่จัดอย่างมีระบบ (Systematic Programs) จะจัดกิจกรรมในทุก รูปแบบ คือ เมื่อมีการบรรยาย สัมมนาแล้ว จะมีการพิมพ์เอกสารเผยแพร่ เพื่อกระตุ้นให้อาจารย์เห็นความสำคัญของการสอน มีการให้คำแนะนำปรึกษา ให้ทุนอุดหนุน ระยะเวลาที่ใช้ในการจัดกิจกรรมเหล่านี้มีตั้งแต่ 1-2 ชั่วโมง ไปจนถึง 1-2 เดือน แล้วแต่กิจกรรมแบบใด

3. แบบที่จัดอย่างสมบูรณ์ (Comprehensive Programs) เป็นกิจกรรมที่จัดโดยมีแนวคิดว่าการพัฒนาคูควรได้มีการปรับปรุงหน่วยงานต่าง ๆ ที่ครูทำอยู่รวมทั้งปรับปรุงเจตคติของครูด้วย ซึ่งแนวคิดนี้กำลังได้รับความนิยมอย่างกว้างขวางในประเทศสหรัฐอเมริกา

การจัดกิจกรรมการพัฒนาคูสามารถเลือกจัดได้ทั้ง 3 แบบ ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับลักษณะของกิจกรรมนั้น ๆ และวัตถุประสงค์ของการพัฒนาคู ตลอดจนสอดคล้องกับความต้องการของสถาบัน

## 2. วิธีการพัฒนาครู

การดำเนินการพัฒนาบุคลากรจะเกี่ยวข้องกับการตัดสินใจเฉพาะอย่าง เช่น การตัดสินใจเลือกกิจกรรม ช่วงระยะเวลาสำหรับดำเนินกิจกรรม บุคลากรที่เกี่ยวข้อง เงินที่จะใช้จ่ายสิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ที่ต้องการ

โดยที่ระบบโรงเรียนประกอบด้วยคณะบุคคลเป็นจำนวนมาก มีหลายหน่วยงานหลายระดับ และหลายหน้าที่ เช่น บุคลากรฝ่ายการสอน ผู้บริหาร และฝ่ายบริการ เป็นต้น ดังนั้น แผนงานพัฒนาบุคลากรจึงต้องมีความเหมาะสมแก่บุคลากรแต่ละระดับและแต่ละหน้าที่ ดังที่ เมธี บิลันธานนท์<sup>20</sup> ได้เสนอแนะไว้ คือ

### 1. บุคลากรฝ่ายการสอน (Classroom Personnel)

การพัฒนาบุคลากรฝ่ายการสอน มีความมุ่งหมาย คือ เพื่อปรับปรุงบุคลากรทั้งด้านการศึกษาและความสามารถทั่ว ๆ ไป ของครูที่จะปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพในตำแหน่งที่ถือครองอยู่ นั่นคือพยายามที่จะแก้ปัญหาที่มีอยู่ทั้งของรายบุคคล และของหน่วยงาน โดยมุ่งที่จะพัฒนาครูในด้านต่าง ๆ เช่น

1. พัฒนาทักษะการสอนเป็นรายบุคคล
2. ความสามารถในการให้เนื้อหาสาระในการสอนทั้งหมดแก่นักเรียน
3. ให้สามารถใช้เทคโนโลยีทางการศึกษาในชั้นเรียนได้
4. ให้เข้าใจหน้าที่ของการศึกษาที่มีต่อสังคม ความสัมพันธ์ของการศึกษากับสังคม เศรษฐกิจ และโครงสร้างการปกครองของประเทศ
5. ให้สามารถทำงานร่วมกับครูคนอื่น ๆ ได้ และหาประสบการณ์การเรียนรู้ต่าง ๆ ได้อย่างต่อเนื่อง

## 2. บุคลากรฝ่ายบริหาร (Administrative Personnel)

การพัฒนาบุคลากรฝ่ายบริหารมุ่งในกิจกรรมที่จะช่วยให้บุคลากรฝ่ายบริหารที่มีข้อบกพร่องหรือ ขาดทักษะในการบริหารงานในหน้าที่ ให้มีโอกาสการพัฒนาเพื่อแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ซึ่งมักเกิดขึ้นในลักษณะต่าง ๆ เช่น

1. ไม่มีความสามารถในการตั้งจุดมุ่งหมายต่าง ๆ
2. ไม่มีความสามารถที่จะทำให้จุดมุ่งหมายบรรลุผล
3. ใช้เวลาไม่เหมาะสม
4. ไม่มีความตั้งใจที่จะมอบหมาย หรือ กระจายอำนาจความรับผิดชอบ
5. ไม่เห็นความแตกต่างในปัญหาต่าง ๆ ของบุคลากร
6. ขาดทักษะในการทำงานกับกลุ่มต่าง ๆ
7. มีลักษณะของการเป็นผู้นำที่ไม่เหมาะสม
8. ไม่เข้าใจพฤติกรรมของผู้ใต้บังคับบัญชา
9. ขาดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์
10. ไม่สามารถชักจูงผู้ใต้บังคับบัญชา

## 3. บุคลากรฝ่ายบริการ (Service Personnel)

บุคลากรฝ่ายบริการได้รับการจ้างไว้เพื่อให้บริการด้านการสนับสนุนงานในระบบโรงเรียน กิจกรรมพัฒนาบุคลากรฝ่ายนี้ควรจะได้กระทำโดยบุคคลที่มีอาชีพเฉพาะด้าน การพัฒนาบุคลากรฝ่ายนี้ควรจะได้กระทำโดยบุคคลที่มีอาชีพเฉพาะด้าน การพัฒนาบุคลากรฝ่ายนี้มุ่งที่หลักสำคัญ คือ

1. สำหรับผู้เข้าใหม่ย่อมต้องเรียนรู้ว่า จะต้องทำอะไร และทำอย่างไรเพื่อที่จะปฏิบัติงานที่เขารับผิดชอบอยู่ให้ดี การจัดให้มีกิจกรรมการฝึกงานที่จะเป็นต่าง ๆ จะสามารถปรับปรุงบุคลากรฝ่ายนี้ได้

2. ต้องให้บุคลากรฝ่ายบริการ ได้ทราบและระลึกถึงจุดหมายต่าง ๆ ของแผนการศึกษา

3. โดยที่เครื่องมือ เครื่องกลไกต่าง ๆ เป็นอุปกรณ์ที่มีราคาแพง และมีความซับซ้อนในการใช้มาก การฝึกฝน และพัฒนาการใช้เครื่องมือเหล่านี้รวมทั้งการควบคุม ดูแลรักษา จึงเป็นสิ่งจำเป็น

4. การมีบุคลากรไม่มีทักษะ หรือมีบุคลากรมากเกินไปจนความจำเป็น เป็นการสูญเสียเงินที่จะใช้ปรับปรุงแผนงานการศึกษา การพัฒนาบุคลากรจะช่วยทำให้บุคลากรดังกล่าวได้ปฏิบัติงานในหน่วยงานอย่างมีค่าควรแก่การลงทุนจ้างไว้ต่อไป

นั่นคือการพัฒนาบุคลากรฝ่ายการสอนหรือการพัฒนา ครู ควรจัดให้แก่ครูที่มีความสนใจและควรเลือกวิธีให้ตรงกับความต้องการของครูด้วยเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดต่อไปนี้เป็นวิธีการต่าง ๆ ที่ใช้ในการพัฒนาบุคลากร คือ

## 1. การบรรยาย (Lecture)

การบรรยายเป็นวิธีการที่เหมาะสมมากในการถ่ายทอดความรู้ในการให้ข้อมูล สามารถกำหนดขอบเขตเนื้อหาวิชาไว้ในเวลาที่เหมาะสมได้ เสียค่าใช้จ่ายต่ำ ผู้บรรยายที่มีความชำนาญ สามารถแสดงภาพพจน์ให้ผู้ฟังเห็นจริงเห็นจังได้ ทำให้เกิดศรัทธา และเต็มใจที่จะรับฟังข้อคิดเห็นจากการบรรยาย สามารถดึงดูดผู้ฟังให้ตั้งใจฟังและติดตามเรื่อง โดยไม่เบื่อหน่าย แต่การบรรยายเป็นวิธีการเรียนแบบ *Passive Learning* คือ ผู้เรียนไม่ได้มีส่วนร่วมในกิจกรรมการเรียนการสอน ไม่มีโอกาสในการแสดงออกซึ่งความคิดเห็น ทำให้เกิดความเบื่อหน่าย โดยเฉพาะถ้าผู้บรรยายไม่มีลีลาในการพูดที่ดี และเป็นวิธีการที่ไม่ส่งเสริมพัฒนาการทางด้านความคิดและทัศนคติ

นอกจากนี้ กิติมา ปรีดีติลลิก ยังได้กล่าวไว้ว่า "การบรรยายเป็นวิธีการพัฒนาครูวิธีการหนึ่ง ซึ่งประกอบด้วยผู้บรรยายฝ่ายหนึ่ง และผู้ฟังฝ่ายหนึ่ง การบรรยายจะได้ผลดี ผู้ฟังจะต้องตั้งใจฟัง ควรมีอุปกรณ์ประกอบการบรรยาย และมีการซักถาม"<sup>27</sup>

มีผลการวิจัยซึ่งทำการวิจัยโดย ไพฑูรย์ สินลารัตน์ และ ศรีเพ็ญ ศุภพิทยากุล<sup>28</sup> เรื่อง "ทัศนะของผู้เรียนที่มีต่อการสอนแบบบรรยาย" โดยศึกษาจากประชากรที่เป็นนิสิตคณะครุศาสตร์ปีที่ 1 และ 2 ที่เรียนวิชาวรรณกรรมไทยปัจจุบันในภาคต้นปีการศึกษา 2521 จำนวน 50 และนิสิตปีที่ 1 ของคณะอักษรศาสตร์ นิเทศศาสตร์ และครุศาสตร์ที่เรียนวิชาการศึกษาทั่วไปในภาคต้นปีการศึกษา 2521 จำนวน 86 คน พบว่า นิสิตชอบวิธีการสอนแบบบรรยายมากที่สุดอาจจะเนื่องมาจากความเคยชินจากการเรียนมาในชั้นต้น ๆ ที่จะไม่ต้องแสดงความคิดเห็นหรืออภิปราย วิธีการสอนที่ชอบรองลงมาตามลำดับคือ การสอนแบบอภิปราย ฝึกปฏิบัติ ที่ชอบน้อยที่สุดคือ การศึกษาด้วยตนเอง การสอนแบบฝึกปฏิบัติ เป็นประโยชน์กับตัวนิสิตมากที่สุด ผู้สอนแบบบรรยายที่ดีควรเป็นผู้ที่มีประสบการณ์ในวิชาที่สอน ซึ่งจะต้องแสดงออกมาในรูปของการมีเรื่องเล่าประกอบเนื้อเรื่องที่สอนจะทำให้สนุกและน่าสนใจขึ้น ซึ่งต่างจากความคิดเห็นของนิสิตปริญญาโทที่ผู้วิจัยได้เคยศึกษาพบว่า นิสิตปริญญาโทให้ความสนใจในการเตรียมการสอนและความรู้ที่จะสอนเป็นอย่างมาก

## 2. การประชุมปรึกษาหารือ (Conference)

วิญญู อังคนารักษ์ ได้กล่าวถึงความหมายของการประชุม คือ "การที่บุคคลกลุ่มหนึ่งประชุมกันเพื่อทำการศึกษาค้นคว้าเรื่องใดเรื่องหนึ่งภายใต้การนำของผู้เชี่ยวชาญ หรือผู้คงแก่เรียน วิธีนี้โดยมากใช้กันอยู่ในหมู่นักศึกษามหาวิทยาลัย ทำการวิจัยภายใต้การนำของศาสตราจารย์ แต่ว่าบุคคลประเภทอื่นก็ใช้ได้เหมือนกัน"<sup>29</sup>

กิติมา ปรีดีติลิก<sup>30</sup> ยังได้กล่าวไว้ว่า การประชุมเป็นการพบปะเพื่อปรึกษาหารือกันเกี่ยวกับเรื่องต่าง ๆ ของผู้ที่มีความสนใจ หรือเกี่ยวข้องในเรื่องเดียวกัน ปรึกษากันเพื่อแก้ปัญหาในทางปฏิบัติระหว่างผู้มีประสบการณ์ หรือผู้ที่มีความสนใจที่จะแก้ปัญหาาร่วมกัน

การประชุมลักษณะนี้จะใช้เมื่อมีวัตถุประสงค์ดังต่อไปนี้<sup>31</sup>

1. เพื่อชี้แจงทำความเข้าใจในปัญหาใดปัญหาหนึ่ง

(To Identify the Problem)

2. เพื่อสืบเสาะค้นคว้า (To Explore the Problem)

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

3. เพื่อสรุปผลการวิจัย (To Reach The Conclusion Based On Research)

4. เพื่อเสนอข่าวความรู้ (To Present Information)

สำหรับ พันัส หันนาคินทร์ ก็ได้กล่าวว่า "ควรจัดให้มีการประชุมปรึกษาหารือ เพื่อให้ทราบถึงความเป็นไปและสภาพของโรงเรียน หน้าที่ที่จะต้องรับผิดชอบของครูแต่ละคน"<sup>32</sup> ซึ่งมีผลงานวิจัย ของพัชรินทร์ จำรูญโรจน์ ได้กล่าวถึงลักษณะการจัดกิจกรรมการพัฒนาคณาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาของไทยว่า

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ได้จัดกิจกรรมเพื่อการพัฒนาคณาจารย์ก่อนเข้า กว้างขวาง ครอบคลุมในหลาย ๆ เรื่อง ได้แก่ การประชุมปรึกษาหารือ การ ประชุมนิเทศ และสัมมนาอาจารย์ใหม่ การบรรยายพิเศษ ตลอดจนการผลิตเอกสาร และสิ่งพิมพ์

สำหรับมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ได้จัดกิจกรรมเพื่อการพัฒนา คณาจารย์ ก่อนเข้า กว้างขวางพอสมควร กิจกรรมหลัก ๆ คล้ายกัน คือ การประชุม การฝึ กอบรม การรวบรวมและเผยแพร่ข้อมูลในรูปของเอกสารและสิ่งพิมพ์ และการพัฒนา การเรียนการสอนจะพัฒนาคณาจารย์ 3 กลุ่ม คือ ผู้บริหาร อาจารย์ และนักศึกษา ไป พร้อมกัน<sup>33</sup>

ชูชัย รัตนภิญโญพงษ์ ได้กล่าวถึงลักษณะกิจกรรมเพื่อพัฒนา คณาจารย์ ในสถาบัน อุดมศึกษาของประเทศอังกฤษ ไว้ดังนี้

1. การฝึกอบรม การประชุม มักจะจัดตามความสนใจของผู้เข้ารับ การ อบรม มีทั้งระยะสั้น และระยะยาว
2. การสัมมนา เป็นการสัมมนาเกี่ยวกับการศึกษา การแลกเปลี่ยนความ คิดเห็น และประสบการณ์ในปัญหาต่าง ๆ<sup>34</sup>

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

### 3. การสัมมนา (Seminar)

Paul Bergevin และ Dwight Moris ได้ให้ความหมายของการสัมมนาว่า "การสัมมนา หมายถึง กลุ่มของบุคคลกลุ่มหนึ่งที่จะมาร่วมกันเพื่อศึกษาค้นคว้า ในหัวข้อเรื่องใดเรื่องหนึ่ง ภายใต้การนำของผู้เชี่ยวชาญ หรือ ผู้ทรงคุณวุฒิ"<sup>35</sup>

การสัมมนา คือ การอภิปรายเป็นกลุ่มในระหว่างบุคคลที่มีประสบการณ์มาก โดยต้องการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกัน ส่วนมากหัวข้อสัมมนามักจะ ได้แก่ เรื่องที่ยังไม่เคยเตรียมการกันมาก่อน แต่เป็นหัวข้อเรื่องสั้น ๆ เฉพาะที่ควรจะต้องก่อให้เกิดข้อสงสัย หรือให้ความช่วยเหลือในเรื่องสวัสดิการบ้าง ข้อบกพร่องทางการบริหารบ้าง<sup>36</sup>

หรืออาจกระทำโดยมีเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์อื่น ๆ อีก เช่น "เพื่อชี้แจงทำความเข้าใจ ปัญหาใดปัญหาหนึ่ง เพื่อสืบเสาะค้นคว้า เพื่ออภิปรายหรือวางแผนการวิจัย เพื่อแลกเปลี่ยนผลงานกับบุคคลอื่น เพื่อสรุปผลการวิจัย หรือเพื่อเสนอข่าวความรู้"<sup>37</sup> ซึ่งบัณฑิต อินทรชั้น<sup>38</sup> ก็ได้แสดงความคิดเห็นไว้สอดคล้องกัน นอกจากนี้ กิติมา ปรีดีดีลิก ให้ความหมายไว้ว่า "คือ การที่คนมีปัญหาอย่างเดียวกัน ประสบการณ์คล้ายกันหรือทำงานอย่างเดียวกัน มาร่วมประชุม แลกเปลี่ยนความคิดเห็นกัน ช่วยกันคิดวิธีแก้ปัญหาลงและเสนอความคิดเห็นในการปรับปรุงงานให้ดียิ่งขึ้น"<sup>39</sup>

สำหรับการสัมมนาทางวิชาการ "ส่วนใหญ่จะเป็นการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและประสบการณ์ในปัญหาต่าง ๆ มากกว่าที่จะมุ่งด้านทฤษฎีหรือหลักการการศึกษาโดยตรง ซึ่งจะใช้เวลาประมาณ 1-3 วัน"<sup>40</sup> ในปัจจุบัน การจัดสัมมนามักกระทำกันเป็นลักษณะการจัดให้มีการแสดงความคิดเห็นร่วมกันเป็นกลุ่ม ซึ่งก็อาจจะมีการเปลี่ยนแปลงหรือยืดหยุ่นได้ตามความเหมาะสม ในลักษณะนี้ส่วนมากเป็นการเชิญผู้ทรงคุณวุฒิ ในแต่ละสาขามารายตามหัวข้อที่กำหนดไว้ก่อน ซึ่งหัวข้อนั้นจะมีความสอดคล้องกับหัวข้อการสัมมนา เพื่อที่จะให้ผู้เข้าร่วมสัมมนาได้นำไปตั้งขอบเขตของปัญหาและกำหนดเกณฑ์ต่าง ๆ ในการที่จะร่วมพิจารณาปัญหา และ

ผู้ร่วมสัมมนาทุกคนจะมีโอกาสในการซักถามปัญหาและร่วมอภิปรายด้วย หรือ "ในบางครั้งการสัมมนาอาจจัดแบ่งผู้สัมมนาเป็นกลุ่มย่อย ๆ ซึ่งมีจำนวนไม่มากนัก ให้อภิปรายปัญหาที่กำหนดไว้โดยมีวิทยากรเป็นผู้คอยให้คำแนะนำ"<sup>41</sup> ซึ่งสอดคล้องกับแนวความคิดของ อุทัย หิรัญโต<sup>42</sup> ซึ่งได้ให้ทัศนะไว้ตรงกัน

กล่าวโดยสรุปการสัมมนาและการสัมมนาทางวิชาการ เป็นการจัดให้ครูได้มาประชุมกันเพื่อแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและประสบการณ์ ในที่ประชุมจะมีการวิเคราะห์ปัญหาเสนอแนวความคิดเห็นในการแก้ปัญหา สรุปทางเลือกในการแก้ปัญหาหรืออาจจัดขึ้นเพื่อซักซ้อมความเข้าใจระหว่างกลุ่มต่าง ๆ ให้เข้าใจนโยบายวางแผนงานที่ดำเนินไปนั้น ควรจะปรับปรุงแก้ไขกันอย่างไรบ้าง อย่างไรก็ตามผู้ร่วมสัมมนาทุกคนควรเป็นผู้รู้ถึงปัญหาต่าง ๆ เป็นอย่างดีด้วยทั้งนี้เพราะ "สมาชิกถ้าไม่มีความรู้ซึ่งในวงงานนั้น ๆ ย่อมยากแก่การที่จะหาวิธีแก้ไขในเรื่องนั้น ๆ ได้"<sup>43</sup> ผู้นำการสัมมนาจะจัดเตรียมเอกสารประกอบการสัมมนา แจกจ่ายให้ผู้เข้าร่วมสัมมนาทุกคนและการสัมมนาเหมาะสำหรับคนกลุ่มเล็ก ๆ

#### 4. การอภิปราย (Discussion)

การอภิปรายเป็นวิธีการพัฒนาซึ่งมีลักษณะของการพัฒนาเป็นกลุ่ม เป็นการเผยแพร่ความคิดหรือความรู้อันเป็นประโยชน์แก่ครู

การอภิปราย หมายถึง การซักถาม เพื่อให้เกิดความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการทำงาน จัดออกเป็น 2 ลักษณะคือ การอภิปรายแบบมีโครงสร้างและการอภิปรายแบบไม่มีโครงสร้าง

ดั่งที่ ชนิษฐา วิเศษสาทร และมุกดา ศรียงค์ ได้เสนอแนะว่า

การใช้วิธีการอภิปรายมีขึ้นเพื่อให้มีการถกเถียงปัญหาโดยให้ผู้รับการอบรมได้มีส่วนร่วมด้วย โดยปกติควรทำเป็นกลุ่มไม่เกิน 30 คน ผู้นำการอภิปรายจะต้องมีทักษะเป็นอย่างดี และมีการวางแผนอย่างรัดกุม เพื่อให้ผู้เข้าร่วมอภิปรายสามารถแสดงความคิดเห็นได้อย่างเต็มที่<sup>44</sup>

ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ ศิริโสภาคย์ บูรพาเดชะ ซึ่งกล่าวว่า

การอภิปราย เป็นวิธีการ ต้องมีการเตรียมล่วงหน้าสำหรับจุดมุ่งหมายใดโดยเฉพาะ และอาจใช้ประกอบกับวิธีอื่น ๆ เช่น การบรรยาย การใช้ภาพยนตร์และโทรทัศน์ เมื่อเปรียบเทียบข้อแตกต่างระหว่างการบรรยายและการอภิปรายแล้ว จะเห็นได้ว่า การใช้การอภิปรายในกลุ่มที่มีสมาชิกจำนวนไม่มากนัก จะได้รับผลดีว่าการใช้วิธีการบรรยาย และถ้าหากเนื้อหาของสิ่งที่เรียนต้องการให้กระจ่างยิ่งขึ้นก็ควรใช้การอภิปราย เพราะการอภิปรายเป็นการติดต่อชนิดสองทาง ซึ่งจะช่วยเพิ่มการสนใจของผู้เรียน ทำให้ผู้เรียนสามารถตรวจสอบข้อผิดพลาด มีปฏิริยาโต้ตอบสมาชิกด้วยกันในกลุ่ม และต่อครูผู้สอน

การใช้การอภิปรายช่วยเพิ่มอัตราการเรียนรู้และความจำแทนที่ครูผู้ฝึกจะบอกเล่าถึงคำตอบ เขาจะใช้วิธีตั้งคำถามและสร้างภาวะการณ์ที่ทำให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมสามารถค้นคว้าหาคำตอบแก่ตนเองได้ มีการประเมินความคิดของตนเอง ทักษะ บุคลิกภาพและความรู้ของผู้เข้ารับการอภิปรายจะเป็นสิ่งที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพของการอภิปราย ช่วยลดการต่อต้านการเปลี่ยนแปลงใด ๆ ของกลุ่ม ส่งเสริมการเรียนรู้พฤติกรรมใหม่ ๆ ของสมาชิกในกลุ่ม

การอภิปรายจะได้ผลดี ควรมีหลักดังนี้

1. หัวหน้ากลุ่มมีความสามารถ สามารถดำเนินการตามหลักของการปรึกษาหารือที่ดี
2. เตรียมหัวข้อในการอภิปราย
3. มีห้องฝึกอบรมที่เหมาะสม เครื่องอุปกรณ์พร้อม
4. จำนวนสมาชิกในการอภิปรายต้องไม่มากนัก ประมาณ 15-30 คน
5. หัวหน้ากลุ่มต้องมีการพูดกันอย่างเป็นมิตร
6. พยายามให้ผู้เข้าร่วมการอภิปรายทุกคนแสดงความคิดเห็นของตน ไม่ว่าจะเป็นการเสนอแนะหรือการหักท้วง
7. มีการสรุปผลการอภิปราย<sup>45</sup>

การอภิปรายดีกว่าการบรรยายในแง่ที่ว่า ผู้เข้าร่วมอบรมมีส่วนต่อการอภิปราย เพราะไม่ได้ถูกบังคับให้ต้องฟังความคิดเห็นจากผู้สอนอย่างเดียว เขามีสิทธิที่จะแสดงออกถามปัญหาหรืออภิปรายปัญหาได้ ซึ่งนอกจากจะได้รับความรู้จากผู้ทำการอบรมโดยตรงแล้วยังได้รับแนวความคิดต่าง ๆ จากผู้เข้าร่วมอบรมคนอื่น ๆ ด้วย ทำให้ไม่เกิดการเบื่อหน่ายหรือนั่งหลับเหมือนกับการได้รับการอบรมจากวิธีการบรรยาย การอภิปรายทำให้ผู้เข้าร่วมประชุมได้รับความคิดเห็นต่าง ๆ ทุกแง่ทุกมุมจากผู้เข้าร่วมประชุม แต่ก็มีจำนวนไม่มากเป็นกลุ่มเล็ก ๆ จึงไม่อาจใช้ได้เสมอไป ประการที่สองการอภิปรายมักจะดำเนินไปอย่างเชื่องช้าเสียเวลา เพราะผู้เข้าประชุมต่างก็แสดงความคิดเห็นกันต่าง ๆ นานา ทั้งในประเด็นและนอกประเด็นกว่าจะนำมาเข้าเรื่องก็ใช้เวลาไปมาก

## 5. การจัดให้ฝึกงาน (Internship)

การจัดให้ฝึกงานเป็นการสอนงาน โดยให้ลงมือปฏิบัติงานจริง ในการนี้จะทำเป็นรายบุคคลหรือเป็นกลุ่มก็ได้ ในระยะแรกควรอธิบายให้เข้าใจถึงหลักเกณฑ์ และวิธีการปฏิบัติงานก่อน แล้วจึงให้ลงมือปฏิบัติงานด้วยตนเอง ซึ่ง สมพงษ์ เกษมสิน ได้จัดลำดับขั้นของการจัดให้ฝึกงาน สรุปได้ดังนี้

1. อธิบายให้ทราบถึงหลักและวิธี โดยทั่วไป
2. สาธิตให้ดูจากของจริง
3. ให้ผู้เข้ารับการจัดให้ฝึกงานทดลองปฏิบัติ
4. แก้ไขข้อบกพร่อง และชี้แจงให้ผู้รับการฝึกอบรมทราบ
5. ติดตามดูการทดลอง ปฏิบัติงาน และให้ทดลองทำซ้ำหลาย ๆ ทน จน

แน่ใจว่าจะสามารถทำได้ด้วยตนเอง<sup>46</sup>

เสนาะ ดิยาวัว และคณะได้ให้ความเห็นว่า

การจัดให้ฝึกงาน เป็นโครงการอบรมที่จัดขึ้นร่วมกันระหว่างสถานศึกษา และองค์การธุรกิจ วิธีการ ก็คือ เลือกครูขึ้นมาจำนวนหนึ่งให้ศึกษาวิชาการ อย่างหนึ่งจนจบหลักสูตรที่กำหนดไว้ แล้วให้ครูกลุ่มนั้นไปทำงานในโรงงาน อุตสาหกรรมแห่งหนึ่งซึ่งเป็นงานที่ต้องอาศัยความรู้ความสามารถตามหลักสูตร ที่เรียนมาจากสถานศึกษานั้นเป็นระยะเวลาหนึ่งจนเห็นว่าพอที่จะออกไป ทำงานจริง ๆ ได้ซึ่งเท่ากับสอนภาคทฤษฎีที่สถานศึกษาและภาคปฏิบัติที่โรงงาน จนกระทั่งสามารถปฏิบัติงานได้ การฝึกอบรมประเภทนี้ตามปกติใช้กันงานที่ ต้องการความรู้ความชำนาญสูงหรืองานอาชีพ เช่น หมอ ทนายความ นักบัญชี เป็นต้น การฝึกหัดงานมีจุดมุ่งหมายที่สำคัญให้ผู้รับการฝึกงานมีความรู้ความ समดุ ลก ระหว่างภาคทฤษฎีและภาคปฏิบัติ นักเรียนก็นำเอาประสบการณ์จากการ ทำงานในระยะหนึ่งมาเสริมสร้างความรู้ภาคทฤษฎีที่ตนเรียนมาในห้องเรียน ให้มีความเข้าใจยิ่งขึ้น จะได้เห็นความแตกต่างระหว่างทฤษฎีและภาคปฏิบัติ เป็นการกระตุ้นให้ผู้รับการอบรมกระตือรือร้นที่จะทำงานในอาชีพนั้นมากขึ้น อย่างไรก็ตามก็มีผลเสียอยู่บ้าง เนื่องจากเป็นวิธีที่ชักช้าเสียเวลา ใช้เวลานาน หากไม่มีความอดทนพอก็จะรอไม่ได้ทั้งผู้รับการอบรมและบริษัทเอง โดยเฉพาะ ผู้รับการฝึกหัดงานที่ไม่มีความตั้งใจพออาจจะทิ้งไปเสียกลางคันก็ได้<sup>47</sup>

วิชาชีพบางอย่างจำเป็นต้องให้ผู้เข้าทำงานใหม่เข้าทำการฝึกจริง ๆ ในสถานการณ์ ทำงานตามปกติเพื่อให้บุคลากรเรียนรู้การทำงานในหน้าที่ตามปกติที่คนจะต้องรับผิดชอบต่อไป การฝึกงานเช่นนี้จำเป็นต้องมีผู้ควบคุมดูแล ให้คำปรึกษาในขณะฝึกงาน และอาจมีการเข้าชั้น เรียนเป็นบางครั้ง เช่น สัปดาห์ละครั้งเพื่อได้มีการปรึกษาหรือหาทางแก้ปัญหาที่ประสบในการ ฝึกหัดงาน

ประโยชน์ที่ได้รับจากการส่งครูไปฝึกงานในสถานประกอบการ นอกจากทักษะของครูจะเพิ่มขึ้นแล้ว ยังช่วยให้ครูมีความมั่นใจในการปฏิบัติงานและยังเป็นการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างสถานศึกษา และสถานประกอบการอีกทางหนึ่ง

## 6. การหมุนเวียนตำแหน่งหรือการสับเปลี่ยนหน้าที่ (Rotation)

สมพงษ์ เกษมสิน ได้ให้ความเห็นว่า

การแต่งตั้งโยกย้ายสับเปลี่ยนหน้าที่การงาน (Transfer) หมายถึง การเปลี่ยนแปลงจากตำแหน่งหนึ่งไปปฏิบัติหน้าที่การงานยังอีกตำแหน่งหนึ่ง การโยกย้ายต่างกับการเลื่อนตำแหน่ง คือ การเลื่อนตำแหน่งเป็นการเปลี่ยนแปลงตามแนวดิ่ง (Vertical move) ซึ่งมีลักษณะเป็นการเปลี่ยนแปลงที่มีความรับผิดชอบมากขึ้น มีสถานภาพสูงขึ้นและได้รับค่าจ้างเงินเดือนสูงขึ้นด้วย ส่วนการโยกย้ายตำแหน่งเป็นการเปลี่ยนแปลงตามแนวนอน (Horizontal Move) กล่าวคือ จะต้องมียศตราเงินเดือนเท่าเดิม มีปริมาณงานและความรับผิดชอบใกล้เคียงกับตำแหน่งเดิม<sup>48</sup>

ตามที่มาตรา 49 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2518 บัญญัติไว้ว่า "การย้ายข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ดำรงตำแหน่งใด ไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งอื่นใดในกรมเดียวกัน ต้องย้ายไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับเดียวกัน"<sup>49</sup> อย่างไรก็ตาม Edwin B. Flippo ได้ให้ความคิดเห็นเกี่ยวกับความมุ่งหมายและผลประโยชน์ที่จะได้รับเกี่ยวกับการแต่งตั้งโยกย้ายสับเปลี่ยนหน้าที่การงานไว้ดังต่อไปนี้

การบริหารบุคคลในองค์กรนั้น บางกรณีเมื่อบรรจุและแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งต่าง ๆ แล้ว ภายหลังประสบปัญหาว่า ได้บรรจุคนไม่เหมาะสมกับงาน อันอาจจะมีสาเหตุจากการพิจารณาบุคลิกภาพของคนผิดไป หรือบุคคลผู้นั้นเกิด

เปลี่ยนทัศนคติจนกลายเป็นคนที่ไม่เหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ที่ได้รับแต่งตั้ง ดังนั้น จึงจำเป็นต้องแต่งตั้ง โยภย้ายสับเปลี่ยนหน้าที่การงานเสียใหม่ให้เหมาะสม<sup>50</sup>

กระทรวงศึกษาธิการได้กำหนดนโยบายไว้ว่า

กระทรวงศึกษาธิการมีนโยบายในการย้ายครูอาจารย์ประจำปี เหมือนกับ กระทรวง ทบวง กรม อื่น ๆ โยภย้ายสับเปลี่ยนข้าราชการในสังกัด เพื่อกระจายผู้ที่มีความรู้ความสามารถไปปฏิบัติงานรับผิดชอบช่วยเหลือท้องถิ่นต่าง ๆ อย่างกว้างขวางทั่วถึง ซึ่งกระทรวงศึกษาธิการจะพยายามกระจายครู-อาจารย์ที่มีความรู้ความสามารถออกไปปฏิบัติงานในสถานศึกษาต่าง ๆ ทั่วประเทศเพื่อช่วยกันพัฒนาคุณภาพทางการศึกษา<sup>51</sup>

ประมวล รุจนเสรี ได้ให้แนวความคิดเกี่ยวกับการสับเปลี่ยนข้าราชการที่มีความรู้ความสามารถให้ไปช่วยพัฒนาหน่วยงานที่ยังด้อยคุณภาพให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นกว่าเดิม ซึ่งนอกจากจะเป็นการพัฒนาหน่วยงานแล้วยังช่วยในการพัฒนาคนด้วย เพราะข้าราชการที่ย้ายสับเปลี่ยนหน้าที่ "ได้รอบรู้งานด้านต่าง ๆ หลายด้าน อันจะเป็นการเพิ่มพูนประสบการณ์ในการทำงาน และเป็นผลดีต่อการบริหารข้าราชการโดยส่วนรวม เพราะถ้าให้ข้าราชการผู้ใดปฏิบัติหน้าที่ใดหน้าที่หนึ่งติดต่อกันเป็นเวลานาน ผลที่เกิดขึ้นก็คือจะทำให้การปฏิบัติงาน...มีลักษณะเป็นงานประจำวัน (Routine) ไม่มีโอกาสได้ศึกษาเรียนรู้งานใหม่ ๆ เพิ่มเติม และไม่มีโอกาสริเริ่มงานใหม่..."<sup>52</sup> และการที่ข้าราชการปฏิบัติหน้าที่ใดหน้าที่หนึ่งเป็นเวลานานมักจะมีผลสำคัญผิดว่าตนเป็นเจ้าของส่วนราชการนั้น และข้าราชการในสังกัดของตน ผลที่ตามมาก็คือ

....จะมีการสร้างอำนาจ สร้างอาณาจักร ขยายหน่วยงาน และขยายอิทธิพลกำลังคนของหน่วยงานตน หรือมีการแต่งตั้ง โยภย้ายข้าราชการพวกของตนเข้ามา นอกจากนั้นถ้าเป็นข้าราชการที่ปฏิบัติงานในท้องถิ่น เมื่ออยู่ที่ใดเป็นเวลานานก็อาจจะทำให้เกิดการสร้างอิทธิพลขึ้นมาในท้องถิ่นนั้น ๆ ทำให้การปฏิบัติราชการเป็นการ

มุ่งหวังเพื่อประโยชน์เฉพาะตนมากกว่าจะเป็นการปฏิบัติงานเพื่อส่วนรวมและ  
ประเทศชาติ<sup>53</sup>

ข้าราชการที่ดำรงตำแหน่งระดับผู้บริหารย่อมมีโอกาสสร้างอาณาจักรและอิทธิพล  
มาก ดังนั้นสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน จึงได้กำหนดหลักเกณฑ์ให้มีการ  
โยกย้ายสลับเปลี่ยนหมุนเวียนนักบริหาร โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน  
ตามบทบัญญัติของ

มาตรา 54 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2518 ว่า  
ให้มีการสลับเปลี่ยนหน้าที่ย้ายหรือโอนข้าราชการพลเรือนสามัญ ผู้ดำรงตำแหน่งระดับ  
7 ระดับ 8 ระดับ 9 และระดับ 10 จึงเป็นตำแหน่งที่มีลักษณะบริหารตามที่สำนักงาน  
คณะกรรมการข้าราชการพลเรือนกำหนด โดยมิควรให้อยู่ปฏิบัติหน้าที่เดียวกันนานเกิน  
กว่า 4 ปี<sup>54</sup>

ดังนั้น การแต่งตั้ง โยกย้ายสลับเปลี่ยนหน้าที่การงาน จึงกระทำเพื่อ

1. ปรับปรุงตนให้เหมาะสมกับงาน
2. พัฒนาคุณภาพของคนและงาน
3. ป้องกันการสร้างอาณาจักรและอิทธิพล

นอกจากนี้ยังช่วยยกระดับบุคลากรที่เบื่อนายต่อการปฏิบัติงาน ในตำแหน่งหน้าที่นั้น ๆ  
มาเป็นเวลานาน ให้มีความกระตือรือร้นต่อตำแหน่งหน้าที่ใหม่ อันจะก่อให้เกิดผลดีต่อตนเอง  
ทางด้านสุขภาพจิต และมีขวัญกำลังใจที่จะปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ ในด้านการหมุนเวียน  
ตำแหน่ง อัจฉรา สังข์สุวรรณ<sup>55</sup> ได้ทำการศึกษาพบว่า "หน่วยงานได้ดำเนินการหมุนเวียน  
ตำแหน่งของอาจารย์และเจ้าหน้าที่ โดยมีทั้งกรณีไม่จัดให้มีการสลับเปลี่ยนหน้าที่การงานและจัด  
ให้มีการสลับเปลี่ยนหน้าที่การงานตามความจำเป็นของหน่วยงานและความต้องการของอาจารย์  
ชันทดา เหมือนแก้ว<sup>56</sup> และมาลี วิษณุกุล<sup>57</sup> ได้พบว่า การสลับเปลี่ยนหน้าที่การงานในความ  
คิดเห็นของผู้บริหาร และครู-อาจารย์ได้มีการปฏิบัติอยู่ในเกณฑ์น้อย

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

## 7. การทดลองการปฏิบัติงาน (Probation)

การทดลองการปฏิบัติงาน หมายถึง การให้บุคคลทดลองทำงานอยู่ระยะหนึ่งในตำแหน่งใหม่ ที่เห็นว่าเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ เมื่อเห็นว่าผลของงานอยู่ในเกณฑ์มาตรฐานหรือมีประสิทธิภาพก็จะบรรจุลงในตำแหน่งนั้น ๆ ในเวลาต่อมา

ดังที่ กิติมา ปรีดีติติก ได้เสนอแนะไว้ คือ

การทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการเป็นกระบวนการสรรหาอีกชั้นหนึ่งที่จะคัดเลือกให้ได้คนที่ดีที่สุดเข้ารับราชการ การทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการจะมีผลช่วยให้ทางราชการได้เลือกคนอย่างลึกซึ้งละเอียดรอบคอบ และใช้เวลาานพอสมควรจนเป็นที่แน่ใจว่าบุคคลนั้นมีความประพฤติ มีความรู้ ความสามารถเหมาะสมในตำแหน่งที่ได้รับแต่งตั้งก็ให้ปฏิบัติหน้าที่นั้นต่อไป แต่ถ้าหากเห็นว่าไม่เหมาะสมที่จะปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งที่ได้รับแต่งตั้งก็ให้ปฏิบัติหน้าที่นั้นต่อไป แต่ถ้าหากเห็นว่าไม่เหมาะสมที่จะปฏิบัติหน้าที่ราชการ ในตำแหน่งที่ได้รับมอบหมายแต่งตั้งก็สั่งให้ออกจากราชการไป

ในองค์การธุรกิจ เมื่อผู้สมัครผ่านการคัดเลือกแล้ว จะยังไม่ถือว่าเป็นพนักงานหรือคนงานประจำอย่างสมบูรณ์ จนกว่าจะพ้นระยะการทดลอง เพื่อดูความสามารถเสียก่อน ประมาณ 1-6 เดือน เพื่อให้เป็นที่แน่ใจว่ามีความรู้ ความสามารถ ความขยันของงาน ลักษณะและสภาพงาน ผลประโยชน์ที่เขาได้รับ ความสัมพันธ์กับคนอื่นเหมาะสมกับผู้นั้นอย่างแท้จริงหรือไม่ แม้แต่ในวงงานราชการเองก็เช่นเดียวกัน การบรรจุราชการนั้นจะต้องมีการทดลองปฏิบัติราชการอย่างน้อย 6 เดือน เพื่อทดสอบความสามารถและความเหมาะสมในการปฏิบัติงาน การทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการไม่ใช้การทำพอเป็นพิธีตามกฎหมาย ผู้บังคับบัญชาควรจะต้องติดตามดูผลงานตลอดระยะเวลาที่ทดลองปฏิบัติราชการ ในทางปฏิบัติส่วนราชการส่วนใหญ่นำการทดลองปฏิบัติหน้าที่

ราชการไปใช้เพื่อให้ครบกระบวนการสรรหาตามขั้นตอนที่กฎหมายกำหนดไว้  
เท่านั้นเอง<sup>58</sup>

## 8. การฝึกกับผู้ชำนาญในสถานประกอบการ (Apprenticeship Training)

การฝึกกับผู้ชำนาญในสถานประกอบการ เป็นการสอนงาน โดยให้ลงมือปฏิบัติงานจริง ๆ โดยการให้บุคลากรเข้าไปทำงานในฐานะลูกมือ หรือผู้ช่วยไปพลางก่อน เพื่อฝึกพัฒนาทักษะและทัศนคติให้ดีขึ้น ซึ่งถือว่าเป็นการพัฒนาบุคลากรที่ได้ผล และนิยมกันอย่างแพร่หลาย

ดังที่ ชนิษฐา วิเศษสาธิต และมุกดา ศรียง ได้เสนอแนะไว้ คือ

เป็นการฝึกเกี่ยวกับงานฝีมือที่ต้องการทักษะสูง พนักงานใหม่จะต้องได้รับการฝึกฝนจากพนักงานที่ชำนาญงานแล้วตัวต่อตัว เป็นเวลาหลายปี (อาจถึง 5 ปี) โดยคนงานใหม่ทำหน้าที่คอยช่วยเป็นลูกมือ และเรียนงานไปที่ละน้อย โดยเฉพาะการฝึกฝนเป็นช่างประปา ช่างไม้ ช่างไฟฟ้า สำหรับในระดับกับบริหาร มีการนำหลักการฝึกนี้มาประยุกต์ใช้ โดยเรียกว่าการฝึกเป็นผู้บริหาร<sup>59</sup>

ในอุตสาหกรรมที่เกี่ยวข้องกับช่างเทคนิคต่าง ๆ เช่น งานโลหะ งานก่อสร้าง การฝึกอบรมโดยการรับบุคลากรใหม่ให้เป็นลูกมือ หรือผู้ช่วยของผู้ชำนาญงานอยู่แล้ว เพื่อเรียนรู้งานจนกว่าจะเป็นงานและรับผิดชอบงานได้ด้วยตนเอง การฝึกอบรมวิธีนี้ในหมู่อุตสาหกรรมขนาดย่อมหรืออุตสาหกรรมในครอบครัวมักไม่มีกฎเกณฑ์แบบแผนชัดเจนตายตัว เมื่อบุคลากรฝึกหัดงานจนเป็นแล้วก็อาจแยกตัวเองไปทำงานที่อื่นหรือดำเนินธุรกิจของตนเองได้ตามแต่ความสามารถ ความต้องการและความพร้อมของตนเอง แต่ในต่างประเทศที่มีระบบการฝึกอบรมแบบนี้ แน่นนอนเวลาที่ใช้อยู่มายาวนาน และโอกาสในการฝึกงานมักมีจำกัด เพราะสภาพ สมาคม อาชีพหรือหน่วยงานจ้างคนงาน นักออกกระเปียบรัดกุม ในอันที่จะผูกพันให้ตัวผู้มาฝึกงานให้ต้องทำงานกับหน่วยงานที่ตนฝึกอยู่ เพราะการฝึกงานชนิดนี้กินเวลานานและต้อง

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สิ้นเปลืองวัสดุอุปกรณ์อื่น ๆ

## 9. การประชุมเชิงปฏิบัติการ (Workshop)

การประชุมเชิงปฏิบัติการ (Workshop) เป็นเทคนิคการฝึกอบรมอย่างหนึ่ง เป็นทั้งด้านวิชาการหรือทฤษฎี (Theory) และด้านปฏิบัติ (Practice) สำหรับการปฏิบัตินั้นก็คำนึงถึงสภาพการณ์หรือโลกอันแท้จริง (Real Situation of Real World) ก็จะมีส่วนเสริมสร้างให้ผู้เข้ารับการอบรมนำเอาสิ่งที่ตนเรียนรู้ไปปฏิบัติในสภาพการทำงานที่แท้จริงของเขา”<sup>60</sup>

ส่วน ภาณุโย สารธ<sup>61</sup> ได้สนับสนุนเพิ่มเติมว่า การประชุมเชิงปฏิบัติการเป็นการให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมฟังบรรยายในภาคเช้า และเข้าห้องทดลองปฏิบัติตามเรื่องที่ได้เรียนตอนเช้าในภาคบ่าย เป็นการฝึกปฏิบัติการตามทฤษฎีที่ได้เรียนมา เท่ากับได้ประยุกต์ทฤษฎีอย่างเต็มที่ทันทีที่ได้เรียนรู้ใหม่ ๆ โอกาสที่จะเข้าใจจึงมีมาก และกิติมา ปรีดีติลล ได้กล่าวว่า "การประชุมเชิงปฏิบัติการ เป็นการประชุมที่มีผู้ที่มีความรู้ มีประสบการณ์และผู้เชี่ยวชาญ มาร่วมประชุมกันเพื่อปฏิบัติงานอย่างใดอย่างหนึ่ง เป็นการแก้ปัญหาที่มีอยู่”<sup>62</sup>

โดยทั่วไปเชื่อว่า การประชุมเชิงปฏิบัติการจะสามารถช่วยให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้เพิ่มพูนความรู้ตลอดจนได้รับประสบการณ์ตรง นอกจากนี้ อุทัย หิรัญโต<sup>63</sup> ได้กล่าวสนับสนุนว่า การฝึกอบรมสามารถทำให้การบริหาร การควบคุมงาน การติดต่อสื่อสาร และการประสานงานดีขึ้น ตลอดจนช่วยลดค่าใช้จ่าย แรงงาน และเวลาในการปฏิบัติงานให้น้อยลงอีกด้วย สำหรับการประชุมเชิงปฏิบัติการควรมีเครื่องมืออุปกรณ์ในการฝึกทักษะอย่างครบถ้วน จึงอาจกล่าวสรุปได้ว่า การประชุมเชิงปฏิบัติการมีความมุ่งหมายสำคัญคือ ต้องการให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้พัฒนาความรู้ ความสามารถ ทักษะ ตลอดจนเปลี่ยนแปลงเจตคติ และพฤติกรรมไปในทางที่พึงประสงค์ เพื่อให้ เกิดประโยชน์สูงสุดต่อหน่วยงาน

## 10. การศึกษาต่อเพิ่มเติม การศึกษาพิเศษ (Special Education)

ภิญโญ สารร ให้ความคิดเห็นว่า การส่งข้าราชการไปศึกษาต่อเป็นกิจกรรมสำคัญประการหนึ่ง ในกระบวนการบริหารงานบุคคลสมัยใหม่ โดยเฉพาะบุคลากรที่ปฏิบัติหน้าที่ทางการศึกษา ซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบโดยตรงเกี่ยวกับให้การศึกษาอบรม "คน" ซึ่งเป็นทรัพยากรที่สำคัญที่สุดของประเทศทั้งในด้านเศรษฐกิจ สังคม และการเมือง ให้มีคุณภาพ "ปัญหาที่เคยได้ทราบมากก็คือ ปัญหาเกี่ยวกับความรู้ของครู ซึ่งปรากฏว่าในระยะแรกที่ครูสำเร็จการศึกษามาจากสถานศึกษาต่าง ๆ มาทำงานการสอนของครูจะมีคุณภาพสูงเท่ากับวุฒิที่เรียนมา แต่ปีต่อปีคุณภาพและความรู้จะลดลง เมื่อนานไปจะเหลือเพียงระดับชั้นที่ครูสอนอยู่เท่านั้น"<sup>๘๔</sup>

ดังนั้น บุคลากรที่เกี่ยวข้องทางด้านการศึกษาจะต้อง ได้ความรู้เพิ่มเติมอยู่เสมอ

การให้โอกาสแก่ข้าราชการเพื่อศึกษาต่อหรือเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ และช่วยให้เป็นผู้ที่มีความเชี่ยวชาญในการทำงาน ทำให้ข้าราชการมีความมั่นใจในตัวเอง เข้าใจจุดมุ่งหมายในการทำงานดีขึ้นและโอกาสที่จะได้เลื่อนฐานะก็มีมากขึ้น ย่อมเป็นเรื่องจำเป็นและเป็นผลตอบแทน (Reward) ที่ผู้บังคับบัญชาควรส่งเสริม เพราะนอกจากจะเป็นการเสริมสร้างกำลังใจให้แก่ข้าราชการแล้ว ยังเป็นการสร้างบรรยากาศและสัมพันธภาพที่ดีระหว่างกันต่อไปด้วย<sup>๘๕</sup>

การศึกษาต่อเนื่องเพิ่มเติม (Upgrading) เป็นวิธีที่จำเป็นสำหรับการพัฒนาบุคลากร

....เป็นการเพิ่มวุฒิของบุคลากรให้มีความรู้ดีขึ้น หรือให้ได้รับความรู้ใหม่ ๆ เพราะวิธีทำงานและเครื่องมือปฏิบัติงานเปลี่ยนแปลง การให้ไปศึกษาและดูงานในต่างประเทศก็จัดเป็นการพัฒนาบุคลากรประเภทหนึ่ง การที่บุคลากรทำงานอยู่ ณ ที่ใดนาน ๆ ความรู้ ความสามารถอาจล้าสมัยไม่ทันโลกหรืออาจใช้วิธีการใหม่ ๆ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ไม่เป็น หน่วยงานจึงต้องทาทางส่งบุคลากรหรือคนงานไปศึกษาต่อ หรือศึกษา  
เพิ่มเติมในสถานศึกษาระดับสูง การส่งไปอาจส่งไปศึกษาต่อระดับปริญญาต่าง ๆ  
ในต่างประเทศเพิ่มเติมหรือส่งไปตุงานก็ได้<sup>๕๖</sup>

นั่นคือ การส่งเสริมให้มีการศึกษาต่อและการศึกษาพิเศษ เพื่อให้ครูได้มีโอกาสเพิ่ม  
วุฒิ เพิ่มพูนความรู้ ทักษะในการที่จะนำเทคนิคและประสบการณ์ใหม่ ๆ มาพัฒนาการเรียน  
การสอน ให้ทันต่อเหตุการณ์ และความเปลี่ยนแปลงตามสภาพของสิ่งแวดล้อมและสังคมที่เจริญ  
ก้าวหน้าอยู่เรื่อย ๆ

การศึกษาต่อของครูอาจจะกระทำตามความต้องการของ โรงเรียน กล่าวคือ

ศึกษาต่อในสาขาวิชาที่ตรงกับความต้องการของทางสถานศึกษา หรืออาจจะ  
ศึกษาต่อตามความต้องการของครูเอง ซึ่งสาขาที่ทำการศึกษาต่ออาจจะไม่ตรงกับ  
ความต้องการของสถานศึกษาก็ได้ การศึกษาต่อของครูย่อมจะต้องกระทบกระเทือน  
ต่อการสอนและเพิ่มภาระให้แก่ครูท่านอื่นเป็นธรรมดา ผู้บริหารควรมีนโยบายที่  
แน่นอนและเป็นที่ยอมรับในสถานศึกษา ในอันที่จะอนุญาตให้ครูที่มีคุณสมบัติพอจะไป  
ศึกษาต่อได้ ไปศึกษาต่ออนนโยบายที่ตกลงกันไว้และไม่ขัดต่อกฎหมาย ระเบียบ<sup>๕๗</sup>

เมื่อครูที่สำเร็จการศึกษามาแล้วควรจะได้รับส่งเสริมให้มีส่วนร่วมในการแก้ปัญหาทาง  
ด้านการเรียนการสอน และการพัฒนาสถานศึกษา

จากการศึกษาของ อรพินทร์ กุลปรารถ<sup>๕๘</sup> และมาลี วิชญกุล<sup>๕๙</sup> ได้พบว่าผู้บริหาร  
ได้มีความเห็นว่าการส่งเสริมให้มีการศึกษาต่อได้มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก แต่ครูมีความเห็น  
ว่า การปฏิบัติอยู่ในเกณฑ์น้อย ธิดา ทอวัฒนกุล<sup>๖๐</sup> และแพรวพราย รัตน์ดิลภพพาณิชย์<sup>๖๑</sup> ได้ทำการ  
ศึกษาพบว่า ผู้บริหารและครู-อาจารย์ มีความต้องการให้ครู-อาจารย์ศึกษาต่อในระดับสูง เป็น  
จำนวนมาก เหตุผลส่วนหนึ่งของผู้บริหารที่ไม่ได้ปฏิบัติกิจกรรมด้านการส่งเสริมการศึกษาต่อ  
เพราะว่า

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

1. ไม่มีเวลาเพียงพอ
2. ผู้บริหารระดับสูงเป็นผู้กำหนดนโยบาย
3. หน่วยงานไม่เป็นนโยบาย<sup>72</sup>

## 11. การระดมความคิด (Brainstorming)

การระดมความคิด หมายถึง การกระตุ้นให้ได้ความคิดสร้างสรรค์โดยไม่ต้องกังวลว่าความคิดนั้นจะถูกตอง โดยแท้จริงหรือไม่ และผลสุดท้ายก็ช่วยกันสรุปความคิดที่ดีไว้<sup>73</sup> ซึ่งวิธีนี้หลาย ๆ คนได้แสดงความคิดเห็น ทำให้มีความคิดหลากหลายทันต่อเหตุการณ์ โอกาสที่จะได้รับแนวคิดที่ดีก็มีมาก สามารถนำมาใช้พัฒนาระบบการเรียนการสอนได้

## 12. การเรียนจากบทเรียน โปรแกรม

บทเรียนที่จัดทำเพื่อให้ผู้เรียนเรียนรู้ได้ด้วยตนเอง (Programmed Instruction) เป็นการเรียนที่มุ่งให้เกิดการเรียนรู้เฉพาะเรื่อง โดยจัดเนื้อหาวิชาให้ต่อเนื่องกัน และมีวิธีการทดลองผลการเรียนรู้เบ็ดเสร็จอยู่ในบทเรียนนั้นอาจอยู่ในรูปของ Programmed Text Sound Slide Program, Film Strip หรือ Microfilm ผู้เรียนอาจเรียนด้วยตนเองในห้องเรียนที่มีเครื่องช่วยสอน (Teaching machine) อาจใช้โทรทัศน์วงจรปิดภายในห้องหรือเครื่องคอมพิวเตอร์ช่วยก็ได้ เป็นเทคนิคให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมเข้าไปสัมผัสกับโปรแกรม โดยผู้เข้ารับการฝึกอบรมจะต้องตื่นตัวตลอดเวลา มีการลองฝึกจากอุปกรณ์ซึ่งผู้เข้ารับการฝึกอบรมต้องเรียนรู้จากคู่มือด้วยตนเอง เช่น การฝึกใช้เครื่องคอมพิวเตอร์จะมีคู่มือสำหรับการใช้เครื่องเขียน โปรแกรมไว้ชัดเจน ซึ่งคู่มือดังกล่าวต้องอาศัยผู้เชี่ยวชาญในการเตรียมการให้อุปกรณ์การเรียนที่เป็นเครื่องจักร นักเรียนจะได้รับคำถามเป็นส่วน ๆ การตอบคำถามส่วนหนึ่งจะถูกป้อนลงเครื่องจักร โดยกำหนดให้กดปุ่มสวิทช์ เลือกแบบฟอร์มหรือเช็คเครื่องหมายใด ๆ ลงไป ถ้าคำตอบนั้นถูกต้องเครื่องก็จะเลือกแบบเรียนแบบอื่นขึ้นมาอีกให้ผู้เรียนได้ตอบคำถามใหม่นั้น หากผู้เรียนตอบผิดเครื่องก็จะถามคำถามนั้นใหม่หรือเสนอข้อมูล

ใหม่ในเรื่องเดียวกันด้วยวิธีแบบหนึ่งที่ไม่ซ้ำกัน จนกว่าจะได้รับคำตอบที่เหมาะสมจากผู้เรียน  
 อุปกรณ์การเรียนแบบนี้แพงแต่ผลที่ได้ดีมาก เพราะผู้เรียนเรียนได้เร็วหรือซ้ำก็ขึ้น  
 อยู่กับความรู้ ความสามารถของแต่ละคน อุปกรณ์ถูกสร้างอย่างรอบคอบเหมาะสมเมื่อผู้เรียน  
 ได้ตอบคำถามไปแล้วก็จะได้รับการชี้แจงว่าถูกหรือผิดแล้วจึงดำเนินต่อไป หากตอบผิดก็จะ  
 ได้รับการแก้ไข ในอุปกรณ์การสอนจะแยกข้อมูลแต่ละเรื่องเป็นส่วน ๆ

### 13. การประชุมย่อยระหว่างรับประทานอาหารกลางวันหรือเที่ยงวันสั้นหนา (Bag Lunch Conference)

การประชุมย่อยระหว่างรับประทานอาหารกลางวันหรือเที่ยงวันสั้นหนา หมายถึง  
 การที่บุคคลกลุ่มเล็ก ๆ 2-3 คน มานั่งคุยปรึกษาหารือกัน เช่น การเอาปัญหาที่เกิดขึ้นเมื่อ  
 วันก่อนหรือที่เกิดขึ้นในช่วง เช้ามาคุยกันเพื่อหาทางแก้ไขปรับปรุง

ดั่งที่ พันัส หันนาคินท์ ได้กล่าวไว้ว่า "ครูใหญ่ควรจัดให้มีการรับประทานอาหาร  
 กลางวันร่วมกับครูเพื่อร่วมปรึกษาหารือกัน"<sup>74</sup>

### 14. การมอบหมายงานพิเศษ (Special Assignments)

การมอบหมายงานพิเศษ หมายถึง การที่ผู้บริหารได้มอบหมายงานพร้อมทั้งอำนาจ  
 หน้าที่และการตัดสินใจให้กับผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา ไปปฏิบัติแทนเพื่อจะศึกษาดูว่าบุคคลนั้นมีความ  
 สามารถมากน้อยแค่ไหน ซึ่งจะประเมินค่าจากผลงานที่กระทำออกมา โดยนำไปเปรียบเทียบกับ  
 มาตรฐานที่กำหนดเอาไว้ ซึ่งถ้างานออกมาอยู่ในระดับมาตรฐานหรือผลงานดีมาก ก็แสดงว่า  
 ผู้ใต้บังคับบัญชามีความสามารถ ซึ่งเป็นการแบ่งเบาภาระของผู้บริหารได้ ถือว่าเป็นการพัฒนา  
 บุคลากรวิธีการหนึ่ง แต่ถ้าผลงานไม่ดี ผู้บังคับบัญชาก็ควรศึกษาว่า เขามีข้อบกพร่องอย่างไร  
 ตรงไหน และก็เข้ามาให้คำปรึกษา ให้คำแนะนำต่อไป

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
 ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

## 15. การเผยแพร่ข่าวสารทางวิชาการหรือศึกษาจากเอกสารที่พิมพ์แจก (Written Materials)

มนูญ พุณฺธิวิทยากร ให้ความคิดเห็นเกี่ยวกับการเผยแพร่ข่าวสารทางวิชาการสรุปได้ว่า

ในฐานะหัวหน้างาน ควรจะตระหนักถึงการบอกหรือแจ้งข่าวสารข้อมูลที่จำเป็นแก่ลูกน้องให้รับรู้และเข้าใจเป็นอย่างดีนั้น เป็นสิ่งจำเป็นสำหรับการพัฒนาบุคลากร หัวหน้างานนั้นมีหลายชนิด หลายประเภท บางคนเป็นหัวหน้างานที่ดี คือ เมื่อมีข่าวสารข้อมูลอะไรซึ่งไม่ว่าจะได้มาจากฝ่ายจัดการ จากตัวเอง หรือตำรา แต่ตนเห็นว่า เป็นประโยชน์เกี่ยวกับการทำงานในหน่วยงาน หรือองค์การแล้วก็จะบอกให้ลูกน้องได้รับรู้รับทราบเอาไว้<sup>75</sup>

ในทำนองเดียวกัน สมคิด แก้วสนธิ ก็ได้ให้ความเห็นเกี่ยวกับการเผยแพร่ข่าวสารทางวิชาการสรุปได้ คือ

การเผยแพร่ข่าวสาร เช่น การจัดทำจุลสารเผยแพร่งานวิจัย ความก้าวหน้าทางวิชาการทางด้านการศึกษา หรือสรุปย่อข่าว ออกข่าวสาร เพื่อกระตุ้นความสนใจของผู้สอน ให้สนใจด้านคุณภาพการสอน การจัดกิจกรรมนี้ส่วนใหญ่เป็นการให้ความรู้ หรือหลักการทางด้านการศึกษา มากกว่าเน้น ในด้านการประยุกต์กับสาขาวิชาต่าง ๆ<sup>76</sup>

นอกจากนั้นก็มีการจัดหาอุปกรณ์ต่าง ๆ เช่น สไลด์ เทป หรือเทปโทรทัศน์ เพื่ออำนวยความสะดวกให้กับครู รวมทั้งเป็นที่ปรึกษา และรับจัดทำอุปกรณ์ให้ความต้องการของครูด้วย

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สมพงษ์ เกษมสิน ได้กล่าวไว้ว่า "การเผยแพร่ข่าวสารทางวิชาการอาจจัดในรูปของห้องสมุด (Library Service) เป็นการจัดบริการด้วยการศึกษาค้นคว้า"<sup>77</sup>

การจัดให้มีบริการห้องสมุด มีประโยชน์หลายประการ เช่น

1. ช่วยให้บุคลากรทราบเรื่องราว ข่าวสารที่น่าสนใจเป็นประโยชน์แก่ตัวบุคลากรและองค์การ
2. เป็นการใช้เวลาว่างให้เกิดประโยชน์ทั้งในด้านสาระและบันเทิง

นอกจากนี้ สมพงษ์ เกษมสิน ยังได้กล่าวว่า

"การเผยแพร่ข่าวสารทางวิชาการในลักษณะที่เป็นการนำข่าวภายในองค์การพิมพ์เผยแพร่ออกไปยังองค์การอื่น ๆ ภายนอกองค์การ 6 ได้เขียนบทความแสดงความคิดเห็นหรือแสดงออกทางวิชาการอันเกี่ยวกับเทคนิคการปฏิบัติงานจะมีส่วนกลายเป็นการจัดให้มีการร่วมมือ (Participation) อีกด้วย"<sup>78</sup>

พนัส หันนาคินทร์ ได้เสนอว่า "ครูใหญ่ ควรจัดทำหนังสือคู่มือเกี่ยวกับโรงเรียนให้กับครู ซึ่งแสดงแผนผังของโรงเรียน แผนผังแสดงสายงานความรับผิดชอบภายในโรงเรียน ปฏิทินการปฏิบัติงาน รายชื่อคณะครูและเจ้าหน้าที่ฝ่ายต่าง ๆ ระเบียบข้อบังคับที่จำเป็น"<sup>79</sup>

สรุปได้ว่า การเผยแพร่ข่าวสารทางวิชาการ เพื่อให้ครูเผยแพร่ผลงานแสดงความก้าวหน้าทางด้านวิชาการ เช่น จัดทำจุลสาร สรุปย่อข่าว เพื่อกระตุ้นความสนใจของผู้สอนให้สนใจด้านคุณภาพการสอน การจัดกิจกรรมนี้ส่วนใหญ่เป็นการให้ความรู้หรือหลักการทางด้านศึกษา พร้อมทั้งการจัดหาอุปกรณ์ต่าง ๆ เช่น สไลด์ เทป หรือเทปโทรทัศน์ เพื่ออำนวยความสะดวกให้แก่ครู นอกจากนี้ อาจจะให้คำปรึกษาต่าง ๆ ตามความต้องการของครูอีกด้วย

## 16. การจัดรายวิชาให้เข้าเรียน (Course)

การจัดรายวิชาให้เข้าเรียน หมายถึง การที่ทางโรงเรียนหรือหน่วยงานได้คัดเลือกบุคลากรในสายวิชาที่ขาดความกระตือรือร้นหรือมีประสิทธิภาพไม่ดีเท่าที่ควร ได้ศึกษาเพิ่มเติมในรายวิชานั้น ๆ ซึ่งอาจจะจัดในโรงเรียนหรือส่งไปตามวิทยาลัยหรือมหาวิทยาลัยก็ได้ เช่น จัดโครงการอบรมวิชาความรู้เกี่ยวกับคอมพิวเตอร์ให้กับสายงานต่าง ๆ โดยภาควิชาคอมพิวเตอร์ของโรงเรียนเองหรือมีโครงการร่วมกับสถาบันอื่น ๆ

## 17. การศึกษาเฉพาะกรณีหรือการศึกษกรณีตัวอย่าง (Case Study)

การศึกษาเฉพาะกรณีหรือการศึกษกรณีตัวอย่าง ได้พัฒนามาจากวิธีการพิพากษารรรถคดีของศาล และได้นำมาใช้ในการศึกษาเกี่ยวกับการแก้ปัญหา การศึกษกรณีตัวอย่างจะช่วยให้มองเห็นความแตกต่างได้เด่นชัด เมื่อเปรียบเทียบกับการสร้างภาพพจน์ด้วยวิธีการบรรยาย และถ้าหากยอมรับว่าวิธีการบรรยายเป็นวิธีการช่วยให้ผู้เข้าร่วมสัมมนาได้มีโอกาสร่วมแสดงความคิดเห็นน้อยที่สุดแล้ว ในทางกลับกันวิธีการศึกษาโดยใช้กรณีตัวอย่างก็เป็นวิธีการที่เปิดโอกาสให้ผู้เข้าร่วมการสัมมนาได้มีโอกาสแสดงความคิดเห็นมากที่สุดวิธีหนึ่ง

การศึกษาเฉพาะกรณีหรือการศึกษตัวอย่าง คือ การนำเอากรณีปัญหาพร้อมทั้งข้อมูลต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องมาเสนอให้ที่ประชุมพิจารณาศึกษา พิจารณาและวิเคราะห์ ตลอดจนค้นหาวิธีการแก้ปัญหานั้น ๆ โดยทั่วไป กรณีตัวอย่างมักจะสร้างจากข้อเท็จจริงที่นำมาปรุงแต่งให้เหมาะสมกับการที่จะใช้ประกอบการศึกษา<sup>๑๐</sup> หรือ "เป็นการนำกรณีปัญหาพร้อมทั้งข้อมูลต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องมาประชุมพิจารณาศึกษาวิเคราะห์ ค้นหาวิธีการแก้ปัญหาจากรายกรณีเหล่านั้น"<sup>๑๑</sup>

การศึกษาเฉพาะกรณีหรือการศึกษกรณีตัวอย่างนี้ เป็นการฝึกเพื่อให้เกิดความชำนาญในการวิเคราะห์ปัญหาอันสืบสนและยุ่งยากภายในขอบเขตของการแก้ปัญหา สำหรับกรณีเรื่องที่นำมาศึกษานั้นถ้าเป็นเรื่องที่ดัดแปลงเพียงเล็กน้อยและแนบเนียน จากเหตุการณ์จริง ๆ แล้วจะเป็นเรื่องเร้าความสนใจแก่ผู้ร่วมประชุมแก้ปัญหาให้ช่วยกันระดมพลังใจและพลังสมอง

เพื่อวิเคราะห์แก้ปัญหาได้เป็นอย่างดี

การนำเอากรรมวิธีการศึกษาเฉพาะกรณีหรือการศึกษาคณะตัวอย่างมาใช้ในการพัฒนาบุคลากรนี้ ได้มีผู้วิจารณ์ว่า เป็นการสิ้นเปลืองเงินและเวลา การเตรียมกรณีเรื่องมาก บางครั้งอาจต้องเชิญผู้เชี่ยวชาญในแต่ละสาขาวิชามาร่วมพิจารณาข้อเสนอแนะการแก้ปัญหา เพื่อให้ผู้เข้าร่วมประชุมจะได้รับแนวความคิดกว้างขวางยิ่งขึ้น การศึกษาเฉพาะกรณีเป็นวิธีการที่จะพัฒนาทักษะของผู้เข้าร่วมประชุมในการที่จะสามารถแก้ปัญหาหรืออุปสรรคต่าง ๆ ในทางบริหารฝึกฝนให้คุ้นเคยกับการวิเคราะห์ปัญหาและทดสอบความคิดเห็นของตนเองในโอกาสที่เสนอความคิดเห็นนั้นแก่ที่ประชุม อีกทั้งจะได้ศึกษาและเรียนรู้เกี่ยวกับทักษะและแนวความคิดเห็นของผู้เข้าร่วมประชุมอื่น ๆ ด้วย

สำหรับปัญหาตัวอย่างจะต้องมีความยืดหยุ่นเพื่อให้เข้ากับระดับความรู้ของผู้เข้ารับการฝึกอบรมในระดับต่าง ๆ กันและวัตถุประสงค์ของ โครงการฝึกอบรมนั้น ๆ ปัญหาตัวอย่างอาจมีได้ตั้งแต่เรื่องสั้น ๆ ที่เป็นเรื่องจริง และเป็นปัญหาด้านการบริหารเล็ก ๆ น้อย ๆ จนถึงเรื่องราวที่ซับซ้อนมีความยาวมากเกี่ยวพันถึงความเป็นมาของกิจการและปัญหาในปัจจุบันที่เผชิญอยู่

## 18. การแสดงบทบาทสมมติ (Role-Playing)

การแสดงบทบาทสมมติ หมายถึง การที่ผู้สอนกำหนดให้ผู้เข้าร่วมอบรมคนใดคนหนึ่งแสดงเป็นผู้ดำรงตำแหน่งใดตำแหน่งหนึ่ง และกำหนดให้คนอื่นอีก 2-3 คน เป็นตัวประกอบมาแสดงหน้าชั้น เพื่อให้ผู้เข้าอบรมทุกคนเห็นภาพการปฏิบัติหรือวางตนอย่างใดอย่างหนึ่งตามที่ผู้สอนต้องการ ซึ่งสอดคล้องกับแนวความคิดของ กิติมา ปรีดีติติกได้กล่าวไว้ว่า "การแสดงบทบาทสมมติ คือ ผู้ควบคุมหรือผู้ให้การอบรมจะกำหนดบทบาทให้ผู้เข้าอบรมล่วงหน้า แต่ละคนก็จะไปเตรียมตัวว่าตนจะแสดงบทบาทอย่างไร ซึ่งต้องอาศัยความรู้และประสบการณ์ที่ได้รับมาประกอบการแสดง"<sup>82</sup>

การแสดงบทบาทสมมติ เป็นวิธีการฝึกซึ่งเพิ่มนิยมใช้กันไม่มากนัก วัตถุประสงค์ส่วนใหญ่มักเป็นไปในด้านการสร้างสัมพันธภาพกับบุคคลอื่น การแสดงบทบาทสมมตินี้มักใช้ควบคู่

กับวิธีอื่น เช่น การบรรยายหรือการประชุมอภิปราย โดยลักษณะคล้ายกับวิธีศึกษาจากตัวอย่าง แต่สมมติให้ผู้เข้าร่วมรับการอบรมแสดงบทบาทให้เห็นจริง แทนที่จะให้ผู้ร่วมรับการอบรมเพียงแต่เฝ้าดูเอาเองซึ่งช่วยให้เห็นภาพได้ดีกว่า โดยปกติการแสดงบทบาทจะต้องมีผู้ร่วมแสดงหลายคน ผู้ควบคุมหรือผู้ทำการฝึกอบรมจะกำหนดบทบาทสมมติให้แต่ละคนขึ้นล่วงหน้า แต่ละคนจะต้องเตรียมตัวว่าจะต้องแสดงบทบาทอย่างไรต่อสถานการณ์ที่เกิดขึ้น ในบางครั้งผู้ควบคุมจะไม่สอนบทบาทให้ทำอย่างไร แต่ผู้แสดงจะต้องแสดงเองให้เหมาะสมกับสถานการณ์นั้น ๆ เป็นการเปิดโอกาสให้ตัดสินใจเอาเอง

### 19. การจัดทัศนศึกษา (Field Trip)

พินัส หันนาคินท์ เสนอแนวคิดที่ว่า "การไปศึกษาและดูงานนอกสถานที่เป็นกิจกรรมที่จะช่วยให้ครูไม่หลงผิดไปว่า สิ่งที่ทำนั้นเป็นการกระทำที่ดีที่สุดแล้ว เพราะไม่มีที่จะเปรียบเทียบ การไปสังเกตกิจกรรมในหน่วยงานอื่น ๆ หรือในโรงเรียนอื่น ๆ ย่อมจะทำให้มีโอกาสได้เปรียบเทียบทำให้เกิดความคิดมองเห็นตัวเองในการดำเนินงาน ตลอดจนอุปสรรคต่าง ๆ ที่อาจจะนำมาปรับปรุงใช้ในโรงเรียนของตนเองบ้าง"<sup>83</sup>

สำหรับ Harris กล่าวว่า "การนำคณะครูไปชมสถานที่ต่าง ๆ นอกชุมชนหรืออาจจะเป็นสถานศึกษาหรือแหล่งวิทยาการ ตลอดจนสถานประกอบการต่าง ๆ จะเป็นการเพิ่มประสบการณ์ให้กับครูมากที่สุด เพราะเป็นการเรียนรู้จากสภาพการณ์ที่เป็นจริง"<sup>84</sup>

แนวคิดของนักการศึกษาทั้งสอง มีความสอดคล้องกันที่จะเป็นแนวทางในการพัฒนาบุคลากรวิธีการหนึ่งที่จะทำให้ครูได้มีโอกาสพบเห็นสิ่งต่าง ๆ ที่มีความหลากหลายและน่าสนใจเหล่านั้นมาใช้ให้เกิดประโยชน์กับการปฏิบัติงานในหน้าที่ของตน ช่วยกระตุ้นให้ครูได้พัฒนาและปรับปรุงการเรียนการสอน นอกจากนี้ยังเพิ่มพูนความรู้และก่อให้เกิดแนวความคิดสร้างสรรค์ต่อโรงเรียนที่ปฏิบัติงานอยู่เป็นอย่างดี

นิพนธ์ กิณวงศ์ กล่าวว่

การพัฒนาบุคลากรเพื่อการพัฒนาการเรียนการสอนวิธีหนึ่ง คือ การไปเยี่ยมเยียนเพื่อนครูด้วยตนเอง ครูใหม่อาจจะเรียนรู้จากครูที่มีประสบการณ์ แล้ว ผู้บริหารโรงเรียนควรวางแผนจัดโปรแกรมการเยี่ยมเยียนครูระหว่างโรงเรียน โดยเฉพาะถ้ามีครูได้รับการขอย่องว่าเป็น "ครูดีเด่น" ก็ควรจัดให้คณะครูอื่น ๆ ได้มีโอกาสไปเยี่ยมเยียนโรงเรียนที่ครูดีเด่นนั้นทำการสอนอยู่<sup>85</sup>

การไปเยี่ยมเยียนเพื่อนครูด้วยกัน (Visiting Other Teachers) ก็เป็นการไปศึกษาและดูงานนอกสถานที่อีกวิธีการหนึ่ง ที่จะช่วยส่งเสริมให้บุคลากรครูได้รับประสบการณ์ตรง และแนวความคิดที่กว้างขวางขึ้น

การศึกษาและดูงานนอกสถานที่จึงเป็นกิจกรรมการพัฒนาบุคลากรที่อำนวยความสะดวกให้กับครูกิจกรรมหนึ่ง โรงเรียนควรจัดเป็นอย่างยิ่ง "ซึ่งมักจะกระทำหลังจากการฝึกอบรมโดยวิธีอื่นแล้ว ซึ่งวิธีนี้ต้องเตรียมงานอย่างดี ลงทุนมาก แต่เป็นวิธีที่ได้รับประสบการณ์ตรง"<sup>86</sup>

## 20. การเลียนแบบพฤติกรรม (Behavior-Modeling)

การเลียนแบบพฤติกรรม หมายถึง การที่บุคคลสามารถรับพฤติกรรมใหม่ได้ โดยสังเกตและเลียนแบบจากพฤติกรรมที่เป็นตัวอย่างซึ่งการอบรมแบบนี้ จะมีการอธิบายและการสาธิตพฤติกรรมที่ถูกต้องให้ผู้เข้ารับการอบรมดู จากนั้นจึงให้ผู้เข้ารับการอบรมทดลองทำตามแบบอย่าง

## 20. การเลียนแบบพฤติกรรม (Behavior-Modeling)

การเลียนแบบพฤติกรรม หมายถึง การที่บุคคลสามารถรับพฤติกรรมใหม่ได้ โดยสังเกตและเลียนแบบจากพฤติกรรมที่เป็นตัวอย่าง ซึ่งการอบรมแบบนี้ จะมีการอธิบายและการสาธิตพฤติกรรมที่ถูกต้องให้ผู้เข้ารับการอบรมดู จากนั้นจึงให้ผู้เข้ารับการอบรมทดลองทำตามแบบอย่าง

## 21. การฝึกอบรม (Training)

การฝึกอบรม หมายถึง กระบวนการที่ระเบียบแบบแผน ซึ่งมุ่งที่จะพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ (Knowledge) มีความชำนาญ (skill) และความสามารถ (Capacity) เพื่อวัตถุประสงค์อย่างใดอย่างหนึ่ง โดยเฉพาะ หรือขององค์การ หรือ หน่วยงานต่าง ๆ อย่งไรก็ตาม จากความหมายของการฝึกอบรมสามารถอธิบายให้ความหมายชัดเจนยิ่งขึ้นได้ว่า การฝึกอบรม หมายถึง กรรมวิธีต่าง ๆ ที่มุ่งจะเพิ่มพูนความรู้ ความชำนาญ และประสบการณ์เพื่อให้ทุกคนในหน่วยงานใดหน่วยหนึ่งสามารถปฏิบัติหน้าที่ที่อยู่ในความรับผิดชอบ ได้ดียิ่งขึ้น

วัตถุประสงค์ของการฝึกอบรม คือ การจะเปลี่ยนพฤติกรรมในการทำงานของบุคลากรที่รับการฝึกอบรม การเปลี่ยนพฤติกรรม หมายถึง ความชำนาญในการทำงานด้วย คือ (Manipulative Skill) การรู้จักใช้เทคนิคต่าง ๆ (Technical Knowledge) ความสามารถในการแก้ปัญหา (Problem Solving Ability) และทัศนคติต่อการทำงาน (Attitude) นอกจากนี้การฝึกอบรมยังมุ่งหวังที่จะให้บุคลากรที่ได้รับการฝึกอบรม แล้วนำความรู้ ความชำนาญที่ได้รับไปใช้ปฏิบัติงานจริง ๆ เพื่อทำให้งานบรรลุสำเร็จตามวัตถุประสงค์ขององค์การหรือหน่วยงานนั้น ๆ

การบรรจุแต่งตั้งบุคลากรที่ปฏิบัติงานนั้น ได้มีการกำหนดคุณสมบัติและกฎเกณฑ์ไว้แล้วเป็นอย่างดี แต่ประสบการณ์ได้แสดงให้เห็นประจักษ์ว่า กฎเกณฑ์ต่าง ๆ นั้นหาได้เป็นหลักประกันที่ดีที่สุด ที่จะ得人ที่เหมาะสมแก่หน้าที่เสมอไปไม่ เพราะปัจจุบันวิทยาการต่าง ๆ ได้เจริญรุดหน้าไปมาก ได้มีการค้นพบหลักการและกฎเกณฑ์ใหม่ ๆ ซึ่งนำมาใช้แทนของเก่าอยู่

ตลอดเวลา ดังนั้น จึงอาจทำให้คนที่เคยเหมาะสมอยู่ในสมัยหนึ่ง กลายเป็นคนที่ย้อนความเหมาะสมไปในอีกสมัยหนึ่งได้โดยง่าย ในวงการบริหารของเราก็ไม่อาจหลีกเลี่ยงปัญหานี้ได้ โดยเฉพาะอย่างหนึ่ง ในขณะนี้รัฐบาลได้พยายามที่จะขยายงานเพื่อช่วยเหลือรับใช้ประชาชนทั่วทุกแห่งหน เพื่อให้ทันกับความเจริญก้าวหน้าของบ้านเมือง และจำนวนประชากรที่เพิ่มขึ้นอย่างรวดเร็ว

วุฒิชัย จ่านงค์ ได้ให้ความคิดเห็นเกี่ยวกับการฝึกอบรมบุคลากรในวงการธุรกิจ สรุปได้ว่าการฝึกอบรม คือ ลักษณะของการพัฒนาตัวบุคคลที่อยู่ในบริษัท เพื่อที่จะสามารถทำงานได้ดีตามที่บริษัทนั้น ต้องการที่จะให้เจ้าหน้าที่ พนักงาน หรือคนงานของบริษัทนั้น ๆ ได้เพิ่มพูนประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานมากขึ้น เพราะฉะนั้น โดยทั่วไปแล้ว ในกระบวนการพัฒนาการบุคคลมีหน้าที่อันหนึ่งจะต้องปฏิบัติ คือ ลักษณะของการพัฒนาตัวบุคคล ซึ่งวิธีการที่นิยมประพฤติดำเนินปฏิบัติกันส่วนใหญ่ คือ เรื่องการฝึกอบรมเจ้าหน้าที่พนักงาน หรือคนงานขององค์การธุรกิจนั้น ๆ

สรุปได้ว่าการฝึกอบรม เป็นการอบรมเพื่อให้ครูมีความรู้พื้นฐานเกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอน การกำหนดวัตถุประสงค์ วิธีการสอน หลักวิธีการวัดผล และประเมินผล ทั้งยังทำให้ครูได้มีโอกาสฝึกทักษะจากประสบการณ์และเทคนิคใหม่ ๆ ในเรื่องงานสนใจ เพื่อนำไปใช้ในการดำเนินการและปรับปรุงการเรียนการสอนให้ดีขึ้น

ครูในสถานศึกษาหลายท่านเคยผ่านการฝึกอบรมมาเป็นจำนวนหลายครั้ง ทั้งที่เป็น การฝึกอบรมที่ทางสถานศึกษาจัดขึ้นเอง หรือสถานศึกษาอื่นหรือหน่วยงานอื่น ๆ จัดขึ้น โดยทั่วไปในสถานศึกษามีกิจกรรมในการพัฒนาครู คือ การจัดการฝึกอบรมหรือประชุมเชิงปฏิบัติการ<sup>87</sup> แต่จากการทำการศึกษาค้นคว้าของ อรพินทร์ กุลประภา<sup>88</sup> และชนิดดา เหมือนแก้ว<sup>89</sup> พบว่า ความคิดเห็นของครู-อาจารย์ที่มีต่อการจัดการฝึกอบรมหรือประชุมเชิงปฏิบัติการที่ทางสถานศึกษาจัดขึ้นนั้นมีการปฏิบัติอยู่ในเกณฑ์น้อยและกิจกรรมการพัฒนาครู-อาจารย์หลายกิจกรรมที่ทางสถานศึกษาจัดขึ้น อัจฉรา สังข์สุวรรณ<sup>90</sup> และแพรวพราย รัตต์ดิลภพาณิชย์<sup>91</sup> ได้พบว่า ครู-อาจารย์มีความเห็นว่า ครู-อาจารย์มีความต้องการฝึกอบรมหรือประชุมเชิงปฏิบัติการมากและสมควรได้รับการสนับสนุน และการเข้ารับการฝึกอบรม ควรจะเป็นไปตามความต้องการของปัจเจกบุคคล<sup>92</sup> เหตุผลส่วนหนึ่งที่ผู้บริหารไม่ได้จัดกิจกรรมการฝึกอบรมหรือ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

จัดน้อยเพราะว่า มีผู้จัดให้แล้วโดยเฉพาะ<sup>๑๓</sup>

## 22. การสอนโดยครูพิเศษ (Coaching)

การสอนโดยครูพิเศษ หมายถึง การเชิญครูหรือผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้านมาให้ความรู้แก่บุคลากร เช่น คอมพิวเตอร์ ถือว่าในปัจจุบันเป็นสิ่งจำเป็นมากสำหรับบริหารงาน

การสอนโดยครูพิเศษ เป็นการเรียนรู้การทำงานภายใต้การติดตามดูแลและการช่วยเหลือของผู้บังคับบัญชา ผู้ชำนาญงาน วัตถุประสงค์ของการสอนโดยครูพิเศษไม่เพียงแต่เป็นการแนะแนวสำหรับการทำงานในหน้าที่ปัจจุบันเท่านั้น แต่จะช่วยให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมให้สามารถเลื่อนขั้นในการทำงานต่อไป วิธีนี้จะขาดประสิทธิภาพถ้าหากครูพิเศษหรือผู้สอนงานหรือผู้แนะนำงานมองเห็นไปว่า พนักงานที่เข้าใหม่เป็นคู่แข่งในการทำงาน หรือไม่สนใจจะแก้ไขข้อบกพร่องของผู้เข้ารับการฝึกอบรม ตลอดจนไม่ใช้เวลาในการแนะนำงานอย่างพอเพียง การสอนโดยครูพิเศษยังอาจขาดประสิทธิภาพเนื่องมาจาก ความสัมพันธ์ระหว่างผู้ฝึกกับผู้เข้ารับการฝึก ถ้าหากผู้เข้ารับการฝึกอบรมไม่เชื่อมั่นในการป้อนผลกลับ (Feedback) ที่ได้รับจากครูพิเศษ อย่างไรก็ตามวิธีนี้จะมีประสิทธิภาพถ้าหากครูพิเศษได้แสดงแบบอย่างที่ต้องการแก่ผู้เข้ารับการฝึกอบรม เมื่อผู้สอนงานมีความรับผิดชอบในหน้าที่อย่างเต็มที่ให้การแนะนำ การปรับปรุงแก้ไขการปฏิบัติงานแก่ผู้เข้ารับการฝึกอบรมและมีการให้รางวัลที่เหมาะสมแก่ผู้เข้ารับการฝึกอบรมด้วย

## 23. การสาธิต (Demonstration)

การสอนแบบสาธิต (Demonstration) เป็นวิธีการสอนที่ใช้กันมาก เมื่อความมุ่งหมายของการสอนเน้นการพัฒนาทักษะ ผู้เรียนจะได้เรียนด้วยการมองเห็นด้วยตา และได้ลงมือปฏิบัติจริงขนาดกลุ่มของผู้เรียนไม่ควรมากเกินไปเกินกว่า 20 คน ถ้ามากเกินไปผู้เรียนจะไม่มีโอกาสได้ลงมือปฏิบัติโดยทั่วถึงกัน ผู้สอนจะอธิบายและสาธิตทักษะที่ต้องการฝึกให้ผู้เรียนดูเป็นตัวอย่าง ควบคุมการฝึก ให้คำแนะนำ ช่วยแก้ไขจนผู้เรียนสามารถจะปฏิบัติเองได้ ข้อสำคัญ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

เครื่องมือเครื่องใช้ก่อนที่จะนำมาสอนจะต้องตรวจตราให้เรียบร้อยว่าสามารถใช้งานได้ ผู้เรียนจะได้มองเห็น ได้ยินเสียง และสามารถใช้ประโยชน์ในการลงมือกระทำจริง ๆ ได้มีการศึกษาค้นคว้ากันถึงความสนใจ และการเร้าความสนใจในการน้อมนำความเห็นของผู้ฟังสรุปได้ดังนี้

การมองเห็น	ก่อให้เกิดความสนใจ	ร้อยละ	87
การได้ยิน	"	"	7
การได้กลิ่น	"	"	3.5
การได้สัมผัส	"	"	1.5
การได้ลิ้มรส	"	"	1 <sup>94</sup>

การสาธิต แยกกล่าวได้ 2 วิธี คือ การสาธิตแบบพิธีการ (Formal Demonstration) กับการสาธิตแบบไม่เป็นพิธีการ (Informal Demonstration)

1. การสาธิตแบบพิธีการ คือ การแสดงที่มีระเบียบและเป็นพิธีการในการสาธิต เช่น ผู้สอนจะแสดงวิธีการเกี่ยวกับการประกอบชิ้นส่วนของปากกาหมึกซึม ผู้สอนอาจจะบอกผู้ฟังว่า ต่อไปนี้จะแสดงวิธีประกอบชิ้นส่วนของปากกาหมึกซึมแบบใหม่น่าสนใจมาก ขอให้ผู้ฟังสังเกต วิธีการประกอบซึ่งจะได้แสดงการกล่าวนำและขอให้ผู้ฟังได้ปฏิบัติตามเป็นพิธีการ

2. การสาธิตแบบไม่เป็นพิธีการ การสาธิตแบบนี้ไม่ต้องการให้มีพิธีการเกี่ยวกับการแสดง แต่ปล่อยให้ผู้ฟังหรือผู้ชมมีอิสระต่อการแสดงออกอย่างเต็มที่ ในอันที่จะแสดงตอบต่อนฤติกรรมของผู้สาธิต

การสาธิตแบบไม่เป็นพิธีการนี้ได้ผลดีกว่าการสาธิตแบบพิธีการ แต่ก็เสียเวลาและไม่เหมาะสมที่จะใช้กับการพัฒนาสอนแนะตัวต่อตัว อย่างไรก็ดี การที่จะพิจารณาชี้ขาดว่าการสาธิตแบบใดจะเหมาะสมแก่การฝึกอบรมประเภทใดนั้น เป็นเรื่องที่ยุ่งยาก ต้องใช้ดุลพินิจและประสบการณ์ ตัดสินว่าควรจะใช้การสาธิตแบบใด หรือใช้วิธีการฝึกอบรมวิธีใดร่วมกันไป

ลักษณะเด่น ใช้ฝึกฝนซ้ำแล้วซ้ำอีกจนกระทั่งผู้เรียนเกิดทักษะที่ต้องการช่วยส่งเสริมให้ผู้เรียนเข้าใจและรู้จักใช้เครื่องมือเครื่องใช้ต่าง ๆ และส่งเสริมการเรียนรู้ด้วยการกระทำ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ข้อจำกัด ถ้าผู้สอนใช้วิธีการนี้มากเกินไป จะทำให้เกิดความเบื่อหน่าย หรือถ้าผู้สอนเข้มงวดเกินไปจะเป็นการบั่นทอนความคิดหรือการปฏิบัติแปลก ๆ ใหม่ ซึ่งผู้เรียนอาจจะคิดขึ้นมาเองได้ ทักษะที่เลือกมาฝึกปฏิบัติควรเป็นทักษะที่จะเป็นประโยชน์ต่อผู้เรียนทั้งในด้านการเรียนรู้และการนำไปใช้เป็นประโยชน์ในชีวิตประจำวัน

#### 24. การเยี่ยมชมกิจการ (Inter-Visitation)

การเยี่ยมชมกิจการ การสังเกต ดูงาน และศึกษาวิธีการทำงาน เป็นวิธีการพัฒนาบุคลากรประเภทหนึ่ง ซึ่งสมพงษ์ เกษมสิน ให้ความเห็นว่า การพัฒนากระทำเพื่อ "มุ่งจะเพิ่มพูนความรู้ ความชำนาญ และประสบการณ์ เพื่อให้ทุกคนในหน่วยงานหนึ่งสามารถปฏิบัติหน้าที่อยู่ในความรับผิดชอบให้ดียิ่งขึ้น"<sup>95</sup>

สมาน รังสิโยภรณ์ ให้ความเห็นว่า "การวางแผนการใช้กำลังคน (Manpower Utilization Planning) เป็นการวางแผน เพื่อให้มีการใช้กำลังคนที่มีอยู่ในหน่วยงานให้ได้ประโยชน์สูงสุด"<sup>96</sup>

การวางแผนกำลังคนที่มีอยู่ให้เกิดประโยชน์สูงสุด พิจารณาดังนี้

1. สืบรวจ และประเมินความรู้ ความสามารถ ของกำลังคนที่มีอยู่
2. พัฒนา หรือฝึกอบรม กำลังคนที่มีอยู่ให้มีสมรรถภาพสูงขึ้น
3. ใช้กำลังคนที่มีอยู่ให้เหมาะสมกับความรู้ ความสามารถของแต่ละคน

การส่งบุคลากรไปสังเกตเยี่ยมชมกิจการและศึกษาวิธีการทำงานในหน่วยงานอื่น ๆ นั้น ทำได้หลายวิธี ดังที่ สมพงษ์ เกษมสิน กล่าวไว้ว่า "วิธีฝึกหัดงาน (Apprenticeship) การฝึกงานโดยไม่ได้ค่าจ้างตอบแทน (Internship) การสลับเปลี่ยนหน้าที่ (Rotation to Assignments) และการศึกษาภายใต้การแนะนำ (Supervised Reading) ซึ่งเป็นการพัฒนาการลงมือปฏิบัติงานที่ได้ผล และนิยมกันแพร่หลาย"<sup>97</sup>

ประโยชน์ของการเยี่ยมชมกิจการ มีดังต่อไปนี้

1. ได้เห็นวิธีการจัดการศึกษาด้านต่าง ๆ ของสถานศึกษาที่ทำได้ดีกว่า และนำวิธีการนั้น ๆ มาใช้ในสถานศึกษาเอกชน
  2. ทำให้ครูมีประสบการณ์กว้างขวาง อันจะก่อให้เกิดความคิดริเริ่มที่จะทำงานใหม่ ๆ ให้เกิดประโยชน์แก่สถานศึกษาได้
  3. ทำให้เกิดการเปรียบเทียบคุณภาพทางการศึกษาระหว่างสถานศึกษาไปอยู่กับสถานศึกษาที่สอนอยู่ และจะหาทางปรับปรุงคุณภาพให้สูงขึ้น<sup>๑๘</sup>
  4. เป็นการบำรุงขวัญและกำลังใจของครู
  5. ได้เห็นเทคโนโลยีและเทคนิคการทำงานที่แตกต่าง ไปจากที่มีในสถานศึกษาของตน
  6. เป็นการประชาสัมพันธ์และการสร้างความสัมพันธ์กับสถานประกอบการ<sup>๑๙</sup>
- ก่อนที่จะพาครูไปเยี่ยมชมกิจการนั้นควรมีการเตรียมการในประเด็นต่าง ๆ

ต่อไปนี้

1. หาข้อมูลเกี่ยวกับสถานที่ที่จะไปว่า สถานที่นั้นเป็นตัวอย่างที่ดีในด้านใดจะดูอะไรบ้าง
2. วางแผนในรายละเอียด เรื่อง
  - 2.1 วัตถุประสงค์ของการเยี่ยมชมกิจการ
  - 2.2 สถานที่ที่จะไปเยี่ยมชม
  - 2.3 เวลาที่จะไปเยี่ยมชม ไม่ควรทำให้การเรียน การสอนต้องหยุดหรือเกิดผลเสียแก่นักศึกษา
  - 2.4 การเดินทางจะใช้พาหนะอย่างไร
  - 2.5 งบประมาณที่จะต้องใช้จ่าย
3. มอบหมายหน้าที่ในการไปดูงานว่า
  - 3.1 ใครเป็นผู้บันทึกผลการเยี่ยมชมกิจการ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

### 3.2 ใครเป็นผู้ดำเนินการเชื่อมชงกิจการ

#### 3.2 ใครจะเชื่อมชงกิจการด้านใด

จากการศึกษาของ ออร์พินทร์ กุลประภา<sup>100</sup> และแพรวพราย รัตได้ลกพาณิชย์<sup>101</sup> พบว่า ทั้งผู้บริหาร และครู-อาจารย์ มีความคิดเห็นตรงกันว่า กิจกรรมการพัฒนาครู-อาจารย์ ด้านการเชื่อมชงกิจการและสังเกตวิถีการทำงาน ได้มีการปฏิบัติอยู่ในเกณฑ์น้อย และธิดา ทอวัฒนกุล<sup>102</sup> พบว่า ผู้บริหารมีความต้องการในระดับปานกลางที่ต้องการทัศนศึกษาและเชื่อมชงกิจการ ในขณะที่ครู-อาจารย์วิชาชีพ มีความต้องการมากในระดับมาก เหตุผลส่วนหนึ่งของการทำงานที่ผู้บริหารจัดกิจกรรมการเชื่อมชงกิจการน้อยเพราะว่า ไม่มีเวลาเตรียมพอและหน่วยงานไม่มีนโยบาย<sup>103</sup>

จึงเห็นได้ว่า การสังเกตเชื่อมชงกิจการ ดูงาน และศึกษาวิถีการทำงาน ทำให้บุคลากร ได้ประสบการณ์และเทคนิคใหม่ ๆ เพิ่มขึ้น เพื่อให้เป็นแนวทางดำเนินงาน พร้อมทั้งปรับปรุงแก้ไขการปฏิบัติงานให้มีคุณภาพยิ่งขึ้น

## 25. กิจกรรมรายบุคคล (Individualized Activities)

กิจกรรมรายบุคคล หมายถึง การจัดกิจกรรมให้แก่แต่ละบุคคลไปปฏิบัติ เช่น การให้ไปเป็นวิทยากร (Speaker) การไปสังเกตคนอื่นปฏิบัติงาน (Observation) การส่งไปศึกษาและดูงานในต่างประเทศ การส่งไปร่วมเป็นกรรมการ (A Committee Member) การให้รับโครงการไปจัดทำ (Project Organizing) ทำให้บุคคลที่ได้รับมอบหมายหน้าที่ มีความรู้ มีประสบการณ์เพิ่มขึ้น มีความเชื่อมั่นในตนเองสูงขึ้น และได้นำเอาความรู้เหล่านั้น มาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ในงานประจำให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น

## 26. การเล่นเกมส์ (Games)

การเล่นเกมส์ หมายถึง การให้บุคคลได้เล่นเกมส์ร่วมกัน เพื่อก่อให้เกิดความเข้าใจซึ่งกันและกัน และก่อก่อให้เกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์หรือเป็นวิธีการสร้างแบบจำลอง

จากเหตุการณ์จริง ๆ ของการบริหารงานมาเพื่อพิจารณาแก้ปัญหาโดยปกติจะเห็นการฝึกฝน การตัดสินใจโดยแบ่งกลุ่มอบรมเป็น 2 กลุ่ม หรือมากกว่าให้แข่งขันแก้ปัญหา และเสนอข้อ แก้ไขปัญหา

## 27. การฝึกหัดแก้ปัญหา (Problem Solving)

การฝึกหัดแก้ปัญหา หมายถึง การฝึกให้บุคลากรได้รู้จักการแก้ปัญหาต่าง ๆ คล้าย ตัดสินใจ และก่อให้เกิดความรู้วิธีป้องกันปัญหา และเกิดการเรียนรู้วิธีการวางแผนตามมาใน ภายหลัง จะจัดแบ่งสมาชิกเป็นกลุ่มย่อย ๆ ให้พิจารณาแก้ปัญหา แล้วนำผลที่ประชุมพิจารณา เสร็จแล้วมารายงานต่อที่ประชุมใหญ่ มีวิทยากรประจำกลุ่มคอยเป็นที่ปรึกษาให้

## 28. การฝึกการประสานงาน (Cooperative Studies)

การฝึกการประสานงาน หมายถึง การฝึกให้บุคลากรได้เข้าใจการทำงานร่วมกัน เป็นกลุ่มงาน เป็นระบบ มีการปรึกษาหารือ ประสานงาน เพื่อให้ทำงานบรรลุวัตถุประสงค์ ตามที่ต้องการและทันในเวลาที่กำหนด และครูเองก็สามารถนำไปประยุกต์ใช้ พัฒนาการเรียน การสอนได้

## 29. การวิจัย (Research Projects)

การวิจัย ความหมายของการวิจัยสามารถจำแนกออกได้ดังนี้

การวิจัย คือ การศึกษาค้นคว้าอย่างรอบคอบและมีเหตุผล เพื่อการค้นหา ความจริงหรือหลักการ

การวิจัย คือ วิทยาศาสตร์ปัญหา ซึ่งใช้วิธีการแก้ปัญหาโดยอาศัยความจริง ซึ่ง อาจได้มาจากบทความ ความคิดเห็น บันทึกรายงาน การทดสอบ แบบสอบถาม

ข้อมูลจากการทดลอง ฯลฯ วัตถุประสงค์ของการวิจัยก็เพื่อสร้างและรับรองหลักการ และพัฒนาวิธีการ

การวิจัย คือ กระบวนการที่มุ่งไปสู่การแก้ปัญหา โดยการรวบรวมข้อมูล ซึ่งมีการวางแผนไว้อย่างดี มีระบบระเบียบในการวิเคราะห์และแปลความข้อมูล

การวิจัย คือ การศึกษาค้นคว้า และการรวบรวมข้อมูลต่าง ๆ อย่างมีระบบ และนำข้อมูลนั้นมาทำการวิเคราะห์เปรียบเทียบ หรือตีความหมาย ความเป็นมาของข้อมูลและทำการสรุปอย่างมีระบบระเบียบตามวิธีการทาง วิทยาศาสตร์

การวิจัย คือ การนำระเบียบวิธีการทางวิทยาศาสตร์ มาใช้ในการค้นหา ข้อเท็จจริง ซึ่งช่วยในการพัฒนาแนวความคิด ทฤษฎีทางวิชาการ หรือค้นคว้า ทามูลเหตุแห่งปัญหา เพื่อให้สามารถประยุกต์หลักวิชาการและประสบการณ์ กำหนด เป็นข้อเสนอแนะในการแก้ปัญหาได้อย่างมีประสิทธิภาพต่อไป<sup>104</sup>

จากความหมายดังกล่าวพิจารณาได้ว่า การวิจัยมีความสำคัญซึ่งเทียบได้เท่ากับงาน สอน เพราะถือเป็นหน้าที่หลักของสถาบันอุดมศึกษาเช่นกัน งานวิจัยและงานสอนจึงเป็นงานที่ ควบคู่กันไป สังัด อูทรานันท์ ให้ทัศนะว่า "งานสอนกับงานวิจัยควรถือเป็นงานที่มีความสำคัญ อันต้นแรกของอาจารย์"<sup>105</sup> ซึ่ง กุสุมา สนิทวงศ์ และพาณี เชี่ยววานิช ก็ได้สนับสนุนมีความ สอดคล้องกันว่า "การวิจัยของอาจารย์มหาวิทยาลัย เป็นสิ่งจำเป็นอย่างยิ่งเพราะจะทำให้ การสอนของอาจารย์มีความหมายและเป็นที่ยอมรับของนักศึกษา เพราะการค้นคว้าอาจมีผล ให้เกิดความล้ำสมัยทางวิชาการและขาดประสบการณ์จากของจริง ที่จะนำมาอ้างประกอบ การสอน"<sup>106</sup> และทิพย์วรรณ สีตลรัศมี ก็ได้สนับสนุนสอดคล้องกันว่าโครงการพัฒนาคุณาจารย์ ของวิทยาลัยครูลำปาง ทำการศึกษาจากประชากร 2 กลุ่ม คือ ผู้บริหาร และอาจารย์ พบว่า "การพัฒนาคุณาจารย์อุดมศึกษาทั่ว ๆ ไปมุ่งพัฒนาการเรียนการสอนเป็นสิ่งสำคัญ หลายสถาบันจะ ครอบคลุมการพัฒนาการสอน การวิจัย การบริการชุมชนและการสร้างวัฒนธรรม โดยมี หน่วยงานหนึ่งรับผิดชอบในการดำเนินงานและจัดกิจกรรมเพื่อบริการแก่อาจารย์"<sup>107</sup>

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

การวิจัยมีความสำคัญตามนัยดังกล่าว ผู้บริหารจึงควรสนับสนุนงานวิจัยอย่างมีเป้าหมาย ทั้งนี้ เพื่อให้บุคลากรของสถาบันมีความคิดสร้างสรรค์ มีความรู้ใหม่ที่จะแก้ไขปัญหาของสังคม และใช้ประโยชน์ในการเรียนการสอนเพื่อให้นักศึกษาเป็นผู้มีปัญญา ซึ่งอาจจะกระทำได้โดยการสร้างบรรยากาศทางการวิจัยด้วย การอบรมด้านระเบียบวิธีการวิจัย สร้างสิ่งจูงใจให้ครูทำการวิจัยโดยพิจารณาเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ และนำมาพิจารณาความดีความชอบ การสนับสนุนการวิจัยนั้นต้องมีเงินทั้งจากเงินงบประมาณและแหล่งเงินทุนอื่น ๆ ฉะนั้นหากได้รับการสนับสนุนอย่างเต็มที่ ก็น่าจะเชื่อได้ว่าแนวโน้มของการทำวิจัยในสถาบันการศึกษาจะมากขึ้น แต่ปัจจุบัน พบว่า งานวิจัยในมหาวิทยาลัยยังกระทำกันน้อย

วัฒน์ น้อยแสงศรี<sup>108</sup> ได้รวบรวมปัญหาและอุปสรรคของการวิจัย พบว่า นอกจากขาดความสนับสนุนด้านการเงินแล้ว ลักษณะการวิจัยในปัจจุบันได้สร้างเจตคติให้แก่คณาจารย์ให้เห็นว่าเป็นของขลังของสูง ที่คนทั่วไปไม่อาจเข้าถึง ส่วนคนที่มีความสามารถในการทำวิจัยก็ต้องทำหน้าที่หลายอย่างทำให้ขาดนักวิจัยที่จะช่วยประสานงานให้เกิดนักวิจัยใหม่ขึ้นมา ตลอดจนสังคมไทยเองก็ไม่เห็นคุณค่าที่แท้จริงของงานวิจัย จึงมักแสวงหาค่าตอบแทนทางวัตถุสำคัญกว่าผลงานที่ดีเด่นเพื่อสังคมโดยส่วนรวม นอกจากนี้ พัทยา สายหู<sup>109</sup> ได้สรุปสาเหตุของปัญหาเพิ่มเติมไว้ว่าอาจารย์ไม่มีความรู้และประสบการณ์ด้านการวิจัย ทำให้ไม่แน่ใจว่าจะทำงานวิจัยได้ผลสำเร็จแน่นอนเหมือนกับการเรียบเรียงตำราหรือเขียนบทความทางวิชาการ นอกจากนี้ อาจารย์ยังไม่มีเวลา เพราะติดงานสอนและงานบริการอีกด้วย

จากแนวคิดดังกล่าวข้างต้น กล่าวโดยสรุปได้ว่างานวิจัยมีความสำคัญ เพราะจะช่วยให้การสอนของครูสมบูรณ์และใกล้เคียงกับสภาพความเป็นจริงมากขึ้น ถึงแม้ว่าจะมีปัญหาอยู่ไม่น้อย แต่ก็ควรสนับสนุนให้มีการทำวิจัยให้มากขึ้น เพราะงานวิจัยเป็นงานของสถาบันอุดมศึกษาโดยตรง ตลอดจนสถาบันทางการศึกษาระดับอื่น ๆ ด้วย ในด้านผู้สอนมิใช่ว่าถ้าแต่ละคนสอนได้ดีแล้ว จะทำให้คุณภาพการศึกษาของสถาบันทางการศึกษานั้น ๆ ดีก็หาไม่ คุณภาพการศึกษาในสถาบันทางการศึกษาควรดูที่ว่าสถาบันการศึกษานั้น ๆ มีแนวทฤษฎีและกฎเกณฑ์ทางวิชาการเกิดขึ้นมากน้อยเพียงใด<sup>110</sup>

จากการศึกษาของ ชันดดา เหมือนแก้ว<sup>111</sup> พบว่า กิจกรรมการพัฒนาอาจารย์ด้านการทำวิจัย เป็นกิจกรรมซึ่งอยู่ในเกณฑ์ปฏิบัติเล็กน้อย ในขณะที่ อัจฉรา สังข์สุวรรณ<sup>112</sup> และ

Langley<sup>113</sup> ได้ทำการศึกษานพบว่า กิจกรรมการทำวิจัยเป็นที่ต้องการของอาจารย์มาก แพรวพราย รัตน์ดีลกพาณิชย์ ได้ทำการศึกษานพบว่า กิจกรรมการทำวิจัยที่ผู้บริหาร และครู-อาจารย์โดยส่วนรวมมีความเห็นว่า ได้ปฏิบัติในระดับปานกลาง คือ

1. ส่งเสริมให้อาจารย์ทำการวิจัยเป็นรายบุคคล
2. ส่งเสริมให้อาจารย์ทำการวิจัยเป็นคณะ
3. การกระตุ้นให้อาจารย์ผลิตงานวิจัย โดยออกวารสารทางวิชาการของ

วิทยาลัย

กิจกรรมเกี่ยวกับการวิจัยที่ปฏิบัติในระดับน้อย คือ

1. จัดให้มีโครงการ ให้ความรู้ด้านการวิจัยแก่อาจารย์
2. จัดให้ผลงานวิจัยหรือผลงานทางวิชาการของสถาบันอื่น ไว้ให้คั่นคั่ว
3. จัดพิมพ์เผยแพร่ผลงานวิจัยของอาจารย์
4. การพัฒนาเทคนิคการวิจัยแก่อาจารย์<sup>114</sup>

และจากการศึกษาของ แพรวพราย รัตน์ดีลกพาณิชย์ ยังพบว่า ครู-อาจารย์มีลำดับความต้องการในด้านการศึกษาวิจัยเรียงลำดับดังนี้

1. จัดให้มีผลงานวิจัยหรือผลงานทางวิชาการของสถาบันอื่น ไว้ให้คั่นคั่ว
2. การพัฒนาเทคนิคการวิจัยแก่อาจารย์
3. จัดให้มีโครงการ ให้ความรู้ด้านการวิจัยแก่อาจารย์
4. จัดพิมพ์เผยแพร่ผลงานวิจัยของอาจารย์
5. กระตุ้นให้อาจารย์ผลิตงานวิจัย โดยออกวารสารทางวิชาการของวิทยาลัย
6. ส่งเสริมให้อาจารย์ทำการวิจัยเป็นรายบุคคล
7. ส่งเสริมให้อาจารย์ทำการวิจัยเป็นคณะ<sup>115</sup>

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

### 30. โครงการแลกเปลี่ยน (Exchange Programs)

โครงการแลกเปลี่ยน หมายถึง การจัดโครงการการแลกเปลี่ยนระหว่างสถานศึกษา หรือระหว่างกลุ่มโรงเรียน เช่น โครงการแลกเปลี่ยนครูผู้เชี่ยวชาญการบริหารงานเฉพาะด้าน เป็นต้น มีข้อดี คือ ช่วยให้สถานศึกษาไม่ขาดบุคลากรที่จำเป็นในบางสาขา และช่วยประหยัดงบประมาณ

### 31. ภาพยนตร์ (Films)

ภาพยนตร์ หมายถึง การใช้ภาพยนตร์หรือวิดีโอที่มีสาระความรู้ใหม่ สารคดีที่เกี่ยวข้องกับงานที่ปฏิบัติอยู่มาให้นักเรียนได้ศึกษากัน มีข้อดี คือ สามารถเลือกเวลาในการศึกษาได้ตามที่ต้องการ และประหยัดงบประมาณ

### 32. เทปบันทึกเสียง (Recordings)

เทปบันทึกเสียง หมายถึง เทปบันทึกข่าวสาร ความรู้ต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับงานที่ปฏิบัติอยู่มาให้นักเรียนได้ศึกษาหาความรู้ใหม่ ๆ กัน มีข้อดี คือ สามารถเลือกเวลาได้ตามต้องการและประหยัดงบประมาณ

### 33. โทรทัศน์ (Television)

โทรทัศน์ หมายถึง การศึกษาหาความรู้จากการดูโทรทัศน์ เนื่องจากรายการโทรทัศน์มีเนื้อหาสาระมากมาย หลากหลาย ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคมและเทคโนโลยีสมัยใหม่ ก็สามารถนำมาประยุกต์ใช้กับงานที่ปฏิบัติอยู่ในหน้าที่พัฒนาการเรียนการสอนหรือในงานที่มีความสัมพันธ์กัน

## สรุป

ในขณะที่ประเทศไทยกำลังมีอัตราการขยายตัวทางเศรษฐกิจสูง เทคโนโลยี อุปกรณ์ เครื่องมือที่ทันสมัย ในการทำงานที่ปรากฏอยู่ในสถานประกอบการ สถานศึกษาทางด้านอาชีวศึกษาจำเป็นต้องพัฒนาการเรียนการสอน เพื่อผลิตทางการศึกษาจะได้มีคุณภาพในการก้าวสู่โลกอาชีพ วิธีการที่นำมาใช้ในการพัฒนาครูผู้สอนมีมาก แต่ละวิธีก็จะมีวัตถุประสงค์และการดำเนินงานที่แตกต่างกัน วิธีใดวิธีหนึ่ง ไม่สามารถพัฒนาให้ครูผู้สอนให้มีความรู้ ความสามารถ ตามที่ต้องการได้ทันที จำเป็นจะต้องมีการจัดกิจกรรมการพัฒนาาร่วมกัน

หลังจากที่ครูผู้สอนได้ปฏิบัติงานไประยะหนึ่งความรู้ที่ได้เรียนมาจากสถานศึกษาก็จะลดน้อยถอยลงไปเรื่อย ๆ จะคงเหลือแต่ความรู้ที่กำลังสอนอยู่และถ้าสอนอยู่เสมอ ๆ ก็จะทำให้เบื่อหน่าย ขาดความกระตือรือร้น ประกอบกับในปัจจุบันมีความก้าวหน้าทางด้านวิทยาศาสตร์ และเทคโนโลยีใหม่ ๆ เกิดขึ้นมากมาย จึงจำเป็นต้องจัดกิจกรรมพัฒนาครูผู้สอนการจัดกิจกรรมพัฒนาครูผู้สอนทุกครั้งควรมีการสำรวจความต้องการครูเสียก่อน เพื่อที่จะได้จัดเตรียมให้มีประสิทธิภาพ ผลที่ได้รับก็สามารถนำไปพัฒนาการเรียนการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพเช่นเดียวกัน

## เชิงอรรถ

<sup>1</sup>สมพงษ์ เกษมสิน, การบริหารบุคคลคนใหม่ (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์ไทยวัฒนาพานิช, 2526), หน้า 179.

<sup>2</sup>Herbert J. Chruden and Arthur W. Sherman, "The Nuture and Development of the Personnel Field," *Personnel Management* (Cincinnati, Ohio : South - west, 1968), pp.10-11.

<sup>3</sup>Mullaly and Duffy, "The Good of Faculty Development Improving Instruction and Surviving," *Improving College and University Teaching* 26 (Spring 1978), p. 121.

<sup>4</sup>ภิญโญ สาธร, หลักบริหารการศึกษา (กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์ไทยวัฒนาพานิช, 2519), หน้า 177.

<sup>5</sup>ไพฑูรย์ สีนลารัตน์ "ข้อสังเกตเกี่ยวกับการพัฒนาอาจารย์ในสหรัฐอเมริกา" *ข่าวสารหน่วยพัฒนาคณาจารย์ด้านการเรียนการสอน* 4 (สิงหาคม 2520), หน้า 13.

<sup>6</sup>Jerry G. Guff, *Toward Faculty Renewat* (San Francisco : Jossey - Bass, 1975), p.8.

<sup>7</sup>กฤษณา ชุตินา, "การพัฒนาคณาจารย์," ในคู่มือการประชุมเชิงปฏิบัติการด้านการเรียนการสอน (กรุงเทพมหานคร : หน่วยพัฒนาคณาจารย์ ฝ่ายวิชาการจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2524), หน้า 137-138.

<sup>8</sup>Herbert A. Simon, **Public Administration** (New York: Alfred A. Knof, 1961), p. 59.

<sup>9</sup>William T. Greenwood, **Management and Organization Behavior Theories** (New York : South - Western Co., 1965), p.122.

<sup>10</sup>สมพงษ์ เกษมสิน, **การบริหาร** (กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์ไทยวัฒนาพานิช, 2523), หน้า 87-91.

<sup>11</sup>กองโรงเรียนอาชีวศึกษา, สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน, กระทรวงศึกษาธิการ, "นโยบายและแนวทางในการพัฒนาการอาชีวศึกษา สำหรับแผนพัฒนาเศรษฐกิจฯ ฉบับที่ 7," เอกสารประกอบการประชุมสัมมนาผู้บริหาร และครูโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา 21-24 พฤศจิกายน 2532 (กรุงเทพมหานคร : สำนักคณะกรรมการการศึกษาเอกชน, 2532), หน้า 9.

<sup>12</sup>สมพงษ์ เกษมสิน, **สิ่งที่ได้อ่างมาแล้ว**, หน้า 115.

<sup>13</sup>เรื่องเดียวกัน, หน้า 181-182.

<sup>14</sup>ไสร็จ แสนศิริพันธ์ "การบริหารบุคคลร่วมสมัย," แผนกวิชาการโรงพยาบาลแพร่, 2527, หน้า 5. (เอกสารอัดสำเนา)

<sup>15</sup>ทองจันทร์ หงส์ลัดดารมย์, "การพัฒนาอาจารย์" การพัฒนาการเรียนการสอนระดับอุดมศึกษา (กรุงเทพมหานคร : คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2524), หน้า 118.

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

<sup>16</sup>สมาน รังสิโยกฤษณ์, ความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล (กรุงเทพมหานคร : สวัสดิการสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน, 2522), หน้า 73.

<sup>17</sup>อรทัย ก๊กผล, "การบริหารบุคคลในภาครัฐกิจ," เอกสารประกอบคำบรรยาย คณะรัฐศาสตร์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ (ภาควิชาบริหารการศึกษา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2527), หน้า 31.

<sup>18</sup>ณัฐนิภา คุปรัตน์, "การสร้างแรงจูงใจในการเข้ารับการฝึกอบรม," เอกสารประกอบคำบรรยายวิชาการบริหารบุคลากรในโรงเรียน (ภาควิชาบริหารการศึกษา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2527), หน้า 3.

<sup>19</sup>สมพงษ์ เกษมสิน, การบริหารงานบุคคลแบบใหม่ (กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์ไทยวัฒนาพานิช, 2514), หน้า 469-471.

<sup>20</sup>ชาญชัย ลวิตรังสิมา และเชิดวิทย์ ฤทธิประศาสน์, การพัฒนาบุคคล (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยรามคำแหง, 2520), หน้า 8-17.

<sup>21</sup>นพมาศ วงศ์โสภะ, "ความคิดเห็นของผู้บริหารการศึกษา และครูเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนมัธยมศึกษาในเขตการศึกษาที่ 8," (วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต, บัณฑิตวิทยาลัย, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2524), หน้า 28-29.

<sup>22</sup>พนัส หันนาคินทร์, หลักบริหารโรงเรียน (กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์วัฒนาพานิช, 2524), หน้า 88.

<sup>23</sup>Bishop ในซันดดา เหมือนแก้ว, "กิจกรรมการพัฒนาคณาจารย์ : การศึกษา เจาะกรณี สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ," (วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต, บัณฑิตวิทยาลัย, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2527), หน้า 20.

<sup>24</sup>สมพงษ์ เกษมสิน, การบริหารงานบุคคลคนใหม่ (กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์ไทยวัฒนาพานิช, 2526), หน้า 185-186.

<sup>25</sup>ไพฑูรย์ สิ้นลารัตน์ "ข้อสังเกตเกี่ยวกับการสัมมนาอาจารย์ในสหรัฐอเมริกา," ข่าวสารพัฒนาคณาจารย์ด้านการเรียนการสอน 18 (กรกฎาคม 2520), หน้า 13-14.

<sup>26</sup>เมธี ปิลาธนาภนท์, การบริหารงานบุคคลในวงการศึกษา (กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์โอเดียนสโตร์, 2529), หน้า 114-116.

<sup>27</sup>กิติมา ปรีดีติลล, เอกสารคำสอนการบริหาร และการนิเทศการศึกษาเบื้องต้น (กรุงเทพมหานคร : ภาควิชาบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2529), หน้า 106.

<sup>28</sup>ไพฑูรย์ สิ้นลารัตน์ และศรีเพ็ญ สุรานิชยากุล, "การศึกษาทัศนะของผู้เรียนที่มีต่อการสอนแบบบรรยาย," ข่าวสารหน่วยพัฒนาคณาจารย์ฯ ฉบับที่ 1 (พฤศจิกายน-ธันวาคม 2520), หน้า 15-20.

<sup>29</sup>วิญญู อังคณาภิรักษ์, "วิธีการประชุม," ในคำบรรยายเกี่ยวกับการจัดการบุคคล (พระนคร : สังข์ไพบูลย์การพิมพ์, 2518), หน้า 146-147.

<sup>30</sup>กิติมา ปรีดีติลล, สิ่งที่ได้สั่งมาแล้ว, หน้า 180.

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

<sup>31</sup> วิญญู อังคนารักษ์, เรื่องเดียวกัน, หน้า 149.

<sup>32</sup> พันัส หันนาคินท์, สิ่งที่ได้อ้างมาแล้ว, หน้า 86.

<sup>33</sup> พัชนีทร์ จำรูญโรจน์, "ความความคิดของผู้บริหารและอาจารย์เกี่ยวกับการพัฒนาคุณาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน," (วิทยานิพนธ์ครุศาสตร์มหาบัณฑิต, ภาควิชาบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2527), หน้า 37-38.

<sup>34</sup> ชูชัย รัตนกัญญาโณพงษ์, "การศึกษาการพัฒนาคุณาจารย์ในโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดทบวงมหาวิทยาลัยในเขตกรุงเทพมหานคร," (วิทยานิพนธ์ครุศาสตร์มหาบัณฑิต, ภาควิชาบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2527), หน้า 21-22.

<sup>35</sup> Paul Bergevin และ Dwight Moris, **Group Process Adult Education** (Connecticut : The Seabury Press, 1955), p. 65.

<sup>36</sup> เสถียร เหลืองอร่าม, **หลักการบริหารงานบุคคล** (กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์แพรวพินทยา, 2519), หน้า 145.

<sup>37</sup> วิญญู อังคนารัตน์, สิ่งที่ได้อ้างมาแล้ว, หน้า 149.

<sup>38</sup> บัณฑิต อินทรชั้น, **การสัมมนาการบริหารงานบุคคล 1** (กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์ไอเดียนส์ไตร์, 2526), หน้า 94.

<sup>39</sup> กิติมา ปรีดีติลภ, สิ่งที่ได้อ้างมาแล้ว, หน้า 107.

<sup>40</sup> สมคิด แก้วสนธิ, "การพัฒนาคณาจารย์ในประเทศอังกฤษ" ข่าวสารหน่วย  
พัฒนาคณาจารย์ด้านการเรียนการสอน 1 (มีนาคม 2520), หน้า 9-12.

<sup>41</sup> นพิต อินทรชั้น, สิ่งที่ได้อ้างมาแล้ว, หน้า 93.

<sup>42</sup> อุทัย หิรัญโต, หลักการบริหารงานบุคคล 1 (กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์  
โอเดียนสโตร์, 2523), หน้า 162.

<sup>43</sup> เสถียร เหลืองอร่าม, เรื่องเดียวกัน หน้าเดียวกัน.

<sup>44</sup> ชนิษฐา วิเศษสาธิต และมุกดา ศรียงค์, จิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ  
(กรุงเทพมหานคร : โครงการตำราสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง,  
2535), หน้า 89.

<sup>45</sup> ศิริโสภาคย์ บูรพาเดชะ, จิตวิทยาธุรกิจ (กรุงเทพมหานคร : จุฬาลงกรณ์  
มหาวิทยาลัย, 2535), หน้า 269.

<sup>46</sup> สมพงศ์ เกษมสิน, การบริหารงานบุคคลแผนใหม่ (กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์  
ไทยวัฒนาพานิช, 2523), หน้า 189.

<sup>47</sup> เสนาะ ตีเยาว์ และคณะ, การบริหารงานบุคคล (กรุงเทพมหานคร :  
มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2527), หน้า 117.

<sup>48</sup> เรื่องเดียวกัน, หน้า 172.

<sup>49</sup> พระราชบัญญัติข้าราชการพลเรือน พ.ศ.2518, ราชกิจจานุเบกษา 92 (กุมภาพันธ์ 2518), หน้า 49.

<sup>50</sup> Edwin B. Flippo **Principle of Personnel Management** (New York : McGraw-Hill Book Co.,1966), p.277.

<sup>51</sup> กระทรวงศึกษาธิการ, "การย้ายครู-อาจารย์กระทรวงศึกษาธิการ" วารสาร กรมสามัญศึกษา 5 (พฤษภาคม 2520), หน้า 21.

<sup>52</sup> ประมวล รุจนเสรี, "การแต่งตั้งโยกย้ายข้าราชการฝ่ายปกครอง" วารสาร ข้าราชการ 8(สิงหาคม 2523), หน้า 6.

<sup>53</sup> เรื่องเดียวกัน, หน้า 7.

<sup>54</sup> พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ.2518, หน้า 45.

<sup>55</sup> อัจฉรา สังข์สุวรรณ, "การบริหารงานบุคคล : การศึกษาเฉพาะกรณี สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ," (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหาร การศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2529), หน้า 256.

<sup>56</sup> ชนัดดา เหมือนแก้ว, "สิ่งที่ได้อ้างมาแล้ว, หน้า จ.

<sup>57</sup> มาลี วิชญกุล, "ความคิดเห็นของผู้บริหาร และอาจารย์เกี่ยวกับการพัฒนา บุคลากรในวิทยาลัย สังกัดกรมอาชีวศึกษา," (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหาร การศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2525), หน้า จ.

<sup>58</sup>กิตติมา ปรีดีติติก, สิ่งที่ได้อ้างมาแล้ว, หน้า 151-152.

<sup>59</sup>ขนิษฐา วิเศษสาธิต และมุกดา ศรียงค์, สิ่งที่ได้อ้างมาแล้ว, หน้า 88.

•

<sup>60</sup>สมพงษ์ เกษมสิน, การบริหารงานบุคคลแบบใหม่ 3 (กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์ไทยวัฒนาพานิช, 2521), หน้า 247.

<sup>61</sup>ภิญโญ สาธร, การบริหารงานบุคคล (กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์วัฒนาพานิช, 2519), หน้า 168-169.

<sup>62</sup>กิตติมา ปรีดีติติก, สิ่งที่ได้อ้างมาแล้ว, หน้า 107.

<sup>63</sup>อุทัย หิรัญโต, สิ่งที่ได้อ้างมาแล้ว, หน้า 153.

<sup>64</sup>ภิญโญ สาธร, รวบรวมคำบรรยายเรื่องนโยบายทางการศึกษาของรัฐบาล (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์การศาสนา, 2520), หน้า 25.

<sup>65</sup>ภิญโญ สาธร, สิ่งที่ได้อ้างมาแล้ว, หน้า 325.

<sup>66</sup>ภิญโญ สาธร, หลักการบริหารการศึกษา (กรุงเทพมหานคร : ศ.ส.การพิมพ์, 2523), หน้า 166.

<sup>67</sup>พนัส หันนาคินทร์, สิ่งที่ได้อ้างมาแล้ว, หน้า 143.

<sup>68</sup>อรพินทร์ กุลประภา, "การพัฒนาบุคลากรในวิทยาลัยเทคโนโลยีและอาชีวศึกษาในเขตกรุงเทพมหานคร," (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, ภาควิชาบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2524), หน้า 68.

<sup>69</sup>มาลี วิชญกุล, สิ่งที่ได้อ้างมาแล้ว, หน้า จ.

<sup>70</sup>ธิดา หอวัฒนกุล, "การจัดการนิเทศการศึกษาในโรงเรียนราษฎร์อาชีวศึกษาหลักสูตรอาชีวศึกษา," (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, ภาควิชาบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2525), หน้า 104-105.

<sup>71</sup>แพรวพราย รัตน์ดีลภานิชย์, "สภาพและความต้องการในการพัฒนาอาจารย์ในระหว่างวิทยาลัยรัตน โกสินทร์," (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, ภาควิชาบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2529), หน้า 125.

<sup>72</sup>กนิษฐา ธนสารศิลป์, "การศึกษาปัญหาเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรของสภา กษัตราธิปไตย," (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, ภาควิชาพยาบาลศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2529), หน้า 295.

<sup>73</sup>กิตติมา ปรีดีติติก, สิ่งที่ได้อ้างมาแล้ว, หน้า 178.

<sup>74</sup>พนัส หันนาคินทร์, สิ่งที่ได้อ้างมาแล้ว, หน้า 86.

<sup>75</sup>มัญญู มุณฑกรวิทยากร, การบริหารงานบุคคล (กรุงเทพมหานคร : แพร่พิทยา อินเทอร์เน็ตเนชั่นแนล, 2517), หน้า 63.

<sup>76</sup>สมคิด แก้วสนธิ, สิ่งที่ได้อ้างมาแล้ว, หน้า 9.

<sup>77</sup> สมพงษ์ เกษมสิน, สิ่งที่ได้อ้างมาแล้ว, หน้า 225.

<sup>78</sup> เรื่องเดียวกัน, หน้า 329.

<sup>79</sup> พันัส หันนาคินทร์, สิ่งที่ได้อ้างมาแล้ว, หน้า 86.

<sup>80</sup> เรื่องเดียวกัน, หน้า 195.

<sup>81</sup> กิติมา ปรีดีติลล, สิ่งที่ได้อ้างมาแล้ว, หน้า 177.

<sup>82</sup> เรื่องเดียวกัน หน้า 178.

<sup>83</sup> พันัส หันนาคินทร์, สิ่งที่ได้อ้างมาแล้ว, หน้า 91.

<sup>84</sup> Ben M. Harris, *Supervision Behavior in Education* (Englewood Cliffs, New York : Prentice - Hall, Inc., 1965), p. 79.

<sup>85</sup> นิพนธ์ กินาวงศ์, หลักระเบียบต้นเกี่ยวกับการบริหารโรงเรียน และการนิเทศการศึกษา (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์นิษเณศ, 2523), หน้า 137.

<sup>86</sup> กิติมา ปรีดีติลล, สิ่งที่ได้อ้างมาแล้ว, หน้า 178.

<sup>87</sup> อรพินทร์ กุลประภา, สิ่งที่ได้อ้างมาแล้ว, หน้า 68.

<sup>88</sup> มาลี วิชญกุล, สิ่งที่ได้อ้างมาแล้ว, หน้า 66.

<sup>89</sup> ชนัดดา เหมือนแก้ว, สิ่งที่ได้อ้างมาแล้ว, หน้า 103.

<sup>90</sup> สัจด์ อุทรานันท์, การนิเทศการศึกษา (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์  
มิตรสยาม, 2529), หน้า 187.

<sup>91</sup> เอกชัย กี่สุพันธ์, หลักสูตรการศึกษา พิมพ์ครั้งที่ 2 (กรุงเทพมหานคร :  
อนงค์ศิลป์การพิมพ์, 2527), หน้า 128.

<sup>92</sup> กระทรวงศึกษาธิการ, "โครงการด้านส่งเสริมสวัสดิการ ปี 2532,"  
วารสารศึกษาสัมพันธ์ ปีที่ 13 ฉบับที่ 114 (มิถุนายน - กันยายน), หน้า 33-38.

<sup>93</sup> แพรวพราว รัตน์ดิลลภาณิชย์, สิ่งที่ได้อ้างมาแล้ว, หน้า 121-122.

<sup>94</sup> สมพงษ์ เกษมสิน, สิ่งที่ได้อ้างมาแล้ว, หน้า 196.

<sup>95</sup> สมพงษ์ เกษมสิน, การบริหาร (ธนบุรี : โรงพิมพ์พัฒนาการพิมพ์, 2513),  
หน้า 531.

<sup>96</sup> สมาน รังสิโยภุชงค์, ความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล 6 (กรุงเทพ  
มหานคร : โรงพิมพ์อักษรสารการพิมพ์, 2522) หน้า 13-14.

<sup>97</sup> สมพงษ์ เกษมสิน, สิ่งที่ได้อ้างมาแล้ว, หน้า 189.

<sup>98</sup> ยง วัชชวัลดู, การนิเทศการศึกษา (กรุงเทพมหานคร : ภัททิย์ไทย,  
2524), หน้า 10.

<sup>99</sup> เสรีมวิทย์ ศุภเมธีกุล, การบริหารบุคคล (กรุงเทพมหานคร : วิทยาลัยครูบ้านสมเด็จเจ้าพระยา, ม.ป.ป.), หน้า 154.

<sup>100</sup> อรพินทร์ กุลประภา, เรื่องเดียวกัน หน้า 68.

<sup>101</sup> แพรวพราย รัตนดีลกพาณิชย์, สิ่งที่ได้อ้างมาแล้ว, หน้า 121.

<sup>102</sup> ธิดา ทอวัฒนกุล, สิ่งที่ได้อ้างมาแล้ว, หน้า 120.

<sup>103</sup> กนิษฐา ธารสารศิลป์, สิ่งที่ได้อ้างมาแล้ว, หน้า 59.

<sup>104</sup> อมรชัย ตันติเมธ, "การวิจัยบทบาทใหม่ของนักบริหารการศึกษา," ประมวลบทความทางบริหารการศึกษา, อ้างโดย เมธี บิลังานนท์ บรรณาธิการ (กรุงเทพมหานคร: รุ่งเรืองสาส์นการพิมพ์, 2522), หน้า 120.

<sup>105</sup> สังข์ อุทรานันท์, "หน้าที่ความรับผิดชอบของอาจารย์ผู้สอนในมหาวิทยาลัย," ศึกษาศาสตร์สาร ฉบับที่ 2 (เมษายน - มิถุนายน 2520), หน้า 45.

<sup>106</sup> กุสุมา สนิทวงศ์ และพาลี เชี่ยววานิช, ปัญหาและบทบาทของวิทยาลัยในประเทศไทย (กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์ศิวัชร, 2507), หน้า 115-117.

<sup>107</sup> ทิพย์วรรณ สีตลรัศมี, "โครงการพัฒนาคณาจารย์ของวิทยาลัยครูลำปาง," (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2522), หน้า ก-ฉ.

<sup>108</sup> วัฒน์ น้อยแสงศรี, "การปรับปรุง และพัฒนางานวิจัยในมหาวิทยาลัย," วารสารรามคำแหง ฉบับที่ 4 (ตุลาคม 2520), หน้า 181-183.

<sup>109</sup> พัทยา สายหู, "การวิจัยคืออะไร," รายงานการอบรมคณาจารย์คณะอักษรศาสตร์เรื่องความรู้เกี่ยวกับการวิจัย (กรุงเทพมหานคร : คณะครุศาสตร์, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2520), หน้า 1.

<sup>110</sup> สวัสดิ์ สุคนธรังษี, "การวิจัยในมหาวิทยาลัยกับการพัฒนาประเทศ," วารสารพัฒนาบริหารศาสตร์ ฉบับที่ 8 (มกราคม 2511), หน้า 105.

<sup>111</sup> ชันดดา เหมือนแก้ว, "สิ่งที่ได้อ้างมาแล้ว," หน้า 10.

<sup>112</sup> อัจฉรา สังข์สุวรรณ, "สิ่งที่ได้อ้างมาแล้ว," หน้า 229.

<sup>113</sup> Gerogianna Smevog Langley, "A Need Assessment of Staff Development Activities within the North Carolina," Dissertation Abstracts International Vol. 49 No. 7 (January 1989), p. 1677-A.

<sup>114</sup> แพรวพราย รัตน์ดีลกพาณิชย์, "สิ่งที่ได้อ้างมาแล้ว," หน้า 121-122.

<sup>115</sup> เรื่องเดียวกัน หน้า 126-127.

### บทที่ 3

#### วิธีดำเนินการวิจัย และการเก็บรวบรวมข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาถึงความต้องการวิธีการพัฒนาครูของครูและผู้บริหารโรงเรียน เอกชนอาชีวศึกษา เขตการศึกษา 3 ในพื้นที่ผู้วิจัย ได้เสนอวิธีดำเนินการวิจัยและการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยแบ่งเนื้อหาออกเป็น 4 ส่วน ประกอบด้วย

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล
3. การเก็บรวบรวมข้อมูล
4. การวิเคราะห์ข้อมูล

#### 1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากรที่ใช้ในครั้งนี ประกอบด้วยบุคลากร 2 กลุ่ม ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา เขตการศึกษา 3 ที่กำลังปฏิบัติงานอยู่ในโรงเรียน จำนวน 90 คน และครูโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา เขตการศึกษา 3 ที่กำลังปฏิบัติงานอยู่ในโรงเรียน จำนวน 935 คน

1.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ตอบแบบสอบถาม

1.2.1 ผู้บริหารโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา เขตการศึกษา 3 ใช้ทั้งหมด 90 คน ผู้วิจัยได้ใช้เป็นกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด ถือเป็นกลุ่มแบบ Purposive Sampling

1.2.2 ครู การเลือกกลุ่มตัวอย่างโดยใช้เกณฑ์การกำหนดขนาดของตัวอย่างของ Krejcie Morgan ได้ 274 คน ดังตารางแสดงจำนวนการสุ่มตัวอย่าง ใน

ตารางที่ 1

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางแสดงจำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง โรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา

เขตการศึกษา 3

ลำดับที่	ชื่อสถานศึกษา	ประชากรผู้บริหาร (ตัวอย่าง)	ประชากรครู	กลุ่มตัวอย่าง
1.	ชุมชนบริหารธุรกิจ	3	10	3
2.	เกษตรกรรมศรีนคร	3	5	1
3.	จรัสวิชาการอาชีวศึกษา	2	41	12
4.	เจริญนครพาณิชย์การ	3	8	2
5.	เทคโนโลยีภาคใต้	3	65	19
6.	เทคนิคท่าเรือ	1	20	6
7.	เทคโนโลยีทักษะพาณิชย์การ	3	11	4
8.	เทคโนโลยีนครศรีธรรมราช	2	49	14
9.	นครพาณิชย์การ	2	71	21
10.	นครอาชีวศึกษา	2	34	10
11.	ปากพ่องพาณิชย์การ	2	10	3
12.	พาณิชย์การทุ่งสง	2	31	9
13.	พร้อม โปลีเทคนิค	3	24	7
14.	ลิซัลพาณิชย์การ	3	4	1
15.	อาชีวศึกษาวิจิตรศิลป์	1	13	4
16.	พาณิชย์การพัทลุง	3	29	8
17.	แจ้งบริหารธุรกิจ	3	20	6
18.	ช่างกลภาคใต้	2	29	8
19.	เทคนิคแจ้งพาณิชย์การ	3	17	5

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางแสดงจำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง โรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา

เขตการศึกษา 3

ลำดับที่	ชื่อสถานศึกษา	ประชากรผู้บริหาร (ตัวอย่าง)	ประชากรครู	กลุ่มตัวอย่าง
20.	เทคโนโลยีช่างกลสงขลา	3	12	4
21.	บริหารธุรกิจการพยาบาล วัดโคกเสมานคุณ	3	13	5
22.	บริหารธุรกิจวิทยา	3	31	9
23.	บริหารธุรกิจสงขลา	2	15	4
24.	บุณาคณิษยการ	2	8	2
25.	ณิษยการสงขลา	3	10	3
26.	ณิษยการหาดใหญ่	3	35	10
27.	เพชรสยามบริหารธุรกิจ	2	6	2
28.	เพชรสยามณิษยการ	2	23	7
29.	วชิราโปลีเทคนิค	3	35	10
30.	สงขลาอาชีวศึกษา	3	60	18
31.	หาดใหญ่อานวยวิทยบริหาร ธุรกิจ	2	21	6
32.	อุดมณิษยการ	2	22	7
33.	หาดใหญ่อานวยวิทยณิษยการ	2	49	14
34.	ช่างกลสุราษฎร์ธานี	2	23	7
35.	สุราษฎร์เทคโนโลยี	3	52	15

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางแสดงจำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง โรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา

เขตการศึกษา 3

ลำดับที่	ชื่อสถานศึกษา	ประชากรผู้บริหาร (ตัวอย่าง)	ประชากรครู	กลุ่มตัวอย่าง
36.	สุราษฎร์ เทคโนโลยีช่างกล อุตสาหกรรม	3	22	6
37.	อาชีวะดอนบอสโก สุราษฎร์ธานี	1	7	2
	รวม	90	935	274

ดังนั้น ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการตอบแบบสอบถามทั้งสิ้น 364 คน คือ

1. ผู้บริหาร จำนวน 90 คน
2. ครู จำนวน 274 คน

## 2. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูลครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้แบบสอบถามที่ได้สร้างขึ้นเอง ตามรายละเอียดต่อไปนี้

### 1. แนวทางในการสร้างเครื่องมือ

ผู้วิจัยได้ศึกษาหลักการ และแนวคิดที่เกี่ยวข้องกับวิธีการพัฒนาบุคลากรของ เมธี ปิไลธานนท์<sup>2</sup> ที่ยึดเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัยและเป็นแนวทางสร้างแบบสอบถาม

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

แบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) โดยแสดงน้ำหนักของระดับความต้องการเป็น 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด

2. ลักษณะของแบบสอบถาม มี 2 ตอน คือ

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเบื้องต้นเกี่ยวกับสถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถามในเรื่องต่าง ๆ

2.1 เพศ ซึ่งแบ่งออกเป็น

2.1.1 เพศชาย

2.1.2 เพศหญิง

2.2 อายุ แบ่งออกเป็น 4 ระดับ คือ

2.2.1 20-30 ปี

2.2.2 มากกว่า 30-40 ปี

2.2.3 มากกว่า 40-50 ปี

2.2.4 มากกว่า 50 ปีขึ้นไป

2.3 วุฒิที่ได้รับ แบ่งออกเป็น 3 ระดับ คือ

2.3.1 ต่ำกว่าปริญญาตรี

2.3.2 ปริญญาตรี หรือเทียบเท่า

2.3.3 สูงกว่าปริญญาตรี

2.4 ประสบการณ์ในการทำงาน

2.4.1 1-4 ปี

2.4.2 มากกว่า 4-8 ปี

2.4.3 มากกว่า 8-12 ปี

2.4.4 มากกว่า 12 ปี

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความต้องการวิธีการพัฒนาครู ของครูและ

ผู้บริหารโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา เขตการศึกษา 3 จำนวน 33 ชื่อ ลักษณะของแบบ  
เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่นิยมนำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า

ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) มีตัวเลือก 5 ระดับ ของ Likert โดยมีน้ำหนัก ดังนี้

- |   |         |                            |
|---|---------|----------------------------|
| 5 | หมายถึง | ระดับความต้องการมากที่สุด  |
| 4 | หมายถึง | ระดับความต้องการมาก        |
| 3 | หมายถึง | ระดับความต้องการปานกลาง    |
| 2 | หมายถึง | ระดับความต้องการน้อย       |
| 1 | หมายถึง | ระดับความต้องการน้อยที่สุด |

พร้อมทั้งให้ชี้แจงเหตุผลที่ตอบการ แต่ละวิธีด้วย ซึ่งจะเป็นคำถามแบบ  
ปลายเปิด

### 3. การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ

3.1 ความเที่ยงตรงเนื้อหา (Content Validity) เมื่อสร้างแบบสอบถามเสร็จแล้ว ผู้วิจัยได้ให้อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ตรวจสอบเนื้อหาและแก้ไขภาษาให้ถูกต้อง หลังจากนั้นได้ให้ผู้ทรงคุณวุฒิและผู้เชี่ยวชาญ ทางการบริหารการศึกษา ช่วยตรวจสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหาและแก้ไขภาษาให้เหมาะสมอีกครั้งหนึ่ง เพื่อให้ครอบคลุมวัตถุประสงค์ของการวิจัย จำนวน 4 ท่าน คือ

1. ดร. เนาวรัตน์ วิไลชนม์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

ประสานมิตร

2. อาจารย์ชิต ปาทรรัตน์ ผู้ช่วยศึกษาธิการจังหวัดสงขลา

3. อาจารย์พอดู สุวรรณทัต อดีต ผอ.กองโรงเรียนอาชีวศึกษา

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน กระทรวงศึกษาธิการ

4. อาจารย์ดวงพร ชินสมบูรณ์ กองโรงเรียนอาชีวศึกษา

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน กระทรวงศึกษาธิการ

### 3.2 ความเชื่อมั่น (Reliability) การหาความเชื่อมั่นของเครื่องมือ

โดยการนำแบบสอบถามไปทดสอบขั้นต้น (Try-out) กับครูที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างที่โรงเรียนดังนี้

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

1. โรงเรียนเทคโนโลยีภาคใต้ 20 คน
2. โรงเรียนนครพนมพิชยการ 20 คน
3. โรงเรียนสงขลาอาชีพศึกษา 20 คน

เมื่อทดลองใช้แล้วก็ได้หาค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่น โดยวิธี  $\alpha$  - coefficient ตามวิธีของ Cronbach ได้ค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่นของเครื่องมือ ตอนที่ 2 = 0.89 ซึ่งแสดงว่าแบบสอบถามมีความเชื่อมั่นในระดับสูงพอสมควรที่จะนำไปใช้เป็นเครื่องมือเก็บข้อมูลได้

จากนั้นผู้วิจัยได้นำแบบสอบถาม ซึ่งผ่านการทดสอบแล้วไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลต่อไป

### 3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

3.1 ผู้วิจัยได้ขอหนังสือขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามจากงานบัณฑิตศึกษา สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ไปยังสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน กระทรวงศึกษาธิการ เพื่อขออนุมัติเก็บข้อมูลจากเลขาธิการ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน แล้วนำหนังสือจากสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชนไปติดต่อกฎใหญ่ของแต่ละโรงเรียน

3.2 ผู้วิจัยแจกแบบสอบถามทั้งครูและผู้บริหารให้แก่โรงเรียนต่าง ๆ ด้วยตนเอง ระหว่างวันที่ 5 มิถุนายน 2533 - 10 กรกฎาคม 2533 แล้วกลับไปเก็บรวบรวมด้วยตนเอง ระหว่างวันที่ 2 สิงหาคม 2533 - 30 สิงหาคม 2533 ซึ่งแบบสอบถามของครูส่งไป 274 ฉบับ ได้รับกลับมา 241 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 87.96 ส่วนแบบสอบถามของผู้บริหารส่งไป 90 ฉบับ ได้รับกลับมา 90 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 ดังตารางต่อไปนี้

ตารางแสดงจำนวนแบบสอบถามที่ส่ง ไปและที่ได้รับคืนจากกลุ่มตัวอย่าง

แบบสอบถามที่ส่ง ไปยัง	จำนวนที่ส่ง ไป	จำนวนที่ได้รับคืน	คิดเป็นร้อยละที่ได้รับคืน
ครู	274	241	87.96
ผู้บริหาร	90	90	100
รวม	364	331	90.93

4. การจัดวิเคราะห์ข้อมูล ได้ดำเนินการดังนี้

4.1 จัดข้อมูลออกตามตัวแปรที่ต้องการศึกษา

4.2 นำข้อมูลมาตรวจและให้คะแนนตามเกณฑ์ที่กำหนดดังนี้

การแปลความหมายของข้อมูล (เป็นรายชื่อ) โดยใช้เกณฑ์ของ Best

คะแนนเฉลี่ย 1.00 - 1.49 หมายความว่า ระดับความต้องการน้อยที่สุด

คะแนนเฉลี่ย 1.50 - 2.49 หมายความว่า ระดับความต้องการน้อย

คะแนนเฉลี่ย 2.50 - 3.49 หมายความว่า ระดับความต้องการปานกลาง

คะแนนเฉลี่ย 3.50 - 4.49 หมายความว่า ระดับความต้องการมาก

คะแนนเฉลี่ย 4.50 - 5.00 หมายความว่า ระดับความต้องการมากที่สุด

1. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล<sup>3</sup>

1.1 ค่าร้อยละ (Percentage) เพื่อวิเคราะห์สถานภาพของผู้ตอบ

แบบสอบถาม

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

## 1.2 ค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

เพื่อวิเคราะห์ความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถาม

2. การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างคะแนนของกลุ่มตัวอย่างตามสมมติฐานทดสอบด้วยค่า  $t$  และค่า  $F$

ทั้งนี้การวิเคราะห์ข้อมูลในการคำนวณหาค่าทางสถิติดังกล่าว อาศัยการคำนวณจากโปรแกรมสำเร็จรูปทางคอมพิวเตอร์ SPSS (Statistical Package for the Social Sciences)



## เชิงอรรถ

<sup>1</sup> กงทะเปี่ยมและสัทธิ, สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน, กระทรวงศึกษาธิการ, สัทธิการศึกษาเอกชน (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์คุรุสภา, 2532), หน้า 20.

<sup>2</sup> เมธี บิลันธานนท์, การบริหารงานบุคคลในวงการศึกษา (กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์โอเดียนสโตร์, 2529), หน้า 114.

<sup>3</sup> กานดา พูลลาภทวี, สัทธิเพื่อการวิจัย (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้า พระนครเหนือ, 2530), หน้า 52.



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

## บทที่ 4

### การวิเคราะห์ข้อมูลและผลการวิจัย

วัตถุประสงค์ของการวิจัยนี้ เพื่อศึกษาความต้องการวิธีการพัฒนาครูของครูและผู้บริหารโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา เขตการศึกษา 3 และเพื่อเปรียบเทียบความต้องการของครูกับผู้บริหาร โรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา เขตการศึกษา 3 เกี่ยวกับวิธีการพัฒนาครู จำแนกตามเรื่องเพศ อายุ วุฒิที่ได้รับ และประสบการณ์ ในการทำงาน

การวิจัยครั้งนี้ ได้ตั้งข้อสมมติฐานเพื่อทดสอบไว้ ดังต่อไปนี้

1. ความต้องการวิธีการพัฒนาครูแต่ละวิธีการระหว่างครูกับผู้บริหาร โรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา เขตการศึกษา 3 แตกต่างกัน
2. ความต้องการวิธีการพัฒนาครูของครูและผู้บริหาร โรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา เขตการศึกษา 3 แยกตามตัวแปรอิสระ
  - 2.1 ความต้องการวิธีการพัฒนาครูของครูและผู้บริหารชายกับหญิง ในโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา เขตการศึกษา 3 จะแตกต่างกัน
  - 2.2 ความต้องการวิธีการพัฒนาครูของครูและผู้บริหาร ที่มีอายุต่างกัน ในโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา เขตการศึกษา 3 แตกต่างกัน
  - 2.3 ความต้องการวิธีการพัฒนาครูของครูและผู้บริหาร ที่มีวุฒิต่างกัน ในโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา เขตการศึกษา 3 แตกต่างกัน
  - 2.4 ความต้องการวิธีการพัฒนาครูของครูและผู้บริหาร ที่มีประสบการณ์ต่างกัน ในโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา เขตการศึกษา 3 แตกต่างกัน

เกณฑ์ที่ใช้ในการแปลความหมาย ค่าเฉลี่ยความต้องการกำหนดไว้ดังนี้ คือ

- 1.00 - 1.49 หมายถึง ระดับความต้องการน้อยที่สุด
- 1.50 - 2.49 หมายถึง ระดับความต้องการน้อย

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

- 2.50 - 3.49 หมายถึง ระดับความต้องการปานกลาง  
 3.50 - 4.49 หมายถึง ระดับความต้องการมาก  
 4.50 - 5.00 หมายถึง ระดับความต้องการมากที่สุด

ตอนที่ 1 รายละเอียดภูมิหลังของผู้ตอบแบบสอบถามแยกตามลักษณะของตำแหน่ง  
 เพศ อายุ วุฒิที่ได้รับ และประสบการณ์ในการทำงาน

ตารางที่ 1

แสดงจำนวนร้อยละของครู ผู้บริหารโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา  
 เขตการศึกษา 3 ที่เป็นกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามตำแหน่ง

ตำแหน่ง	จำนวน	ร้อยละ
ครู	241	72.8
ผู้บริหาร	90	27.2
รวม	331	100

ตารางที่ 1 พบว่า ครูและผู้บริหารโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา เขตการศึกษา 3  
 มีจำนวนทั้งหมด 331 คน เป็นครู 241 คน มากกว่าผู้บริหาร กล่าวคือ มีจำนวนคิดเป็นร้อยละ  
 72.8 และเป็นผู้บริหาร 90 คน คิดเป็นร้อยละ 27.2

## ตารางที่ 2

แสดงร้อยละของเพศ อายุ วุฒิ และประสบการณ์ของกลุ่มตัวอย่าง

รายละเอียด	ครู n = 241		ผู้บริหาร n = 90		รวม n = 331	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
1. เพศ						
ชาย	97	40.2	35	38.9	132	39.9
หญิง	141	58.5	52	57.8	193	58.3
ไม่ตอบ	3	1.2	3	3.3	6	1.8
2. อายุ						
20-30 ปี	128	53.1	33	36.7	161	48.6
มากกว่า 30-40 ปี	100	41.5	45	50.0	145	43.8
มากกว่า 40-50 ปี	7	2.9	7	7.8	14	4.2
มากกว่า 50 ปี	6	2.5	5	5.6	11	3.3
ไม่ตอบ	-	-	-	-	-	-
3. วุฒิที่ได้รับ						
ต่ำกว่าปริญญาตรี	73	30.3	21	23.3	94	28.4
ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า	165	68.5	67	74.4	232	70.1
สูงกว่าปริญญาตรี	2	.8	2	2.2	4	1.2
ไม่ตอบ	1	.4	-	-	1	.3
4. ประสบการณ์ รวม						
1-4 ปี	90	37.3	25	27.8	115	34.7
มากกว่า 4-8 ปี	68	28.2	22	24.4	90	27.2

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

## ตารางที่ 2 (ต่อ)

รายละเอียด	ครู n = 241		ผู้บริหาร n = 90		รวม n = 331	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
มากกว่า 8-12 ปี	52	21.6	24	26.7	76	23.0
มากกว่า 12 ปี	30	12.4	19	21.1	49	14.8
ไม่ตอบ	1	.4	-	-	1	.3

## ตารางที่ 2 พบว่า

1. ครูในโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษาในเขตการศึกษา 3 เป็นผู้หญิงมากกว่าผู้ชาย กล่าวคือ มีร้อยละของหญิงและชายคือ ร้อยละ 58.5 และ 40.2 ตามลำดับ ส่วนผู้บริหาร ผู้หญิงก็มากกว่าผู้ชายเช่นเดียวกัน เท่ากับร้อยละ 57.8 และ 38.9 ตามลำดับ จะเห็นว่าในโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ในเขตการศึกษา 3 ที่เปิดสอนหลักสูตรพาณิชยกรรมทั้งครูและผู้บริหารเป็นผู้หญิงมากกว่าผู้ชาย

2. ครูในโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษาในเขตการศึกษา 3 มีอายุอยู่ในช่วง 20-30 ปี มากที่สุด คือ ร้อยละ 53.1 รองลงมาคือ ช่วงอายุ 30-40 ปี ช่วงอายุมากกว่า 40-50 ปี เท่ากับร้อยละ 41.5, 2.9 ตามลำดับ ส่วนผู้บริหารช่วงอายุมากกว่า 30-40 ปี มากที่สุด เท่ากับ ร้อยละ 50.0 รองลงมาคือ ช่วงอายุ 20-30 ปี และช่วงอายุมากกว่า 40-50 ปี เท่ากับร้อยละ 36.7 และ 7.8 ตามลำดับ

3. ครูในโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษาในเขตการศึกษา 3 มีวุฒิปริญญาตรี หรือเทียบเท่ามากที่สุด รองลงมาคือวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี มีร้อยละ 68.5, 30.3 ตามลำดับ ส่วนผู้บริหารก็เช่นเดียวกันมีวุฒิปริญญาตรี หรือเทียบเท่ามากที่สุด รองลงมาคือวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

เท่ากับร้อยละ 74.4 และ 23.3 ตามลำดับ

4. ครูในโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษาในเขตการศึกษา 3 มีประสบการณ์ 1-4 ปี มากที่สุด รองลงมาคือ มากกว่า 4-8 ปี มากกว่า 8-12 ปี มีค่าร้อยละ 37.3, 28.2 และ 21.6 ตามลำดับ ส่วนผู้บริหาร มีประสบการณ์ 1-4 ปี มากที่สุด รองลงมาคือ มากกว่า 8-12 ปี, มากกว่า 4-8 ปี เท่ากับร้อยละ 27.8, 26.7 และ 24.4 ตามลำดับ

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความต้องการวิธีการพัฒนาครูของ ครู กับผู้บริหาร โรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา เขตการศึกษา 3 ในวิธีการพัฒนาครู 33 วิธีการ

วัตถุประสงค์ของการวิจัยที่ 1 ศึกษาความต้องการวิธีการพัฒนาครูของ ครู กับผู้บริหาร โรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา เขตการศึกษา 3

ข้อสมมติฐานที่ผู้วิจัยตั้งไว้เพื่อทดสอบข้อแรก คือ " ความต้องการวิธีการพัฒนาครูแต่ละวิธีการของครูกับผู้บริหาร โรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา เขตการศึกษา 3 แตกต่างกัน"

การรวบรวมข้อมูลเพื่อทดสอบข้อสมมติฐานข้อนี้ ได้จากการตอบแบบสอบถาม ตอนที่ 2 เกี่ยวกับวิธีการพัฒนาครู 33 วิธีการ จำนวน 33 ข้อ โดยใช้สถิติค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ได้นำเสนอในตารางที่ 3-6

## ตารางที่ 3

แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานตามความต้องการวิธีการพัฒนาครูของครู

โรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา เขตการศึกษา 3

วิธีการพัฒนา	จำนวน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ ความต้องการ	ลำดับที่ของ ความต้องการ
1. การฟังคำบรรยาย	225	3.50	.96	มาก	18
2. การประชุม	226	3.86	.92	มาก	10
3. การสัมมนา	240	3.97	.86	มาก	5
4. การอภิปราย	240	3.49	.92	ปานกลาง	19
5. การจัดให้ฝึกงาน	240	4.00	.95	มาก	3
6. การหมุนเวียนตำแหน่ง	238	3.43	1.09	ปานกลาง	21
7. การทดลองปฏิบัติงาน	239	3.80	.90	มาก	13
8. การฝึกกับผู้ชำนาญใน สถานประกอบการ	237	3.97	.91	มาก	6
9. การประชุมเชิงปฏิบัติการ	237	3.89	.93	มาก	8
10. การศึกษาเพิ่มเติมพิเศษ	237	4.15	.87	มาก	1
11. การระดมความคิด	239	3.85	.88	มาก	11
12. การเรียนจากบทเรียน สำเร็จรูป	235	3.24	1.01	ปานกลาง	29
13. การประชุมย่อยระหว่าง รับประทานอาหารกลางวัน	238	2.95	1.14	ปานกลาง	33
14. การมอบหมายงานพิเศษ	236	3.36	.96	ปานกลาง	25

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

วิธีการพัฒนา	จำนวน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ ความต้องการ	ลำดับที่ของ ความต้องการ
15. การศึกษาจากเอกสารที่ พิมพ์แจก	237	3.38	1.07	ปานกลาง	23
16. การจัดรายวิชาให้ เข้าเรียน	235	3.35	1.06	ปานกลาง	26
17. การศึกษาเฉพาะกรณี	236	3.48	.98	ปานกลาง	20
18. การแสดงบทบาทสมมติ	236	3.26	1.07	ปานกลาง	28
19. การจัดทัศนศึกษา	241	3.83	0.98	มาก	12
20. การเลียนแบบพฤติกรรม	239	3.01	.98	ปานกลาง	32
21. การฝึกอบรม	235	4.00	.85	มาก	4
22. การสอน โดยครูพิเศษ	238	3.64	1.00	มาก	16
23. การสาธิต	237	3.88	.85	มาก	9
24. การเยี่ยมชมกิจการ	238	4.03	.87	มาก	2
25. กิจกรรมรายบุคคล	236	3.43	1.04	ปานกลาง	22
26. การเล่นเกม	237	3.15	.95	ปานกลาง	30
27. การฝึกหัดแก้ปัญหา	241	3.71	.87	มาก	15
28. การฝึกการประสานงาน	233	3.95	.85	มาก	7
29. การทำวิจัย	237	3.35	1.00	ปานกลาง	27
30. โครงการการแลกเปลี่ยนครู	237	3.12	1.06	ปานกลาง	31
31. การใช้ภาพยนตร์และวีดีโอ	233	3.78	.92	มาก	14
32. การใช้เทปบันทึกเสียง	232	3.37	1.00	ปานกลาง	24
33. การใช้โทรทัศน์	233	3.59	.97	มาก	17

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 3 แสดงถึงความต้องการวิธีการพัฒนาครูของครูในโรงเรียนเอกชน  
อาชีวศึกษา เขตการศึกษา 3 เมื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยกับเกณฑ์ประเมินค่าความต้องการของ  
Best ดังนี้

1. ครูมีความต้องการให้ใช้วิธีการพัฒนาครู ทั้ง 33 วิธี โดยมีความต้องการระดับ  
สูงมี 18 วิธี และมีความต้องการในระดับปานกลาง 15 วิธี

2. เมื่อพิจารณาความต้องการวิธีการพัฒนาครูเป็นรายชื่อ พบว่า วิธีการพัฒนาครูที่  
ครูในโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา เขตการศึกษา 3 มีความต้องการ โดยเรียงลำดับตามค่า  
เฉลี่ยจากมากไปหาน้อยดังนี้ การศึกษาเพิ่มเติมพิเศษ การเยี่ยมชมกิจการ การจัดให้ฝึกงาน  
การฝึกอบรม การสัมมนา การฝึกกับผู้ชำนาญในสถานประกอบการ การฝึกการประสานงาน  
การประชุมการปฏิบัติการ การสาธิต การประชุม การระดมความคิด การจัดทำแผนศึกษา การ  
ทดลองปฏิบัติงาน การใช้ภาพยนตร์และวีดีโอ การฝึกหัดแก้ปัญหา การสอนโดยครูพิเศษ การ  
ใช้โทรทัศน์ การฟังคำบรรยาย การอภิปราย การศึกษาเฉพาะกรณี การหมุนเวียนตำแหน่ง  
การจัดกิจกรรมรายบุคคล การศึกษาจากเอกสารที่พิมพ์แจก การใช้เทปบันทึกเสียง การมอบ  
หมายงานพิเศษ การจัดรายวิชาให้เข้าเรียน การทำวิจัย การแสดงบทบาทสมมติ การเรียน  
จากบทเรียนสำเร็จรูป การเล่นเกมส์ โปรแกรมแลกเปลี่ยนครู การเลียนแบบพฤติกรรม และ  
การประชุมย่อยระหว่างรับประทานอาหารกลางวัน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.15, 4.03, 4.00,  
4.00, 3.97, 3.97, 3.95, 3.89, 3.88, 3.86, 3.85, 3.83, 3.80, 3.78,  
3.71, 3.64, 3.59, 3.50, 3.49, 3.48, 3.43, 3.43, 3.38, 3.37, 3.36,  
3.35, 3.35, 3.26, 3.24, 3.15, 3.12, 3.01 และ 2.95 ตามลำดับ

3. เมื่อจัดลำดับความต้องการ ความต้องการระดับมาก 10 วิธีแรก ประกอบด้วย  
การศึกษาเพิ่มเติมพิเศษ การเยี่ยมชมกิจการ การจัดให้ฝึกงาน การฝึกอบรม การสัมมนา  
การฝึกกับผู้ชำนาญในสถานประกอบการ การฝึกการประสานงาน การประชุมการปฏิบัติการ  
การสาธิต และการประชุม สำหรับความต้องการระดับปานกลาง 10 วิธีแรก ประกอบด้วย  
การอภิปราย การศึกษาเฉพาะกรณี การหมุนเวียนตำแหน่ง การจัดกิจกรรมรายบุคคล  
การศึกษาจากเอกสารที่พิมพ์แจก การใช้เทปบันทึกเสียง การมอบหมายงานพิเศษ การจัด  
รายวิชาให้เข้าเรียน การทำวิจัย การแสดงบทบาทสมมติ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

## ตารางที่ 4

แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานตามความต้องการวิธีการพัฒนาครู ของผู้บริหาร

โรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา เขตการศึกษา 3

วิธีการพัฒนา	จำนวน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความต้องการ	ลำดับที่ของความต้องการ
1. การฟังคำบรรยาย	83	3.65	.93	มาก	21
2. การประชุม	75	3.95	.85	มาก	10
3. การสัมมนา	90	4.08	.88	มาก	3
4. การอภิปราย	88	3.73	.87	มาก	17
5. การจัดให้ฝึกงาน	89	3.98	.89	มาก	8
6. การหมุนเวียนตำแหน่ง	89	3.43	1.18	ปานกลาง	25
7. การทดลองปฏิบัติงาน	88	3.93	.81	มาก	11
8. การฝึกกับผู้ชำนาญใน สถานประกอบการ	86	3.81	.91	มาก	14
9. การประชุมเชิงปฏิบัติการ	85	3.99	.79	มาก	6
10. การศึกษาเพิ่มเติมพิเศษ	86	4.01	1.06	มาก	5
11. การระดมความคิด	90	4.06	.89	มาก	4
12. การเรียนจากบทเรียน สำเร็จรูป	90	3.23	1.13	ปานกลาง	29
13. การประชุมย่อยระหว่าง รับประทานอาหาร กลางวัน	90	3.10	1.15	ปานกลาง	31
14. การมอบหมายงานพิเศษ	90	3.70	1.01	มาก	18

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

วิธีการพัฒนา	จำนวน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ ความต้องการ	ลำดับที่ของ ความต้องการ
15. การศึกษาจากเอกสารที่ พิมพ์แจก	88	3.40	.86	ปานกลาง	27
16. การจัดรายวิชาให้เข้าเรียน	88	3.57	.99	มาก	22
17. การศึกษาเฉพาะกรณี	88	3.52	1.05	มาก	23
18. การแสดงบทบาทสมมติ	88	3.30	1.15	ปานกลาง	28
19. การจัดทัศนศึกษา	88	3.84	1.03	มาก	13
20. การเลียนแบบพฤติกรรม	88	2.87	1.12	ปานกลาง	33
21. การฝึกอบรม	88	4.15	.74	มาก	2
22. การสอนโดยครูพิเศษ	86	3.76	.94	มาก	16
23. การสาธิต	89	3.87	.88	มาก	12
24. การเยี่ยมชมกิจการ	89	3.99	.86	มาก	7
25. กิจกรรมรายบุคคล	89	3.43	1.05	ปานกลาง	26
26. การเล่นเกมส์	89	3.12	1.00	ปานกลาง	30
27. การฝึกหัดแก้ปัญหา	88	3.97	.72	มาก	9
28. การฝึกการประสานงาน	88	4.20	.80	มาก	1
29. การทำวิจัย	88	3.65	1.07	มาก	20
30. โครงการการแลกเปลี่ยนครู	88	2.93	1.12	ปานกลาง	32
31. การใช้ภาพยนตร์และวีดีโอ	89	3.79	.95	มาก	15
32. การใช้เทปบันทึกเสียง	87	3.47	.95	ปานกลาง	24
33. การใช้โทรทัศน์	89	3.69	.96	มาก	19

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4 แสดงถึงความต้องการวิธีการพัฒนาครู ของผู้บริหารโรงเรียนเอกชน อาชีวศึกษา เขตการศึกษา 3 พบว่า

1. กลุ่มตัวอย่าง มีความต้องการวิธีการพัฒนาครูอยู่ในระดับมาก 23 วิธีการ และระดับปานกลางมี 10 วิธีการ

2. เมื่อพิจารณาความต้องการวิธีการพัฒนาครูเป็นรายข้อ ซึ่งอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้คือ การฝึกการประสานงาน การฝึกอบรม การสัมมนา การระดมความคิด การศึกษาเพิ่มเติมพิเศษ การประชุมเชิงปฏิบัติการ การเยี่ยมชมกิจการ การจัดให้ฝึกงาน การฝึกหัดแก้ปัญหา การประชุม การทดลองปฏิบัติงาน การสาธิต การจัดทัศนศึกษา การฝึกกับผู้อำนวยการในสถานประกอบการ การใช้ภาพยนต์และวีดีโอ การสอนโดยครูพิเศษ การอภิปราย การมอบหมายงานพิเศษ การใช้โทรศัพท์ การทำวิจัย การฟังคำบรรยาย การจัดรายวิชาให้เข้าเรียน การศึกษาเฉพาะกรณี การใช้เทปบันทึกเสียง การหมุนเวียนตำแหน่ง การจัดกิจกรรมรายบุคคล การศึกษาจากเอกสารที่พิมพ์แจก การแสดงบทบาทสมมติ การเรียนจากบทเรียนสำเร็จรูป การเล่นเกมส์ การประชุมย่อยระหว่างอาหารกลางวัน โครงการแลกเปลี่ยนครู และการเลียนแบบพฤติกรรม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.20, 4.15, 4.08, 4.06, 4.01, 3.99, 3.99, 3.98, 3.97, 3.95, 3.93, 3.87, 3.84, 3.81, 3.79, 3.76, 3.73, 3.70, 3.69, 3.65, 3.65, 3.57, 3.52, 3.47, 3.43, 3.43, 3.40, 3.30, 3.23, 3.12, 3.10, 2.93 และ 2.87 ตามลำดับ

3. เมื่อจัดลำดับความต้องการ ความต้องการระดับมาก 10 วิธีแรก ประกอบด้วย การฝึกการประสานงาน การฝึกอบรม การสัมมนา การระดมความคิด การศึกษาเพิ่มเติมพิเศษ การประชุมเชิงปฏิบัติการ การเยี่ยมชมกิจการ การจัดให้ฝึกงาน การฝึกหัดแก้ปัญหา การประชุม สำหรับความต้องการระดับปานกลาง 10 วิธี ประกอบด้วย การใช้เทปบันทึกเสียง การหมุนเวียนตำแหน่ง การจัดกิจกรรมรายบุคคล การศึกษาจากเอกสารที่พิมพ์แจก การแสดงบทบาทสมมติ การเรียนจากบทเรียนสำเร็จรูป การเล่นเกมส์ การประชุมย่อยระหว่างอาหารกลางวัน โครงการแลกเปลี่ยนครู และการเลียนแบบพฤติกรรม

## ตารางที่ 5

แสดงภาพรวมค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานตามความต้องการวิธีการพัฒนาครู  
ร่วมกับของครูและผู้บริหารโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา เขตการศึกษา 3

วิธีการพัฒนา	จำนวน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ ความต้องการ	ลำดับที่ของ ความต้องการ
1. การฟังคำบรรยาย	308	3.54	.96	มาก	19
2. การประชุม	301	3.88	.90	มาก	10
3. การสัมมนา	330	4.00	.86	มาก	5
4. การอภิปราย	328	3.55	.91	มาก	18
5. การจัดให้ฝึกงาน	329	3.99	.93	มาก	6
6. การหมุนเวียนตำแหน่ง	327	3.43	1.11	ปานกลาง	22
7. การทดลองปฏิบัติงาน	327	3.83	.88	มาก	12
8. การฝึกกับผู้ชำนาญใน สถานประกอบการ	323	3.93	.91	มาก	7
9. การประชุมเชิงปฏิบัติการ	322	3.92	.90	มาก	8
10. การศึกษาเพิ่มเติมพิเศษ	323	4.11	.92	มาก	1
11. การระดมความคิด	329	3.91	.89	มาก	9
12. การเรียนจากบทเรียน สำเร็จรูป	325	3.24	1.05	ปานกลาง	29
13. การประชุมย่อยระหว่าง รับประทานอาหารกลางวัน	328	2.99	1.14	ปานกลาง	32
14. การมอบหมายงานพิเศษ	326	3.46	.98	ปานกลาง	21

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

วิธีการพัฒนา	จำนวน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ ความต้องการ	ลำดับที่ของ ความต้องการ
15. การศึกษาจากเอกสารที่ พิมพ์แจก	325	3.38	1.02	ปานกลาง	27
16. การจัดรายวิชาให้เข้าเรียน	323	3.41	1.05	ปานกลาง	25
17. การศึกษาเฉพาะกรณี	324	3.49	1.00	ปานกลาง	20
18. การแสดงบทบาทสมมติ	324	3.27	1.09	ปานกลาง	28
19. การจัดทัศนศึกษา	329	3.83	.99	มาก	13
20. การเลียนแบบพฤติกรรม	327	2.97	1.02	ปานกลาง	33
21. การฝึกอบรม	323	4.04	.83	มาก	2
22. การสอนโดยครูพิเศษ	324	3.67	.98	มาก	16
23. การสาธิต	326	3.87	.86	มาก	11
24. การเยี่ยมชมกิจการ	327	4.02	.86	มาก	3
25. กิจกรรมรายบุคคล	325	3.43	1.04	ปานกลาง	23
26. การเล่นเกม	326	3.14	.96	ปานกลาง	30
27. การฝึกหัดแก้ปัญหา	329	3.78	.84	มาก	14
28. การฝึกการประสานงาน	321	4.02	.84	มาก	4
29. การทำวิจัย	325	3.43	1.03	ปานกลาง	24
30. โครงการการแลกเปลี่ยนครู	325	3.07	1.08	ปานกลาง	31
31. การใช้ภาพยนตร์และวีดีโอ	322	3.78	.92	มาก	15
32. การใช้เทปบันทึกเสียง	319	3.40	.99	ปานกลาง	26
33. การใช้โทรทัศน์	322	3.61	.97	มาก	17

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า

ตารางที่ 5 แสดงถึงความต้องการวิธีการพัฒนาครูของครูและผู้บริหารในโรงเรียน เอกชนอาชีวศึกษา เขตการศึกษา 3 พบว่า

1. กลุ่มตัวอย่าง มีความต้องการวิธีการพัฒนาครูอยู่ในระดับมาก 19 วิธีการ และระดับปานกลางมี 14 วิธีการ

2. เมื่อพิจารณาความต้องการวิธีการพัฒนาครูของกลุ่มตัวอย่างทั้งหมดเป็นรายชื่อ โดยเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ การศึกษาเพิ่มเติมพิเศษ การฝึกอบรม การเยี่ยมชมกิจการ การฝึกการประสานงาน การสัมมนา การจัดให้ฝึกงานการฝึกกับผู้ชำนาญในสถานประกอบการ การประชุมเชิงปฏิบัติการ การระดมความคิด การประชุม การสาธิต การทดลองปฏิบัติงาน การจัดทำแผนศึกษา การฝึกหัดแก้ปัญหา การใช้ภาพยนตร์และวีดีโอ การสอนโดยครูพิเศษ การใช้โทรทัศน์ การอภิปราย การฟังคำบรรยาย การศึกษาเฉพาะกรณี การมอบหมายงานพิเศษ การหมุนเวียนตำแหน่ง การจัดกิจกรรมรายบุคคล การทำวิจัย การจัดรายวิชาให้เข้าเรียน การใช้เทปบันทึกเสียง การศึกษาจากเอกสารที่พิมพ์แจก การแสดงบทบาทสมมติ การเรียนจากบทเรียนสำเร็จรูป การเล่นเกมส์ โครงการแลกเปลี่ยนครู การประชุมย่อยระหว่างรับประทานอาหารกลางวัน การเลียนแบบพฤติกรรม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.11, 4.04, 4.02, 4.02, 4.00, 3.99, 3.93, 3.92, 3.91, 3.88, 3.87, 3.83, 3.83, 3.78, 3.78, 3.67, 3.61, 3.55, 3.54, 3.49, 3.46, 3.43, 3.43, 3.43, 3.41, 3.40, 3.38, 3.27, 3.24, 3.14, 3.07, 2.99 และ 2.97 ตามลำดับ

3. เมื่อจัดลำดับความต้องการ ความต้องการระดับมาก 10 วิธีแรก ประกอบด้วย การศึกษาเพิ่มเติมพิเศษ การฝึกอบรม การเยี่ยมชมกิจการ การฝึกการประสานงาน การสัมมนา การจัดให้ฝึกงาน การฝึกกับผู้ชำนาญในสถานประกอบการ การประชุมเชิงปฏิบัติการ การระดมความคิด การประชุม สำหรับความต้องการระดับปานกลาง 10 วิธี ประกอบด้วย การศึกษาเฉพาะกรณี การมอบหมายพิเศษ การหมุนเวียนตำแหน่ง การจัดกิจกรรมรายบุคคล การทำวิจัย การจัดรายวิชาให้เข้าเรียน การใช้เทปบันทึกเสียง การศึกษาจากเอกสารที่พิมพ์แจก การแสดงบทบาทสมมติ การเรียนจากบทเรียนสำเร็จรูป

จะเห็นว่า ไม่พบระดับความต้องการที่วิธีการพัฒนาครูในระดับมากที่สุด น้อย และน้อยที่สุด

ตารางที่ 6  
การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของครู  
กับผู้บริหารในวิธีการพัฒนาครู 33 วิธีการ

วิธีการพัฒนา	ครู		ผู้บริหาร		t
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
1. บรรยาย	3.50	.96	3.65	.93	-1.25
2. ประชุม	3.86	.92	3.95	.86	- .70
3. สังเกต	3.97	.86	4.08	.88	-1.04
4. การอภิปราย	3.49	.92	3.72	.87	-2.14*
5. การจัดให้ฝึกงาน	4.00	.95	3.98	.89	.19
6. การหมุนเวียนตำแหน่ง	3.43	1.09	3.43	1.68	.04
7. การทดลองปฏิบัติงาน	3.80	.90	3.93	.81	-1.21
8. การฝึกกับผู้อำนวยการในสถานประกอบการ	3.97	.91	3.81	.91	1.41
9. การประชุมเชิงปฏิบัติการ	3.89	.93	3.99	.79	- .83
10. การศึกษาเพิ่มเติมพิเศษ	4.15	.87	4.01	1.06	1.10
11. การระดมความคิด	3.85	.88	4.06	.89	-1.84
12. การเรียนจากบทเรียนสำเร็จรูป	3.24	1.01	3.23	1.13	.04
13. การประชุมย่อยระหว่างรับประทานอาหารกลางวัน	2.95	1.14	3.10	1.15	-1.06
14. การมอบหมายงานพิเศษ	3.36	.96	3.70	1.01	-2.72*
15. การศึกษาจากเอกสารที่พิมพ์แจก	3.38	1.07	3.40	.87	- .19
16. การจัดรายวิชาให้เข้าเรียน	3.35	1.06	3.57	.99	-1.65
17. การศึกษาเฉพาะกรณี	3.48	.98	3.52	1.05	- .35

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 6 (ต่อ)

วิธีการพัฒนา	ครู		ผู้บริหาร		t
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
18. การแสดงบทบาทสมมติ	3.26	1.07	3.30	1.15	- .24
19. การจัดทำศัสนศึกษา	3.83	.99	3.84	1.03	- .12
20. การเลียนแบบพฤติกรรม	3.01	.98	2.88	1.12	1.05
21. การฝึกอบรม	4.00	.86	4.15	.74	-1.48
22. การสอน โดยครูพิเศษ	3.64	1.00	3.76	.95	- .91
23. การสาธิต	3.88	.85	3.87	.88	.12
24. การเยี่ยมชมกิจการ	4.03	.87	3.99	.86	.42
25. การจัดกิจกรรมรายบุคคล	3.43	1.04	3.43	1.05	.01
26. การเล่นเกมส์	3.15	.95	3.12	1.00	.20
27. การฝึกหัดแก้ปัญหา	3.71	.88	3.97	.72	-2.70*
28. การฝึกการประสานงาน	3.95	.85	4.20	.81	-2.50*
29. การทำวิจัย	3.35	1.00	3.65	1.07	-2.29*
30. โครงการการแลกเปลี่ยนครู	3.12	1.06	2.93	1.12	1.39
31. การใช้ภาพยนตร์และวีดีโอ	3.78	.92	3.79	.95	- .08
32. การใช้เทปบันทึกเสียง	3.37	1.00	3.47	.95	- .81
33. การใช้โทรทัศน์	3.59	.98	3.69	.97	- .81

\*  $p < .05$ 

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 6 พบว่า

1. ครูกับผู้บริหารมีความต้องการวิธีการพัฒนาครู ด้วยวิธีการที่แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญ จำนวน 28 วิธีการ ได้แก่ การบรรยาย การประชุม การสัมมนา การจัดให้ฝึกงาน การทบทวนเวียนตำแหน่ง การทดลองปฏิบัติงาน การฝึกกับผู้ชำนาญการในสถานประกอบการ การประชุมเชิงปฏิบัติการ การศึกษาเพิ่มเติมพิเศษ การระดมความคิด การเรียนจาก บทเรียนสำเร็จรูป การประชุมย่อยระหว่างรับประทานอาหารกลางวัน การศึกษาจากเอกสารที่พิมพ์แจก การจัดรายวิชาให้เข้าเรียน การศึกษาเฉพาะกรณี การแสดงบทบาทสมมติ การจัดทัศนศึกษา การเลียนแบบพฤติกรรม การฝึกอบรม การสอนโดยครูพิเศษ การสาธิต การเยี่ยมชมกิจการ การจัดกิจกรรมรายบุคคล การเล่นเกมส์ โครงการ การแลกเปลี่ยนครู การใช้ภาพยนตร์และวีดีโอ การใช้เทปบันทึกเสียง และการใช้โทรทัศน์

2. ครูกับผู้บริหารมีความต้องการแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับนัยสำคัญ .05 จำนวน 5 วิธีการ ได้แก่ การอภิปราย การมอบหมายงานพิเศษ การฝึกหัดแก้ปัญหา การฝึกการประสานงาน และการทำวิจัย

จากสมมติฐานข้อที่ 1 ที่ว่า "ความต้องการวิธีการพัฒนาครู แต่ละวิธีการระหว่างครูกับผู้บริหาร โรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา เขตการศึกษา 3 แตกต่างกัน" ผลปรากฏว่า ระหว่างครูกับผู้บริหาร โรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา เขตการศึกษา 3 มีความต้องการวิธีการพัฒนาครูแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับนัยสำคัญ .05 คือ การอภิปราย การมอบหมายงานพิเศษ การฝึกหัดแก้ปัญหา การฝึกการประสานงาน และการทำวิจัย ซึ่งในส่วนนี้สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ในข้อที่ 1 ยกเว้น 28 วิธีการ คือ การบรรยาย การประชุม การสัมมนา การจัดให้ฝึกงาน การทบทวนเวียนตำแหน่ง การทดลองปฏิบัติงาน การฝึกกับผู้ชำนาญการในสถานประกอบการ การประชุมเชิงปฏิบัติการ การศึกษาต่อเพิ่มเติมพิเศษ การระดมความคิด การเรียนจากบทเรียนสำเร็จรูป การประชุมย่อยระหว่างรับประทานอาหารกลางวัน การศึกษาจากเอกสารที่พิมพ์แจก การจัดรายวิชาให้เข้าเรียน การศึกษาเฉพาะกรณี การแสดงบทบาทสมมติ การจัดทัศนศึกษา การเลียนแบบพฤติกรรม การฝึกอบรม การสอนโดยครูพิเศษ การสาธิต การเยี่ยมชมกิจการ การจัดกิจกรรมรายบุคคล การเล่นเกมส์ โครงการ การแลกเปลี่ยนครู การใช้ภาพยนตร์และวีดีโอ การใช้เทปบันทึกเสียง และการใช้โทรทัศน์ ที่มีความแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญที่ระดับนัยสำคัญ .05 ซึ่ง ไม่สอดคล้องกับข้อสมมติฐานที่ตั้งไว้

ตอนที่ 3 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความต้องการของครูและผู้บริหาร โรงเรียนเอกชน อาชีวศึกษา เขตการศึกษา 3 เกี่ยวกับวิธีการพัฒนาครูในเรื่องเพศ อายุ วุฒิที่ได้รับและ ประสบการณ์ในการทำงาน

วัตถุประสงค์ของการวิจัยที่ 2 เปรียบเทียบความต้องการของครู และผู้บริหาร โรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา เขตการศึกษา 3 เกี่ยวกับวิธีการพัฒนาครูในเรื่อง เพศ อายุ วุฒิที่ได้รับ และประสบการณ์ในการทำงาน

ข้อสมมติฐานที่ 2 ที่ผู้วิจัยตั้งไว้เพื่อทดสอบ คือ "ความต้องการวิธีการพัฒนาครู ของครูและผู้บริหาร โรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา เขตการศึกษา 3 เกี่ยวกับตัวแปรอิสระคือ

2.1 ความต้องการวิธีการพัฒนาครูของครูและผู้บริหาร ชายกับหญิงในโรงเรียน เอกชนอาชีวศึกษา เขตการศึกษา 3 แตกต่างกัน

2.2 ความต้องการวิธีการพัฒนาครูของครูและผู้บริหาร ที่มีอายุต่างกัน ในโรงเรียน เอกชนอาชีวศึกษา เขตการศึกษา 3 แตกต่างกัน

2.3 ความต้องการวิธีการพัฒนาครูของครูและผู้บริหาร ที่มีวุฒิต่างกัน ในโรงเรียน เอกชนอาชีวศึกษา เขตการศึกษา 3 แตกต่างกัน

2.4 ความต้องการวิธีการพัฒนาครูของครูและผู้บริหาร ที่มีประสบการณ์ต่างกัน ใน โรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา เขตการศึกษา 3 แตกต่างกัน

การรวบรวมข้อมูลเพื่อทดสอบข้อสมมติฐานข้อนี้ ได้จากการตอบแบบสอบถามตอนที่ 1 ใช้วิเคราะห์ร่วมกับแบบสอบถาม ตอนที่ 2 โดยใช้เทคนิคสถิติ t-test และ F-Test ได้นำเสนอในตารางที่ 7-47

## ตารางที่ 7

การเปรียบเทียบตัวแปรอิสระโดย ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่า t และค่า F  
ของความต้องการวิธีการพัฒนาครู ของครูและผู้บริหารโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา  
เขตการศึกษา 3 ในวิธีการฟังคำบรรยาย

ตัวแปรที่เป็นภูมิหลัง	วิธีการฟังคำบรรยาย			
	$\bar{X}$	S.D.	t	F
เพศ				
ชาย	3.70	.91		
หญิง	3.42	.97	2.57*	
อายุ				
20-30 ปี	3.52	.97		
มากกว่า 30-40 ปี	3.50	.90		
มากกว่า 40-50 ปี	4.29	1.07		3.14*
มากกว่า 50 ปีขึ้นไป	3.36	1.03		
วุฒิที่ได้รับ				
ต่ำกว่าปริญญาตรี	3.36	.83		
ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า	3.61	.99		1.91
สูงกว่าปริญญาตรี	3.50	1.00		
ประสบการณ์ในการทำงาน				
1-4 ปี	3.50	.94		
มากกว่า 4-8 ปี	3.64	.96		
มากกว่า 8-12 ปี	3.27	.99		3.82*
มากกว่า 12 ปี	3.83	.88		

\* p &lt; .05

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 7 ความต้องการวิธีการพัฒนาครู ของครูและผู้บริหารโรงเรียนเอกชน อาชีวศึกษา ที่มีภูมิลำเนาต่าง ๆ ต่างกัน ในวิธีการฟังคำบรรยาย

ผลการค้นพบ ความต้องการวิธีการพัฒนาครู แบบฟังคำบรรยายของครูและผู้บริหาร มีดังต่อไปนี้

1. เพศ ในกลุ่มที่มีภูมิลำเนาต่างเพศต่างกัน มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ .05 ซึ่งจะสอดคล้องกับการตั้งสมมติฐานในข้อที่ 2.1 โดยที่ค่าเฉลี่ยของครูและผู้บริหารที่เป็นเพศชายสูงกว่าครูและผู้บริหารที่เป็นเพศหญิง คือ 3.70 และ 3.42 ตามลำดับ

2. อายุ ผลการค้นพบปรากฏว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 ซึ่งจะสอดคล้องกับการตั้งสมมติฐานในข้อที่ 2.2 ในกลุ่มตัวอย่างที่มีภูมิลำเนาอายุต่างกัน เมื่อพิจารณาตามระดับอายุของครูและผู้บริหาร พบว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีอายุระหว่าง มากกว่า 40-50 ปี มีค่าเฉลี่ยของความต้องการสูงสุด คือ 4.29 รองลงมาเป็นกลุ่มอายุ 20-30 ปี และอายุมากกว่า 30-40 ปี ซึ่งมีค่าเฉลี่ย 3.52 และ 3.50 ตามลำดับ ส่วนค่าเฉลี่ยต่ำสุด เป็นกลุ่มอายุมากกว่า 50 ปี คือ 3.36

เมื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ย ในภูมิลำเนาอายุ ของกลุ่มตัวอย่างทั้ง 4 กลุ่ม พบว่า อายุของกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 ดังนั้นจึงได้ทำการทดสอบค่าเฉลี่ยอายุของกลุ่มตัวอย่างเป็นรายคู่ โดยวิธีการของ Scheffé-test พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุมากกว่า 40-50 ปี มีความต้องการวิธีการพัฒนาครู โดยวิธีการฟังคำบรรยาย แตกต่างกับกลุ่มตัวอย่างที่มีอายุมากกว่า 30-40 ปี และอายุมากกว่า 20-30 ปี

3. วุฒิที่ได้รับ ผลการค้นพบปรากฏว่า มีความแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญที่ระดับ .05 ซึ่งจะสอดคล้องกับการตั้งสมมติฐานในข้อที่ 2.3 เมื่อพิจารณาแยกตามระดับของวุฒิที่ได้รับ พบว่า ค่าเฉลี่ยของความต้องการวิธีการพัฒนาครู วิธีการฟังคำบรรยายสูงสุด เป็นกลุ่มตัวอย่างที่มีวุฒิปริญญาตรีหรือเทียบเท่า รองลงมาเป็นกลุ่มที่มีวุฒิสองปริญญาตรี คือ มีค่าเฉลี่ย 3.61 และ 3.50 ตามลำดับ ส่วนค่าเฉลี่ยต่ำสุดเป็นกลุ่มตัวอย่างที่มีวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี คือ 3.36

4. ประสบการณ์ในการทำงาน ผลการค้นพบปรากฏว่ามีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 ซึ่งจะสอดคล้องกับการตั้งสมมติฐานในข้อที่ 2.4 ในความต้องการของ

กลุ่มตัวอย่างที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน โดยกลุ่มตัวอย่างที่มีประสบการณ์ในการทำงาน มากกว่า 12 ปี มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ 3.83 รองลงมาเป็นกลุ่มที่มีประสบการณ์ในการทำงาน มากกว่า 4-8 ปี และกลุ่มที่มีประสบการณ์ระหว่าง 1-4 ปี คือ มีค่าเฉลี่ย 3.64 และ 3.50 ตามลำดับ ในขณะที่กลุ่มที่มีประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า 8-12 ปี มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ 3.27

เมื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ย ในภูมิหลังด้านประสบการณ์ในการทำงานทั้ง 4 กลุ่ม พบว่า ประสบการณ์ในการทำงานของกลุ่มตัวอย่าง มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 ดังนั้น จึงได้ทำการทดสอบค่าเฉลี่ยประสบการณ์ในการทำงานของกลุ่มตัวอย่าง เป็นรายคู่ โดยวิธีการของ Scheffe-test พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีประสบการณ์มากกว่า 12 ปี มีความต้องการวิธีการพัฒนาครู โดยวิธีการฟังคำบรรยาย แตกต่างกับกลุ่มตัวอย่างที่มีประสบการณ์มากกว่า 8-12 ปี

#### ตารางที่ 8

การเปรียบเทียบตัวแปรอิสระ โดย ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่า t และค่า F ของความต้องการวิธีการพัฒนาครู ของครูและผู้บริหาร โรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา เขตการศึกษา 3 ในวิธีการประชุม

ตัวแปรที่เป็นภูมิหลัง	วิธีการประชุม			
	$\bar{X}$	S.D.	t	F
เพศ				
ชาย	3.82	.90		
หญิง	3.92	.90	-.96	

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 8 (ต่อ)

ตัวแปรที่เป็นภูมิหลัง	วิธีการประชุม			
	$\bar{X}$	S.D.	t	F
อายุ				
20-30 ปี	3.87	.96		
มากกว่า 30-40 ปี	3.95	.83		
มากกว่า 40-50 ปี	3.86	.86		1.99
มากกว่า 50 ปีขึ้นไป	3.27	.65		
วุฒิที่ได้รับ				
ต่ำกว่าปริญญาตรี	3.91	.91		
ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า	3.88	.90		1.02
สูงกว่าปริญญาตรี	3.25	.50		
ประสบการณ์ในการทำงาน				
1-4 ปี	3.97	.93		
มากกว่า 4-8 ปี	3.78	.90		
มากกว่า 8-12 ปี	3.90	.90		.71
มากกว่า 12 ปี	3.83	.83		

\*  $p < .05$ 

ตารางที่ 8 ความต้องการวิธีการพัฒนาครู ของครูและผู้บริหารโรงเรียนเอกชน  
อาชีวศึกษา ที่มีภูมิหลังด้านต่าง ๆ ต่างกัน ในวิธีการประชุม

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ผลการค้นพบ ความต้องการวิธีการพัฒนาครู วิธีการประชุมของครูและผู้บริหารมีดังต่อไปนี้

1. เพศ ในกลุ่มที่มีภูมิหลังด้านเพศต่างกันมีความแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญที่ระดับ .05 โดยที่ค่าเฉลี่ยของครูและผู้บริหารที่เป็นเพศหญิงสูงกว่า ครูและผู้บริหารที่เป็นเพศชาย คือ 3.92 และ 3.82 ตามลำดับ

2. อายุ ผลการค้นพบปรากฏว่ามีความแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญที่ระดับ .05 ในกลุ่มตัวอย่างที่มีภูมิหลังด้านอายุต่างกัน เมื่อพิจารณาตามระดับอายุของครูและผู้บริหาร พบว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีอายุระหว่าง มากกว่า 30-40 ปี มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ 3.95 รองลงมาเป็นกลุ่มอายุ 20-30 ปี และอายุมากกว่า 40-50 ปี ซึ่งมีค่าเฉลี่ย 3.87 และ 3.86 ตามลำดับ ส่วนค่าเฉลี่ยต่ำสุดเป็นกลุ่มอายุมากกว่า 50 ปี คือ 3.27

3. วุฒิที่ได้รับ ผลการค้นพบปรากฏว่ามีความแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาแยกตามระดับวุฒิที่ได้รับ พบว่า ค่าเฉลี่ยของความต้องการวิธีการพัฒนาครู วิธีการประชุมสูงสุด เป็นกลุ่มตัวอย่างที่มีวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี รองลงมาเป็นกลุ่มที่มีวุฒิปริญญาตรีหรือเทียบเท่า คือ มีค่าเฉลี่ย 3.91 และ 3.88 ตามลำดับ ส่วนค่าเฉลี่ยต่ำสุดเป็นกลุ่มตัวอย่างที่มีวุฒิสองสูงกว่าปริญญาตรี คือ 3.25

4. ประสบการณ์ในการทำงาน ผลการค้นพบปรากฏว่ามีความแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญที่ระดับ .05 ในความต้องการของกลุ่มตัวอย่างที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน โดยกลุ่มตัวอย่างที่มีประสบการณ์ในการทำงานระหว่าง 1-4 ปี มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ 3.97 รองลงมาเป็นกลุ่มที่มีประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า 8-12 ปี และกลุ่มที่มีประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า 12 ปี คือ มีค่าเฉลี่ย 3.90 และ 3.83 ตามลำดับ ในขณะที่กลุ่มที่มีประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า 4-8 ปี มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ 3.78

## ตารางที่ 9

การเปรียบเทียบตัวแปรอิสระโดย ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่า t และค่า F  
 ของความต้องการวิธีการพัฒนาครู ของครูและผู้บริหารโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา  
 เขตการศึกษา 3 ในวิธีการสัมมนา

ตัวแปรที่เป็นนามิตหลัง	วิธีการสัมมนา			
	$\bar{X}$	S.D.	t	F
เพศ				
ชาย	4.08	.77		
หญิง	3.93	.92	1.66	
อายุ				
20-30 ปี	4.06	.80		
มากกว่า 30-40 ปี	3.92	.93		
มากกว่า 40-50 ปี	4.64	.50		6.06*
มากกว่า 50 ปีขึ้นไป	3.27	.47		
วุฒิที่ได้รับ				
ต่ำกว่าปริญญาตรี	3.97	.87		
ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า	3.99	.86		1.59
สูงกว่าปริญญาตรี	4.75	.50		
ประสบการณ์ในการทำงาน				
1-4 ปี	4.04	.83		
มากกว่า 4-8 ปี	3.94	.87		
มากกว่า 8-12 ปี	4.12	.86		1.45
มากกว่า 12 ปี	3.82	.91		

\* p .05

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
 ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 9 ความต้องการวิธีการพัฒนาครู ของครูและผู้บริหารโรงเรียนเอกชน  
อาชีวศึกษา ที่มีภูมิลำเนาต่าง ๆ ต่างกัน ในวิธีการสัมมนา

ผลการค้นพบความต้องการวิธีการพัฒนาครู วิธีการสัมมนาของครูและผู้บริหารมี  
ดังต่อไปนี้

1. เพศ ในกลุ่มที่มีภูมิลำเนาต่างเพศต่างกันมีความแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญที่  
ระดับ .05 โดยที่ค่าเฉลี่ยของครูและผู้บริหารที่เป็นเพศชายสูงกว่า ครูและผู้บริหารที่เป็น  
เพศหญิง คือ 4.08 และ 3.93 ตามลำดับ

2. อายุ ผลการค้นพบปรากฏว่ามีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 ซึ่ง  
จะสอดคล้องกับการตั้งสมมติฐานในข้อ 2.2 ในกลุ่มตัวอย่างที่มีภูมิลำเนาต่างอายุต่างกัน เมื่อ  
พิจารณาตามระดับอายุของครูและผู้บริหาร พบว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีอายุมากกว่า 40-50 ปี มีค่า  
เฉลี่ยของความต้องการสูงสุด คือ 4.64 รองลงมาเป็นกลุ่มอายุ 20-30 ปี และอายุมากกว่า  
40-50 ปี ซึ่งมีค่าเฉลี่ย 4.06 และ 3.92 ตามลำดับ ส่วนค่าเฉลี่ยต่ำสุดเป็นกลุ่มอายุมาก  
กว่า 50 ปี คือ 3.27

เมื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยในภูมิลำเนาอายุของกลุ่มตัวอย่างทั้ง 4 กลุ่ม พบว่าอายุ  
ของกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 ดังนั้นจึงได้ทำการ  
ทดสอบค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง เป็นรายคู่ โดยวิธีการของ Scheffé-test พบว่า กลุ่ม  
ตัวอย่างที่มีอายุ มากกว่า 50 ปีขึ้นไป มีความต้องการวิธีการพัฒนาครู โดยวิธีการสัมมนา  
แตกต่างกับกลุ่มตัวอย่างที่มีอายุ 20-30 ปี และอายุมากกว่า 40-50 ปี และกลุ่มตัวอย่าง  
ที่มีอายุมากกว่า 30-40 ปี ก็แตกต่างกับกลุ่มตัวอย่างที่มีอายุมากกว่า 40-50 ปี

3. วุฒิที่ได้รับ ผลการค้นพบปรากฏว่ามีความแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญที่ระดับ  
.05 ซึ่งจะสอดคล้องกับการตั้งสมมติฐานในข้อที่ 2.3 เมื่อพิจารณาแยกตามระดับวุฒิที่ได้รับ  
พบว่าค่าเฉลี่ยของความต้องการวิธีการพัฒนาครู วิธีการสัมมนาสูงสุด เป็นกลุ่มตัวอย่างที่มีวุฒิ  
สูงกว่าปริญญาตรี รองลงมาเป็นกลุ่มที่มีวุฒิระดับปริญญาตรี หรือเทียบเท่า คือ มีค่าเฉลี่ย  
4.75 และ 3.99 ตามลำดับ ส่วนค่าเฉลี่ยต่ำสุดเป็นกลุ่มตัวอย่างที่มีวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี คือ  
3.97

4. ประสิทธิภาพในการทำงาน ผลการค้นพบปรากฏว่า มีความแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญที่ระดับ .05 ซึ่งจะไม่สอดคล้องกับการตั้งสมมติฐานในข้อ 2.4 ในความต้องการของกลุ่มตัวอย่างที่มีประสิทธิภาพในการทำงานต่างกัน โดยกลุ่มตัวอย่างที่มีประสิทธิภาพในการทำงานระหว่าง 1-4 ปี มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ 4.04 รองลงมาเป็นกลุ่มที่มีประสิทธิภาพในการทำงานมากกว่า 8-12 ปี และกลุ่มที่มีประสิทธิภาพในการทำงานมากกว่า 4-8 ปี คือ มีค่าเฉลี่ย 4.12 และ 3.94 ตามลำดับ ในขณะที่กลุ่มที่มีประสิทธิภาพในการทำงานมากกว่า 12 ปี มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ 3.82

#### ตารางที่ 10

การเปรียบเทียบตัวแปรอิสระโดย ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่า t และค่า F ของความต้องการวิธีการพัฒนาครู ของครูและผู้บริหาร โรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา เขตการศึกษา 3 ในวิธีการอภิปราย

ตัวแปรที่เป็นภูมิหลัง	วิธีการอภิปราย			
	$\bar{X}$	S.D.	t	F
เพศ				
ชาย	3.59	.95		
หญิง	3.50	.86	.83	
อายุ				
20-30 ปี	3.64	.83		
มากกว่า 30-40 ปี	3.41	.97		
มากกว่า 40-50 ปี	4.14	1.01		3.85*
มากกว่า 50 ปีขึ้นไป	3.45	.69		

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 10 (ต่อ)

ตัวแปรที่เป็นภูมิลักษณ์	วิธีการอภิปราย			
	$\bar{X}$	S.D.	t	F
วุฒิที่ได้รับ				
ต่ำกว่าปริญญาตรี	3.64	.91		2.94
ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า	3.50	.91		
สูงกว่าปริญญาตรี	4.50	1.00		
ประสบการณ์ในการทำงาน				
1-4 ปี	3.65	.86		1.46
มากกว่า 4-8 ปี	3.55	.76		
มากกว่า 8-12 ปี	3.56	1.12		
มากกว่า 12 ปี	3.33	.94		

\*  $p < .05$ 

ตารางที่ 10 ความต้องการวิธีการพัฒนาครู ของครูและผู้บริหารโรงเรียนเอกชน อาชีวศึกษา เขตการศึกษา 3 ที่มีภูมิลักษณ์ด้านต่าง ๆ ต่างกัน ในวิธีการอภิปราย

ผลการค้นพบ ความต้องการวิธีการพัฒนาครู วิธีการอภิปรายของครูและผู้บริหารมีดังต่อไปนี้

1. เพศ ในกลุ่มตัวอย่างที่มีภูมิลักษณ์ด้านเพศต่างกัน มีความแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญ ที่ระดับ .05 โดยที่ค่าเฉลี่ยของครูและผู้บริหารที่เป็นเพศชายสูงกว่า ครูและผู้บริหารที่เป็นเพศหญิง คือ 3.59 และ 3.50 ตามลำดับ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

2. อายุ ผลการค้นพบปรากฏว่ามีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 ซึ่งจะสอดคล้องกับการตั้งสมมติฐานในข้อที่ 2.2 ในกลุ่มตัวอย่างที่มีภูมิหลังด้านอายุต่างกัน เมื่อพิจารณาตามระดับอายุของครูและผู้บริหาร พบว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีอายุระหว่างมากกว่า 40-50 ปี มีค่าเฉลี่ยของความต้องการสูงสุด คือ 4.14 รองลงมาเป็นกลุ่มอายุ 20-30 ปี และอายุมากกว่า 50 ปีขึ้นไป ซึ่งมีค่าเฉลี่ย 3.64 และ 3.45 ตามลำดับ ส่วนค่าเฉลี่ยต่ำสุดเป็นกลุ่มอายุมากกว่า 30-40 ปี คือ 3.41

เมื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยในภูมิหลังด้านอายุของกลุ่มตัวอย่างทั้ง 4 กลุ่ม พบว่าอายุของกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 ดังนั้นจึงได้ทำการทดสอบค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง เป็นรายคู่ โดยวิธีการของ Scheffé-test พบว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีอายุ มากกว่า 30-40 ปี แตกต่างกับกลุ่มตัวอย่างที่มีอายุมากกว่า 40-50 ปี

3. วุฒิที่ได้รับ ผลการค้นพบปรากฏว่ามีความแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญที่ระดับ .05 ปรากฏว่า เมื่อพิจารณาแยกตามระดับวุฒิที่ได้รับ พบว่าค่าเฉลี่ยของความต้องการวิธีการพัฒนาครู วิธีการอภิปรายสูงสุด เป็นกลุ่มตัวอย่างที่มีวุฒิสองกว่าปริญญาตรี รองลงมาเป็นกลุ่มที่มีวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี คือ มีค่าเฉลี่ย 4.50 และ 3.64 ตามลำดับ ส่วนค่าเฉลี่ยต่ำสุดเป็นกลุ่มตัวอย่างที่มีวุฒิปริญญาตรีหรือเทียบเท่า คือ 3.50

4. ประสบการณ์ในการทำงาน ผลการค้นพบปรากฏว่ามีความแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญที่ระดับ .05 ในความต้องการของกลุ่มตัวอย่างที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน โดยกลุ่มตัวอย่างที่มีประสบการณ์ในการทำงานระหว่าง 1-4 ปี มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ 3.65 รองลงมาเป็นกลุ่มที่มีประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า 8-12 ปี และกลุ่มที่มีประสบการณ์มากกว่า 4-8 ปี คือ มีค่าเฉลี่ย 3.56 และ 3.55 ตามลำดับ ในขณะที่กลุ่มที่มีประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า 12 ปี มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ 3.33

## ตารางที่ 11

การเปรียบเทียบตัวแปรอิสระโดย ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่า t และค่า F  
 ของความต้องการวิธีการพัฒนาครู ของครูและผู้บริหารโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา  
 เขตการศึกษา 3 ในวิธีการจัดให้ฝึกงาน

ตัวแปรที่เป็นมุขิตหลัง	วิธีการจัดให้ฝึกงาน			
	$\bar{X}$	S.D.	t	F
เพศ				
ชาย	4.02	.95		
หญิง	3.96	.92	.61	
อายุ				
20-30 ปี	4.16	.84		
มากกว่า 30-40 ปี	3.85	1.02		
มากกว่า 40-50 ปี	4.07	.83		4.53*
มากกว่า 50 ปีขึ้นไป	3.36	.81		
วุฒิที่ได้รับ				
ต่ำกว่าปริญญาตรี	4.05	.86		
ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า	3.97	.97		.27
สูงกว่าปริญญาตรี	4.00	0.0		
ประสบการณ์ในการทำงาน				
1-4 ปี	4.10	.97		
มากกว่า 4-8 ปี	4.13	.80		
มากกว่า 8-12 ปี	3.89	.88		4.36*
มากกว่า 12 ปี	3.61	1.06		

\*  $p < .05$ 

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
 ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 11 ความต้องการวิธีการพัฒนาครู ของครูและผู้บริหารโรงเรียนเอกชน อาชีวศึกษา ที่มีภูมิหลังด้านต่าง ๆ ต่างกัน ในวิธีการจัดให้ฝึกงาน

ผลการค้นพบ ความต้องการวิธีการพัฒนาครู วิธีการจัดให้ฝึกงานของครูและผู้บริหาร มีดังต่อไปนี้

1. เพศ ในกลุ่มตัวอย่างที่มีภูมิหลังด้านเพศต่างกัน มีความแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญ ที่ระดับ .05 โดยที่ค่าเฉลี่ยของครูและผู้บริหารที่เป็นเพศชายสูงกว่า ครูและผู้บริหารที่เป็นเพศหญิง คือ 4.02 และ 3.96 ตามลำดับ

2. อายุ ผลการค้นพบปรากฏว่ามีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 ซึ่งจะสอดคล้องกับการตั้งสมมติฐานในข้อที่ 2.2 ในกลุ่มตัวอย่างที่มีภูมิหลังด้านอายุต่างกัน เมื่อพิจารณาตามระดับอายุของครูและผู้บริหาร พบว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีอายุระหว่าง 20-30 ปี มีค่าเฉลี่ยของความต้องการสูงสุด คือ 4.16 รองลงมาเป็นกลุ่มอายุมากกว่า 40-50 ปี และอายุมากกว่า 30-40 ปี ซึ่งมีค่าเฉลี่ย 4.07 และ 3.85 ตามลำดับ ส่วนค่าเฉลี่ยต่ำสุดเป็นกลุ่มอายุมากกว่า 50 ปี คือ 3.36

เมื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยในภูมิหลังด้านอายุของกลุ่มตัวอย่างทั้ง 4 กลุ่ม พบว่าอายุของกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 ดังนั้นจึงได้ทำการทดสอบค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง เป็นรายคู่ โดยวิธีการของ Scheffé-test พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุ 20-30 ปี มีความต้องการวิธีการพัฒนาครู โดยวิธีการจัดให้ฝึกงานแตกต่างกับกลุ่มตัวอย่างที่มีอายุมากกว่า 30-40 ปี

3. วุฒิที่ได้รับ ผลการค้นพบปรากฏว่ามีความแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญที่ระดับ .05 ปรากฏว่า เมื่อพิจารณาแยกตามระดับวุฒิที่ได้รับ พบว่าค่าเฉลี่ยของความต้องการวิธีการพัฒนาครู วิธีการจัดให้ฝึกงานสูงสุด เป็นกลุ่มตัวอย่างที่มีวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี รองลงมาเป็นกลุ่มที่มีวุฒิสองปริญญาตรี คือ มีค่าเฉลี่ย 4.05 และ 4.00 ตามลำดับ ส่วนค่าเฉลี่ยต่ำสุดเป็นกลุ่มตัวอย่างที่มีวุฒิปริญญาตรีหรือเทียบเท่า คือ 3.97

4. ประสบการณ์ในการทำงาน ผลการค้นพบปรากฏว่ามีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 ในความต้องการของกลุ่มตัวอย่างที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน โดยกลุ่มตัวอย่างที่มีประสบการณ์ในการทำงานระหว่าง 4-8 ปี มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ 4.13

รองลงมาเป็นกลุ่มที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 1-4 ปี และกลุ่มที่มีประสบการณ์มากกว่า 8-12 ปี คือ มีค่าเฉลี่ย 4.10 และ 3.89 ตามลำดับ ในขณะที่กลุ่มที่มีประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า 12 ปี มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ 3.61

เมื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ย ในภูมิหลังด้านประสบการณ์ในการทำงานทั้ง 4 กลุ่ม พบว่า ประสบการณ์ในการทำงานของกลุ่มตัวอย่างมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งเอาไว้ในข้อที่ 2.4 ดังนั้น จึงได้ทำการทดสอบค่าเฉลี่ยประสบการณ์ในการทำงานของกลุ่มตัวอย่างเป็นรายคู่โดยวิธีการของ Scheffé-test พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า 12 ปีขึ้นไป มีความต้องการวิธีการพัฒนาครู โดยวิธีการจัดให้ฝึกงานแตกต่างกันกับกลุ่มตัวอย่างที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 1-4 ปี และ แตกต่างกับกับกลุ่มที่มีอายุมากกว่า 4-8 ปี

#### ตารางที่ 12

การเปรียบเทียบตัวแปรอิสระ โดย ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่า t และค่า F ของความต้องการวิธีการพัฒนาครู ของครูและผู้บริหาร โรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา เขตการศึกษา 3 ในวิธีการทบทวนเวียนตำแหน่ง

ตัวแปรที่เป็นภูมิหลัง	วิธีการทบทวนเวียนตำแหน่ง			
	$\bar{X}$	S.D.	t	F
เพศ				
ชาย	3.38	1.13		
หญิง	3.45	1.09	-.54	

ตารางที่ 12 (ต่อ)

ตัวแปรที่เป็นภูมิหลัง	วิธีการหมนเวียนตำแหน่ง			
	$\bar{X}$	S.D.	t	F
อายุ				
20-30 ปี	3.41	.97		
มากกว่า 30-40 ปี	3.42	1.21		
มากกว่า 40-50 ปี	3.93	1.07		.99
มากกว่า 50 ปีขึ้นไป	3.36	1.63		
วุฒิที่ได้รับ				
ต่ำกว่าปริญญาตรี	3.43	1.11		
ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า	3.43	.08		.01
สูงกว่าปริญญาตรี	3.50	.50		
ประสบการณ์ในการทำงาน				
1-4 ปี	3.41	.96		
มากกว่า 4-8 ปี	3.31	1.10		
มากกว่า 8-12 ปี	3.48	1.14		.84
มากกว่า 12 ปี	3.61	1.38		

\*  $p < .05$ 

ตารางที่ 12 ความต้องการวิธีการพัฒนาครู ของครูและผู้บริหารโรงเรียนเอกชน  
อาชีวศึกษา ที่มีภูมิหลังด้านต่าง ๆ ต่างกัน ในวิธีการหมนเวียนตำแหน่ง

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ผลการค้นพบ ความต้องการวิธีการพัฒนาครู วิธีการหมุนเวียนตำแหน่งของครูและผู้บริหาร มีดังต่อไปนี้

1. เพศ ในกลุ่มตัวอย่างที่มีภูมิหลังด้านเพศต่างกัน มีความแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญ ที่ระดับ .05 โดยที่ค่าเฉลี่ยของครูและผู้บริหารที่เป็นเพศหญิงสูงกว่า ครูและผู้บริหารที่เป็นเพศชาย คือ 3.45 และ 3.38 ตามลำดับ

2. อายุ ผลการค้นพบปรากฏว่ามีความแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญที่ระดับ .05 ในกลุ่มตัวอย่างที่มีภูมิหลังด้านอายุต่างกัน เมื่อพิจารณาตามระดับอายุของครูและผู้บริหาร พบว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีอายุระหว่างมากกว่า 40-50 ปี มีค่าเฉลี่ยของความต้องการสูงสุด คือ 3.93 รองลงมาเป็นกลุ่มอายุ มากกว่า 30-40 ปี และอายุ 20-30 ปี ซึ่งมีค่าเฉลี่ย 3.42 และ 3.41 ตามลำดับ ส่วนค่าเฉลี่ยต่ำสุดเป็นกลุ่มอายุมากกว่า 50 ปีขึ้นไป

3. วุฒิที่ได้รับ ผลการค้นพบปรากฏว่ามีความแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญที่ระดับ .05 ปรากฏว่า เมื่อพิจารณาแยกตามระดับวุฒิที่ได้รับ พบว่าค่าเฉลี่ยของความต้องการวิธีการพัฒนาครู วิธีการหมุนเวียนตำแหน่งสูงสุด เป็นกลุ่มตัวอย่างที่มีวุฒิสองปริญญาตรี คือ มีค่าเฉลี่ย 3.50 สำหรับกลุ่มตัวอย่างที่มีวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรีและปริญญาตรีหรือเทียบเท่า นั้น มีค่าเฉลี่ยเท่ากัน คือ 3.43

4. ประสบการณ์ในการทำงาน ผลการค้นพบปรากฏว่ามีความแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญที่ระดับ .05 ในความต้องการของกลุ่มตัวอย่างที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน โดยกลุ่มตัวอย่างที่มีประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า 12 ปี มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ 3.61 รองลงมาเป็นกลุ่มที่มีประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า 8-12 ปี และกลุ่มที่มีประสบการณ์ 1-4 ปี คือ มีค่าเฉลี่ย 3.48 และ 3.41 ตามลำดับ ในขณะที่กลุ่มที่มีประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า 4-8 ปี มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ 3.31

## ตารางที่ 13

การเปรียบเทียบตัวแปรอิสระ โดย ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่า t และค่า F  
 ของความต้องการวิธีการพัฒนาครู ของครูและผู้บริหารโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา  
 เขตการศึกษา 3 ในวิธีการทดลองปฏิบัติงาน

ตัวแปรที่เป็นคุณลักษณะ	วิธีการทดลองปฏิบัติงาน			
	$\bar{X}$	S.D.	t	F
เพศ				
ชาย	3.77	.92		
หญิง	3.88	.86	-1.18	
อายุ				
20-30 ปี	3.94	.79		
มากกว่า 30-40 ปี	3.72	.96		
มากกว่า 40-50 ปี	4.36	.50		5.42*
มากกว่า 50 ปีขึ้นไป	3.18	.87		
วุฒิที่ได้รับ				
ต่ำกว่าปริญญาตรี	3.96	.80		
ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า	3.78	.89		1.35
สูงกว่าปริญญาตรี	4.00	2.00		
ประสบการณ์ในการทำงาน				
1-4 ปี	4.00	.82		
มากกว่า 4-8 ปี	3.76	.84		
มากกว่า 8-12 ปี	3.82	.93		2.96*
มากกว่า 12 ปี	3.57	.95		

\*  $p < .05$ 

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
 ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 13 ความต้องการวิธีการพัฒนาครู ของครูและผู้บริหารโรงเรียนเอกชน อาชีวศึกษา ที่มีภูมิหลังด้านต่าง ๆ ต่างกัน ในวิธีการทดลองปฏิบัติงาน

ผลการค้นพบ ความต้องการวิธีการพัฒนาครู วิธีการทดลองปฏิบัติงานของครูและผู้บริหาร มีดังต่อไปนี้

1. เพศ ในกลุ่มตัวอย่างที่มีภูมิหลังด้านเพศต่างกัน มีความแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญ ที่ระดับ .05 โดยที่ค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างที่เป็นเพศหญิงสูงกว่า ครูและผู้บริหารที่เป็นเพศชาย คือ 3.88 และ 3.87 ตามลำดับ

2. อายุ ผลการค้นพบปรากฏว่ามีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 ในกลุ่มตัวอย่างที่มีภูมิหลังด้านอายุต่างกัน เมื่อพิจารณาตามระดับอายุของกลุ่มตัวอย่าง พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุระหว่างมากกว่า 40-50 ปี มีค่าเฉลี่ยของความต้องการสูงสุด คือ 4.36 รองลงมาเป็นกลุ่มอายุ 20-30 ปี และอายุมากกว่า 30-40 ปี ซึ่งมีค่าเฉลี่ย 3.94 และ 3.72 ตามลำดับ ส่วนค่าเฉลี่ยต่ำสุดเป็นกลุ่มอายุมากกว่า 50 ปีขึ้นไป คือ 3.18

เมื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยในภูมิหลังด้านอายุ ของกลุ่มตัวอย่างทั้ง 4 กลุ่ม พบว่า อายุของกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งเอาไว้ในข้อที่ 2.3 ดังนั้นจึงได้ทำการทดสอบค่าเฉลี่ยอายุของกลุ่มตัวอย่างเป็นรายคู่ โดยวิธีการของ Scheffe-test พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุมากกว่า 40-50 ปี มีความต้องการวิธีการพัฒนาครู โดยวิธีการทดลองปฏิบัติงานแตกต่างกับกลุ่มตัวอย่างที่มีอายุมากกว่า 50 ปีขึ้นไป

3. วุฒิที่ได้รับ ผลการค้นพบปรากฏว่ามีความแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาแยกตามระดับวุฒิที่ได้รับ พบว่าค่าเฉลี่ยของความต้องการวิธีการพัฒนาครู วิธีการทดลองปฏิบัติงานสูงสุด เป็นกลุ่มตัวอย่างที่มีวุฒิสองกว่าปริญญาตรี รองลงมาเป็นกลุ่มที่มีวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี คือ มีค่าเฉลี่ย 3.61 และ 3.50 ตามลำดับ ส่วนค่าเฉลี่ยต่ำสุด เป็นกลุ่มตัวอย่างที่มีวุฒิระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่า คือ 3.78

4. ประสบการณ์ในการทำงาน ผลการค้นพบปรากฏว่ามีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 ในความต้องการของกลุ่มตัวอย่างที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน โดยกลุ่มตัวอย่างที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 1-4 ปี มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ 4.00 รองลงมา

เป็นกลุ่มที่มีประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า 8-12 ปี และกลุ่มที่มีประสบการณ์มากกว่า 4-8 ปี คือ มีค่าเฉลี่ย 3.82 และ 3.76 ตามลำดับ ในขณะที่กลุ่มที่มีประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า 12 ปี มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ 3.57

เมื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยในภูมิหลังด้านประสบการณ์ในการทำงานทั้ง 4 กลุ่ม พบว่า ประสบการณ์ในการทำงานของกลุ่มตัวอย่างมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งเอาไว้ในข้อที่ 2.4 ดังนั้น จึงได้ทำการทดสอบค่าเฉลี่ย ประสบการณ์ในการทำงานของกลุ่มตัวอย่างเป็นรายคู่ โดยวิธีการของ Scheffé-test พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีประสบการณ์ 1-4 ปี มีความต้องการวิธีการพัฒนาครู โดยวิธีการทดลองปฏิบัติงาน แตกต่างกับกลุ่มตัวอย่างที่มีประสบการณ์มากกว่า 12 ปี

#### ตารางที่ 14

การเปรียบเทียบตัวแปรอิสระ โดย ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่า t และค่า F ของความต้องการวิธีการพัฒนาครู ของครูและผู้บริหารโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา เขตการศึกษา 3 ในวิธีการฝึกกับผู้อำนวยการในสถานประกอบการ

ตัวแปรที่เป็นภูมิหลัง	วิธีการฝึกกับผู้อำนวยการในสถานประกอบการ			
	$\bar{X}$	S.D.	t	F
เพศ				
ชาย	4.00	.80		
หญิง	3.87	.99	1.28	

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 14 (ต่อ)

ตัวแปรที่เป็นภูมิหลัง	วิธีการฝึกกับผู้อำนวยการในสถานประกอบการ			
	$\bar{X}$	S.D.	t	F
อายุ				
20-30 ปี	3.95	.95		
มากกว่า 30-40 ปี	3.87	.91		
มากกว่า 40-50 ปี	4.43	.51		1.70
มากกว่า 50 ปีขึ้นไป	3.82	.40		
วุฒิที่ได้รับ				
ต่ำกว่าปริญญาตรี	3.95	.86		
ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า	3.91	.93		1.72
สูงกว่าปริญญาตรี	4.75	.50		
ประสบการณ์ในการทำงาน				
1-4 ปี	4.06	.90		
มากกว่า 4-8 ปี	3.85	.97		
มากกว่า 8-12 ปี	4.03	.68		3.19*
มากกว่า 12 ปี	3.62	1.05		

\*  $p < .05$ 

ตารางที่ 14 ความต้องการวิธีการพัฒนาครู ของครูและผู้บริหารโรงเรียนเอกชน

อาชีวศึกษา ที่มีภูมิหลังด้านต่าง ๆ ต่างกัน ในวิธีการฝึกกับผู้อำนวยการในสถานประกอบการ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ผลการค้นพบ ความต้องการวิธีการพัฒนาครู วิธีการฝึกกับผู้อำนวยการในสถานประกอบการ, การของครูและผู้บริหาร มีดังต่อไปนี้

1. เพศ ในกลุ่มตัวอย่างที่มีภูมิลำเนาต่างเพศต่างกัน มีความแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญ ที่ระดับ .05 โดยที่ค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างที่เป็นเพศชายสูงกว่า ครูและผู้บริหาร ที่เป็นเพศหญิง คือ 4.00 และ 3.87 ตามลำดับ

2. อายุ ผลการค้นพบปรากฏว่ามีความแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญที่ระดับ .05 ในกลุ่มตัวอย่างที่มีภูมิลำเนาต่างอายุต่างกัน เมื่อพิจารณาตามระดับอายุของกลุ่มตัวอย่าง พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุระหว่างมากกว่า 40-50 ปี มีค่าเฉลี่ยของความต้องการสูงสุด คือ 4.43 รองลงมาเป็นกลุ่มอายุ 20-30 ปี และอายุมากกว่า 30-40 ปี ซึ่งมีค่าเฉลี่ย 3.9 และ 3.87 ตามลำดับ ส่วนค่าเฉลี่ยต่ำสุดเป็นกลุ่มอายุมากกว่า 50 ปีขึ้นไป คือ 3.82

3. วุฒิที่ได้รับ ผลการค้นพบปรากฏว่ามีความแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาแยกตามระดับวุฒิที่ได้รับ พบว่าค่าเฉลี่ยของความต้องการวิธีการพัฒนาครู วิธีการฝึกกับผู้อำนวยการ เป็นกลุ่มตัวอย่างที่มีวุฒิสูงกว่าปริญญาตรี รองลงมาเป็นกลุ่มที่มีต่ำกว่าปริญญาตรี คือ มีค่าเฉลี่ย 4.75 และ 3.95 ตามลำดับ ส่วนค่าเฉลี่ยต่ำสุด เป็นกลุ่มตัวอย่างที่มีวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรีหรือเทียบเท่า คือ 3.91

4. ประสบการณ์ในการทำงาน ผลการค้นพบปรากฏว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 ในความต้องการของกลุ่มตัวอย่างที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน โดยกลุ่มตัวอย่างที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 1-4 ปี มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ 4.06 รองลงมา เป็นกลุ่มที่มีประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า 8-12 ปี และกลุ่มที่มีประสบการณ์ระหว่าง 4-8 ปี คือ มีค่าเฉลี่ย 4.03 และ 3.85 ตามลำดับ ในขณะที่กลุ่มที่มีประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า 12 ปี มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ 3.62

เมื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยในภูมิลำเนาประสบการณ์ในการทำงานทั้ง 4 กลุ่ม พบว่า ประสบการณ์ในการทำงานของกลุ่มตัวอย่างมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งเอาไว้ในข้อที่ 2.4 ดังนั้น จึงได้ทำการทดสอบค่าเฉลี่ยประสบการณ์ในการทำงานกลุ่มตัวอย่าง เป็นรายคู่ ในวิธีการของ Scheffé-test พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีประสบการณ์ 1-4 ปี มีความต้องการวิธีการพัฒนาครู โดยวิธีการฝึกกับผู้อำนวยการในสถานประกอบการ แตกต่างกับกลุ่มตัวอย่างที่มีประสบการณ์มากกว่า 12 ปีขึ้นไป

## ตารางที่ 15

การเปรียบเทียบตัวแปรอิสระโดย ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่า t และค่า F  
 ของความต้องการวิธีการพัฒนาครู ของครูและผู้บริหารโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา  
 เขตการศึกษา 3 ในวิธีการประชุมเชิงปฏิบัติการ

ตัวแปรที่เป็นนามิตั้ง	วิธีการประชุมเชิงปฏิบัติการ			
	$\bar{X}$	S.D.	t	F
เพศ				
ชาย	3.89	.95		
หญิง	3.93	.86	-.42	
อายุ				
20-30 ปี	3.99	.92		
มากกว่า 30-40 ปี	3.81	.90		
มากกว่า 40-50 ปี	4.29	.73		1.80
มากกว่า 50 ปีขึ้นไป	3.83	.60		
วุฒิที่ได้รับ				
ต่ำกว่าปริญญาตรี	3.92	.98		
ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า	3.89	.86		3.03*
สูงกว่าปริญญาตรี	5.00	0.0		
ประสบการณ์ในการทำงาน				
1-4 ปี	3.94	.99		
มากกว่า 4-8 ปี	3.84	.86		
มากกว่า 8-12 ปี	3.86	.82		.88
มากกว่า 12 ปี	4.09	.83		

\*  $p < .05$ 

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
 ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

จากตารางที่ 15 ความต้องการวิธีการพัฒนาครู และผู้บริหาร โรงเรียนเอกชน อาชีวศึกษา ที่มีภูมิหลังด้านต่าง ๆ ต่างกัน ในวิธีการประชุมเชิงปฏิบัติการ

ผลการค้นพบ ความต้องการวิธีการพัฒนาครู วิธีการประชุมเชิงปฏิบัติการของครู และผู้บริหาร มีดังต่อไปนี้

1. เพศ ในกลุ่มตัวอย่างที่มีภูมิหลังด้านเพศต่างกัน มีความแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญ ที่ระดับ .05 โดยที่ค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างที่เป็นเพศหญิงสูงกว่า กลุ่มตัวอย่างที่เป็นเพศชาย คือ 3.93 และ 3.89 ตามลำดับ

2. อายุ ผลการค้นพบปรากฏว่า มีความแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญ ที่ระดับ .05 ในกลุ่มตัวอย่างที่มีภูมิหลังด้านอายุต่างกัน เมื่อพิจารณาตามระดับอายุของกลุ่มตัวอย่าง พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุระหว่าง มากกว่า 40-50 ปี มีค่าเฉลี่ยของความต้องการสูงสุด คือ 4.29 รองลงมาเป็นกลุ่มตัวอย่างอายุ 20-30 ปี และอายุมากกว่า 50 ปีขึ้นไป ซึ่งมีค่าเฉลี่ย 3.99 และ 3.83 ตามลำดับ ส่วนค่าเฉลี่ยต่ำสุดเป็นกลุ่มอายุมากกว่า 30-40 ปี คือ 3.81

3. วุฒิที่ได้รับ ผลการค้นพบปรากฏว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาแยกตามระดับของวุฒิที่ได้รับ พบว่า ค่าเฉลี่ยของความต้องการวิธีการพัฒนาครู วิธีการประชุมเชิงปฏิบัติการสูงสุดเป็นกลุ่มตัวอย่างที่มีวุฒิสองปริญญาตรี รองลงมาเป็นกลุ่มที่มีวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี คือ มีค่าเฉลี่ย 5.00 และ 3.92 ตามลำดับ ส่วนค่าเฉลี่ยต่ำสุดเป็นกลุ่มตัวอย่างที่มีวุฒิปริญญาตรีหรือเทียบเท่า คือ 3.89

เมื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ย ในภูมิหลังด้านวุฒิที่ได้รับของกลุ่มตัวอย่างทั้ง 3 กลุ่ม พบว่า วุฒิที่ได้รับของกลุ่มตัวอย่างมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานตั้งเอาไว้ในข้อที่ 2.3 ดังนั้น จึงได้ทำการทดสอบค่าเฉลี่ยวุฒิที่ได้รับของกลุ่มตัวอย่างเป็นรายคู่ โดยวิธีการของ Scheffe-test พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีวุฒิปริญญาตรีหรือเทียบเท่า มีความต้องการแตกต่างกับกลุ่มตัวอย่างที่มีวุฒิสองปริญญาตรี

4. ประสบการณ์ในการทำงาน ผลการค้นพบปรากฏว่ามีความแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญที่ระดับ .05 ในความต้องการของกลุ่มตัวอย่างที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน โดยกลุ่มตัวอย่างที่มีประสบการณ์ในการทำงาน มากกว่า 12 ปี มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ 4.09 รองลงมาเป็นกลุ่มที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 1-4 ปี และกลุ่มที่มีประสบการณ์มากกว่า

8-12 ปี คือ มีค่าเฉลี่ย 3.94 และ 3.86 ตามลำดับ ในขณะที่กลุ่มที่มีประสบการณ์มากกว่า 4-8 ปี มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ 3.84

### ตารางที่ 16

การเปรียบเทียบตัวแปรอิสระโดย ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่า t และค่า F  
ของความต้องการวิธีการพัฒนาครู ของครูและผู้บริหารโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา  
เขตการศึกษา 3 ในวิธีการศึกษาเพิ่มเติมพิเศษ

ตัวแปรที่เป็นภูมิหลัง	วิธีการศึกษาเพิ่มเติมพิเศษ			
	$\bar{X}$	S.D.	t	F
เพศ				
ชาย	4.03	.82		
หญิง	4.17	1.00	-1.32	
อายุ				
20-30 ปี	4.16	.95		
มากกว่า 30-40 ปี	4.09	.89		
มากกว่า 40-50 ปี	4.57	.51		4.48*
มากกว่า 50 ปีขึ้นไป	3.27	.90		
วุฒิที่ได้รับ				
ต่ำกว่าปริญญาตรี	3.93	.90		
ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า	4.17	.93		4.03*
สูงกว่าปริญญาตรี	5.00	0.0		

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

## ตารางที่ 16 (ต่อ)

ตัวแปรที่เป็นภูมิลักษณ์	วิธีการศึกษาเพิ่มเติมพิเศษ			
	$\bar{X}$	S.D.	t	F
ประสบการณ์ในการทำงาน				
1-4 ปี	4.24	.87		
มากกว่า 4-8 ปี	3.96	1.07		
มากกว่า 8-12 ปี	4.15	.81		1.72
มากกว่า 12 ปี	4.04	.91		

\*  $p < .05$ 

ตารางที่ 16 ความต้องการวิธีการพัฒนาครูของครู และผู้บริหาร โรงเรียนเอกชน อาชีวศึกษา ที่มีภูมิลักษณ์ด้านต่าง ๆ ต่างกัน ในวิธีการศึกษาเพิ่มเติมพิเศษ

ผลการค้นพบ ความต้องการวิธีการพัฒนาครู วิธีการศึกษาเพิ่มเติมพิเศษของครูและผู้บริหารมีดังต่อไปนี้

1. เพศ ในกลุ่มตัวอย่างที่มีภูมิลักษณ์ด้านเพศต่างกัน มีความแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญ ที่ระดับ .05 โดยที่ค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างที่เป็นเพศหญิงสูงกว่า กลุ่มตัวอย่างที่เป็นเพศชาย คือ 4.17 และ 4.03 ตามลำดับ

2. อายุ ผลการค้นพบปรากฏว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ที่ระดับ .05 ในกลุ่มตัวอย่างที่มีภูมิลักษณ์ด้านอายุต่างกัน เมื่อพิจารณาตามระดับอายุของกลุ่มตัวอย่าง พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุระหว่าง มากกว่า 40-50 ปี มีค่าเฉลี่ยของความต้องการสูงสุด คือ 4.57 รองลงมาเป็นกลุ่มตัวอย่างอายุ 20-30 ปี และอายุมากกว่า 30-40 ปี ซึ่งมีค่าเฉลี่ย 4.16

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

และ 4.09 ตามลำดับ ส่วนค่าเฉลี่ยต่ำสุดเป็นกลุ่มอายุมากกว่า 50 ปีขึ้นไป คือ 3.27

เมื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ย ในภูมิหลังด้านวุฒิที่ได้รับของกลุ่มตัวอย่างทั้ง 4 กลุ่ม พบว่า อายุของกลุ่มตัวอย่างมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 ซึ่งจะสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งเอาไว้ในข้อที่ 2.2 ดังนั้น จึงได้ทำการทดสอบค่าเฉลี่ยอายุของกลุ่มตัวอย่างเป็นรายคู่ โดยวิธีการของ Scheffe-test พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุมากกว่า 50 ปี มีความต้องการวิธีการพัฒนาครู โดยวิธีการศึกษาเพิ่มเติมพิเศษแตกต่างกับกลุ่มตัวอย่างที่มีอายุ 20-30 ปี กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุมากกว่า 30-40 ปี และกลุ่มตัวอย่างที่มีอายุมากกว่า 40-50 ปี

3. วุฒิที่ได้รับ ผลการค้นพบปรากฏว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาแยกตามระดับของวุฒิที่ได้รับ พบว่า ค่าเฉลี่ยของความต้องการวิธีการพัฒนาครู วิธีการศึกษาเพิ่มเติมพิเศษสูงสุด เป็นกลุ่มตัวอย่างที่มีวุฒิสองปริญญาตรี รองลงมาเป็นกลุ่มที่มีวุฒิปริญญาตรีหรือเทียบเท่า โดยมีค่าเฉลี่ย 5.00 และ 4.17 ตามลำดับ ส่วนค่าเฉลี่ยต่ำสุดเป็นกลุ่มตัวอย่างที่มีวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี คือ 3.93

เมื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ย ในภูมิหลังด้านวุฒิที่ได้รับของกลุ่มตัวอย่างทั้ง 3 กลุ่ม พบว่า วุฒิที่ได้รับของกลุ่มตัวอย่างมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งเอาไว้ในข้อที่ 2.3 ดังนั้น จึงได้ทำการทดสอบค่าเฉลี่ยวุฒิที่ได้รับของกลุ่มตัวอย่างเป็นรายคู่ โดยวิธีการของ Scheffe-test ผลปรากฏว่า ไม่มีคู่ใดเลยที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05

4. ประสบการณ์ในการทำงาน ผลการค้นพบปรากฏว่ามีความแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญที่ระดับ .05 ในความต้องการของกลุ่มตัวอย่าง โดยกลุ่มตัวอย่างที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 1-4 ปี มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ 4.24 รองลงมาเป็นกลุ่มที่มีประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า 8-12 ปี และกลุ่มที่มีประสบการณ์มากกว่า 12 ปี คือ มีค่าเฉลี่ย 4.15 และ 4.04 ตามลำดับ ในขณะที่กลุ่มที่มีประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า 4-8 ปี มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ 3.96

## ตารางที่ 17

การเปรียบเทียบตัวแปรอิสระ โดย ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่า t และค่า F  
 ของความต้องการวิธีการพัฒนาครู ของครูและผู้บริหารโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา  
 เขตการศึกษา 3 ในวิธีการระดมความคิด

ตัวแปรที่เป็นนามิตหลัง	วิธีการระดมความคิด			
	$\bar{X}$	S.D.	t	F
เพศ				
ชาย	3.92	.93		
หญิง	3.88	.86	.32	
อายุ				
20-30 ปี	3.92	.82		
มากกว่า 30-40 ปี	3.88	.97		
มากกว่า 40-50 ปี	4.29	.73		1.27
มากกว่า 50 ปีขึ้นไป	3.64	.81		
วุฒิที่ได้รับ				
ต่ำกว่าปริญญาตรี	4.03	.75		
ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า	3.84	.93		4.68*
สูงกว่าปริญญาตรี	5.00	0.0		
ประสบการณ์ในการทำงาน				
1-4 ปี	3.98	.79		
มากกว่า 4-8 ปี	3.72	.91		
มากกว่า 8-12 ปี	4.11	.99		3.08*
มากกว่า 12 ปี	3.82	.81		

\*  $p < .05$ 

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
 ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 17 ความต้องการวิธีการพัฒนาครูของครู และผู้บริหาร โรงเรียนเอกชน อาชีวศึกษา ที่มีภูมิหลังด้านต่าง ๆ ต่างกัน ในวิธีการระดมความคิด

ผลการค้นพบ ความต้องการวิธีการพัฒนาครู วิธีการระดมความคิดของครูและผู้บริหาร มีดังต่อไปนี้

1. เพศ ในกลุ่มตัวอย่างที่มีภูมิหลังด้านเพศต่างกัน มีความแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญ ที่ระดับ .05 โดยที่ค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างที่เป็นเพศชายสูงกว่า กลุ่มตัวอย่างที่เป็นเพศหญิง คือ 3.92 และ 3.88 ตามลำดับ

2. อายุ ผลการค้นพบปรากฏว่ามีความแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญ ที่ระดับ .05 ในกลุ่มตัวอย่างที่มีภูมิหลังด้านอายุต่างกัน เมื่อพิจารณาตามระดับอายุของครูและผู้บริหาร พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุระหว่าง มากกว่า 40-50 ปี มีค่าเฉลี่ยของความต้องการสูงสุด คือ 4.29 รองลงมาเป็นกลุ่มตัวอย่างอายุ 20-30 ปี และอายุมากกว่า 30-40 ปี ซึ่งมีค่าเฉลี่ย 3.92 และ 3.88 ตามลำดับ ส่วนค่าเฉลี่ยต่ำสุดเป็นกลุ่มอายุมากกว่า 50 ปีขึ้นไป คือ 3.64

3. วุฒิที่ได้รับ ผลการค้นพบปรากฏว่ามีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาแยกตามระดับของวุฒิที่ได้รับ พบว่า ค่าเฉลี่ยของความต้องการวิธีการพัฒนาครู วิธีการระดมความคิดสูงสุดเป็นกลุ่มตัวอย่างที่มีวุฒิสสูงกว่าปริญญาตรี รองลงมา เป็นกลุ่มที่มีวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี คือ มีค่าเฉลี่ย 5.00 และ 4.03 ตามลำดับ ส่วนค่าเฉลี่ยต่ำสุดเป็นกลุ่มตัวอย่างที่มีวุฒิปริญญาตรีหรือเทียบเท่า คือ 3.84

เมื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ย ในภูมิหลังด้านวุฒิที่ได้รับของกลุ่มตัวอย่างทั้ง 3 กลุ่ม พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งเอาไว้ ในข้อที่ 2.3 ดังนั้น จึงได้ทำการทดสอบค่าเฉลี่ยวุฒิที่ได้รับของกลุ่มตัวอย่างเป็นรายคู่ โดยวิธีการของ Scheffé-test พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีวุฒิสสูงกว่าปริญญาตรี มีความต้องการวิธีการระดมความคิดแตกต่างกับกลุ่มที่มีวุฒิปริญญาตรีหรือเทียบเท่า

4. ประสบการณ์ในการทำงาน ผลการค้นพบปรากฏว่ามีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 โดยกลุ่มตัวอย่างที่มีประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า 8-12 ปี มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ 4.11 รองลงมาเป็นกลุ่มที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 1-4 ปี และกลุ่มที่มีประสบการณ์มากกว่า 12 ปี คือ มีค่าเฉลี่ย 3.98 และ 3.82 ตามลำดับ ในขณะที่

ที่กลุ่มที่มีประสบการณ์มากกว่า 4-8 ปี มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ 3.72

เมื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ย ในภูมิหลังด้านประสบการณ์ในการทำงานทั้ง 4 กลุ่ม พบว่ามีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งเอาไว้ในข้อที่ 2.4 ดังนั้น จึงได้ทำการทดสอบค่าเฉลี่ยในวิธีการระดมความคิดของกลุ่มตัวอย่างเป็นรายคู่ โดยวิธีการของ Scheffé-test แล้ว ผลปรากฏว่าไม่มีคู่ใดเลยที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05

### ตารางที่ 18

การเปรียบเทียบตัวแปรอิสระ โดย ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่า  $t$  และค่า  $F$  ของความต้องการวิธีการพัฒนาครู ของครูและผู้บริหาร โรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา เขตการศึกษา 3 ในวิธีการเรียนจากบทเรียนสำเร็จรูป

ตัวแปรที่เป็นภูมิหลัง	วิธีการเรียนจากบทเรียนสำเร็จรูป			
	$\bar{X}$	S.D.	$t$	$F$
เพศ				
ชาย	3.31	.97		
หญิง	3.16	1.09	1.21	
อายุ				
20-30 ปี	3.34	.94		
มากกว่า 30-40 ปี	3.07	1.12		
มากกว่า 40-50 ปี	4.29	.91		8.17*
มากกว่า 50 ปีขึ้นไป	2.64	.67		

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 18 (ต่อ)

ตัวแปรที่เป็นภูมิหลัง	วิธีการเรียนจากบทเรียนสำเร็จรูป			
	$\bar{X}$	S.D.	t	F
วุฒิที่ได้รับ				
ต่ำกว่าปริญญาตรี	3.18	.87		3.10*
ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า	3.24	1.10		
สูงกว่าปริญญาตรี	4.50	1.00		
ประสบการณ์ในการทำงาน				
1-4 ปี	3.40	.97		2.11
มากกว่า 4-8 ปี	3.03	1.00		
มากกว่า 8-12 ปี	3.26	1.04		
มากกว่า 12 ปี	3.20	1.26		

\*  $p < .05$ 

ตารางที่ 18 ความต้องการวิธีการพัฒนาครูของครู และผู้บริหารโรงเรียนเอกชน อาชีวศึกษา ที่มีภูมิหลังด้านต่าง ๆ ต่างกัน ในวิธีการเรียนจากบทเรียนสำเร็จรูป

ผลการค้นพบ ความต้องการวิธีการพัฒนาครู วิธีการเรียนจากบทเรียนสำเร็จรูป ของครูและผู้บริหาร มีดังต่อไปนี้

1. เพศ ในกลุ่มตัวอย่างที่มีภูมิหลังด้านเพศต่างกัน มีความแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญ ที่ระดับ .05 โดยที่ค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างที่เป็นเพศชายสูงกว่า กลุ่มตัวอย่างที่เป็นเพศหญิง คือ 3.31 และ 3.16 ตามลำดับ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

2. อายุ ผลการค้นพบปรากฏว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาตามระดับอายุของครูและผู้บริหาร พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุระหว่าง มากกว่า 40-50 ปี มีค่าเฉลี่ยของความต้องการสูงสุด คือ 4.29 รองลงมาเป็นกลุ่มตัวอย่างอายุ 20-30 ปี และอายุมากกว่า 30-40 ปี ซึ่งมีค่าเฉลี่ย 3.34 และ 3.07 ตามลำดับ ส่วนค่าเฉลี่ยต่ำสุดเป็นกลุ่มอายุมากกว่า 50 ปีขึ้นไป คือ 2.64

เมื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ย ในภูมิหลังด้านอายุทั้ง 4 กลุ่ม พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งเอาไว้ในข้อที่ 2.2 ดังนั้น จึงได้ทำการทดสอบค่าเฉลี่ยอายุของกลุ่มตัวอย่าง เป็นรายคู่ โดยวิธีการของ Scheffe-test พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุมากกว่า 40-50 ปี มีความต้องการแตกต่างกับกลุ่มตัวอย่างที่มีอายุมากกว่า 50 ปี กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุมากกว่า 30-40 ปี และแตกต่างกับกลุ่มตัวอย่างที่มีอายุ 20-30 ปี ตามลำดับ

3. วุฒิที่ได้รับ ผลการค้นพบปรากฏว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาแยกตามระดับของวุฒิที่ได้รับ พบว่า ค่าเฉลี่ยของความต้องการวิธีการพัฒนาครู วิธีการเรียนจากบทเรียนสำเร็จรูปสูงสุด เป็นกลุ่มตัวอย่างที่มีวุฒิสองกว่าปริญญาตรี รองลงมา เป็นกลุ่มที่มีวุฒิปริญญาตรีหรือเทียบเท่า คือ มีค่าเฉลี่ย 4.50 และ 3.24 ตามลำดับ ส่วนค่าเฉลี่ยต่ำสุดเป็นกลุ่มตัวอย่างที่มีวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี คือ 3.18

เมื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ย ในภูมิหลังด้านวุฒิที่ได้รับของกลุ่มตัวอย่างทั้ง 3 กลุ่ม พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งเอาไว้ในข้อที่ 2.3 ดังนั้น จึงได้ทำการทดสอบค่าเฉลี่ยวุฒิที่ได้รับของกลุ่มตัวอย่างเป็นรายคู่ โดยวิธีการของ Scheffe-test พบว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีวุฒิสองกว่าปริญญาตรี มีความต้องการวิธีการเรียนจากบทเรียนสำเร็จรูปแตกต่างกับวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี

4. ประสบการณ์ในการทำงาน ผลการค้นพบปรากฏว่า มีความแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญที่ระดับ .05 โดยกลุ่มตัวอย่างที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 1-4 ปี มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ 3.40 รองลงมาเป็นกลุ่มที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 8-12 ปี และกลุ่มที่มีประสบการณ์มากกว่า 12 ปี คือ มีค่าเฉลี่ย 3.26 และ 3.20 ตามลำดับ ในขณะที่กลุ่มที่มีประสบการณ์มากกว่า 4-8 ปี มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ 3.03

## ตารางที่ 19

การเปรียบเทียบตัวแปรอิสระโดย ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่า t และค่า F  
 ของความต้องการวิธีการพัฒนาครูและผู้บริหารโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา  
 เขตการศึกษา 3 ในวิธีการประชุมย่อยระหว่างรับประทานอาหารกลางวัน

ตัวแปรที่เป็นภูมิหลัง	วิธีการประชุมย่อยระหว่างรับประทานอาหารกลางวัน			
	$\bar{X}$	S.D.	t	F
เพศ				
ชาย	2.95	1.13		
หญิง	3.00	1.15	-.41	
อายุ				
20-30 ปี	2.86	1.09		
มากกว่า 30-40 ปี	3.05	1.20		
มากกว่า 40-50 ปี	3.79	.98		3.15*
มากกว่า 50 ปีขึ้นไป	3.09	.94		
วุฒิที่ได้รับ				
ต่ำกว่าปริญญาตรี	2.85	1.07		
ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า	3.03	1.17		2.44
สูงกว่าปริญญาตรี	4.00	.82		
ประสบการณ์ในการทำงาน				
1-4 ปี	2.93	1.05		
มากกว่า 4-8 ปี	2.76	1.16		
มากกว่า 8-12 ปี	3.20	1.19		2.94*
มากกว่า 12 ปี	3.22	1.16		

\*  $p < .05$

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
 ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 19 ความต้องการวิธีการพัฒนาครูของครูและผู้บริหารโรงเรียนเอกชน อาชีวศึกษา เขตการศึกษา 3 ที่มีภูมิลำเนาต่าง ๆ ต่างกัน ในวิธีการประชุมย่อยระหว่าง รับประทานอาหารกลางวัน

ผลการค้นพบ ความต้องการวิธีการพัฒนาครู วิธีการประชุมย่อยระหว่างรับประทานอาหารกลางวันของครูและผู้บริหาร มีดังต่อไปนี้

1. เพศ ในกลุ่มตัวอย่างที่มีภูมิลำเนาต่างเพศต่างกัน มีความแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญที่ระดับ .05 โดยมีค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างที่เป็นเพศหญิงสูงกว่าค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างที่เป็นเพศชาย คือ 3.00 และ 2.95 ตามลำดับ

2. อายุ ผลการค้นพบปรากฏว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาตามระดับอายุของกลุ่มตัวอย่าง พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุมากกว่า 40-50 ปี มีค่าเฉลี่ยของความต้องการสูงสุดคือ 3.79 รองลงมาเป็นกลุ่มตัวอย่างที่มีอายุมากกว่า 50 ปี และอายุมากกว่า 30-40 ปี ซึ่งมีค่าเฉลี่ย 3.09 และ 3.05 ตามลำดับ ส่วนค่าเฉลี่ยต่ำสุดเป็นกลุ่มอายุ 20-30 ปี คือ 2.86

เมื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยในภูมิลำเนาต่างอายุทั้ง 4 กลุ่ม พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งเอาไว้ในข้อที่ 2.2 ดังนั้นจึงได้ทำการทดสอบค่าเฉลี่ยอายุของกลุ่มตัวอย่างเป็นรายคู่โดยวิธีการของ Scheffe-test พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุมากกว่า 40-50 ปี มีความต้องการแตกต่างกับกลุ่มอายุ 20-30 ปี

3. วุฒิที่ได้รับ ผลการค้นพบปรากฏว่า มีความแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาแยกตามระดับของวุฒิที่ได้รับ พบว่า ค่าเฉลี่ยของความต้องการสูงสุดเป็นกลุ่มตัวอย่างที่มีวุฒิสองปริญญาตรี รองลงมาเป็นกลุ่มที่มีวุฒิปริญญาตรีหรือเทียบเท่า คือ 4.00 และ 3.03 ตามลำดับ ส่วนค่าเฉลี่ยต่ำสุดเป็นกลุ่มตัวอย่างที่มีวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี คือ 2.85

4. ประสบการณ์ในการทำงาน ผลการค้นพบปรากฏว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 โดยกลุ่มตัวอย่างที่มีประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า 12 ปี มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ 3.22 รองลงมาเป็นกลุ่มที่มีประสบการณ์มากกว่า 8-12 ปี และกลุ่มที่มีประสบการณ์ 1-4 ปี คือ มีค่าเฉลี่ย 3.20 และ 2.93 ตามลำดับ ในขณะที่กลุ่มที่มี

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ประสบการณ์มากกว่า 4-8 ปีมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ 2.76

เมื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยในภูมิหลังด้านประสบการณ์ในการทำงานทั้ง 4 กลุ่ม พบว่ามีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งเอาไว้ในข้อที่ 2.4 ดังนั้น จึงได้ทำการทดสอบค่าเฉลี่ยประสบการณ์ในการทำงานของกลุ่มตัวอย่างเป็นรายคู่ โดยวิธีการของ Scheffé-test แล้ว ผลปรากฏว่า ไม่มีคู่ใดเลยที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05

### ตารางที่ 20

การเปรียบเทียบตัวแปรอิสระโดย ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่า t และค่า F  
ของความต้องการวิธีการพัฒนาครู ของครูและผู้บริหาร โรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา  
เขตการศึกษา 3 ในวิธีการมอบงานพิเศษ

ตัวแปรที่เป็นภูมิหลัง	วิธีการมอบงานพิเศษ			
	$\bar{X}$	S.D.	t	F
เพศ				
ชาย	3.48	1.03		
หญิง	3.42	.96	.50	
อายุ				
20-30 ปี	3.45	.95		
มากกว่า 30-40 ปี	3.46	1.04		
มากกว่า 40-50 ปี	3.79	.80		.81
มากกว่า 50 ปีขึ้นไป	3.18	.98		

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

## ตารางที่ 20 (ต่อ)

ตัวแปรที่เป็นภูมิหลัง	วิธีการมอบงานพิเศษ			
	$\bar{X}$	S.D.	t	F
วุฒิที่ได้รับ				
ต่ำกว่าปริญญาตรี	3.30	.88		2.76
ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า	3.50	1.02		
สูงกว่าปริญญาตรี	4.25	.50		
ประสบการณ์ในการทำงาน				
1-4 ปี	3.47	.88		2.66*
มากกว่า 4-8 ปี	3.24	1.10		
มากกว่า 8-12 ปี	3.52	1.02		
มากกว่า 12 ปี	3.71	.88		

\*  $p < .05$ 

ตารางที่ 20 ความต้องการวิธีการพัฒนาครูของครูและผู้บริหาร โรงเรียนเอกชน อาชีวศึกษา เขตการศึกษา 3 ที่มีภูมิหลังด้านต่าง ๆ ต่างกัน ในวิธีการมอบหมายงานพิเศษ ผลการค้นพบ ความต้องการวิธีการพัฒนาครู วิธีการมอบหมายงานพิเศษของครูและผู้บริหาร มีดังต่อไปนี้

1. เพศ ในกลุ่มตัวอย่างที่มีภูมิหลังด้านเพศต่างกัน มีความแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญที่ระดับ .05 โดยมีค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างที่เป็นเพศชายสูงกว่าค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างที่เป็นเพศหญิง คือ 3.48 และ 3.42 ตามลำดับ

2. อายุ ผลการค้นพบปรากฏว่า มีความแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาตามระดับอายุของกลุ่มตัวอย่าง พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุมากกว่า 40-50 ปี มีค่าเฉลี่ยของความต้องการสูงสุดคือ 3.79 รองลงมาเป็นกลุ่มตัวอย่างที่มีอายุมากกว่า 30-40 ปี และอายุ 20-30 ปี ซึ่งมีค่าเฉลี่ย 3.46 และ 3.45 ตามลำดับ ส่วนค่าเฉลี่ยต่ำสุดเป็นกลุ่มอายุมากกว่า 50 ปีขึ้นไป คือ 3.18

3. วุฒิที่ได้รับ ผลการค้นพบปรากฏว่า มีความแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาแยกตามระดับของวุฒิที่ได้รับ พบว่า ค่าเฉลี่ยของความต้องการสูงสุดเป็นกลุ่มตัวอย่างที่มีวุฒิสองปริญญาตรี รองลงมาเป็นกลุ่มที่มีวุฒิปริญญาตรีหรือเทียบเท่า คือ 4.25 และ 3.50 ตามลำดับ ส่วนค่าเฉลี่ยต่ำสุดเป็นกลุ่มตัวอย่างที่มีวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี คือ 3.30

4. ประสบการณ์ในการทำงาน ผลการค้นพบปรากฏว่า มีความต้องการแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 โดยกลุ่มตัวอย่างที่มีประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า 12 ปี มีค่าเฉลี่ยของความต้องการสูงสุด คือ 3.71 รองลงมาเป็นกลุ่มที่มีประสบการณ์มากกว่า 8-12 ปี และกลุ่มที่มีประสบการณ์ 1-4 ปี คือ มีค่าเฉลี่ย 3.52 และ 3.47 ตามลำดับ ในขณะที่กลุ่มที่มีประสบการณ์มากกว่า 4-8 ปี มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ 3.24

เมื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยในภูมิหลังด้านประสบการณ์ในการทำงานทั้ง 4 กลุ่ม พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งเอาไว้ในข้อที่ 2.4 ดังนั้น จึงได้ทำการทดสอบค่าเฉลี่ยประสบการณ์ในการทำงานของกลุ่มตัวอย่างเป็นรายคู่ โดยวิธีการของ Scheffé-test แล้ว ผลปรากฏว่าไม่มีคู่ใดเลยที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05

## ตารางที่ 21

การเปรียบเทียบตัวแปรอิสระโดย ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่า t และค่า F  
 ของความต้องการวิธีการพัฒนาครู ของครูและผู้บริหารโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา  
 เขตการศึกษา 3 ในวิธีการศึกษาจากเอกสารที่พิมพ์แจก

ตัวแปรที่เป็นภูมิหลัง	วิธีการศึกษาจากเอกสารที่พิมพ์แจก			
	$\bar{X}$	S.D.	t	F
เพศ				
ชาย	3.45	.97		
หญิง	3.33	1.06	1.08	
อายุ				
20-30 ปี	3.49	1.05		
มากกว่า 30-40 ปี	3.30	1.00		
มากกว่า 40-50 ปี	3.43	.76		1.72
มากกว่า 50 ปีขึ้นไป	2.91	.94		
วุฒิที่ได้รับ				
ต่ำกว่าปริญญาตรี	3.56	.97		
ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า	3.31	1.03		2.10
สูงกว่าปริญญาตรี	3.25	.50		
ประสบการณ์ในการทำงาน				
1-4 ปี	3.63	1.05		
มากกว่า 4-8 ปี	3.19	1.09		
มากกว่า 8-12 ปี	3.26	.93		3.68*
มากกว่า 12 ปี	3.34	.84		

\*  $p < .05$

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
 ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 21 ความต้องการวิธีการพัฒนาครูและผู้บริหารโรงเรียนเอกชน อาชีวศึกษา เขตการศึกษา 3 ที่มีภูมิลำเนาต่าง ๆ ต่างกัน ในวิธีการศึกษาจากเอกสาร ที่พิมพ์แจก

ผลการค้นพบ ความต้องการวิธีการพัฒนาครู วิธีการศึกษาจากเอกสารที่พิมพ์แจก ของครูและผู้บริหาร มีดังต่อไปนี้

1. เพศ ในกลุ่มตัวอย่างที่มีภูมิลำเนาแตกต่างกัน มีความแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญที่ระดับ .05 โดยมีค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างที่เป็นเพศชายสูงกว่าค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างที่เป็นเพศหญิง คือ 3.45 และ 3.33 ตามลำดับ

2. อายุ ผลการค้นพบปรากฏว่า มีความแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาตามระดับอายุของกลุ่มตัวอย่าง พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุ 20-30 ปี มีค่าเฉลี่ยของความต้องการสูงสุดคือ 3.49 รองลงมาเป็นกลุ่มตัวอย่างที่มีอายุมากกว่า 40-50 ปี และอายุมากกว่า 30-40 ปี คือ มีค่าเฉลี่ย 3.43 และ 3.30 ตามลำดับ ส่วนค่าเฉลี่ยต่ำสุด เป็นกลุ่มอายุมากกว่า 50 ปี คือ 2.91

3. วุฒิที่ได้รับ ผลการค้นพบปรากฏว่า มีความแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาแยกตามระดับของวุฒิที่ได้รับ พบว่า ค่าเฉลี่ยของความต้องการสูงสุดเป็นกลุ่มระดับต่ำกว่าปริญญาตรี รองลงมาเป็นกลุ่มปริญญาตรีหรือเทียบเท่า คือ 3.56 และ 3.31 ตามลำดับ ส่วนค่าเฉลี่ยต่ำสุดเป็นกลุ่มตัวอย่างที่มีวุฒิระดับสูงกว่าปริญญาตรี คือ 3.25

4. ประสบการณ์ในการทำงาน ผลการค้นพบปรากฏว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 โดยกลุ่มตัวอย่างที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 1-4 ปี มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ 3.63 รองลงมาเป็นกลุ่มที่มีประสบการณ์มากกว่า 12 ปี และมากกว่า 8-12 ปี คือมีค่าเฉลี่ย 3.34 และ 3.26 ตามลำดับ ในขณะที่กลุ่มที่มีประสบการณ์มากกว่า 4-8 ปี มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ 3.19

เมื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยในภูมิลำเนาประสบการณ์ในการทำงาน พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งเอาไว้ในข้อที่ 2.4 ดังนั้น จึงได้ทำการทดสอบค่าเฉลี่ยประสบการณ์ในการทำงานของกลุ่มตัวอย่างเป็นรายคู่ โดยวิธีการของ Scheffe-test พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีประสบการณ์ 1-4 ปี มีความต้องการแตกต่างกับกลุ่มตัวอย่างที่มีประสบการณ์มากกว่า 4-8 ปี

## ตารางที่ 22

การเปรียบเทียบตัวแปรอิสระโดย ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่า  $t$  และค่า  $F$   
 ของความต้องการวิธีการพัฒนาครู ของครูและผู้บริหารโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา  
 เขตการศึกษา 3 ในวิธีการจัดรายวิชาให้เข้าเรียน

ตัวแปรที่เป็นภูมิหลัง	วิธีการจัดรายวิชาให้เข้าเรียน			
	$\bar{X}$	S.D.	$t$	$F$
เพศ				
ชาย	3.35	.98		
หญิง	3.42	1.08	-.60	
อายุ				
20-30 ปี	3.46	.89		
มากกว่า 30-40 ปี	3.31	1.17		
มากกว่า 40-50 ปี	4.21	1.05		4.01*
มากกว่า 50 ปีขึ้นไป	3.00	.89		
วุฒิที่ได้รับ				
ต่ำกว่าปริญญาตรี	3.57	1.00		
ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า	3.31	1.04		6.96*
สูงกว่าปริญญาตรี	5.00	0.0		
ประสบการณ์ในการทำงาน				
1-4 ปี	3.50	.91		
มากกว่า 4-8 ปี	3.25	1.02		
มากกว่า 8-12 ปี	3.47	1.22		.35
มากกว่า 12 ปี	3.38	1.11		

\*  $p < .05$ 

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
 ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 22 ความต้องการวิธีการพัฒนาครูของครูและผู้บริหารโรงเรียนเอกชน อาชีวศึกษา เขตการศึกษา 3 ที่มีภูมิหลังด้านต่าง ๆ ต่างกัน ในวิธีการจัดรายวิชาให้เข้าเรียน ผลการค้นพบ ความต้องการวิธีการพัฒนาครู วิธีการจัดรายวิชาให้เข้าเรียนของครู และผู้บริหาร มีดังต่อไปนี้

1. เพศ ในกลุ่มตัวอย่างที่มีภูมิหลังด้านเพศต่างกัน มีความแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญที่ระดับ .05 โดยมีค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างที่เป็นเพศหญิงสูงกว่าค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างที่เป็นเพศชาย คือ 3.42 และ 3.35 ตามลำดับ

2. อายุ ผลการค้นพบปรากฏว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาตามระดับอายุของกลุ่มตัวอย่าง พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุมากกว่า 40-50 ปี มีค่าเฉลี่ยของความต้องการสูงสุดคือ 4.21 รองลงมาเป็นกลุ่มอายุ 20-30 ปี และกลุ่มอายุมากกว่า 30-40 ปี ซึ่งมีค่าเฉลี่ย 3.46 และ 3.31 ตามลำดับ ส่วนค่าเฉลี่ยต่ำสุดเป็นกลุ่มอายุมากกว่า 50 ปีขึ้นไป คือ 3.00

เมื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยในภูมิหลังด้านอายุทั้ง 4 กลุ่ม พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งเอาไว้ในข้อที่ 2.2 ดังนั้นจึงได้ทำการทดสอบค่าเฉลี่ยอายุของกลุ่มตัวอย่างเป็นรายคู่โดยวิธีการของ Scheffé-test พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุมากกว่า 40-50 ปี มีความต้องการวิธีการพัฒนาครูในวิธีการจัดรายวิชาให้เข้าเรียน แตกต่างกับกลุ่มที่มีอายุมากกว่า 50 ปี และแตกต่างกับกลุ่มที่มีอายุมากกว่า 30-40 ปี

3. วุฒิที่ได้รับ ผลการค้นพบปรากฏว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาแยกตามระดับของวุฒิที่ได้รับ พบว่า ค่าเฉลี่ยของความต้องการสูงสุดเป็นกลุ่มตัวอย่างที่มีวุฒิสองกว่าปริญญาตรี รองลงมาเป็นกลุ่มที่มีวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรีคือ 5.00 และ 3.57 ตามลำดับ ส่วนค่าเฉลี่ยต่ำสุดเป็นกลุ่มตัวอย่างที่มีวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรีหรือเทียบเท่า คือ 3.31

เมื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยในภูมิหลังด้านวุฒิที่ได้รับทั้ง 3 กลุ่ม พบว่ามีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งเอาไว้ในข้อที่ 2.3 ดังนั้นจึงได้ทำการทดสอบค่าเฉลี่ยอายุของกลุ่มตัวอย่างเป็นรายคู่โดยวิธีการของ Scheffé-test พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุสูงกว่าปริญญาตรี มีความต้องการวิธีการพัฒนาครูในวิธีการจัดราย

วิชาให้เข้าเรียนแตกต่างกันกับกลุ่มที่มีวุฒิปริญญาตรีหรือเทียบเท่าและแตกต่างกับกลุ่มที่มีวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี

4. ประสบการณ์ในการทำงาน ผลการค้นพบปรากฏว่า มีความแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญที่ระดับ .05 โดยกลุ่มตัวอย่างที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 1-4 ปี มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ 3.50 รองลงมาเป็นกลุ่มที่มีประสบการณ์มากกว่า 8-12 ปี และกลุ่มที่มีประสบการณ์มากกว่า 12 ปี คือ มีค่าเฉลี่ย 3.47 และ 3.38 ตามลำดับ ในขณะที่กลุ่มที่มีประสบการณ์มากกว่า 4-8 ปี มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ 3.25

### ตารางที่ 23

การเปรียบเทียบตัวแปรอิสระ โดย ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่า t และค่า F ของความต้องการวิธีการพัฒนาครู ของครูและผู้บริหารโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา เขตการศึกษา 3 ในวิธีการศึกษาเฉพาะกรณี

ตัวแปรที่เป็นภูมิหลัง	วิธีการศึกษาเฉพาะกรณี			
	$\bar{X}$	S.D.	t	F
เพศ				
ชาย	3.64	1.03		
หญิง	3.41	.97	1.95*	
อายุ				
20-30 ปี	3.60	1.10		
มากกว่า 30-40 ปี	3.36	.91		
มากกว่า 40-50 ปี	3.43	.76		1.53
มากกว่า 50 ปีขึ้นไป	3.64	.67		

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 23 (ต่อ)

ตัวแปรที่เป็นภูมิลักษณ์	วิธีการศึกษาเฉพาะกรณี			
	$\bar{X}$	S.D.	t	F
วุฒิที่ได้รับ				
ต่ำกว่าปริญญาตรี	3.51	.97		1.24
ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า	3.46	1.02		
สูงกว่าปริญญาตรี	4.25	.50		
ประสบการณ์ในการทำงาน				
1-4 ปี	3.75	1.00		4.25*
มากกว่า 4-8 ปี	3.32	1.17		
มากกว่า 8-12 ปี	3.43	.79		
มากกว่า 12 ปี	3.49	.86		

\*  $p < .05$ 

ตารางที่ 23 ความต้องการวิธีการพัฒนาครูของครูและผู้บริหารโรงเรียนเอกชน อาชีวศึกษา เขตการศึกษา 3 ที่มีภูมิลักษณ์ด้านต่าง ๆ ต่างกัน ในวิธีการศึกษาเฉพาะกรณี ผลการค้นพบ ความต้องการวิธีการพัฒนาครู วิธีการศึกษาเฉพาะกรณีของครูและผู้บริหาร มีดังต่อไปนี้

1. เพศ ในกลุ่มตัวอย่างที่มีภูมิลักษณ์ด้านเพศต่างกัน มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 โดยมีค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างที่เป็นเพศชายสูงกว่าค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างที่เป็นเพศหญิง คือ 3.64 และ 3.41 ตามลำดับ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

2. อายุ ผลการค้นพบปรากฏว่า มีความแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาตามระดับอายุของกลุ่มตัวอย่าง พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุมากกว่า 50 ปี มีค่าเฉลี่ยของความต้องการสูงสุดคือ 3.64 รองลงมาเป็นกลุ่มตัวอย่างที่มีอายุ 20-30 ปี และอายุมากกว่า 40-50 ปี ซึ่งมีค่าเฉลี่ย 3.60 และ 3.43 ตามลำดับ ส่วนค่าเฉลี่ยต่ำสุดเป็นกลุ่มอายุมากกว่า 30-40 ปี คือ 3.36

3. วุฒิที่ได้รับ ผลการค้นพบปรากฏว่า มีความแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาแยกตามระดับของวุฒิที่ได้รับ พบว่า ค่าเฉลี่ยของความต้องการสูงสุดเป็นกลุ่มตัวอย่างที่มีวุฒิสองปริญญาตรี รองลงมาเป็นกลุ่มที่มีวุฒิระดับต่ำกว่าปริญญาตรี คือ 4.25 และ 3.51 ตามลำดับ ส่วนค่าเฉลี่ยต่ำสุดเป็นกลุ่มตัวอย่างที่มีวุฒิระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่า คือ 3.46

4. ประสบการณ์ในการทำงาน ผลการค้นพบปรากฏว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 โดยกลุ่มตัวอย่างที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 1-4 ปี มีค่าเฉลี่ยของความต้องการสูงสุดคือ 3.75 รองลงมาเป็นกลุ่มที่มีประสบการณ์มากกว่า 12 ปี และกลุ่มที่มีประสบการณ์มากกว่า 8-12 ปี คือ มีค่าเฉลี่ย 3.49 และ 3.43 ตามลำดับ ในขณะที่กลุ่มที่มีประสบการณ์มากกว่า 4-8 ปี มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ 3.32

เมื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยในภูมิหลังด้านประสบการณ์ในการทำงานทั้ง 4 กลุ่ม พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งเอาไว้ในข้อที่ 2.4 ดังนั้น จึงได้ทำการทดสอบค่าเฉลี่ยประสบการณ์ในการทำงานของกลุ่มตัวอย่างเป็นรายคู่ โดยวิธีการของ Scheffé-test พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 1-4 ปี มีความต้องการวิธีการพัฒนาครูในวิธีการศึกษาเฉพาะกรณีแตกต่างกับกลุ่มตัวอย่างที่มีประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า 4-8 ปี

## ตารางที่ 24

การเปรียบเทียบตัวแปรอิสระโดย ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่า t และค่า F  
ของความต้องการวิธีการพัฒนาครู ของครูและผู้บริหารโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา  
เขตการศึกษา 3 ในวิธีการแสดงบทบาทสมมติ

ตัวแปรที่เป็นภูมิลำเนา	วิธีการแสดงบทบาทสมมติ			
	$\bar{X}$	S.D.	t	F
เพศ				
ชาย	3.30	1.16		
หญิง	3.24	1.06	.44	
อายุ				
20-30 ปี	3.43	1.13		
มากกว่า 30-40 ปี	3.08	1.05		
มากกว่า 40-50 ปี	3.86	.77		4.88*
มากกว่า 50 ปีขึ้นไป	2.73	.79		
วุฒิที่ได้รับ				
ต่ำกว่าปริญญาตรี	3.19	1.08		
ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า	3.28	1.09		2.85
สูงกว่าปริญญาตรี	4.50	1.00		
ประสบการณ์ในการทำงาน				
1-4 ปี	3.62	1.02		
มากกว่า 4-8 ปี	3.14	1.18		
มากกว่า 8-12 ปี	3.07	.98		6.18*
มากกว่า 12 ปี	3.02	1.09		

\*  $p < .05$ 

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 24 ความต้องการวิธีการพัฒนาครูของครูและผู้บริหารโรงเรียนเอกชน อาชีวศึกษา เขตการศึกษา 3 ที่มีภูมิลำเนาต่าง ๆ ต่างกัน ในวิธีการแสดงบทบาทสมมติ ผลการค้นพบ ความต้องการวิธีการพัฒนาครู วิธีการแสดงบทบาทสมมติของครูและผู้บริหาร มีดังต่อไปนี้

1. เพศ ในกลุ่มตัวอย่างที่มีภูมิลำเนาต่างเพศต่างกัน มีความแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญที่ระดับ .05 โดยมีค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างที่เป็นเพศชายสูงกว่าค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างที่เป็นเพศหญิง คือ 3.30 และ 3.24 ตามลำดับ

2. อายุ ผลการค้นพบปรากฏว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาตามระดับอายุของกลุ่มตัวอย่าง พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุมากกว่า 40-50 ปี มีค่าเฉลี่ยของความต้องการสูงสุดคือ 3.86 รองลงมาในกลุ่มตัวอย่างที่มีอายุ 20-30 ปี และกลุ่มอายุมากกว่า 30-40 ปี ซึ่งมีค่าเฉลี่ย 3.43 และ 3.08 ตามลำดับ ส่วนค่าเฉลี่ยต่ำสุดเป็นกลุ่มอายุมากกว่า 50 ปีขึ้นไป คือ 2.73

เมื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยในภูมิลำเนาอายุทั้ง 4 กลุ่ม พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งเอาไว้ในข้อที่ 2.2 ดังนั้นจึงได้ทำการทดสอบค่าเฉลี่ยอายุของกลุ่มตัวอย่างเป็นรายคู่โดยวิธีการของ Scheffe-test พบว่าไม่มีคู่ใดเลยที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05

3. วุฒิที่ได้รับ ผลการค้นพบปรากฏว่า มีความแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาแยกตามระดับของวุฒิที่ได้รับ พบว่า ค่าเฉลี่ยของความต้องการสูงสุดเป็นกลุ่มตัวอย่างที่มีวุฒิสองปริญญาตรี รองลงมาเป็นกลุ่มที่มีวุฒิปริญญาตรีหรือเทียบเท่า คือ 4.50 และ 3.28 ตามลำดับ ส่วนค่าเฉลี่ยต่ำสุดเป็นกลุ่มตัวอย่างที่มีวุฒิปริญญาตรี คือ 3.19

4. ประสบการณ์ในการทำงาน ผลการค้นพบปรากฏว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 โดยกลุ่มตัวอย่างที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 1-4 ปี มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ 3.62 รองลงมาเป็นกลุ่มที่มีประสบการณ์มากกว่า 4-8 ปี และกลุ่มที่มีประสบการณ์มากกว่า 8-12 ปีคือ มีค่าเฉลี่ย 3.14 และ 3.07 ตามลำดับ ในขณะที่กลุ่มที่มีประสบการณ์มากกว่า 12 ปี มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ 3.02

เมื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยในภูมิหลังด้านประสบการณ์ในการทำงานทั้ง 4 กลุ่ม พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งเอาไว้ในข้อที่ 2.4 ดังนั้น จึงได้ทำการทดสอบค่าเฉลี่ยประสบการณ์ในการทำงานของกลุ่มตัวอย่างเป็นรายคู่ โดยวิธีการของ Scheffe-test พบว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีประสบการณ์ 1-4 ปี มีความต้องการแตกต่างกันกับกลุ่มอายุมากกว่า 12 ปี แตกต่างกับกลุ่มอายุมากกว่า 8-12 ปี และแตกต่างกับกลุ่มที่มีประสบการณ์มากกว่า 4-8 ปี

ตารางที่ 25

การเปรียบเทียบตัวแปรอิสระ โดย ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่า t และค่า F ของความต้องการวิธีการพัฒนาครู ของครูและผู้บริหาร โรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา เขตการศึกษา 3 ในวิธีการจัดทัศนศึกษา

ตัวแปรที่เป็นภูมิหลัง	วิธีการจัดทัศนศึกษา			
	$\bar{X}$	S.D.	t	F
เพศ				
ชาย	3.65	.99		
หญิง	3.94	.99	-2.55*	
อายุ				
20-30 ปี	3.84	.93		
มากกว่า 30-40 ปี	3.79	1.09		
มากกว่า 40-50 ปี	4.29	.73		1.37
มากกว่า 50 ปีขึ้นไป	3.55	.82		

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

## ตารางที่ 25 (ต่อ)

ตัวแปรที่เป็นภูมิหลัง	วิธีการจัดทัศนศึกษา			
	$\bar{X}$	S.D.	t	F
วุฒิที่ได้รับ				
ต่ำกว่าปริญญาตรี	3.91	.89		3.57*
ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า	3.77	1.03		
สูงกว่าปริญญาตรี	5.00	0.0		
ประสบการณ์ในการทำงาน				
1-4 ปี	3.93	.85		2.34
มากกว่า 4-8 ปี	3.61	1.09		
มากกว่า 8-12 ปี	3.96	1.01		
มากกว่า 12 ปี	3.82	1.05		

\*  $p < .05$ 

ตารางที่ 25 ความต้องการวิธีการพัฒนาครูและผู้บริหารโรงเรียนเอกชน  
อาชีวศึกษา เขตการศึกษา 3 ที่มีภูมิหลังต่างกัน ๓ ต่างกัน ในวิธีการจัดทัศนศึกษา

ผลการค้นพบ ความต้องการวิธีการพัฒนาครู วิธีการจัดทัศนศึกษาของครูและผู้บริหาร มีดังต่อไปนี้

1. เพศ ในกลุ่มตัวอย่างที่มีภูมิหลังด้านเพศต่างกัน มีความแตกต่างกันอย่างมี  
นัยสำคัญที่ระดับ .05 โดยมีค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างที่เป็นเพศหญิงสูงกว่าค่าเฉลี่ยของกลุ่ม  
ตัวอย่างที่เป็นเพศชาย คือ 3.94 และ 3.65 ตามลำดับ

2. อายุ ผลการค้นพบปรากฏว่า มีความแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาตามระดับอายุของกลุ่มตัวอย่าง พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุมากกว่า 40-50 ปี มีค่าเฉลี่ยของความต้องการสูงสุดคือ 4.29 รองลงมาเป็นกลุ่มตัวอย่างที่มีอายุ 20-30 ปี และกลุ่มอายุมากกว่า 30-40 ปี ซึ่งมีค่าเฉลี่ย 3.84 และ 3.79 ตามลำดับ ส่วนค่าเฉลี่ยต่ำสุดเป็นกลุ่มอายุมากกว่า 50 ปี คือ 3.55

3. วุฒิที่ได้รับ ผลการค้นพบปรากฏว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาแยกตามระดับของวุฒิที่ได้รับ พบว่า ค่าเฉลี่ยของความต้องการสูงสุดเป็นกลุ่มตัวอย่างที่มีวุฒิสองกว่าปริญญาตรี รองลงมาเป็นกลุ่มที่มีวุฒิระดับต่ำกว่าปริญญาตรี คือ 5.00 และ 3.91 ตามลำดับ ส่วนค่าเฉลี่ยต่ำสุดเป็นกลุ่มตัวอย่างที่มีวุฒิระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่า คือ 3.77

เมื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยในภูมิหลังด้านวุฒิที่ได้รับทั้ง 3 กลุ่ม พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งเอาไว้ในที่ 2.3 ดังนั้น จึงได้ทำการทดสอบค่าเฉลี่ยของวุฒิที่ได้รับของกลุ่มตัวอย่างเป็นรายคู่ โดยวิธีการของ Scheffe-test พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่วุฒิสองกว่าปริญญาตรีมีความต้องการวิธีการพัฒนาครู ในวิธีการจัดทัศนศึกษาแตกต่างกับกลุ่มตัวอย่างที่มีวุฒิระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่า

4. ประสบการณ์ในการทำงาน ผลการค้นพบปรากฏว่า มีความแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญที่ระดับ .05 โดยกลุ่มตัวอย่างที่มีประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า 8-12 ปี มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ 3.96 รองลงมาเป็นกลุ่มที่มีประสบการณ์ 1-4 ปี และกลุ่มที่มีประสบการณ์มากกว่า 12 ปี คือ มีค่าเฉลี่ย 3.93 และ 3.82 ตามลำดับ ในขณะที่กลุ่มที่มีประสบการณ์มากกว่า 4-8 ปี มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ 3.61

## ตารางที่ 26

การเปรียบเทียบตัวแปรอิสระโดย ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่า t และค่า F  
 ของความต้องการวิธีการพัฒนาครู ของครูและผู้บริหารโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา  
 เขตการศึกษา 3 ในวิธีการเรียนแบบพฤติกรรม

ตัวแปรที่เป็นภูมิหลัง	วิธีการเรียนแบบพฤติกรรม			
	$\bar{X}$	S.D.	t	F
เพศ				
ชาย	3.17	.93		
หญิง	2.81	1.05	3.20*	
อายุ				
20-30 ปี	3.10	1.02		
มากกว่า 30-40 ปี	2.75	.99		
มากกว่า 40-50 ปี	3.86	1.10		6.98*
มากกว่า 50 ปีขึ้นไป	2.91	.54		
วุฒิที่ได้รับ				
ต่ำกว่าปริญญาตรี	3.09	.98		
ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า	2.90	1.02		7.54*
สูงกว่าปริญญาตรี	4.75	.50		
ประสบการณ์ในการทำงาน				
1-4 ปี	3.10	1.02		
มากกว่า 4-8 ปี	2.85	1.04		
มากกว่า 8-12 ปี	3.00	.91		1.12
มากกว่า 12 ปี	2.88	1.48		

\*  $p < .05$

ตารางที่ 26 ความต้องการวิธีการพัฒนาครูของครูและผู้บริหารโรงเรียนเอกชน  
อาชีวศึกษา เขตการศึกษา 3 ที่มีภูมิหลังด้านต่าง ๆ ต่างกัน ในวิธีการเรียนแบบพฤติกรรม  
ผลการค้นพบ ความต้องการวิธีการพัฒนาครู วิธีการเรียนแบบพฤติกรรมของครูและ  
ผู้บริหาร มีดังต่อไปนี้

1. เพศ ในกลุ่มตัวอย่างที่มีภูมิหลังด้านเพศต่างกัน มีความแตกต่างกันอย่างมีนัย  
สำคัญที่ระดับ .05 โดยมีค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างที่เป็นเพศชายสูงกว่าค่าเฉลี่ยของกลุ่ม  
ตัวอย่างที่เป็นเพศหญิง คือ 3.17 และ 2.81 ตามลำดับ
2. อายุ ผลการค้นพบปรากฏว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05  
เมื่อพิจารณาตามระดับอายุของกลุ่มตัวอย่าง พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุมากกว่า 40-50 ปี  
มีค่าเฉลี่ยของความต้องการสูงสุดคือ 3.86 รองลงมาเป็นกลุ่มตัวอย่างที่มีอายุ 20-30 ปี  
และกลุ่มอายุมากกว่า 50 ปี ซึ่งมีค่าเฉลี่ย 3.10 และ 2.91 ตามลำดับ ส่วนค่าเฉลี่ยต่ำสุด  
เป็นกลุ่มอายุมากกว่า 30-40 ปี คือ 2.75  
เมื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยในภูมิหลังด้านอายุทั้ง 4 กลุ่ม พบว่า มีความแตกต่างกัน  
อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งเอาไว้ในข้อที่ 2.2 ดังนั้นจึงได้ทำ  
การทดสอบค่าเฉลี่ยอายุของกลุ่มตัวอย่างเป็นรายคู่โดยวิธีการของ Scheffé-test พบว่า  
กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุมากกว่า 30-40 ปี มีความต้องการวิธีการพัฒนาครูโดยวิธีการเรียนแบบ  
พฤติกรรมแตกต่างกับกลุ่มตัวอย่างที่มีอายุ 20-30 ปี และแตกต่างกับกลุ่มตัวอย่างที่มีอายุ  
มากกว่า 40-50 ปี
3. วุฒิที่ได้รับ ผลการค้นพบปรากฏว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ  
.05 เมื่อพิจารณาแยกตามระดับของวุฒิที่ได้รับ พบว่า ค่าเฉลี่ยของความต้องการสูงสุดเป็น  
กลุ่มตัวอย่างที่มีวุฒิสองปริญญาตรี รองลงมาเป็นกลุ่มที่มีวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี คือ 4.75 และ  
3.09 ตามลำดับ ส่วนค่าเฉลี่ยต่ำสุดเป็นกลุ่มตัวอย่างที่มีวุฒิปริญญาตรีหรือเทียบเท่า คือ  
2.90

เมื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยในภูมิหลังด้านวุฒิที่ได้รับทั้ง 3 กลุ่ม พบว่า มีความ  
แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งเอาไว้ในข้อที่ 2.3 ดัง  
นั้นจึงได้ทำการทดสอบค่าเฉลี่ยอายุของกลุ่มตัวอย่างเป็นรายคู่โดยวิธีการของ Scheffé-test

พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีวุฒิสูงกว่าปริญญาตรีมีความต้องการวิธีการพัฒนาครูโดยวิธีการเลียนแบบพฤติกรรมแตกต่างกับกลุ่มที่มีวุฒิปริญญาตรีหรือเทียบเท่า และแตกต่างกับกลุ่มที่มีวุฒิต่ำกว่าระดับปริญญาตรี

4. ประสิทธิภาพในการทำงาน ผลการค้นพบปรากฏว่า มีความแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญที่ระดับ .05 โดยกลุ่มตัวอย่างที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 1-4 ปี มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ 3.10 รองลงมาเป็นกลุ่มที่มีประสบการณ์มากกว่า 8-12 ปี และกลุ่มที่มีประสบการณ์ 4-8 ปี คือ มีค่าเฉลี่ย 3.00 และ 2.85 ตามลำดับ ในขณะที่กลุ่มที่มีประสบการณ์มากกว่า 12 ปี มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ 2.88

#### ตารางที่ 27

การเปรียบเทียบตัวแปรอิสระ โดย ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่า t และค่า F ของความต้องการวิธีการพัฒนาครู ของครูและผู้บริหารโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา เขตการศึกษา 3 ในวิธีการฝึกอบรม

ตัวแปรที่เป็นนามิตหลัง	วิธีการฝึกอบรม			
	$\bar{X}$	S.D.	t	F
เพศ				
ชาย	3.98	.76		
หญิง	4.08	.87	-1.02	
อายุ				
20-30 ปี	4.11	.75		
มากกว่า 30-40 ปี	4.01	.92		
มากกว่า 40-50 ปี	3.79	.80		1.73
มากกว่า 50 ปีขึ้นไป	3.64	.50		

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 27 (ต่อ)

ตัวแปรที่เป็นภูมิหลัง	วิธีการฝึกอบรม			
	$\bar{X}$	S.D.	t	F
วุฒิที่ได้รับ				
ต่ำกว่าปริญญาตรี	4.11	.77		
ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า	4.01	.85		.74
สูงกว่าปริญญาตรี	3.75	.50		
ประสบการณ์ในการทำงาน				
1-4 ปี	4.15	.74		
มากกว่า 4-8 ปี	3.97	.92		
มากกว่า 8-12 ปี	3.96	.89		1.18
มากกว่า 12 ปี	4.06	.69		

\*  $p < .05$ 

ตารางที่ 27 ความต้องการวิธีการพัฒนาครูของครูและผู้บริหารโรงเรียนเอกชน  
อาชีวศึกษา เขตการศึกษา 3 ที่มีภูมิหลังด้านต่าง ๆ ต่างกัน ในวิธีการฝึกอบรม

ผลการค้นพบ ความต้องการวิธีการพัฒนาครู วิธีการฝึกอบรมของครูและผู้บริหาร  
มีดังต่อไปนี้

1. เพศ ในกลุ่มตัวอย่างที่มีภูมิหลังด้านเพศต่างกัน มีความแตกต่างกันอย่างไม่มี  
นัยสำคัญที่ระดับ .05 โดยมีค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างที่เป็นเพศหญิงสูงกว่าค่าเฉลี่ยของกลุ่ม  
ตัวอย่างที่เป็นเพศชาย คือ 4.08 และ 3.98 ตามลำดับ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

2. อายุ ผลการค้นพบปรากฏว่า มีความแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาตามระดับอายุของกลุ่มตัวอย่าง พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุ 20-30 ปี มีค่าเฉลี่ยของความต้องการสูงสุดคือ 4.11 รองลงมาเป็นกลุ่มตัวอย่างที่มีอายุมากกว่า 30-40 ปี และอายุมากกว่า 40-50 ปี ซึ่งมีค่าเฉลี่ย 4.01 และ 3.79 ตามลำดับ ส่วนค่าเฉลี่ยต่ำสุดเป็นกลุ่มอายุมากกว่า 50 ปีขึ้นไป คือ 3.64

3. วุฒิที่ได้รับ ผลการค้นพบปรากฏว่า มีความแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาแยกตามระดับของวุฒิที่ได้รับ พบว่า ค่าเฉลี่ยของความต้องการสูงสุดเป็นกลุ่มตัวอย่างที่มีวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี รองลงมาเป็นกลุ่มที่มีวุฒิระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่า คือ 4.11 และ 4.01 ตามลำดับ ส่วนค่าเฉลี่ยต่ำสุดเป็นกลุ่มตัวอย่างที่มีวุฒิสองปริญญาตรีหรือเทียบเท่า คือ 3.75

4. ประสบการณ์ในการทำงาน ผลการค้นพบปรากฏว่า มีความแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญที่ระดับ .05 โดยกลุ่มตัวอย่างที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 1-4 ปี มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ 4.15 รองลงมาเป็นกลุ่มที่มีประสบการณ์มากกว่า 12 ปี และกลุ่มที่มีประสบการณ์ 4-8 ปี คือ มีค่าเฉลี่ย 4.06 และ 3.97 ตามลำดับ ในขณะที่กลุ่มที่มีประสบการณ์มากกว่า 8-12 ปี มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ 3.96

## ตารางที่ 28

การเปรียบเทียบตัวแปรอิสระโดย ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่า t และค่า F  
 ของความต้องการวิธีการพัฒนาครู ของครูและผู้บริหารโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา  
 เขตการศึกษา 3 ในวิธีการสอนโดยครูพิเศษ

ตัวแปรที่เป็นภูมิหลัง	วิธีการสอนโดยครูพิเศษ			
	$\bar{X}$	S.D.	t	F
เพศ				
ชาย	3.46	1.05		
หญิง	3.82	.93	-3.13*	
อายุ				
20-30 ปี	3.80	.96		
มากกว่า 30-40 ปี	3.55	1.02		
มากกว่า 40-50 ปี	4.00	.78		4.05*
มากกว่า 50 ปีขึ้นไป	3.00	.63		
วุฒิที่ได้รับ				
ต่ำกว่าปริญญาตรี	3.66	.98		
ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า	3.66	.98		.71
สูงกว่าปริญญาตรี	4.25	1.50		
ประสบการณ์ในการทำงาน				
1-4 ปี	3.85	.99		
มากกว่า 4-8 ปี	3.62	.91		
มากกว่า 8-12 ปี	3.63	1.02		2.40
มากกว่า 12 ปี	3.43	1.00		

\*  $p < .05$ 

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
 ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 28 ความต้องการวิธีการพัฒนาครูและผู้บริหารโรงเรียนเอกชน อาชีวศึกษา เขตการศึกษา 3 ที่มีภูมิหลังด้านต่าง ๆ ต่างกัน ในวิธีการสอนโดยครูพิเศษ

ผลการค้นพบ ความต้องการวิธีการพัฒนาครู วิธีการสอน โดยครูพิเศษของครูและผู้บริหาร มีดังต่อไปนี้

1. เพศ ในกลุ่มตัวอย่างที่มีภูมิหลังด้านเพศต่างกัน มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 โดยมีค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างที่เป็นเพศหญิงสูงกว่าค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างที่เป็นเพศชาย คือ 3.82 และ 3.46 ตามลำดับ

2. อายุ ผลการค้นพบปรากฏว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาตามระดับอายุของกลุ่มตัวอย่าง พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุมากกว่า 40-50 ปี มีค่าเฉลี่ยของความต้อการสูงสุดคือ 4.00 รองลงมาเป็นกลุ่มตัวอย่างที่มีอายุ 20-30 ปี และกลุ่มอายุมากกว่า 30-40 ปี ซึ่งมีค่าเฉลี่ย 3.80 และ 3.55 ตามลำดับ ส่วนค่าเฉลี่ยต่ำสุดเป็นกลุ่มอายุมากกว่า 50 ปี คือ 3.00

เมื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยในภูมิหลังด้านอายุทั้ง 4 กลุ่ม พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งเอาไว้ในข้อที่ 2.2 ดังนั้นจึงได้ทำการทดสอบค่าเฉลี่ยอายุของกลุ่มตัวอย่างเป็นรายคู่โดยวิธีการของ Scheffe-test แล้ว ผลปรากฏว่า ไม่มีคู่ใดเลยที่แตกต่างกันมีนัยสำคัญที่ระดับ .05

3. วุฒิที่ได้รับ ผลการค้นพบปรากฏว่า มีความแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาแยกตามระดับของวุฒิที่ได้รับ พบว่า ค่าเฉลี่ยของความต้อการสูงสุดเป็นกลุ่มตัวอย่างที่มีวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี คือ 4.25 สำหรับวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี และวุฒิปริญญาตรี หรือเทียบเท่ามีค่าเฉลี่ยเท่ากัน คือ 3.66

4. ประสบการณ์ในการทำงาน ผลการค้นพบปรากฏว่า มีความแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญ ที่ระดับ .05 โดยกลุ่มตัวอย่างที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 1-4 ปี มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ 3.85 รองลงมาเป็นกลุ่มที่มีประสบการณ์มากกว่า 8-12 ปี และกลุ่มที่มีประสบการณ์มากกว่า 4-8 ปี คือมีค่าเฉลี่ย 3.63 และ 3.62 ตามลำดับ ในขณะที่กลุ่มที่มีประสบการณ์มากกว่า 12 ปีมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ 3.43

## ตารางที่ 29

การเปรียบเทียบตัวแปรอิสระโดย ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่า t และค่า F  
ของความต้องการวิธีการพัฒนาครู ของครูและผู้บริหารโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา  
เขตการศึกษา 3 ในวิธีการสาธิต

ตัวแปรที่เป็นนามวล	วิธีการสาธิต			
	$\bar{X}$	S.D.	t	F
เพศ				
ชาย	3.91	.91	.68	
หญิง	3.85	.83		
อายุ				
20-30 ปี	4.07	.79		
มากกว่า 30-40 ปี	3.65	.90		
มากกว่า 40-50 ปี	4.21	.70		7.56*
มากกว่า 50 ปีขึ้นไป	3.64	.50		
วุฒิที่ได้รับ				
ต่ำกว่าปริญญาตรี	3.99	.79		
ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า	3.81	.88		2.46
สูงกว่าปริญญาตรี	4.50	1.00		
ประสบการณ์ในการทำงาน				
1-4 ปี	4.05	.81		
มากกว่า 4-8 ปี	3.86	.92		
มากกว่า 8-12 ปี	3.82	.80		3.87*
มากกว่า 12 ปี	3.57	.87		

\*  $p < .05$ 

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 29 ความต้องการวิธีการพัฒนาครูของครูและผู้บริหาร โรงเรียนเอกชน อาชีวศึกษา, เขตการศึกษา 3 ที่มีภูมิหลังด้านต่าง ๆ ต่างกัน ในวิธีการสาธิต

ผลการค้นพบ ความต้องการวิธีการพัฒนาครู วิธีการสาธิตของครูและผู้บริหาร มีดังต่อไปนี้

1. เพศ ในกลุ่มตัวอย่างที่มีภูมิหลังด้านเพศต่างกัน มีความแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญที่ระดับ .05 โดยมีค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างที่เป็นเพศชายสูงกว่าค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างที่เป็นเพศหญิง คือ 3.91 และ 3.85 ตามลำดับ

2. อายุ ผลการค้นพบปรากฏว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาตามระดับอายุของกลุ่มตัวอย่าง พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุมากกว่า 40-50 ปี มีค่าเฉลี่ยของความต้องการสูงสุดคือ 4.21 รองลงมาเป็นกลุ่มตัวอย่างที่มีอายุ 20-30 ปี และอายุมากกว่า 30-40 ปี ซึ่งมีค่าเฉลี่ย 4.07 และ 3.65 ตามลำดับ ส่วนค่าเฉลี่ยต่ำสุดเป็นกลุ่มอายุมากกว่า 50 ปี คือ 3.64

เมื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยในภูมิหลังด้านอายุทั้ง 4 กลุ่ม พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งเอาไว้ในข้อที่ 2.2 ดังนั้นจึงได้ทำการทดสอบค่าเฉลี่ยอายุของกลุ่มตัวอย่างเป็นรายคู่โดยวิธีการของ Scheffé-test พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุ 20-30 ปี มีความต้องการแตกต่างกับกลุ่มอายุมากกว่า 30-40 ปี

3. วุฒิที่ได้รับ ผลการค้นพบปรากฏว่า มีความแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาแยกตามระดับของวุฒิที่ได้รับ พบว่า ค่าเฉลี่ยของความต้องการสูงสุดเป็นกลุ่มตัวอย่างที่มีวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี รองลงมาเป็นกลุ่มที่มีวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี คือ 4.50 และ 3.99 ตามลำดับ ส่วนค่าเฉลี่ยต่ำสุดเป็นกลุ่มตัวอย่างที่มีวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรีหรือเทียบเท่า คือ 3.81

4. ประสบการณ์ในการทำงาน ผลการค้นพบปรากฏว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 โดยกลุ่มตัวอย่างที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 1-4 ปี มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ 4.05 รองลงมาเป็นกลุ่มที่มีประสบการณ์มากกว่า 4-8 ปี และกลุ่มที่มีประสบการณ์มากกว่า 8-12 ปี คือ มีค่าเฉลี่ย 3.86 และ 3.82 ตามลำดับ ในขณะที่กลุ่มที่มีประสบการณ์มากกว่า 12 ปี มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ 3.57

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

เมื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยในภูมิภาคหลังดำเนินการปรับสภาพการทำงานทั้ง 4 กลุ่ม พบว่ามีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งเอาไว้ในข้อที่ 2.4 ดังนั้น จึงได้ทำการทดสอบค่าเฉลี่ยประสมการณในการทำงานของกลุ่มตัวอย่างเป็นรายคู่ โดยวิธีการของ Scheffé-test แล้ว ผลปรากฏว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีประสมการณ 1-4 ปี มีความต้องการแตกต่างกับกลุ่มที่มีประสมการณมากกว่า 12 ปี

### ตารางที่ 30

การเปรียบเทียบตัวแปรอิสระ โดย ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่า t และค่า F ของความต้องการวิธีการพัฒนาครู ของครูและผู้บริหารโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา เขตการศึกษา 3 ในวิธีการเยี่ยมชมกิจการ

ตัวแปรที่เป็นภูมิภาคหลัง	วิธีการเยี่ยมชมกิจการ			
	$\bar{X}$	S.D.	t	F
เพศ				
ชาย	4.02	.84		
หญิง	4.03	.89	-.03	
อายุ				
20-30 ปี	4.11	.73		
มากกว่า 30-40 ปี	3.94	1.00		
มากกว่า 40-50 ปี	4.36	.50		3.33*
มากกว่า 50 ปีขึ้นไป	3.45	.69		

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

## ตารางที่ 30 (ต่อ)

ตัวแปรที่เป็นภูมิหลัง	วิธีการเยี่ยมชมกิจการ			
	$\bar{X}$	S.D.	t	F
วุฒิที่ได้รับ				
ต่ำกว่าปริญญาตรี	4.12	.80		3.80*
ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า	3.96	.88		
สูงกว่าปริญญาตรี	5.00	—		
ประสบการณ์ในการทำงาน				
1-4 ปี	4.22	.66		5.22*
มากกว่า 4-8 ปี	3.86	.92		
มากกว่า 8-12 ปี	4.11	.91		
มากกว่า 12 ปี	3.73	.97		

\*  $p < .05$ 

ตารางที่ 30 ความต้องการวิธีการพัฒนาครูของครูและผู้บริหาร โรงเรียนเอกชน อาชีวศึกษา เขตการศึกษา 3 ที่มีภูมิหลังด้านต่าง ๆ ต่างกัน ในวิธีการเยี่ยมชมกิจการ ผลการค้นพบ ความต้องการวิธีการพัฒนาครู วิธีการเยี่ยมชมกิจการของครูและผู้บริหาร มีดังต่อไปนี้

1. เพศ ในกลุ่มตัวอย่างที่มีภูมิหลังด้านเพศต่างกัน มีความแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญที่ระดับ .05 โดยมีค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างที่เป็นเพศหญิงสูงกว่าค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างที่เป็นเพศชาย คือ 4.03 และ 4.02 ตามลำดับ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

2. อายุ ผลการค้นพบปรากฏว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาตามระดับอายุของกลุ่มตัวอย่าง พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุมากกว่า 40-50 ปี มีค่าเฉลี่ยของความต้องการสูงสุดคือ 4.36 รองลงมาเป็นกลุ่มตัวอย่างที่มีอายุ 20-30 ปี และอายุมากกว่า 30-40 ปี ซึ่งมีค่าเฉลี่ย 4.11 และ 3.94 ตามลำดับ ส่วนค่าเฉลี่ยต่ำสุด เป็นกลุ่มอายุมากกว่า 50 ปี คือ 3.45

เมื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยในภูมิหลังด้านอายุทั้ง 4 กลุ่ม พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งเอาไว้ในข้อที่ 2.2 ดังนั้นจึงได้ทำการทดสอบค่าเฉลี่ยประสมการณในการทำงานของกลุ่มตัวอย่างเป็นรายคู่ โดยวิธีการของ Scheffe-test แล้ว ผลปรากฏว่า ไม่มีคู่ใดเลยที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ที่ระดับ .05

3. วุฒิที่ได้รับ ผลการค้นพบปรากฏว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาแยกตามระดับของวุฒิที่ได้รับ พบว่า ค่าเฉลี่ยของความต้องการสูงสุดเป็นกลุ่มตัวอย่างที่มีวุฒิสองกว่าปริญญาตรี รองลงมาเป็นกลุ่มที่มีวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี คือ 5.00 และ 4.12 ตามลำดับ ส่วนค่าเฉลี่ยต่ำสุดเป็นกลุ่มตัวอย่างที่มีวุฒิปริญญาตรีหรือเทียบเท่า คือ 3.96

เมื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยในภูมิหลังด้านวุฒิทั้ง 3 กลุ่ม พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งเอาไว้ในข้อที่ 2.3 ดังนั้นจึงได้ทำการทดสอบค่าเฉลี่ยของวุฒิที่ได้รับของกลุ่มตัวอย่างในการทำงานของกลุ่มตัวอย่างเป็นรายคู่ โดยวิธีการของ Scheffe-test แล้ว ผลปรากฏว่าไม่มีคู่ใดเลยที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05

4. ประสบการณ์ในการทำงาน ผลการค้นพบปรากฏว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 โดยกลุ่มตัวอย่างที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 1-4 ปี มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ 4.22 รองลงมาเป็นกลุ่มที่มีประสบการณ์มากกว่า 8-12 ปี และมากกว่า 4-8 ปี คือ มีค่าเฉลี่ย 4.11 และ 3.86 ตามลำดับ ในขณะที่กลุ่มที่มีประสบการณ์มากกว่า 12 ปี มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ 3.73

เมื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยในภูมิหลังด้านประสบการณ์ในการทำงานทั้ง 4 กลุ่ม พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งเอาไว้ในข้อที่ 2.4 ดังนั้น จึงได้ทำการทดสอบค่าเฉลี่ยประสมการณในการทำงานของกลุ่มตัว

อย่างเป็นรายคู่ โดยวิธีการของ Scheffe-test พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีประสบการณ์ 1-4 ปี มีความต้องการแตกต่างกับกลุ่มที่มีประสบการณ์มากกว่า 12 ปี และมีความต้องการแตกต่างกับกลุ่มที่มีประสบการณ์มากกว่า 4-8 ปี ตามลำดับ

### ตารางที่ 31

การเปรียบเทียบตัวแปรอิสระโดย ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่า t และค่า F ของความต้องการวิธีการพัฒนาครู ของครูและผู้บริหารโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา เขตการศึกษา 3 ในวิธีการจัดกิจกรรมรายบุคคล

ตัวแปรที่เป็นภูมิหลัง	วิธีการจัดกิจกรรมรายบุคคล			
	$\bar{X}$	S.D.	t	F
เพศ				
ชาย	3.45	1.01		
หญิง	3.38	1.05	.56	
อายุ				
20-30 ปี	3.46	1.01		
มากกว่า 30-40 ปี	3.40	1.07		
มากกว่า 40-50 ปี	4.00	.96		3.23*
มากกว่า 50 ปีขึ้นไป	2.73	.65		
วุฒิที่ได้รับ				
ต่ำกว่าปริญญาตรี	3.49	.97		
ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า	3.39	1.07		.94
สูงกว่าปริญญาตรี	4.00	0.0		

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 31 (ต่อ)

ตัวแปรที่เป็นภูมิหลัง	วิธีการจัดกิจกรรมรายบุคคล			
	$\bar{X}$	S.D.	t	F
ประสบการณ์ในการทำงาน				
1-4 ปี	3.48	.89		
มากกว่า 4-8 ปี	3.38	1.21		
มากกว่า 8-12 ปี	3.37	1.00		.30
มากกว่า 12 ปี	3.49	1.10		

\*  $p < .05$ 

ตารางที่ 31 ความต้องการวิธีการพัฒนาครูของครูและผู้บริหาร โรงเรียนเอกชน อาชีวศึกษา เขตการศึกษา 3 ที่มีภูมิหลังด้านต่าง ๆ ต่างกัน ในวิธีการจัดกิจกรรมรายบุคคล ผลการค้นพบ ความต้องการวิธีการพัฒนาครู วิธีการจัดกิจกรรมรายบุคคลของครู และผู้บริหาร มีดังต่อไปนี้

1. เพศ ในกลุ่มตัวอย่างที่มีภูมิหลังด้านเพศต่างกัน มีความแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญที่ระดับ .05 โดยมีค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างที่เป็นเพศชายสูงกว่าค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างที่เป็นเพศหญิง คือ 3.45 และ 3.38 ตามลำดับ

2. อายุ ผลการค้นพบปรากฏว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาตามระดับอายุของกลุ่มตัวอย่าง พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุมากกว่า 40-50 ปี มีค่าเฉลี่ยของความต้องการสูงสุดคือ 4.00 รองลงมาเป็นกลุ่มตัวอย่างที่มีอายุ 20-30 ปี และอายุมากกว่า 30-40 ปี ซึ่งมีค่าเฉลี่ย 3.46 และ 3.40 ตามลำดับ ส่วนค่าเฉลี่ยต่ำสุด

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

เป็นกลุ่มอายุมากกว่า 50 ปี คือ 2.73

เมื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยในภูมิภาคด้านอายุทั้ง 4 กลุ่ม พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งเอาไว้ในข้อที่ 2.2 ดังนั้นจึงได้ทำการทดสอบค่าเฉลี่ยอายุของกลุ่มตัวอย่างเป็นรายคู่โดยวิธีการของ Scheffe-test พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุมากกว่า 40-50 ปี มีความต้องการแตกต่างกับกลุ่มอายุมากกว่า 50 ปี

3. วุฒิที่ได้รับ ผลการค้นพบปรากฏว่า มีความแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาแยกตามระดับของวุฒิที่ได้รับ พบว่า ค่าเฉลี่ยของความต้องการสูงสุดเป็นกลุ่มตัวอย่างที่มีวุฒิสองกว่าปริญญาตรี รองลงมาเป็นกลุ่มที่มีวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี คือ 4.00 และ 3.49 ตามลำดับ ส่วนค่าเฉลี่ยต่ำสุดเป็นกลุ่มตัวอย่างที่มีวุฒิระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่า คือ 3.39

4. ประสบการณ์ในการทำงาน ผลการค้นพบปรากฏว่า มีความแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญที่ระดับ .05 โดยกลุ่มตัวอย่างที่มีประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า 12 ปี มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ 3.49 รองลงมาเป็นกลุ่มที่มีประสบการณ์ 1-4 ปี และกลุ่มที่มีประสบการณ์มากกว่า 4-8 ปี คือ มีค่าเฉลี่ย 3.48 และ 3.38 ตามลำดับ ในขณะที่กลุ่มที่มีประสบการณ์มากกว่า 8-12 ปี มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ 3.37

## ตารางที่ 32

การเปรียบเทียบตัวแปรอิสระ โดย ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่า t และค่า F  
 ของความต้องการวิธีการพัฒนาครู ของครูและผู้บริหารโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา  
 เขตการศึกษา 3 ในวิธีการเล่นเกมส์

ตัวแปรที่เป็นคุณิผล	วิธีการเล่นเกมส์			
	$\bar{X}$	S.D.	t	F
เพศ				
ชาย	3.05	.96		
หญิง	3.19	.98	-1.26	
อายุ				
20-30 ปี	3.22	.95		
มากกว่า 30-40 ปี	3.05	1.03		
มากกว่า 40-50 ปี	3.43	.51		1.40
มากกว่า 50 ปีขึ้นไป	2.91	.30		
วุฒิที่ได้รับ				
ต่ำกว่าปริญญาตรี	3.02	.78		
ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า	3.17	1.02		1.10
สูงกว่าปริญญาตรี	3.50	1.00		
ประสบการณ์ในการทำงาน				
1-4 ปี	3.30	.92		
มากกว่า 4-8 ปี	2.99	1.11		
มากกว่า 8-12 ปี	3.08	.95		1.91
มากกว่า 12 ปี	3.14	.76		

\*  $p < .05$ 

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
 ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 32 ความต้องการวิธีการพัฒนาครูและผู้บริหาร โรงเรียนเอกชน  
อาชีวศึกษา เขตการศึกษา 3 ที่มีภูมิหลังด้านต่าง ๆ ต่างกัน ในวิธีการเล่นเกมส์

ผลการค้นพบ ความต้องการวิธีการพัฒนาครู วิธีการเล่นเกมส์ของครูและผู้บริหาร  
มีดังต่อไปนี้

1. เพศ ในกลุ่มตัวอย่างที่มีภูมิหลังด้านเพศต่างกัน มีความแตกต่างกันอย่างไม่มี  
นัยสำคัญที่ระดับ .05 โดยมีค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างที่เป็นเพศหญิงสูงกว่าค่าเฉลี่ยของกลุ่ม  
ตัวอย่างที่เป็นเพศชาย คือ 3.19 และ 3.05 ตามลำดับ

2. อายุ ผลการค้นพบปรากฏว่า มีความแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญที่ระดับ .05  
เมื่อพิจารณาตามระดับอายุของกลุ่มตัวอย่าง พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุมากกว่า 40-50 ปี  
มีค่าเฉลี่ยของความต้อการสูงสุดคือ 3.43 รองลงมาเป็นกลุ่มตัวอย่างที่มีอายุ 20-30 ปี  
และกลุ่มที่มีอายุมากกว่า 30-40 ปี ซึ่งมีค่าเฉลี่ย 3.22 และ 3.05 ตามลำดับ ส่วนค่า  
เฉลี่ยต่ำสุดเป็นกลุ่มอายุมากกว่า 50 ปี คือ 2.91

3. วุฒิที่ได้รับ ผลการค้นพบปรากฏว่า มีความแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญที่ระดับ  
.05 เมื่อพิจารณาแยกตามระดับของวุฒิที่ได้รับ พบว่า ค่าเฉลี่ยของความต้อการสูงสุดเป็น  
กลุ่มตัวอย่างที่มีวุฒิสองกว่าปริญญาตรี รองลงมาเป็นกลุ่มที่มีวุฒิระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่า คือ  
3.50 และ 3.17 ตามลำดับ ส่วนค่าเฉลี่ยต่ำสุดเป็นกลุ่มตัวอย่างที่มีวุฒิระดับต่ำกว่าปริญญาตรี  
คือ 3.02

4. ประสบการณ์ในการทำงาน ผลการค้นพบปรากฏว่า มีความแตกต่างกันอย่างไม่มี  
นัยสำคัญที่ระดับ .05 โดยกลุ่มตัวอย่างที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 1-4 ปี มีค่าเฉลี่ยสูง  
สุดคือ 3.30 รองลงมาเป็นกลุ่มที่มีประสบการณ์มากกว่า 12 ปี และกลุ่มที่มีประสบการณ์มาก  
กว่า 8-12 ปี คือ มีค่าเฉลี่ย 3.14 และ 3.08 ตามลำดับ ในขณะที่กลุ่มที่มีประสบการณ์  
มากกว่า 4-8 ปี มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ 2.99

## ตารางที่ 33

การเปรียบเทียบตัวแปรอิสระโดย ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่า t และค่า F  
 ของความต้องการวิธีการพัฒนาครู ของครูและผู้บริหารโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา  
 เขตการศึกษา 3 ในวิธีการฝึกหัดแก้ปัญหา

ตัวแปรที่เป็นนามวิหลัง	วิธีการฝึกหัดแก้ปัญหา			
	$\bar{X}$	S.D.	t	F
เพศ				
ชาย	3.78	.84		
หญิง	3.75	.84	.28	
อายุ				
20-30 ปี	3.85	.76		
มากกว่า 30-40 ปี	3.66	.95		
มากกว่า 40-50 ปี	4.07	.62		1.86
มากกว่า 50 ปีขึ้นไป	3.82	.60		
วุฒิที่ได้รับ				
ต่ำกว่าปริญญาตรี	3.71	.94		
ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า	3.79	.80		1.00
สูงกว่าปริญญาตรี	4.25	.50		
ประสบการณ์ในการทำงาน				
1-4 ปี	3.96	.71		
มากกว่า 4-8 ปี	3.52	.88		
มากกว่า 8-12 ปี	3.75	1.03		4.83*
มากกว่า 12 ปี	3.88	.60		

\*  $p < .05$ 

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
 ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 33 ความต้องการวิธีการพัฒนาครูและผู้บริหาร โรงเรียนเอกชน  
อาชีวศึกษา เขตการศึกษา 3 ที่มีภูมิหลังด้านต่าง ๆ ต่างกัน ในวิธีการฝึกหัดแก้ปัญหา

ผลการค้นพบ ความต้องการวิธีการพัฒนาครู วิธีการฝึกหัดแก้ปัญหาของครูและ  
ผู้บริหาร มีดังต่อไปนี้

1. เพศ ในกลุ่มตัวอย่างที่มีภูมิหลังด้านเพศต่างกัน มีความแตกต่างกันอย่างไม่มี  
นัยสำคัญที่ระดับ .05 โดยมีค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างที่เป็นเพศชายสูงกว่าค่าเฉลี่ยของกลุ่ม  
ตัวอย่างที่เป็นเพศหญิง คือ 3.78 และ 3.75 ตามลำดับ

2. อายุ ผลการค้นพบปรากฏว่า มีความแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญที่ระดับ .05  
เมื่อพิจารณาตามระดับอายุของกลุ่มตัวอย่าง พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุมากกว่า 40-50 ปี  
มีค่าเฉลี่ยของความต้องการสูงสุด คือ 4.07 รองลงมาเป็นกลุ่มตัวอย่างที่มีอายุ 20-30 ปี  
และอายุมากกว่า 50 ปี ซึ่งมีค่าเฉลี่ย 3.85 และ 3.82 ตามลำดับ ส่วนค่าเฉลี่ยต่ำสุด  
เป็นกลุ่มอายุมากกว่า 30-40 ปี คือ 3.66

3. วุฒิที่ได้รับ ผลการค้นพบ ปรากฏว่า มีความแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญที่ระดับ  
.05 เมื่อพิจารณาแยกตามระดับของวุฒิที่ได้รับ พบว่า ค่าเฉลี่ยของความต้องการสูงสุดเป็น  
กลุ่มตัวอย่างที่มีวุฒิสองกว่าปริญญาตรี รองลงมาเป็นกลุ่มที่มีวุฒิปริญญาตรีหรือเทียบเท่า คือ 4.25  
และ 3.79 ตามลำดับ ส่วนค่าเฉลี่ยต่ำสุดเป็นกลุ่มตัวอย่างที่มีวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี คือ 3.71

4. ประสบการณ์ในการทำงาน ผลการค้นพบปรากฏว่า มีความแตกต่างกันอย่างมี  
นัยสำคัญที่ระดับ .05 โดยกลุ่มตัวอย่างที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 1-4 ปี มีค่าเฉลี่ยสูงสุด  
คือ 3.96 รองลงมาเป็นกลุ่มที่มีประสบการณ์มากกว่า 12 ปี และกลุ่มตัวอย่างที่มีประสบการณ์  
มากกว่า 8-12 ปี คือ มีค่าเฉลี่ย 3.88 และ 3.75 ตามลำดับ ในขณะที่กลุ่มที่มีประสบการณ์  
มากกว่า 4-8 ปี มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ 3.52

เมื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยในภูมิหลังด้านประสบการณ์ในการทำงานทั้ง 4 กลุ่ม พบว่า  
มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งเอาไว้ในข้อที่  
2.4 ดังนั้น จึงได้ทำการทดสอบค่าเฉลี่ยประสบการณ์ในการทำงานของกลุ่มตัวอย่าง เป็นรายคู่  
โดยวิธีการของ Scheffe'-test พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีประสบการณ์ 1-4 ปี มีความ  
ต้องการแตกต่างกันกับกลุ่มตัวอย่างที่มีประสบการณ์มากกว่า 4-8 ปี

## ตารางที่ 34

การเปรียบเทียบตัวแปรอิสระโดย ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่า t และค่า F  
 ของความต้องการวิธีการพัฒนาครู ของครูและผู้บริหารโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา  
 เขตการศึกษา 3 ในวิธีการฝึกการประสานงาน

ตัวแปรที่เป็นคุณลักษณะ	วิธีการฝึกการประสานงาน			
	$\bar{X}$	S.D.	t	F
เพศ				
ชาย	4.01	.88		
หญิง	4.00	.82	.08	
อายุ				
20-30 ปี	3.97	.88		
มากกว่า 30-40 ปี	4.04	.81		
มากกว่า 40-50 ปี	4.57	.76		2.64*
มากกว่า 50 ปีขึ้นไป	3.73	.65		
วุฒิที่ได้รับ				
ต่ำกว่าปริญญาตรี	4.00	.79		
ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า	4.00	.86		2.79
สูงกว่าปริญญาตรี	5.00	0.0		
ประสบการณ์ในการทำงาน				
1-4 ปี	4.06	.86		
มากกว่า 4-8 ปี	3.78	.90		
มากกว่า 8-12 ปี	4.20	.74		3.71*
มากกว่า 12 ปี	4.06	.80		

\* p &lt; .05

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
 ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 34 ความต้องการวิธีการพัฒนาครูของครูและผู้บริหารโรงเรียนเอกชน อาชีวศึกษา เขตการศึกษา 3 ที่มีภูมิหลังด้านต่าง ๆ ต่างกัน ในวิธีการฝึกการประสานงาน ผลการค้นพบ ความต้องการวิธีการพัฒนาครู วิธีการฝึกการประสานงานของครูและผู้บริหาร มีดังต่อไปนี้

1. เพศ ในกลุ่มตัวอย่างที่มีภูมิหลังด้านเพศต่างกัน มีความแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญที่ระดับ .05 โดยมีค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างที่เป็นเพศชายสูงกว่าค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างที่เป็นเพศหญิงเล็กน้อย คือ 4.01 และ 4.00 ตามลำดับ

2. อายุ ผลการค้นพบปรากฏว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาตามระดับอายุของกลุ่มตัวอย่าง พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุมากกว่า 40-50 ปี มีค่าเฉลี่ยของความต้องการสูงสุดคือ 4.57 รองลงมาเป็นกลุ่มตัวอย่างที่มีอายุมากกว่า 30-40 ปี และอายุ 20-30 ปี ซึ่งมีค่าเฉลี่ย 4.04 และ 3.97 ตามลำดับ ส่วนค่าเฉลี่ยต่ำสุด เป็นกลุ่มอายุมากกว่า 50 ปี คือ 3.73

เมื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยในภูมิหลังด้านอายุทั้ง 4 กลุ่ม พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งเอาไว้ในข้อที่ 2.2 ดังนั้นจึงได้ทำการทดสอบค่าเฉลี่ยอายุของกลุ่มตัวอย่างเป็นรายคู่โดยวิธีการของ Scheffe-test และผลปรากฏว่า ไม่มีคู่ใดเลยที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05

3. วุฒิที่ได้รับ ผลการค้นพบปรากฏว่า มีความแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาแยกตามระดับของวุฒิที่ได้รับ พบว่า ค่าเฉลี่ยของความต้องการสูงสุดเป็นกลุ่มตัวอย่างที่มีวุฒิสองปริญญาตรี คือ 5.00 สำหรับค่าเฉลี่ยของความต้องการของกลุ่มที่มีวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี และวุฒิต่ำปริญญาตรีหรือเทียบเท่านั้นเท่ากันคือ 4.00

4. ประสบการณ์ในการทำงาน ผลการค้นพบปรากฏว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 โดยกลุ่มตัวอย่างที่มีประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า 8-12 ปี มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ 4.20 รองลงมาเป็นกลุ่มที่มีประสบการณ์ 1-4 ปี และมากกว่า 12 ปี ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากัน คือ 4.06 ในขณะที่กลุ่มที่มีประสบการณ์ไม่มากกว่า 4-8 ปี มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ 3.78

เมื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยในภูมิหลังด้านประสบการณ์ในการทำงานทั้ง 4 กลุ่ม พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งเอาไว้ในข้อที่

2.4 ดังนั้นจึงได้ทำการทดสอบค่าเฉลี่ยประสมการณ์ในการทำงานของกลุ่มตัวอย่างเป็นรายคู่ โดยวิธีการของ Scheffe-test พบว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีประสมการณ์มากกว่า 8-12 ปี มีความต้องการแตกต่างกับกลุ่มตัวอย่างที่มีประสมการณ์มากกว่า 4-8 ปี

### ตารางที่ 35

การเปรียบเทียบตัวแปรอิสระ โดย ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่า t และค่า F ของความต้องการวิธีการพัฒนาครู ของครูและผู้บริหาร โรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา เขตการศึกษา 3 ในวิธีการทำวิจัย

ตัวแปรที่เป็นภูมิหลัง	วิธีการทำวิจัย			F
	$\bar{X}$	S.D.	t	
เพศ				
ชาย	3.51	1.01		
หญิง	3.35	1.05	1.30	
อายุ				
20-30 ปี	3.48	.93		
มากกว่า 30-40 ปี	3.29	1.11		
มากกว่า 40-50 ปี	3.93	1.33		2.41
มากกว่า 50 ปีขึ้นไป	3.73	.65		
วุฒิที่ได้รับ				
ต่ำกว่าปริญญาตรี	3.49	.84		
ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า	3.38	1.09		5.21*
สูงกว่าปริญญาตรี	5.00	-		

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

## ตารางที่ 35 (ต่อ)

ตัวแปรที่เป็นภูมิลักษณ์	วิธีการทำวิจัย			
	$\bar{X}$	S.D.	t	F
ประสบการณ์ในการทำงาน				
1-4 ปี	3.67	.92		
มากกว่า 4-8 ปี	3.14	1.02		
มากกว่า 8-12 ปี	3.42	1.06		4.47*
มากกว่า 12 ปี	3.42	1.14		

\*  $p < .05$ 

ตารางที่ 35 ความต้องการวิธีการพัฒนาครูของครูและผู้บริหาร โรงเรียนเอกชน  
อาชีวศึกษา เขตการศึกษา 3 ที่มีภูมิลักษณ์ด้านต่าง ๆ ต่างกัน ในวิธีการทำวิจัย

ผลการค้นพบ ความต้องการวิธีการพัฒนาครู วิธีการทำวิจัยของครูและผู้บริหาร มี  
ดังต่อไปนี้

1. เพศ ในกลุ่มตัวอย่างที่มีภูมิลักษณ์ด้านเพศต่างกัน มีความแตกต่างกันอย่างไม่มี  
นัยสำคัญที่ระดับ .05 โดยมีค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างที่เป็นเพศชายสูงกว่าค่าเฉลี่ยของกลุ่ม  
ตัวอย่างที่เป็นเพศหญิง คือ 3.51 และ 3.35 ตามลำดับ

2. อายุ ผลการค้นพบปรากฏว่า มีความแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญที่ระดับ .05  
เมื่อพิจารณาตามระดับอายุของกลุ่มตัวอย่าง พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุมากกว่า 40-50 ปี  
มีค่าเฉลี่ยของความต่องานสูงสุด คือ 3.93 รองลงมาเป็นกลุ่มตัวอย่างที่มีอายุมากกว่า 50 ปี  
และอายุ 20-30 ปี ซึ่งมีค่าเฉลี่ย 3.73 และ 3.48 ตามลำดับ ส่วนค่าเฉลี่ยต่ำสุดเป็นกลุ่ม

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

อายุมากกว่า 30-40 ปี คือ 3.29

3. วุฒิที่ได้รับ ผลการค้นพบปรากฏว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาแยกตามระดับของวุฒิที่ได้รับ พบว่าค่าเฉลี่ยของความต้องการสูงสุดเป็นกลุ่มตัวอย่างที่มีวุฒิสองกว่าปริญญาตรี รองลงมาเป็นกลุ่มที่มีวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี คือ 5.00 และ 3.49 ตามลำดับ ส่วนค่าเฉลี่ยต่ำสุดเป็นกลุ่มตัวอย่างที่มีวุฒิระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่า คือ 3.38

เมื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยในภูมิหลังด้านวุฒิที่ได้รับ ทั้ง 3 กลุ่ม พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งเอาไว้ในข้อที่ 2.3 ดังนั้น จึงได้ทำการทดสอบค่าเฉลี่ยวุฒิที่ได้รับของกลุ่มตัวอย่างเป็นรายคู่ โดยวิธีการของ Scheffe-test พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีวุฒิสองกว่าปริญญาตรีมีความต้องการแตกต่างกับกลุ่มตัวอย่างที่มีวุฒิปริญญาตรีหรือเทียบเท่า และมีความต้องการแตกต่างกับกลุ่มตัวอย่างที่มีวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี ตามลำดับ

4. ประสบการณ์ในการทำงาน ผลการค้นพบปรากฏว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 โดยกลุ่มตัวอย่างที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 1-4 ปี มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ 3.67 รองลงมาเป็นกลุ่มที่มีประสบการณ์มากกว่า 8-12 ปี และกลุ่มที่มีประสบการณ์ 12 ปี ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากัน คือ 3.42 ในขณะที่กลุ่มที่มีประสบการณ์มากกว่า 4-8 ปี มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ 3.14

เมื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยในภูมิหลังด้านประสบการณ์ในการทำงานทั้ง 4 กลุ่ม พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งเอาไว้ในข้อที่ 2.4 ดังนั้นจึงได้ทำการทดสอบค่าเฉลี่ยประสบการณ์ในการทำงานของกลุ่มตัวอย่างเป็นรายคู่ โดยวิธีการของ Scheffe-test พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีประสบการณ์ 1-4 ปี มีความต้องการแตกต่างกันกับกลุ่มตัวอย่างที่มีประสบการณ์มากกว่า 4-8 ปี

## ตารางที่ 36

การเปรียบเทียบตัวแปรอิสระโดย ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่า t และค่า F  
 ของความต้องการวิธีการพัฒนาครู ของครูและผู้บริหารโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา  
 เขตการศึกษา 3 ในวิธีการโครงการการแลกเปลี่ยนครู

ตัวแปรที่เป็นภูมิหลัง	วิธีการโครงการการแลกเปลี่ยนครู			
	$\bar{X}$	S.D.	t	F
เพศ				
ชาย	3.08	1.07		
หญิง	3.04	1.07	.35	
อายุ				
20-30 ปี	3.22	1.00		
มากกว่า 30-40 ปี	2.85	1.13		
มากกว่า 40-50 ปี	3.93	.92		7.20*
มากกว่า 50 ปีขึ้นไป	2.55	.69		
วุฒิที่ได้รับ				
ต่ำกว่าปริญญาตรี	3.13	.99		
ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า	3.03	1.12		1.10
สูงกว่าปริญญาตรี	3.75	.50		
ประสบการณ์ในการทำงาน				
1-4 ปี	3.39	.96		
มากกว่า 4-8 ปี	2.81	1.08		
มากกว่า 8-12 ปี	3.09	1.09		6.69*
มากกว่า 12 ปี	2.76	1.15		

\*  $p < .05$ 

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
 ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 36 ความต้องการวิธีการพัฒนาครูและผู้บริหาร โรงเรียนเอกชน อาชีวศึกษา เขตการศึกษา 3 ที่มีภูมิหลังด้านต่าง ๆ ต่างกัน ในวิธีการโครงการการ แลกเปลี่ยนครู

ผลการค้นพบ ความต้องการวิธีการพัฒนาครู วิธีการโครงการการแลกเปลี่ยนครู ของครูและผู้บริหาร มีดังต่อไปนี้

1. เพศ ในกลุ่มตัวอย่างที่มีภูมิหลังด้านเพศต่างกัน มีความแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญที่ระดับ .05 โดยมีค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างที่เป็นเพศชายสูงกว่าค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างที่เป็นเพศหญิง คือ 3.08 และ 3.04 ตามลำดับ

2. อายุ ผลการค้นพบปรากฏว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาตามระดับอายุของกลุ่มตัวอย่าง พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุมากกว่า 40-50 ปี มีค่าเฉลี่ยของความต้อการสูงสุด คือ 3.93 รองลงมาเป็นกลุ่มตัวอย่างที่มีอายุ 20-30 ปี และอายุมากกว่า 30-40 ปี ซึ่งมีค่าเฉลี่ย 3.22 และ 2.85 ตามลำดับ ส่วนค่าเฉลี่ยต่ำสุด เป็นกลุ่มอายุมากกว่า 50 ปี คือ 2.55

เมื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยในภูมิหลังด้านอายุทั้ง 4 กลุ่ม พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งเอาไว้ในข้อที่ 2.2 ดังนั้นจึงได้ทำการทดสอบค่าเฉลี่ยอายุของกลุ่มตัวอย่างเป็นรายคู่โดยวิธีการของ Scheffe-test พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุมากกว่า 40-50 ปี มีความต้อการแตกต่างกับกลุ่มอายุมากกว่า 50 ปี และมีความต้อการแตกต่างกับกลุ่มอายุมากกว่า 30-40 ปี ตามลำดับ ส่วนกลุ่มตัวอย่างที่มีอายุ 20-30 ปี มีความต้อการแตกต่างกับกลุ่มตัวอย่างที่มีอายุ 30-40 ปี

3. วุฒิที่ได้รับ ผลการค้นพบปรากฏว่า มีความแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาแยกตามระดับของวุฒิที่ได้รับ พบว่า ค่าเฉลี่ยของความต้อการสูงสุดเป็นกลุ่มตัวอย่างที่มีวุฒิสองกว่าปริญญาตรี รองลงมาเป็นกลุ่มที่มีวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี คือ 3.75 และ 3.13 ตามลำดับ ส่วนค่าเฉลี่ยต่ำสุดเป็นกลุ่มตัวอย่างที่มีวุฒิปริญญาตรีหรือเทียบเท่า คือ 3.03

4. ประสบการณ์ในการทำงาน ผลการค้นพบปรากฏว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 โดยกลุ่มตัวอย่างที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 1-4 ปี มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ 3.39 รองลงมาเป็นกลุ่มที่มีประสบการณ์มากกว่า 8-12 ปี และกลุ่มที่มี

ประสบการณ์ 4-8 ปี คือ มีค่าเฉลี่ย 3.09 และ 2.81 ตามลำดับ ในขณะที่กลุ่มที่มีประสบการณ์มากกว่า 12 ปี มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ 2.76

เมื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยในภูมิหลังด้านประสบการณ์ในการทำงานทั้ง 4 กลุ่ม พบว่ามีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งเอาไว้ในข้อที่ 2.4 ดังนั้น จึงได้ทำการทดสอบค่าเฉลี่ยประสบการณ์ในการทำงานของกลุ่มตัวอย่างเป็นรายคู่ โดยวิธีการของ Scheffe-test พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีประสบการณ์ 1-4 ปี มีความต้องการแตกต่างกับกลุ่มตัวอย่างที่มีประสบการณ์มากกว่า 12 ปี และแตกต่างกับกลุ่มตัวอย่างที่มีประสบการณ์มากกว่า 4-8 ปี ตามลำดับ

### ตารางที่ 37

การเปรียบเทียบตัวแปรอิสระโดย ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่า t และค่า F ของความต้องการวิธีการพัฒนาครู ของครูและผู้บริหาร โรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา เขตการศึกษา 3 ในวิธีการใช้ภาพยนตร์และวีดีโอ

ตัวแปรที่เป็นภูมิหลัง	วิธีการภาพยนตร์และวีดีโอ			
	$\bar{X}$	S.D.	t	F
เพศ				
ชาย	3.76	.97		
หญิง	3.78	.90	-.13	
อายุ				
20-30 ปี	3.88	.86		
มากกว่า 30-40 ปี	3.65	.98		
มากกว่า 40-50 ปี	4.21	.80		3.18*
มากกว่า 50 ปีขึ้นไป	3.45	.93		

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

## ตารางที่ 37 (ต่อ)

ตัวแปรที่เป็นภูมิหลัง	วิธีการภาพยนตร์และวิดีโอ			
	$\bar{X}$	S.D.	t	F
วุฒิที่ได้รับ				
ต่ำกว่าปริญญาตรี	3.62	.86		5.22*
ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า	3.82	.96		
สูงกว่าปริญญาตรี	5.00	-		
ประสบการณ์ในการทำงาน				
1-4 ปี	4.04	.79		6.19*
มากกว่า 4-8 ปี	3.51	1.01		
มากกว่า 8-12 ปี	3.69	.96		
มากกว่า 12 ปี	3.88	.78		

\*  $p < .05$ 

ตารางที่ 37 ความต้องการวิธีการพัฒนาครูของครูและผู้บริหารโรงเรียนเอกชน  
อาชีวศึกษา เขตการศึกษา 3 ที่มีภูมิหลังด้านต่าง ๆ ต่างกัน ในวิธีการใช้ภาพยนตร์และวิดีโอ  
ผลการค้นพบ ความต้องการวิธีการพัฒนาครู วิธีการใช้ภาพยนตร์และวิดีโอของครู  
และผู้บริหาร มีดังต่อไปนี้

1. เพศ ในกลุ่มตัวอย่างที่มีภูมิหลังด้านเพศต่างกัน มีความแตกต่างกันอย่างไม่มี  
นัยสำคัญที่ระดับ .05 โดยมีค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างที่เป็นเพศหญิงสูงกว่าค่าเฉลี่ยของกลุ่ม  
ตัวอย่างที่เป็นเพศชาย คือ 3.78 และ 3.76 ตามลำดับ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

2. อายุ ผลการค้นพบปรากฏว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาตามระดับอายุของกลุ่มตัวอย่าง พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุมากกว่า 40-50 ปี มีค่าเฉลี่ยของความต้องการสูงสุด คือ 4.21 รองลงมาเป็นกลุ่มตัวอย่างที่มีอายุ 20-30 ปี และอายุมากกว่า 30-40 ปี ซึ่งมีค่าเฉลี่ย 3.88 และ 3.65 ตามลำดับ ส่วนค่าเฉลี่ยต่ำสุด เป็นกลุ่มอายุมากกว่า 50 ปี ซึ่งมีค่าเฉลี่ย 3.45

เมื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยในภูมิหลังด้านอายุทั้ง 4 กลุ่ม พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งเอาไว้ในข้อที่ 2.2 ดังนั้นจึงได้ทำการทดสอบค่าเฉลี่ยอายุของกลุ่มตัวอย่างเป็นรายคู่โดยวิธีการของ Scheffé-test แล้ว ผลปรากฏว่า ไม่มีผู้ใดเลยที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05

3. วุฒิที่ได้รับ ผลการค้นพบปรากฏว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาแยกตามระดับของวุฒิที่ได้รับ พบว่า ค่าเฉลี่ยของความต้องการสูงสุดเป็นกลุ่มตัวอย่างที่มีวุฒิสองกว่าปริญญาตรี รองลงมาเป็นกลุ่มที่มีวุฒิปริญญาตรีหรือเทียบเท่า คือ 5.00 และ 3.82 ตามลำดับ ส่วนค่าเฉลี่ยต่ำสุดเป็นกลุ่มตัวอย่างที่มีวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี คือ 3.62

เมื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยในภูมิหลังด้านวุฒิที่ได้รับทั้ง 3 กลุ่ม พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งเอาไว้ในข้อที่ 2.3 ดังนั้นจึงได้ทำการทดสอบค่าเฉลี่ยวุฒิที่ได้รับของกลุ่มตัวอย่างเป็นรายคู่ โดยวิธีการของ Scheffé-test พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีวุฒิสองกว่าปริญญาตรีมีความต้องการแตกต่างกับกลุ่มตัวอย่างที่มีวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี และแตกต่างกับกลุ่มที่มีวุฒิปริญญาตรีหรือเทียบเท่าตามลำดับ

4. ประสบการณ์ในการทำงาน ผลการค้นพบปรากฏว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 โดยกลุ่มตัวอย่างที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 1-4 ปี มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ 4.04 รองลงมาเป็นกลุ่มที่มีประสบการณ์มากกว่า 12 ปี และกลุ่มที่มีประสบการณ์มากกว่า 8-12 ปี คือ มีค่าเฉลี่ย 3.88 และ 3.69 ตามลำดับ ในขณะที่กลุ่มที่มีประสบการณ์มากกว่า 4-8 ปี มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ 3.51

เมื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยในภูมิหลังด้านประสบการณ์ในการทำงานทั้ง 4 กลุ่ม พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งเอาไว้ในข้อที่

2.4 ดังนั้น จึงได้ทำการทดสอบค่าเฉลี่ยประสมการณ์ในการทำงานของกลุ่มตัวอย่างเป็นรายคู่ โดยวิธีการของ Scheffé-test พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีประสมการณ์ 1-4 ปี มีความต้องการแตกต่างกับกลุ่มตัวอย่างที่มีประสมการณ์มากกว่า 4-8 ปี

### ตารางที่ 38

การเปรียบเทียบตัวแปรอิสระโดย ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่า t และค่า F ของความต้องการวิธีการพัฒนาครู ของครูและผู้บริหาร โรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา เขตการศึกษา 3 ในวิธีการใช้เทปบันทึกเสียง

ตัวแปรที่เป็นนามิตั้ง	วิธีการใช้เทปบันทึกเสียง			
	$\bar{X}$	S.D.	t	F
เพศ				
ชาย	3.23	1.04		
หญิง	3.50	.93	-2.29*	
อายุ				
20-30 ปี	3.45	.98		
มากกว่า 30-40 ปี	3.32	1.01		
มากกว่า 40-50 ปี	3.93	.73		2.72*
มากกว่า 50 ปีขึ้นไป	2.91	.94		
วุฒิที่ได้รับ				
ต่ำกว่าปริญญาตรี	3.21	1.10		
ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า	3.48	.94		2.51
สูงกว่าปริญญาตรี	3.25	.50		

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

## ตารางที่ 38 (ต่อ)

ตัวแปรที่เป็นภูมิลักษณ์	วิธีการใช้เทปบันทึกเสียง			
	$\bar{X}$	S.D.	t	F
ประสบการณ์ในการทำงาน				
1-4 ปี	3.53	.98		
มากกว่า 4-8 ปี	3.25	.97		
มากกว่า 8-12 ปี	3.31	1.07		1.80
มากกว่า 12 ปี	3.53	.89		

\*  $p < .05$ 

ตารางที่ 38 ความต้องการวิธีการพัฒนาครูของครูและผู้บริหาร โรงเรียนเอกชน อาชีวศึกษา เขตการศึกษา 3 ที่มีภูมิลักษณ์ด้านต่าง ๆ ต่างกัน ในวิธีใช้เทปบันทึกเสียง ผลการค้นพบ ความต้องการวิธีการพัฒนาครู วิธีใช้เทปบันทึกเสียงของครูและผู้บริหาร มีดังต่อไปนี้

1. เพศ ในกลุ่มตัวอย่างที่มีภูมิลักษณ์ด้านเพศต่างกัน มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งเอาไว้ในข้อที่ 2.1 โดยมีค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างที่เป็นเพศหญิงสูงกว่าค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างที่เป็นเพศชาย คือ 3.50 และ 3.23 ตามลำดับ

2. อายุ ผลการค้นพบปรากฏว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาตามระดับอายุของกลุ่มตัวอย่าง พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุมากกว่า 40-50 ปี มีค่าเฉลี่ยของความต้องการสูงสุดคือ 3.93 รองลงมาเป็นกลุ่มตัวอย่างที่มีอายุ 20-30 ปี

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

และกลุ่มอายุมากกว่า 30-40 ปี ซึ่งมีค่าเฉลี่ย 3.45 และ 3.32 ตามลำดับ ส่วนค่าเฉลี่ยต่ำสุดเป็นกลุ่มอายุมากกว่า 50 ปี คือ 2.91

เมื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยในภูมิภาคหลังด้านอายุทั้ง 4 กลุ่ม พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งเอาไว้ในข้อที่ 2.2 ดังนั้นจึงได้ทำการทดสอบค่าเฉลี่ยอายุของกลุ่มตัวอย่างเป็นรายคู่โดยวิธีการของ Scheffe-test แล้วปรากฏว่า ไม่มีคู่ใดเลยที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05

3. วุฒิที่ได้รับ ผลการค้นพบปรากฏว่า มีความแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาแยกตามระดับของวุฒิที่ได้รับ พบว่า ค่าเฉลี่ยของความต้องการสูงสุดเป็นกลุ่มตัวอย่างที่มีวุฒิปริญญาตรีหรือเทียบเท่า รองลงมาเป็นกลุ่มที่มีวุฒิสองสูงกว่าปริญญาตรี คือ 3.48 และ 3.25 ตามลำดับ ส่วนค่าเฉลี่ยต่ำสุดเป็นกลุ่มตัวอย่างที่มีวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี คือ 3.21

4. ประสบการณ์ในการทำงาน ผลการค้นพบปรากฏว่า มีความแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญที่ระดับ .05 โดยกลุ่มตัวอย่างที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 1-4 ปี และกลุ่มที่มีประสบการณ์มากกว่า 12 ปี มีค่าเฉลี่ยของความต้องการเท่ากันคือ 3.53 รองลงมาเป็นกลุ่มที่มีประสบการณ์มากกว่า 8-12 ปี คือ มีค่าเฉลี่ย 3.31 และกลุ่มที่มีประสบการณ์มากกว่า 4-8 ปี มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ 3.25

## ตารางที่ 39

การเปรียบเทียบตัวแปรอิสระโดย ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่า t และค่า F  
 ของความต้องการวิธีการพัฒนาครู ของครูและผู้บริหารโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา  
 เขตการศึกษา 3 ในวิธีการใช้โทรทัศน์

ตัวแปรที่เป็นภูมิลำเนา	วิธีการใช้โทรทัศน์			
	$\bar{X}$	S.D.	t	F
เพศ				
ชาย	3.49	1.03		
หญิง	3.68	.92	-1.75	
อายุ				
20-30 ปี	3.59	.98		
มากกว่า 30-40 ปี	3.58	.96		
มากกว่า 40-50 ปี	4.50	.65		4.58*
มากกว่า 50 ปีขึ้นไป	3.27	.90		
วุฒิที่ได้รับ				
ต่ำกว่าปริญญาตรี	3.46	1.05		
ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า	3.66	.93		4.26*
สูงกว่าปริญญาตรี	4.75	.50		
ประสบการณ์ในการทำงาน				
1-4 ปี	3.72	.90		
มากกว่า 4-8 ปี	3.30	1.04		
มากกว่า 8-12 ปี	3.74	.92		4.34*
มากกว่า 12 ปี	3.76	.97		

\*  $p < .05$ 

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
 ไม่ว่ากรณีใดทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 39 ความต้องการวิธีการพัฒนาครูของครูและผู้บริหารโรงเรียนเอกชน  
อาชีวศึกษา เขตการศึกษา 3 ที่มีภูมิลำเนาต่าง ๆ ต่างกัน ในวิธีการโทรทัศน์

ผลการค้นพบ ความต้องการวิธีการพัฒนาครู วิธีการโทรทัศน์ของครูและผู้บริหาร  
มีดังต่อไปนี้

1. เพศ ในกลุ่มตัวอย่างที่มีภูมิลำเนาแตกต่างกัน มีความแตกต่างกันอย่างไม่มี  
นัยสำคัญที่ระดับ .05 โดยมีค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างที่เป็นเพศหญิงสูงกว่าค่าเฉลี่ยของกลุ่ม  
ตัวอย่างที่เป็นเพศชาย คือ 3.68 และ 3.49 ตามลำดับ

2. อายุ ผลการค้นพบปรากฏว่ามีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 เมื่อ  
พิจารณาตามระดับอายุของกลุ่มตัวอย่าง พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุมากกว่า 40-50 ปี มี  
ค่าเฉลี่ยของความต้องการสูงสุด คือ 4.50 รองลงมาเป็นกลุ่มตัวอย่างที่มีอายุ 20-30 ปี  
และกลุ่มอายุมากกว่า 30-40 ปี ซึ่งมีค่าเฉลี่ย 3.59 และ 3.58 ตามลำดับ ส่วนค่าเฉลี่ยต่ำ  
สุดเป็นกลุ่มอายุมากกว่า 50 ปี คือ 3.27

เมื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยในภูมิลำเนาอายุทั้ง 4 กลุ่ม พบว่า มีความแตกต่างกัน  
อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งเอาไว้ในข้อที่ 2.2 ดังนั้นจึงได้ทำ  
การทดสอบค่าเฉลี่ยอายุของกลุ่มตัวอย่างเป็นรายคู่โดยวิธีการของ Scheffé-test พบว่า  
กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุมากกว่า 40-50 ปี มีความต้องการแตกต่างกับกลุ่มอายุมากกว่า 50 ปี  
มีความแตกต่างกับกลุ่มอายุมากกว่า 30-40 ปีและมีความต้องการแตกต่างกับกลุ่มที่มีอายุ  
มากกว่า 20-30 ปี ตามลำดับ

3. วุฒิที่ได้รับ ผลการค้นพบปรากฏว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05  
เมื่อพิจารณาแยกตามระดับของวุฒิที่ได้รับ พบว่า ค่าเฉลี่ยของความต้องการสูงสุดเป็นกลุ่ม  
ตัวอย่างที่มีวุฒิสองกว่าปริญญาตรี รองลงมาเป็นกลุ่มที่มีวุฒิปริญญาตรีหรือเทียบเท่า คือ 4.75  
และ 3.66 ตามลำดับ ส่วนค่าเฉลี่ยต่ำสุดเป็นกลุ่มตัวอย่างที่มีวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี คือ 3.46

เมื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยในภูมิลำเนาวุฒิที่ได้รับทั้ง 3 กลุ่ม พบว่า มีความ  
แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งเอาไว้ในข้อที่ 2.3 ดัง  
นั้นจึงได้ทำการทดสอบค่าเฉลี่ยอายุของกลุ่มตัวอย่างเป็นรายคู่ โดยวิธีการของ Scheffé-test  
พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีวุฒิสองกว่าปริญญาตรีมีความต้องการแตกต่างกับกลุ่มตัวอย่างที่มีวุฒิต่ำกว่า  
ปริญญาตรี

4. ประสิทธิภาพในการทำงาน ผลการค้นพบปรากฏว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 โดยกลุ่มตัวอย่างที่มีประสิทธิภาพในการทำงานมากกว่า 12 ปี มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ 3.76 รองลงมาเป็นกลุ่มที่มีประสิทธิภาพในการทำงานมากกว่า 8-12 ปี และกลุ่มที่มีประสิทธิภาพ 1-4 ปี คือมีค่าเฉลี่ย 3.74 และ 3.72 ตามลำดับ ในขณะที่กลุ่มที่มีประสิทธิภาพมากกว่า 4-8 ปี มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ 3.30

เมื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยในภูมิหลังด้านประสิทธิภาพในการทำงานทั้ง 4 กลุ่ม พบว่ามีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งเอาไว้ในข้อที่ 2.4 ดังนั้น จึงได้ทำการทดสอบค่าเฉลี่ยประสิทธิภาพในการทำงานของกลุ่มตัวอย่างเป็นรายคู่ โดยวิธีการของ Scheffé-test พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีประสิทธิภาพ 1-4 ปี มีความต้องการแตกต่างกับกลุ่มตัวอย่างที่มีประสิทธิภาพมากกว่า 4-8 ปี และกลุ่มตัวอย่างที่มีประสิทธิภาพในการทำงานมากกว่า 8-12 ปี มีความต้องการแตกต่างกับกลุ่มตัวอย่างที่มีประสิทธิภาพมากกว่า 4-8 ปี

#### ตารางที่ 40

สรุปความต้องการวิธีการพัฒนาครูของ โรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา  
เขตการศึกษา 3 โดยเรียงจากระดับความต้องการมากไปหาน้อย  
ใน 10 อันดับแรก

ลำดับที่	วิธีการพัฒนาครู	$\bar{X}$	S.D.
1	การศึกษาเพิ่มเติมพิเศษ	4.15	0.87
2	การเยี่ยมชมกิจการ	4.03	0.87
3	การจัดให้ฝึกงาน	4.00	0.95
4	การฝึกอบรม	4.00	0.85
5	การสัมมนา	3.97	0.86

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

## ตารางที่ 40 (ต่อ)

ลำดับที่	วิธีการพัฒนาครู	$\bar{X}$	S.D.
6	การฝึกงานกับผู้อำนวยการในสถานประกอบการ	3.97	0.91
7	การฝึกการประสานงาน	3.95	0.85
8	การประชุมเชิงปฏิบัติการ	3.89	0.93
9	การสาธิต	3.88	0.85
10	การประชุม	3.86	0.92

## ตารางที่ 41

สรุปความต้องการวิธีการพัฒนาครูของผู้บริหาร โรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา  
เขตการศึกษา 3 โดยเรียงจากระดับความต้องการมากไปหาน้อย  
ใน 10 อันดับแรก

ลำดับที่	วิธีการพัฒนาครู	$\bar{X}$	S.D.
1	การฝึกการประสานงาน	4.20	0.80
2	การฝึกอบรม	4.15	0.74
3	การสัมมนา	4.08	0.88
4	การระดมความคิด	4.06	0.89
5	การศึกษาเพิ่มเติมพิเศษ	4.01	1.06
6	การประชุมเชิงปฏิบัติการ	3.99	0.79

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 41 (ต่อ)

ลำดับที่	วิธีการพัฒนาครู	$\bar{X}$	S.D.
7	การเยี่ยมชม	3.99	0.86
8	การจัดให้ฝึกงาน	3.98	0.89
9	การฝึกหัดแก้ปัญหา	3.97	0.72
10	การประชุม	3.95	0.86

ตารางที่ 42

แสดงวิธีการพัฒนาครูของครูกับผู้บริหาร โรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา  
เขตการศึกษา 3 มีความแตกต่างกันในลำดับที่ต้องการ

ครู		วิธีการพัฒนาครู	ผู้บริหาร	
ลำดับที่	$\bar{X}$		$\bar{X}$	ลำดับที่
1	4.15	- การศึกษาเพิ่มเติมพิเศษ	4.01	5
2	4.03	- การเยี่ยมชมกิจการ	3.99	7
3	4.00	- การจัดให้ฝึกงาน	3.98	8
4	4.00	- การฝึกอบรม	4.15	2
5	3.97	- การสัมมนา	4.08	3
6	3.97	- การฝึกงานกับผู้ชำนาญในสถานประกอบการ	3.81	14
7	3.95	- การฝึกการประสานงาน	4.20	1

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

## ตารางที่ 42 (ต่อ)

ครู		วิธีการพัฒนาครู	ผู้บริหาร	
ลำดับที่	$\bar{X}$		$\bar{X}$	ลำดับที่
8	3.89	- การประชุมเชิงปฏิบัติการ	3.99	6
9	3.88	- การสาธิต	3.87	12
10	3.86	- การประชุม	3.95	10

จากตารางพบว่า 10 ลำดับของความถี่ความต้องการวิธีการพัฒนาครูของครูโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา เขตการศึกษา 3 ก็ตรงกับความต้องการวิธีการพัฒนาครูของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา เขตการศึกษา 3 ถึง 8 วิธีการ

## ตารางที่ 43

สรุปความต้องการวิธีการพัฒนาครูของครูกับผู้บริหาร โรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา  
เขตการศึกษา 3 ที่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05

วิธีการพัฒนาครู	ครู		ผู้บริหาร		t
	$\bar{X}$	SD.	$\bar{X}$	SD.	
1. การอภิปราย	3.49	.92	3.72	.87	- 2.14*
2. การมอบหมายงานพิเศษ	3.36	.96	3.70	1.01	- 2.72*
3. การฝึกหัดแก้ปัญหา	3.71	.88	3.97	.72	- 2.70*
4. การฝึกการประสานงาน	3.95	.85	4.20	.81	- 2.50*
5. การทำวิจัย	3.35	1.00	3.65	1.07	- 2.29*

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

## ตารางที่ 44

สรุปความต้องการวิธีการพัฒนาครูของครูและผู้บริหารที่มีความแตกต่างกัน  
อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 จำแนกตามเพศ

วิธีการพัฒนาครู	เพศ				t
	ชาย		หญิง		
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
1. การฟังคำบรรยาย	3.70	.91	3.42	.97	2.57*
2. การศึกษาเฉพาะกรณี	3.60	1.03	3.41	.97	1.95*
3. การจัดทัศนศึกษา	3.65	.99	3.94	.99	- 2.55*
4. การเลือกแบบพฤติกรรม	3.17	.93	2.81	1.05	3.20*
5. การสอน โดยครูพิเศษ	3.46	1.05	3.82	.93	- 3.13*
6. ใช้เทปบันทึกเสียง	3.23	1.04	3.50	.93	- 2.29*

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

## ตารางที่ 45

สรุปความต้องการวิธีการพัฒนาครูของครูและผู้บริหารที่มีความแตกต่างกัน

อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 จำแนกตามอายุ

วิธีการพัฒนาครู	อายุ (ปี)				F
	20-30	มากกว่า 30-40	มากกว่า 40-50	มากกว่า 50	
1. การฟังคำบรรยาย	3.52	3.50	4.29	3.36	3.14*
2. การสัมมนา	4.06	3.92	4.64	3.27	6.06*
3. การอภิปราย	3.64	3.41	4.14	3.45	3.85*
4. การจัดให้ฝึกงาน	4.16	3.85	4.07	3.36	4.53*
5. การทดลองปฏิบัติงาน	3.94	3.72	4.36	3.18	5.42*
6. การศึกษาเพิ่มเติม พิเศษ	4.16	4.09	4.57	3.27	4.48*
7. การเรียนจากบท เรียนสำเร็จรูป	3.34	3.07	4.29	2.64	8.17*
8. การประชุมย่อย ระหว่างรับประทานอาหาร กลางวัน	2.86	3.05	3.79	3.09	3.15*
9. การจัดรายวิชาให้ เข้าเรียน	3.46	3.31	4.21	3.00	4.01*
10. การแสดงบทบาท สมมติ	3.43	3.08	3.86	2.73	4.88*
11. การเลียนแบบ พฤติกรรม	3.10	2.75	3.86	2.91	6.98*

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 45 (ต่อ)

วิธีการพัฒนาครู	อายุ (ปี)				F
	20-30	มากกว่า 30-40	มากกว่า 40-50	มากกว่า 50	
12. การสาธิต	4.07	3.65	4.21	3.64	7.56*
13. การเยี่ยมชมกิจการ	4.11	3.94	4.36	3.45	3.33*
14. การจัดกิจกรรมรายบุคคล	3.46	3.40	4.00	2.73	3.23*
15. การฝึกการประสานงาน	3.97	4.04	4.57	3.73	2.64*
16. โครงการแลกเปลี่ยนครู	3.22	2.85	3.93	2.55	7.20*
17. การใช้ภาพยนตร์และวีดีโอ	3.88	3.65	4.21	3.45	3.18*
18. การใช้เทปบันทึกเสียง	3.45	3.32	3.93	2.91	2.72*
19. การใช้โทรทัศน์	3.59	3.58	4.50	3.27	4.58*

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

## ตารางที่ 46

สรุปความต้องการวิธีการพัฒนาครูของครูและผู้บริหารที่มีความแตกต่างกัน

อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 จำแนกตามวุฒิที่ได้รับ

วิธีการพัฒนาครู	วุฒิที่ได้รับ			F
	ต่ำกว่าปริญญาตรี	ปริญญาตรี	สูงกว่าปริญญาตรี	
1. การประชุมเชิงปฏิบัติการ	3.92	3.89	5.00	3.03*
2. การศึกษาเพิ่มเติมพิเศษ	3.93	4.17	5.00	4.03*
3. การระดมความคิด	4.03	3.84	5.00	4.68*
4. การเรียนจากบทเรียนสำเร็จรูป	3.18	3.24	4.50	3.10*
5. การจัดรายวิชาให้เข้าเรียน	3.57	3.31	5.00	6.96*
6. การจัดทัศนศึกษา	3.91	3.77	5.00	3.57*
7. การเลียนแบบพฤติกรรม	3.09	2.90	4.75	7.54*
8. การเยี่ยมชมกิจการ	4.12	3.96	5.00	3.80*
9. การวิจัย	3.49	3.38	5.00	5.21*
10. การใช้ภาพยนตร์และวีดีโอ	3.62	3.82	5.00	5.22*
11. การใช้โทรทัศน์	3.46	3.66	4.75	4.26*

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

## ตารางที่ 47

สรุปความต้องการวิธีการพัฒนาครูของครูและผู้บริหารที่มีความแตกต่างกัน  
อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน

วิธีการพัฒนาครู	ประสบการณ์ในการทำงาน (ปี)				F
	1-4	มากกว่า 4 - 8	มากกว่า 8 -12	มากกว่า 12	
1. การฟังคำบรรยาย	3.50	3.64	3.27	3.83	3.82*
2. การจัดให้ฝึกงาน	4.10	4.13	3.89	3.61	4.36*
3. การทดลองปฏิบัติ งาน	4.00	3.76	3.82	3.57	2.96*
4. การฝึกกับผู้ชำนาญ ในสถานประกอบการ	4.06	3.85	4.03	3.62	3.19*
5. การระดมความคิด	3.98	3.72	4.11	3.82	3.08*
6. การประชุมย่อย ระหว่างรับประทานอาหาร กลางวัน	2.93	2.76	3.20	3.22	2.94*
7. การมอบหมายงาน พิเศษ	3.47	3.24	3.52	3.71	2.66*
8. การศึกษาจาก เอกสารที่พิมพ์แจก	3.63	3.19	3.26	3.34	3.68*
9. การศึกษาเฉพาะกรณี	3.75	3.32	3.43	3.49	4.25*
10. การแสดงบทบาท สมมติ	3.62	3.14	3.07	3.02	6.18*
11. การสาธิต	4.05	3.86	3.82	3.57	3.87*

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

## ตารางที่ 47 (ต่อ)

วิธีการพัฒนาครู	ประสบการณ์ในการทำงาน (ปี)				F
	1-4	มากกว่า 4 - 8	มากกว่า 8 -12	มากกว่า 12	
12. การเชื่อมชมกิจการ	4.22	3.86	4.11	3.73	5.22*
13. การฝึกหัดแก้ปัญหา	3.96	3.52	3.75	3.88	4.83*
14. การฝึกการประสานงาน	4.06	3.78	4.20	4.06	3.71*
15. การวิจัย	3.67	3.14	3.42	3.42	4.47*
16. โครงการแลกเปลี่ยนครู	3.39	2.81	3.09	2.76	6.69*
17. การใช้ภาพยนต์และวีดีโอ	4.04	3.51	3.69	3.88	6.19*
18. การใช้โทรทัศน์	3.72	3.30	3.74	3.76	4.34*

ตอนที่ 4 เป็นข้อมูลที่แสดงเหตุผลในการเลือกวิธีการพัฒนาครูแต่ละวิธีการของครู และผู้บริหารโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา เขตการศึกษา 3 ได้นำเสนอในตารางที่ 48

## ตารางที่ 48

แสดงเหตุผลในการเลือกวิธีการพัฒนาครูแต่ละวิธีการของครู และผู้บริหาร

โรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา เขตการศึกษา 3

วิธีการพัฒนา	เหตุผลที่เลือก	ความถี่
1. การบรรยาย	1. ได้เนื้อหาสาระมาก 2. ประหยัดเวลา 3. ประหยัดค่าใช้จ่าย 4. เป็นวิธีที่สะดวก และง่าย 5. ถ่ายทอดเนื้อหาได้เร็ว	35 13 12 10 17
2. การประชุม	1. ได้โอกาสปรึกษาหารือกัน 2. รับทราบแนวทางการปฏิบัติให้ไปในทิศทางเดียวกัน 3. ทราบความเคลื่อนไหวของหน่วยงาน 4. ชี้แจงข้อเท็จจริง 5. แบ่งภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ	12 14 7 16 8
3. การสัมมนา	1. มีโอกาสแสดงข้อคิดเห็น 2. นำความรู้มาประยุกต์ในการปฏิบัติงาน 3. มีความมั่นใจสูงขึ้น 4. ใช้เวลาไม่มากเกินไป	47 31 6 11

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

## ตารางที่ 48 (ต่อ)

วิธีการพัฒนา	เหตุผลที่เลือก	ความถี่
4. การอภิปราย	1. มีโอกาสแสดงความคิดเห็นและซักถามปัญหาได้	43
	2. นำความรู้ ข้อสรุปไปใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติงาน	30
5. การจัดให้ฝึกงาน	1. มีทักษะ ประสบการณ์เพิ่มขึ้นจากการปฏิบัติ	24
	2. มีความชำนาญ ความเชี่ยวชาญเพิ่มขึ้น เนื่องจากมีประสบการณ์ตรงในการทำงาน	54
	3. เพิ่มความเชื่อมั่นให้แก่ตัวเอง	14
6. การหมุนเวียนตำแหน่ง	1. มีความสามารถ ชำนาญงานหลายหน้าที่	27
	2. มีความกระตือรือร้น ลดความเบื่อหน่าย	27
	3. เลือกคนที่เหมาะสมได้ง่าย	9
	4. มีการแข่งขันกันทำงาน ผลงานมีประสิทธิภาพ	5
7. การทดลองการปฏิบัติงาน	1. ได้ศึกษางาน ในตำแหน่งหน้าที่รับผิดชอบ ทำให้มีประสบการณ์ แก้ปัญหาได้	24
	2. มองเห็นความสามารถของบุคลากร ได้ชัดเจน	19
	3. บุคลากรเองจะทราบความถนัดของตนเอง	20
	4. มีโอกาสได้รับคำแนะนำในระหว่างการ ปฏิบัติหน้าที่ทดลองงาน	5

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

## ตารางที่ 48 (ต่อ)

วิธีการพัฒนา	เหตุผลที่เลือก	ความถี่
8. การฝึกกับผู้อำนวยการใน สถานประกอบการ	1. มีความเชี่ยวชาญ มีทักษะเพิ่มขึ้น เนื่องจาก ได้รับประสบการณ์ตรงที่ถูกต้อง	15
9. การประชุมเชิงปฏิบัติการ	1. ได้ลงมือปฏิบัติจริง นำความรู้ไปประยุกต์ ใช้งานได้	29
10. การศึกษาต่อเพิ่มเติม พิเศษ	1. ได้ความรู้อย่างกว้างขวาง ทันเหตุการณ์ 2. นำเอาทฤษฎี หลักการมาประยุกต์ใช้งานได้	15 10
11. การระดมความคิด	1. กระตุ้นก่อให้เกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ 2. รับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น และนำมา วิเคราะห์ตัดสินใจ แล้วนำมาเป็นแนวทาง ปฏิบัติ	18 15
	3. ใช้เวลาไม่มากนัก	2
12. การเรียนจากแบบเรียน สำเร็จรูป	1. สามารถศึกษาไปตามความสมัครใจของ ตนเอง ก่อให้เกิดความกระตือรือร้น 2. สามารถศึกษาในเวลาใดก็ได้และทบทวนได้	13 10

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

## ตารางที่ 48 (ต่อ)

วิธีการพัฒนา	เหตุผลที่เลือก	ความถี่
13. การประชุมย่อยระหว่าง รับประทานอาหาร กลางวัน	1. ใช้เวลาน้อย เป็นกันเอง	15
	2. สามารถแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกัน ได้ มีปัญหอะไรนำมาคุยกันได้ ทาข้อสรุปไป แก้ปัญหา	17
14. การมอบหมายงานพิเศษ	1. เป็นการสร้างขวัญกำลังใจให้ผู้ร่วมงาน	8
	2. เป็นการกระจายอำนาจ ทำให้งานเสร็จเร็ว ยิ่งขึ้น	4
	3. เป็นงานที่ท้าทายกับความสามารถของ ผู้ร่วมงาน	10
	4. ฝึกให้ผู้ร่วมงานมีความเชื่อมั่นในตนเอง	2
15. การศึกษาจากเอกสาร ที่พิมพ์แจก	1. ช่วยให้มีความรู้ ได้รับข่าวสารใหม่ ๆ	9
	2. สามารถอ่านเวลาใดก็ได้	10
	3. ประหยัดค่าใช้จ่าย	8
	4. ทราบความเคลื่อนไหวของเหตุการณ์ต่าง ๆ ได้	4

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

## ตารางที่ 48 (ต่อ)

วิธีการพัฒนา	เหตุผลที่เลือก	ความถี่
16. การจัดรายวิชาให้ เข้าเรียน	1. กระตุ้นให้เกิดความกระตือรือร้นในการเรียน รู้อะไร 2. จัดให้ตรงกับความต้องการของบุคลากร 3. จัดเสริมความรู้บางสาขา เพื่อนำมาเสริม สร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	5 4 7
17. การศึกษาเฉพาะกรณี	1. ได้เรียนรู้ ทฤษฎี หลักการ เพื่อนำไปใช้ ตัดสินใจ แก้ปัญหาที่เกิดขึ้นได้ 2. นำไปเป็นแนวทางในการปฏิบัติงาน	9 10
18. การแสดงบทบาทสมมติ	1. เข้าใจหลักการ ทฤษฎี ได้ดียิ่งขึ้น 2. ทำให้การเรียนรู้ไม่เกิดความเบื่อหน่ายและ นำไปประยุกต์ใช้ในการแก้ปัญหาในการปฏิบัติ งานได้	8 6
19. การจัดทัศนศึกษา	1. มีโอกาสไปเห็นจากของจริง ได้รับ ประสบการณ์ใหม่ นำไปประยุกต์ใช้ใน การเรียนการสอน 2. สนุกสนาน คลายเครียด สร้างบรรยากาศที่ เป็นกันเอง	10 11

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

## ตารางที่ 48 (ต่อ)

วิธีการพัฒนา	เหตุผลที่เลือก	ความถี่
20. การเลียนแบบพฤติกรรม	1. เมื่อมีแบบที่ดี ควรปรับตามได้ เพื่อไปสู่ในสิ่งที่ดีกว่า	9
	2. เป็นการสร้างภาพพจน์ที่ดี มีทัศนคติที่ดี	6
	3. ประหยัดค่าใช้จ่าย	3
21. การฝึกอบรม	1. ได้รับความรู้แปลกใหม่	12
	2. นำหลักการต่าง ๆ ไปประยุกต์ใช้กับการทำงาน	11
	3. ช่วยเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมไปในทางที่ดีขึ้น	4
22. การสอนโดยครูพิเศษ	1. มีความรู้ ความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน	11
	2. รู้วิธีการ เทคนิคต่าง ๆ ได้อย่างดีและทันสมัย	5
23. การสาธิต	1. สังเกตจากการปฏิบัติของผู้เชี่ยวชาญอย่างใกล้ชิด	18
	2. ความรู้ที่ได้รับถูกต้อง	15
24. การเยี่ยมชมกิจการ	1. ได้สังเกตสิ่งต่าง ๆ ด้วยตนเอง	15
	2. สามารถนำเอาแนวคิดที่ดี สิ่งที่ดีมาประยุกต์ใช้ในการเรียนการสอนของตนเอง	18

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

## ตารางที่ 48 (ต่อ)

วิธีการพัฒนา	เหตุผลที่เลือก	ความถี่
25. การจัดกิจกรรมรายบุคคล	1. เพิ่มทักษะและเพิ่มประสบการณ์ให้กับตนเอง	11
	2. สร้างความเชื่อมั่นให้กับตนเองมากยิ่งขึ้น	5
26. การเล่นเกมส์	1. นำหลักการ ทฤษฎีต่าง ๆ มาทำการตัดสินใจ ช่วยแก้ปัญหาเฉพาะหน้า	10
	2. สร้างความเข้าใจต่อกัน เป็นกันเองและมีความสามัคคี	13
27. การฝึกหัดแก้ปัญหา	1. ทำให้เป็นคนที่มีหลักการ มีเหตุผล	11
	2. กล้าตัดสินใจ รู้จักการวางแผนงาน และทำงานอย่างมีลำดับขั้นตอน	9
	3. ช่วยแบ่งเบาภาระของผู้บริหารได้	3
	4. เพิ่มความเชื่อมั่นให้กับตนเอง	4
28. การฝึกการประสานงาน	1. ช่วยให้การดำเนินงานเป็นระบบ	5
	2. มีการรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน	10
	3. มีความร่วมมือกัน มีทัศนคติที่ดีต่อกัน	15
29. การทำวิจัย	1. ช่วยให้อุ้ใจถึงปัญหาที่เกิดขึ้น	4
	2. รู้จักการวางแผนในการทำงาน และนำผลมาใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติงาน	7

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

## ตารางที่ 48 (ต่อ)

วิธีการพัฒนา	เหตุผลที่เลือก	ความถี่
30. โครงการ แลกเปลี่ยนครู	1. การเปลี่ยนแปลงสถานที่ทำงาน ทำให้มีความ กระตือรือร้นอยู่ตลอดเวลา	8
	2. ก่อให้เกิดความสามัคคี และความคิดสร้าง สรรค์ที่ดี ๆ	15
31. การใช้ภาพยนตร์และ วีดีโอ	1. ศึกษาได้ง่ายเลือกเวลาได้ตามความต้องการ และสามารถทบทวนได้	15
	2. ประหยัดงบประมาณ	12
	3. ความรู้กว้างขวาง ทันสมัย นำมาประยุกต์ ใช้ในการทำงานได้	5
32. การใช้เทปบันทึกเสียง	1. สะดวกในการศึกษา	6
	2. เลือกเวลาได้ตามต้องการ	8
	3. ทบทวนได้	5
33. การใช้โทรทัศน์	1. ศึกษากันได้โดยทั่วไป	3
	2. สาระความรู้ ทันต่อเหตุการณ์ ทันสมัย	2

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 48 แสดงเหตุผลในการเลือกวิธีการพัฒนาครูแต่ละวิธีการของครูและผู้บริหารโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา เขตการศึกษา 3

สำหรับข้อมูลที่นำมาเสนอนั้น จะเสนอในทางบวก คือ นำเหตุผลในการเลือกวิธีการพัฒนาครูตั้งแต่ความต้องการระดับปานกลาง ไปถึงระดับความต้องการมากที่สุด และตัวเลขที่อยู่ในวงเล็บหลังเหตุผลของแต่ละวิธีการ คือ ความถี่หรือจำนวนกลุ่มตัวอย่างที่ตอบเหตุผลเหล่านั้นมาในแบบสอบถาม ดังนี้

1. การบรรยาย เหตุผลที่มากที่สุด คือ ได้เนื้อหามาก (35) ถ่ายทอดเนื้อหาได้เร็ว (17) และประหยัดเวลา (13)
2. การประชุม เหตุผลที่มากที่สุด คือ ชี้แจงข้อเท็จจริง (16) ทราบนโยบายการปฏิบัติงานไปในทางเดียวกัน (14)
3. การสัมมนา เหตุผลที่มากที่สุด คือ มีโอกาสได้แสดงความคิดเห็น (47) และนำความรู้มาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน (31)
4. การอภิปราย เหตุผลที่มากที่สุด คือ มีโอกาสแสดงความคิดเห็น และซักถามปัญหาได้ (43) และนำความรู้ ข้อสรุปไปใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติงาน (30)
5. การจัดให้ฝึกงาน เหตุผลที่มากที่สุด คือ ต้องการความชำนาญความเชี่ยวชาญเพิ่มขึ้น เนื่องจากมีประสบการณ์ตรงจากการทำงาน (54)
6. การหมุนเวียนตำแหน่ง เหตุผลที่มากที่สุด คือ มีความสามารถสูง ทำงานได้หลายหน้าที่ (27) และมีความกระตือรือร้น ลดความเบื่อหน่าย (27)
7. การทดลองการปฏิบัติงาน เหตุผลที่มากที่สุด คือ ได้มีโอกาสศึกษางานในตำแหน่งที่ได้รับมอบหมาย (24) ช่วยให้ทราบว่าตนเองมีความถนัดอย่างไร (20)
8. การฝึกกับผู้ชำนาญในสถานประกอบการ เหตุผลที่มากที่สุด คือ มีทักษะเพิ่มขึ้น และประสบการณ์ตรงที่ถูกต้อง (15)
9. การประชุมเชิงปฏิบัติการ เหตุผลที่มากที่สุด คือ ได้รับความรู้ทฤษฎีแล้วได้โอกาสลงมือปฏิบัติจริง (29)
10. การศึกษาต่อเพิ่มเติมพิเศษ เหตุผลที่มากที่สุด คือ ได้รับความรู้อย่างกว้างขวางกับเหตุการณ์ (15) และนำทฤษฎีมาประยุกต์ใช้ในการทำงานได้ (10)

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

11. การระดมความคิด เหตุผลที่มากที่สุด คือ กระตุ้นก่อให้เกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ (18) และรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น และนำมาวิเคราะห์ตัดสินใจ แล้วนำมาเป็นแนวทางปฏิบัติ (15)
12. การเรียนจากแบบเรียนสำเร็จรูป เหตุผลที่มากที่สุด คือ ศึกษาได้ตามความสมัครใจของตนเอง (13) และศึกษาในเวลาใดก็ได้ ทบทวนได้ (10)
13. การประชุมย่อยระหว่างรับประทานอาหารกลางวัน เหตุผลที่มากที่สุด คือ แลกเปลี่ยนความคิดเห็นกัน ได้มีปัญหาอะไรนำมาคุยกัน (17) และใช้เวลาไม่ย (15)
14. การมอบหมายงานพิเศษ เหตุผลที่มากที่สุด คือ เป็นการท้าทายกับความสามารถของผู้ร่วมงาน (10) และเป็นการสร้างขวัญกำลังใจให้กับผู้ร่วมงาน (8)
15. การศึกษาจากเอกสารที่พิมพ์แจก เหตุผลที่มากที่สุด คือ อ่านได้สะดวกเวลาใดก็ได้ (10) และช่วยให้มีความรู้ ได้รับข่าวสารใหม่ ๆ
16. การจัดรายวิชาให้เข้าเรียน เหตุผลที่มากที่สุด คือ จัดเสริมความรู้ ความสามารถ เพื่อนำมาเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน (7) และกระตุ้นให้เกิดความกระตือรือร้นในการเรียนรู้ (5)
17. การศึกษาเฉพาะกรณี เหตุผลที่มากที่สุด คือ นำไปเป็นแนวทางในการปฏิบัติงานได้ และได้เรียนรู้ทฤษฎี หลักการ เพื่อนำไปใช้แก้ปัญหาได้ (9)
18. การแสดงบทบาทสมมติ เหตุผลที่มากที่สุด คือ เข้าใจหลักการ ทฤษฎีได้ง่ายยิ่งขึ้น (8) และการเรียนรู้เข้าใจง่าย นำไปประยุกต์ใช้แก้ปัญหาในการทำงานได้ (6)
19. การจัดทัศนศึกษา เหตุผลที่มากที่สุด คือ สนุกสนานสร้างบรรยากาศที่เป็นกันเอง (11) และมีโอกาสไปเห็นของจริง (10)
20. การเลียนแบบพฤติกรรม เหตุผลที่มากที่สุด คือ มีแบบอย่างที่ดี ก็ควรปรับตามได้ เพื่อไปสู่สิ่งที่ดีกว่า (9) และเป็นการสร้างภาพพจน์ที่ดี มีทัศนคติที่ดี (6)
21. การฝึกอบรม เหตุผลที่มากที่สุด คือ ได้รับความรู้แปลกใหม่ (12) นำหลักการต่าง ๆ ไปประยุกต์ใช้กับการทำงาน (11)

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

22. การสอนโดยครูพิเศษ เหตุผลที่มากที่สุด คือ ได้ความรู้ ความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน (11) และรู้วิธีการเทคนิคต่าง ๆ ได้อย่างดีและทันสมัย (5)
23. การสาธิต เหตุผลที่มากที่สุด คือ ได้ดูจากการปฏิบัติของผู้เชี่ยวชาญอย่างใกล้ชิด (18) และได้รับความรู้ที่ถูกต้อง (15)
24. การเยี่ยมชมกิจการ เหตุผลที่มากที่สุด คือ สามารถนำเอาแนวคิดที่ดีมาประยุกต์ใช้ในการเรียนการสอน (18) สร้างเสริมประสบการณ์ให้กับตัวเอง (15)
25. การจัดกิจกรรมรายบุคคล เหตุผลที่มากที่สุด คือ เพิ่มทักษะและเพิ่มประสบการณ์ให้กับตนเอง (11) และสร้างความเชื่อมั่นให้กับตนเอง (5)
26. การเล่นเกม เหตุผลที่มากที่สุด คือ สร้างความเข้าใจต่อกันเป็นกันเอง (13) และนำทฤษฎีต่าง ๆ มาทำการตัดสินใจช่วยแก้ปัญหาเฉพาะหน้า (10)
27. การฝึกหัดแก้ปัญหา เหตุผลที่มากที่สุด คือ ช่วยให้เป็นคนที่มีหลักการ มีเหตุผล (11) และกล้าตัดสินใจ รู้จักการวางแผนงาน (9)
28. การฝึกการประสานงาน เหตุผลที่มากที่สุด คือ มีความร่วมมือ มีทัศนคติที่ดีต่อกัน (15) และมีการรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน (10)
29. การทำวิจัย เหตุผลที่มากที่สุด คือ รู้จักการวางแผนในการทำงาน และนำผลมาใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติงาน (7) และเข้าใจถึงสาเหตุของปัญหาที่เกิดขึ้น
30. โครงการแลกเปลี่ยนครู เหตุผลที่มากที่สุด คือ ก่อให้เกิดความสามัคคีและความคิดสร้างสรรค์ที่ดี ๆ (15) และการเปลี่ยนแปลงสถานที่ทำงานทำให้มีความกระตือรือร้นอยู่ตลอดเวลา (8)
31. การใช้ภาพยนตร์และวีดีโอ เหตุผลที่มากที่สุด คือ เลือกเวลาได้ตามความต้องการ ทบทวนได้ (15) และประหยัดงบประมาณ (12)
32. การใช้เทปบันทึกเสียง เหตุผลที่มากที่สุด คือ เลือกเวลาได้ตามความต้องการ (8) และสะดวกในการศึกษา (6)
33. การใช้โทรทัศน์ เหตุผลที่มากที่สุด คือ ศึกษากันได้ทั่วไป (3) และสาระเนื้อหาความรู้ ทันเหตุการณ์และทันสมัย (2)

## สรุปผลการวิจัย อภิปรายและข้อเสนอแนะ

ในบทนี้ได้เสนอวัตถุประสงค์ของการวิจัย วิธีดำเนินการวิจัย สรุปผลการวิจัย  
อภิปรายผลการวิจัยและข้อเสนอแนะ

### วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาความต้องการวิธีการพัฒนาครู ของครู กับผู้บริหาร โรงเรียนเอกชน  
อาชีวศึกษา เขตการศึกษา 3
2. เพื่อเปรียบเทียบความต้องการของครูและผู้บริหาร โรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา  
เขตการศึกษา 3 เกี่ยวกับวิธีการพัฒนาครู ในเรื่องเพศ อายุ วุฒิที่ได้รับ และประสบการณ์ใน  
การทำงาน

### วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ประกอบด้วยบุคลากร 2 กลุ่ม ได้แก่ ผู้บริหาร  
โรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา เขตการศึกษา 3 โดยใช้เป็นตัวอย่างทั้งหมด จำนวน 90 คน  
และครูโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา เขตการศึกษา 3 จำนวน 935 คน การเลือกขนาด  
ของตัวอย่าง โดยการสุ่มแบบง่ายที่กำหนดของ Krejcie MORGAN ได้จำนวน 274 คน

## เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามความต้องการของครู และผู้บริหาร ในวิธีการพัฒนาครูโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา เขตการศึกษา 3 ซึ่งเป็นแบบสอบถาม ประกอบด้วย 2 ตอน คือ

ตอนที่ 1 เป็นข้อคำถามเกี่ยวกับสถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นแบบเลือกตอบ (Check List)

ตอนที่ 2 เป็นข้อคำถามเกี่ยวกับความต้องการวิธีการพัฒนาครูใน 33 วิธีการ มีลักษณะเป็นแบบประมาณค่า รวมทั้งหมด 33 ข้อ พร้อมทั้งบอกเหตุผลในการที่เลือก

### การสร้างเครื่องมือ

1. ผู้วิจัยได้ศึกษาดาราศาสตร์ เอกสาร งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับวิธีการพัฒนาบุคลากร โดยนำเอาหลักการ ทฤษฎี มาปรับใช้กับวิธีการพัฒนาครู
2. ผู้วิจัยสร้างแบบสอบถามเกี่ยวกับความต้องการวิธีการพัฒนาครู ของครู และผู้บริหาร โดยใช้หลักการของ เมธี บิลันธานนท์ เป็นแนวทางในการสร้างเครื่องมือ

### การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ ผู้วิจัยทำการตรวจสอบคุณภาพ 2 ด้าน ต่อไปนี้

1. ความเที่ยงตรงของเนื้อหา (Content Validity) โดยนำแบบสอบถามให้ผู้เชี่ยวชาญช่วยตรวจแก้ไขให้เกิดความเที่ยงตรง 4 ท่าน ก่อนที่จะนำไปสอบถาม
2. ความเชื่อมั่น (Reliability) โดยทดลองใช้กับผู้บริหารและครูโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา เขตการศึกษา 3 ที่มีใช้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 60 คน แล้วนำแบบสอบถามมาคำนวณหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ของ Cronbach ซึ่งคำนวณได้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา เท่ากับ 0.89

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

## การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้ทำการวิจัยได้ไปแจกและเก็บแบบสอบถามด้วยตนเอง จำนวน 364 ฉบับ ได้รับคืน 331 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 90.93 โดยแยกเป็นแบบสอบถามที่แจกแก่ผู้บริหาร จำนวน 90 ฉบับ ได้รับคืน 90 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 แบบสอบถามที่แจกแก่ครู จำนวน 274 ฉบับ ได้รับคืน 241 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 87.96

### การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลทำโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS (Statistical Package for the Social Sciences) โดย

1. ข้อมูลเกี่ยวกับสภาพภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ใช้การคำนวณร้อยละ (Percentage)
2. ข้อมูลเกี่ยวกับความต้องการวิธีการพัฒนาครู ของครูกับผู้บริหาร ใช้การคำนวณค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) และทดสอบความแตกต่างโดยใช้ค่า  $t$
3. การเปรียบเทียบความต้องการวิธีการพัฒนาครู ของครูและผู้บริหาร แยกตามตัวแปรอิสระ ใช้การคำนวณค่าเฉลี่ย (Mean) ทดสอบความแตกต่างโดยใช้ค่า  $t$  และค่า  $F$

### สรุปผลการวิจัย

จากการตอบแบบสอบถามของครู และผู้บริหาร โรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา เขตการศึกษา 3 สามารถสรุปข้อมูลที่ได้ ดังนี้

1. รายละเอียดของผู้ตอบแบบสอบถาม
  - 1.1 ครู

ครูส่วนมากในโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา เขตการศึกษา 3 เป็นเพศหญิง มีอายุอยู่ในช่วง 20-30 ปี วุฒิการศึกษา อยู่ในระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่า และประสบการณ์ในการทำงาน อยู่ระหว่าง 1-4 ปี

## 1.2 ผู้บริหาร

ผู้บริหารส่วนมากในโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา เขตการศึกษา 3 เป็นเพศหญิงมีอายุอยู่ในช่วงมากกว่า 30-40 ปี วุฒิการศึกษา อยู่ในระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่า และประสบการณ์ในการทำงาน อยู่ระหว่าง 1-4 ปี

2. ความต้องการวิธีการพัฒนาครู ของครูกับผู้บริหาร โรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา เขตการศึกษา 3 สรุปได้ดังนี้

2.1 ความต้องการวิธีการพัฒนาครู ของครู โรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา เขตการศึกษา 3 มีความต้องการวิธีการศึกษาต่อเพิ่มเติมในลำดับแรก รองลงมาคือ การเยี่ยมชมกิจการ การจัดให้ฝึกงาน การฝึกอบรม และการสัมมนา ตามลำดับ เป็นต้น ซึ่งครูมีความต้องการวิธีการพัฒนาครูอยู่ในระดับมาก 18 วิธีการ และระดับปานกลาง 15 วิธีการ

2.2 ความต้องการวิธีการพัฒนาครู ของผู้บริหาร โรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา เขตการศึกษา 3 มีความต้องการวิธีการฝึกการประสานงานในลำดับแรก รองลงมาคือ การฝึกอบรม การสัมมนา การระดมความคิด และการศึกษาต่อเพิ่มเติมตามลำดับ เป็นต้น ซึ่งผู้บริหารมีความต้องการวิธีการพัฒนาครู อยู่ในระดับมาก 23 วิธีการ และระดับปานกลาง 10 วิธีการ

2.3 ความต้องการวิธีการพัฒนาครูของครูกับผู้บริหาร โรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา เขตการศึกษา 3 มีความแตกต่างกันในลำดับที่ต้องการ คือ ในวิธีการพัฒนาครู 10 วิธีการแรกของครู จะไปตรงกับความต้องการวิธีการพัฒนาครูของผู้บริหารถึง 8 วิธีการ คือ การศึกษาเพิ่มเติมพิเศษ การเยี่ยมชมกิจการ การจัดให้ฝึกงาน การอบรม การสัมมนา การฝึกการประสานงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ และการประชุม

2.4 เปรียบเทียบความต้องการวิธีการพัฒนาครูแต่ละวิธีการระหว่างครูกับผู้บริหาร โรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา เขตการศึกษา 3

ระดับความต้องการวิธีการพัฒนาครูแต่ละวิธีการของผู้บริหาร ส่วนใหญ่ สูงกว่าระดับความต้องการวิธีการพัฒนาครู ของครู และระดับความต้องการอยู่ในระดับมาก รองลงมาคือ ระดับปานกลาง ซึ่งมีความต้องการวิธีการพัฒนาครูที่แตกต่างกันอยู่ 5 วิธีการ คือ การอภิปราย การมอบหมายงานพิเศษ การฝึกหัดแก้ปัญหา การฝึกการประสานงาน และการวิจัย

3. เปรียบเทียบความต้องการวิธีการพัฒนาครูของครูและผู้บริหารโรงเรียน เอกชนอาชีวศึกษา เขตการศึกษา 3 แยกตามตัวแปรอิสระได้ดังนี้

### 3.1 วิธีฟังคำบรรยาย

พบว่า ครูและผู้บริหาร มีความต้องการวิธีฟังคำบรรยายแตกต่างกัน ในกลุ่มเพศ อายุ และประสบการณ์ในการทำงาน ผลการทดสอบสมมติฐาน ปรากฏว่า สอดคล้องกับข้อสมมติฐานในข้อ 2.1, 2.2, และข้อ 2.4

### 3.2 วิธีการประชุม

พบว่า ครูและผู้บริหาร มีความต้องการวิธีการประชุมไม่แตกต่างกัน ผลการทดสอบสมมติฐาน ปรากฏว่า ปฏิเสธสมมติฐาน

### 3.3 วิธีการสัมมนา

พบว่า ครูและผู้บริหาร มีความต้องการวิธีการสัมมนาแตกต่างกัน ในกลุ่มของอายุ ผลการทดสอบสมมติฐานปรากฏว่า สอดคล้องกับข้อสมมติฐานข้อ 2.2

### 3.4 วิธีการอภิปราย

พบว่า ครูและผู้บริหาร มีความต้องการวิธีการอภิปรายแตกต่างกัน ในกลุ่มของอายุ ผลการทดสอบสมมติฐานปรากฏว่า สอดคล้องกับข้อสมมติฐานข้อ 2.2

### 3.5 วิธีการจัดให้ฝึกงาน

พบว่า ครูและผู้บริหาร มีความต้องการวิธีการจัดให้ฝึกงานแตกต่างกัน ในกลุ่มของอายุและประสบการณ์ในการทำงาน ผลการทดสอบสมมติฐานปรากฏว่า สอดคล้องกับข้อ สมมติฐานข้อ 2.2 และข้อ 2.4

### 3.6 วิธีการหมุนเวียนตำแหน่ง

พบว่า ครูและผู้บริหาร มีความต้องการวิธีการหมุนเวียนตำแหน่งไม่แตกต่างกัน ผลการทดสอบสมมติฐานปรากฏว่า ปฏิเสธสมมติฐาน

### 3.7 วิธีการทดลองปฏิบัติงาน

พบว่า ครูและผู้บริหาร มีความต้องการวิธีการทดลองปฏิบัติงานแตกต่างกันในกลุ่มอายุ และประสบการณ์ในการทำงาน ผลการทดสอบสมมติฐานปรากฏว่า สอดคล้องกับข้อสมมติฐานข้อ 2.2 และข้อ 2.4

### 3.8 วิธีการฝึกกับผู้ชำนาญในสถานประกอบการ

พบว่า ครูและผู้บริหาร มีความต้องการวิธีฝึกกับผู้ชำนาญในสถานประกอบการแตกต่างกัน ในกลุ่มของประสบการณ์ในการทำงาน ผลการทดสอบสมมติฐานปรากฏว่า สอดคล้องกับข้อสมมติฐานข้อ 2.4

### 3.9 วิธีการประชุมเชิงปฏิบัติการ

พบว่า ครูและผู้บริหาร มีความต้องการวิธีการประชุมเชิงปฏิบัติการแตกต่างกัน ในกลุ่มของวุฒิที่ได้รับ ผลการทดสอบสมมติฐานปรากฏว่า สอดคล้องกับข้อสมมติฐานข้อ 2.3

### 3.10 วิธีการศึกษาต่อเพิ่มเติมพิเศษ

พบว่า ครูและผู้บริหาร มีความต้องการวิธีการศึกษาต่อเพิ่มเติมพิเศษแตกต่างกัน ในกลุ่มของอายุ และวุฒิที่ได้รับ ผลการทดสอบสมมติฐานปรากฏว่า สอดคล้องกับข้อสมมติฐานข้อ 2.2 และข้อ 2.3

### 3.11 วิธีการระดมความคิด

พบว่า ครูและผู้บริหาร มีความต้องการวิธีการระดมความคิดแตกต่างกัน ในกลุ่มของวุฒิที่ได้รับ และประสบการณ์ในการทำงาน ผลการทดสอบสมมติฐานปรากฏว่า สอดคล้องกับข้อสมมติฐานข้อ 2.3 และข้อ 2.4

### 3.12 วิธีการเรียนจากบทเรียนสำเร็จรูป

พบว่า ครูและผู้บริหาร มีความต้องการวิธีการเรียนจากบทเรียนสำเร็จรูปแตกต่างกัน ในกลุ่มของอายุ และวุฒิที่ได้รับ ผลการทดสอบสมมติฐานปรากฏว่า

สอดคล้องกับข้อสมมติฐานข้อ 2.2 และข้อ 2.3

### 3.13 วิธีการประชุมย่อยระหว่างรับประทานอาหารกลางวัน

พบว่า ครูและผู้บริหาร มีความต้องการวิธีการประชุมย่อยระหว่างรับประทานอาหารกลางวันแตกต่างกัน ในกลุ่มของอายุ และประสบการณ์ในการทำงาน ผลการทดสอบสมมติฐานปรากฏว่า สอดคล้องกับข้อสมมติฐานข้อ 2.2 และข้อ 2.4

### 3.14 วิธีการมอบหมายงานพิเศษ

พบว่า ครูและผู้บริหาร มีความต้องการวิธีการมอบหมายงานพิเศษแตกต่างกัน ในกลุ่มของประสบการณ์ในการทำงาน ผลการทดสอบสมมติฐานปรากฏว่า สอดคล้องกับข้อสมมติฐานข้อ 2.4

### 3.15 วิธีการศึกษาจากเอกสารที่พิมพ์แจก

พบว่า ครูและผู้บริหาร มีความต้องการวิธีการศึกษาจากเอกสารที่พิมพ์แจกแตกต่างกัน ในกลุ่มของประสบการณ์ในการทำงาน ผลการทดสอบสมมติฐานปรากฏว่า สอดคล้องกับข้อสมมติฐานข้อ 2.4

### 3.16 วิธีการจัดรายวิชาให้เข้าเรียน

พบว่า ครูและผู้บริหาร มีความต้องการวิธีการจัดรายวิชาให้เข้าเรียนแตกต่างกัน ในกลุ่มของอายุ และวุฒิที่ได้รับ ผลการทดสอบสมมติฐานปรากฏว่า สอดคล้องกับข้อสมมติฐานข้อ 2.2 และข้อ 2.3

### 3.17 วิธีการศึกษาเฉพาะกรณี

พบว่า ครูและผู้บริหาร มีความต้องการวิธีการศึกษาเฉพาะกรณีแตกต่างกัน ในกลุ่มของเพศ และประสบการณ์ในการทำงาน ผลการทดสอบสมมติฐานปรากฏว่า สอดคล้องกับข้อสมมติฐานข้อ 2.1 และข้อ 2.4

### 3.18 วิธีการแสดงบทบาทสมมติ

พบว่า ครูและผู้บริหาร มีความต้องการวิธีการแสดงบทบาทสมมติแตกต่างกัน ในกลุ่มของอายุ และประสบการณ์ในการทำงาน ผลการทดสอบสมมติฐานปรากฏว่า สอดคล้องกับข้อสมมติฐานข้อ 2.2 และข้อ 2.4

### 3.19 วิธีการจัดทัศนศึกษา

พบว่า ครูและผู้บริหาร มีความต้องการวิธีการจัดทัศนศึกษาแตกต่างกัน ในกลุ่มของเพศ และวุฒิที่ได้รับ ผลการทดสอบสมมติฐานปรากฏว่า สอดคล้องกับข้อสมมติฐาน ข้อ 2.1 และข้อ 2.3

### 3.20 วิธีการเขียนแบบพฤติกรรม

พบว่า ครูและผู้บริหาร มีความต้องการวิธีการเขียนแบบพฤติกรรมแตกต่างกัน ในกลุ่มของเพศ อายุ และวุฒิที่ได้รับ ผลการทดสอบสมมติฐานปรากฏว่า สอดคล้องกับข้อสมมติฐานข้อ 2.1, 2.2 และข้อ 2.3

### 3.21 วิธีการฝึกอบรม

พบว่า ครูและผู้บริหาร มีความต้องการวิธีการฝึกอบรมไม่แตกต่างกัน ผลการทดสอบสมมติฐานปรากฏว่า ปฏิเสธสมมติฐาน

### 3.22 วิธีการสอนโดยครูพิเศษ

พบว่า ครูและผู้บริหาร มีความต้องการวิธีการสอนโดยครูพิเศษแตกต่างกัน ในกลุ่มของเพศ และอายุ ผลการทดสอบสมมติฐานปรากฏว่า สอดคล้องกับข้อสมมติฐานข้อ 2.1 และข้อ 2.2

### 3.23 วิธีการสาธิต

พบว่า ครูและผู้บริหาร มีความต้องการวิธีการสาธิตแตกต่างกัน ในกลุ่มของอายุ และประสบการณ์ในการทำงาน ผลการทดสอบสมมติฐานปรากฏว่า สอดคล้องกับข้อสมมติฐานข้อ 2.2 และข้อ 2.4

### 3.24 วิธีการเยี่ยมชมกิจการ

พบว่า ครูและผู้บริหาร มีความต้องการวิธีการเยี่ยมชมกิจการแตกต่างกัน ในกลุ่มของอายุ วุฒิที่ได้รับ และประสบการณ์ในการทำงาน ผลการทดสอบสมมติฐานปรากฏว่า สอดคล้องกับข้อสมมติฐานข้อ 2.2 ข้อ 2.3 และข้อ 2.4

### 3.25 วิธีการจัดกิจกรรมรายบุคคล

พบว่า ครูและผู้บริหาร มีความต้องการวิธีการจัดกิจกรรมรายบุคคลแตกต่างกัน ในกลุ่มของอายุ ผลการทดสอบสมมติฐานปรากฏว่า สอดคล้องกับข้อสมมติฐาน

## ข้อ 2.2

## 3.26 วิธีการเล่นเกมส์

พบว่า ครูและผู้บริหาร มีความต้องการวิธีการเล่นเกมส์ไม่แตกต่างกัน ผลการทดสอบสมมติฐานปรากฏว่า ปฏิเสธสมมติฐาน

## 3.27 วิธีการฝึกหัดแก้ปัญหา

พบว่า ครูและผู้บริหาร มีความต้องการวิธีการฝึกหัดแก้ปัญหาแตกต่างกัน ในกลุ่มของประสบการณ์ในการทำงาน ผลการทดสอบสมมติฐานปรากฏว่า สอดคล้องกับข้อสมมติฐานข้อ 2.4

## 3.28 วิธีการฝึกการประสานงาน

พบว่า ครูและผู้บริหาร มีความต้องการวิธีการฝึกการประสานงานแตกต่างกัน ในกลุ่มของอายุ และประสบการณ์ในการทำงาน ผลการทดสอบสมมติฐานปรากฏว่า สอดคล้องกับข้อสมมติฐานข้อ 2.2 และข้อ 2.4

## 3.29 วิธีการทำวิจัย

พบว่า ครูและผู้บริหาร มีความต้องการวิธีการทำวิจัยแตกต่างกัน ในกลุ่มของวุฒิที่ได้รับ และประสบการณ์ในการทำงาน ผลการทดสอบสมมติฐานปรากฏว่า สอดคล้องกับข้อสมมติฐานข้อ 2.3 และข้อ 2.4

## 3.30 วิธีการโครงการแลกเปลี่ยนครู

พบว่า ครูและผู้บริหาร มีความต้องการวิธีการ โปรแกรมการแลกเปลี่ยนครูแตกต่างกัน ในกลุ่มของอายุ และประสบการณ์ในการทำงาน ผลการทดสอบสมมติฐานปรากฏว่า สอดคล้องกับข้อสมมติฐานข้อ 2.2 และข้อ 2.4

## 3.31 วิธีการใช้ภาพยนตร์และวีดีโอ

พบว่า ครูและผู้บริหาร มีความต้องการวิธีการใช้ภาพยนตร์และวีดีโอแตกต่างกัน ในกลุ่มของอายุ วุฒิที่ได้รับ และประสบการณ์ในการทำงาน ผลการทดสอบสมมติฐานปรากฏว่า สอดคล้องกับข้อสมมติฐานข้อ 2.2, 2.3 และข้อ 2.4

### 3.32 วิธีการใช้เทปบันทึกเสียง

พบว่า ครูและผู้บริหาร มีความต้องการวิธีการใช้เทปบันทึกเสียงแตกต่างกัน ในกลุ่มของเพศ และอายุ ผลการทดสอบสมมติฐานปรากฏว่า สอดคล้องกับข้อสมมติฐานข้อ 2.1 และข้อ 2.2

### 3.33 วิธีการใช้โทรทัศน์

พบว่า ครูและผู้บริหาร มีความต้องการวิธีการใช้โทรทัศน์แตกต่างกัน ในกลุ่มของอายุ วุฒิที่ได้รับและประสบการณ์ในการทำงาน ผลการทดสอบสมมติฐานปรากฏว่า สอดคล้องกับข้อสมมติฐานข้อ 2.2, 2.3 และข้อ 2.4

### อภิปรายผล

การอภิปรายผลการวิจัยนี้ ผู้วิจัยจะอภิปรายตามแนวทางของข้อมูล จากเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย แบ่งเป็น 3 ตอน คือ

#### ตอนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับรายละเอียดของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผลของการวิจัยปรากฏว่า ในโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา เขตการศึกษา 3 ทั้งครูและผู้บริหาร เป็นเพศหญิงมากกว่าชาย ในอัตราร้อยละ 58.3 : 39.9 ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ ไพบูลย์ ไสยวงศ์<sup>1</sup> ที่พบว่า ครูที่สอนในโรงเรียนเพชชการ เอกชน ในกรุงเทพมหานคร ส่วนใหญ่เป็นหญิงมากกว่าชาย ในอัตราร้อยละ 65.3 : 34.7 และผลการวิจัยของคณาจารย์ แผนกวิชาบริหารการศึกษา<sup>2</sup> คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ก็พบว่า ครูโรงเรียนเอกชน ส่วนมากเป็นหญิง และผลการวิจัยของ สกล รุ่งโรจน์<sup>3</sup> ก็พบว่า ครูที่สอนโรงเรียนประถมศึกษา ในจังหวัดสมุทรปราการ เป็นหญิงมากกว่าชายในอัตราร้อยละ 80 : 20 แสดงให้เห็นว่า เพศหญิงนิยมประกอบอาชีพครูมากกว่าเพศชาย โดยที่อาชีพครูเป็นงานบริการสังคม มีความเป็นระเบียบแบบแผน และต้องเสียสละ ในขณะที่รายได้ต่ำกว่างานอื่น ๆ เพศชายจึงไม่นิยมประกอบอาชีพครู ซึ่งอาจจะเป็นไปได้ตาม

ธรรมชาติของเพศชายที่ชอบความเป็นอิสระในการปฏิบัติงาน ซึ่งสาเหตุนี้ก็สอดคล้องกับผลการวิจัยของ นิตยา ธรรมพันธ์ ที่พบว่า "นักเรียนชายมีค่านิยมด้านรายได้สูงกว่านักเรียนหญิง ส่วนนักเรียนหญิงมีค่านิยมในอาชีพด้านกึ่งรติยศ ชื่อเสียง ความก้าวหน้า การบริการสังคม ความมั่นคงในอาชีพ ความมีระเบียบแบบแผน และความเสียสละสูงว่านักเรียนชาย"<sup>4</sup>

อายุของครู พบว่า ในโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา เขตการศึกษา 3 มีครูที่มีอายุในช่วง 20-30 ปี อยู่มากที่สุด เกินครึ่งหนึ่งของจำนวนผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของคณาจารย์ แผนกวิชาบริหารการศึกษา ที่พบว่า "ครูโรงเรียนเอกชนส่วนมากอายุอยู่ระหว่าง 20-29 ปี"<sup>5</sup> ทั้งนี้เป็นเพราะผู้สำเร็จการศึกษาในระยะแรกจะพยายามหาสถานที่ทำงาน ไม่ว่าจะเป็นสถาบันประเภทใดก็ตาม สถานศึกษาเอกชนก็เป็นสถาบันหนึ่งที่เป็นจุดเริ่มต้นการปฏิบัติงานของผู้สำเร็จการศึกษา หลังจากนั้นก็แสวงหาสถาบันที่มั่นคง หรือมีความก้าวหน้ามากกว่า ส่วนใหญ่จะสอบบรรจุเป็นข้าราชการ ซึ่งมักเกิดขึ้นกับครูในสถานศึกษาเอกชนอาชีวศึกษา สาเหตุนี้สอดคล้องกับผลการวิจัยของ พา ไชยเดช ที่พบว่า "ครูโรงเรียนราษฎร์เห็นว่า ขาดความมั่นคงในอาชีพ และผู้บริหารมิได้ปฏิบัติตามหลักการบริหารในหลายประการ เช่น สวัสดิการ แนวทางการศึกษาต่อ ซึ่งด้านสวัสดิการและการศึกษาต่อเป็นความต้องการของครู"<sup>6</sup> ดึงการค้นพบของ รุจี โพธิ์ปฐม<sup>7</sup> จึงเป็นสาเหตุให้มีอัตราการหมุนเวียนของครูสูง ในช่วงอายุที่เริ่มการทำงานเมื่อจบการศึกษาซึ่งปรากฏการณ์นี้พิจารณาได้ว่า การที่สถานศึกษาเอกชนมีอัตราการหมุนเวียนของครูอยู่ในระดับสูง จะก่อให้เกิดปัญหาในด้านคุณภาพการเรียนการสอนขึ้นได้ ส่วนอายุของผู้บริหาร พบว่า ในโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา เขตการศึกษา 3 มีอายุอยู่ในช่วงมากกว่า 30-40 ปีถึงครึ่งหนึ่งของจำนวนผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งถือว่า เป็นผู้ที่มีวุฒิภาวะที่จะรับผิดชอบต่อภาระหน้าที่ได้ดี เป็นผู้ที่อยู่ในวัยที่มีประสิทธิภาพในการทำงานสูง คือ กระตือรือร้นในการทำงาน สุขภาพและร่างกายยังอยู่ในสภาพแข็งแรง ผ่านประสบการณ์ต่าง ๆ มากพอสมควร จึงมีแนวคิด หลักการ และเหตุผลที่จะช่วยให้การตัดสินใจในด้านต่าง ๆ เป็นไปอย่างสุขุมรอบคอบ

วุฒิที่ได้รับ ผลการวิจัยปรากฏว่า ในโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา เขตการศึกษา 3 ทั้งครูและผู้บริหารมีวุฒิปริญญาตรีมากที่สุด ซึ่งนับว่าเหมาะสมกับสภาพปัจจุบัน สำหรับการเรียนการสอนทางอาชีวศึกษา ในระดับหลักสูตรที่ต่ำกว่าปริญญาตรี อย่างไรก็ตามครูในโรงเรียน

เอกชนอาชีวศึกษา เขตการศึกษา 3 จึงควรส่งเสริมสนับสนุนให้ครูเหล่านั้น ได้มีโอกาสพัฒนาตนเอง ทั้งนี้ เพื่อผลโดยตรงต่อการพัฒนาการเรียนการสอนในโรงเรียน

ประสบการณ์ในการทำงาน ผลการวิจัยปรากฏว่า ในโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา เขตการศึกษา 3 ทั้งครูและผู้บริหารส่วนใหญ่มีประสบการณ์ในการทำงาน 1-4 ปี ผลการวิจัยในส่วนนี้สอดคล้องกับเหตุผลและการอภิปราย ในส่วนของอายุของครูที่พบว่า ครูในโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา เขตการศึกษา 3 ส่วนใหญ่มีอายุ 20-30 ปี ซึ่งเห็นได้ว่า เป็นช่วงอายุที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 1-4 ปี หลังจากจบการศึกษาทั้งสิ้นและดังที่ได้กล่าวมาแล้วว่า ครูในโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา มีอัตราการหมุนเวียนสูง เพราะฉะนั้นประสบการณ์ในการทำงานของครูจึงอยู่ในเกณฑ์ที่ไม่สูง คือ ช่วง 1-4 ปี ดังกล่าว สำหรับผู้บริหารจะอยู่ในช่วงของอายุมากกว่า 30-40 ปี มีประสบการณ์ในการทำงาน 1-4 ปี เนื่องจากเหตุผลที่ว่า ทางโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา โดยผู้รับใบอนุญาตจะต้องศึกษาพฤติกรรมต่าง ๆ ของบุคคลนั้นเสียก่อน เช่น ระดับความสนใจต่อหน้าที่การทำงาน ประสิทธิภาพของงานที่ได้รับมอบหมายว่าอยู่ในระดับใด รักในอาชีพครูหรือไม่ ประกอบกับดูอายุของบุคคลนั้น ๆ ซึ่งถ้าน่าเชื่อถือ และไว้วางใจได้ก็จะยอมรับ และผู้รับใบอนุญาตก็จะดำเนินการแต่งตั้งให้เป็นผู้บริหาร ซึ่งทำให้ผู้บริหารในโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา เขตการศึกษา 3 จึงมีอายุมากกว่า 30-40 ปี และประสบการณ์ในการทำงาน 1-4 ปี

ตอนที่ 2 ความต้องการวิธีการพัฒนาครู ของครูกับผู้บริหารโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา เขตการศึกษา 3

### 1. ความต้องการวิธีการพัฒนาครู ของครูโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา

เขตการศึกษา 3

ผลการวิจัยพบว่า ครูโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา เขตการศึกษา 3 มีความต้องการวิธีการพัฒนาอยู่ในระดับมาก จำนวน 18 วิธีการ โดยเรียงลำดับจากความต้องการมากไปหาน้อย คือ การศึกษาต่อเพิ่มเติมพิเศษ การเยี่ยมชมกิจการ การจัดให้ฝึกงาน การฝึกอบรม การสัมมนา การฝึกแผนผู้ชำนาญในสถานประกอบการ การฝึกการประสานงาน การ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ประชุมเชิงปฏิบัติการ การสาธิต การประชุม การระดมความคิด การจัดทัศนศึกษา การทดลองปฏิบัติงาน การใช้ภาพยนตร์และวีดีโอ การฝึกหัดแก้ปัญหา การสอนโดยครูพิเศษ การใช้โทรทัศน์ และการฟังคำบรรยาย

เนื่องจากครูมีความต้องการวิธีการพัฒนาครูระดับมากถึง 18 วิธีการ แสดงว่าครูมีความต้องการวิธีการพัฒนาหลาย ๆ วิธีการร่วมกัน ดังนั้นทางโรงเรียนจึงไม่ควรใช้วิธีการใดวิธีการหนึ่ง แต่น่าสังเกตว่าวิธีการที่ต้องการมากที่สุด คือ การศึกษาต่อเพิ่มเติมพิเศษ สอดคล้องกับการวิจัยของ อรพินทร์ กุลประภา<sup>๑</sup> ที่พบว่า การพัฒนาบุคลากรในวิทยาลัยเทคโนโลยีและอาชีวศึกษาในเขตกรุงเทพมหานคร อาจารย์มีความคิดเห็นว่า ควรส่งเสริมสนับสนุนให้มีการศึกษาต่อเป็นอย่างมาก และยิ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ สกล รุ่งโรจน์<sup>๑</sup> ที่พบว่า ครู-อาจารย์ต้องการให้มีการจัดกิจกรรม ส่งเสริมให้มีการศึกษาต่อมากที่สุด โดยในการดำเนินกิจกรรมนั้น ครู-อาจารย์ที่สนใจการศึกษาต่อก็เป็นผู้ดำเนินการเอง และจะเป็นการศึกษาต่อภายในประเทศนอกเวลาหรือใช้เวลาบางส่วน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะครูเห็นว่าการเรียนเพิ่มเติมพิเศษเป็นการเพิ่มวุฒิของครูให้มีความรู้ดีขึ้น หรือให้ได้รับความรู้ใหม่ เพราะวิธีทำงานและเครื่องมือปฏิบัติงานเปลี่ยนใหม่ การไปศึกษาต่อก็เป็นการพัฒนาครู และการศึกษาต่อหลังจากที่ได้ทำงานมาแล้วมีประโยชน์อย่างยิ่ง เพราะทำให้ได้ใช้ประสบการณ์ที่ผ่านมาแล้วเป็นรากฐานที่จะเข้าใจปัญหาต่อไป โดยเฉพาะอย่างยิ่งปัญหาที่เกี่ยวกับการศึกษาและการให้การศึกษาต่อ ซึ่งผู้ที่ไปศึกษาต่อมีโอกาสได้หามองงานที่ตัวเองทำไปแล้ว และมีโอกาสที่จะใช้เวลาและความรู้ใหม่ผสมผสานกันสร้างแนวทางที่จะปรับปรุงข้อบกพร่องต่าง ๆ ให้ดีขึ้นต่อไป

ซึ่งในปัจจุบันจะเห็นว่า สมาคมโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนแห่งประเทศไทย ก็สนับสนุนให้ครูและผู้บริหารโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษาได้มีโอกาสศึกษาต่อระดับปริญญาโท ซึ่งมีโครงการร่วมกับสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง และสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ ส่วนปริญญาตรีก็มีโครงการร่วมกับสถาบันเทคโนโลยีราชมงคล เพื่อให้ครูนำความรู้มาเพื่อพัฒนาการศึกษาของโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษาต่อไป

การเยี่ยมชมกิจการ ครูมีความต้องการในระดับมาก ผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับผลการวิจัยของ สกล รุ่งโรจน์<sup>๑๐</sup> ที่พบว่า ครู-อาจารย์ต้องการให้มีการจัดกิจกรรมการเยี่ยมชม

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

กิจการอยู่ในระดับมาก โดยการดำเนินการจัดกิจกรรมร่วมกับกลุ่มโรงเรียน เพื่อศึกษาและดูการเรียนการสอนของโรงเรียนอื่น ซึ่งการเยี่ยมชมกิจการนี้เป็นกิจกรรมที่จะช่วยให้ครูไม่หลงผิดไปว่า สิ่งที่คุณทำไปนั้นเป็นการกระทำที่ดีที่สุด เพราะไม่มีที่จะเปรียบเทียบ การไปเยี่ยมชมกิจการโรงเรียนอื่น ย่อมจะทำให้มีโอกาสได้เปรียบเทียบทำให้เกิดความติดมองเห็นตัวเองในการดำเนินงาน ตลอดจนอุปสรรคต่าง ๆ ที่อาจจะนำมาปรับปรุงใช้ในโรงเรียนของตนได้ ซึ่งการเยี่ยมชมกิจการไม่ว่าจะเป็นสถานศึกษา หรือสถานประกอบการต่าง ๆ จะเป็นการเพิ่มประสบการณ์ตรงให้กับครูมากที่สุด เพราะเป็นการเรียนรู้จากสภาพการณ์ที่เป็นจริง

การจัดให้ฝึกงาน ครูมีความต้องการในระดับมาก ผลการวิจัยสอดคล้องกับแนวคิดของ ผจก. ชันระชวณะ คือ การจัดให้ฝึกงานเป็นการส่งครูช่างอุตสาหกรรมเข้ารับการฝึกทดลองปฏิบัติงานต่าง ๆ ให้มีความชำนาญในการปฏิบัติ เนื่องจากครูที่บรรจุเข้ามาใหม่ได้รับการศึกษาอย่างเพียงพอ แต่อาจจะขาดทักษะ ความชำนาญในการปฏิบัติงาน<sup>11</sup> และยังสอดคล้องกับแนวคิดของ เอกชัย กิสุขพันธ์ ที่ว่า

การฝึกงานนอกจากจะช่วยให้ครูมีทักษะความชำนาญเพิ่มขึ้นแล้ว ยังช่วยให้ครูเกิดความมั่นใจในการปฏิบัติด้วย ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะว่า ครูมีความเห็นว่า การฝึกงานบางเรื่องทำได้ด้วยตนเอง เพราะใช้เครื่องมือ วัสดุ ที่มีอยู่ในโรงเรียน แต่ทักษะบางอย่างไม่สามารถฝึกได้ด้วยตนเองในโรงเรียน จำเป็นต้องอาศัยเครื่องมือที่มีอยู่ในสถานประกอบการ และความรู้ที่ได้รับก็นำไปถ่ายทอดให้แก่ นักเรียน นักศึกษา ซึ่งจะส่งผลทำให้นักเรียน นักศึกษา เมื่อจบออกไปแล้วมีความรู้พอที่จะทำงานในสถานประกอบการได้ และยังเป็นการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างสถานศึกษา และสถานประกอบการอีกทางหนึ่ง<sup>12</sup>

การฝึกอบรม ครูมีความต้องการอยู่ในระดับมาก ผลการวิจัยสอดคล้องกับผลการวิจัยของ สกส. รุ่งโรจน์ คือ ครูมีความต้องการให้โรงเรียนจัดกิจกรรมฝึกอบรมในระดับมาก โดยการส่งครูไปร่วมในหน่วยงานระดับอำเภอ จังหวัด หรือสถาบันภายนอกจัดขึ้น และการคัดเลือกครูเพื่อไปร่วมกิจกรรม ครูอื่น ๆ ก็พอใจ<sup>13</sup> ทั้งอาจเป็นเพราะว่า การฝึกอบรมเป็น

วิธีการพัฒนาครูที่เปิดโอกาสให้ครูได้ฝึกทักษะ ช่วยให้ผู้ครูมีพื้นฐานเกี่ยวกับการจัดการเรียน การสอน การกำหนดวัตถุประสงค์ วิธีสอน หลักวิธีการผลและประเมินผล ทั้งยังทำให้ครูได้มี โอกาสฝึกทักษะจากประสบการณ์ และเทคนิคใหม่ ๆ ในเรื่องที่น่าสนใจ เพื่อนำไปใช้ในการ ดำเนินงานและปรับปรุงการเรียนการสอนให้ดีขึ้น

การสัมมนา ครูมีความต้องการอยู่ในระดับมาก ผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับผลการ วิจัยของ สกส รุ่งโรจน์ คือ ครูมีความต้องการให้โรงเรียนจัดกิจกรรมการสัมมนาอยู่ใน ระดับมาก<sup>14</sup> และสอดคล้องกับแนวคิดของ วิญญู อังคนารักษ์ คือ การที่บุคคลกลุ่มหนึ่งประชุม กัน เพื่อทำการศึกษาค้นคว้าเรื่องใดเรื่องหนึ่ง ภายใต้การนำของผู้เชี่ยวชาญ<sup>15</sup> ทั้งนี้อาจจะ เป็นเพราะว่า การสัมมนา เป็นการประชุมเพื่อแลกเปลี่ยนความรู้และความคิด เพื่อหาข้อ สรุปเรื่องใดเรื่องหนึ่ง ผลการสัมมนาถือว่าเป็นเพียงข้อเสนอแนะ ครูจะนำไปปฏิบัติตาม หรือไม่ได้ ซึ่งมีเป้าหมายเพื่อให้ครูทุกคนมีส่วนร่วมในการแก้ปัญหา

2. ความต้องการวิธีการพัฒนาครู ของผู้บริหาร โรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา เขต การศึกษา 3

ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารมีความต้องการวิธีการพัฒนาครูอยู่ในระดับมาก จำนวน 23 วิธีการ โดยเรียงลำดับความต้องการจากมากไปหาน้อย คือ การฝึกการประสาน งาน การฝึกอบรม การสัมมนา การระดมความคิด การศึกษาเพิ่มเติมพิเศษ การประชุม เชิงปฏิบัติการ การเยี่ยมชมกิจการ การจัดให้ฝึกงาน การฝึกหัดแก้ปัญหา การประชุม การทดลองปฏิบัติงาน การสาธิต การจัดทำแผนศึกษา การฝึกกับผู้อำนวยการในสถานประกอบการ การใช้ภาพยนตร์และวีดีโอ การสอนโดยครูพิเศษ การอภิปราย การมอบหมายงานพิเศษ การใช้โทรทัศน์ การทำวิจัย การฟังคำบรรยาย การจัดรายวิชาให้เข้าเรียน และการ ศึกษาเฉพาะกรณี

เนื่องจากผู้บริหารมีความต้องการวิธีการพัฒนาครูระดับมากถึง 23 วิธีการ แสดงว่า ผู้บริหารมีความต้องการวิธีการพัฒนาครูหลาย ๆ วิธีร่วมกัน ซึ่งเป็นที่น่าสังเกตว่า วิธีการที่ ผู้บริหารต้องการมากที่สุด คือ วิธีการฝึกการประสานงาน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ สมพงษ์ เกษมสิน ที่ว่า จุดมุ่งหมายของการพัฒนาบุคลากร มี 2 ประการ คือ

1. ความมุ่งหมายขององค์การ ได้แก่
  - สร้างความสนใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์การ
  - พัฒนาการปฏิบัติงานให้ได้ผลสูงสุด
  - ลดความสิ้นเปลืองในการปฏิบัติงาน
  - เพื่อจัดวางมาตรฐานในการปฏิบัติงาน
  - เพื่อพัฒนาการบริหาร โดยเฉพาะการบริหารด้านบุคคลให้มีความพอใจ

#### ทุกฝ่าย

- ฝึกฝนให้บุคคลไว้เพื่อความก้าวหน้าของงานและขยายองค์การ
  - เส้นอบริการอันมีประสิทธิภาพแก่สาธารณะ และ/หรือผู้มาติดต่อ
2. ความมุ่งหมายส่วนบุคคล ได้แก่
    - เพื่อฝึกฝนการใช้วินิจฉัยในการตัดสินใจ
    - เพื่อปรับปรุงสภาพการปฏิบัติงานให้ดีขึ้น
    - เพื่อส่งเสริมและสร้างขวัญในการปฏิบัติงาน
    - เพื่อเข้าใจนโยบาย และความมุ่งหมายขององค์การที่ปฏิบัติงาน

#### อยู่ที่ตึกที่ 16

และยังสอดคล้องกับแนวคิดของ ไสวรงค์ แสนศิริพันธ์ คือ ได้กำหนดความมุ่งหมายในการพัฒนาบุคลากรไว้ 2 ประการ คือ

1. ความมุ่งหมายขององค์การ ได้แก่
  - เพื่อพัฒนาการบริหาร เตรียมบุคลากร ลดความสิ้นเปลืองในอุบัติเหตุ และปัญหาลงไป
  - ส่งองความต้องการขององค์การ บุคลากร ในอันที่จะไม่ขาดคนและให้โอกาสไปสู่ตำแหน่งสูง
2. ความมุ่งหมายส่วนบุคคล ได้แก่
  - ความก้าวหน้าในอันที่จะได้เข้าไปสู่ผู้บริหารระดับสูง

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

- ปรับปรุง เสริมสร้าง ชักจูงกำลังใจ สภาพการทำงาน ความ  
พอใจในการทำงาน มาตรฐานการทำงาน และการตัดสินใจ<sup>17</sup>

ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารมีความต้องการพัฒนาการบริหารโดยการเตรียมบุคลากรไว้เพื่อความก้าวหน้าของโรงเรียน เนื่องจากเห็นว่า หน้าที่สำคัญประการหนึ่งของการบริหารคือ การประสานงาน (Co-ordinating) ซึ่งเป็นการฝึกฝนให้ครูรู้จักใช้ดุลยพินิจในการตัดสินใจ มีความร่วมมือกัน เป็นการส่งเสริมการสร้างขวัญกำลังใจให้กับครู และส่งเสริมให้ครูมีความก้าวหน้าจะได้เต้าขึ้นไปเป็นผู้บริหาร หรือนำไปพัฒนาหรือประยุกต์ใช้กับกระบวนการเรียนการสอน ให้เด็กมีความรู้ทันกับความก้าวหน้าทางวิชาการ หรือทางเทคโนโลยีในปัจจุบัน

การฝึกอบรม ผู้บริหารมีความต้องการอยู่ในระดับมาก ซึ่งอยู่ในลำดับที่ 2 ผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับผลการวิจัยของ สกส รุ่งโรจน์ พบว่า ผู้บริหารมีความต้องการให้การจัดฝึกอบรม อยู่ในระดับมาก<sup>18</sup> และสอดคล้องกับผลการวิจัยของ มาลี วิชญกุล พบว่า กลุ่มผู้บริหารมีความคิดเห็นว่าการพัฒนาบุคลากรโดยใช้วิธีการฝึกอบรม ปฏิบัติอยู่ในระดับมาก<sup>19</sup> เหตุที่ทำให้ผู้บริหารมีความต้องการในระดับมาก อาจเป็นเพราะว่า การฝึกอบรมเป็นเครื่องมือในการพัฒนาบุคลากร เป้าหมายของการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาบุคลากร ก็เพื่อแก้ไขการทำงานที่ต้องประสิทธิภาพ เพื่อเสริมสร้างสมรรถภาพในการทำงาน เพื่อเตรียมบุคลากรให้พร้อมที่จะรับตำแหน่งให้สูงขึ้น สร้างความเข้าใจการสื่อสารในหลักการสำหรับคนในระดับเดียวกันหรือต่างระดับให้เกิดการประสานงาน และร่วมมือกันทำงานให้เกิดขึ้น ประกอบกับการฝึกอบรมจะมีทั้งระยะสั้นและระยะยาว สำหรับระยะสั้นใช้เวลาประมาณครึ่งวัน หรือหนึ่งวัน ส่วนใหญ่เป็นการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและประสบการณ์ซึ่งกันและกัน รวมทั้งแก้ไขปัญหาด่าง ๆ ส่วนการฝึกอบรมระยะยาว มักใช้กับครูที่สอนมาแล้วระยะหนึ่ง ครั้งหนึ่ง ๆ จะจัดต่อเนื่องกันประมาณ 1 ภาคเรียน ซึ่งจะจัดให้มีสัปดาห์ละ 2-3 วัน นั่นคือ ผู้บริหารมีความมุ่งหมายที่จะเพิ่มเติมความรู้ ความสามารถ ทักษะให้แก่ครู เพื่อที่จะเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม เจตคติที่ดีเพื่อประสิทธิภาพของโรงเรียน ส่วนจะจัดการฝึกอบรมแบบระยะสั้น หรือระยะยาวนั้นก็แล้วแต่เรื่องที่จะจัดและความเหมาะสม

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

การสัมมนา ผู้บริหารมีความต้องการอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ สกล รุ่งโรจน์ คือ เป็นกิจกรรมที่ผู้บริหารมีความต้องการให้จัดเป็นอย่างมาก<sup>20</sup> ทั้งนี้ อาจจะเป็นเพราะว่าผู้บริหารได้มองว่า วัตถุประสงค์ของการสัมมนา คือ การแก้ปัญหาาร่วมกัน และเพื่อการเรียนรู้ และประโยชน์จากการแก้ปัญหาาร่วมกัน ครูที่เข้าร่วมสัมมนาจะเป็นทั้งผู้รับและผู้ให้ กล่าวคือ เป็นผู้รับฟังข้อเท็จจริง หรือความคิดเห็นของเพื่อนครู และเป็นผู้ให้ความคิดเห็นและข้อเท็จจริงอันจะนำไปสู่การแก้ปัญหาาร่วมกัน ครูที่เข้าร่วมสัมมนาทุกคน จึงจะใช้วิธีการที่ถูกต้องและสร้างบรรยากาศให้เป็นกันเองมากที่สุด เพื่อให้ได้ความคิดใหม่ ๆ มาสร้างเสริมประสิทธิภาพด้านการเรียนการสอน และใช้เป็นแนวทางในการวาง โครงการเพื่อการดำเนินงานต่อไป

การระดมความคิด ผู้บริหารมีความต้องการอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ กิติมา ปรีดีติลล ที่ว่า การระดมความคิดเป็นวิธีการกระตุ้นให้ได้ความคิดริเริ่ม ความคิดสร้างสรรค์โดยไม่ต้องกังวลว่า ความคิดนั้นจะถูกตองโดยแท้จริงหรือไม่ และผลสุดท้ายก็ช่วยสรุปความคิดที่ดีเอาไว้<sup>21</sup> ทั้งนี้เพราะผู้บริหารเห็นว่า วิธีการระดมความคิดนี้สามารถส่งเสริมให้ครูเป็นนักคิด นักสร้างสรรค์ นักพัฒนา กล้าแสดงออก และมีความเชื่อมั่นในตนเอง เพื่อจะได้สิ่งดี ๆ มาปรับปรุงวิธีการทำงาน กระบวนการเรียนการสอนที่ดีขึ้น เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพของนักเรียน นักศึกษาให้สูงขึ้น

การศึกษาต่อ ผู้บริหารมีความต้องการอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ มาลี วิชญกุล พบว่า กลุ่มผู้บริหารมีความคิดเห็นว่าการพัฒนาบุคลากรวิธีการส่งเสริมให้มีการศึกษาต่ออยู่ในระดับมาก<sup>22</sup> ทั้งนี้เนื่องจากผู้บริหารมองเห็นว่า เป็นวิธีการที่จำเป็นสำหรับการพัฒนาครู เป็นการเพิ่มวุฒิของครูให้มีความรู้ดีขึ้น เพื่อให้ได้รับความรู้ใหม่ ๆ เพราะวิธีการทำงาน และเครื่องมือปฏิบัติงานเปลี่ยนใหม่ และจากการที่ครูทำงานอยู่เนาน ๆ ความรู้ความสามารถอาจจะล้าสมัย ไม่ทันโลก หรืออาจใช้วิธีการใหม่ ๆ ไม่เป็น โรงเรียนจึงต้องหาทางให้ครูได้ไปศึกษาหรือศึกษาเพิ่มเติม เพื่อให้ครูได้มีโอกาสเพิ่มวุฒิ เพิ่มพูนความรู้ทักษะในการที่จะนำเทคนิคและประสบการณ์ใหม่ ๆ มาปรับปรุงการเรียนการสอนให้ทันต่อเหตุการณ์ และความเปลี่ยนแปลงตามสภาพของสิ่งแวดล้อม และสังคมที่เจริญก้าวหน้าอยู่เรื่อย ๆ

3. ความต้องการวิธีการพัฒนาของครูกับผู้บริหาร โรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา เขตการศึกษา 3 มีความแตกต่างกันในลำดับที่ต้องการ คือ ในวิธีการพัฒนาครู 10 วิธีแรกของครู จะไปตรงกับความต้องการวิธีการพัฒนาครูของผู้บริหารถึง 8 วิธีการ คือ การศึกษาเพิ่มเติมพิเศษ การเยี่ยมชมกิจการ การจัดให้ฝึกงาน การอบรม การสัมมนา การฝึก การประสานงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ และการประชุม ซึ่งวิธีการพัฒนาครู 8 วิธีการน่าจะนำไปเป็นข้อมูลแก่ผู้บริหาร โรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา เขตการศึกษา 3 เพื่อจัดกิจกรรมการพัฒนาครูได้

4. การเปรียบเทียบความต้องการวิธีการพัฒนาครู ของครูกับผู้บริหาร โรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา เขตการศึกษา 3

ผลการวิจัยปรากฏว่า ครูกับผู้บริหารมีความต้องการวิธีการพัฒนาครูแตกต่างกันอยู่

5 วิธีการ คือ การอภิปราย การมอบหมายงานพิเศษ การฝึกหัดแก้ปัญหา การฝึกการประสานงาน และการทำวิจัย โดยทั้ง 5 วิธีการนี้ ค่าเฉลี่ยของผู้บริหารสูงกว่าของครู และระดับความต้องการวิธีการพัฒนาครูของผู้บริหารทั้ง 5 วิธีการนี้ อยู่ในระดับมาก ส่วนครูมีความต้องการอยู่ในระดับมาก 2 วิธีการ คือ การฝึกการประสานงาน และการฝึกหัดแก้ปัญหา สำหรับการอภิปราย การมอบหมายงานพิเศษ และการทำวิจัย มีความต้องการอยู่ในระดับปานกลาง

จากความแตกต่างกันใน 3 วิธีการ คือ การอภิปราย การมอบหมายงานพิเศษ และการทำวิจัย โดยความต้องการของผู้บริหารอยู่ในระดับมาก และความต้องการของครูอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้อาจจะเป็นเพราะผู้บริหารเห็นว่า การอภิปรายเป็นการซักถามช่วยเพิ่มอัตราการเรียนรู้และความจำ แทนที่ผู้นำการอภิปรายจะบอกคำตอบ เขาจะใช้วิธีตั้งคำถาม และสร้างภาวะการที่ให้ผู้เข้าร่วมการอภิปรายสามารถค้นคว้าหาคำตอบเองได้ มีการประเมินความคิดของตนเอง ทักษะ บุคลิกภาพ และความรู้ของผู้นำการอภิปราย จะเป็นสิ่งที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพของการอภิปราย ช่วยลดการต่อต้าน การเปลี่ยนแปลงใด ๆ ของกลุ่ม ส่งเสริมการเรียนรู้พฤติกรรมใหม่ ๆ ของผู้เข้าร่วมการ

อภิปราย แต่ครูอาจจะมีความเห็นว่า ความคิดเห็นของครูนั้น ผู้นำการอภิปรายไม่ให้ความสำคัญ หรือไม่เปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็นได้ หรือ ครูไม่กล้าที่จะแสดงความคิดเห็นของตัวเอง เพราะไม่เข้าใจถึงสภาพของปัญหา ที่แท้จริงว่าเป็นอย่างไรหรือมีความเห็นว่า การอภิปราย มักจะดำเนินไปอย่างเชื่องช้า เสียเวลาเพราะผู้เข้าร่วมอภิปราย ต่างก็แสดงความคิดเห็นต่าง ๆ นานา ทั้งในและนอกประเด็น กว่าจะนำมาเข้าเรื่องก็ใช้เวลาไปมากแล้ว

การมอบหมายงานพิเศษ ความต้องการแตกต่างกันทั้งนี้อาจจะเป็นเพราะว่า ผู้บริหารต้องการจะศึกษาดูว่า ครูคนหนึ่ง ๆ มีความสามารถมากน้อยแค่ไหน ก็โดยการมอบหมายงานให้ไปปฏิบัติแทนพร้อมทั้งมอบอำนาจหน้าที่ และการตัดสินใจควบคุมไปด้วย และจะประเมินค่าของงาน โดยเปรียบเทียบกับมาตรฐาน ที่วางเอาไว้ เช่น การใช้งบประมาณ เวลาว่าเป็นอย่างไร ซึ่งถ้าผลงานออกมาดี ก็แสดงว่าครูมีความรู้มีความสามารถเพิ่มขึ้น สามารถช่วยแบ่งเบาภาระของผู้บริหารได้ แต่ในทางกลับกัน ถ้าผลงานไม่มีประสิทธิภาพ ผู้บริหารก็ควรวิเคราะห์ออกมาให้ได้ว่า มีอุปสรรคข้อบกพร่องในขั้นตอนใดอย่างไรบ้าง เพื่อที่จะได้เพิ่มเติมความรู้ในส่วนที่ขาดไปให้ครูสำหรับครู ต้องการระดับปานกลาง อาจจะเป็นเพราะว่า การทำงานของครูส่วนใหญ่ ในโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษามีชั่วโมงการสอนมากเต็มที่อยู่แล้ว หรืออาจจะมีชั่วโมงที่ว่างจากการสอนอยู่บ้าง อย่างไรก็ตามครูผู้สอนก็จะต้องใช้เวลาส่วนที่ว่างนี้ ไปเตรียมการสอน หรือตรวจงานต่าง ๆ ที่มอบหมายให้นักเรียน นักศึกษาไปทำ เช่น แบบฝึกหัด รายงาน เป็นต้น ประกอบกับครูในโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษานั้น แต่ละคนก็สอนหลายวิชาจึงจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องใช้เวลา เพื่อทำการเตรียมการสอน ซึ่งถ้าหากมีการมอบหมายงานพิเศษ เข้ามาอีกครูก็อาจจะทำได้แต่ผลงานก็จะมีประสิทธิภาพไม่ดีพอ ครูจึงมีความต้องการระดับปานกลาง

การทำวิจัย ผู้บริหารมีความต้องการอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับการวิจัยของ ทิพย์วรรณ สัตถ์ศรี<sup>23</sup> พบว่า การพัฒนาคุณภาพครูผู้สอนอาชีวศึกษาทั่ว ๆ ไปมุ่งพัฒนาการเรียนการสอน เป็นสำคัญ หลายสถาบันจะครอบคลุมการพัฒนาการสอน การวิจัย การบริการชุมชน และการสร้างวัฒนธรรม โดยมีหน่วยงานรับผิดชอบและจัดกิจกรรมเพื่อบริการแก่อาจารย์ ที่เป็นเช่นนี้ อาจจะเป็นเพราะว่า ผู้บริหารต้องการให้ครูมีความคิดสร้างสรรค์ มีความรู้ใหม่ที่จะแก้ไขปัญหาของสังคมและใช้ประโยชน์ ในการเรียนการสอน เพื่อให้นักศึกษา เป็นผู้มีความรู้ แต่

ขณะเดียวกันครูมีความต้องการในระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับการวิจัย ของแพรวพราย รัตน์ดีลกพาณิชย์<sup>24</sup> ทั้งนี้อาจจะเป็นเพราะครูคิดว่า ครูไม่มีความรู้ และประสบการณ์ ด้าน การวิจัยทำให้ไม่แน่ใจว่า จะทำงานวิจัยได้ผลสำเร็จ แน่นอน เหมือนกับการเขียนบทความ ทางวิชาการ หรือไม่ นอกจากนี้ ครูยังไม่มีเวลาเพราะติตงานสอน และงานบริการอีกด้วย ดังนั้นจึง ต้องเป็นหน้าที่ของผู้บริหารที่ต้องกระทำ โดยการสร้างบรรยากาศ ทางการวิจัยขึ้น การอบรมด้านระเบียบวิธีการวิจัย สิ่งจูงใจ ให้ครูทำการวิจัยขึ้น การอบรมด้านระเบียบวิธี การวิจัย สิ่งจูงใจให้ครู ทำการวิจัย และนำผลงานมาพิจารณาความดีความชอบ ต่อไป

ตอนที่ 3. การเปรียบเทียบความต้องการวิธีการพัฒนาครูของครูและผู้บริหาร โรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา เขตการศึกษา 3 แยกตามตัวแปรอิสระ มีสาระที่สามารถนำมา อภิปราย ได้ดังนี้

วิธีการบรรยาย จากผลการวิจัยพบว่า ครูและผู้บริหารที่มีเพศ อายุ และประสพ- การณ์ ในการทำงานต่างกัน มีความต้องการวิธีการพัฒนาครู วิธีฟังคำบรรยาย แตกต่างกันคือ เพศ พบว่า ครูและผู้บริหารที่เป็นเพศชาย มีความต้องการอยู่ในระดับมาก ส่วน เพศหญิงมีความต้องการในระดับปานกลางที่เป็นเช่นนี้ อาจจะเป็นเพราะว่า ครูและผู้บริหารที่เป็นเพศชายเห็นว่า การบรรยาย เป็นวิธีการที่ได้เนื้อหาสาระมาก เสียค่าใช้จ่ายต่ำ ประหยัด เวลา ประกอบกับในโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา เขตการศึกษา 3 ครูและผู้บริหารที่เป็นเพศ ชาย มีน้อยกว่าเพศหญิง นั้นแสดงว่า โอกาส ที่จะได้รับการพัฒนามีน้อย แต่มีความต้องการ มาก ในขณะที่ เพศหญิงอาจจะมีความคิดว่า การบรรยาย ผู้เข้าร่วมกิจกรรมไม่ได้แสดง ความคิดเห็นและถ้าผู้บรรยายไม่มีลีลาในการพูด ไม่เร้าใจก็จะก่อให้เกิดความเบื่อหน่ายได้

อายุ พบว่า กลุ่มที่มีอายุมากกว่า 50 ปี ขึ้นไปมีความต้องการแตกต่างจากกลุ่มอื่น ๆ คือ อยู่ในระดับปานกลาง ในขณะที่กลุ่มอื่น ๆ มีความต้องการในระดับมาก ทั้งนี้อาจจะเพราะ ว่า กลุ่มอายุ 50 ปีขึ้นไป ทั้งครูและผู้บริหาร มีประสบการณ์ในการทำงานมาหลายปีแล้ว ได้ พบกับปัญหา อุปสรรคมากมายซึ่งถ้าใช้วิธีการฟังคำบรรยายในการพัฒนาครู ก็อาจจะไม่ได้ผล เท่าที่ควร เนื่องจากไม่ได้แสดงความคิดเห็น หรือข้อเสนอแนะหรืออาจจะเกี่ยวข้องกับสุขภาพ

ร่างกาย ด้วยก็เป็นได้

ประสบการณ์ในการทำงาน พบว่า กลุ่มที่มีประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า 8-12 ปี มีความต้องการแตกต่างจากกลุ่มอื่น ๆ คือ อยู่ในระดับปานกลาง ในขณะที่กลุ่มอื่น ๆ อยู่ในระดับมากทั้งนี้อาจจะเป็นเพราะว่า ครูและผู้บริหารมีประสบการณ์ในการทำงานมาหลายปี แล้วก็ได้พบกับปัญหาอุปสรรคมากมายไม่ว่าจะเป็นในเรื่องวิธีการจัดการเรียนการสอน หรือแนวทางการบริหารงานในโรงเรียน ซึ่งถ้าใช้วิธีการฟังคำบรรยาย ในการพัฒนาครู ก็อาจจะไม่ประสบความสำเร็จ เนื่องจาก ไม่มีโอกาส แสดงความคิดเห็น หรือข้อเสนอแนะใด ๆ ได้เลย

เมื่อพิจารณาเหตุผลในการเลือกวิธีการพัฒนาครูของครูและผู้บริหารแล้ว คือมุ่งให้ได้เนื้อหาสาระมาก รับเนื้อหาได้เร็วประหยัดเวลาและงบประมาณ เพื่อนำไปพัฒนาการเรียนการสอนต่อไป

การสัมมนา จากผลการวิจัยพบว่า ครูและผู้บริหารที่มีอายุมากกว่า 50 ปี ขึ้นไปมีความต้องการแตกต่างจากกลุ่มอื่น ๆ คือ อายุในระดับปานกลาง ในขณะที่กลุ่มอายุ 20-30 ปี และกลุ่มอายุ มากกว่า 30-40 ปี อยู่ในระดับมาก และแตกต่างกับกลุ่มอายุมากกว่า 40-50 ปี ซึ่งอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้อาจจะเป็นเพราะว่า ครูและผู้บริหารโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา เขตการศึกษา 3 มีเพียงจำนวนร้อยละ 3.3 เท่านั้น ประกอบกับการจัดกิจกรรมการพัฒนาครูส่วนใหญ่จะจัดในส่วนกลาง ซึ่งมีโอกาสไม่มากนักและที่สำคัญอีกประการหนึ่ง คือ ครูมีอายุมากกว่า 50 ปีขึ้นไปนั้นจะไม่ค่อยมีชั่วโมงสอน นั่นคือ สาเหตุหนึ่งที่ทำให้เวลาที่มีการสัมมนาจะไม่ค่อยมีข้อคิดเห็นเพื่อนำไปแลกเปลี่ยน หรือไม่มีข้อมูลในหัวข้อที่จัดสัมมนา สำหรับกลุ่มที่มีอายุ 20-30 ปี ซึ่งเป็นกลุ่มที่เริ่มต้นเข้ามาทำงาน ยังมีอุดมการณ์ มีแนวคิดแน่วแน่ เมื่อมีโอกาสให้แลกเปลี่ยนข้อคิดเห็นก็จะกระทำ เพื่อจะได้ข้อยุติและนำมาเป็นแนวในการปฏิบัติงาน สำหรับกลุ่มอายุมากกว่า 30-40 ปี ซึ่งถือว่าอายุในช่วงนี้ เป็นช่วงถ้ามีความรับผิดชอบ ต่อหน้าที่การทำงานมากที่สุด มุ่งเรื่องประสิทธิภาพของงาน เมื่อมีโอกาสก็จะแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและประสบการณ์ วิเคราะห์ปัญหา เสนอแนวคิดในการแก้ปัญหาและสรุปทางเลือกในการแก้ปัญหา เพื่อนำมาเป็นแนวทางในการพัฒนาปรับปรุงแก้ไขต่อไป

เมื่อพิจารณาเหตุผลในการเลือกวิธีการพัฒนาครูและผู้บริหารแล้ว คือจะมุ่งไปในประเด็นที่ว่า มีโอกาสแสดงข้อคิดเห็น และนำความรู้มาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน ซึ่งก็สอดคล้องกับหลักการของการสัมมนา

การอภิปราย จากผลการวิจัย พบว่า ครูและผู้บริหารที่มีอายุต่างกันมีความต้องการแตกต่างกัน โดยกลุ่มที่มีอายุมากกว่า 30-40 ปี มีความต้องการในระดับปานกลาง และกลุ่มที่มีอายุมากกว่า 40-50 ปี มีความต้องการในระดับมาก ทั้งนี้อาจจะเป็นเพราะว่า ครูและผู้บริหารโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา เขตการศึกษา 3 ที่มีอายุมากกว่า 40-50 ปี มีจำนวนน้อย และขณะเดียวกัน ก็มีประสบการณ์ในการทำงานมาหลายปี ก็ได้พบปัญหาและอุปสรรคหลายอย่างก็ยากที่จะเสนอข้อคิดเห็นต่าง ๆ และการอภิปรายเป็นการคิดต่อชนิด 2 ทางก็จะช่วยเพิ่มการจูงใจยิ่งขึ้น ในขณะที่กลุ่มอายุมากกว่า 30-40 ปี อาจจะคิดว่า การอภิปรายจะไม่ประสบความสำเร็จ เท่าที่ควร ถ้าหากว่าหัวหน้ากลุ่มไม่สามารถให้คำปรึกษาที่ดีได้หรือขาดเครื่องมือ อุปกรณ์ หรือ สมาชิกมีมากเกินไป

เมื่อพิจารณา เหตุผลในการเลือกวิธีการพัฒนาครูของครูและผู้บริหารแล้ว คือมีโอกาสได้เข้าไป แสดงความคิดเห็น และซักถามปัญหาได้ และนำข้อสรุปมาใช้ประโยชน์ ในการปฏิบัติงานได้

การจัดให้ฝึกงาน จากผลการวิจัย พบว่า ครูและผู้บริหาร ที่มีอายุต่างกันมีความต้องการแตกต่างกัน โดยกลุ่มที่มีอายุ 20-30 ปี มีความต้องการมากกว่า กลุ่มอายุมากกว่า 30-40 ปี ทั้งนี้อาจจะเป็นเพราะว่า กลุ่มอายุ 20-30 ปี เป็นกลุ่มที่เพิ่งเรียนจบจากสถานศึกษา ประกอบกับเครื่องมืออุปกรณ์บางชนิดในโรงเรียนไม่มี จึงต้องการที่จะเข้าไปฝึกงานในสถานประกอบการ เพื่อจะได้ศึกษาเรียนรู้ได้อย่างชัดเจน และได้ทำร่วมกับผู้ที่มีความชำนาญ แต่ในขณะที่กลุ่มอายุมากกว่า 30-40 ปี มีความต้องการน้อยกว่า ทั้งนี้อาจจะเป็นเพราะว่า กลุ่มนี้มีผู้บริหารอยู่มาก ซึ่งผู้บริหารอาจจะมีความคิดว่า การส่งครูไปฝึกงานในสถานประกอบการ จะต้องเสียค่าใช้จ่ายสูงเกินไปของงบประมาณ

ในกลุ่มประสบการณ์ก็มีความต้องการแตกต่างกัน โดยกลุ่มที่มีประสบการณ์มากกว่า 12 ปี มีความต้องการน้อยกว่ากลุ่มอื่น ๆ ทั้งนี้อาจจะเป็นเพราะว่าเป็นกลุ่มที่มีอายุมากแล้ว ซึ่งไม่อยากจะเข้าไปฝึกงาน เนื่องจากไม่แน่ใจว่า การทำงานในสถานประกอบการเป็นอย่างไร เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า

เมื่อพิจารณาเหตุผลในการเลือกวิธีการพัฒนาครูและผู้บริหาร แล้วจะเห็นว่า สิ่งที่ต้องการคือ การเพิ่มพูนทักษะ ความชำนาญ ทั้งนี้ก็เนื่องจากว่า ได้รับประสบการณ์ตรงในสถานประกอบการ สร้างความเชื่อมั่นให้กับตนเองและนำมาถ่ายทอดให้แก่นักเรียนนักศึกษาได้

การทดลองปฏิบัติงาน จากผลการวิจัยพบว่า ครูและผู้บริหารที่มีอายุมากกว่า 40-50 ปี มีความต้องการแตกต่างกับกลุ่มอายุมากกว่า 50 ปี ขึ้นไป ทั้งนี้อาจจะเป็นเพราะว่า ครูและผู้บริหารที่มีอายุมากกว่า 50 ปี ขึ้นไป มีความคิดว่า ทำงานมานานแล้วมีประสบการณ์มากมาย ก็สามารถนำเอาประสบการณ์นี้ไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานได้ แต่สำหรับกลุ่มมากกว่า 40-50 ปี มีความคิดเห็นว่าการทำงานจะต้องมุ่งถึงผลงานที่จะออกมา นั่นคือขั้นตอนการคัดเลือกจะต้องให้ได้ครูที่เหมาะสมที่สุด และจะต้องนิยมนำงานในตำแหน่งที่จะบรรจุนั้น ทำได้มากน้อยแค่ไหน คือ จะต้องมี การทดลองการปฏิบัติงานเสียก่อน

ในกลุ่มประสบการณ์ ก็มีความต้องการแตกต่างกัน ระหว่างกลุ่มที่มีประสบการณ์ 1-4 ปี กับกลุ่มที่มีประสบการณ์มากกว่า 12 ปี อาจจะเป็นเพราะว่า กลุ่มที่มีประสบการณ์ 1-4 ปี จะมีอายุระหว่าง 20-30 ปี ซึ่งเป็นกลุ่มที่เพิ่งเรียนจบจากสถานศึกษาซึ่งอาจจะไม่ค่อยมีความมั่นใจในตัวเอง จึงต้องการทดลองปฏิบัติงานเสียก่อนว่า มีความสามารถในตำแหน่งนั้น ๆ หรือไม่ สำหรับกลุ่มที่มีประสบการณ์มากกว่า 12 ปี ซึ่งมีอายุมากแล้วก็คิดว่ามีประสบการณ์มากมายแล้ว

เมื่อพิจารณาเหตุผลในการเลือกวิธีการพัฒนาครูการทดลองการปฏิบัติงานของครูและผู้บริหาร เนื่องจากว่า ได้มีโอกาสศึกษางาน ในตำแหน่งที่จะได้รับการบรรจุ และจะช่วยให้ครูและผู้บริหารได้ทราบถึงความถนัดของตนเองด้วย

การฝึกกับผู้มีชำนาญในสถานประกอบการ จากผลการวิจัยพบว่า ครูและผู้บริหารที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 1-4 ปี มีความต้องการแตกต่างกันกับกลุ่มที่มีประสบการณ์มากกว่า 12 ปี ทั้งนี้อาจจะเป็นเพราะว่า กลุ่มที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 1-4 ปี เป็นกลุ่มที่เพิ่งเรียนจบจากสถานศึกษา ต้องการเพิ่มประสบการณ์ความชำนาญให้กับตัวเอง ซึ่งอาจจะมีความคิดว่า ถ้าได้เข้าไปฝึกกับผู้มีชำนาญก็มีการนำหลักการฝึกนี้มาประยุกต์ใช้ เรียกว่า การฝึกเป็นผู้บริหาร ส่วนกลุ่มที่มีประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า 12 ปี อาจจะมีความคิดว่าทำงานมาหลายปีแล้ว มีประสบการณ์มากก็นำเอาประสบการณ์ของตนเองมาใช้ได้

เมื่อพิจารณาเหตุผลในการเลือกวิธีการพัฒนาครู วิธีการฝึกกับผู้อำนวยการในสถานประกอบการของครูและผู้บริหาร ส่วนใหญ่มีความคิดเห็นว่า มีความเชี่ยวชาญ มีทักษะเพิ่มขึ้น เนื่องจากได้รับประสบการณ์ตรงที่ถูกต้อง

การประชุมเชิงปฏิบัติการ จากผลการวิจัยพบว่า ครูและผู้บริหารที่มีวุฒิระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่า มีความต้องการแตกต่างกับกลุ่มที่มีวุฒิสองกว่าปริญญาตรี ทั้งนี้อาจจะเป็นเพราะว่า การเรียนในระดับปริญญาตรีส่วนใหญ่จะเคยชินกับวิธีการบรรยาย ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ ไพฑูรย์ สีนลารัตน์ และศรีเพ็ญ สุภนิตยากุล พบว่า นิสิตของคณะนิเทศศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ชอบวิธีการสอนแบบบรรยายมากที่สุด เนื่องจากไม่ต้องแสดงความคิดเห็น แต่ในขณะเดียวกัน ครูและผู้บริหารที่มีวุฒิสองกว่าปริญญาตรี ต้องการวิธีการประชุมเชิงปฏิบัติการมากที่สุด<sup>25</sup> อาจจะเป็นเพราะว่า การประชุมเชิงปฏิบัติการ มีทั้งวิชาการหรือทฤษฎีและด้านปฏิบัติ สำหรับการปฏิบัติก็นำถึงสถานการณ์ที่แท้จริง ซึ่งจะเป็นส่วนเสริมสร้างให้ผู้เข้าร่วมประชุมนำสิ่งที่ได้เรียนรู้ไปปฏิบัติในสภาพการทำงานที่แท้จริงได้

เมื่อพิจารณาเหตุผลในการเลือกวิธีการพัฒนาครู วิธีการประชุมเชิงปฏิบัติการของครูและผู้บริหาร ส่วนใหญ่มีความเห็นว่า ได้ทั้งหลักการ ทฤษฎี และทดลองปฏิบัติ ส่งผลให้ได้รับประสบการณ์ตรง นำไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานได้ผล

การศึกษาต่อเพิ่มเติมพิเศษ จากผลการวิจัยพบว่า ครูและผู้บริหารที่มีอายุต่างกัน มีความต้องการแตกต่างกัน กล่าวคือ กลุ่มที่มีอายุมากกว่า 50 ปีขึ้นไป มีความต้องการระดับปานกลาง กลุ่มอายุ 20-30 ปี กลุ่มอายุมากกว่า 30-40 ปี และกลุ่มอายุ 40-50 ปี มีความต้องการระดับมาก ทั้งนี้อาจจะเป็นเพราะว่า ครูและผู้บริหาร ส่วนใหญ่จะอยู่ในกลุ่มอายุมากกว่า 20-30 ปี มากกว่า 30-40 ปี และกลุ่มอายุมากกว่า 40-50 ปี ซึ่งอยู่ในช่วงที่มีความรับผิดชอบต่องานสูง มุ่งถึงประสิทธิภาพของงานที่จะออกมาต้องการความก้าวหน้าในอาชีพ และต้องการความมั่นคงในชีวิตจึงมีความต้องการศึกษาต่อเพิ่มเติมในระดับมาก เพื่อที่จะได้นำเอาความรู้ใหม่ เทคโนโลยีใหม่ ๆ และประสบการณ์ใหม่ ๆ มาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน

เมื่อพิจารณาเหตุผล ในการเลือกวิธีการพัฒนาครูด้วยวิธีการศึกษาต่อเพิ่มเติมพิเศษ ก็เพื่อได้เรียนรู้ทฤษฎีได้รับความรู้อย่างกว้างขวาง ทันเหตุการณ์ นำมาประยุกต์ใช้ในการทำงานได้

การระดมความคิด จากผลการวิจัยพบว่า ครูและผู้บริหารที่มีวุฒิต่างกันมีความต้องการแตกต่างกัน คือ กลุ่มที่มีวุฒิปริญญาตรีหรือเทียบเท่า มีความต้องการในระดับมาก แต่กลุ่มที่มีวุฒิสสูงกว่าปริญญาตรีมีความต้องการระดับมากที่สุด ทั้งนี้อาจจะเป็นเพราะว่ากลุ่มที่มีวุฒิสสูงกว่าปริญญาตรี ต้องการที่จะพัฒนาจึงพยายามที่จะให้ได้วิธีการแปลก ๆ ใหม่ ๆ ก็โดยการกระตุ้น ให้มีความคิดสร้างสรรค์ โดยไม่ต้องกังวลว่า ความคิดนั้นจะถูกตองโดยแท้จริงหรือไม่ และผลสุดท้ายก็ช่วยกับสรุปความคิดเห็นที่ดีเอาไว้<sup>26</sup> ทำให้ครูหลาย ๆ คน ได้มีโอกาสแสดงความคิดเห็น มีโอกาสที่จะได้รับแนวคิดที่ดี และนำมาพัฒนาการเรียนการสอนได้

เมื่อพิจารณาเหตุผลในการเลือกวิธีการพัฒนาครูวิธีการระดมความคิดของครูและผู้บริหาร โรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา เขตการศึกษา 3 ก็เพื่อต้องการความคิดเห็น และนำมาวิเคราะห์ตัดสินร่วมกัน เพื่อนำไปเป็นแนวทางในการปฏิบัติ

การเรียนจากบทเรียนสำเร็จรูป จากผลการวิจัยพบว่า ครูและผู้บริหาร ที่มีอายุต่างกันมีความต้องการแตกต่างกัน คือ กลุ่มที่มีอายุมากกว่า 40-50 ปี มีความต้องการแตกต่างจากกลุ่มอื่นๆ ทั้งนี้อาจจะเป็นเพราะว่า กลุ่มที่มีอายุ 40-50 ปี เป็นกลุ่มที่เรียนจบจากสถานศึกษามาแล้ว ซึ่งไม่ค่อยมีโอกาสได้สัมผัสกับอุปกรณ์การเรียนที่เป็นเครื่องจักร เครื่องเทคโนโลยีใหม่ ๆ เช่น คอมพิวเตอร์ ดังนั้นจึงมีความต้องการที่เรียนรู้ เพื่อนำไปใช้ประโยชน์ในการทำงานแต่ในกรณีกลุ่มอื่น ๆ เพิ่งเรียนจบมา ก็ได้มีโอกาสสัมผัสมาบ้างแล้ว

ในกลุ่มวุฒิที่ได้รับ มีความแตกต่างกันระหว่างกลุ่ม ต่ำกว่าปริญญาตรี และกลุ่มสูงกว่าปริญญาตรี ทั้งนี้อาจจะเป็นเพราะว่า กลุ่มที่มีวุฒิสสูงกว่าปริญญาตรี มีความต้องการที่จะศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง และสามารถเรียนได้ตามที่ต้องการ ในขณะที่ กลุ่มที่มีวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี มีความเคยชินกับการนั่งเรียนในห้องเรียนมีครู-อาจารย์ บรรยายให้ฟัง

เมื่อพิจารณาเหตุผลในการเลือกวิธีการเรียนจากบทเรียนสำเร็จรูปของครูและผู้บริหาร โรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา เขตการศึกษา 3 พบว่า เป็นวิธีการที่ศึกษาได้ด้วย ความสมัครใจ ก่อให้เกิดความกระตือรือร้นและศึกษาเวลาใดก็ได้ตามความถนัดของตนเอง

วิธีการประชุมย่อยระหว่างรับประทานอาหารกลางวัน ผลการวิจัยพบว่า ครูและผู้บริหารที่มีอายุต่างกันมีความต้องการแตกต่างกัน คือ กลุ่มที่มีอายุมากกว่า 20-30 ปี มีความต้องการแตกต่างจากกลุ่มที่มีอายุมากกว่า 40-50 ปี ทั้งนี้อาจจะเป็นเพราะว่า กลุ่มที่มีอายุ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

20-30 ปี เพิ่งเรียนจบจากสถานศึกษา ไม่นิยมนำปัญหามาพูดในขณะรับประทานอาหาร กลางวัน แต่ในกรณีกลุ่มอายุมากกว่า 40-50 ปี ทำงานมาหลายปีแล้ว ไม่พบกับปัญหาอุปสรรค หรือได้มองเห็นปัญหาต่าง ๆ ในแต่ละวัน ก็นิยมเอามาคุยกันมาปรึกษาหารือกันเพื่อหาทางแก้ไข

เมื่อพิจารณาเหตุผลในการเลือก วิธีการประชุมย่อยระหว่างรับประทานอาหาร กลางวันของครูและผู้บริหาร โรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา เขตการศึกษา 3 เนื่องจากว่า ใช้เวลาน้อย และสามารถหาข้อสรุปได้ และมักใช้กับปัญหาที่เกิดขึ้นเพียงเล็กน้อย ๆ น้อย ๆ

วิธีการมอบหมายงานพิเศษ ผลการวิจัยพบว่า ครูและผู้บริหารที่มีประสบการณ์ต่าง กันมีความต้องการแตกต่างกันคือกลุ่มที่มีประสบการณ์ 1-4 ปี และกลุ่มที่มีประสบการณ์มากกว่า 4-8 ปี มีความต้องการระดับปานกลาง สำหรับกลุ่มที่มีประสบการณ์มากกว่า 8-12 ปี และกลุ่มที่มีประสบการณ์มากกว่า 12 ปี มีความต้องการระดับมาก ทั้งนี้อาจจะเป็นเพราะว่า ครูที่มีประสบการณ์ 1-4 ปี และกลุ่มที่มีประสบการณ์มากกว่า 4-8 ปี มีงานสอนมากอยู่แล้ว จึงไม่ค่อยมีเวลาที่จะรับงานพิเศษ หรือถ้าทำออกมาแล้วได้ไม่ดีเท่าที่ควร แต่กลุ่มที่มีประสบการณ์มากกว่า 8-12 ปี และกลุ่มมากกว่า 12 ปี เป็นกลุ่มที่มีงานสอนน้อยกว่า จึงมีความต้องการที่จะรับมอบงานพิเศษมาทำเพิ่มเติม

เมื่อพิจารณาเหตุผลในการเลือกวิธีการมอบหมายงานพิเศษของครูและผู้บริหาร เพราะว่าเป็นงานที่ท้าทาย ความสามารถของผู้ร่วมงาน เป็นการสร้างขวัญกำลังใจให้ ผู้ร่วมงานเพื่อให้ผู้บริหารมีเวลาว่าง และคิดสิ่งที่ดี ๆ ใหม่ ๆ ต่อไป

วิธีการศึกษาจากเอกสารที่พิมพ์แจก ผลการวิจัยพบว่า ครูและผู้บริหารที่มีประสบการณ์ ต่างกันมีความต้องการแตกต่างกัน คือ กลุ่มที่มีประสบการณ์ 1-4 ปี มีความต้องการอยู่ในระดับ มาก แต่กลุ่มที่มีประสบการณ์มากกว่า 4-8 ปี มีความต้องการระดับปานกลาง ทั้งนี้อาจจะเป็น เพราะครูส่วนใหญ่ที่มีประสบการณ์ 1-4 ปี คือ เพิ่งเรียนจบจากสถานศึกษา จึงพยายามที่จะศึกษาหาความรู้ทางด้านวิชาการ ข่าวด้านสาระความรู้ต่าง ๆ และครูอาจจะเผยแพร่ ข่าวด้านวิชาการ เช่น จัดทำจุลสาร สรุปรายข่าวเพื่อเป็นเอกสารให้นักเรียน นักศึกษาได้ ศึกษาต่อไป สำหรับกลุ่มมากกว่า 4-8 ปี มีความต้องการระดับปานกลาง อาจจะเป็นเพราะว่า การเผยแพร่ข่าวด้านวิชาการจะมุ่งในเรื่อง เนื้อหา ความรู้ หรือหลักการทางด้านการ ศึกษามากกว่านั้น ในด้านการประยุกต์ ในส่วนของผู้บริหารเอง เนื่องจากว่าวิธีนี้จะต้องจัดในรูปแบบ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ของห้องสมุด เป็นการจับบริการ เพื่อศึกษาค้นคว้า และผู้บริหารจะต้องจัดทำหนังสือคู่มือเกี่ยวกับโรงเรียน หรือเอกสารต่าง ๆ จึงเป็นสาเหตุที่จะต้องใช้งบประมาณสูง

เมื่อพิจารณาเหตุผลในการเรียนวิธีการศึกษาจากเอกสาร หรือการเผยแพร่ข่าวสารทางวิชาการ ของครู และผู้บริหารเพราะว่า ได้รับความรู้ข่าวสารใหม่ ๆ และทราบความเคลื่อนไหวของเหตุการณ์ต่าง ๆ ได้

วิธีการจัดรายวิชาให้เข้าเรียน ผลการวิจัยพบว่า ครูและผู้บริหารที่มีอายุต่างกันมีความต้องการแตกต่างกัน คือ กลุ่มที่มีอายุมากกว่า 30-40 ปี และกลุ่มอายุมากกว่า 50 ปีขึ้นไป มีความต้องการอยู่ในระดับปานกลาง แต่กลุ่มอายุมากกว่า 40-50 ปี มีความต้องการระดับมาก ทั้งนี้อาจจะเป็นเพราะว่า กลุ่มอายุมากกว่า 40-50 ปี มีความเห็นว่า ในภาวะการณปัจจุบันความรู้แขนงต่าง ๆ หรือเทคโนโลยีได้เปลี่ยนแปลงไปมากมาย ซึ่งเป็นสิ่งจำเป็นอย่างยิ่งที่ครูและผู้บริหารจะต้องมีความรู้ ในสิ่งเหล่านี้ไม่ว่าจะเป็นสาขาอาชีพหรือกรรม เช่น ความรู้เกี่ยวกับคอมพิวเตอร์ เครื่องใช้สำนักงานต่าง ๆ หรือเกี่ยวกับทางช่าง เพื่อช่วยนำมาพัฒนาการเรียนการสอน จึงจำเป็นต้องจัดเสริมความรู้เหล่านี้ให้กับครู สำหรับกลุ่มที่มีวุฒิต่างกัน คือ กลุ่มที่วุฒิการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี มีความต้องการระดับมากที่สุด ทั้งนี้ก็คงเป็นลักษณะเดียวกับกลุ่มที่มีอายุมากกว่า 40-50 ปี คือ ต้องให้ครูและผู้บริหารมีความรู้ทันกับวิทยาการด้านต่าง ๆ ที่เปลี่ยนแปลงไป ก็จำเป็นต้องมีการจัดการวิชาให้เรียนเป็นพิเศษ

เมื่อพิจารณาเหตุผลในการเลือกวิธีการจัดการวิชาให้เข้าเรียนของครูและผู้บริหาร คือ เสริมความรู้ส่วนที่หายไป และเพิ่มความรู้แขนงใหม่ เพื่อนำไปพัฒนาการเรียนการสอน

วิธีการศึกษาเฉพาะกรณี ผลการวิจัย พบว่า ครูและผู้บริหารที่มีเพศต่างกันมีความต้องการแตกต่างกัน คือ ครูและผู้บริหารที่เป็นเพศชาย มีความต้องการในระดับมาก แต่ครูและผู้บริหารเพศหญิง มีความต้องการในระดับน้อย ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า วิธีการศึกษาเฉพาะกรณีเป็นวิธีการฝึกเพื่อให้ เกิดความชำนาญ ในการวิเคราะห์ปัญหาอันสืบสนและยุ่งยากภายในขอบเขตของการแก้ปัญหาซึ่งครูและผู้บริหารเพศหญิงไม่ค่อยถนัด ในขณะที่เพศชายมีลักษณะกล้าเสี่ยงกล้าทำมากกว่า ในลักษณะที่ว่าเป็นวิธีการที่จะพัฒนาทักษะของผู้เข้าร่วมประชุมในการที่จะสามารถแก้ปัญหาหรืออุปสรรคต่าง ๆ ในทางบริหารฝึกฝนให้คุ้นเคยกับการวิเคราะห์ปัญหาและทดลองความคิดเห็นของตนเอง ในโอกาสที่เสนอความคิดเห็นนั้นแก่ที่ประชุม

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า . ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

อีกทั้งจะได้ศึกษาและเรียนรู้เกี่ยวกับทักษะและแนวความคิดเห็นของผู้อื่นด้วย สำหรับกลุ่มที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน คือกลุ่มที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 1-4 ปี มีความต้องการระดับมาก และกลุ่มมากกว่า 4-8 ปี มีความต้องการระดับปานกลาง ทั้งนี้อาจจะเป็นเพราะว่า กลุ่มประสบการณ์ 1-4 ปี ได้เรียนหลักการ ทฤษฎีมาจากสถานศึกษา เมื่อเข้ามาทำงานก็อยากที่จะเอาความรู้มาแก้ปัญหาและอุปสรรค เพื่อทดสอบความสามารถของตนเอง

เมื่อพิจารณาเหตุผลในการเลือกวิธีการศึกษาเฉพาะกรณี ของครูและผู้บริหาร คือ การรู้จักใช้ข้อมูลมาวิเคราะห์ และค้นหาวิธีการแก้ปัญหา กระบวนการตัดสินใจ เพื่อนำไปเป็นแนวทางในการปฏิบัติงาน

วิธีการแสดงบทบาทสมมติ ผลการวิจัยพบว่า ครูและผู้บริหารที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีความต้องการแตกต่างกัน คือ ครูและผู้บริหารที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 1-4 ปี มีความต้องการในระดับมาก แต่กลุ่มมากกว่า 4-8 ปี กลุ่มมากกว่า 8-12 ปี และกลุ่มมากกว่า 12 ปี มีความต้องการระดับปานกลาง ทั้งนี้อาจจะเป็นเพราะว่า กลุ่ม 1-4 ปี เพิ่งเรียนจบจากสถานศึกษา ก็อยากที่จะศึกษาว่า ความสามารถของตนเองมีแค่ไหน มีความเข้าใจแค่ไหนตลอดจนถึง เรื่องการสื่อสารก็โดยการรับบทบาทมาแสดง และต้องการสร้างสัมพันธภาพกับบุคคลอื่น และที่สำคัญอีกประการหนึ่งคือ ต้องการฝึกเรื่องตัดสินใจ

เมื่อพิจารณาเหตุผล ในการเลือกวิธีการแสดงบทบาทสมมติของครูและผู้บริหาร คือ เข้าใจทฤษฎี หลักการมากยิ่งขึ้น และไม่เบื่อหน่าย เข้าใจหลักการผลงานการสื่อสาร และการสร้างมนุษยสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน

วิธีการจัดทัศนศึกษา ผลการวิจัยพบว่า ครูและผู้บริหารที่มีเพศต่างกัน มีความต้องการแตกต่างกัน กล่าวคือครูและผู้บริหารที่เป็นเพศหญิง มีความต้องการมากกว่าเพศชาย ทั้งนี้อาจจะเป็นเพราะว่า ครูและผู้บริหาร ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงและมีความคิดว่า การที่ได้ไปศึกษาและดูงานนอกสถานที่ เป็นสิ่งที่จะช่วยให้ครูไม่หลงผิดไปว่าสิ่งที่ตนทำนั้นเป็นกระทำได้ดีที่สุด การไปสังเกตกิจกรรมในหน่วยงานอื่นหรือ โรงเรียนอื่นย่อมจะทำให้มี โอกาสได้เปรียบเทียบการทำงานของตัวเอง ตลอดจนอุปสรรคต่าง ๆ ที่อาจจะนำมาปรับปรุงใช้ใน โรงเรียนของตนเองได้ สำหรับครูและผู้บริหารที่มีวุฒิต่างกัน ปรากฏว่า มีความต้องการแตกต่างกันระหว่างกลุ่มที่มีวุฒิปริญญาตรีหรือเทียบเท่ากับกลุ่มที่มีวุฒิสองกว่าปริญญาตรี โดยกลุ่มที่มีวุฒิสองกว่าปริญญาตรี

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า

ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

มีความต้องการระดับมากที่สุด ทั้งนี้อาจจะเป็นเพราะว่า ครูและผู้บริหารกลุ่มนี้ มีความรู้ทาง ทฤษฎี หลักการทางการศึกษา อย่างกว้างขวาง และวิธีการหนึ่งที่จะให้ครูและผู้บริหารมี ประสิทธิภาพในการทำงานมากยิ่งขึ้น ก็ควรที่จัดนำคณะครูไปชมสถานศึกษาต่าง ๆ นอกชุมชน หรือแหล่งวิทยาการ ตลอดจนสถานประกอบการต่าง ๆ จะเป็นการเพิ่มประสบการณ์ให้กับครู และผู้บริหารมากที่สุด เพราะเป็นการเรียนรู้จากประสบการณ์จริงและได้แนวความคิดที่ กว้างขวางขึ้น

เมื่อพิจารณาเหตุผลในการเลือกวิธีการจัดทัศนศึกษา ของครูและผู้บริหาร คือ มีความคิดเห็นว่าหลังจากที่ทำงานกันมาแล้วก็จะช่วยให้สับสนคลายเครียด และสิ่งที่สำคัญ คือ ได้รับความรู้ใหม่ ๆ อย่างกว้างขวาง มีประสบการณ์ตรงสามารถนำมาประยุกต์การเรียนการสอน ได้

วิธีการสอนโดยครูพิเศษ ผลการวิจัยพบว่า ครูและผู้บริหารที่เป็นเพศหญิง มีความ ต้องการมากกว่าเพศชาย ทั้งนี้อาจจะเป็นเพราะว่า ครูและผู้บริหารเป็นเพศหญิงมากกว่า เพศชาย และมีความคิดเห็นว่า การสอนโดยครูพิเศษเป็นการเรียนรู้การทำงานภายใต้การ ติดตามดูแล และการช่วยเหลือของผู้บังคับบัญชา ผู้ชำนาญงาน วัตถุประสงค์ของการสอนโดย ครูพิเศษไม่เพียงแต่เป็นการแนะแนว สำหรับการทำงานในหน้าที่ปัจจุบันเท่านั้น แต่จะช่วยให้ ครูให้สามารถเลื่อนขั้นในการทำงานต่อไป การสร้างสิ่งจูงใจยังเป็นการสร้างขวัญกำลังใจให้ กับครู ครูก็จะมีความกระตือรือร้น ในการพัฒนาการเรียนการสอนต่อไป ในขณะที่ครูและ ผู้บริหารเพศชายมีส่วนคิดว่า การทำงานของตนเองไม่อิสระ ตัดสินใจลำบาก

เพื่อพิจารณาเหตุผลในการเลือกวิธีการสอนโดยครูพิเศษ เนื่องจากว่า ครูและ ผู้บริหารมีความคิดเห็นว่า จะได้รับความรู้ ความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน ตลอดจนวิธีการ เทคนิค ต่าง ๆ ได้อย่างดีและทันสมัย

วิธีการสาธิต ผลการวิจัย พบว่า ครูและผู้บริหารที่มีอายุ 20-30 ปี มีความ ต้องการมากกว่า กลุ่มอายุมากกว่า 30-40 ปี ทั้งนี้อาจจะเป็นเพราะว่า กลุ่มที่มีอายุ 20-30 ปี เป็นกลุ่มที่เพิ่งเรียนจบจากสถานศึกษา ซึ่งส่วนใหญ่ แล้วการเรียนการสอนในสถานศึกษาจะใช้ วิธีบรรยาย ซึ่งเนื้อหาบางเรื่องยากที่จะทำความเข้าใจ จำเป็นต้องทดลองเพื่อให้มองเห็นกัน อย่างชัดเจน เช่น เทคโนโลยีใหม่ ๆ ซึ่งอาจจะเป็นการใช้เครื่องคอมพิวเตอร์ หรือเครื่อง

ใช้สำนักงานหรือเครื่องมือทางด้านช่าง ดังนั้นกลุ่มนี้ จึงมีความต้องการมากเนื่องจาก วิธีการสาธิตมีจุดมุ่งหมายของการสอน เน้นการพัฒนาทักษะมองเห็นด้วยตา และได้ลงมือปฏิบัติจริง โดยที่ผู้สอนจะอธิบาย สาธิตให้ดู ควบคุมการฝึก ให้คำแนะนำ ช่วยแก้ไขให้ผู้เรียนสามารถปฏิบัติเองได้ เมื่อครูและผู้บริหารมีความรู้ก็สามารถนำมาพัฒนาการเรียนการสอนได้และกลุ่มที่มีประสบการณ์ต่างกัน ก็มีความแตกต่างกันคือ กลุ่มที่มีประสบการณ์มากกว่า 1-4 ปี มีความต้องการมากกว่ากลุ่มที่มีประสบการณ์มากกว่า 12 ปี ทั้งนี้อาจจะเป็นเพราะว่า กลุ่มที่มีประสบการณ์ 1-4 ปี อาจจะเป็นกลุ่มที่มีอายุ 20-30 ปี ก็ได้ จึงมีความต้องการเช่นเดียวกัน

ในขณะที่กลุ่มที่มีประสบการณ์มากกว่า 12 ปี มีความต้องการน้อยกว่า อาจจะเป็นเพราะว่ากลุ่มนี้มีประสบการณ์มากแล้ว ก็สามารถนำเอาประสบการณ์ของตนเองมาแก้ไขปัญหา และอุปสรรคได้

เมื่อพิจารณาเหตุผลในการเลือกวิธีการสาธิตของครู และผู้บริหาร โรงเรียนเอกชน อาชีวศึกษา เขตการศึกษา 3 ก็คือ สามารถสังเกตจากการปฏิบัติของผู้เชี่ยวชาญอย่างใกล้ชิด ความรู้ที่ได้รับถูกต้อง ตลอดจนไปรับคำแนะนำด้วย

วิธีการเยี่ยมชมกิจการ ผลการวิจัยพบว่า ครูและผู้บริหารที่มีประสบการณ์ต่างกันมีความแตกต่างกัน กล่าวคือ กลุ่มที่มีประสบการณ์ 1-4 ปี มีความต้องการมากกว่า กลุ่มอื่น ๆ ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ กนิฐา ธนสารศิลป์<sup>27</sup> คือ ครู-อาจารย์วิชาชีพมีความต้องการพัฒนาด้วยวิธีการเยี่ยมชมกิจการอยู่ในระดับมาก และ ธิดา ทอวัฒนกุล<sup>28</sup> พบว่า ผู้บริหารมีความต้องการในระดับปานกลาง เหตุผลส่วนหนึ่งที่ผู้บริหารจัดกิจกรรมการเยี่ยมชมกิจการน้อยเพราะว่าไม่มีเวลา และโรงเรียนไม่มีนโยบาย การที่ครูและผู้บริหารที่มีประสบการณ์ 1-4 ปี มีความต้องการมากอาจจะเป็นเพราะว่า กลุ่มนี้เพิ่งเริ่มเข้ามาทำงานในโรงเรียน ยังมีความกระตือรือร้นสูง ต้องการที่จะเพิ่มพูนความรู้ ความชำนาญ และประสบการณ์ กว้างขวาง อันจะก่อให้เกิดความคิดริเริ่มที่จะทำงานใหม่ ๆ เพื่อให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ความรับผิดชอบให้ดียิ่งขึ้น

เมื่อพิจารณาเหตุผลในการเลือกวิธีการเยี่ยมชมกิจการของครูและผู้บริหาร สาเหตุที่ต้องการคือ ได้เห็นวิธีการจัดการศึกษาด้านต่าง ๆ ช่วยให้ครูมีประสบการณ์กว้างขวางอันจะก่อให้เกิดความคิดริเริ่มที่จะทำงานใหม่ ๆ ให้เกิดประโยชน์แก่สถานศึกษาได้ ได้เห็น

เทคโนโลยี และเทคนิคการทำงานที่โรงเรียนของตนไม่มี

วิธีการจัดกิจกรรมรายบุคคล ผลการวิจัยพบว่า ครูและผู้บริหารที่มีอายุต่างกัน มีความต้องการแตกต่างกัน หรือคือกลุ่มที่มีอายุมากกว่า 40-50 ปี ซึ่งมีอยู่จำนวนน้อยมาก มีความต้องการในระดับมาก แต่กลุ่มอายุมากกว่า 50 ปี ขึ้นไป มีความต้องการอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ครูและผู้บริหาร ที่มีอายุมากกว่า 40-50 ปี มีความถนัดที่จะพัฒนาด้วยความสามารถของตนเองเป็นสำคัญ เพื่อพิสูจน์ความสามารถของตนเอง ว่าเป็นวิทยากรไปศึกษาดูงาน ทั้งในและต่างประเทศ เพื่อให้มีประสบการณ์เพิ่มขึ้นมีความเชื่อมั่นในตนเองสูงขึ้นด้วย ในขณะที่กลุ่มที่มีอายุมากกว่า 50 ปี ขึ้นไป อาจจะมีความคิดเห็นว่า การเป็นวิทยากรหรือไปศึกษาดูงานนั้นจะไม่ค่อยสะดวก เนื่องจากปัญหาทางด้านคมนาคม ตลอดจนอุปสรรคทางด้านร่างกายด้วย

เมื่อพิจารณาเหตุผลในการเลือกวิธีการจัดกิจกรรมรายบุคคล ของครูและผู้บริหาร สาเหตุที่ต้องการ ก็คือ เพื่อเพิ่มทักษะและประสบการณ์ และความเชื่อมั่นในตนเองให้สูงขึ้น

วิธีการฝึกหัดแก้ปัญหา ผลการวิจัยพบว่า ครูและผู้บริหาร ที่มีประสบการณ์มากกว่า 1-4 ปี มีความต้องการมากกว่า กลุ่มที่มีประสบการณ์ มากกว่า 4-8 ปี ทั้งนี้อาจจะเป็นเพราะว่า กลุ่มที่มีประสบการณ์ 1-4 ปี เพิ่งเริ่มทำงานซึ่งถ้ามีปัญหา หรืออุปสรรคก็มีความต้องการที่จะหาทางแก้ไขด้วยตนเอง ก็โดยอาศัยความรู้ หลักการที่ได้เรียนมาจากสถานศึกษา และคิดว่าก็จะเป็นผลดีต่อการบริหารด้วย คือ เมื่อครูรู้จักการแก้ปัญหาต่าง ๆ ด้วยตนเองได้ นั้นแสดงว่า ครูรู้จักวิเคราะห์การค้นหาข้อมูล ค้นหาสาเหตุของปัญหา วิธีการแก้ปัญหา รู้จักการตัดสินใจและต่อไปก็รู้จักการวางแผน ในการทำงานได้อย่างถูกต้อง ในขณะที่กลุ่มประสบการณ์ 4-8 ปี มีความคิดว่า ทำงานมาหลายปี แล้ว ก็สามารถแก้ไขได้

เมื่อพิจารณาเหตุผล ในการเลือกวิธีการฝึกหัดแก้ปัญหาของครูและผู้บริหารแล้ว สาเหตุที่ต้องการคือ ช่วยให้ เป็นคนมีเหตุผลกล้าตัดสินใจ รู้จักวิธีการวางแผน และช่วยแบ่งเบาภาระของผู้บริหารได้

การฝึกการประสานงาน ผลการวิจัยพบว่า ครูและผู้บริหาร ที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีความต้องการแตกต่างกัน คือ กลุ่มที่มีประสบการณ์มากกว่า 8-12 ปี มีความต้องการมากกว่า กลุ่มที่มีประสบการณ์มากกว่า 4-8 ปี ทั้งนี้อาจจะเป็นเพราะว่า กลุ่ม

ประสบการณ์มากกว่า 8-12 ปี ได้ตระหนักถึงวัตถุประสงค์ไม่ว่าจะเป็นวัตถุประสงค์ของโรงเรียน เช่น เพื่อพัฒนาการบริหาร โดยเฉพาะการบริหารด้านบุคคลให้มีความพอใจทุกฝ่าย ผักผ่อนบุคคลไว้เพื่อความก้าวหน้าของงานและการขยายองค์การ และสนองบริการอันมีประสิทธิภาพแก่สาธารณะ หรือผู้มาติดต่อ และวัตถุประสงค์ส่วนบุคคล เช่น ในการปฏิบัติงาน ผักผ่อนการวินิจฉัย การตัดสินใจ และเพื่อส่งเสริมการสร้างขวัญกำลังใจ ซึ่งการผักผ่อนประสานงานเป็นสิ่งที่ทำกันมาก ช่วยให้งานเป็นระบบ และส่งผลประโยชน์ไปยังนักเรียน นักศึกษาต่อไป

เมื่อพิจารณาเหตุผลในการเลือกวิธีการผักผ่อนประสานงานของครูและผู้บริหาร แล้ว สาเหตุที่ต้องการคือ ช่วยให้งานเป็นระบบและมีความร่วมมือ มีทัศนคติที่ดีต่อไป

การทำวิจัย ผลการวิจัยพบว่า ครูและผู้บริหาร ที่มีวุฒิสูงกว่าปริญญาตรี มีความต้องการในระดับมากที่สุด แต่ในขณะที่กลุ่มที่มีวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี และวุฒิปริญญาตรีหรือเทียบเท่า มีความต้องการในระดับปานกลาง ทั้งนี้อาจจะเป็นเพราะว่า กลุ่มที่มีวุฒิสูงกว่าปริญญาตรีมีความคิดเห็นว่าการวิจัยเป็นกระบวนการที่มุ่งไปสู่การแก้ปัญหา โดยการเก็บรวบรวมข้อมูล ซึ่งมีการวางแผนไว้เป็นอย่างดีมีระบบระเบียบในการวิเคราะห์และแปลความข้อมูล<sup>20</sup> ซึ่งเป็นประโยชน์อย่างยิ่ง สำหรับการเรียนการสอนในยุคปัจจุบัน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของสังัด อุทรานันท์ ที่ว่า "งานสอนกับงานวิจัย ควรถือว่าเป็นงานที่มีความสำคัญอันดับแรกของอาจารย์"<sup>30</sup> และยังสอดคล้องกับผลการวิจัยของ ทิพย์วรรณ สัตลลรัสมิ<sup>31</sup> ก็ได้สนับสนุนสอดคล้องกันว่า โครงการพัฒนาคณาจารย์ ของวิทยาลัยครูลำปาง ทำการศึกษาจากประชากร 2 กลุ่มคือ ผู้บริหาร และอาจารย์ พบว่า "การพัฒนาคณาจารย์อุดมศึกษาทั่ว ๆ ไปมุ่งพัฒนาการเรียนการสอนเป็นสิ่งสำคัญ หลายสถาบันจะครอบคลุมการพัฒนาการสอน การวิจัย การบริหารชุมชน และการสร้างวัฒนธรรม โดยมีหน่วยงานหนึ่งรับผิดชอบในการดำเนินงาน และจัดกิจกรรมเพื่อบริการแก่อาจารย์"<sup>31</sup> คือนำผลสรุปไปพัฒนาระบบการเรียนการสอน แต่ในกรณีที่มีวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี และระดับปริญญาตรีมีความคิดเห็นว่ามีแนวคิดเห็นสอดคล้องกับแนวคิดของพิทยา สายทุ คือ ครู-อาจารย์ไม่มีความรู้และประสบการณ์ด้านวิจัย ทำให้ไม่แน่ใจว่าจะทำงานวิจัยได้ผลสำเร็จแน่นอน และนอกจากนี้ครู-อาจารย์ยังไม่มีเวลา เพราะติตงานสอน และงานบริการอีกด้วย<sup>32</sup>

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

เมื่อพิจารณาเหตุผลในการเลือกวิธีการวิจัยของครูและผู้บริหาร แล้ว สาเหตุที่ ต้องการคือ สามารถรู้ถึงสาเหตุของการเกิดปัญหาตลอดจนทำให้รู้จักการวางแผนในการทำงาน และนำผลมาใช้ประโยชน์ ในการทำงาน

วิธีโปรแกรมการแลกเปลี่ยน ผลการวิจัยพบว่า ครูและผู้บริหาร มีความแตกต่างกัน ในกลุ่มอายุ กล่าวคือ กลุ่มอายุมากกว่า 40-50 ปี มีความต้องการในระดับมาก ในขณะที่กลุ่ม อายุอื่น ๆ มีความต้องการระดับปานกลาง ทั้งนี้อาจจะเป็นเพราะว่า กลุ่มอายุมากกว่า 40-50 ปี มีความคิดเห็นว่า ในปัจจุบันมีการพัฒนาทางด้านเทคโนโลยี ได้เจริญรุดหน้าไป อย่างมาก ผลการค้นคว้าทางวิทยาศาสตร์ได้ก่อให้เกิดประดิษฐ์กรรมใหม่ ๆ เช่น เครื่องคอมพิวเตอร์ เป็นสิ่งจำเป็นมากเนื่องจากว่า องค์การทุกประเภทในปัจจุบันนำเอาเครื่องคอมพิวเตอร์มาใช้ และโดยเฉพาะ โรงเรียนซึ่งเป็นสถานที่ผลิตนักเรียน นักศึกษา ออกไปสู่ตลาด แรงงานจึงมีความจำเป็นอย่างยิ่ง แต่มีข้อจำกัดที่ว่าครูที่สอนวิชาคอมพิวเตอร์มีน้อย ไม่ เพียงพอกับความต้องการ จึงคิดว่าถ้ามีการแลกเปลี่ยนกันระหว่าง โรงเรียนก็น่าจะเป็น ประโยชน์ และประหยัดในเรื่องงบประมาณด้วย

เมื่อพิจารณาเหตุผลในการเลือกวิธีโปรแกรมการแลกเปลี่ยนแล้ว สาเหตุที่ต้องการ คือ ช่วยให้ครูมีความกระตือรือร้น และช่วยให้โรงเรียนมีความร่วมมือกัน มีความสามัคคีและ มีความ ความคิดสร้างสรรค์ใหม่ ๆ เพื่อนำมาปรับปรุงประสิทธิภาพการเรียนการสอนต่อไป

วิธีการใช้ภาพยนตร์และวีดีโอ ผลการวิจัยพบว่า ครูและผู้บริหาร มีความแตกต่างกันในกลุ่มวุฒิที่ได้รับ กล่าวคือ วุฒิที่สูงกว่าปริญญาตรี มีความต้องการในระดับมากที่สุด ในขณะที่กลุ่มอื่น ๆ มีความต้องการในระดับมาก ทั้งนี้อาจจะเป็นเพราะว่า กลุ่มที่มีวุฒิสูงกว่า ปริญญาตรีมีความต้องการวิธีการจัดกิจกรรมการพัฒนาคู แบบที่จัดความสะอาด<sup>33</sup> หรือในลักษณะ เป็นกิจกรรมรายบุคคล เนื่องจากว่า จะมีความสะอาดมากประกอบการในปัจจุบัน สื่อการเรียน การสอนในรูปของภาพยนตร์และวีดีโอ ก็ได้จัดทำออกมาจำหน่ายอยู่ทั่วไป

เมื่อพิจารณาเหตุผลในการเลือกวิธีการใช้ภาพยนตร์ และวีดีโอแล้วสาเหตุที่ต้องการ คือ สะดวกเลือกเวลาได้ สามารถทบทวนได้ และความรู้ที่ได้กว้างขวาง ทันสมัย นำ มาประยุกต์ใช้ในการพัฒนาการเรียนการสอนได้

วิธีการใช้เทปบันทึกเสียง ผลการวิจัยพบว่า ครูและผู้บริหาร มีความต้องการแตกต่างกันในกลุ่มเพศ กล่าวคือ เพศหญิงมีความต้องการอยู่ในระดับมาก ในขณะที่เพศชายต้องการในระดับปานกลาง ทั้งนี้อาจจะเป็นเพราะว่า ครูและผู้บริหารมีเพศหญิงมากกว่าเพศชาย และประกอบกับสภาพความเป็นอยู่ ในชีวิตประจำวัน เพศหญิงอาจจะมีภาระมากกว่า ซึ่งมีความต้องการวิธีการจัดกิจกรรมการพัฒนาครูแบบที่จัดความสะดวก<sup>54</sup> คือ เลือกศึกษาได้ตามความต้องการและสะดวกของตนเอง และปัจจุบันสื่อการเรียนการสอน ในรูปแบบของเทปบันทึกเสียง ก็มีจำหน่ายอยู่ทั่วไป

เมื่อพิจารณาเหตุผลในการเลือกวิธีการใช้เทปบันทึกเสียงแล้ว สาเหตุที่ต้องการคือ สะดวกในการที่จะศึกษาในเวลาใดก็ได้ และสามารถทบทวนได้

วิธีการใช้โทรทัศน์ ผลการวิจัย พบว่า ครูและผู้บริหารโรงเรียน มีความต้องการแตกต่างกันในกลุ่มวุฒิที่ได้รับ กล่าวคือ กลุ่มที่มีวุฒิสองกว่าปริญญาตรี มีความต้องการในระดับมากที่สุด ในขณะที่กลุ่มต่ำกว่าปริญญาตรีมีความต้องการในระดับปานกลาง ทั้งนี้อาจจะเป็นเพราะว่า กลุ่มที่มีวุฒิสองกว่าปริญญาตรี มีความคิดเห็นว่าสื่อสารมวลชนในสมัยปัจจุบัน เช่น โทรทัศน์ก็มีประโยชน์มาก เหมือนกันขึ้นอยู่กับว่าจะวิเคราะห์ได้หรือไม่ ส่วนกลุ่มต่ำกว่าปริญญาตรีกับ ปริญญาตรีหรือเทียบเท่าอาจจะมีมองในภาพรวมว่ารายการโทรทัศน์นั้นไม่ค่อยมีประโยชน์ จะเน้นไปในทางความบันเทิงมากกว่า แต่อย่างไรก็ตามในความบันเทิงนั้นอาจจะมีสาระความรู้ใช้ได้เหมือนกัน

เมื่อพิจารณาเหตุผลในการเลือกวิธีการใช้เทปบันทึกเสียงแล้วสาเหตุที่ต้องการ คือ สามารถศึกษากันได้โดยทั่วไป ความรู้ทันต่อเหตุการณ์และทันสมัย

สำหรับการวิจัยในครั้งนี้ การกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างเกี่ยวกับตัวแปรอิสระด้านอายุแบ่งออกเป็น 4 กลุ่ม คือ ระหว่าง 20-30 ปี มากกว่า 30-40 ปี มากกว่า 40-50 ปี และมากกว่า 50 ปี โดยผู้วิจัยได้ทำการประเมินจากโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา เขตการศึกษา 3 ออกมาปรากฏว่า ขนาดของกลุ่มตัวอย่างไม่ได้สัดส่วนกัน คือ กลุ่มที่มีอายุมากกว่า 40-50 ปี และกลุ่มอายุมากกว่า 50 ปี มีขนาดเล็กเกินไป

ในทำนองเดียวกันการกำหนดของกลุ่มตัวอย่างเกี่ยวกับวุฒิที่ได้รับ โดยพิจารณาข้อเท็จจริงก็แบ่งออกเป็น 3 กลุ่ม คือ ต่ำกว่าปริญญาตรี ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า และสูงกว่า

ปริญญาดรี ผลปรากฏว่า กลุ่มที่มีวุฒิที่ได้รับสูงกว่าปริญญาก็มีขนาดเล็กเกินไป

ด้วยเหตุนี้ จึงส่งผลทำให้ค่าเฉลี่ยของกลุ่มอายุมากกว่า 40-50 ปี กลุ่มอายุมากกว่า 50 ปี และกลุ่มที่มีวุฒิที่ได้รับสูงกว่าปริญญาดรี มีค่าสูง ซึ่งอยู่ในระดับความต้องการมากถึงมากที่สุดดังกล่าว

### สรุป

การพัฒนาครูโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา เป็นกิจกรรมที่สถานศึกษาจะละเลยไม่ได้ ในการจัดกิจกรรมการพัฒนาครู จะต้องศึกษาความต้องการของสถานศึกษา และความต้องการของครูก่อน หลังจากทราบความต้องการแล้ว ผู้บริหารและครูก็ควรจะร่วมมือกันในการดำเนินการ

สำหรับวิธีการพัฒนาครูที่ครูโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา เขตการศึกษา 3 มีความต้องการอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย ใน 10 วิธีการแรก คือ การศึกษาเพิ่มเติมพิเศษ การเยี่ยมชมกิจการ การจัดให้ฝึกงาน การฝึกอบรม การสัมมนา การฝึกงานกับผู้อำนวยการในสถานประกอบการ การฝึกการประสานงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ การสาธิต และการประชุม

และวิธีการพัฒนาครูที่ผู้บริหารโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา เขตการศึกษา 3 มีความต้องการอยู่ในระดับมาก โดยเรียงจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย ใน 10 วิธีแรก คือ การฝึกการประสานงาน การฝึกอบรม การสัมมนา การระดมความคิด การศึกษาเพิ่มเติมพิเศษ การประชุมเชิงปฏิบัติการ การเยี่ยมชมกิจการ การจัดให้ฝึกงาน การฝึกหัดแก้ปัญหา และการประชุม

จะเห็นว่าวิธีการพัฒนาครูของครูกับผู้บริหารโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา เขตการศึกษา 3 ใน 10 ลำดับแรก จะมีความต้องการตรงกันถึง 8 วิธีการ คือ การศึกษาเพิ่มเติมพิเศษ การเยี่ยมชมกิจการ การจัดให้ฝึกงาน การอบรม การสัมมนา การฝึกการประสานงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ และการประชุม

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

### ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย

จากการวิจัยพบว่า วิธีการพัฒนาครู ที่ครูมีความต้องการในระดับมาก มีถึง 18 วิธีการ ซึ่งวิธีการพัฒนาครูที่น่าสนใจใน 5 ลำดับแรก คือ การศึกษาต่อเพิ่มเติม การเยี่ยมชมกิจการ การจัดให้ฝึกงาน การฝึกอบรมและการสัมมนา ดังนั้นผู้วิจัยจึงขอเสนอแนะ โดยแบ่งข้อเสนอแนะออกเป็น 4 ประเด็น คือ

1. สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน และ สมาคมโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนแห่งประเทศไทย ในฐานะที่เป็นองค์กรที่มีบทบาทสำคัญต่อการส่งเสริม สนับสนุนการพัฒนาครูโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ควรจะได้ร่วมมือกันส่งเสริมให้ครูได้พัฒนาตนเอง เพื่อให้มีความรู้ความสามารถเพิ่มขึ้นซึ่งวิธีการพัฒนาครูที่น่าจะนำมาใช้ คือ การศึกษาต่อเพิ่มเติม การเยี่ยมชมกิจการ การจัดให้ฝึกงาน การฝึกอบรม และการสัมมนา สำหรับการศึกษาคือเพิ่มเติม ควรขยายไปตามแหล่งสถาบันการศึกษา กรุงเทพมหานคร หรือสถานศึกษาในต่าง-จังหวัดได้มีโอกาสศึกษาต่อในสถานศึกษาใกล้บ้าน เป็นการลดค่าใช้จ่าย และมีเวลาเรียนได้ การเยี่ยมชมกิจการ และการจัดให้มีการฝึกงาน ก็ควรมีโครงการร่วมมือกับสถานประกอบการที่ประสบความสำเร็จ หรือสถาบันอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องเพื่อให้โรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษาได้มีโอกาสพาคูไปเยี่ยมชมหรือส่งครูไปฝึกงานได้ สำหรับการฝึกอบรม และการสัมมนาก็ควรเน้นความรู้ ความสามารถของวิทยากร เพื่อเป็นการสร้างสิ่งจูงใจให้กับครู และในการจัดควรกระจาย ไม่ยั้งส่วนภูมิภาคให้มากกว่าที่กระทำกันอยู่

2. ระดับโรงเรียน จากการวิจัยพบว่า วิธีการพัฒนาครูที่ครูในโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา เขตการศึกษา 3 มีความต้องการใน 10 ลำดับแรก คือ การศึกษาเพิ่มเติมพิเศษ การเยี่ยมชมกิจการ การจัดให้ฝึกงาน การฝึกอบรม การสัมมนา การฝึกงานกับผู้อำนวยการในสถานประกอบการ การฝึกการประสานงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ การสาธิต และการประชุม ก็ตรงกับความต้องการของผู้บริหารที่ต้องการใช้พัฒนาครูถึง 8 วิธีคือ การศึกษาเพิ่มเติมพิเศษ การเยี่ยมชมกิจการ การจัดให้ฝึกงาน การฝึกอบรม การสัมมนา การฝึกการประสานงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ และการประชุม ซึ่งสามารที่จะชี้แนะให้กับผู้บริหารโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา เขตการศึกษา 3 นำมาเป็นแนวทางปฏิบัติได้

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

3. ครู จากการวิจัยพบว่า วิธีการพัฒนาครูที่สอดคล้องกันระหว่างครูกับผู้บริหาร โรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา เขตการศึกษา 3 เช่น การศึกษาเพิ่มเติมพิเศษ การเยี่ยมชมกิจการ การจัดให้ฝึกงาน การฝึกอบรม การสัมมนา การฝึกการประสานงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ และการประชุม นั่นคือ เมื่อทางโรงเรียนหรือทางสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชนจัดขึ้นมาครูก็ควรจะทำให้ความร่วมมือ

4. สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชนและโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา เขตการศึกษา 3

4.1 จากการวิจัยพบว่า วิธีการพัฒนาครูใน 5 ลำดับแรกของกลุ่มที่มีอายุ 20-30 ปี คือ การศึกษาเพิ่มเติมพิเศษ การจัดให้ฝึกงาน การเยี่ยมชมกิจการ การสาธิต และการสัมมนา สำหรับวิธีการพัฒนาครูใน 5 ลำดับแรกของกลุ่มที่มีอายุมากกว่า 30-40 ปี คือ การศึกษาเพิ่มเติมพิเศษ การฝึกการประสานงาน การเยี่ยมชมกิจการ การสัมมนา และการจัดให้ฝึกงาน ซึ่งจะเห็นได้ว่า วิธีการพัฒนาครู 5 ลำดับนี้ จะมีความต้องการวิธีการพัฒนาครูร่วมกันถึง 4 วิธีการ คือ การศึกษาเพิ่มเติมพิเศษ การเยี่ยมชมกิจการ การจัดให้ฝึกงาน และการสัมมนา ซึ่งสามารถเป็นแนวทางในการจัดกิจกรรมพัฒนาครูแก่สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน และโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา เขตการศึกษา 3 ได้

4.2 จากการวิจัยพบว่า วิธีการพัฒนาครูใน 5 ลำดับแรกของกลุ่มที่มีวุฒิ ต่ำกว่าปริญญาตรี คือ การเยี่ยมชมกิจการ การระดมความคิด การศึกษาเพิ่มเติมพิเศษ การประชุมเชิงปฏิบัติการ และการจัดทัศนศึกษา สำหรับวิธีการพัฒนาครูใน 5 ลำดับแรกของกลุ่มที่มีวุฒิปริญญาตรี คือ การศึกษาเพิ่มเติมพิเศษ การเยี่ยมชมกิจการ การประชุมเชิงปฏิบัติการ การระดมความคิด และการใช้ภาพยนตร์วีดีโอ ซึ่งจะเห็นว่าวิธีการพัฒนาครู 5 ลำดับนี้ จะมีความต้องการวิธีการพัฒนาครูร่วมกันถึง 4 วิธีการ คือ การศึกษาเพิ่มเติมพิเศษ การเยี่ยมชมกิจการ การประชุมเชิงปฏิบัติการ และการระดมความคิด ซึ่งสามารถนำไปใช้เป็นแนวทางในการจัดกิจกรรมพัฒนาครูแก่สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน และโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา เขตการศึกษา 3 ได้

4.3 จากการวิจัยพบว่า วิธีการพัฒนาครูใน 5 ลำดับแรกของกลุ่มที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน จะมีความต้องการวิธีการพัฒนาครูร่วมกันถึง 4 วิธีการ เพียงแต่ต่างลำดับกันเท่านั้น คือ การจัดให้ฝึกงาน การฝึกกับผู้อำนวยการในสถานประกอบการ การเยี่ยมชมกิจการ และการฝึกการประสานงาน ซึ่งสามารถนำไปใช้เป็นแนวทางในการจัดกิจกรรมการพัฒนาครูแก่สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชนและโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา เขตการศึกษา 3 ได้

### ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยในอนาคต

1. ควรมีการวิจัยเพื่อศึกษาความต้องการวิธีการพัฒนาครูของครูและผู้บริหารโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา เขตการศึกษา 3 แยกประเภทวิชา เช่น ช่างอุตสาหกรรมหรือพาณิชยกรรม
2. ควรมีการวิจัยเพื่อศึกษาความต้องการวิธีการพัฒนาครูของครูและผู้บริหารโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา เขตการศึกษา 3 ที่มีความต้องการระดับมากใน 8 วิธีการ คือ การศึกษาเพิ่มเติมพิเศษ การเยี่ยมชมกิจการ การจัดให้ฝึกงาน การอบรม การสัมมนา การฝึกการประสานงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ และการประชุม โดยแยกประเภทวิชา เช่น ช่างอุตสาหกรรม หรือพาณิชยกรรม
3. ควรมีการวิจัยเพื่อเปรียบเทียบความต้องการวิธีการพัฒนาครูใน 8 วิธีการ คือ การศึกษาเพิ่มเติม การเยี่ยมชมกิจการ การจัดให้ฝึกงาน การอบรม การสัมมนา การฝึกการประสานงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ และการประชุม ระหว่างครูและผู้บริหารสาขาช่างอุตสาหกรรมกับครูและผู้บริหารสาขาพาณิชยกรรม ในโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา เขตการศึกษา 3
4. ควรมีการวิจัยเพื่อศึกษาความต้องการวิธีการพัฒนาครูของครูและผู้บริหารโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา เขตการศึกษาอื่น ๆ ใน 8 วิธีการ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

## เชิงอรรถ

<sup>1</sup>ไพบุลย์ ไสยวงศ์, "สภาพภาพของสื่อการสอนของโรงเรียนพิเศษการเอกชนในกรุงเทพมหานคร," (วิทยานิพนธ์ครุศาสตร์มหาบัณฑิต, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2524), หน้า 56.

<sup>2</sup>คณาจารย์แผนกวิชาบริหารการศึกษา, คณะครุศาสตร์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, "ปัญหาการบริหารงานของโรงเรียนเอกชนในกรุงเทพมหานคร : การบริหารงานบุคคล," (รายงานการวิจัย, บัณฑิตวิทยาลัย, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2520), หน้า 75.

<sup>3</sup>สกล รุ่งโรจน์, "การศึกษาการจัดกิจกรรมการพัฒนาคณาจารย์ของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด : ศึกษาเฉพาะกรณีจังหวัดสมุทรปราการ," (วิทยานิพนธ์ครุศาสตร์มหาบัณฑิต, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2529), หน้า 190.

<sup>4</sup>นิตยา ธรรมพันธุ์, "ค่านิยมในอาชีพและการเลือกอาชีพของนักศึกษาชั้นมัธยมศึกษาปี 3 โรงเรียนชั้นมัธยมของรัฐบาลและโรงเรียนสอนศาสนาอิสลาม ในจังหวัดปัตตานี ยะลา และ นราธิวาส," (วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2533), หน้า 108.

<sup>5</sup>คณาจารย์แผนกวิชาบริหารการศึกษา, สิ่งที่ได้อ้างมาแล้ว, หน้า 89.

<sup>6</sup>พา ไชยเดช, "ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารโรงเรียนกับครูโรงเรียนราษฎร์," (วิทยานิพนธ์มนุษยศาสตร์มหาบัณฑิต, บัณฑิตวิทยาลัย, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2520), หน้า 45.

<sup>7</sup>รุจี โพธิ์ปฐม, "การสำรวจครูโรงเรียนราษฎร์ เขตพญาไท กรุงเทพมหานคร ปีการศึกษา 2519," (ปริญยานิพนธ์วิทยาศาสตร์บัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง, 2519), หน้า 125.

<sup>8</sup>อรพินทร์ กุลประภา, "การพัฒนาบุคลากรในวิทยาลัยเทคโนโลยีและอาชีวศึกษาในเขต กรุงเทพมหานคร," (วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรบัณฑิต, บัณฑิตวิทยาลัย, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2524), หน้า 68.

<sup>9</sup>สกล รุ่งโรจน์, "การศึกษาการจัดกิจกรรมการพัฒนาบุคลากรของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานประถมศึกษาจังหวัด : การศึกษาเฉพาะกรณีจังหวัดสมุทรปราการ," (วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรบัณฑิต, ภาควิชาบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2530), หน้า 181.

<sup>10</sup>เรื่องเดียวกัน, หน้า 180.

<sup>11</sup>ผจญ ชันชะชวณะ, การสอนวิชาช่างอุตสาหกรรม (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์สามเจริญพานิช, 2531), หน้า 11.

<sup>12</sup>เอกชัย กี่สุขพันธ์, หลักการบริหารการศึกษาทั่วไป (พิมพ์ครั้งที่ 2, กรุงเทพมหานคร : องค์กรศิลปการพิมพ์, 2527), หน้า 128.

<sup>13</sup>สกล รุ่งโรจน์, สิ่งที่ได้อ้างมาแล้ว, หน้า 180.

<sup>14</sup>เรื่องเดียวกัน, หน้า 179.

- <sup>15</sup>วิญญู อังคนารักษ์, "วิธีการประชุม" ในคำบรรยายเกี่ยวกับการจัดการบุคคล (พระนคร : สังข์ไพล์การพิมพ์, 2518), หน้า 146.
- <sup>16</sup>สมพงษ์ เกษมสิน, การบริหารบุคคลแผนใหม่ (กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์ไทยวัฒนาพานิช, 2526), หน้า 181-182.
- <sup>17</sup>โสรัจ แสนศิริพันธุ์, "การบริหารบุคคลร่วมสมัย," (แผนกวิชาการ : โรงพยาบาลแพร์, 2527), หน้า 5.
- <sup>18</sup>สกล รุ่งโรจน์, สิ่งที่ได้อ้างมาแล้ว, หน้า 196.
- <sup>19</sup>มาลี วิชญกุล, "ความคิดเห็นของผู้บริหารและอาจารย์เกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรในวิทยาลัย สังกัดกรมอาชีวศึกษา," (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารการศึกษา, ภาควิชาบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2525), หน้า 101.
- <sup>20</sup>สกล รุ่งโรจน์, สิ่งที่ได้อ้างมาแล้ว, หน้า 195.
- <sup>21</sup>กิติมา ปรีดีติลภ, เอกสารคำสอนการบริหารและการนิเทศการศึกษาเบื้องต้น (กรุงเทพมหานคร : ภาควิชาบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2529), หน้า 178.
- <sup>22</sup>มาลี วิชญกุล, สิ่งที่ได้อ้างมาแล้ว, หน้า 102.
- <sup>23</sup>ทิพย์วรรณ สัตลรัศมี, "โครงการพัฒนาคณาจารย์ของวิทยาลัยครูลำปาง," (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารการศึกษา, ภาควิชาบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2522), หน้า ก-ฉ.

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีคนนำไปใช้

<sup>24</sup>แพรวพราย รัตน์ดีลภานิชย์, "สภาพและความต้องการในการพัฒนาอาจารย์ใน สหวิทยาลัยรัตนโกสินทร์," (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารการศึกษา, ภาควิชาบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2529), หน้า 121-122.

<sup>25</sup>ไพฑูรย์ สินลารัตน์, และศรีเพ็ญ ศุภนิยากุล, "การศึกษาทัศนะของผู้เรียนที่มีต่อ การสอนแบบบรรยาย," ข่าวสารหน่วยพัฒนาอาจารย์ฯ ฉบับที่ 1 (พฤศจิกายน - ธันวาคม 2529), หน้า 15-20.

<sup>26</sup>กิติมา ปริตติติก, "สิ่งที่ได้อ่างมาแล้ว, 178."

<sup>27</sup>กนิษฐา ธนสารศิลป์, "การศึกษาปัญหาเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรของสภาการศึกษาไทย," (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารการศึกษา, ภาควิชาพยาบาลศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, จุฬาลงกรณ์ มหาวิทยาลัย, 2529), หน้า 59.

<sup>28</sup>ธิดา ทอวัฒนกุล, "การจัดการนิเทศการศึกษาในโรงเรียนราษฎร์อาชีวศึกษา หลักสูตร อาชีวศึกษา," (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารการศึกษา, ภาควิชาบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2525), หน้า 120.

<sup>29</sup>อมรชัย ตันติเมธ, "การวิจัยบทบาทใหม่ของนักบริหารการศึกษา," ประมวลบทความ ทางบริหารการศึกษา อ่างโดย เมธี บิลันธนานนท์ บรรณาธิการ (กรุงเทพมหานคร : รุ่งเรืองการพิมพ์, 2522), หน้า 120.

<sup>30</sup>สังัด อุทรานันท์, "หน้าที่ความรับผิดชอบของอาจารย์ผู้สอนในมหาวิทยาลัย," ศึกษาศาสตร์สาร ฉบับที่ 2 (เมษายน - มิถุนายน 2520), หน้า 45.

<sup>31</sup>ทิพย์วรรณ สีตลรัศมี, "สิ่งที่ได้อ่างมาแล้ว, หน้าเดียวกัน."

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

<sup>32</sup>พิทยา สายทุ, "การวิจัยคืออะไร," รายงานการอบรมคณาจารย์ คณะอักษรศาสตร์ เรื่องความรู้เกี่ยวกับการวิจัย (กรุงเทพมหานคร : คณะครุศาสตร์, บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2520), หน้า 1.

<sup>33</sup>ไพฑูรย์ สินลารัตน์, "ข้อสังเกตเกี่ยวกับการสัมมนาอาจารย์ในสหรัฐอเมริกา," ข่าวสารพัฒนาคณาจารย์การเรียนการสอน ฉบับที่ 1 (พฤษภาคม - ธันวาคม 2520), หน้า 13.

<sup>34</sup>เรื่องเดียวกัน.



### บรรณานุกรม

กานดา พูลลาภทวี. สถิติเพื่อการวิจัย. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์สถาบัน  
เทคโนโลยีพระจอมเกล้า พระนครเหนือ, 2530.

กฤษณา ชูติมา. "การพัฒนาคณาจารย์." ในคู่มือการประชุมเชิงปฏิบัติการด้านการเรียน  
การสอน กรุงเทพมหานคร : หน่วยพัฒนาคณาจารย์ ฝ่ายวิชาการจุฬาลงกรณ์  
มหาวิทยาลัย, 2524.

กนิษฐา ธารสารศิลป์. "การศึกษาปัญหาเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรของสภาการศึกษาไทย."  
วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารศึกษาศาสตร์, ภาควิชาพยาบาลศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, จุฬาลงกรณ์  
มหาวิทยาลัย, 2529.

กองโรงเรียนอาชีวศึกษา, สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน, กระทรวงศึกษาธิการ.  
"นโยบายและแนวทางในการพัฒนาการอาชีวศึกษา สำหรับแผนพัฒนาเศรษฐกิจ ฉบับที่ 7."  
เอกสารประกอบการประชุมสัมมนาผู้บริหาร และครูโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา 21-24  
พฤศจิกายน 2532. กรุงเทพมหานคร : สำนักคณะกรรมการการศึกษาเอกชน, 2532.

กองโรงเรียนอาชีวศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน, เอกสารประกอบการ  
ประชุมสัมมนาผู้บริหาร โรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา, 2532.

กองทะเบียนและสถิติ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน, ทำเนียบโรงเรียนเอกชน  
อาชีวศึกษา.

กระทรวงศึกษาธิการ. "การย้ายครู-อาจารย์กระทรวงศึกษาธิการ." วารสารกรมสามัญศึกษา  
5 (พฤษภาคม) 2525.

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

กิติมา ปรีดีติลิก. เอกสารคำสอนการบริหาร และการนิเทศการศึกษาเบื้องต้น. (กรุงเทพฯ  
มหานคร : ภาควิชาบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ  
ประสานมิตร, 2529.

กุสุมา สนิทวงศ์ และพาลี เชี่ยววานิช. ปัญหาและบทบาทของวิทยาลัยในประเทศไทย.  
กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์ศิwapur, 2507.

ชนิษฐา วิเศษสาทร และมุกดา ศรียงค์. จิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ. กรุงเทพฯ  
มหานคร : โครงการตำราสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง,  
2535.

ชาญชัย ลวิตรังสิมา และเชิดวิทย์ ฤทธิประศาสน์. การพัฒนาบุคคล. กรุงเทพมหานคร :  
โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยรามคำแหง, 2520.

ชูชัย รัตภิญโญพงษ์. "การศึกษาการพัฒนาคณาจารย์ในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดทบวง  
มหาวิทยาลัยในเขตกรุงเทพมหานคร." วิทยานิพนธ์ครุศาสตร์มหาบัณฑิต, ภาควิชาบริหาร  
การศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2527.

ทองจันทร์ หงส์ลดาธมย์. "การพัฒนาคณาจารย์." การพัฒนาการเรียนการสอนระดับอุดมศึกษา.  
กรุงเทพมหานคร : คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2524.

ทัศนาศาสตร์ แสงวงศ์. "การวิเคราะห์พฤติกรรมความเป็นผู้นำของผู้บริหารวิทยาลัยอาชีว  
ศึกษา." วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต, บัณฑิตวิทยาลัย, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2522.

ธิดา ทอวัฒนกุล. "การจัดการนิเทศการศึกษาในโรงเรียนราษฎร์อาชีวศึกษาหลักสูตรอาชีวศึกษา." วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, ภาควิชาบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2525.

นพมาศ วงศ์โสภาก "ความคิดเห็นของผู้บริหารการศึกษา และครูเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนมัธยมศึกษาในเขตการศึกษาที่ 8." วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตร์มหาบัณฑิต, บัณฑิตวิทยาลัย, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2524.

นิพนธ์ กิณาวงศ์. หลักระเบียบต้นเกี่ยวกับการบริหารโรงเรียน และการนิเทศการศึกษา. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์พิมพ์เศ, 2523.

นิภารัตน์ คูปรัดน์. "การสร้างแรงจูงใจในการเข้ารับการฝึกอบรม." เอกสารประกอบคำบรรยายวิชาการบริหารบุคลากรในโรงเรียน. ภาควิชาบริหารการศึกษา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2527.

บัณฑิต อินทรชั้น. การสัมมนาการบริหารงานบุคคล. 1 กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์โอเดียนสโตร์, 2526.

ประมวล รุจนเสวี. "การแต่งตั้งโยกย้ายข้าราชการฝ่ายปกครอง." วารสารข้าราชการ 8 (สิงหาคม) 2523.

พนัส หันนาคินทร์. หลัการบริหารโรงเรียน. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์วัฒนาพานิช, 2524.

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

พัชรินทร์ จำรูญโรจน์. "ความความคิดของผู้บริหารและอาจารย์เกี่ยวกับการพัฒนาอาจารย์  
ในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน." วิทยานิพนธ์ครุศาสตร์มหาบัณฑิต, ภาควิชาบริหารการศึกษา,  
บัณฑิตวิทยาลัย, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2527.

ไพฑูรย์ สีนลารัตน์. "ข้อสังเกตเกี่ยวกับการพัฒนาอาจารย์ในสหรัฐอเมริกา" ข่าวสารหน่วย  
พัฒนาอาจารย์ด้านการเรียนการสอน. 4 (สิงหาคม) 2520.

ไพฑูรย์ สีนลารัตน์. "ข้อสังเกตเกี่ยวกับการสัมมนาอาจารย์ในสหรัฐอเมริกา." ข่าวสาร  
พัฒนาอาจารย์ด้านการเรียนการสอน. 18 (กรกฎาคม) 2520.

ไพฑูรย์ สีนลารัตน์ และศรีเพ็ญ สุรานิชยากุล. "การศึกษาทัศนคติของผู้เรียนที่มีต่อการสอน  
แบบบรรยาย." ข่าวสารหน่วยพัฒนาอาจารย์ฯ. ฉบับที่ 1 (พฤศจิกายน-ธันวาคม)  
2520.

แพรวพราย รัตน์ดีลกพานิชย์. "สภาพและความต้องการในการพัฒนาอาจารย์ในระหว่าง  
วิทยาลัยรัตนโกสินทร์." วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, ภาควิชาบริหารการศึกษา  
บัณฑิตวิทยาลัย, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2529.

ภิญโญ สาร. หลักบริหารการศึกษา. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์วัฒนาพานิช, 2519.

ภิญโญ สาร. การบริหารงานบุคคล. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์วัฒนาพานิช, 2519.

ภิญโญ สาร, รวบรวมคำบรรยายเรื่องนโยบายทางการศึกษาของรัฐบาล. กรุงเทพมหานคร :  
โรงพิมพ์การศาสนา, 2520.

ภิญโญ สาร. หลักการบริหารการศึกษา. กรุงเทพมหานคร : ศ.ส.การพิมพ์, 2523.

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

มณูญ ภูณฤทธิวิทยากร. การบริหารงานบุคคล. กรุงเทพมหานคร : แพร่พิทยาอินเตอร์เนชันแนล, 2517.

มยุรี พलगูร. "โครงการพัฒนาคณาจารย์วิทยาลัยแพทย์ศาสตร์พระมงกุฎเกล้า." วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบัณฑิต, ภาควิชาบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2523.

มาลี วิชญกุล. "ความคิดเห็นของผู้บริหาร และอาจารย์เกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรในวิทยาลัยสังกัดกรมอาชีวศึกษา." วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบัณฑิต, ภาควิชาบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2525.

เมธี บิลันธานนท์. การบริหารงานบุคคลในวงการศึกษา. (กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์โอเดียนส์ไตร์, 2529.

ยง วัชชวัลดู. การนิเทศการศึกษา. กรุงเทพมหานคร : บัณฑิตไทย, 2524.

รุจี โพธิ์ปฐม. "การสำรวจครูโรงเรียนราษฎร์ เขตพญาไท กรุงเทพมหานคร ปีการศึกษา 2519." วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง, 2519.

วิญญู อังคนารักษ์. "วิธีการประชุม." ในคำบรรยายเกี่ยวกับการจัดการบุคคล. พระนคร : สังข์ไพลย์การพิมพ์, 2518.

วีระ ตันตระกูล. คู่มือสอบบรรจุ. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์อุดมศึกษา, 2523.

ศิริโสภาคย์ บุรพาเดชะ. จิตวิทยาธุรกิจ. กรุงเทพมหานคร : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2535.

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สมคิด แก้วสันธิ. "การพัฒนาคณาจารย์ในประเทศอังกฤษ." ข่าวสารทนายพัฒนาคณาจารย์  
ด้านการเรียนการสอน 1 (มีนาคม) 2520.

สมาน รังสิโยภุชณ์. ความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล. กรุงเทพมหานคร :  
สวัสดิการสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน, 2522.

สมพงศ์ เกษมสิน. การบริหาร. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์ไทยวัฒนาพานิช, 2523

สมพงศ์ เกษมสิน. การบริหารบุคคลแผนใหม่. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์ไทยวัฒนาพานิช,  
2526.

เสถียร เหลืองอร่าม. หลักการบริหารงานบุคคล. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์แพรวพินทยา,  
2519.

เสนาะ ดิเยาว์ และคณะ. การบริหารงานบุคคล. กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัย  
ธรรมศาสตร์, 2527.

สังัด อุทรานันท์. การนิเทศการศึกษา. (กรุงเทพมหานคร) : โรงพิมพ์มิตรสยาม, 2529.

สมพงศ์ เกษมสิน. การบริหาร. ธนบุรี : โรงพิมพ์พัฒนาการพิมพ์, 2513.

สมาน รังสิโยภุชณ์. ความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล. 6 ; กรุงเทพมหานคร :  
โรงพิมพ์อักษรสารการพิมพ์, 2522.

เสริมวิทย์ ศุภเมธีกุล. การบริหารบุคคล. กรุงเทพมหานคร : วิทยาลัยครูบ้านสมเด็จ  
เจ้าพระยา, ม.ป.ป.

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

โสรัจ แสนศิริพันธ์. "การบริหารบุคคลร่วมสมัย." แผนกวิชาการโรงพยาบาลแพร์, 2527.

อมรชัย ตันติเมธ. "การวิจัยบทบาทใหม่ของนักบริหารการศึกษา." ประมวลบทความทางบริหารการศึกษา. อ่างโดย เมธี บิลันธานนท์ บรรณาธิการ กรุงเทพมหานคร : รุ่งเรืองสาส์นการพิมพ์, 2522.

อรรถัย กิกผล. "การบริหารบุคคลในภาครัฐกิจ." เอกสารประกอบคำบรรยาย คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. ภาควิชาบริหารการศึกษา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2527.

อรพินทร์ กุลประภา. "การพัฒนาบุคลากรในวิทยาลัยเทคโนโลยีและอาชีวศึกษาในเขตกรุงเทพมหานคร." วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารศึกษาศาสตร์, ภาควิชาบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2524.

อุทัย หิรัญโต. หลักการบริหารงานบุคคล. 1 (กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์โอเดียน สโตร์, 2523.

อัจฉรา สังข์สุวรรณ. "การบริหารงานบุคคล : การศึกษาเฉพาะกรณี สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ," วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารศึกษาศาสตร์, ภาควิชาบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2529.

เอกชัย กี่สุขพันธุ์. หลักบริหารการศึกษา. พิมพ์ครั้งที่ 2 ; กรุงเทพมหานคร : อนงค์ศิลป์ การพิมพ์, 2527.

Beach, Dale S. Personnel : The Management of People at Work. 4th. ed.; New York : The Macmillan Publishing Company, 1980.

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

Harris, Ben M. **Supervision Behavior in Education.** New York :  
Prentice - Hall, Inc., Englewood Cliffs, 1965.

Bergevin, Paul and Moris Dwight. **Group Process Adult Education.**  
Connecticus : The Seabusy Press, 1955.

Castetter, Wiliam B. **The Personnel Function in Education  
Administration.** 4th. ed.; New York : The Macmillan Publishing  
Company, 1985.

Flippo, Edwin B. **Principle of Personnel Management.** New York :  
McGraw-Hill Book Co., 1966.

Flippo, Edwin B. **Personnel Management.** 5th. ed.; Singapore McGraw-  
Hill Book Company Inc., 1982.



ภาคผนวก

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



คำสั่ง คณะครูศาสตร์อุตสาหกรรม  
สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าคุณทหารลาดกระบัง  
ที่ 107/2532

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการควบคุมและคณะกรรมการพิจารณาหัวข้อ  
และโครงการวิทยานิพนธ์ของนางพรศรี หนูสง

เพื่อให้การเรียบเรียงวิทยานิพนธ์ของนางพรศรี หนูสง เป็นไปด้วยความเรียบร้อยและมีประสิทธิภาพ จึงแต่งตั้งให้มีคณะกรรมการเพื่อควบคุมและพิจารณาหัวข้อและโครงการวิทยานิพนธ์ดังต่อไปนี้

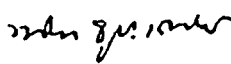
1. คณะกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์
 

รองศาสตราจารย์ ดร.เมธี บิลันธานนท์	ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์
ดร.รวิวรรณ ชินะตระกูล	ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ร่วม
ดร.จำรัส นองมาก	ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ร่วม
2. คณะกรรมการพิจารณาหัวข้อและโครงการวิทยานิพนธ์
 

รองศาสตราจารย์ ดร.เมธี บิลันธานนท์	ประธานกรรมการ
ดร.รวิวรรณ ชินะตระกูล	กรรมการ
ดร.จำรัส นองมาก	กรรมการ
อาจารย์โอวาท หนูศิริ	กรรมการ
อาจารย์ไพรัตน์ พิ๊กน้อย	กรรมการ

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ 18 ธันวาคม พ.ศ. 2532

  
 (คุณหญิงวนิดา ฐปะเตมีย์)  
 คณบดี

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



ประกาศ บัณฑิตวิทยาลัย

สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าคุณทหารลาดกระบัง  
เรื่อง ผลการพิจารณาหัวข้อและ โครงการวิทยานิพนธ์

ตามคำสั่งคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรมที่ 107/2532 เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการ  
ควบคุมและพิจารณาหัวข้อและ โครงการวิทยานิพนธ์ของ นางพรศรี หนูสง นักศึกษาคณะ  
ครุศาสตร์อุตสาหกรรมมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารอาชีวศึกษา

บัดนี้ หัวข้อและ โครงการวิทยานิพนธ์ของ นางพรศรี หนูสง เรื่อง "การศึกษา  
ความต้องการวิธีการพัฒนาครูของครูและผู้บริหาร โรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา เขตการศึกษา  
3" ได้ผ่านการพิจารณาของคณะกรรมการแล้วเมื่อวันที่ 9 มกราคม 2533

ให้นักศึกษาหารือกับอาจารย์ที่ปรึกษา แก่ไข โครงการตามข้อคิดเห็นของคณะ  
ครุศาสตร์อุตสาหกรรมและดำเนินการเรียบเรียงวิทยานิพนธ์ตามแนวทางที่คณะกรรมการได้  
ปรับปรุงแก้ไขต่อไป ให้เสร็จภายในเวลาที่กำหนดไว้ตามระเบียบต่อไป

ประกาศ ณ วันที่ 31 มกราคม พ.ศ. 2533

(นายสิทธิชัย โภไคยอุดม)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

ที่ ทม 1507.3/ว.21



บัณฑิตวิทยาลัย  
สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้า  
เจ้าคุณทหารลาดกระบัง ถนนฉลองกรุง  
เขตลาดกระบัง กรุงเทพฯ 10520

11 มกราคม 2533

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจแบบสอบถาม

เรียน นางสาวพอตุ สุวรรณทัต

ด้วยบัณฑิตวิทยาลัย สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ได้พิจารณาเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถและประสบการณ์ที่จะช่วยในการตรวจแบบสอบถามให้กับนักศึกษาปริญญาโทได้

จึงเรียนมาเพื่อขอเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจแบบสอบถามของนักศึกษา ชื่อ นางพรศรี หนูสง ซึ่งจะทำวิทยานิพนธ์เรื่อง "การศึกษาความต้องการวิธีการพัฒนาครูของครูและผู้บริหารโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา เขตการศึกษา 3"

บัณฑิตวิทยาลัย หวังว่าคงได้รับความร่วมมือจากท่านด้วยดี จึงขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(นายเมธี บิลันธานานนท์)  
รองคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย  
ปฏิบัติราชการแทนคณบดี

งานบัณฑิตศึกษา

โทรศัพท์ 3267320-9 ต่อ 393

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ที่ ทม 1507.3/ว.21



บัณฑิตวิทยาลัย  
สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้า  
เจ้าคุณทหารลาดกระบัง ถนนฉลองกรุง  
เขตลาดกระบัง กรุงเทพฯ 10520

11 มกราคม 2533

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจแบบสอบถาม

เรียน ดร. เนาวรัตน์ วิไลชนม์

ด้วยบัณฑิตวิทยาลัย สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ได้พิจารณาเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถและประสบการณ์ที่จะช่วยในการตรวจแบบสอบถามให้กับนักศึกษาปริญญาโทได้

จึงเรียนมาเพื่อขอเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจแบบสอบถามของนักศึกษา ชื่อ นางพรศรี หนูสง ซึ่งจะทำวิทยานิพนธ์เรื่อง "การศึกษาความต้องการวิธีการพัฒนาครูของครูและผู้บริหาร โรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา เขตการศึกษา 3"

บัณฑิตวิทยาลัย หวังว่าคงได้รับความร่วมมือจากท่านด้วยดี จึงขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(นายเมธี บิลันธานานนท์)  
รองคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย  
ปฏิบัติราชการแทนคณบดี

งานบัณฑิตศึกษา

โทรศัพท์ 3267320-9 ต่อ 393

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



ที่ ทม 1507.3/ว.21

บัณฑิตวิทยาลัย

สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้า

เจ้าคุณทหารลาดกระบัง ถนนเลทองกรุง

เขตลาดกระบัง กรุงเทพฯ 10520

11 มกราคม 2533

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจแบบสอบถาม

เรียน นางสาวดวงพร ชินสมบัติ

ด้วยบัณฑิตวิทยาลัย สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ได้พิจารณาเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถและประสบการณ์ที่จะช่วยในการตรวจแบบสอบถามให้กับนักศึกษาปริญญาโทได้

จึงเรียนมาเพื่อขอเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจแบบสอบถามของนักศึกษา ชื่อ นางพรศรี หนูสง ซึ่งจะทำวิทยานิพนธ์เรื่อง "การศึกษาความต้องการวิธีการพัฒนาครูของครูและผู้บริหาร โรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา เขตการศึกษา 3"

บัณฑิตวิทยาลัย หวังว่าคงได้รับความร่วมมือจากท่านด้วยดี จึงขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(นายเมธี ปิณฑานนท์)

รองคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

ปฏิบัติราชการแทนคณบดี

งานบัณฑิตศึกษา

โทรศัพท์ 3267320-9 ต่อ 393

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



ที่ ทม 1507.3/ว.21

บัณฑิตวิทยาลัย

สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้า

เจ้าคุณทหารลาดกระบัง ถนนฉลองกรุง

เขตลาดกระบัง กรุงเทพฯ 10520

11 มกราคม 2533

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจแบบสอบถาม

เรียน อาจารย์ชิต ปาทรรัตน์

ด้วยบัณฑิตวิทยาลัย สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ได้พิจารณาเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถและประสบการณ์ที่จะช่วยในการตรวจแบบสอบถามให้กับนักศึกษาปริญญาโทได้

จึงเรียนมาเพื่อขอเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจแบบสอบถามของนักศึกษา ชื่อ นางพรศรี หนูสง ซึ่งจะทำวิทยานิพนธ์เรื่อง "การศึกษาความต้องการวิธีการพัฒนาครูของครูและผู้บริหารโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา เขตการศึกษา 3"

บัณฑิตวิทยาลัย หวังว่าคงได้รับความร่วมมือจากท่านด้วยดี จึงขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(นายเมธี บิลันธานานนท์)

รองคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

ปฏิบัติราชการแทนคณบดี

งานบัณฑิตศึกษา

โทรศัพท์ 3267320-9 ต่อ 393

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ที่ ทม 1502.3/68



บัณฑิตวิทยาลัย

สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้า

เจ้าคุณทหารลาดกระบัง ถนนฉลองกรุง

เขตลาดกระบัง กรุงเทพฯ 10520

3 พฤษภาคม 2533

เรื่อง ขอความร่วมมือให้นักศึกษาเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน เลขาธิการสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน

ด้วย นางพรศรี หนูสง เป็นนักศึกษาหลักสูตรครุศาสตรบัณฑิต สาขาการบริหารอาชีวศึกษาของบัณฑิตวิทยาลัย สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง กำลังทำการวิจัยเพื่อเรียบเรียงวิทยานิพนธ์เรื่อง "การศึกษาความต้องการวิธีการพัฒนาครูของครูและผู้บริหาร โรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา เขตการศึกษา 3"

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์จากท่านเพื่ออนุมัติให้นักศึกษาได้เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัยในสถานศึกษาของท่านดังต่อไปนี้ คือ (ตามรายละเอียดที่แนบ)

หวังว่าคงได้รับความอนุเคราะห์ด้วยดี จึงขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้เป็นอย่างยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(นายเมธี ปิณฑานนท์)

รองคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

รักษาราชการแทนคณบดี

งานบัณฑิตศึกษา

โทร.3267320-9 ต่อ 393

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

รายชื่อโรงเรียนที่เก็บข้อมูลเพื่อทำการวิจัย มีดังนี้

1. โรงเรียนชุมชนบริหารธุรกิจ
2. โรงเรียนเพชรจรส์อาชีวศึกษา
3. โรงเรียนเกษตรกรรมศรีนคร
4. โรงเรียนจรัสพิชากรอาชีวศึกษา
5. โรงเรียนเจริญมิตรพาณิชย์การ
6. โรงเรียนเทคโนโลยีภาคใต้
7. โรงเรียนเทคนิคท่าเรือ
8. โรงเรียนเทคนิคไทยบัณฑิต
9. โรงเรียนเทคโนโลยีทักษิณพาณิชย์การ
10. โรงเรียนเทคโนโลยีนครศรีธรรมราช
11. โรงเรียนเทคโนโลยีนครศรีธรรมราช (ภาคบาย)
12. โรงเรียนนครพาณิชย์การ
13. โรงเรียนนครอาชีวศึกษา
14. โรงเรียนปากพั่นงพาณิชย์การ
15. โรงเรียนพาณิชย์การทุ่งสง
16. โรงเรียนพาณิชย์การศักดิ์ศิลป์
17. โรงเรียนพร้อมโปลีเทคนิค
18. โรงเรียนสิชลพาณิชย์การ
19. โรงเรียนอาชีวศึกษาวีรศิลป์
20. โรงเรียนพาณิชย์การพัทลุง
21. โรงเรียนอาชีวศึกษาพัทลุง
22. โรงเรียนเกษตรกรรมหาดใหญ่
23. โรงเรียนเกษตรกรรมอนันต์
24. โรงเรียนแจ้งบริหารธุรกิจ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

25. โรงเรียนช่างกลภาคใต้
26. โรงเรียนช่างสำรวจทักษิณ
27. โรงเรียนเทคนิคแจ้งพาณิชย์การ
28. โรงเรียนเทคโนโลยีช่างกลสงขลา
29. โรงเรียนบริหารธุรกิจพยาบาลวัดโคกสมาณคุณ
30. โรงเรียนบริหารธุรกิจวิทยา
31. โรงเรียนบริหารธุรกิจสงขลา
32. โรงเรียนอนุบาลพาณิชย์การ
33. โรงเรียนพาณิชย์การสงขลา
34. โรงเรียนพาณิชย์การหาดใหญ่
35. โรงเรียนเพชรสยามบริหารธุรกิจ
36. โรงเรียนเพชรสยามพาณิชย์การ
37. โรงเรียนวชิรา โปลีเทคนิค
38. โรงเรียนสงขลาอาชีวศึกษา
39. โรงเรียนหาดใหญ่อำนวยวิทย์บริหารธุรกิจ
40. โรงเรียนอุดมพาณิชย์การ
41. โรงเรียนหาดใหญ่อำนวยวิทย์พาณิชย์การ
42. โรงเรียนช่างกลสุราษฎร์ธานี
43. โรงเรียนเทคโนโลยีศรีวิชัย
44. โรงเรียนสุราษฎร์เทคโนโลยี
45. โรงเรียนสุราษฎร์เทคโนโลยีช่างกลอุตสาหกรรม
46. โรงเรียนอาชีวะดอนบอสโกสุราษฎร์ธานี

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ที่ ศธ 1007/ 0112



สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน  
กระทรวงศึกษาธิการ กทม. 10300

5 มิถุนายน 2533

เรื่อง ขอความร่วมมือในการวิจัย

เรียน ผู้รับใบอนุญาต ผู้จัดการ หรือครูใหญ่โรงเรียน

ด้วย นางพรศรี หนูสง นักศึกษาหลักสูตรครุศาสตรบัณฑิต สาขา  
การบริหารอาชีวศึกษาของบัณฑิตวิทยาลัย สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหาร  
ลาดกระบัง กำลังทำการวิจัยเพื่อเรียบเรียงวิทยานิพนธ์ เรื่อง "การศึกษาความต้องการวิธี  
การพัฒนาครูของครูและผู้บริหารโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา เขตการศึกษา 3" มีความ  
ประสงค์จะขอเก็บข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามกับครูและผู้บริหารใน โรงเรียนของท่าน

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์จากท่านได้โปรดอนุญาตให้นักศึกษาเก็บข้อมูล  
ด้วย ทั้งนี้ เพื่อประโยชน์ทางการศึกษา

ขอแสดงความนับถือ

(นายเซ็น แก้วยศ)

ผู้อำนวยการกองนโยบายและแผน

กองนโยบายและแผน

โทร. 2828654

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

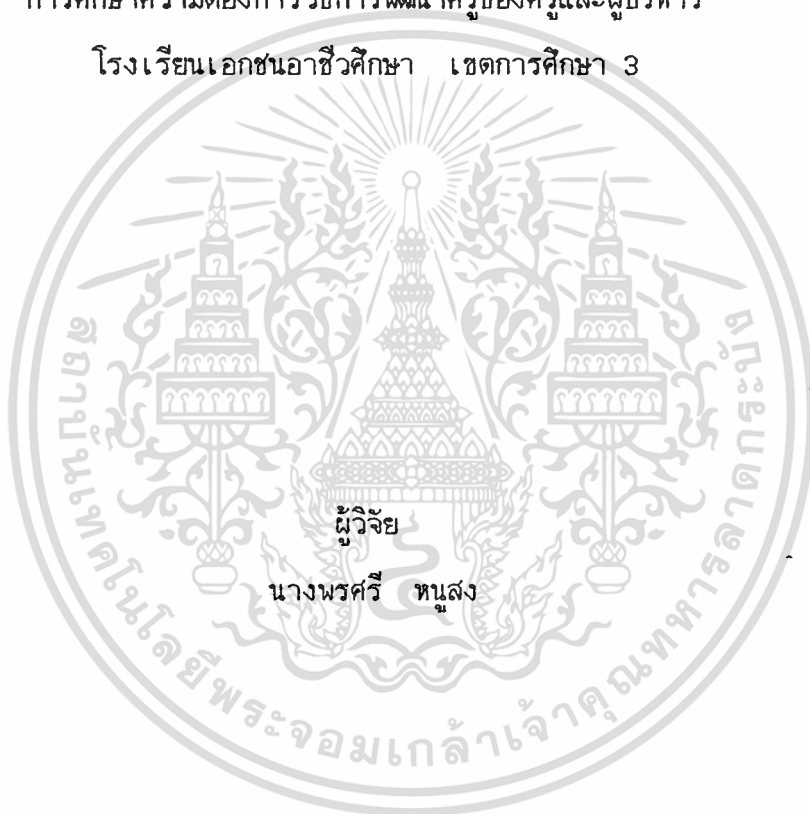


## แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง

การศึกษาความต้องการวิธีการพัฒนาครูของครูและผู้บริหาร

โรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา เขตการศึกษา 3



นักศึกษา สาขาการบริหารอาชีวศึกษา

ภาควิชาครุศาสตร์อุตสาหกรรม

สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

ปีการศึกษา 2532

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

**แบบสอบถามเพื่อการวิจัย**  
**การศึกษาความต้องการวิธีการพัฒนาครูของครูและผู้บริหาร**  
**โรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา เขตการศึกษา 3**

-----

**ความหมายของคำที่สำคัญ**

วิธีการพัฒนาบุคลากร หมายถึง กิจกรรมที่จัดขึ้นเพื่อเพิ่มพูนคุณภาพบุคลากรครูที่ปฏิบัติการสอน ซึ่งขอบข่ายของการพัฒนาจะครอบคลุมถึงการพัฒนาความรู้ วิชาชีวะ เจตคติ และวิธีการปฏิบัติงานในโรงเรียนให้มีประสิทธิภาพ เพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษาให้สูงขึ้น ซึ่งวิธีการพัฒนาบุคลากรมีอยู่ 33 วิธีการ คือ

1. การฟังคำบรรยาย (Lecture) หมายถึง การถ่ายทอดความรู้เนื้อหาสาระในการใช้ข้อมูล สามารถกำหนดขอบเขตเนื้อหาวิชาไว้ในเวลาที่เหมาะสมได้ซึ่งมักจะบรรยายโดยคนเพียงคนเดียว
2. การที่บุคคลจำนวนหนึ่งมาร่วมกันปรึกษาหารือในหัวข้อที่กำหนดอย่างมีระเบียบ ณ สถานที่ และเวลา ที่กำหนดให้
3. การสัมมนา (Seminar) หมายถึง การที่บุคคลกลุ่มหนึ่งประชุมร่วมกัน แลกเปลี่ยนความคิดเห็น ทศนคติเพื่อทำการศึกษาพิจารณาเรื่องใดเรื่องหนึ่ง ภายใต้การนำของผู้เชี่ยวชาญ
4. การอภิปราย (Discussion) หมายถึง การซักถาม เพื่อให้เกิดความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการทำงาน จักออกเป็น 2 ลักษณะ คือ การอภิปรายแบบมีโครงสร้าง และการอภิปรายแบบไม่มีโครงสร้าง
5. การจัดให้ฝึกงาน (Internship) หมายถึง การจัดส่งบุคลากรไปฝึกปฏิบัติงานในหน้าที่ที่ต้องการในหน่วยงานอื่น ๆ หรืออาจจะให้ฝึกในหน่วยงานเดียวกันก็ได้เพื่อจะได้กลับมาปฏิบัติงานให้ได้ผลดี

6. การหมุนเวียนตำแหน่งหรือการสลับเปลี่ยนหน้าที่ (Rotation) หมายถึง กิจกรรมที่จัดบุคลากรให้เหมาะสมกับตำแหน่งและความรู้ความสามารถ หรือการใช้คนให้ถูกกับงาน โดยมีอัตราเงินเดือนเท่าเดิมและมีปริมาณงานความรับผิดชอบใกล้เคียงกับตำแหน่งเดิม ซึ่งอาจเป็นผลให้บุคคลตระหนักและปฏิบัติหน้าที่ได้ดีขึ้น

7. การทดลองปฏิบัติงาน (Probation) การให้บุคลากรทดลองทำงานอยู่ระยะหนึ่งในตำแหน่งใหม่ ที่เห็นว่าเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ เมื่อเห็นว่าผลงานอยู่ในเกณฑ์มาตรฐาน หรือมีประสิทธิภาพก็จะบรรจุลงในตำแหน่งนั้น ๆ ในเวลาต่อมา

8. การฝึกกับผู้ชำนาญการในสถานประกอบการ (Apprenticeship Training) หมายถึง การให้บุคลากรเข้าไปทำงานในฐานะลูกมือหรือผู้ช่วยไปพลางก่อน เพื่อฝึกและพัฒนาทักษะและทัศนคติได้ดีขึ้น

9. การประชุมเชิงปฏิบัติการ (Workshop) หมายถึง การให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรม ฟังคำบรรยายในภาคเช้า และเข้าห้องทดลองปฏิบัติตามเรื่องที่ได้เรียนตอนเช้า ในภาคบ่าย เป็นการฝึกปฏิบัติตามทฤษฎีทันทีที่ได้เรียนมา เท่ากับได้ประยุกต์อย่างเต็มที่ทันทีที่ได้เรียนมาใหม่ ๆ โอกาสที่จะเข้าใจและจำได้จึงมีมาก

10. การศึกษาพิเศษ หมายถึง การศึกษาเพิ่มเติมนอกจากเพื่อรับปริญญาหรือประกาศนียบัตรสูงขึ้นแล้ว ยังควรส่งเสริมให้มีโอกาสเข้าศึกษาบางวิชาในสถาบันการศึกษาชั้นสูง ศึกษาทางไปรษณีย์ในวิชาการที่เกี่ยวข้องกับงาน ศึกษาหาความรู้จากเอกสารอื่น ๆ ติดตามความเคลื่อนไหวของเหตุการณ์ภายในและภายนอกประเทศ โดยอาศัยหนังสือพิมพ์ วิทยุ โทรทัศน์ และสื่อมวลชน ซึ่งการศึกษาเพิ่มเติมโดยวิธีการเหล่านี้ไม่ได้เพื่อรับปริญญาหรือประกาศนียบัตรเท่านั้น แต่เพื่อเพิ่มพูนทักษะความรู้ให้กว้างขวางขึ้น

11. การระดมความคิด (Brainstorming) หมายถึง การกระตุ้นให้ได้ความคิดสร้างสรรค์ โดยไม่ต้องกังวลว่าความคิดนั้นจะถูกตอง โดยแท้จริงหรือไม่ และผลสุดท้ายก็ช่วยกันสรุปความคิดที่ดีไว้

12. การเรียนจากแบบสำเร็จรูปหรือแบบเรียนโปรแกรม (Programmed Texts and Instruction) หมายถึง การเรียนด้วยตนเองวิธีหนึ่ง หน่วยงานจัดทำแบบเรียนสำเร็จรูป มีคำอธิบาย ทฤษฎีมีแบบฝึกหัดและเฉลยแบบฝึกหัดสำเร็จรูปอยู่ในหนังสือนั้น ๆ

13. การประชุมย่อยระหว่างรับประทานอาหารกลางวันหรือเที่ยงวันสั้นๆ (Bag Lunch Conference) หมายถึง การที่บุคคลกลุ่มเล็ก ๆ 2 - 3 คน มานั่งคุยปรึกษาหารือกัน เช่น การที่บุคคลกลุ่มเล็ก ๆ 2 - 3 คน มานั่งคุยปรึกษาหารือกัน เช่น การเอาปัญหาที่เกิดขึ้นเมื่อวันก่อนหรือที่เกิดขึ้นเมื่อวันก่อนหรือที่เกิดขึ้นในช่วงเช้ามาคุยกัน เพื่อหาทางแก้ไขปรับปรุง

14. การมอบหมายงานพิเศษ หมายถึง การที่ผู้บริหารได้มอบหมายงานพร้อมทั้งอำนาจหน้าที่ ให้กับผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาไปปฏิบัติแทน เพื่อจะศึกษาดูว่าบุคคลนั้นมีความสามารถมากน้อยแค่ไหน

15. การศึกษาจากเอกสารที่พิมพ์แจก หมายถึง กิจกรรมที่ส่งเสริมให้บุคลากร ได้ศึกษาหาความรู้เกี่ยวกับข่าวสารทางวิชาการ สามารถทำได้หลายรูปแบบ เช่น การเผยแพร่ งานวิจัย จัดทำวารสาร ซึ่งส่วนใหญ่จะให้ความรู้ หลักการทางการศึกษา

16. จัดรายวิชาให้เข้าเรียน (The Course) หมายถึง การที่ทางโรงเรียน หรือหน่วยงานได้คัดเลือกบุคลากรในสายวิชาที่ขาดความกระตือรือร้น หรือมีประสิทธิภาพไม่ดี เท่าที่ควรได้ศึกษาเพิ่มเติมในรายวิชานั้น ๆ ซึ่งอาจจะจัดในโรงเรียน หรือส่งไปตามวิทยาลัย หรือมหาวิทยาลัย ก็ได้

17. การศึกษาเฉพาะกรณี (Case Study) หมายถึง ผู้สอนจะนำเรื่องบางเรื่อง มาให้ผู้เข้าร่วมอบรม ศึกษาวิเคราะห์แล้วแสดงความคิดเห็นพร้อมกับยกทฤษฎีมาอ้างอิง เป็นการนำเอาทฤษฎีมาประยุกต์

18. การแสดงบทบาทสมมติ (Role - Playing) หมายถึง การที่ผู้สอนกำหนดให้นักเรียนหรือกำหนดให้ผู้เข้าร่วมอบรมคนใดคนหนึ่ง แสดงเป็นผู้ดำรงตำแหน่งใดตำแหน่งหนึ่ง และกำหนดให้คนอื่นอีก 2 - 3 คน เป็นตัวประกอบมาแสดงหน้าชั้นให้นักเรียนอื่นดู เพื่อให้ นักเรียนทุกคนเห็นภาพการปฏิบัติหรือวางตนอย่างใดอย่างหนึ่งตามที่ผู้สอนต้องการ

19. การจัดทัศนศึกษา (Field Trip) หมายถึง กิจกรรมที่จัดขึ้นเพื่อนำคณะครู ไปเยี่ยมชมสถานที่ต่าง ๆ นอกชุมชน ซึ่งอาจจะเป็นสถานศึกษาหรือแหล่งวิทยาการตลอดจน สถานประกอบการต่าง ๆ รวมทั้งการไปสังเกตการสอนหรือสังเกตการทำงานในโรงเรียน อีกด้วย

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

20. การเลียนแบบพฤติกรรม (Behavior - Modeling) หมายถึง บุคคลสามารถรับพฤติกรรมใหม่ โดยการสังเกตและเลียนแบบจากพฤติกรรมที่เป็นตัวอย่างซึ่งการอบรมแบบนี้ จะมีการอธิบายและการสาธิตพฤติกรรมที่ถูกต้องให้ผู้เข้ารับการอบรมดู จากนั้นจึงให้ผู้เข้ารับการอบรมลองทำตามแบบอย่าง

21. การฝึกอบรม (Training) หมายถึง กิจกรรมการเรียนรู้เฉพาะอย่างของบุคคล เพื่อปรับปรุงและเพิ่มพูนความรู้ ความเข้าใจ ทักษะ หรือความชำนาญการและทัศนคติอันเหมาะสมจนสามารถก่อให้เกิดความเปลี่ยนแปลงในพฤติกรรมและทัศนคติเพื่อการปฏิบัติงานในหน้าที่ เพื่อยกมาตรฐานการปฏิบัติงานให้อยู่ในระดับสูงขึ้น

22. การสอนโดยครูพิเศษ หมายถึง การเชิญครูหรือผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้านมาให้ความรู้แก่บุคลากร เช่น คอมพิวเตอร์ ถือว่าในปัจจุบันเป็นสิ่งจำเป็นมากสำหรับการบริหารงาน

23. การสาธิต (Demonstration) หมายถึง การจัดบุคคลผู้หนึ่งหรือคณะบุคคลแสดงการทำงานผ่านชมวนการทั้งหมดเหมือนอย่างที่เขาทำจริง ๆ ในสถานการณ์จริง ๆ เพื่อให้สมาชิกในกลุ่มมีโอกาสสังเกตวิธีปฏิบัติและปฏิบัติได้ถูกต้อง

24. การเยี่ยมชมกิจการ (Inter - Visitation) หมายถึง การที่ผู้บริหารได้พบบุคลากรในหน่วยงานไปดูกิจกรรม หรือการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่น ในสาขาวิชาที่หน่วยงานนั้น ๆ ต้องการ หรือกิจกรรมที่มีประโยชน์ต่อการดำเนินงานในหน่วยงาน การพาไปดูงานจะช่วยให้บุคลากร ได้เกิดความรู้ ความคิดได้รับประสบการณ์และเทคนิคใหม่ ๆ เพิ่มขึ้น และทำให้เกิดทัศนคติในการปฏิบัติงานมากกว่า การแนะนำโดยคนอื่น ๆ เพราะได้เห็นด้วยตนเอง

25. กิจกรรมรายบุคคล หมายถึง การจัดกิจกรรมให้แต่ละบุคคลไปปฏิบัติ เช่น การให้ไปเป็นวิทยากร (Speaker) การไปสังเกตคนอื่นปฏิบัติงาน (observation)

26. การเล่นเกมส์ หมายถึง การให้บุคคลได้เล่นเกมส์ร่วมกัน เพื่อก่อให้เกิดความเข้าใจซึ่งกันและกัน และก่อให้เกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์

27. การฝึกหัดแก้ปัญหา หมายถึง การฝึกให้บุคลากรได้รู้จักการแก้ปัญหาต่าง ๆ กล้าตัดสินใจ และก่อให้เกิดการรู้วิธีปัญหาและเกิดการเรียนรู้วิธีการวางแผนตามมาในภายหลัง

28. การฝึกการประสานงาน หมายถึง การฝึกให้บุคลากรได้เข้าใจการทำงานร่วมกันประสานงานกัน เพื่อให้งานบรรลุวัตถุประสงค์ตามที่ต้องการและทันในเวลาที่กำหนด

29. โครงการวิจัย หมายถึง การให้บุคลากรได้รู้และเข้าใจถึงวิธีการวิจัยเพื่อได้ทำการศึกษาหาวิธีการที่ดีมากแก้ปัญหา หรือนำมาพัฒนาหน่วยงานต่อไป

30. โปรแกรมแลกเปลี่ยน หมายถึง การจัดโครงการการแลกเปลี่ยนระหว่างสถานศึกษาหรือระหว่างกลุ่มโรงเรียน เช่น โครงการแลกเปลี่ยนครู ผู้เชี่ยวชาญด้านบริหารงานเฉพาะด้าน เป็นต้น

31. ภาพยนตร์ หมายถึง การใช้ภาพยนตร์หรือวีดีโอที่มีสาระความรู้ใหม่ ๆ สาระคดีที่เกี่ยวข้องกับงานที่ปฏิบัติอยู่มาให้บุคลากรได้ศึกษากัน

32. เทปบันทึกเสียง หมายถึง เทปบันทึกข่าวสารความรู้ต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับงานที่ปฏิบัติอยู่มาให้บุคลากรได้ศึกษาหาความรู้กัน

33. โทรทัศน์ หมายถึง การศึกษาหาความรู้จากการดูโทรทัศน์ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้กับงานที่ปฏิบัติอยู่ในหน้าที่ หรือในงานที่มความสัมพันธ์กัน

ผู้บริหาร หมายถึง ผู้รับใบอนุญาต ผู้จัดการ ครูใหญ่ ของ โรงเรียนเอกชน  
อาชีวศึกษา เขตการศึกษา 3

ครูหรือบุคลากร หมายถึง ครูที่ได้รับการบรรจุมาแล้วตั้งแต่ 1 ปีขึ้นไป และทำหน้าที่สอนประจำอยู่ในโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา เขตการศึกษา 3

## คำชี้แจงในการตอบแบบสอบถาม

แบบสอบถามนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับการศึกษาความต้องการ  
 วิธีการพัฒนาครูของครูและผู้บริหาร โรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา เขตการศึกษา 3 คำตอบ  
 ของท่านจะอำนวยความสะดวกและมีคุณค่าอย่างยิ่งต่อการพัฒนาและปรับปรุงวิธีการพัฒนาบุคลากร  
 โรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา เขตการศึกษา 3 จึงขอความกรุณาได้ตอบแบบสอบถามให้ตรงกับ  
 ความเป็นจริงให้มากที่สุด คำตอบทุกคำตอบจะเก็บเป็นความลับ จะไม่มีผลกระทบต่อการทำงาน  
 และด้านส่วนตัวของผู้ตอบแต่ประการใด ขอได้รับความขอบพระคุณจากผู้วิจัยเป็นอย่างสูง

### แบบสอบถามนี้แบ่งออกเป็น 2 ตอน

- ตอนที่ 1 เป็นข้อคำถามเกี่ยวกับสถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบ มีลักษณะเป็นแบบ เลือกรับ  
 จำนวน 4 ข้อ
- ตอนที่ 2 เป็นข้อคำถามเกี่ยวกับความต้องการวิธีการพัฒนาครูใน 33 วิธีการ มีลักษณะเป็น  
 แบบประมาณค่า รวมทั้งหมด 33 ข้อ พร้อมทั้งให้ชี้แจงถึงเหตุผลที่ท่านต้องการแต่ละ  
 วิธีการด้วย

กรุณาคอบแบบสอบถามทุกตอนตามคำชี้แจงที่ระบุไว้ในแต่ละตอน

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง

การศึกษาความต้องการวิธีการพัฒนาครูของครูและผู้บริหาร

โรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา เขตการศึกษา 3

ตอนที่ 1 รายละเอียดของผู้ตอบแบบสอบถาม โปรดกาเครื่องหมาย / ใน

1. เพศ  ชาย  หญิง

2. อายุ  มากกว่า 20 - 30 ปี

มากกว่า 30 - 40 ปี

มากกว่า 40 - 50 ปี

มากกว่า 50 ปีขึ้นไป

3. วุฒิที่ได้รับ  ต่ำกว่าปริญญาตรี

ปริญญาตรี หรือ เทียบเท่า

สูงกว่าปริญญาตรี

4. ประสบการณ์ในการทำงาน

1 - 4 ปี

มากกว่า 4 - 8 ปี

มากกว่า 8 - 12 ปี


มากกว่า 12 ปี

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า

ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตอนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับความต้องการวิธีการพัฒนาครู ซึ่งมี 33 วิธีการ

โปรดอ่านแบบสอบถามแล้วเขียนเครื่องหมาย / ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็น  
ของท่านมากที่สุดเพียงเครื่องหมายเดียวในแต่ละข้อ โดยมีเกณฑ์พิจารณาดังนี้

- 
- |   |         |                                  |
|---|---------|----------------------------------|
| 5 | หมายถึง | ต้องการมากที่สุด                 |
| 4 | หมายถึง | ต้องการมาก                       |
| 3 | หมายถึง | ต้องการปานกลาง                   |
| 2 | หมายถึง | ต้องการน้อย                      |
| 1 | หมายถึง | ต้องการน้อยที่สุด หรือไม่ต้องการ |

และ โปรดระบุเหตุผลที่ท่านเลือกวิธีการพัฒนาครูวิธีการนั้น ๆ ลงในช่องขวามือสุด  
เป็นข้อ ๆ ดังตัวอย่าง

## ตัวอย่าง

วิธีการพัฒนาครู	ระดับความต้องการ						โปรดระบุเหตุผลที่ท่านเลือกวิธีการพัฒนาครู
	มากที่สุด 5	มาก 4	ปานกลาง 3	น้อย 2	น้อยที่สุด 1	สำหรับ ผู้วิจัย	
<p>ให้ท่านพิจารณาว่าวิธีการพัฒนาครูข้างล่าง ต่อไปนี้ สอดคล้องกับความ ต้องการของท่าน ใน ประเด็นไหน มากน้อย เพียงใด และ โปรดระบุ เหตุผลที่ท่านเลือกวิธีการพัฒนาครูวิธีการนั้น ๆ ลงในช่องขวามือสุด เป็นข้อ ๆ</p> <p>0. การประชุมในเทศ</p>		✓					<ol style="list-style-type: none"> <li>1. เพื่อได้ทราบถึงนโยบาย และระบบการบริหารของโรงเรียน</li> <li>2. สามารถปรับตัวได้ถูกต้องกับเพื่อนร่วมงาน</li> <li>3. เพื่อได้ทราบสภาพของชุมชนในด้านเศรษฐกิจและชนบธรรมเนียมประเพณี</li> </ol>

หมายเหตุ หน้าต่อไปเป็นคำถามจริง ถ้าหากท่านไม่เข้าใจคำถามต่าง ๆ เกี่ยวกับวิธีการพัฒนาครู กรุณาพลิกย้อนกลับไปดูความหมายของวิธีการต่าง ๆ จะช่วยให้การตอบคำถามของท่านสมบูรณ์ยิ่งขึ้น ขอขอบพระคุณอีกครั้งหนึ่ง

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

วิธีการพัฒนาครู	ระดับความต้องการ						โปรดระบุเหตุผลที่ท่านเลือกวิธีการพัฒนาครู
	มากที่สุด 5	มาก 4	ปานกลาง 3	น้อย 2	น้อยที่สุด 1	สำหรับผู้วิจัย	
<p>ให้ท่านพิจารณาว่าวิธีการพัฒนาครูข้างล่างต่อไปนี้ สอดคล้องกับความต้องการของท่านในประเด็นไหน มากน้อยเพียงใด และ โปรดระบุเหตุผลที่ท่านเลือกวิธีการพัฒนาครูวิธีการนั้น ๆ ลงในช่องขวามือสุด เป็นข้อ ๆ</p> <p>1. การฟังคำบรรยาย</p>							<p>1. ....</p> <p>2. ....</p> <p>3. ....</p> <p>.....</p> <p>.....</p>
<p>2. การประชุม</p>							<p>1. ....</p> <p>2. ....</p> <p>3. ....</p> <p>.....</p> <p>.....</p>

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

วิธีการพัฒนาครู	ระดับความต้องการ						โปรดระบุเหตุผลที่ท่านเลือกวิธีการพัฒนาครู
	มากที่สุด 5	มาก 4	ปานกลาง 3	น้อย 2	น้อยที่สุด 1	สำหรับ ผู้วิจัย	
3. การสัมมนา							1. .... 2. .... 3. .... ..... .....
4. การอภิปราย							1. .... 2. .... 3. .... ..... .....
5. การจัดให้ฝึกงาน							1. .... 2. .... 3. .... ..... .....
6. การหมุนเวียน ตำแหน่งหรือการ สับเปลี่ยนหน้าที่							1. .... 2. .... 3. .... ..... .....

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

วิธีการพัฒนาครู	ระดับความต้องการ						โปรดระบุเหตุผลที่ท่านเลือกวิธีการพัฒนาครู
	มากที่สุด 5	มาก 4	ปานกลาง 3	น้อย 2	น้อยที่สุด 1	สำหรับผู้วิจัย	
7. การทดลอง การปฏิบัติงาน							1. .... 2. .... 3. .... ..... .....
8. การฝึกกับผู้ชำนาญ การในสถาน ประกอบการ							1. .... 2. .... 3. .... ..... .....
9. การประชุมเชิง ปฏิบัติการ							1. .... 2. .... 3. .... ..... .....
10. การศึกษาเพิ่มเติม พิเศษ							1. .... 2. .... 3. .... ..... .....

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

วิธีการพัฒนาครู	ระดับความต้องการ						โปรดระบุเหตุผลที่ท่านเลือกวิธีการพัฒนาครู
	มากที่สุด 5	มาก 4	ปานกลาง 3	น้อย 2	น้อยที่สุด 1	สำหรับ ผู้วิจัย	
11. การระดมความคิด							1. .... 2. .... 3. .... ..... .....
12. การเรียนจากแบบเรียนสำเร็จรูปหรือบทเรียนโปรแกรม							1. .... 2. .... 3. .... ..... .....
13. การประชุมย่อยระหว่างรับประทานอาหารกลางวัน							1. .... 2. .... 3. .... ..... .....
14. การมอบหมายงานพิเศษ							1. .... 2. .... 3. .... ..... .....

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

วิธีการพัฒนาครู	ระดับความต้องการ						โปรดระบุเหตุผลที่ท่านเลือกวิธีการพัฒนาครู
	มากที่สุด 5	มาก 4	ปานกลาง 3	น้อย 2	น้อยที่สุด 1	สำหรับผู้วิจัย	
15. การศึกษาจากเอกสารที่พิมพ์แจก							1. .... 2. .... 3. .... ..... .....
16. การจัดรายวิชาให้เข้าเรียน							1. .... 2. .... 3. .... ..... .....
17. การศึกษาเฉพาะกรณี							1. .... 2. .... 3. .... ..... .....
18. การแสดงบทสนมติ							1. .... 2. .... 3. .... ..... .....

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

วิธีการพัฒนาครู	ระดับความต้องการ						โปรดระบุเหตุผลที่ท่านเลือกวิธีการพัฒนาครู
	มากที่สุด 5	มาก 4	ปานกลาง 3	น้อย 2	น้อยที่สุด 1	สำหรับผู้วิจัย	
19. การจัดทัศนศึกษา							1. .... 2. .... 3. .... ..... .....
20. การเลียนแบบพฤติกรรม							1. .... 2. .... 3. .... ..... .....
21. การฝึกอบรม							1. .... 2. .... 3. .... ..... .....
22. การสอนโดยครูพิเศษ							1. .... 2. .... 3. .... ..... .....

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

วิธีการพัฒนาครู	ระดับความต้องการ						โปรดระบุเหตุผลที่ท่านเลือกวิธีการพัฒนาครู
	มากที่สุด 5	มาก 4	ปานกลาง 3	น้อย 2	น้อยที่สุด 1	สำหรับ ผู้วิจัย	
23. การสาธิต							1. .... 2. .... 3. .... ..... .....
24. การเยี่ยมชมกิจการ							1. .... 2. .... 3. .... ..... .....
25. การจัดกิจกรรม ให้เป็นรายบุคคล							1. .... 2. .... 3. .... ..... .....
26. การเล่นเกมส์							1. .... 2. .... 3. .... ..... .....

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

วิธีการพัฒนาครู	ระดับความต้องการ						โปรดระบุเหตุผลที่ท่านเลือกวิธีการพัฒนาครู
	มากที่สุด 5	มาก 4	ปานกลาง 3	น้อย 2	น้อยที่สุด 1	สำหรับผู้วิจัย	
27. การฝึกหัดแก้ปัญหา							1. .... 2. .... 3. .... ..... .....
28. การฝึกการประสานงาน							1. .... 2. .... 3. .... ..... .....
29. การทำวิจัย							1. .... 2. .... 3. .... ..... .....
30. โปรแกรมการแลกเปลี่ยนครู							1. .... 2. .... 3. .... ..... .....

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

วิธีการพัฒนาครู	ระดับความต้องการ						โปรดระบุเหตุผลที่ท่านเลือกวิธีการพัฒนาครู
	มากที่สุด 5	มาก 4	ปานกลาง 3	น้อย 2	น้อยที่สุด 1	สำหรับผู้วิจัย	
31. การใช้ภาพยนตร์และวีดีโอ							1. .... 2. .... 3. .... ..... .....
32. การใช้เทปบันทึกเสียง							1. .... 2. .... 3. .... ..... .....
33. การใช้โทรทัศน์							1. .... 2. .... 3. .... ..... .....

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

## ประวัติผู้เขียน

ชื่อผู้เขียน	นางพรศรี หนูสง
วัน เดือน ปีเกิด	วันที่ 20 พฤศจิกายน พ.ศ. 2502
สถานที่เกิด	จังหวัดพัทลุง
วุฒิการศึกษา	เศรษฐศาสตรบัณฑิต
สถานที่สำเร็จการศึกษา	มหาวิทยาลัยรามคำแหง
ปีที่สำเร็จการศึกษา	พ.ศ. 2525
อาชีพปัจจุบัน	- หัวหน้าฝ่ายวิชาการ โรงเรียนนิตยการพัทลุง

อำเภอ เมือง จังหวัด พัทลุง

- ผู้จัดการ โรงเรียนพัทลุงคอมพิวเตอร์และพิมพ์ดีด

อำเภอ เมือง จังหวัด พัทลุง