

สำนักหอสมุดกลาง พระจอมเกล้าลาดกระบัง

การศึกษาปัญหาในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์
ในวิทยาลัยสารพัดช่างกรมอาชีวศึกษา

A STUDY OF PROBLEMS OF TEACHERS' WORK PERFORMANCE
IN POLYTECHNIC COLLEGES, THE DEPARTMENT
OF VOCATIONAL EDUCATION



นางนิตยา กลมกลิ้ง
MRS. NITTAYA KLOMKLING

เลขหมู่
เลขทะเบียน 17402
วัน, เดือน, ปี 1.2 พ.ศ. 2535

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาครุศาสตรบัณฑิต

สาขาการบริหารอาชีวศึกษา

บัณฑิตวิทยาลัย

สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

พ.ศ. 2535

ISBN 974-8157-20-2

ลิขสิทธิ์ของบัณฑิตวิทยาลัย สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า

ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

A STUDY OF PROBLEMS OF TEACHERS' WORK PERFORMANCE
IN POLYTECHNIC COLLEGES, THE DEPARTMENT
OF VOCATIONAL EDUCATION



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

1992

ISBN 974-8157-20-2

หัวข้อวิทยานิพนธ์	การศึกษาปัญหาในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ในวิทยาลัย สารพัดช่าง กรมอาชีวศึกษา
	A STUDY OF PROBLEMS OF TEACHERS' WORK PERFORMANCE IN POLYTECHNIC COLLEGES, THE DEPARTMENT OF VOCATIONAL EDUCATION
นักศึกษา	นางนิตยา กลมกลิ้ง
ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์	รองศาสตราจารย์ ดร.เมธี ปิณฑานนท์
ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ร่วม	ดร.ศิริพรรณ ชุ่มนม ดร.มลิษฐ์ ลำเภากา
ระดับการศึกษา	ครุศาสตร์อุตสาหกรรมมหาบัณฑิต สาขาการบริหารอาชีวศึกษา
ภาควิชา	ครุศาสตร์อุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง
พ.ศ.	2535

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาปัญหาในการปฏิบัติงานการสอนและการปฏิบัติงานที่ไม่ใช่งานการสอนของครู-อาจารย์ การเปรียบเทียบปัญหาในการปฏิบัติงานการสอนและการปฏิบัติงานที่ไม่ใช่งานการสอนของครู-อาจารย์ในวิทยาลัยสารพัดช่าง และเพื่อทราบข้อมูลเสนอแนวทางปฏิบัติเกี่ยวกับการปฏิบัติงานการสอน และการปฏิบัติงานที่ไม่ใช่งานการสอน การปฏิบัติงานในวิทยาลัยสารพัดช่างครู-อาจารย์จะต้องรับผิดชอบการปฏิบัติงานทั้งที่เป็นการปฏิบัติงานการสอนและการปฏิบัติงานที่ไม่ใช่งานการสอนควบคู่กันไป จึงเป็นภาระหนักสำหรับครู-อาจารย์ที่ต้องปฏิบัติงานถึง 2 หน้าที่ ซึ่งมีความสำคัญไม่น้อยไปกว่ากัน และจากการปฏิบัติงานดังกล่าวนี้ ครู-อาจารย์ย่อมประสบปัญหาต่าง ๆ จึงควรจะศึกษาเพื่อหาทราบปัญหาจากการปฏิบัติงานการสอน ด้านคุณลักษณะของผู้เรียน ด้านจุดมุ่งหมายในการเรียนการสอน ด้านวัสดุและสื่อต่าง ๆ ในการเรียนการสอน ด้านการประเมินผลก่อนและหลังการเรียน และด้านการบริการต่าง ๆ ที่ส่งเสริมการเรียนการสอน และปัญหาจากการปฏิบัติงานที่ไม่ใช่งานการสอน ด้านฝ่ายส่งเสริมการศึกษา ด้านฝ่ายวิชาการ ด้านฝ่ายกิจการนักเรียน

นักศึกษา และด้านฝ่ายวางแผนและพัฒนา การวิจัยจะเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนา ตลอดจน การวางแผนเพื่อพัฒนาในวิทยาลัยสารพัดช่าง และยังพอเป็นแนวทางในการพัฒนาสถานศึกษา ที่ดำเนินการเรียนการสอนในลักษณะที่คล้ายคลึงกันอีกด้วย

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยเป็นผู้บริหารและครู-อาจารย์ในวิทยาลัยสารพัดช่าง จำนวน 70 % ของสถานศึกษาทั้งหมด โดยกลุ่มผู้บริหารมีจำนวน 72 คน กลุ่มครู-อาจารย์มี จำนวน 737 คน แบบสอบถาม ผู้วิจัยได้จัดทำขึ้นเองเกี่ยวกับปัญหาในการปฏิบัติงานการสอน ได้ยึดหลักทฤษฎีเรื่องการออกแบบแผนการสอน แผนพัฒนาการสอนและรายวิชา แปลโดย เมธี ปิณฑานนท์ และนาคยา ภักธแสไทย โดยนำมาประยุกต์ใช้กับวิทยาลัยสารพัดช่างและเกี่ยว กับปัญหาในการปฏิบัติงานที่ไม่ใช่งานการสอน โดยยึดระเบียบการบริหารสถานศึกษา สังกัดกรม อาชีวศึกษา พ.ศ.2529 เพื่อนำไปใช้เก็บรวบรวมข้อมูล

ผลการวิจัยพบว่า ปัญหาในการปฏิบัติงานการสอนของครู-อาจารย์ ตามความคิดเห็น ของกลุ่มผู้บริหารพบว่า มีปัญหาอยู่ในระดับปานกลาง แต่เมื่อพิจารณาทางด้าน พบว่า ด้านวัสดุและสื่อต่าง ๆ ในการเรียนการสอนมีปัญหามากและปัญหาในการปฏิบัติงาน การสอนของครู-อาจารย์ตามความคิดเห็นของกลุ่มครู-อาจารย์ พบว่ามีปัญหาอยู่ในระดับ ปานกลางและปัญหาในการปฏิบัติงานที่ไม่ใช่งานการสอนของครู-อาจารย์ ตามความคิดเห็น ของกลุ่มผู้บริหารและกลุ่มครู-อาจารย์ พบว่ามีปัญหาอยู่ในระดับปานกลาง สำหรับการเปรียบเทียบ ปัญหาการปฏิบัติงานการสอนของครู-อาจารย์ ตามความคิดเห็นของกลุ่มผู้บริหารกับกลุ่ม ครู-อาจารย์ผลปรากฏว่าไม่พบข้อแตกต่าง อย่างมีนัยสำคัญ และการเปรียบเทียบปัญหาการ ปฏิบัติงานที่ไม่ใช่งานการสอนของครู-อาจารย์ ตามความคิดเห็นของกลุ่มผู้บริหารกับกลุ่มครู- อาจารย์ ผลปรากฏว่าไม่พบข้อแตกต่าง อย่างมีนัยสำคัญ นอกจากนี้ในการวิจัยยังพบข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการปฏิบัติงานทั้งที่เป็นการปฏิบัติงานการสอนและการปฏิบัติงานที่ไม่ใช่งาน การสอนของครู-อาจารย์ จากผู้ตอบแบบสอบถามทั้งกลุ่มผู้บริหารและกลุ่มครู-อาจารย์มีปัญหาไม่ สามารถพัฒนางานในความรับผิดชอบได้อย่างมีคุณภาพ เพราะไม่มีเวลาที่จะพัฒนาอย่างเพียงพอ ประกอบกับประสบปัญหาทางงบประมาณค่าวัสดุ ครุภัณฑ์ ที่ส่งเสริมสนับสนุนให้เกิดประสิทธิภาพ อีกทั้งบุคลากรยังขาดความรู้ทักษะและประสบการณ์ ในการปฏิบัติงานต่าง ๆ และขาดบุคลากร ที่เป็นเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานที่ไม่ใช่งานการสอนโดยตรง

ผลการวิจัยนี้พอสรุปได้ว่าปัญหาการปฏิบัติงานในวิทยาลัยสารพัดช่างในกลุ่มตัวอย่าง เกี่ยวกับปัญหาการปฏิบัติงานการสอน ด้านวัสดุและสื่อต่าง ๆ ในการเรียนการสอนมีปัญหามาก

II

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ส่วนด้านคุณลักษณะของผู้เรียน ด้านจุดมุ่งหมายการเรียนการสอน ด้านการประเมินผลก่อนและหลังการเรียน และด้านการบริการต่างๆ ที่ส่งเสริมการเรียนการสอนมีปัญหาอยู่บ้างแต่ไม่มาก โดยอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนปัญหาเกี่ยวกับการปฏิบัติงานที่ไม่ใช่งานการสอน ฝ่ายส่งเสริมการศึกษา ฝ่ายวิชาการ ฝ่ายกิจการนักเรียนนักศึกษาและฝ่ายวางแผนและพัฒนา ก็มีปัญหาในการปฏิบัติงานซึ่งไม่มากนักโดยอยู่ในระดับปานกลาง จึงควรจะพัฒนาปรับปรุงและแก้ไขปัญหาดังต่าง ๆ เพื่อให้การดำเนินการเรียนการสอนในวิทยาลัยสารพัดช่างเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ



III

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

THESIS TITLE A STUDY OF PROBLEMS OF TEACHERS' WORK
 PERFORMANCE IN POLYTECHNIC COLLEGES,
 THE DEPARTMENT OF VOCATIONAL EDUCATION

STUDENT MRS.NITTAYA KLOMKLING

THESIS ADVISOR ASSOCIATE PROFESSOR DR.METHI PILANTHANANOND

THESIS CO-ADVISORS DR.SIRIPAN CHOOMNOOM
 DR.MILIN SOMPOURGEN

LEVEL OF STUDY MASTER OF INDUSTRIAL EDUCATION IN VOCATIONAL
 ADMINISTRATION

DEPARTMENT INDUSTRIAL EDUCATION KING MONGKUT'S INSTITUTE
 OF TECHNOLOGY LADKRABANG

YEAR 1992

Abstract

The purpose of this research was to study the problems, both in teaching and non-teaching work of teachers in Polytechnic Colleges and to compare these problems with respect to work improvement. Teachers in Polytechnic Colleges not only teach the students, but also must do as non-teaching work too. It's very difficult for them to perform both parts of their work simultaneously without any problem. Regarding teaching work, the study aimed at : learner characteristics, learning objectives, teaching resources, pre and post-assessment, and support services. Regarding non-teaching work, the study aimed at the activities of 4 main sections in the college : the educational promotion section, the academic section, the student-affairs section, and the planning and development section. This research is useful for improving the

organizing activities and instructional development in vocational education.

Data were collected through questionnaires answered by teachers and administrators in 70% of all Polytechnic Colleges. There were 72 administrators and 737 teachers. Teaching work problems identified from the data were applied to the Theory of Instructional Design : A plan for Unit and Course Development translated and rewritten by Dr. Methi Pilanthananond and Dr. Nataya Patarasaengthai. Non-teaching work problems were interpreted using the rules of educational academy management by the Department of Vocational Education, 1986.

Findings showed that the problems of teaching work, according to the perceptions of administrators and teachers were at the average level. But when each problem was considered separately, the administrators rated teaching resources at a high level. The problems of non-teaching work, two groups were at the average level.

When the perceptions of administrators and teachers on teaching and non-teaching work were compared, there were no differences. The numerous suggestions from most of the answers found that the lack of skillful man-power working on non-teaching work and the small budget for support services caused a slow advance in the developmental process. The teachers shouldn't have to do two duties, teaching and non-teaching work, simultaneously.

In summary, the problems of teaching work in Polytechnic Colleges related to teaching resources were at a high level while other problems were at the average level. The problems of non-teaching work related to the activities of the 4 main sections

in the college were at the average level. The problems in Polytechnic Colleges should, therefore, be deliberately and systematically solved. This would result in educational activities going through with the great efficiency.



VI

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

กิตติกรรมประกาศ

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณรองศาสตราจารย์ ดร.เมธี ปิณฑานนท์ อาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ ที่ได้กรุณาให้คำปรึกษา แนะนำช่วยเหลือ และตรวจแก้ไขอีกทั้ง ให้ความคิดเห็นอันเป็นประโยชน์ ตลอดจนให้กำลังใจและติดตามความก้าวหน้าอยู่เสมอ จน วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงด้วยดี

กราบขอบพระคุณ ดร.ศิริวรรณ ชุ่มนุช ที่ได้กรุณาให้คำปรึกษา แนะนำเกี่ยวกับ เรื่องวิชาขึ้นที่เกี่ยวข้องในการวิจัย และกราบขอบพระคุณ ดร.มลิษฐ์ สำเภาเงิน ที่ได้ กรุณาให้คำปรึกษาในเรื่องสถิติที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้มา โดยตลอด

กราบขอบพระคุณผู้ทรงคุณวุฒิทุกท่านที่ได้กรุณาตรวจแบบสอบถาม และขอขอบคุณผู้ บริหารและครู-อาจารย์ผู้ตอบแบบสอบถามทุกท่าน ที่ได้กรุณาให้ความร่วมมือตอบแบบสอบถาม และขอบคุณ บุคคลในครอบครัวทุกคนที่ให้การสนับสนุน ส่งเสริมและให้กำลังใจ แก่ผู้วิจัยมา โดยตลอด

นิตยา กลมกลิ้ง
ผู้วิจัย

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	I
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	IV
กิตติกรรมประกาศ	VII
สารบัญตาราง	VIII
สารบัญแผนภูมิ	XV
บทที่	
1. บทนำ	
ความสำคัญของปัญหา	1
สภาพปัญหา	5
วัตถุประสงค์ของการวิจัย	7
ขอบเขตการวิจัย	7
ขอบข่ายของทฤษฎีที่ใช้ในการวิจัย	8
สมมติฐานการวิจัย	10
คำนิยามศัพท์ที่ใช้ในการวิจัย	10
2. วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง	14
ประวัติความเป็นมาของกองการศึกษาอาชีวกรมอาชีวศึกษา	15
บทบาทและความสำคัญของครู	16
ลักษณะของครูที่ดี	18
หน้าที่ความรับผิดชอบของครู	20
การปฏิบัติงานการสอน	23
การจัดการเรียนการสอน	25
จุดมุ่งหมายของการเรียนการสอน	32
สื่อการเรียนการสอน	36
การวัดผลประเมินผล	40

VIII

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่	หน้า
1. จำนวนผู้ตอบแบบสอบถามแยกตามตำแหน่งหน้าที่ปัจจุบัน	87
2. จำนวนผู้ตอบแบบสอบถามกลุ่มผู้บริหารและกลุ่มครู-อาจารย์แจกแจงตามอายุราชการในตำแหน่งปัจจุบัน	88
3. ระดับปัญหาการปฏิบัติงานการสอนของครู-อาจารย์ตามทัศนะของกลุ่มผู้บริหาร ด้านคุณลักษณะของผู้เรียน	90
4. ระดับปัญหาการปฏิบัติงานการสอนของครู-อาจารย์ตามทัศนะของกลุ่มผู้บริหาร ด้านจุดมุ่งหมายการเรียนการสอน	91
5. ระดับปัญหาการปฏิบัติงานการสอนของครู-อาจารย์ตามทัศนะของกลุ่มผู้บริหาร ด้านวัสดุและสื่อต่าง ๆ ในการเรียนการสอน	93
6. ระดับปัญหาการปฏิบัติงานการสอนของครู-อาจารย์ตามทัศนะของกลุ่มผู้บริหาร ด้านการประเมินผลก่อนและหลังการเรียน	94
7. ระดับปัญหาการปฏิบัติงานการสอนของครู-อาจารย์ตามทัศนะของกลุ่มผู้บริหาร ด้านการบริการต่าง ๆ ที่ส่งเสริมการเรียนการสอน	96
8. สรุปการค้นพบปัญหาการปฏิบัติงานการสอนของครู-อาจารย์ ตามทัศนะของกลุ่มผู้บริหาร	98
9. ระดับปัญหาการปฏิบัติงานการสอนของครู-อาจารย์ ตามทัศนะของกลุ่มครู-อาจารย์ ด้านคุณลักษณะของผู้เรียน	99
10. ระดับปัญหาการปฏิบัติงานการสอนของครู-อาจารย์ ตามทัศนะของกลุ่มครู-อาจารย์ ด้านจุดมุ่งหมายการเรียนการสอน	100
11. ระดับปัญหาการปฏิบัติงานการสอนของครู-อาจารย์ ตามทัศนะของกลุ่มครู-อาจารย์ ด้านวัสดุและสื่อต่าง ๆ ในการเรียนการสอน	102
12. ระดับปัญหาการปฏิบัติงานการสอนของครู-อาจารย์ ตามทัศนะของกลุ่มครู-อาจารย์ ด้านการประเมินผลก่อนและหลังการเรียน	104

13. ระดับปัญหาการปฏิบัติงานการสอนของครู-อาจารย์ ตามทัศนะของกลุ่มครู-อาจารย์ ด้านการบริการต่าง ๆ ที่ส่งเสริมการเรียนรู้การสอน	105
14. สรุปการค้นพบปัญหาการปฏิบัติงานการสอนของครู-อาจารย์ ตามทัศนะของกลุ่มครู-อาจารย์	107
15. ระดับปัญหาการปฏิบัติงานที่ไม่ใช่งานการสอนของครู-อาจารย์ ตามทัศนะของกลุ่มผู้บริหาร ฝ่ายส่งเสริมการศึกษา	108
16. ระดับปัญหาการปฏิบัติงานที่ไม่ใช่งานการสอนของครู-อาจารย์ ตามทัศนะของกลุ่มผู้บริหาร ฝ่ายวิชาการ	109
17. ระดับปัญหาการปฏิบัติงานที่ไม่ใช่งานการสอนของครู-อาจารย์ ตามทัศนะของกลุ่มผู้บริหาร ฝ่ายกิจการนักเรียนนักศึกษา	111
18. ระดับปัญหาการปฏิบัติงานที่ไม่ใช่งานการสอนของครู-อาจารย์ ตามทัศนะของกลุ่มผู้บริหาร ฝ่ายวางแผนและพัฒนา	112
19. สรุปการค้นพบปัญหาการปฏิบัติงานที่ไม่ใช่งานการสอนของครู-อาจารย์ ตามทัศนะของกลุ่มผู้บริหาร	114
20. ระดับปัญหาการปฏิบัติงานที่ไม่ใช่งานการสอนของครู-อาจารย์ ตามทัศนะของกลุ่มครู-อาจารย์ ฝ่ายส่งเสริมการศึกษา	115
21. ระดับปัญหาการปฏิบัติงานที่ไม่ใช่งานการสอนของครู-อาจารย์ ตามทัศนะของกลุ่มครู-อาจารย์ ฝ่ายวิชาการ	117
22. ระดับปัญหาการปฏิบัติงานที่ไม่ใช่งานการสอนของครู-อาจารย์ ตามทัศนะของกลุ่มครู-อาจารย์ ฝ่ายกิจการนักเรียนนักศึกษา	118
23. ระดับปัญหาการปฏิบัติงานที่ไม่ใช่งานการสอนของครู-อาจารย์ ตามทัศนะของกลุ่มครู-อาจารย์ ฝ่ายวางแผนและพัฒนา	120
24. สรุปการค้นพบปัญหาการปฏิบัติงานที่ไม่ใช่งานการสอนของครู-อาจารย์ ตามทัศนะของครู-อาจารย์	121
25. การเปรียบเทียบปัญหาการปฏิบัติงานการสอนของครู-อาจารย์ ตาม	

XII

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ทักษะของกลุ่มผู้บริหารกับกลุ่มครู-อาจารย์ ด้านคุณลักษณะของ ผู้เรียน	123
26. การเปรียบเทียบปัญหาการปฏิบัติงานการสอนของครู-อาจารย์ ตาม ทักษะของกลุ่มผู้บริหารกับกลุ่มครู-อาจารย์ ด้านจุดมุ่งหมายการเรียน การสอน	124
27. การเปรียบเทียบปัญหาการปฏิบัติงานการสอนของครู-อาจารย์ ตาม ทักษะของกลุ่มผู้บริหารกับกลุ่มครู-อาจารย์ ด้านวัสดุและสื่อต่าง ๆ ในการเรียนการสอน	126
28. การเปรียบเทียบปัญหาการปฏิบัติงานการสอนของครู-อาจารย์ ตาม ทักษะของกลุ่มผู้บริหารกับกลุ่มครู-อาจารย์ ด้านการประเมินผลก่อน และหลังการเรียน	128
29. การเปรียบเทียบปัญหาการปฏิบัติงานการสอนของครู-อาจารย์ ตาม ทักษะของกลุ่มผู้บริหารกับกลุ่มครู-อาจารย์ ด้านการบริการต่าง ๆ ที่ส่งเสริมการเรียนการสอน	130
30. สรุปการเปรียบเทียบปัญหาการปฏิบัติงานการสอนของครู-อาจารย์ ตาม ทักษะของกลุ่มผู้บริหารกับกลุ่มครู-อาจารย์	132
31. การเปรียบเทียบปัญหาการปฏิบัติงานที่ไม่ใช่งานการสอนของครู-อาจารย์ ตามทักษะของกลุ่มผู้บริหารกับกลุ่มครู-อาจารย์ ฝ่ายส่งเสริมการศึกษา	133
32. การเปรียบเทียบปัญหาการปฏิบัติงานที่ไม่ใช่งานการสอนของครู-อาจารย์ ตามทักษะของกลุ่มผู้บริหารกับกลุ่มครู-อาจารย์ ฝ่ายวิชาการ	135
33. การเปรียบเทียบปัญหาการปฏิบัติงานที่ไม่ใช่งานการสอนของครู-อาจารย์ ตามทักษะของกลุ่มผู้บริหารกับกลุ่มครู-อาจารย์ ฝ่ายกิจการนักเรียน นักศึกษา	137
34. การเปรียบเทียบปัญหาการปฏิบัติงานที่ไม่ใช่งานการสอนของครู-อาจารย์	

XIII

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตามทัศนะของกลุ่มผู้บริหารกับกลุ่มครู-อาจารย์ ฝ่ายวางแผนและ พัฒนา	138
35. สรุปการเปรียบเทียบปัญหาการปฏิบัติงานที่ไม่ใช่งานการสอนของครู- อาจารย์ ตามทัศนะของกลุ่มผู้บริหารกับกลุ่มครู-อาจารย์	140
36. ข้อเสนอแนะการปฏิบัติงานการสอนของครู-อาจารย์จากกลุ่มผู้ บริหาร	141
37. ข้อเสนอแนะการปฏิบัติงานการสอนของครู-อาจารย์จากกลุ่มครู- อาจารย์	143
38. ข้อเสนอแนะการปฏิบัติงานที่ไม่ใช่งานการสอนของครู-อาจารย์ จากกลุ่มผู้บริหาร	144
39. ข้อเสนอแนะการปฏิบัติงานที่ไม่ใช่งานการสอนของครู-อาจารย์ จากกลุ่มครู-อาจารย์	145

สารบัญแนบุมิ

แนบุมิที่

หน้า

1. แสดงการจัดกระบวนการสอน	32
2. แสดงองค์ประกอบของระบบสื่อสารเกี่ยวกับการเรียนการสอนแบบ ทางเดียว	36
3. แสดงองค์ประกอบของระบบสารเกี่ยวกับการเรียนการสอนแบบสองทาง	37
4. แสดงถึงความสัมพันธ์ระหว่างกำลังขั้วกับการผลิต	56
5. แสดงองค์ประกอบที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงาน	59
6. แสดงองค์ประกอบของการสื่อสาร	62
7. แสดงปัญหาการปฏิบัติงานการสอนกลุ่มผู้บริหารกับกลุ่มครู-อาจารย์	169
8. แสดงปัญหาการปฏิบัติงานที่ไม่ใช่งานการสอนกลุ่มผู้บริหารกับกลุ่ม ครู-อาจารย์	170

ความสำคัญของปัญหา

อาชีวศึกษา (Vocational Education) เป็นการศึกษาด้านวิชาชีพ โดยมีวัตถุประสงค์หลัก คือฝึกทักษะและให้ความรู้กับผู้เรียนให้สามารถประกอบอาชีพได้ การเรียนการสอนในเรื่องใดที่นำไปสู่การประกอบอาชีพนั้น ๆ ได้ ก็ถือได้ว่าเป็นการอาชีวศึกษาทั้งสิ้น อย่างไรก็ตามก็ยังมีผู้ให้ความหมายของอาชีวศึกษาไว้หลากหลาย เช่น การศึกษาเพื่อการมีงานทำ หรือการศึกษาเพื่ออาชีพ¹ การศึกษาเพื่อเตรียมบุคลากรด้านฝีมือระดับคุณวุฒิที่ต่ำกว่าปริญญา สำหรับอาชีพหนึ่ง หรือกลุ่มอาชีพหนึ่ง² เป็นต้น ไม่ว่าความหมายของการอาชีวศึกษาจะเป็นอย่างไร การดำเนินการเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ของการจัดการอาชีวศึกษาจะต้องประกอบด้วยการจัดการเรียนการสอนที่มีประสิทธิภาพอยู่แน่นอน

การจัดการอาชีวศึกษาของประเทศไทย ได้มีผู้รับผิดชอบในการจัดการศึกษาหลายหน่วยงานด้วยกัน เช่น สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน กระทรวงมหาดไทย กองฝึกอบรมวิชาชีพ กรมส่งเสริมอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรม กระทรวงการอาชีวศึกษา กระทรวงการคลัง กระทรวงเกษตรและสหกรณ์ และกรมอาชีวศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ เป็นต้น การจัดการศึกษาของหน่วยงานต่าง ๆ ดังกล่าว ได้จัดการศึกษาวิชาชีพทั้งในระบบและนอกระบบ อย่างไรก็ตามแม้จะมีหน่วยงานหลายหน่วยงาน จัดการศึกษาด้านวิชาชีพให้กับเยาวชนและประชาชน แต่กระทรวงศึกษาก็ยังคงเป็นหน่วยงานหลัก ในการจัดการศึกษาด้านอาชีวศึกษา ดังคำกล่าวรายงานของอธิบดีกรมอาชีวศึกษา นายบรรจง ชูสกุลชาติ ในพิธีเปิดงาน 25 ปี วิชาชีพสารพัดช่างดังนี้

การจัดการศึกษานอกระบบ กระทรวงศึกษาธิการ เป็นหน่วยงานหลักที่ได้ดำเนินการจัดการศึกษา เริ่มแรกอยู่ในความรับผิดชอบของกองการศึกษาผู้ใหญ่ โดยจัดเป็นหน่วยฝึกฝนอาชีพเคลื่อนที่หน่วยฝึกฝนอาชีพเคลื่อนที่หน่วยแรกจัดตั้งขึ้นเมื่อปี พ.ศ. 2503 รับผิดชอบการสอนวิชาชีพในเขตพื้นที่ภาคใต้ โดยจัดตั้งที่จังหวัดชุมพร พ.ศ.

2504 จัดตั้งโรงเรียนสารพัดช่างแห่งแรกที่จังหวัดพระนครศรีอยุธยา และ

ธนบุรี ต่อมาได้ขยายหน่วยงานทั้งสองเพิ่มมากขึ้นเรื่อย ๆ จนถึง ปีพ.ศ. 2515 มีจำนวนหน่วยฝึกฝนอาชีพเคลื่อนที่ถึง 54 แห่ง และ โรงเรียนสารพัดช่าง 8 แห่งและในปีนั้นเอง กระทรวงศึกษาธิการ ก็ได้โอนหน่วยฝึกฝนอาชีพเคลื่อนที่ไปสังกัดกองการศึกษาผู้ใหญ่ กรมสามัญศึกษาและต่อมาได้เปลี่ยนเป็นกรมการศึกษานอกโรงเรียน จนกระทั่งถึงปัจจุบัน³

โรงเรียนสารพัดช่างจึงเป็นเพียงหน่วยงานเดียว ที่ยังสังกัดกองวิทยาลัยอาชีวศึกษา กรมอาชีวศึกษา อย่างไรก็ตามได้มีโครงการขยายการจัดตั้งโรงเรียนสารพัดช่างขึ้น เพื่อให้ประชาชนได้เรียนอย่างทั่วถึงในทุกจังหวัดในอนาคต ปัจจุบันโรงเรียนสารพัดช่างอยู่ในสังกัดกองการศึกษาอาชีพ กรมอาชีวศึกษา ซึ่งมีโรงเรียนสารพัดช่างทั้งหมด 27 แห่งและมีจำนวนนักเรียน ปี 2533 ทั้งสิ้น 83,175 คน⁴ และเพื่อยกระดับฐานะของสถานศึกษา กระทรวงศึกษาจึงปรับบทบาทจากโรงเรียนสารพัดช่างเป็นวิทยาลัยสารพัดช่างทั่วประเทศทั้งหมด 27 แห่ง⁵

วิทยาลัยสารพัดช่างเป็นวิทยาลัยที่ดำเนินการสอนในหลักสูตรการศึกษานอกระบบ โดยสอนหลักสูตรหลักคือหลักสูตรวิชาชีพระยะสั้น 225 ชั่วโมง หลักสูตรนี้เน้นการสอนทางด้านวิชาชีพให้กับประชาชนที่ไม่มีความรู้ด้านวิชาชีพ หรือผู้ที่ฐานะยากจนไม่สามารถจะเข้าศึกษาในระดับสูงขึ้นไปได้⁶ และสำหรับประชาชนที่มีความรู้ในวิชาชีพและที่ประกอบอาชีพอื่น ๆ อยู่แล้วแต่ประสงค์จะศึกษาหาความรู้ในวิชาชีพอื่น ๆ เพิ่มมากขึ้นเพื่อนำไปใช้เสริมความรู้ในวิชาชีพที่ตนมีอยู่ จะเห็นว่าหลักสูตรวิชาชีพระยะสั้น 225 ชั่วโมง จึงเป็นการสอนที่สนองนโยบายของรัฐบาล เพื่อการพัฒนาประชาชนให้ได้รับความรู้ ความสามารถและมีทักษะทางด้านวิชาชีพเพื่อนำไปประกอบอาชีพได้ในอนาคตนอกจากนั้น ก็ยังมุ่งให้สามารถเพิ่มความรู้ทางวิชาชีพให้กับผู้ที่มีความสนใจ เพื่อเสริมความรู้เดิม นับว่าเป็นการสอนที่มุ่งเน้นเพื่อช่วยพัฒนาประชาชนและสร้างความสัมพันธ์กับประชาชนทั่วทุกถิ่นฐาน ซึ่งจะช่วยลดปัญหาประชาชนยากจน และไร้อาชีพ และจะยังผลให้ประเทศชาติได้รับการพัฒนาอีกด้วย

ต่อมาปีการศึกษา 2533 กรมอาชีวศึกษาได้ปรับปรุงหลักสูตรวิชาชีพ เพื่อขยายการพัฒนาการศึกษาด้านวิชาชีพ ให้กับประชาชนได้อย่างทั่วถึง และตรงกับความต้องการของประชาชนมากยิ่งขึ้น โดยใช้ชื่อหลักสูตรว่า "หลักสูตรวิชาชีพระยะสั้น ปีการศึกษา 2533"⁷

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ในหลักสูตรนี้ได้จัดเนื้อหาของหลักสูตรออกเป็นกลุ่มรายวิชา โดยไม่กำหนดจำนวนชั่วโมงเรียนของแต่ละกลุ่มวิชาให้เท่ากัน ทั้งนี้ในแต่ละกลุ่มวิชาขึ้นอยู่กับเนื้อหาวิชาแท้จริง สำหรับหลักสูตรใหม่ได้เริ่มดำเนินการ ตั้งแต่ปีการศึกษา 2533 เป็นต้นไป

การจัดการเรียนการสอนในวิทยาลัยสารพัดช่างตามรูปแบบใหม่จะสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลก็ย่อมจะต้องมีองค์ประกอบหลักในเรื่องต่าง ๆ อีกมาก บุคลากรในสถานศึกษาก็เช่นกันย่อมต้องเป็นบุคคลที่สำคัญที่สุด ที่จะกำหนดให้การดำเนินงานของสถานศึกษาเป็นไปในทิศทางที่มีคุณภาพหรือดีอยู่คุณภาพ และในการดำเนินการเรียนการสอนครู-อาจารย์เท่านั้นที่จะเป็นผู้นำในการพัฒนาการเรียนการสอนในสถาบัน โดยเฉพาะอย่างยิ่งการจัดการอาชีวศึกษาย่อมต้องการครู-อาจารย์ที่มีทั้งความรู้ความสามารถ ทักษะและประสบการณ์ ครู-อาจารย์จะต้องศึกษาและฝึกตนให้เฉลียวฉลาดคล่องแคล่วในการสร้างและการใช้สื่อการสอนเพื่อให้เกิดทักษะยิ่งขึ้น

การปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ย่อมจะประสบปัญหาทั้งที่เป็นปัญหาเกี่ยวกับการปฏิบัติงานการสอนและปัญหาที่เกี่ยวกับการปฏิบัติงานที่ไม่ใช่งานการสอน เพราะในสถานศึกษาการปฏิบัติงานทั้งสองมีความสำคัญต่อการดำเนินงานของสถานศึกษา ไม่ยิ่งหย่อนไปกว่ากัน โดยเฉพาะอย่างยิ่งในสถานศึกษาด้านวิชาชีพ ในวิทยาลัยสารพัดช่าง

การปฏิบัติงานสอนวิชาชีพ สถานศึกษาต้องดำเนินการตามนโยบายของกรมเจ้าสังกัด และปฏิบัติงานตามบทบาท และปรัชญาของสถานศึกษาในแต่ละแห่ง เพื่อยึดเป็นหลักในการดำเนินงานของสถานศึกษานั้น โดยเฉพาะการปฏิบัติงานสอนเป็นงานหลักที่จะต้องดำเนินการของสถานศึกษา จึงจำเป็นอย่างยิ่งที่สถานศึกษาต่าง ๆ จะต้องได้รับการพัฒนา ให้มีการดำเนินการที่มีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล ในสิ่งนี้เองที่การพัฒนาสิ่งแรกที่ควรที่จะพัฒนาก็คือบุคลากรในสถานศึกษา และบุคลากรหลักก็คือ ครู-อาจารย์ผู้ดำเนินการเรียนการสอนควรที่จะได้รับการพัฒนา ความรู้ ความสามารถ ทักษะและประสบการณ์ เพื่อจะได้นำมาใช้ประกอบการสอนให้มีคุณภาพ ประกอบกับการสอนในวิทยาลัยสารพัดช่าง จะต้องสอนให้นักศึกษาจบแล้วสามารถออกไปประกอบอาชีพทั้งอาชีพอิสระ และตามสถานประกอบการทั่วไปนอกจากจะพัฒนาบุคคลแล้ว เรื่องต่าง ๆ ก็ควรที่จะได้รับการพัฒนาควบคู่กันไปด้วย เช่น การพัฒนาปรับปรุงหลักสูตรในการกำหนดจุดมุ่งหมายในการสอน การพัฒนาเกี่ยวกับวัสดุ และสื่อต่าง ๆ ที่ใช้ในการประกอบการสอนให้มีคุณภาพ มีการพัฒนาและวัดและประเมินผลที่ดีที่พร้อมที่จะใช้วัดให้ได้ผลอย่างแท้จริง นอกจากนั้นแล้วก็ควรที่จะพิจารณาการจัดการให้บริการต่าง ๆ ที่ส่ง

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า

ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

เสริมการเรียนการสอน เพื่ออำนวยความสะดวกต่าง ๆ กับการดำเนินการเรียนการสอน เมื่อได้พัฒนาในเรื่องต่าง ๆ ดังกล่าวแล้ว การดำเนินการสอนก็จะมีประสิทธิภาพที่สมบูรณ์ยิ่งขึ้น หากแต่ต้องมีการพัฒนาการปฏิบัติงานที่ไม่ใช่งานการสอนควบคู่ไปด้วย เพราะการดำเนินกิจการของวิทยาลัย จะต้องมีการปฏิบัติงานสอนและการปฏิบัติงานที่ไม่ใช่งานการสอน

การปฏิบัติงานที่ไม่ใช่งานการสอน ก็เปรียบเหมือนงานธุรการของวิทยาลัย ซึ่งต้องคอยสนับสนุนให้การเรียนการสอนดำเนินไปด้วยความเรียบร้อยราบรื่นรวดเร็วและรัดหน้าตามแผนภูมิการบริหาร สถานศึกษาสังกัดกรมอาชีวศึกษา พ.ศ.2529 ได้แบ่งการบริหารงาน ออกเป็น 4 ฝ่าย คือ ฝ่ายส่งเสริมการศึกษา ฝ่ายวิชาการ ฝ่ายกิจการนักเรียนนักศึกษา ฝ่ายวางแผนและพัฒนา ทุกฝ่ายจะมีผู้ช่วยของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้รับผิดชอบ ในการดำเนินงานต่าง ๆ ตามที่กล่าวเป็นงานที่ต้องบริการงานการเรียนการสอนให้เกิดประสิทธิภาพ ซึ่งฝ่ายส่งเสริมต้องดำเนินการสอน ต้องคอยบริการและส่งเสริมในทุก ๆ เรื่อง เช่น เรื่อง บุคลากร วัสดุ-อุปกรณ์การสอน อาคารสถานที่ การรับนักศึกษา การประสานสัมพันธ์การให้ข่าวสารกับชุมชน การบริการด้านเอกสารต่าง ๆ ฝ่ายวิชาการคอยควบคุมดูแลการเรียนการสอนให้เป็นไปตามเป้าหมาย ฝ่ายกิจการนักเรียนนักศึกษาจะต้องคอยสอดส่องดูแลนักศึกษาให้เป็นผู้ที่มีความประพฤติดีมีคุณลักษณะดีและก็ต้องรับผิดชอบในกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อสร้างความสัมพันธ์กับชุมชน และฝ่ายวางแผนและพัฒนา เป็นฝ่ายที่ต้องวางแผนและกำหนดทิศทางของวิทยาลัย เพื่อจะได้พัฒนาให้เป็นไปตามเป้าหมายโดยจะต้องมีการวิเคราะห์วิจัยงาน เพื่อประกอบในการวางแผนพัฒนา จากการปฏิบัติงานต่าง ๆ เหล่านี้ในวิทยาลัยสารพัดช่างจะต้องรับผิดชอบโดยมีผู้ดำเนินการส่วนใหญ่เป็นครู-อาจารย์นั่นเอง ดังนั้นการปฏิบัติงานที่ไม่ใช่งานการสอนเองก็จะต้องได้รับการพัฒนาทั้งในด้านบุคลากรผู้ดำเนินการ ให้มีความรู้ ความสามารถ มีทักษะ และประสบการณ์ และพัฒนาในงานต่าง ๆ ก็จะส่งผลไปยังการปฏิบัติงานสอนที่ดีมีคุณภาพตามไปด้วย

ดังนั้นการปฏิบัติงานทั้งการปฏิบัติงานการสอนและการปฏิบัติงานที่ไม่ใช่งานการสอนจึงเป็นงานที่มีความสำคัญควรได้รับการพัฒนาควบคู่กันไปในเวลาเดียวกัน ผู้บริหารควรตระหนักในเรื่องนี้ เพื่อจะได้พัฒนาปรับปรุงต่อไปอย่างไม่หยุดยั้ง แต่อย่างไรก็ตามการปฏิบัติงานทั้งสอง สถานศึกษาก็ยังประสบกับปัญหาต่าง ๆ เป็นอย่างมาก ดังจะขอกกล่าวในลำดับต่อไป

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สภาพปัญหา

การดำเนินการสอนในวิทยาลัยสารพัดช่าง จะดำเนินการสอนโดยแบ่งเวลาการสอนออกเป็น 3 รอบ ใน 1 วัน คือ รอบเช้า รอบบ่าย และรอบค่ำ แต่ละรอบจะใช้เวลาเรียน 3 ชั่วโมง และใน 1 สัปดาห์จะใช้เวลาเรียน 15 ชั่วโมง สำหรับอัตราการสอนของครูด้านคณะช่างอุตสาหกรรม นักศึกษา 15 คน ต่อ ครู 1 คน คณะพาณิชยกรรม นักศึกษา 25 คน ต่อ ครู 1 คน คณะคหกรรม ศิลปกรรมและเกษตรกรรม นักศึกษา 20 คน ต่อ ครู 1 คน ครูจะมีหน้าที่รับผิดชอบงานการสอนในเวลาราชการ ซึ่งเป็นรอบเช้าและรอบบ่าย ระหว่างเวลา 09.00 - 16.00 อย่างน้อย จำนวน 1 รอบ โดยอาจจะเป็นการสอนในรอบเช้าหรือรอบบ่าย ส่วนในเวลาที่ว่างจากงานการสอน วิทยาลัยก็จะมอบหมายหน้าที่ราชการให้ปฏิบัติงานอื่นที่ไม่ใช่งานการสอนที่ทุกคนจะต้องถือปฏิบัติเพราะบุคลากรของวิทยาลัยสารพัดช่างมีจำนวนจำกัด ประกอบกับอัตรากำลังด้านเจ้าหน้าที่สำหรับปฏิบัติงานอื่นที่ไม่ใช่งานการสอนที่วิทยาลัยสารพัดช่าง ได้รับมีน้อยมาก ซึ่งไม่เพียงพอกับความต้องการเพราะวิทยาลัยก็ได้รับงบประมาณจำกัด จึงไม่สามารถจ้างเจ้าหน้าที่เข้ามาปฏิบัติงานได้ ด้วยเหตุนี้จึงได้มอบหมายให้ครู-อาจารย์ที่ว่างการสอนแล้ว ให้ปฏิบัติหน้าที่แทนในงานฝ่ายต่าง ๆ ตามระเบียบของกรมอาชีวศึกษาด้วย¹⁰ ฉะนั้นครู-อาจารย์ผู้สอนจึงจำเป็นต้องรับผิดชอบงานถึงสองหน้าที่ ซึ่งนับว่าเป็นภาระหนักของครู-อาจารย์ที่จะทำการสอนให้ได้ผลดีทำให้นักศึกษามีประสิทธิภาพ อีกทั้งครู-อาจารย์ก็ต้องปฏิบัติงานที่ไม่ใช่งานการสอนตามที่ได้รับมอบหมายอีกด้วย

ด้านการเตรียมการสอนก่อนเข้าสอน ครู-อาจารย์จะใช้เวลาในช่วงเวลาที่ไม่ได้สอนเพื่อเตรียมการสอน ซึ่งมีเวลาว่างอยู่จำนวน 3 ชั่วโมงในแต่ละวัน แต่ก็ไม่สามารถเตรียมการสอนได้อย่างเต็มที่ตามที่กล่าวได้ เพราะต้องปฏิบัติงานที่ไม่ใช่งานการสอนด้วย จึงทำให้การปฏิบัติงานสอนและการปฏิบัติงานที่ไม่ใช่งานการสอน ไม่มีประสิทธิภาพและประสิทธิภาพผลตามจุดมุ่งหมายที่ตั้งไว้ได้ ประกอบกับนโยบายการดำเนินงานของวิทยาลัยสารพัดช่างจะรับนักศึกษาที่เป็นประชาชนทั่วไป เข้าศึกษาในหลักสูตรวิชาชีพระยะสั้น และการรับสมัครจะรับสมัครโดยกำหนดว่าใครสมัครก่อนได้เข้าเรียนได้ก่อน หากครบจำนวนที่กำหนดแล้วก็จะปิดรับสมัคร จึงทำให้ไม่สามารถทราบภูมิหลังของนักศึกษาเพื่อเตรียมการสอนได้ ทั้งยังประสบ

ปัญหาในการกำหนดจุดมุ่งหมายให้สอดคล้องกับหลักสูตร และในการเตรียมวัสดุที่ใช้ในการเอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า

ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

เรียนการสอนก็มักจะประสบปัญหาตามมา เพราะได้รับงบประมาณไม่เพียงพอกับความต้องการ ตลอดจนจะต้องได้รับการประเมินผลการปฏิบัติงานให้มีคุณภาพ

ครู-อาจารย์ที่รับผิดชอบงานการสอนในวิทยาลัยสารพัดช่างเป็นบุคคลที่ต้องรับภาระหนักในการปฏิบัติงาน และต้องพะวงไม่ให้งานใดงานหนึ่งเกิดผลเสียหาย ประกอบกับต้องปฏิบัติงานให้มีคุณภาพ จึงทำให้การปฏิบัติงานประสบปัญหาต่าง ๆ ตามมา ดังต่อไปนี้

1. ปัญหาด้านความพร้อมในการปฏิบัติงาน ครู-อาจารย์ไม่มีเวลาเตรียมงาน การสอนล่วงหน้า เพื่อใช้ในการสอนให้นักศึกษาเกิดทักษะและสามารถนำไปประกอบอาชีพได้จริงในอนาคตเช่น ปัญหาการจัดทำสื่อการสอน¹¹ การเตรียมห้องเรียน การวางแผนในการปฏิบัติงานที่ดี ตลอดจนการวางแผนในการแก้ปัญหาเพื่อให้การปฏิบัติงานการสอนได้ประสิทธิภาพ และประสิทธิผล
2. ปัญหาเรื่องจุดมุ่งหมายของการเรียนการสอน ครู-อาจารย์จะต้องเข้าใจ และสามารถเขียนจุดมุ่งหมายของการเรียนการสอนให้สอดคล้อง และครอบคลุมหลักสูตรซึ่งจะทำให้นักศึกษาที่เรียนไปแล้ว ได้รับความรู้และเกิดทักษะทั้งในภาคทฤษฎีและในภาคปฏิบัติ พร้อมทั้งมีประสบการณ์ครบถ้วน
3. ปัญหาการประเมินผลก่อนและหลังการเรียน ครู-อาจารย์ไม่สามารถประเมินผลนักศึกษาได้ เพราะนักศึกษาเป็นผู้ที่มาจากประชาชนทั่วไป มีพื้นความรู้ที่แตกต่างกัน¹² ประกอบกับครู-อาจารย์ขาดความรู้ในเรื่องการประเมินผล และด้านเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้องโดยตรงก็มีจำกัด หรือบางแห่งไม่เลย ทำให้ขาดการประเมินผลดังกล่าว
4. ปัญหาเรื่องวัสดุและสื่อต่าง ๆ ในการเรียนการสอนการเรียนการสอนทางด้านวิชาชีพ¹³ จำเป็นต้องดำเนินการเรียนการสอนให้เกิดทักษะ วัสดุและสื่อต่าง ๆ เพื่อใช้ประกอบการเรียนการสอน และสื่อการสอนจะต้องมีคุณภาพ มีความเหมาะสมและมีจำนวนเพียงพอกับรายวิชาที่สอน แต่เนื่องจากครูขาดความรู้ และไม่มีเวลาในการจัดทำประกอบกับได้รับงบประมาณจำกัด จึงทำให้วัสดุและสื่อต่าง ๆ ไม่เพียงพอและขาดการพัฒนาปรับปรุงจึงจำเป็นจะต้องได้รับการพัฒนาให้มากกว่าที่เป็นอยู่
5. ปัญหาการทิ้งห้องเรียน ในขณะที่ครู-อาจารย์ทำหน้าที่ปฏิบัติงานการสอนอยู่ แต่บางครั้งอาจมีงานที่ไม่ใช่งานการสอนที่รับผิดชอบจะต้อง ไปดำเนินการหรือไปประสานกับเรื่องนั้นในทันทีโดยไม่อาจรอได้ ทำให้เกิดผลเสียต่อการเรียนการสอนได้

6. ปัญหาการบริการต่าง ๆ ที่ส่งเสริมการเรียนการสอนในวิทยาลัยสารพัดช่างส่วนใหญ่ขาดเจ้าหน้าที่ช่วยในการให้บริการอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ในการส่งเสริมการเรียนการสอน ทำให้การดำเนินการสอนและงานที่ไม่ใช่งานสอนดำเนินไปได้ช้าทำให้เกิดผลเสียกับการปฏิบัติงานการสอนและการปฏิบัติงานที่ไม่ใช่งานการสอน

7. ปัญหาการปฏิบัติงานที่ไม่ใช่งานการสอนทุกคนต้องปฏิบัติทำให้ประสบปัญหาการดำเนินงานไม่เป็นปัจจุบัน ขาดความรู้ความสามารถ ขาดการประสานงานการแก้ปัญหา และไม่มีบุคลากรด้านเจ้าหน้าที่บรรจุโดยตรงเข้าปฏิบัติงาน¹⁴

จากสภาพที่เป็นอยู่ในเรื่องของภาระหน้าที่และความรับผิดชอบ รวมทั้งปัญหาด้านต่าง ๆ ในสถานศึกษาประเภทวิทยาลัยสารพัดช่างดังกล่าวมานี้ ยังไม่มีความชัดเจนว่าจะเป็นไปดังกล่าวหรือไม่ และมากน้อยเพียงใด ผู้วิจัยจึงสนใจทำการวิจัยเรื่องการศึกษาปัญหาในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ในวิทยาลัยสารพัดช่าง กรมอาชีวศึกษา

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัญหาในการปฏิบัติงานการสอน และงานที่ไม่ใช่งานการสอนของผู้บริหารและครู-อาจารย์วิทยาลัยสารพัดช่าง
2. เพื่อศึกษาเปรียบเทียบปัญหาในการปฏิบัติงานการสอนของผู้บริหารกับครู-อาจารย์วิทยาลัยสารพัดช่าง
3. เพื่อศึกษาเปรียบเทียบ ปัญหาในการปฏิบัติงานที่ไม่ใช่งานการสอนของผู้บริหารกับครู-อาจารย์วิทยาลัยสารพัดช่าง
4. เพื่อทราบข้อเสนอแนะแนวทางปฏิบัติเกี่ยวกับการปฏิบัติงานการสอน และงานที่ไม่ใช่งานการสอนของผู้บริหารกับครู-อาจารย์วิทยาลัยสารพัดช่าง

ขอบเขตการวิจัย

การวิจัยได้จำกัดขอบเขต ของการสำรวจข้อมูลจากผู้บริหารและครู-อาจารย์ของวิทยาลัยสารพัดช่างทุกภาค 70% โดยได้ศึกษาปัญหาเรื่องการปฏิบัติงานการสอนในด้านคุณลักษณะของผู้เรียน จุดมุ่งหมายของการเรียนการสอน วัสดุต่าง ๆ ในการเรียนการสอน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

การประเมินผลก่อนและหลังการเรียน การบริการต่าง ๆ ที่ส่งเสริมการเรียนการสอน กับศึกษาปัญหาในการปฏิบัติงานที่ไม่ใช่งานการสอน เรื่องงานฝ่ายส่งเสริมการศึกษา งานฝ่ายวิชาการ งานฝ่ายกิจการนักเรียนนักศึกษา งานฝ่ายวางแผนและพัฒนา และการวิจัย เรื่องปัญหาการปฏิบัติงานครั้งนี้อยู่ในขอบเขตของปัญหาการปฏิบัติที่เกี่ยวกับการปฏิบัติงานสอนกับการปฏิบัติงานที่ไม่ใช่งานการสอนในภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2533 เท่านั้น โดยกำหนดให้ผู้บริหารและครู-อาจารย์วิทยาลัยสารพัดช่างเป็นตัวแปรต้น และปัญหาการปฏิบัติงานสอนและการปฏิบัติงานที่ไม่ใช่งานสอนเป็นตัวแปรตาม

ขอบข่ายของทฤษฎีที่ใช้ในการวิจัย

1. ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยยึดหลักและทฤษฎีของ Jerrold E. Kemp เรื่อง "การออกแบบการสอน : แผนพัฒนาการสอนและรายวิชา" ซึ่งแปลโดย เมธี บิลันธานนท์ และ นาดยา ภัทรแสงไทย¹⁵ โดยนำมาประยุกต์ใช้ตามแนวปฏิบัติของวิทยาลัยสารพัดช่าง เรื่อง คุณลักษณะของผู้เรียน จุดมุ่งหมายของการเรียนการสอน วัสดุต่าง ๆ ในการเรียน การสอน การบริการต่าง ๆ ที่ส่งเสริมการเรียนการสอน การประเมินผลก่อนและหลังการเรียนดังรายละเอียดต่อไปนี้

1.1 ด้านคุณลักษณะของผู้เรียน เป็นการศึกษาความต้องการเพื่อให้ทราบเกี่ยวกับตัวผู้เรียน อันจะมีผลต่อแผนการสอนและการเรียนรู้ของผู้เรียน ประกอบด้วย ด้านการศึกษา ด้านสังคม สภาพการเรียนรู้และวิธีการเรียนรู้

1.2 ด้านจุดมุ่งหมายของการเรียนการสอน เป็นการศึกษาเพื่อให้นักศึกษาเกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมไปจากเดิม โดยแบ่งออกเป็น 3 ประเภท คือ ด้านพุทธิวิสัย (Cognitive domain) ทักษะวิสัย (Psychomotor domain) และจิตตวิสัย (Affective domain)

1.3 ด้านวัสดุและสื่อต่าง ๆ ในการเรียนการสอน เป็นการศึกษาเพื่อเลือกวัสดุอุปกรณ์การสอน เพื่อเตรียมประสบการณ์การเรียนรู้ และนำมาใช้ประโยชน์ให้เหมาะสมกับเนื้อหาวิชาที่สอน โดยสัมพันธ์กับจุดมุ่งหมายของการสอนตลอดจนการเลือกใช้สื่อการสอน

1.4 ด้านการบริการต่าง ๆ ที่ส่งเสริมการเรียนการสอน เป็นการศึกษาบริการ ให้การส่งเสริมสนับสนุนให้การเรียนการสอนประสบผลสำเร็จ ประกอบด้วยงบประมาณ-

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

มาณ สิ่งอำนวยความสะดวก เครื่องมือ เวลาและกำหนดการ การประสานงานกับกิจกรรมอื่น ๆ

1.5 ด้านการประเมินผลก่อนและหลังการเรียนรู้ เป็นการศึกษาการประเมินผล เพื่อทดสอบพื้นฐานความรู้เดิมที่เกี่ยวข้องกับวิชาใหม่ (Prerequisite Testing) ทดสอบพื้นฐานความรู้ในวิชาที่นักเรียนกำลังเรียน (Pretesting) การสร้างข้อทดสอบให้เป็นมาตรฐาน การประเมินผลการเรียน ใ้บบรรลุจุดมุ่งหมายที่ตั้งไว้

2. การปฏิบัติงานที่ไม่ใช่งานการสอน เป็นงานที่ไม่ใช่งานปฏิบัติการสอน ผู้วิจัยยึดหลักการแบ่งสายงานการบริหารสถานศึกษา ของกรมอาชีวศึกษา เป็น 4 ฝ่าย คือ งานฝ่ายส่งเสริมการศึกษา งานฝ่ายวิชาการ งานฝ่ายกิจการนักเรียนนักศึกษาและงานฝ่ายวางแผนและพัฒนา¹⁰ ดังรายละเอียดดังต่อไปนี้

2.1 งานฝ่ายส่งเสริมการศึกษา หน้าที่ของงานต่าง ๆ เป็นงานที่ไม่เกี่ยวกับการเรียนการสอน แต่เป็นงานที่ส่งเสริมสนับสนุนให้การเรียนการสอนดำเนินไปด้วยความเรียบร้อย อันประกอบด้วยงานต่าง ๆ คือ งานการเงิน งานการบัญชี งานพัสดุ งานบุคลากร งานเอกสารการพิมพ์ งานสารบรรณ งานประชาสัมพันธ์ งานทะเบียน งานอาคารสถานที่

2.2 งานฝ่ายวิชาการ เป็นงานที่เกี่ยวกับด้านการเรียนการสอนโดยตรง ประกอบด้วยงานต่าง ๆ คืองานหลักสูตรการสอน งานสื่อการสอน งานหลักสูตรพิเศษ งานวัดผลและประเมินผล งานห้องสมุด

2.3 งานฝ่ายกิจกรรมนักเรียนนักศึกษาเป็นงานที่เกี่ยวกับด้านการปกครองและกิจการต่าง ๆ ของนักศึกษา ทั้งกิจกรรมภายในสถานศึกษาและกิจกรรมภายนอกสถานศึกษา ตลอดจนการให้ความร่วมมือกับชุมชน ประกอบด้วยงานต่าง ๆ คืองานกิจกรรม งานโครงการพิเศษ งานปกครอง งานสวัสดิการพยาบาลและหอพัก

2.4 งานฝ่ายวางแผนและพัฒนา เป็นงานที่เกี่ยวข้องในด้านการวางแผน การปฏิบัติงาน ตลอดจนการพัฒนาในการดำเนินงานต่าง ๆ ในสถานศึกษา ประกอบด้วยงานต่าง ๆ ดังนี้ งานวางแผนและจัดงบประมาณ งานศูนย์ข้อมูล งานวิจัยและพัฒนา งานผลิต-การค้าและส่งเสริมกิจกรรมสหกรณ์

สมมติฐานการวิจัย

การวิจัยได้ตั้งสมมติฐานไว้ 2 ประการคือ

1. ปัญหาในการปฏิบัติงานการสอนของครู-อาจารย์ตามทัศนะของกลุ่มผู้บริหาร กับกลุ่มครู-อาจารย์ มีความแตกต่างกัน
2. ปัญหาในการปฏิบัติงานที่ไม่ใช่งานการสอนของครู-อาจารย์ตามทัศนะของกลุ่มผู้บริหารกับกลุ่มครู-อาจารย์ มีความแตกต่างกัน

คำนิยามศัพท์ที่ใช้ในการวิจัย

เพื่อความเข้าใจอันถูกต้อง ตามจุดมุ่งหมายของการวิจัย ผู้วิจัยได้ให้คำจำกัดความของนิยามบางคำ ที่ใช้ในการวิจัยดังต่อไปนี้

1. ผู้บริหาร หมายถึง ผู้อำนวยการหรืออาจารย์ใหญ่หรือผู้รักษาการในตำแหน่งผู้อำนวยการ หรือผู้รักษาการในตำแหน่งอาจารย์ใหญ่ ผู้ช่วยผู้อำนวยการ หรือผู้ช่วยอาจารย์ใหญ่ หรือผู้รักษาการในตำแหน่งผู้ช่วยผู้อำนวยการ หรือผู้รักษาการในตำแหน่งผู้ช่วยอาจารย์ใหญ่ รวมทั้งผู้ที่ทำหน้าที่ช่วยอาจารย์ใหญ่หรือผู้ที่ทำหน้าที่ช่วยผู้อำนวยการ
2. ครู-อาจารย์ หมายถึง ผู้ที่ทำหน้าที่สอนในสถานศึกษาในวิทยาลัยสารพัดช่างที่สอนแผนกวิชาดังต่อไปนี้

- | | |
|------------------------------|------------------------------------|
| 1. แผนกวิชาช่างเครื่องยนต์ | 2. แผนกวิชาช่างกลโรงงาน |
| 3. แผนกวิชาช่างเชื่อม | 4. แผนกวิชาช่างซ่อมจักรเย็บผ้า |
| 5. แผนกวิชาช่างก่อสร้าง | 6. แผนกวิชาช่างเขียนแบบ |
| 7. แผนกวิชาช่างไม้ครุภัณฑ์ | 8. แผนกวิชาช่างไฟฟ้า |
| 9. แผนกวิชาวิทยุ-โทรทัศน์ | 10. แผนกวิชาช่างเครื่องทำความเย็น |
| 11. แผนกวิชาช่างพิมพ์ | 12. แผนกวิชาช่างซ่อมนาฬิกา |
| 13. แผนกวิชาช่างตัดเสื้อสตรี | 14. แผนกวิชาช่างเย็บจักรอุตสาหกรรม |
| 15. แผนกวิชาช่างตัดเสื้อชาย | 16. แผนกวิชาช่างเสริมสวย |
| 17. แผนกวิชาช่างตัดผม | 18. แผนกวิชาอาหาร-ขนม |

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

- | | |
|------------------------------|---------------------------|
| 19. แผนวิชาปักษี | 20. แผนวิชาดอกไม้ประดิษฐ์ |
| 21. แผนวิชาดนตรี-สากล | 22. แผนวิชาเขียนแบบโฆษณา |
| 23. แผนวิชาช่างภาพ | 24. แผนวิชาปั้นสี |
| 25. แผนวิชาเครื่องปั้นดินเผา | 26. แผนวิชาช่างหนัง |
| 27. แผนวิชาศิลปฟ้อนรำ | 28. แผนวิชาบัญชี |
| 29. แผนวิชาพิมพ์ดีด | 30. แผนวิชาคอมพิวเตอร์ |
| 31. แผนวิชาภาษาต่างประเทศ | 32. แผนวิชาเลขานุการ |
| 33. แผนวิชาการตลาด | 34. แผนวิชาธุรกิจ |
| 35. แผนวิชาเกษตรพืชกรรม | |

3. วิทยาลัยสารพัดช่าง หมายถึง วิทยาลัยสารพัดช่างที่สอนวิชาชีพหลักสูตรวิชาชีพระยะสั้นทั่วประเทศ และวิทยาลัยการอาชีพวังไกลกังวล สังกัดกองการศึกษาอาชีวกรมอาชีวศึกษา

4. การปฏิบัติงานสอน หมายถึง การปฏิบัติงานเกี่ยวกับการเรียนการสอน ซึ่งได้แก่ ด้านคุณลักษณะของผู้เรียน ด้านจุดมุ่งหมายของการเรียนการสอน ด้านวัสดุและสื่อต่าง ๆ ในการเรียนการสอน ด้านการประเมินผลก่อนและหลังการสอน และด้านการบริการต่าง ๆ ที่ส่งเสริมการเรียนการสอน

5. การปฏิบัติงานที่ไม่ใช่งานการสอน หมายถึง การปฏิบัติงานอื่น ๆ ที่สถานศึกษาได้มอบหมายให้คณะครู-อาจารย์ถือปฏิบัติ ซึ่งนอกเหนือจากการปฏิบัติงานสอน ตามระเบียบกรมอาชีวศึกษาว่าด้วยการบริหารสถานศึกษา 2529 ซึ่งได้แก่ งานฝ่ายส่งเสริมการศึกษา งานฝ่ายวิชาการ งานฝ่ายกิจการนักเรียนนักศึกษา และงานฝ่ายวางแผนและพัฒนา

เชิงอรรถ

¹วิชย ตันศิริ, "วิเคราะห์นโยบายการอาชีวศึกษา," มิตรครู, ปีที่ 31 ฉบับที่ 21 ปักษ์แรก (พฤศจิกายน 2532), หน้า 5.

²เมธี ปิณฑานนท์, การบริหารอาชีวและเทคนิคศึกษา (กรุงเทพ : โอเดียนสโตร์, 2533), หน้า 48.

³กรมอาชีวศึกษา, "คำกล่าวรายงานพิธีเปิดงาน 25 ปีวิชาชีพสารพัดช่าง วันที่ 1 พฤษภาคม 2529," (เอกสารอัดสำเนา) หน้า 1-3.

⁴กองแผนงาน, "เปรียบเทียบสถิติจำนวนนักเรียน นักศึกษา ครู-อาจารย์ และสถานศึกษาที่เปิดสอน สังกัดกรมอาชีวศึกษา ปีการศึกษา 2520-2533," (เอกสารอัดสำเนา) หน้า 1.

⁵กระทรวงศึกษาธิการ, "ประกาศกระทรวงศึกษาธิการเรื่องปรับปรุงโรงเรียนสารพัดช่างเป็นวิทยาลัยสารพัดช่าง และศูนย์ฝึกวิชาชีพเป็นวิทยาลัยการอาชีพ," วันที่ 1 มิถุนายน 2534, (เอกสารอัดสำเนา) หน้า 1.

⁶กรมอาชีวศึกษา, "คู่มือหลักสูตรประกาศนียบัตร ฉบับปรับปรุงครั้งที่ 1 พ.ศ. 2533," (เอกสารอัดสำเนา) หน้า 1.

⁷เรื่องเดียวกัน, หน้าเดียวกัน.

⁸เมธี ปิณฑานนท์, สิ่งที่ได้อ้างมาแล้ว, หน้า 28.

⁹สำนักราชเลขาธิการ, ประมวลพระราชดำรัสและพระบรมราโชวาทที่พระราชทานในโอกาสต่าง ๆ พ.ศ. 2531 (กรุงเทพ : โรงพิมพ์กรุงเทพ 2532), หน้า 604.

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

¹⁰กรมอาชีวศึกษา, "ระเบียบบริหารสถานศึกษา 2529," (เอกสารอัดสำเนา) หน้า 2.

¹¹กรมอาชีวศึกษา, "การสัมมนาผู้ช่วยผู้บริหารสถานศึกษาฝ่ายวิชาการ," (วันที่ 30 เมษายน - 4 พฤษภาคม 2533), หน้า 83.

¹²โรงเรียนสารพัดช่างพิจิตร, "สรุปข้อปัญหาและข้อเสนอแนะประกอบการวางแผนพัฒนาอาชีวศึกษา ในแผนฯ ระยะที่ 7 (พ.ศ. 2534-2539)," 2533. (เอกสารอัดสำเนา), หน้า 1.

¹³โรงเรียนสารพัดช่างราชบุรี, "สรุปข้อปัญหาและข้อเสนอแนะประกอบการวางแผนพัฒนาอาชีวศึกษา ในแผนฯ ระยะที่ 7 (พ.ศ. 2534-2539)," (เอกสารอัดสำเนา) หน้า 1.

¹⁴โรงเรียนสารพัดช่างอุบลราชธานี, "สรุปข้อปัญหาและข้อเสนอแนะประกอบการวางแผนพัฒนาอาชีวศึกษา ในแผนฯ ระยะที่ 7 (พ.ศ. 2534-2539)," (เอกสารอัดสำเนา) หน้า 1.

¹⁵เจอร์โรลด์ อี. แคมพ์, การออกแบบการสอน : แผนพัฒนาการสอนและรายวิชา, แปลโดย เมธี ปิลันธนาพันธ์ และนาคยา ภักทรแสงไทย (กรุงเทพ : โอเดียนสโตร์, 2523), หน้า 13-14.

¹⁶กรมอาชีวศึกษา, สิ่งที่ได้เข้ามาแล้ว, พ.ศ. 2529, หน้า 8.

วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาวิชาชีพ เป็นขบวนการเรียนรู้ที่เริ่มจากธรรมชาติ และถ่ายทอดกันมาในครอบครัวและสังคมเรื่อยมา จนกระทั่งนำมาจัดการเรียนการสอนในระบบโรงเรียน กรมอาชีวศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ เป็นหน่วยงานหนึ่งที่จะต้องรับผิดชอบ ในการดำเนินการเรียนการสอนวิชาชีพ และพัฒนาวิชาชีพทุกรูปแบบรวมทั้งต้องสอนวิชาชีพที่มุ่งให้ผู้เรียนได้ศึกษาและสามารถนำไปประกอบอาชีพได้ และสามารถช่วยเสริมความรู้ ตลอดจนช่วยเหลือประชาชนที่ไม่มีโอกาสที่จะศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น อันเนื่องมาจากการสนองนโยบายของรัฐบาลและสนองความต้องการของตลาดแรงงานตามแผนพัฒนาการศึกษาลำดับที่ 7 ซึ่งมีนโยบายการกระจายโอกาสทางการศึกษาคือ เร่งกระจายโอกาสทางการศึกษาทุกระดับและทุกประเภท การศึกษาอย่างกว้างขวาง และเป็นธรรมแก่กลุ่มผู้ด้อยโอกาสทางเศรษฐกิจในการดำเนินการดังกล่าว ในปัจจุบันกรมอาชีวศึกษาได้มอบหมายให้กองการศึกษาอาชีวศึกษาเป็นผู้รับผิดชอบการจัดการอาชีวศึกษานอกระบบโดยตรง ซึ่งควบคุมดูแลสถานศึกษาโรงเรียนสารพัดช่างและศูนย์ฝึกวิชาชีพต่าง ๆ ในส่วนของโรงเรียนสารพัดช่าง ได้จัดการศึกษาตามหลักสูตรวิชาชีพระยะสั้น 225 ชั่วโมง และหลักสูตรประกาศนียบัตรช่างฝีมือ (ปชม.)

การดำเนินการจัดการสอนวิชาชีพระยะสั้นมีวัตถุประสงค์ เพื่อมุ่งหวังพัฒนาและแก้ปัญหาความยากจนในชนบท ผลิตแรงงานทดแทนในส่วนที่ขาดหายไปเนื่องจากการไปทำงานในต่างประเทศ เพื่อเสริมความรู้ความสามารถ รวมทั้งถ่ายทอดเทคโนโลยีใหม่ ๆ ให้แก่ผู้ที่มีอาชีพอยู่แล้วและเป็นแหล่งเสริมอาชีพให้กับผู้เรียน ตลอดจนสนองการจัดการศึกษาของโรงเรียนมัธยมทั่วไป ในการดำเนินการดังกล่าวได้รับการ สนับสนุนและควบคุมจากหน่วยงานระดับกองเป็นอย่างดี โดยเฉพาะในปีการศึกษา 2533 กองการศึกษาอาชีวศึกษาได้พัฒนาปรับปรุงหลักสูตรวิชาชีพระยะสั้น โดยใช้ชื่อว่าหลักสูตรวิชาชีพระยะสั้น ฉบับปรับปรุง 2533 เพื่อให้สอดคล้องกับความต้องการของประชาชนในท้องถิ่นและสถานประกอบการในชุมชนนั้น ๆ นับว่ากองการศึกษาอาชีวศึกษา เป็นหน่วยงานระดับกองหน่วยงานหนึ่งที่มีความสำคัญไม่น้อยไปกว่ากองสถานศึกษาอื่น ๆ จึงจะขอนำประวัติความเป็นมาของกองการศึกษาอาชีวศึกษาโดยสังเขปดังนี้

ประวัติความเป็นมาของกองการศึกษาอาชีว กรมอาชีวศึกษา

การจัดการอาชีวศึกษา กรมอาชีวศึกษาได้มอบหมายให้หน่วยงานระดับกองรับผิดชอบดำเนินการเรียนการสอนทั้งหมดจำนวน 4 กองคือ กองวิทยาลัยเทคนิครับผิดชอบการเรียนการสอนของวิทยาลัยเทคนิค กองวิทยาลัยอาชีวศึกษารับผิดชอบการเรียนการสอนของวิทยาลัยอาชีวศึกษา วิทยาลัยศิลปหัตถกรรม วิทยาลัยอินทราชัย กองวิทยาลัยเกษตรกรรมรับผิดชอบการเรียนการสอนของวิทยาลัยเกษตรกรรม และกองการศึกษาอาชีวรับผิดชอบการเรียนการสอนของวิทยาลัยสารพัดช่าง และวิทยาลัยการอาชีว

กองการศึกษาอาชีว ปัจจุบันอยู่ระหว่างการอนุมัติจัดตั้ง ซึ่งเป็นหน่วยงานใหม่ที่ได้รับผิดชอบสถานศึกษา จำนวน 3 ประเภท ซึ่งได้แยกความรับผิดชอบจากกองวิทยาลัยอาชีวศึกษา โดยกระทรวงศึกษาธิการได้ประกาศจัดตั้งเมื่อวันที่ 5 กรกฎาคม 2533¹ โดยให้รับผิดชอบการเรียนการสอนทั้งในระบบและนอกระบบ สำหรับสาเหตุสำคัญของการแยกกองและจัดตั้งกองการศึกษาอาชีวมีดังต่อไปนี้

1. การจัดหลักสูตรวิชาชีพระยะสั้นและหลักสูตรพิเศษกำลังเป็นงานเร่งด่วนและมีความสำคัญอย่างยิ่งในปัจจุบัน เนื่องจากสามารถแก้ปัญหาการขาดแคลนแรงงานได้อย่างรวดเร็วทันต่อเหตุการณ์ การบริหารงานด้านนี้ให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ มีการประสานความร่วมมือกับภาคเอกชนและหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องอย่างเป็นระบบต่อเนื่อง มีโครงสร้าง ระบบงานที่เอื้อต่อการปรับเปลี่ยนการดำเนินการให้สอดคล้องกับสภาพเศรษฐกิจ สังคม และความต้องการของตลาดแรงงานที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วนั้น จำเป็นต้องมีหน่วยงานที่ดูแลงานการศึกษาด้านนี้อย่างเป็นเอกเทศ เพื่อให้เกิดความคล่องตัวสามารถดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพทันต่อเหตุการณ์

2. กรมอาชีวศึกษามุ่งเน้นการขยายโอกาสทางการศึกษาวิชาชีพ เพื่อตอบสนองนโยบายเร่งด่วนของรัฐในการแก้ไขปัญหาการขาดแคลนแรงงานระดับกึ่งฝีมือ หรือผู้ชำนาญเฉพาะงานสำหรับภาคอุตสาหกรรมในปัจจุบันและอนาคต โดยมีเป้าหมายในการขยายการจัดการศึกษาและฝึกอบรมวิชาชีพระยะสั้นในรูปแบบต่าง ๆ

การขยายการจัดการศึกษาและฝึกอบรมวิชาชีพระยะสั้นในช่วงแผนพัฒนาฯ ที่ 7 (พ.ศ. 2535 - 2539) โครงการที่สำคัญได้แก่

2.1 โครงการจัดตั้งโรงเรียนสารพัดช่าง 25 แห่ง (ปีละ 5 แห่ง)

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

2.2 โครงการจัดตั้งวิทยาลัยการอาชีพระดับอำเภอ 60 แห่ง (ปีละ 10 แห่ง) โดยเริ่มดำเนินการตั้งแต่ปีงบประมาณ 2534

2.3 โครงการจัดหลักสูตรระยะสั้นแบบต่อยอด (ฝึกอบรมผู้สำเร็จ ปวช. ปวส. และ ปวท. เพิ่มเติมตามความต้องการของตลาดแรงงาน)

2.4 โครงการพัฒนาและขยายระบบโรงเรียน-โรงงาน (รูปแบบการฝึกอบรมระยะสั้น เพื่อผลิตช่างชำนาญเฉพาะงานร่วมกับสถานประกอบการ)

2.5 โครงการพัฒนาและขยายหลักสูตรประกาศนียบัตรช่างฝีมือ (ปชม.)

2.6 โครงการพัฒนาหลักสูตรและสื่อการสอนระยะสั้น

2.7 โครงการฝึกอบรมวิชาชีพช่างเทคนิคแก่สตรี

3. เพื่อให้การดำเนินงานมุ่งเกิดประโยชน์สูงสุดและเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารของกรมอาชีวศึกษาและความสัมพันธ์กับการดำเนินงานที่เกี่ยวข้อง

4. เพื่อให้การประสานงานระหว่างกรมอาชีวศึกษาและสถานศึกษา ตลอดจนหน่วยงานที่เกี่ยวข้องให้สะดวกรวดเร็ว คล่องตัว และเกิดความเสมอภาค

ปัจจุบันมีสถานศึกษาในสังกัดกองการศึกษาอาชีวศึกษาทั้งหมด 27 แห่ง โดยมีบุคลากรที่เป็นผู้บริหาร 96 คน ครู-อาจารย์ 1,001 คน รวมทั้งสิ้น 1,097 คน²

บทบาทและความสำคัญของครู

ครู คือ ผู้ที่ทำหน้าที่เป็นผู้นำทั้งด้านวิชาและด้านวิญญาณ (Spiritual Guide) ครูจึงเป็นผู้ยกสถานะทางจิตใจและวิญญาณคนในสังคม สังคมจึงต้องยกย่องบูชาครูเป็นปูชนียบุคคล เพราะครูต้องเป็นผู้เสียสละต้องปฏิบัติหน้าที่โดยไม่หวังผลตอบแทน³ และพระราชันท์มุนี แห่งวัดชลประทานรังสฤษฎ์ได้กล่าวถึงครูไว้ว่า

การเป็นครูนั้นเป็นงานหนัก เป็นงานที่ต้องเสียสละเพื่อประโยชน์แก่ผู้อื่นเป็นงานที่ทำเพื่อให้ มิใช่งานที่ทำเพื่อจะเอา ผู้ใดสมควรเป็นครูก็แสดงว่าเป็นคนมีจิตใจสูง มีความเสียสละชีวิตเพื่อผู้อื่นโดยแท้ ฉะนั้นอุดมการณ์ของครูอยู่ที่การเสียสละเพื่อศิษย์ สิ่งที่ครู

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า

ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ได้รับตอบแทนคือความเป็นปราชญ์บุคคล เป็นความปรารถนาที่มีอยู่ใน
หัวใจของครู นับเป็นงานของครู เป็นเองโดยธรรมชาติ ไม่มีใคร
ตั้งให้ไม่มีใครถอดออกไปได้⁴

ส่วนไกรนุช ศิริพล ได้ให้ทัศนะว่า ผู้เป็นครูหรือผู้ที่จะเป็นครูของครูควรเป็นผู้ที่มี
อุดมคติของครูอย่างแน่วแน่ เป็นผู้นำในด้านคุณธรรม วัฒนธรรม การปรับตนและการ
สร้างสรรค์⁵

นอกจากนี้ Edward Alvey, Jr อาจารย์จาก Mary Washington College
of the University of Virginia ได้กล่าวถึงครูไว้ว่า

ครูเป็นศูนย์กลางทางการศึกษา ดังนั้น ครูจะต้องเป็นผู้ถ่ายทอด
ทอมนรดกทางวัฒนธรรมของสังคม แก่ชนรุ่นใหม่ ทั้งด้านความรู้
ทักษะและเจตคติอยู่ตลอดเวลา นอกจากนี้ยังต้องพยายามปรับปรุง
ความสามารถให้แก่ศิษย์ ในการที่จะปรับตัวให้เข้ากับสภาพความ
เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของโลกด้วย⁶

บทบาทหน้าที่ของครูที่ควรปฏิบัติดังนี้

1. เป็นผู้ที่มีวิชา ความรู้ สามารถสั่งสอนอบรมผู้อื่นได้ และจรรยาวัตรเป็นที่น่าเชื่อถือ
2. เป็นผู้ให้การอบรมสั่งสอนแก่บุคคลทั่วไปได้
3. เป็นผู้นำของชุมชน และรวมกิจกรรมต่าง ๆ ของชุมชน รวมทั้งสร้างความ
สัมพันธ์อันดีระหว่างโรงเรียนกับชุมชน
4. ช่วยพัฒนาชุมชนทั้งวัตถุและจิตใจ เช่น การบริการความรู้ทางวิชาการ ทาง
วิชาชีพ การอนามัย และการอบรมศีลธรรม จรรยา
5. สืบทอดมรดกทางวัฒนธรรม ให้กับเยาวชนและประชาชนทั่วไปรวมทั้งสนับสนุน
ให้อุรุรักษ์ และจัดกิจกรรมเกี่ยวกับขนบธรรมเนียมประเพณี วัฒนธรรมของชาติ
6. สนับสนุนกิจกรรมที่เสริมความมั่นคงแก่ชาติ ศาสนา และพระมหากษัตริย์
7. ส่งเสริมการปกครองระบอบประชาธิปไตย อันมีพระมหากษัตริย์เป็นประมุข

8. แสวงหาเทคโนโลยีและทรัพยากรในชุมชนนำมาพัฒนาการศึกษาและอาชีพ
ของชุมชน

9. บำรุงรักษาป้องกันสาธารณสมบัติ ปุชนียสถาน โบราณสถาน อันเป็นสมบัติส่วน
รวมของชาติ

10 ปฏิบัติตนเป็นพลเมืองในระบอบประชาธิปไตย เป็นแบบอย่างแก่บุคคลในชุมชน
ทั่วไป

ดังนั้นบทบาทของครูหรือผู้ที่จะเป็นครู ควร เป็นผู้ที่มียุติธรรมคตินำในการเป็นผู้นำ
ในด้านคุณธรรม จริยธรรม ขนบธรรมเนียมประเพณีและการสร้างสรรค์รวมทั้งยังจะต้องมีภูมิรู้
ภูมิธรรม ภูมิฐานด้วย

ลักษณะของครูที่ดี

ครูจากบทบาทความรับผิดชอบต่าง ๆ ดังกล่าวนั้น ครูจึงเป็นบุคคลที่มีคุณลักษณะที่ดี
ที่ควรยึดปฏิบัติ ซึ่งได้มีผู้วางเกณฑ์ไว้ ดังต่อไปนี้

ลักษณะของครูที่ดีจากผลการวิจัย ของกรมการฝึกหัดครู กระทรวงศึกษาธิการ
พ.ศ. 2516 ได้สรุปผลลักษณะครูที่ดี คือ

ด้านคุณธรรมและความประพฤติ ได้แก่ ความเที่ยงตรง
ความซื่อตรง การตรงต่อเวลา ระวังแฉ่งใส เสียสละ สุภาพ
เรียบร้อย เป็นกันเองกับเด็กและเข้ากับเด็กได้เป็นแบบอย่างใน
ด้านความประพฤติ มีมนุษยสัมพันธ์ มีบุคลิกลักษณะดี สุภาพอ่อนโยน
เป็นผู้ที่มีเหตุผล รู้จักสิทธิและหน้าที่

ด้านความรับผิดชอบต่อหน้าที่ จะต้องรู้จักเตรียมการสอน
เอาใจใส่ในการสอนและอบรมความประพฤติและปลูกฝังค่านิยมอัน
ดีงาม มีความขยันขันแข็ง เอาใจใส่ค้นคว้าหาความรู้อยู่เสมอ

การปฏิบัติหน้าที่ความรับผิดชอบของครูที่จะต้อง เป็นผู้นำและเป็นแม่แบบที่ดีของสังคม

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

นั่นเองจึงทำให้การกำหนดลักษณะของครูจะต้องเป็นผู้ที่มีคุณสมบัติที่อาจกล่าวได้ว่าเป็นบุคคลที่มีความแตกต่างไปจากบุคคลในอาชีพต่าง ๆ เป็นอย่างมาก จึงมีผู้กำหนดลักษณะของครูไว้ต่าง ๆ กัน เช่น

คณะกรรมการข้าราชการครู ได้กำหนดลักษณะของครูที่ดีไว้ 10 ประการ คือ

1. มีความรู้ดีหาความรู้เพิ่มเติมอยู่เสมอ
2. มีความสามารถดีในการปฏิบัติงาน
3. มีความประพฤติดี ปฏิบัติธรรมทางศาสนา
4. รักหาวินัยดี ปฏิบัติตามวินัยโดยเคร่งครัด
5. กระทำตนเป็นตัวอย่างที่ดีของศิษย์
6. สอนและอบรมศิษย์โดยใช้หลักวิชาการศึกษา มีความรักและเมตตาต่อศิษย์ทุกคน ติดตามส่งเสริมแก้ไขการเรียนและความประพฤติของศิษย์
7. ละเว้นอบายมุขได้อย่างเด็ดขาด โดยเฉพาะสุรา การพนันและบุหรี่
8. มีส่วนร่วมในการพัฒนาสถานศึกษา ท้องถิ่น และสังคม
9. ดำรงชีวิตอย่างเรียบง่าย และประหยัด
10. แต่งกายสุภาพเรียบร้อยทุกโอกาส

นอกจากนี้ครูสภาโดยคณะกรรมการส่งเสริมวิชาชีพครูได้กำหนดเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูไว้เพื่อเป็นแนวในการปฏิบัติ คือ

ครูต้องมีความรัก ความเมตตาและปรารถนาดีต่อนักเรียน อุทิศตนและเวลาเพื่อส่งเสริมให้นักเรียนทุกคนได้รับความเจริญเติบโตและมีพัฒนาการในทุกด้าน ทั้งควรมีคุณลักษณะอย่างน้อย 4 ประการ คือ รอบรู้ สอนดี มีคุณธรรม จรรยาบรรณ มุ่งมั่นพัฒนา

1. รอบรู้ในทุกด้านทั้งสภาพเศรษฐกิจและสังคมรวมทั้งความเปลี่ยนแปลงและพัฒนาการที่เกิดขึ้นในสังคมของตนและ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

โลกรอบรู้ในวิชาชีพของตน

2. สอนดี มีประสิทธิภาพในการพัฒนาการสอนให้สอดคล้อง
กับความสามารถและความสนใจของนักเรียน และให้บริการแนะ
แนวในด้านการเรียนการสอนของตน

3. มีคุณธรรมจรรยาบรรณ มีความศรัทธาในวิชาชีพครูตั้งใจ
ใช้ความรู้ความสามารถทางวิชาชีพ เพื่อให้บริการแก่นักเรียน

4. มุ่งมั่นพัฒนา คือรู้จักปรับปรุงและสำรวจตนเอง ใฝ่รู้
และศึกษาหาความรู้คิดค้นวิธีการใหม่⁹

หน้าที่ความรับผิดชอบของครู

ครูมีหน้าที่ที่จะต้องกระทำและรับผิดชอบต่อสังคมและบุคคลทั่วไปทั้งในด้านการให้
ความรู้ การสร้างความสัมพันธ์ ตลอดจนการรับผิดชอบในเรื่องต่าง ๆ ต่อประเทศชาติ ดังนั้น
หน้าที่ความรับผิดชอบของครูจึงมีมากมาย เช่น หน้าที่ของครูในฐานะเป็นวิศวกรสังคมมีมา
มายที่จะต้องกระทำและรับผิดชอบ เพราะสังคมและบุคคลทั่วไปกำหนดและคาดหวัง ให้ครูเป็น
อะไร ๆ ได้หลาย ๆ อย่าง ตามค่านิยมที่ถ่ายทอดกันมา เช่น

ครูจะต้องเป็นแบบพิมพ์ที่ดีของศิษย์และบุคคลทั่วไป

ครูจะต้องเป็นผู้มีความรู้กว้างขวาง

ครูจะต้องเป็นผู้ทรงศีล

ครูจะต้องเป็นผู้นำและเป็นมดคุเทศก์

ครูจะต้องเป็นผู้ทันสมัยและรู้เท่าทันเหตุการณ์

ครูจะต้องเป็นศาลยุติธรรม

ครูจะต้องเป็นทั้งแพทย์และพยาบาล

ครูจะต้องเป็นนักแสดงที่ดี¹⁰

ครูนอกจากหน้าที่ความรับผิดชอบของครูในฐานะเป็นวิศวกรสังคม และยังมีความ
รับผิดชอบที่มีต่อสถานศึกษาที่ครูควรปฏิบัติ ได้แก่

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

1. หน้าทีความรับผิดชอบต่อศิษย์ โดยให้คำแนะนำสั่งสอน ให้การศึกษาเล่าเรียน ให้เป็นพลเมืองดี นอกศิลปะไม่ปิดบังอำพราง มีการยกย่องให้ปรากฏในเพื่อนฝูงมีความรัก ความเมตตาแสวงหาวิธีการสอนใหม่ ๆ เป็นที่ปรึกษาช่วยเหลือศิษย์ในการแก้ปัญหา ดูแลส่งเสริมสุขภาพอนามัยดี สร้างสุขนิสัยที่ดี ตลอดจนการสร้างอาชีพให้แก่ศิษย์ในอนาคต โดยนำ ความรู้ที่ได้ไปใช้ในชีวิตจริง

2. หน้าทีความรับผิดชอบต่อสถานศึกษา การยึดปฏิบัติในการจัดทาสตอุปกรณ์ การเรียนการสอน และเทคโนโลยีใหม่ ๆ ช่วยในการพัฒนามุ่งรักษาทรัพย์สินและรักษาชื่อเสียงของสถานศึกษาให้เจริญและเข้าช่วยในกิจการต่าง ๆ ด้วยความเต็มใจเพื่อให้เป็นที่ยุ่ จักทั้งทางด้านวิชาการและกิจการรวม

3. หน้าทีความรับผิดชอบต่อเพื่อนครู ควรมีมุขยสัมพันธ์สร้างความรัก รักษา ชื่อเสียงและผลประโยชน์ของหมู่คณะ ปฏิบัติหน้าที่แทนเมื่อจำเป็น ตลอดจนให้คำปรึกษาแนะนำที่ติดต่อเพื่อนครูเมื่อมีปัญหา หรือประสบความเดือดร้อน

4. หน้าทีความรับผิดชอบต่อผู้ปกครองนักเรียน ครูควรร่วมมือกับผู้ปกครองในการให้คำปรึกษา และช่วยแก้ปัญหาของนักเรียนนักศึกษา และรายงานผลการศึกษาของนักเรียน นักศึกษา

5. หน้าทีความรับผิดชอบต่อชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ ครูควรอบรมสั่งสอน ศิษย์ให้เกิดความรัก และเลื่อมใสในชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ ให้เกิดความรักและหวง แทนในแผ่นดิน ไม่ดูหมิ่นศาสนาทั้งของตนเองและศาสนาอื่น ประกอบพิธีต่าง ๆ ทางศาสนา และไม่นำเรื่องราวเกี่ยวกับพระมหากษัตริย์มาวิพากษ์วิจารณ์ อบรมสั่งสอนศิษย์ให้รู้คุณค่าของ สถาบันพระมหากษัตริย์ ซึ่งเป็นศูนย์รวมของความมั่นคงของชาติ

นอกจากนี้ Gilbert Hight ยังได้แจกแจงหน้าทีความรับผิดชอบของครูจากคำ ภาษาอังกฤษคำว่า TEACHERS ดังนี้

T (Teaching) หมายถึง ครูผู้ทำหน้าที่สอนศิษย์ให้เป็น พลเมืองดีของชาติ

E (Ethics) หมายถึง ครูต้องเป็นผู้มีจริยธรรม

A (Academic) หมายถึง ครูต้องเป็นนักวิชาการ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

C (Cultural Heritage) หมายถึง ครูต้องเป็นผู้ถ่ายทอดมรดกทางวัฒนธรรมอันดีของประเทศไทย

H (Human Relationship) หมายถึง ครูต้องเป็นผู้มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีกับบุคคลทุก ๆ คน ซึ่งเป็นบุคลากรทั้งหมดในโรงเรียน ตลอดจนผู้ปกครองและประชาชนในชุมชนนั้น

E (Evaluation) หมายถึง ครูจะต้องมีความรู้ความเข้าใจเรื่อง การวัดผล และประเมินผลเป็นอย่างดี

R (Research) หมายถึง ครูต้องเป็นนักวิจัยเพื่อนำผลการวิจัยมาพัฒนาปรับปรุงการเรียนการสอน

S (Service) หมายถึง ครูต้องเป็นผู้ให้บริการทางการศึกษาและสังคมในทุกด้านเช่น บริการให้คำปรึกษา บริการแนะแนวอาชีพ บริการด้านสุขภาพ บริการด้านการศึกษานอกระบบและการพัฒนาชุมชน¹¹

นอกจากนี้ยังมีผู้ระบุหน้าที่ความรับผิดชอบของครู จากผลงานวิจัยอีกเช่นของ เจริญ บุรีกิติและคณะ ปรากฏดังนี้

1. ห่มนอบรมได้กอยู่เสมอ
2. ตั้งใจสอน รักการสอน
3. จัดการปกครองให้เป็นระเบียบเรียบร้อย
4. เตรียมการสอนและทำบันทึกการสอน
5. ห่มนวัดผลและติดตามผลการเรียน
6. รับผิดชอบในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย
7. ช่วยให้คำแนะนำแก่เด็กด้วยความเต็มใจ
8. สอนให้เป็นประชาธิปไตย
9. ทำบัญชีเรียกชื่อและสมุดประจำชั้น
10. ดูแลบำรุงรักษาห้องเรียนและอาคารสถานที่
11. เกี่ยวกับการสอน การอบรม การวัดผล

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

12. เกี่ยวกับธุรการและระเบียบวินัย
13. ค้นคว้าเพิ่มเติมและหาความรู้ใหม่ ๆ มาสอน
14. สอนให้เด็กเป็นคนดี
15. ห้ค้นหาความรู้และวิธีการหาความรู้
16. เป็นตัวอย่างแก่เด็ก
17. จัดการแนะแนวที่ดีแก่เด็ก
18. ช่วยงานสารบรรณและธุรการโรงเรียน
19. เอาใจใส่เด็ก
20. บริการโรงเรียน
21. เป็นครูประจำชั้น
22. ทำระเบียบและสมุดรายนักเรียน
23. มีมนุษยสัมพันธ์ดี
24. ร่วมกิจกรรมของชุมชน
25. สอนให้เข้าใจแจ่มแจ้ง
26. เอาใจใส่และพยายามเข้าใจปัญหาและความต้องการ
ของเด็ก
27. ประชาสัมพันธ์ดี¹²

สรุปหน้าที่ความรับผิดชอบของครูนั้นจะต้องมีความรับผิดชอบต่อสถานศึกษา โดยรับผิดชอบในกิจกรรมการดำเนินการเรียนการสอน ในทุกขั้นตอนเพื่อให้นักเรียน นักศึกษา ได้รับความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์ ตลอดจนการอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข อีกทั้งยังต้องมีความรับผิดชอบต่อสังคม โดยสร้างความสัมพันธ์กับชุมชน ให้ได้รับความรู้ ความสามัคคี ช่วยกันพัฒนาชุมชนให้เจริญยิ่งขึ้นก้าวทันกับเทคโนโลยีที่เปลี่ยนไป ซึ่งเป็นผลต่อการพัฒนาประเทศต่อไป

การปฏิบัติงานการสอน

การสอน เป็นวิธีการที่ทำให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ได้อย่างรวดเร็วและมีประสิทธิภาพ การเรียนรู้จะเกิดขึ้นเป็นลำดับขั้นตอน การสอนของครูจะก่อให้เกิดการเรียนรู้ได้มากน้อยเพียงไร จะขึ้นอยู่กับพฤติกรรมต่าง ๆ ในการสอนในแต่ละครั้งที่เข้าสอน เช่น พฤติกรรมด้านคุณลักษณะส่วนตัว การเตรียมการสอน การดำเนินการสอน วิธีการสอน การจูงใจในการเรียน การรักษาวินัยในการสอน การใช้อุปกรณ์สื่อการสอน การวัดประเมินผล¹³ การสอนจะดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพต้องมียุทธศาสตร์ประกอบต่าง ๆ อีกมากดังต่อไปนี้

ครูจะต้องมีความสามารถในการสอน โดยจะดำเนินการสอนตามจุดมุ่งหมายของการศึกษา ปรับการสอนให้เข้ากับสภาพของผู้เรียน และสิ่งแวดล้อมพอสรุปได้ดังนี้

1. ต้องมีจุดมุ่งหมายการศึกษาที่ชัดเจน (Have Clear Purpose)
2. ต้องศึกษาผู้เรียน (Study Pupils) ศึกษาความต้องการความสามารถและความสนใจของนักเรียนควรจะศึกษาผู้เรียนเป็นกลุ่มและเป็นรายบุคคล
3. รู้จักสนองความต้องการของผู้เรียน (Meet Children's Needs) และหาโอกาสพบปะกับเด็ก สร้างบรรยากาศในห้องเรียนให้เด็กแต่ละคนมีความรู้สึกคล้ายคลึงกัน ทำให้เกิดความมั่นคง มีความจริงใจ
4. รู้จักชุมชน (Know Community) ต้องจัดการสอนเพื่อสนองความต้องการของชุมชน และสำรวจแหล่งความรู้ของชุมชน เพื่อเป็นแนวทางการจัดการศึกษานอกสถานที่ แหล่งบุคคล แหล่งห้องสมุด รายการวิทยุและแหล่งอุปกรณ์การสอนอื่น ๆ
5. วางแผนการสอนที่มีประสิทธิภาพ (Make Effective Plan) ทักษะในการวางแผนเป็นองค์ประกอบการสอนตลอดเทอม
6. สร้างเนื้อหาให้มีความหมาย (Make Content Meaningful) ให้ตรงกับปัญหา ระดับความคิด และความสามารถในการเรียนของเด็กและคำนึงถึงวัยวุฒิ
7. ให้กระบวนการกลุ่ม (Group Process) กระบวนการกลุ่มในห้องเรียนมีประสิทธิภาพ
8. การใช้วัสดุ อุปกรณ์ต่าง ๆ (Use Varied Material)
9. การประเมินผลที่ได้รับ (Evaluate Outcome)
10. การรักษาสัมพันธภาพระหว่างเพื่อนร่วมงาน (Maintain Professional

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า

ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

Relationship) ครูที่ประสบความสำเร็จจะให้ความสนใจต่อการสร้างความสัมพันธ์ ต่อเพื่อนร่วมอาชีพมาก เช่น ต่อครูใหญ่และครูอื่น ๆ ตลอดจนนักเรียนและผู้ปกครองชุมชน

การสอนของครูนอกจากจะมีความสามารถในการสอนที่ดีแล้วครูต้องใช้เทคนิคและวิธีสอนที่เหมาะสม โดยเฉพาะการสอนวิชาชีพครูต้องเลือกวิธีสอนด้วยการสอนแบบสาธิต อย่างไรก็ตามวิธีการสอนแบ่งออกเป็นแบบต่าง ๆ ดังนี้

1. แบบบรรยาย วิธีนี้ใช้กันมากแต่ได้ผลน้อยที่สุด แต่จะให้ผลดีจะต้องใช้ควบคู่ไปกับการสอนแบบสาธิต
2. การสอนโดยสื่อทัศนูปกรณ์ เป็นการสอนโดยใช้รูปภาพ ภาพยนตร์ วีดิโอ แผ่นใส โปรเตอร์ วิธีนี้การสอนจะได้ผลดีโดยเฉพาะการสอนวิชาชีพ
3. การสอนแบบสาธิต เป็นวิธีสอนที่สำคัญที่สุดของการสอนวิชาชีพทำให้ผู้เรียนเรียนรู้ได้เห็นจริง สามารถอธิบายได้เป็นขั้นตอน เป็นการสอนเพื่อฝึกทักษะ แต่ก่อนจะมีการสาธิต ครูควรตั้งจุดประสงค์ของบทเรียน ไม่ควรเริ่มการสาธิตก่อน และควรอธิบายว่าจะสาธิตอะไร เพื่อเตรียมความพร้อมของผู้เรียน
4. การสอนโดยให้ผู้เรียนปฏิบัติเอง
5. การสอนแบบสร้างสถานการณ์ที่จำลองและบทบาทสมมติ
6. การสอนแบบตั้งคำถาม

การจัดการเรียนการสอน

การจัดการเรียนการสอน เป็นกิจกรรมหลักที่มีความสำคัญที่สุดที่ครูต้องดำเนินการ สุมิตร คุณานุการได้กล่าวถึงหลักที่ครูต้องดำเนินการเพื่อจะได้นำหลักสูตรไปใช้ให้สัมฤทธิ์ผลตรงตามจุดมุ่งหมายที่สถานศึกษาได้ตั้งไว้ว่า

การจัดการเรียนการสอน เป็นกระบวนการจัดประสบการณ์ให้กับผู้เรียน เกิดการเรียนรู้ด้วยวิธีต่าง ๆ เพื่อให้เกิดการพัฒนาตามเป้าหมายที่หลักสูตรต้องการ สำหรับแนวทางการสอนย่อมแตกต่างกันตามสภาพและลักษณะธรรมชาติของเนื้อหาวิชา ผู้สอนจะต้องเลือกใช้วิธีสอนและอุปกรณ์การสอนแต่ละครั้งได้อย่างเหมาะสม¹⁴

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า

ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

แต่อย่างไรก็ตามทางครุศึกษาก็ประสบปัญหาด้านบุคลากรที่บุคลากรยังต้องปฏิบัติงานในความรับผิดชอบอื่น ๆ ด้วยทำให้ไม่มีเวลาในการจัดเตรียมการสอนให้เหมาะสมและได้มาตรฐาน¹⁵

นอกจากนี้ ธงชัย สุวัฒน์เมรินทร์ ยังได้กล่าวถึงการสอนไว้ว่า

การสอนแต่ละครั้งจำเป็นต้องเริ่มจากการพิจารณาถึงจุดมุ่งหมายของหลักสูตรที่กำหนดไว้ในแนวการสอนว่ามีจุดมุ่งหมายที่สำคัญอย่างไร ผู้สอนในฐานะเป็นผู้จัดกิจกรรมให้กับผู้เรียนควรจะได้พิจารณาคัดเลือกกิจกรรมที่เห็นว่าจะก่อให้เกิดความรู้ หรือ ประสบการณ์และสามารถทำให้บรรลุจุดมุ่งหมายนั้น ๆ ได้ง่ายที่สุด ประหยัดทั้งเวลา แรงงาน และค่าใช้จ่าย¹⁶

ดังนั้นจะเห็นว่าครูผู้สอนเป็นบุคคลที่มีบทบาทมากที่สุดในระบบการเรียนการสอน เพราะครูจะต้องเป็นผู้กำหนดกิจกรรมการสอนทุกขั้นตอนโดยเริ่มจากการเตรียมการสอน การจัดกิจกรรมในการสอน กำหนดจุดมุ่งหมายการสอน วางแผนการจัดกิจกรรมในการสอน เช่น จะใช้วิธีสอนแบบใด และจัดบรรยากาศการสอนให้เหมาะสมกับเนื้อหาวิชาการใช้อุปกรณ์และเครื่องมือประกอบการสอนอะไรบ้าง และสุดท้ายก็จะต้องกำหนดการวัดผลประเมินผลบทเรียนเพื่อทดสอบความรู้ที่ผู้เรียนได้รับ ตามที่ได้กำหนดจุดมุ่งหมายไว้

การสอนวิชาชีพ ครู-อาจารย์ควรปรับเปลี่ยนระบบการสอนจากการเรียนรู้อย่างเดียวมาเป็นการเรียนรู้ด้วยการกระทำ เพื่อให้เกิดทักษะและกิจนิสัยที่มั่นคง ควรปรับการเรียนจากตำรามาเป็น การเรียนการจัดการมุ่งให้มีทักษะในการสร้างและผลิตตลอดจนการให้บริการเพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อส่วนรวม¹⁷ การสอนวิชาชีพจึงควรสอนเพื่อให้เกิดการเรียนรู้และพัฒนาการ โดยมุ่งให้ผู้เรียนสามารถปฏิบัติงานได้อย่างดี และเป็นที่น่าพึงพอใจ และสามารถปรับปรุงทักษะ การทำงานของตนให้ดีขึ้น ระหว่างปฏิบัติงาน

ฉะนั้นการสอนวิชาชีพ เพื่อให้ผู้เรียนประสบความสำเร็จดังกล่าวการสอนจึงจำเป็นต้องเป็นอย่างยิ่งที่จะต้อง ให้ผู้เรียนได้มีโอกาสฝึกงาน ได้ใช้เครื่องมือสำหรับฝึกงาน อย่างแท้จริง ก้าวทันกับเทคโนโลยีใหม่ ๆ ในโลกปัจจุบัน¹⁸ และจะต้องสอนโดยมุ่งเน้นให้ผู้เรียน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า

ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

เกิดคุณภาพ มีวินัยในการทำงาน และในการฝึกงาน ซึ่งมีความสำคัญ 3 ประการ ด้วยกัน คือ นิสัย คุณธรรมมนุษยสัมพันธ์ และทักษะด้านวิชาชีพ¹⁹ แต่การสอนจะทำให้เกิดทักษะนั้น สถานศึกษาควรอย่างยิ่งที่จะต้องส่งเข้าฝึกงานในสถานประกอบการ เพื่อให้ผู้เรียนมีความสามารถในการทำงาน ดังนี้

1. สามารถเข้าทำงานในอาชีพที่ได้รับการฝึกมา
2. ปรับตนเองให้เข้ากับสภาพของโครงสร้างของงาน
ขบวนการผลิตและเทคโนโลยีที่เปลี่ยนไป เพื่อทำงานในอาชีพได้
3. ทำงานในฐานะช่างฝีมือในโรงงานต่าง ๆ และสาขา
ต่าง ๆ ได้
4. ร่วมในการฝึกต่อหรือฝึกอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้
สำหรับดำรงไว้ซึ่งอาชีพของงาน²⁰

การเรียนการสอนวิชาชีพ ดังกล่าวล้วนแต่ครู-อาจารย์ผู้สอนตลอดจนผู้บริหารสถานศึกษา จะต้องพัฒนาปรับปรุงการเรียนการสอน และการบริหารสถานศึกษาอยู่ตลอดเวลา เพื่อให้ผู้เรียนได้จบออกไปอย่างมีประสิทธิภาพนั้น จึงทำให้การสอนพบปัญหาต่าง ๆ มาก ดังปัญหาการเรียนการสอนจากผลการวิจัยของ นายสนอง อิ่มเอม เกี่ยวกับการศึกษาสภาพปัญหาและความต้องการทางด้านการเรียนการสอนในหลักสูตรวิชาชีพพระยะลัน สาขาช่างไฟฟ้า ในโรงเรียนสารพัดช่างในเขตภาคเหนือ พบว่าปัญหาด้านการเรียนการสอนของนักศึกษาช่างไฟฟ้า นักศึกษาส่วนใหญ่มีปัญหาด้านการเรียนการสอนอยู่ในระดับปานกลางอยู่ 2 ด้านคือปัญหาด้านกิจกรรมการเรียน โดยจะต้องได้รับความร่วมมือจากภายนอกมาให้ความรู้ นักศึกษาไม่มีโอกาสฝึกงานภายนอก การมีสื่อทัศนูปกรณ์น้อย²¹ ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ วิบูลย์ ตามสัญญา เกี่ยวกับการศึกษาปัญหาและความต้องการของผู้บริหารและอาจารย์ ด้านสื่อการเรียนการสอน พบว่า ผู้บริหารประสบปัญหาด้านสื่อทัศนูปกรณ์มากที่สุดคือ ขาดผู้จัดทำที่มีความสามารถ และขาดงบประมาณจากปัญหาดังกล่าว จะต้องพัฒนาทั้งทางด้านวิชาการและด้านบุคลากรอื่นจะต้องได้รับการสนับสนุนจากหน่วยงานที่รับผิดชอบ²² และจากผลงานวิจัยของ ณรงค์ ฉายานนท์ เกี่ยวกับปัญหาและความต้องการของนักศึกษาผู้ใหญ่ทางด้านการเรียนการสอนของแผนกช่างเครื่องยนต์ ตามหลักสูตรวิชาชีพพระยะลัน ในโรงเรียนสารพัดช่าง

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่า นักศึกษามีความต้องการที่จะได้ครูที่มีความสามารถ มีความต้องการด้านหลักสูตรที่เหมาะสม²³ และจากผลงานวิจัยของนายวิทยา จันทรศิลา เกี่ยวกับความคิดเห็นระหว่างผู้บริหารกับครูที่มีต่อปัญหาการบริหารงานวิชาการของศูนย์วิชาชีพ สังกัดกรมอาชีวศึกษา พบว่าผู้บริหารและครูมีความเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน ในเรื่องการ ติดตามและประเมินผลการผลิตสื่อการเรียนการสอน ด้านบริหารงานห้องสมุดมีการปฏิบัติอยู่ใน ระดับปานกลาง²⁴ และผลงานวิจัยของนายสมจิตต์ กระณะภา เกี่ยวกับการศึกษาปัญหาการบริหารงานวิชาการของวิทยาลัยอาชีวศึกษา ในประเทศไทยของผู้บริหารวิทยาลัย พบว่าปัญหา ในการบริหารงานวิชาการในด้านการบริหารด้านหลักสูตรและการจัดการเรียนการสอน มี ปัญหาอยู่ในระดับสูงกว่าด้านอื่น ๆ ซึ่งแนะนำว่าผู้บริหารจำเป็นต้องทำความเข้าใจในตัวครู และบทบาทของครู รวมทั้งช่วยเหลือครูให้มีวัสดุอุปกรณ์พร้อมที่จะสอนและผู้บริหารควรปรับ ปรุงด้านอาคารสถานที่ที่ใช้เรียน ให้เหมาะสมกับกิจกรรมการเรียนการสอนมากที่สุด²⁵ และ เกี่ยวกับขวัญในการปฏิบัติงานจากผลงานวิจัย ต่างประเทศ ได้ทำการวิจัย ขวัญในการปฏิบัติ งานของครูในโรงเรียนประถมศึกษา และมัธยมศึกษา ของ Napier ใน Nebraska ผล การวิจัยพบว่า ปัจจัยที่ทำให้ขวัญในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับสูงนั้นมีวัสดุ อุปกรณ์ และสิ่ง อำนวยความสะดวก มีเครื่องมือเครื่องใช้ในการสอนอย่างเพียงพอมีการมอบหมายงานสอน ให้ได้อย่างเหมาะสมกับความรู้ที่ได้ศึกษามา มีความยุติธรรมในการแบ่งงานกิจกรรมนอกหลัก สูตรและแบ่งงานสอนให้ครูอย่างเป็นธรรม²⁶

หลักสูตร

หลักสูตร มีความสำคัญต่อการจัดการเรียนการสอน เป็นเครื่องมือแนวทางที่กำหนด ทิศทางของการจัดการศึกษา ในการที่จะให้ความรู้การถ่ายทอดวัฒนธรรม การเสริมสร้าง ทักษะ เจตคติ ค่านิยม และเสริมสร้างความเจริญเติบโต ให้แก่ผู้เรียนให้พัฒนาไปทุก ๆ ด้าน เพื่อเป็นประโยชน์ต่อการดำรงชีวิตของตนเองและของสังคมและได้มีผู้ให้ความหมายของหลัก สูตรไว้มากมาย ดังเช่น

สมิตร คุณานุกร ได้ให้ความหมายของหลักสูตรไว้ คือ

โครงการประมวลความรู้และประสบการณ์ทั้งหลายที่โรงเรียน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

จัดให้กับนักเรียน ทั้งภายในและภายนอกโรงเรียน เพื่อให้ผู้เรียน
พัฒนาไปตามความมุ่งหมายที่กำหนดไว้ เพื่อการจัดประสบการณ์ใน
การเรียนเพื่อให้ผู้เรียนมีพัฒนาการทางด้านความรู้ ความสามารถ
ทัศนคติ ค่านิยม ความต้องการทางสังคม²⁷

เมธี ปิณฑานนท์ ให้ความหมายของหลักสูตรว่าเป็นผลรวมของการศึกษาที่วาง
แนว และจัดขึ้นไว้อย่างมีระบบ เพื่อให้เกิดปฏิสัมพันธ์ขั้นระหว่างผู้เรียน กับระบบการสอน
เพื่อเป็นการนำไปสู่การเรียนรู้²⁸

สำหรับ Carter V. Good ได้ให้ความหมายไว้ 3 ประการดังนี้

1. หมายถึงเนื้อหาที่จัดไว้เป็นระบบ ให้ผู้เรียนได้ศึกษา
2. หมายถึงเค้าโครงทั่วไปของเนื้อหาหรือสิ่งเฉพาะที่จะต้อง
สอนที่โรงเรียนจัดให้แก่เด็ก เพื่อให้ความรู้ เพื่อให้สามารถเรียน
ต่อในทางอาชีพต่อไป
3. หมายถึงกลุ่มวิชา และการจัดประสบการณ์ที่กำหนดไว้ให้
ผู้เรียนได้เรียนภายใต้การแนะนำของโรงเรียนหรือวิทยาลัยในส่วน
ที่เกี่ยวกับหลักสูตรอาชีวอุตสาหกรรม จะต้องเน้นความต้องการ 3
ลักษณะด้วยกัน คือ ความต้องการกำลังคนของสังคม (Social
Needs) ความต้องการในอาชีพของบุคคล (Individual Needs)
และ ความต้องการของภาคอุตสาหกรรม (Industrial Needs)²⁹

พื้นฐานหลักสูตรอาชีวอุตสาหกรรม ควรจะต้องมีนโยบาย
หลักการ จุดหมาย เกณฑ์มาตรฐานการศึกษาทั้งในและนอกสถาน
ศึกษาความสัมพันธ์กับชุมชน ความร่วมมือของรัฐ หน้าที่ความรับผิดชอบ
ของการสนับสนุนและค่าใช้จ่ายต่าง ๆ³⁰

หลักสูตรจึงมีความหมายต่าง ๆ ของหลักสูตรพอสรุปได้ว่า เป็นเครื่องมือที่บ่ง
บอกเพื่อชี้แนะแนวทางปฏิบัติของการจัดการศึกษาอย่างมีระบบแบบแผน เพื่อให้ผู้สอนสามารถ
เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ยึดปฏิบัติเป็นแนวการจัดการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อให้ผู้เรียนได้เกิดการพัฒนาในทุกด้านตามความต้องการของสังคม

การจัดรูปแบบของหลักสูตรอาชีพและเทคนิคศึกษาควรจัดรูปแบบของหลักสูตรตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ โดยแบ่งออกเป็นรูปแบบดังต่อไปนี้

1. แบบกว้างหลายช่วงโดยจัดเป็นกลุ่มใหญ่ เช่น กลุ่มเครื่องกล กลุ่มไฟฟ้า
2. แบบกว้างเฉพาะช่วง เช่น ช่วงอิเล็กทรอนิกส์ที่เรียนทั้งวิทยุโทรทัศน์ คอมพิวเตอร์ เครื่องมือวัด ระบบควบคุม เป็นต้น
3. แบบแคบ โดยเจาะลึกเฉพาะสาขาใด สาขาหนึ่งของช่วง ๆ หนึ่งเท่านั้น

สำหรับแบบกว้างหลายช่วงและแบบกว้างเฉพาะช่วงมีโอกาสเลือกงานหลาย ๆ ด้านได้ มีวิชาพื้นฐานที่เรียนต่อได้มีมาตรฐานเหมือนกันทั่วประเทศ ปรับตัวได้ง่ายเมื่อเทคโนโลยีเปลี่ยนแปลง แต่อาจจะทำงานจริงและแก้ปัญหาทางงานไม่เป็นก็ได้

สำหรับแบบแคบ ผู้สำเร็จมีความสามารถในการทำงานแก้ปัญหาทางงานในอาชีพได้ตามความต้องการของภาคอุตสาหกรรม³¹

ลักษณะของหลักสูตรอาชีพและเทคนิคที่ที่มีความแตกต่างจากหลักสูตรการสอนอื่น ๆ ดังมีลักษณะสำคัญดังต่อไปนี้

1. การชี้แนะ (Orientation)
2. ความถูกต้องตามความต้องการของท้องถิ่น
(Justification)
3. การมุ่งเน้น (Focus)
4. มาตรฐานของความสำเร็จจากสถานศึกษา
(In-school success standards)

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

5. มาตรฐานความสำเร็จภายนอกสถานศึกษา
(Out-of-school success standards)
6. สัมพันธภาพระหว่างสถานศึกษากับชุมชน
(School-community relation)
7. ความยอมรับการมีส่วนร่วมเกี่ยวข้องของรัฐบาล
(Government involvement)
8. ความสนองตอบความเปลี่ยนแปลง
(Responsiveness)
9. การจัดส่งเชื้ออำนาจความสะดวก
(Logistical)
10. การยอมรับในค่าใช้จ่าย (Expense)³²

ดังนี้

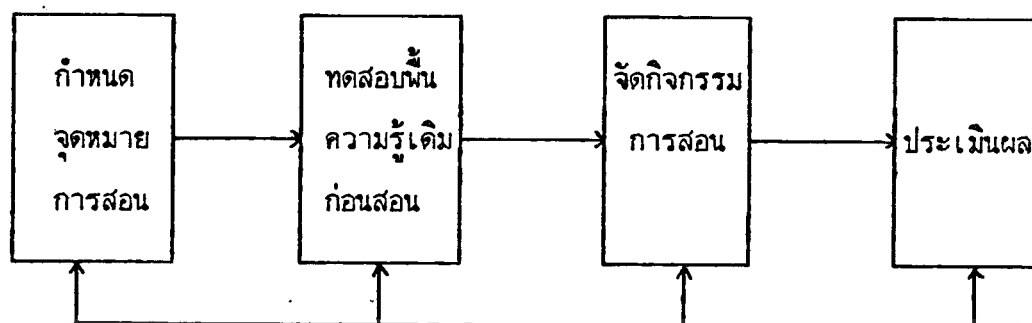
การจัดกระบวนการเรียนการสอนของครูจะต้องประกอบด้วย ส่วนต่าง ๆ ที่สำคัญ

1. ครูผู้สอน
2. นักเรียนนักศึกษา
3. เนื้อหาสาระ
4. กิจกรรมการสอน
5. การเรียนรู้

ครูผู้สอนจะสอนได้สัมฤทธิ์ผลตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยจะต้องกำหนดกระบวนการสอนไว้อย่างละเอียดและครอบคลุม ซึ่งการจัดกระบวนการสอนประกอบด้วยขั้นตอนต่าง ๆ ดังนี้

1. กำหนดจุดมุ่งหมายการสอน
2. ทดสอบพื้นฐานความรู้เดิมก่อนสอน
3. จัดกิจกรรมการสอน
4. การประเมินผล

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



(วงจรตรวจสอบย้อนกลับ)

แผนภูมิที่ 1 แสดงการจัดกระบวนการสอน³³

ด้านจุดมุ่งหมายของการเรียนการสอน

จุดมุ่งหมายของการเรียนการสอนเป็นขั้นตอนหนึ่งของการจัดกระบวนการเรียนการสอนของครู-อาจารย์ จุดมุ่งหมายการเรียนการสอนจะช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการสอนให้ผู้เรียนบรรลุจุดหมายเฉพาะที่กำหนดไว้ ครูผู้สอนจึงควรกำหนดจุดมุ่งหมายการสอนไว้ล่วงหน้าซึ่งเป็นขั้นตอนที่สำคัญที่สุดในการตัดสินใจว่าจะสอนให้ผู้เรียนได้เรียนรู้อะไรบ้างและมีขอบเขตการสอนอยู่เท่าใด โดยต้องพิจารณาจากองค์ประกอบของจุดมุ่งหมายของการสอน

องค์ประกอบของจุดมุ่งหมายการสอน จุดมุ่งหมายการสอนจะต้องประกอบด้วย

3 ประการ คือ

1. พฤติกรรมปลายทาง หมายถึงพฤติกรรมที่นักศึกษาแสดงออกเมื่อสิ้นสุดการเรียนการสอน
2. สภาพเงื่อนไข เป็นการคาดว่าพฤติกรรมปลายทางที่จะเกิดขึ้นภายในสภาพนั้น
3. เกณฑ์มาตรฐานการยอมรับความสามารถ ดังตัวอย่างกำหนดให้ มอเตอร์ไฟฟ้าขนาด 10 แรงม้า ซึ่งมีจุดชำรุด 1 แห่ง พร้อมหนังสือคู่มือและอุปกรณ์ชุดซ่อมมาตรฐาน นักเรียนต้องสามารถซ่อมมอเตอร์ไฟฟ้าได้ภายในเวลา 45 นาที ดังมีข้อสังเกตดังนี้

1. "ซ่อม" แสดงถึงพฤติกรรมปลายทางที่ต้องการ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

2. "กำหนดให้มอเตอร์ไฟฟ้า ขนาด 10 แรงม้า ซึ่งมีจุดชำรุด 1 แห่ง พร้อมหนังสือคู่มือและอุปกรณ์ชุดซ่อมมาตรฐาน" แสดงถึงสภาพเงื่อนไข

3. "ภายในเวลา 45 นาที" แสดงถึงเกณฑ์ที่ใช้ในการยอมรับความสามารถในการปฏิบัติงานของนักศึกษา³⁴

จุดมุ่งหมายของการสอน มีลักษณะที่แตกต่างกันตามที่ Mc Ashan ได้แบ่งจุดมุ่งหมายไว้ 2 ลักษณะด้วยกันคือ

1. จุดมุ่งหมายเน้นการเรียนรู้ กำหนดสิ่งที่ต้องเรียนรู้ไว้ในเป้าหมาย ซึ่งเตรียมไว้เพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทางการเรียนรู้ (พฤติกรรม ซึ่ง เป็นลักษณะการปฏิบัติในตัวผู้เรียน) การประเมินผลของจุดหมายชนิดนี้อาศัยการกระทำกิจกรรมเชิงพฤติกรรม หรือเครื่องมือที่จะบอกระดับความสำเร็จที่จะบรรลุความเปลี่ยนแปลงทางการเรียนรู้

2. จุดมุ่งหมายที่ไม่เน้นการเรียนรู้ จะไม่กำหนดตัวผู้เรียนหรือสิ่งที่ต้องเรียนรู้ให้เป็นตามมุ่งหวังเฉพาะของเป้าหมาย แต่จะบอกว่าใครเป็นผู้ประเมิน และงานโครงการอะไรที่จำเป็นต้องให้บรรลุความสำเร็จองค์ประกอบของการประเมินกำหนดกิจกรรมหรือการกระทำที่จะบอกความสำเร็จในการบรรลุเป้าหมายที่อาศัยเกณฑ์ที่มีประสิทธิภาพของงานโปรแกรมที่กำหนดไว้ในข้อความที่แสดงเป้าหมาย³⁵

ลักษณะของจุดมุ่งหมายทั้งที่เน้นการเรียนรู้ และไม่เน้นการเรียนรู้ยังสามารถกำหนดการเขียนได้ 2 ลักษณะ คือ

1. การเขียนจุดมุ่งหมายที่ครูกำหนดลงไปว่าจะทำอะไรบ้าง เช่น เพื่อสาธิตการเดินสายไฟให้นักเรียนดู จุดมุ่งหมายประเภทนี้จะเน้นและให้ความสนใจที่กิจกรรมการสอนของครูมากกว่าผลการเรียนรู้ของนักเรียน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

2. การเขียนจุดมุ่งหมายโดยเน้นผลที่ได้จากการเรียนรู้ หรือเน้นผลการสอนของครูนั้น หมายถึง ผู้เรียนเรียนแล้วได้ความรู้ ความเข้าใจอะไรบ้างจากครูผู้สอน

จุดมุ่งหมายการเรียนการสอนที่เน้นผลการเรียนรู้ ที่นิยมนำมาใช้ในการอาชีวศึกษามี 2 ประเภท คือ

1. จุดมุ่งหมายทั่วไป
2. จุดมุ่งหมายเฉพาะ

จุดมุ่งหมายทั่วไป เป็นจุดมุ่งหมายกว้าง ๆ มีขอบเขตความหมายพอเหมาะกับ เนื้อหาที่สอนและนักศึกษาสามารถบรรลุเป้าหมายได้

จุดมุ่งหมายเฉพาะ เป็นจุดมุ่งหมายที่เขียนขึ้นเพื่อเลือกสรรว่าสามารถเป็นตัวแทนเฉพาะของจุดมุ่งหมายทั่วไปในแต่ละข้อได้^{๖๐}

หลักการเขียนจุดมุ่งหมายทั่วไป

1. เริ่มต้นข้อความที่เป็นจุดมุ่งหมายทั่วไปด้วยคำกริยาที่มีความหมายกว้าง ๆ
2. เขียนจุดมุ่งหมายแต่ละข้อเน้นการกระทำของนักศึกษา ไม่ใช่ครู
3. เขียนข้อความที่เป็นผลการเรียนรู้
4. จุดมุ่งหมายแต่ละข้อจะต้องเขียนในลักษณะที่บอกพฤติกรรมปลายทาง
5. จุดมุ่งหมายที่ข้อความระบุผลที่ได้เกิดจากการเรียนรู้โดยทั่วไปแต่เพียงอย่างเดียว

เดียว

6. เขียนข้อความที่เป็นจุดมุ่งหมายให้มีความหมายกว้างในขอบเขตที่เหมาะสมแสดงถึงผลการเรียนรู้ที่คาดหวังได้ชัดเจน โดยนำไปเขียนพฤติกรรมตัวอย่างของนักเรียนได้

หลักการเขียนจุดมุ่งหมายเฉพาะ

1. เขียนพฤติกรรมเฉพาะซึ่งเป็นผลการเรียนรู้ โดยบอกให้ทราบว่านักศึกษาต้องทำอะไรบ้างเมื่อเรียนจบแล้ว
2. ใช้คำกริยา ซึ่งระบุการกระทำชี้เฉพาะและสังเกตเห็นได้
3. เขียนให้สอดคล้องกับจุดมุ่งหมายทั่วไป

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

4. เขียนให้ครบองค์ประกอบ 3 ประการคือ พฤติกรรมปลายทางสภาพเงื่อนไข และเกณฑ์การยอมรับ

5. เขียนแต่ละข้อสำหรับการเรียนรู้เพียงหนึ่งประการเท่านั้น

6. เขียนให้จำนวนมากพอที่แสดงถึงลักษณะของจุดมุ่งหมายทั่วไปได้อย่าง ใกล้เคียง

ดังนั้นในการเขียนจุดมุ่งหมายการสอนจึงเน้นที่จะใช้วิธีการเขียนที่แสดงถึงผลที่ได้จากการเรียนรู้คือ การเรียนเน้นไปที่ผู้เรียนมากกว่าที่จะเน้นไปยังครูผู้สอน และการเขียนจุดมุ่งหมายต้องเขียนจุดมุ่งหมายทั่ว ๆ ไปก่อน จึงจะเขียนจุดมุ่งหมายเฉพาะ ซึ่งจุดมุ่งหมายเฉพาะนั้นจะสามารถทราบได้ว่าจะให้ผู้เรียนได้รับอะไรบ้าง เช่น ได้รับความรู้ ความเข้าใจ สามารถลงมือปฏิบัติได้อย่างถูกต้อง จะอย่างไรก็ตามก่อนที่จะกำหนดจุดมุ่งหมายนั้น ครูผู้สอนจะต้องศึกษาถึงหลักสูตรที่จะสอน ตลอดจนคู่มือการสอน และอื่น ๆ ตามที่ ธีรวัชชัย ชัยจรรย์นายกูล ได้กล่าวไว้ว่า

ครูผู้สอนจะต้องศึกษาหลักสูตร คู่มือครู แนวการสอนโดยเลือกเนื้อหาที่เหมาะสม และจำเป็นมาบรรจุไว้ในรายการที่จะสอนเมื่อได้เค้าโครงรายละเอียดของรายวิชาแล้วก็ต้องพิจารณาเนื้อหาในหัวข้อต่าง ๆ ว่าจะทำให้ผู้เรียนได้เรียนรู้เรื่องอะไรบ้างในด้านใดบ้างเช่นให้มีความรู้ด้านเจตคติที่ดี หรือให้มีทักษะในการปฏิบัติในแต่ละด้านใหญ่ ๆ ของการเรียนรู้เช่น พฤติลักษณะ จิตลักษณะ ปฏิบัติลักษณะ และจะต้องพิจารณาให้ละเอียดลงไปว่าจะให้ผู้เรียนมีความสามารถในระดับใด³⁷

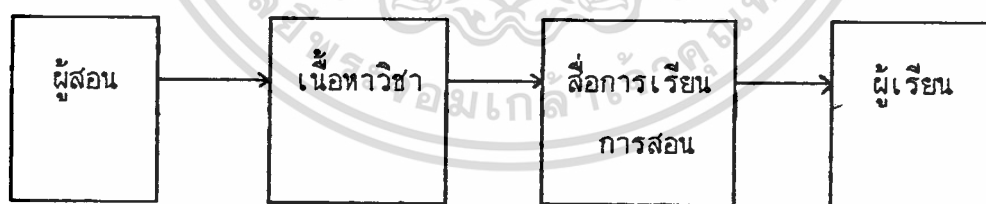
การสอนเพื่อให้เกิดความรู้หรือพฤติกรรมครูผู้สอนจะให้ผู้เรียนมีความสามารถหรือเรียนรู้เรื่องใดนั้นเพียงแต่ระดับความจำ ความเข้าใจ การนำไปใช้ หรือจะให้ผู้เรียนสามารถวิเคราะห์สังเคราะห์ และประเมินผล ด้านจิตลักษณะก็เพื่อให้เกิดการรับรู้ การตอบสนอง การประเมินค่า การจัดระบบ หรือการสร้างบุคลิกภาพ ส่วนด้านปฏิบัติลักษณะก็จะต้องพิจารณาทำนองเดียวกัน

ฉะนั้น การเขียนจุดมุ่งหมายการเรียนการสอนจึงจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องเขียน เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ให้ครอบคลุมหลักสูตร ให้ผู้เรียนได้รับประโยชน์จากการเรียนให้มากที่สุดโดยเกิดพฤติกรรม การเรียนรู้ทั้ง 3 ด้านคือ พุทธิลักษณะ จิตลักษณะ ปฏิบัติลักษณะ และโดยเฉพาะในวิทยาลัย สารพัดช่างจะต้องเน้นในด้านปฏิบัติลักษณะให้มากกว่าด้านอื่น ๆ เพื่อให้เกิดทักษะกับผู้เรียน ซึ่งก็เป็นจุดมุ่งหมาย ด้านการปฏิบัติงาน (Performance Objectives) คือ จุดมุ่งหมาย ที่ครูผู้สอนกำหนดไว้เพื่อสอนและฝึกให้ผู้เรียนปฏิบัติงานได้³⁸ เช่นการสอนวิธีตอนไก่ วิธี เพาะเห็ด เมื่อสอนไปแล้วผู้เรียนสามารถปฏิบัติได้ สามารถนำไปใช้ให้เกิดประโยชน์ในชีวิต ประจำวันได้ และสามารถนำไปประกอบอาชีพได้ จึงนับว่าจุดมุ่งหมายทางด้านนี้เป็นจุด มุ่งหมายที่สำคัญและเหมาะสมที่จะนำไปใช้ ในวิชาเกษตรกรรม คหกรรม พลศึกษา ลูกเสือ และวิชาช่างประเภทต่าง ๆ

สื่อการเรียนการสอน

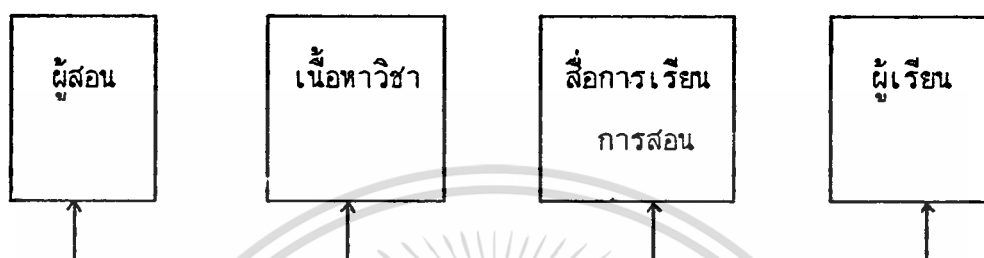
ระบบการเรียนการสอน ผู้สอนเป็นผู้ส่งสารที่เป็นความรู้ สาร คือ เนื้อหาวิชา ความรู้ หรือ เรื่องราวที่ผู้สอนต้องการให้ผู้เรียน โดยอาศัยช่องทางหรือวิธีการใดวิธีการ หนึ่ง นั่นคือ "สื่อการสอน" เป็นตัวนำความรู้ไปสู่ผู้เรียน โดยอาจนำไปในรูปแบบต่าง ๆ เช่น เสียง ภาพ ตัวอักษร หรือกิจกรรมต่าง ๆ ดังแผนภูมิ



แผนภูมิที่ 2 แสดงองค์ประกอบของระบบสื่อสารเกี่ยวกับการเรียนการสอนแบบทางเดียว³⁹

จากแผนภูมิที่ 2 เป็นการสื่อสารแบบสื่อสารทางเดียว ซึ่งเป็นผลทำให้ผู้เรียนไม่ สามารถเรียนรู้และเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ การสอนแบบนี้เหมาะ กับการสอนผู้เรียนจำนวนมาก ผู้สอนจะต้องเตรียมการสอนมาเป็นอย่างดี รอบคอบ และได้ เคยทดลองสอนมาแล้ว ก็จะทำให้เกิดประสิทธิภาพ แต่อย่างไรก็ตามการสอนทางเดียวอาจเกิด เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ความเข้าใจผิด และเกิดการผิดพลาดขึ้นได้จึงต้องใช้การสอนที่ให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการเรียนการสอนอย่างสม่ำเสมอและทุกคน คือการสื่อสารเกี่ยวกับการเรียนการสอนแบบสองทาง (Two Ways Communication) ดังแผนภูมิที่ 3



แผนภูมิที่ 3 แสดงองค์ประกอบของระบบสื่อสารเกี่ยวกับการเรียนการสอนแบบสองทาง⁴⁰

จากแผนภูมิที่ 3 การสอนที่ให้ผู้เรียนมีส่วนร่วม จะทำให้ผู้สอนได้รับข้อมูลย้อนกลับ (Feedback) และจะเป็นประโยชน์ต่อการแก้ไขปรับปรุงการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพขึ้น การเรียนการสอนแบบสื่อสารสองทางนี้ เช่น ระบบการสอนแบบตัวต่อตัวผู้สอนและผู้เรียนได้มีโอกาสสร้างความเข้าใจตรงกัน รู้ผลการกระทำได้ทันที และสามารถแก้ไขปรับปรุงได้ทันเวลา

สื่อการเรียนการสอนได้มีผู้ให้ความหมายไว้ต่าง ๆ กัน ดังนี้

1. สื่อการเรียนการสอนเป็นสิ่งที่ต่าง ๆ ที่ใช้เป็นเครื่องมือ หรือช่องทางสำหรับการสอนของครูถึงผู้เรียน ทำให้ผู้เรียนได้เกิดการเรียนรู้ตามวัตถุประสงค์
2. สื่อการเรียนการสอนเป็นวัสดุ และอุปกรณ์ และวิธีการ ที่เป็นสื่อกลางในการเรียนการสอน ที่สามารถส่งหรือถ่ายทอดความรู้ เจตคติ และทักษะไปยังผู้เรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ
3. สื่อการเรียนการสอนเป็นสิ่งที่ต่าง ๆ ที่ครูใช้ในการประกอบการสอนให้เป็นไปอย่างน่าสนใจ สนุกตื่นเต้น และทำให้เกิดประสิทธิภาพในการเรียนการสอน
4. สื่อการเรียนการสอนเป็นอุปกรณ์ทั้งหลายที่ช่วยเสนอความรู้ให้แก่ผู้เรียนจนเกิดผลการเรียนที่ดี ซึ่งรวมถึงกิจกรรมต่าง ๆ ด้วย เช่น การศึกษาออกสถานที่ การแสดงบทบาท นาฏการ การสาธิต การทดลอง การสัมภาษณ์ การสำรวจ เป็นต้น

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สื่อการเรียนเป็นสิ่งจำเป็นที่สำคัญที่ครูผู้สอนสามารถใช้ในการประกอบการสอนให้ผู้เรียนได้รับความรู้ ความเข้าใจ ทักษะ และสามารถนำไปใช้ประโยชน์จริงได้ ดังนั้น ครู-อาจารย์จะต้องเล็งเห็นความสำคัญในเรื่องนี้ ดังพระราโชวาท ของสมเด็จพระบรมโอรสาธิราชสยามมกุฎราชกุมาร ความว่า ครูควรอย่างยิ่งที่จะต้องศึกษาและฝึกฝนตนเองให้เฉลียวฉลาดคล่องแคล่วในการสร้างและการใช้สื่อ⁴¹ แต่อย่างไรก็ตามหากครูไม่มีเวลาในการพัฒนาสื่อก็จะไม่เกิดผลดี ดังความเห็นจากการประชุมสัมมนาผู้ช่วยผู้บริหารสถานศึกษา ฝ่ายส่งเสริมการศึกษา สังกัดกรมอาชีวศึกษา เกี่ยวกับปัญหาสื่อการเรียนการสอนว่า ครูไม่มีเวลาที่จะพัฒนาสื่อการเรียนการสอน⁴²

การใช้สื่อการเรียนการสอนครูผู้สอนควรคำนึงถึงหลักในการเลือกใช้ ดังนี้

1. มีประสิทธิภาพ (Efficiency) สื่อที่ใช้สามารถทำให้ผู้เรียน เรียนรู้ได้ตามวัตถุประสงค์เชิงพฤติกรรมที่กำหนดไว้ในแผนทุกประการ
2. มีประสิทธิผล (Productivity) จำนวนผู้เรียนที่บรรลุวัตถุประสงค์เชิงพฤติกรรมที่กำหนดไว้ เป็นจำนวนมาก จะนับได้ว่าสื่อนั้นมีประสิทธิภาพสูง
3. มีความประหยัด (Economy) สื่อการเรียนการสอนนอกจากจะคำนึงถึงประสิทธิภาพและประสิทธิผลแล้ว จะต้องพิจารณาในเรื่องการลงทุนที่คุ้มค่า ทั้งด้านทุนทรัพย์ แรงงาน และระยะเวลาในการใช้งาน

นอกจากครูผู้สอนจะพิจารณาเลือกสื่อการสอนตามหลักดังกล่าวแล้ว การสอนนั้น ๓ ควรจะมีลักษณะต่าง ๆ ดังนี้ด้วย

1. สอดคล้องและเหมาะสมกับวัตถุประสงค์เชิงพฤติกรรม
2. มีความเหมาะสมกับวัยของผู้เรียน
3. มีความเหมาะสมกับกิจกรรมการเรียนการสอน
4. ใช้ง่ายสะดวก ปลอดภัย
5. ไม่สิ้นเปลือง ประหยัด คุ้มค่า

ประเภทของสื่อการสอนแบ่งออกเป็นประเภทต่าง ๆ กัน ดังนี้

1. ประเภทที่เป็นวัสดุ และเครื่องมือที่ไม่ต้องฉาย เช่น รูปภาพ แผนที่ หุ่นจำลอง กิจกรรมต่าง ๆ เช่น การสาธิต นิทรรศการ ทักษะศึกษา เป็นต้น
2. ประเภทที่เป็นวัสดุและเครื่องมือที่ต้องฉาย เช่น ภาพยนตร์และเครื่องฉายภาพยนตร์ ภาพโปรเจกเตอร์และเครื่องฉายภาพข้ามศีรษะ เป็นต้น

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

3. โสตทัศนและอุปกรณ์เป็นวัสดุที่เกี่ยวข้องกับเสียง สามารถรับรู้ได้โดยการฟัง เช่น เครื่องบันทึกเสียงและเทป เครื่องเล่นแผ่นเสียงและเครื่องขยายเสียง เครื่องรับวิทยุ เป็นต้น การนำสื่อการสอนไปใช้งานสอน ครูผู้สอนควรได้พิจารณาการใช้สื่อหลายประเภทให้เหมาะสมกับเนื้อหาวิชาที่สอน เพื่อให้ผู้เรียนได้เกิดการเรียนที่ถูกต้องลึกซึ้งและเกิดประทับใจในการเรียน⁴³

การพัฒนาสื่อการสอน ให้มีคุณภาพสถานศึกษาต้องให้ความสำคัญเร่งรัดให้มีการพัฒนาสื่อการสอนโดยต้องได้รับความร่วมมือจากครู-อาจารย์ทั้งในด้านการผลิต การนำไปใช้ ตลอดจนพัฒนาปรับปรุงและจะต้องได้รับงบประมาณจากสถานศึกษาที่เพียงพอ อย่างไรก็ตาม วิทยาลัยสารพัดช่างก็คงจะเร่งรัดในการพัฒนาสื่อการสอนมากยิ่งขึ้น เพื่อพัฒนาประสิทธิภาพการสอน แต่ก็อาจจะประสบปัญหาต่าง ๆ ตามมาดังสรุปข้อปัญหาจากการดำเนินงานของวิทยาลัยสารพัดช่างราชบุรี พบว่าสภาพปัญหาอุปสรรคสื่อการเรียนการสอนมีจำนวนไม่เพียงพอ และขาดงบประมาณในการซ่อมแซมบำรุงรักษา⁴⁴ ดังนั้นกรมควรจัดสรรงบประมาณการพัฒนาสื่อการสอนให้มากขึ้น เพื่อสถานศึกษาจะมุ่งพัฒนาการเรียนการสอนให้มีคุณภาพ และควรเร่งรัดบุคลากรให้เห็นความสำคัญ ดังสรุปข้อปัญหาจากการดำเนินงานของวิทยาลัยการอาชีพ เชียงราย พบปัญหาบุคลากรไม่เห็นความสำคัญในการผลิตสื่อการสอน เพื่อใช้เอง⁴⁵ ซึ่งอาจเป็นเพราะครู-อาจารย์ไม่มีเวลาในการดำเนินการ ดังสรุปปัญหาจากการดำเนินงานของวิทยาลัยสารพัดช่างราชบุรี พบว่าครู-อาจารย์ไม่มีเวลาในการจัดทำสื่อการสอน⁴⁶ และจากข้อเสนอแนะจากการตรวจราชการของผู้ตรวจราชการกรมอาชีวศึกษา เกี่ยวกับสื่อการเรียนการสอน ได้ให้ข้อเสนอแนะว่า ควรจะได้จัดให้มีการจัดทำสื่อการสอนประเภทตำราเรียน ตามหลักสูตรให้ครบทุกวิชา เพื่อให้การเรียนการสอนสมบูรณ์ยิ่งขึ้นอีกทั้งเป็นการกระตุ้นครู-อาจารย์ผู้สอนให้ริเริ่มดำเนินการจัดทำสื่อการสอนประเภทตำราเรียนเพิ่มมากขึ้นอีกด้วย⁴⁷ และเกี่ยวกับแนวความคิดในการพัฒนาสื่อการสอนของ ชนะ กลสิมาร์ กล่าวว่า ความจำเป็นในการพัฒนาสื่อการสอนของประเทศไทย เกี่ยวกับปัญหางบประมาณวัสดุและอุปกรณ์ สถาบันอาชีวศึกษา และเทคนิคศึกษามักขาดงบประมาณ ในการสนับสนุนด้านสื่อการเรียนการสอน⁴⁸ และจากผลการวิจัยของ วิทยา จันทรศิลา เรื่องการบริหารงานวิชาการของศูนย์ฝึกวิชาชีพ สังกัดกรมอาชีวศึกษา ด้านการบริหารงานสื่อการเรียนการสอนพบว่า ผู้บริหารและครูมีความคิดเห็นในเรื่องการจัดสรรงบประมาณ อยู่ในระดับปานกลาง⁴⁹

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ประโยชน์ของสื่อการเรียนการสอน

สื่อการเรียนการสอนมีประโยชน์ สามารถเป็นเครื่องช่วยสนับสนุนการสอน ดังต่อไปนี้

1. ช่วยให้คุณภาพการเรียนรู้ได้ชัดเจนยิ่งขึ้น
2. ช่วยให้ผู้เรียน ได้รับความรู้ปริมาณมากขึ้น ในเวลาที่กำหนด
3. ช่วยให้ผู้เรียนสนใจและมีส่วนร่วมอย่างแท้จริงในกระบวนการเรียนการสอน
4. ช่วยส่งเสริมและคิดแก้ปัญหาในกระบวนการเรียนรู้ของผู้เรียน
5. ช่วยให้ผู้เรียนสามารถเรียนรู้ในสิ่งที่ทำได้ลำบาก ในการช่วยแก้ปัญหาหรือข้อจำกัดต่าง ๆ
6. ช่วยให้ผู้เรียนจำและประทับใจอยากเรียนมากขึ้น
7. ช่วยให้ผู้เรียนเรียนสำเร็จได้ง่ายขึ้น
8. สามารถย่อขนาดของวัตถุที่ใหญ่เกินกว่าจะนำของจริง ๆ มาประกอบการสอนได้
9. ทำให้เกิดการเสริมสร้างความคิดสร้างสรรค์ของผู้เรียนยิ่งขึ้น
10. ช่วยแก้ปัญหาพื้นฐานหรือภูมิหลังของผู้เรียนที่แตกต่างกัน
11. ช่วยให้การสอนได้ดีขึ้น
12. สื่อการสอนสำเร็จรูปช่วยให้ผู้เรียนที่เรียนอ่อนสามารถเรียนรู้ได้ทัดเทียมกับผู้เรียนเก่ง

นับว่าสื่อการเรียนการสอนให้ประโยชน์มากมายกับครูผู้สอน โดยช่วยในการสอนให้เกิดคุณภาพ และปริมาณความรู้เพิ่มมากขึ้น

การวัดผลประเมินผล

การวัดผลประเมินผลเป็นขั้นตอนหนึ่งในกระบวนการเรียนการสอนเพื่อทดสอบผลจากการเรียนรู้ในด้านวิชาชีพ ก็จะวัดผลประเมินผลจากผลงานที่ปฏิบัติว่าประเมินผลจำเป็นต้องสร้างแบบทดสอบให้ถูกต้องและเหมาะสมก่อน ได้ผลตามเกณฑ์คุณภาพหรือไม่ เช่น การเดินสายไฟฟ้า ผู้เรียนสามารถเดินสายไฟฟ้าได้อย่างถูกต้องและมีคุณภาพและได้ประสิทธิภาพหรือไม่ ครูผู้สอนจะต้องตรวจผลการปฏิบัติงานตั้งแต่ขั้นตอนเริ่มแรก จนกระทั่งถึงขั้นสุดท้าย ดังนั้น

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

การวัดผลด้านการปฏิบัติงานจึงเป็นการวัดผลทางตรง (Direct Measurement)⁵⁰

แต่ก็ทำให้ต้องใช้เวลามาก และการวัดผลประเมินผลก่อนจะดำเนินการวัดผลประเมินผล จำเป็นต้องสร้างแบบทดสอบให้ถูกต้องและเหมาะสมก่อน

การสร้างแบบทดสอบ (Summative and Formative Tests) เป็นกิจกรรมที่สำคัญอีกขั้นตอนหนึ่งของครู-อาจารย์ ซึ่งจะต้องสามารถสร้างแบบทดสอบในวิชาที่ตนสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล นั่นคือจะต้องเป็นข้อสอบที่มีความเที่ยงตรงสูงและมีความเชื่อมั่นสูง ซึ่งจะต้องใช้วัดได้ในส่วนที่ต้องการจะวัดและต้องมีความคงเส้นคงวาในการวัด เมื่อสอบทุกครั้งจะต้องได้ผลเหมือนเดิมทุกครั้งไป

การสร้างแบบทดสอบจะขึ้นอยู่กับชนิดของข้อสอบว่าจะสร้างแบบทดสอบประเภทไหน และได้กำหนดจุดมุ่งหมายการสอนไว้อย่างไร

ขบวนการสร้างแบบทดสอบประกอบด้วยสิ่งต่อไปนี้

1. การกำหนดจุดมุ่งหมายของการสอนไว้ให้ชัดเจน
2. การแปลจุดมุ่งหมายทั่วไป (Goals) ของการเรียนรู้การสอนเป็นจุดมุ่งหมายเชิงพฤติกรรม (Behavioral Objectives)
3. การสร้างข้อคำถามเพื่อวัดพฤติกรรมตามจุดมุ่งหมายของการเรียนรู้การสอน
4. การจัดพิมพ์และการเขียนคู่มือดำเนินการสอน
5. การทดลองใช้ข้อสอบ (Pretest)
6. การใช้วิธีการทางสถิติเพื่อวิเคราะห์ข้อสอบ

การสร้างแบบทดสอบ ครู-อาจารย์จะต้องคำนึงถึงส่วนประกอบต่าง ๆ ในการสร้างที่สำคัญดังกล่าว แล้วพิจารณาสร้างแบบทดสอบ โดยพิจารณาจากรูปแบบของแบบทดสอบให้เหมาะสมกับกิจกรรมต่าง ๆ ของหลักสูตรการเรียนการสอนด้วย สำหรับรูปแบบทดสอบได้แบ่งออกเป็นประเภทต่าง ๆ ดังนี้

1. แบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน (Achievement Test) ใช้วัดผลการเรียนการสอน โดยจัดจำแนกตามจุดมุ่งหมายของการวัดแบ่งเป็น 6 ประเภท ได้แก่

- 1.1 แบบทดสอบวัดความรู้ ความจำ - เป็นการถามความรู้เกี่ยวกับความจริง ความสำคัญ วิธีดำเนินการตามหลักวิชาและหลักทฤษฎี

- 1.2 แบบทดสอบวัดความเข้าใจ - เป็นการถามให้แปลความ ตีความ
หมายขยายความ
- 1.3 แบบทดสอบวัดการนำไปใช้ - เป็นการถามที่รู้จักนำความรู้ไปใช้
คิดแก้ปัญหา
- 1.4 แบบทดสอบวัดการวิเคราะห์ - เป็นการถามให้รู้จักคิดค้นคว้า
- 1.5 แบบทดสอบวัดการสังเคราะห์ - เป็นการถามให้คิดสร้างสรรค์ของ
ใหม่ ๆ ถามให้สังเคราะห์ข้อความ
แผนงาน
- 1.6 แบบทดสอบวัดการประเมินค่า - เป็นการถามให้วินิจฉัย พิจารณา
เหตุการณ์แล้วให้ประเมินค่า

2. แบบทดสอบความถนัด (Aptitude Test) แบ่งออกเป็นหลายประเภทคือ ความถนัดทางการเรียน (Scholastic Aptitude Test) ความถนัดเชิงช่าง ความถนัดเฉพาะอย่าง (Special Aptitude Test) ความถนัดโดยทั่ว ๆ ไป (General Aptitude Test) และตามแนวความคิดของ Guilford ได้ให้ข้อเสนอแนะแนวความคิดวัดความถนัดทั่วไปของมนุษย์เป็นแบบ 3 มิติ ได้แก่

- 1. มิติด้านเนื้อหา (Content) ประกอบด้วย รูป สัญลักษณ์
ภาษา นฤतिकกรรม
- 2. มิติปฏิบัติการ (Operation) ประกอบด้วย การสังเกต
ความจำ ความคิด และการประเมินค่า
- 3. มิติผลิตผล (Product) ประกอบด้วย หน่วย ประเภท
ความสัมพันธ์ ระบบการเปลี่ยนรูป การโยงความสัมพันธ์⁵¹

ส่วน Thurstone ได้เสนอรูปแบบการวัดความถนัดเป็นความสามารถเบื้องต้นของมนุษย์ (Primary Mental Ability) ได้แบ่งออกเป็น 6 ประเภท ได้แก่ ภาษา ตัวเลข ความถนัดเชิงมิติ การรับรู้ การจำเหตุผล ความสามารถในการใช้คำ

การสร้างแบบทดสอบทุกประเภท ควรพิจารณาการสร้างโดยให้ครอบคลุมเนื้อหาวิชาของหลักสูตร ตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ และจะต้องพิจารณาถึงคุณภาพในการนำไปใช้ เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

จึงควรพิจารณาถึงเกณฑ์ของแบบทดสอบที่ดีด้วย

หลักเกณฑ์การพิจารณาแบบทดสอบที่ดี

1. กำหนดความมุ่งหมายของการวัดได้อย่างชัดเจน ข้อสอบที่ดีจะต้องระบุความมุ่งหมายไว้ให้ชัดเจน

2. ใช้วัดได้ตรง ในสิ่งที่ต้องการวัด (Validity)

2.1 ตรงตามเนื้อหา

2.2 ตรงตามโครงสร้าง

2.3 ตรงตามสภาพ

2.4 ตรงตามสถานการณ์

3. มีความเที่ยงตรงเชื่อถือได้ (Reliability) แบ่งออกเป็น 3 วิธี คือ

3.1 ทดสอบ 2 ครั้ง โดยใช้แบบทดสอบเดียวกัน

3.2 ใช้แบบทดสอบสองแบบที่สมมูลกัน

3.3 หาความคงที่ภายในของแบบทดสอบ

4. ความเป็นปรนัย (Objectivity) เป็นข้อสอบที่มีคำถามชัดเจน รัดกุมและเด่นชัด มีวิธีการตรวจให้คะแนน มีมาตรฐานการให้คะแนน มีการแปลความหมายของคะแนนเป็นพฤติกรรมได้เป็นอย่างดีเหมือนกัน เช่น ข้อสอบแบบถูกผิด เลือกตอบ จับคู่

5. สุ่มเนื้อหาวิชามาได้ทั่วถึง คลุมเนื้อหา มีความยากง่ายพอเหมาะกับความต้องการที่จะวัดสอบสติปัญญาของนักศึกษา

6. นำไปปฏิบัติได้ง่าย (Practicality)

6.1 การดำเนินงานทำได้เหมาะสม เช่น มีคำสั่ง คำชี้แจง ข้อกำหนดต่าง ๆ แสดงไว้

6.2 มีแบบเฉลย

6.3 ข้อสอบควรใช้ได้อย่างกว้างขวางและเข้าใจง่าย

7. มีประสิทธิภาพสูง (Efficiency)

7.1 การสร้างและการดำเนินการทดสอบเนื้อเรื่องเป็นไปตามวัตถุประสงค์ และให้คุณค่า จากผลการทดสอบมากที่สุด

7.2 การดำเนินงานสร้าง ต้องเป็นไปตามวัตถุประสงค์ และให้คุณค่าจากผลการทดสอบให้มากที่สุด

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

7.3 ใช้ประโยชน์ได้กว้างขวาง คุ่มค่า ประหยัด ตรวจง่าย นำไปทดสอบได้

สะดวก

แบบทดสอบเมื่อนำไปใช้งานแล้วควรมีการวิเคราะห์แบบทดสอบนั้น ๆ ว่าเป็นประสิทธิภาพมากน้อยเพียงใด สมควรจะนำไปใช้วัดผลต่อไปหรือไม่ ควรมีการวิเคราะห์ในขั้นตอนต่อไป

การวิเคราะห์ผลการสอบเป็นการพิจารณาข้อสอบว่ามีความยากง่ายเหมาะสมกับการนำไปใช้ในการสอบ เป็นการพิจารณาความมีอำนาจจำแนกผู้สอบจากผู้เรียนเก่งกับไม่เก่ง และผลการวิเคราะห์จะทำให้ทราบว่าข้อสอบดี ๆ นั้นมีวิธีการสร้างอย่างไร มีข้อดีและข้อเสียอย่างไร ซึ่งจะเป็นผลแห่งการนำไปสู่การสร้างข้อสอบมาตรฐาน

1. ระดับความยาก (Level of Difficulty)

ระดับความยากง่าย หมายถึง ข้อสอบที่นักศึกษาตอบทั้งหมดได้ตรงตามความมุ่งหมาย หรือเกณฑ์ที่กำหนดไว้ ถ้าข้อสอบข้อใดนักศึกษาตอบถูกต้องกันส่วนมากข้อสอบนั้นถือว่าง่าย ถ้าตอบไม่ถูกต้องเลยก็นับว่าข้อสอบนั้นยาก ข้อสอบที่มีความยากง่ายปานกลางจะเป็นข้อสอบที่ดี

2. อำนาจจำแนก (Discrimination Power)

การมีอำนาจจำแนก หมายถึง ความเด่นชัดและความละเอียดของข้อสอบหรือการที่มีคำถามที่มีประสิทธิภาพในการแบ่งแยกผู้เข้ารับการทดสอบเป็นพวกเก่ง ปานกลางและไม่เก่ง โดยมีหลักในการพิจารณา คือ

2.1 ถ้าข้อสอบข้อใดนักศึกษาที่เรียนไม่เก่ง (ได้คะแนนรวมน้อย) ส่วนมากหรือทั้งหมดตอบผิดและนักศึกษาเก่ง (ได้คะแนนรวมมาก) ส่วนมากหรือทั้งหมดตอบถูกต้องว่าข้อสอบข้อนั้นมีอำนาจจำแนกได้ดี

2.2 ถ้าข้อสอบข้อใดนักศึกษาไม่เก่งส่วนมากตอบถูก นักศึกษาเก่งส่วนมากตอบผิดถือว่าข้อสอบนั้น มีอำนาจในการจำแนกไม่ดี

2.3 ถ้าข้อสอบข้อใดมีนักศึกษาเก่งและไม่เก่งตอบผิด หรือถูกเหมือนกันทั้งหมดข้อสอบข้อนั้นถือว่า ไม่มีอำนาจจำแนก

2.4 ข้อสอบที่มีอำนาจจำแนกได้ดี สัดส่วนร้อยละของจำนวนทั้งหมดจะเป็นไปตามอัตราส่วนรูปโค้งปกติ จำนวนคนเก่ง ปานกลาง และไม่เก่งจะมีอัตราส่วนโดยประมาณร้อยละ 16.68 และ 16 ตามลำดับ

2.5 ดัชนีอำนาจจำแนก (Ebel Index of Discrimination)

3. หลักเกณฑ์ในการวิเคราะห์ข้อสอบ

3.1 ใช้หลักการสำรวจอย่างง่าย

3.1.1 จัดเรียงกระดาษคำตอบ จัดลำดับจากมากไปหาน้อย แล้วแบ่งออกเป็น 2 กอง กลุ่มคะแนนสูงและกลุ่มคะแนนต่ำ

3.1.2 สร้างตารางวิเคราะห์ข้อสอบ

3.1.3 ทหารดับความยากของข้อสอบ

3.2 ใช้หลักการคัดเลือกกลุ่มผู้ได้คะแนนสูงและกลุ่มผู้ได้คะแนนต่ำอย่างละ 27% หรือ 25%

4. วิธีวิเคราะห์ข้อสอบ

ข้อควรระวังสำหรับการตีความหมายในการวิเคราะห์ข้อสอบ มีดังนี้

1. อำนาจจำแนกของข้อสอบไม่จำเป็นที่จะต้องบอกให้ทราบถึงความเที่ยงตรงของข้อสอบนั้น ๆ
2. ดัชนีอำนาจจำแนกไม่จำเป็นที่จะต้องเป็นตัวชี้ให้ทราบว่าข้อสอบนั้น ๆ ใช้ไม่ได้
3. ผลการวิเคราะห์ข้อสอบในชั้นเรียนค่าที่ได้เป็นเพียงชั่วคราว (Highly tentative) อาจเปลี่ยนแปลงไปตามกลุ่มนักศึกษา ความสามารถ พื้นฐาน ความรู้เดิมและแบบของการสอน

การวิเคราะห์ข้อสอบในวิทยาลัยสารพัดช่างยังประสบปัญหาต่าง ๆ มาก เช่น ยังขาดบุคลากรด้านวัดผลโดยตรงหลายสถานศึกษา จึงทำให้พบว่ามีปัญหาครูผู้สอนไม่มีการวิเคราะห์ข้อสอบ โดยไม่มีหลักเกณฑ์ในการวิเคราะห์ข้อสอบ⁵² และสรุปข้อปัญหาจากการดำเนินงานของวิทยาลัยการอาชีพเชิงทราย รายงานว่าการวัดผลและการประเมินผลยังไม่เป็นรูปแบบเดียวกัน จึงทำให้ขาดความเป็นมาตรฐาน⁵³

เกี่ยวกับการปฏิบัติงานที่ไม่ใช่งานการสอน

การปฏิบัติงานที่ไม่ใช่งานการสอนหมายถึงการปฏิบัติงานต่าง ๆ ที่ผู้บริหารสถานศึกษามอบหมายให้ครู-อาจารย์รับผิดชอบตามแผนภูมิบริหารสถานศึกษา สังกัดกรมอาชีวศึกษา เอกสารนี้เป็นเอกสารที่ส่งมอบไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

พ.ศ. 2529 โดยครู-อาจารย์ทุก ๆ คนจะต้องถือปฏิบัตินอกเหนือจากการปฏิบัติงานการสอน ซึ่งได้แก่งานธุรการในสถานศึกษา งานเกี่ยวกับกิจการต่าง ๆ ของนักศึกษา และงานบริการต่าง ๆ ที่สนับสนุนการเรียนการสอน ตลอดจนงานการประสานกับบุคคลภายนอก

สำหรับงานธุรการเป็นการบริการหน่วยงานต่าง ๆ ของโรงเรียน ให้สามารถดำเนินไปตามจุดมุ่งหมายที่วางไว้ แม้ว่างานธุรการไม่ใช่หัวใจของสถานศึกษา แต่ในการปฏิบัติมักมีความยิ่งใหญ่กว่าในลักษณะการให้บริการกับการเรียนการสอน และบริการนักเรียนยิ่งกว่านั้น ความผิดพลาดในการดำเนินงานด้านนี้ จะเป็นที่ประจักษ์ชัดยิ่งกว่างานการสอน ฉะนั้นในด้ำนงานธุรการจึงได้รับการเอาใจใส่จากสถานศึกษามากกว่างานอื่นใด ซึ่งสามารถแบ่งประเภทของงานธุรการได้ดังนี้

1. งานเกี่ยวกับสารบรรณ คือ การติดต่อทางจดหมาย หรือเครื่องมืออื่น ๆ เช่น การใช้โทรศัพท์ การติดต่อกับองค์การหรือเอกชนอื่น ๆ ตลอดจนการจัดเก็บหลักฐานเหล่านั้น

2. งานเกี่ยวกับการเงินได้แก่ การรับและเบิกจ่ายเงิน การจัดทำบัญชีการควบคุมและตรวจสอบเกี่ยวกับการเงินของสถานศึกษา

3. งานเกี่ยวกับการจัดหางบประมาณ (Budgeting) ประจำปี

4. งานเกี่ยวกับการจัดซื้อและควบคุมพัสดุ ครุภัณฑ์

5. งานเกี่ยวกับงานทะเบียนของนักศึกษา

6. งานเกี่ยวกับการดูแลรักษาอาคารสถานที่ (School Plant) ตลอดจนซ่อมแซมอาคารสถานที่

7. งานเกี่ยวกับการประชาสัมพันธ์ (Public Relation) เช่น การติดต่อกับประชาชน

8. งานเกี่ยวกับการจัดการรักษาความปลอดภัยให้แก่ นักเรียนขณะอยู่ในโรงเรียน

9. การควบคุมตัวบุคคลที่ไม่ได้เกี่ยวกับการสอน เช่น

คนงาน การโรง⁵⁴

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

การปฏิบัติงานที่ไม่ใช่งานการสอนตามระเบียบบริหารสถานศึกษา กรมอาชีวศึกษา
พ.ศ.2529 ได้แบ่งสายการปฏิบัติงานออกเป็นฝ่ายต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

1. งานฝ่ายส่งเสริมการศึกษา ประกอบด้วย
 - 1.1 งานการเงิน
 - 1.2 งานบัญชี
 - 1.3 งานพัสดุ
 - 1.4 งานบุคลากร
 - 1.5 งานทะเบียน
 - 1.6 งานสารบรรณ
 - 1.7 งานเอกสารการพิมพ์
 - 1.8 งานอาคารสถานที่
 - 1.9 งานประชาสัมพันธ์
2. งานฝ่ายวิชาการ ประกอบด้วย
 - 2.1 งานหลักสูตรพิเศษ
 - 2.2 งานหลักสูตรและการสอน
 - 2.3 งานสื่อการเรียนการสอน
 - 2.4 งานวัดผลและประเมินผล
 - 2.5 งานห้องสมุด
3. งานฝ่ายกิจการนักเรียนนักศึกษา ประกอบด้วย
 - 3.1 งานแนะแนวอาชีพและจัดหางาน
 - 3.2 งานกิจกรรมนักเรียนนักศึกษา
 - 3.3 งานโครงการพิเศษ
 - 3.4 งานปกครอง
 - 3.5 งานสวัสดิการพยาบาลและหอพัก
4. งานฝ่ายวางแผนการศึกษา
 - 4.1 งานวางแผนและจัดงบประมาณ
 - 4.2 งานศูนย์ข้อมูล

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

4.3 งานผลิตผลการค้าและกิจกรรมสหกรณ์

4.4 งานวิจัยและพัฒนา

การปฏิบัติงานที่ไม่ใช่งานการสอนหรืองานพิเศษ ครู-อาจารย์ที่ได้รับมอบหมายจะต้องปฏิบัติตามความรับผิดชอบ ดังนี้

1. ควบคุมการปฏิบัติงาน ในแต่ละงานที่ตนรับผิดชอบตามระเบียบ กฎเกณฑ์ และข้อปฏิบัติ
2. แนะนำให้คำปรึกษาเกี่ยวกับการปฏิบัติงานที่ตนรับผิดชอบกับครู-อาจารย์ และบุคคลอื่นในสถานศึกษา
3. ประสานงานให้ความสะดวกแก่หน่วยงานอื่น
4. บริการอำนวยความสะดวก ให้กับบุคลากรในสถานศึกษาและนอกสถานศึกษา
5. ตรวจสอบเอกสาร หลักฐานการปฏิบัติงาน
6. เก็บเอกสาร หลักฐานต่าง ๆ ให้เป็นปัจจุบันอย่างถูกต้องเรียบร้อย
7. ดูแล บำรุงรักษาวัสดุ ครุภัณฑ์ ให้อยู่ในสภาพที่เรียบร้อย ถูกต้องในการใช้งาน
8. ดำเนินการวิเคราะห์วิจัยงานที่รับผิดชอบ
9. เสนอโครงการปฏิบัติงานตามลำดับชั้น
10. รายงานการปฏิบัติงานในหน้าที่ตามลำดับชั้น
11. ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ผู้บังคับบัญชามอบหมาย^{๕๘}

การปฏิบัติงานที่ไม่ใช่งานการสอนในวิทยาลัยสารพัดช่างจะมอบหมายหน้าที่การปฏิบัติงานให้ครู-อาจารย์ที่ทำหน้าที่สอน ให้ถือปฏิบัติอีกหน้าที่หนึ่ง เพราะเนื่องจากในวิทยาลัยสารพัดช่างมีบุคลากรจำกัด และส่วนใหญ่ไม่มีข้าราชการพลเรือนสำหรับปฏิบัติงานโดยตรง ซึ่งตรงกับความคิดเห็นจากการประชุมสัมมนาผู้ช่วยผู้บริหารสถานศึกษา ฝ่ายส่งเสริมการศึกษา สังกัดกรมอาชีวศึกษา พบว่าปัญหาการขาดบุคลากรโดยตรงในการปฏิบัติงานที่ไม่ใช่งานการสอน และได้ให้ข้อเสนอแนะให้กรมอาชีวศึกษาจัดสรรอัตราการบรรจุข้าราชการพลเรือนเพื่อปฏิบัติงานโดยตรง^{๕๙} เกี่ยวกับปัญหาการปฏิบัติงานของฝ่ายส่งเสริมการศึกษามีปัญหา

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

จากการปฏิบัติงานต่าง ๆ เช่น ปัญหาการบริการพัสดุ โดยมีความคิดเห็นจากการประชุม
 สัมมนาผู้ช่วยผู้บริหารสถานศึกษา ฝ่ายส่งเสริมการศึกษา สังกัดกรมอาชีวศึกษาจากกอง
 วิทยาลัยเทคนิค พบว่าปัญหาเกี่ยวกับงานพัสดุ การดำเนินการจัดซื้อล่าช้า และวัสดุในท้องถิ่น
 ไม่มี โดยให้ข้อเสนอแนะว่าควรเร่งรัดในการจัดสรรอัตราบรรจุเจ้าหน้าที่ที่รับผิดชอบ เพื่อจะ
 ได้ช่วยดำเนินการในเรื่องนี้ได้รวดเร็วขึ้น^{๕๗} จากความคิดเห็นในการประชุมสัมมนาผู้ช่วย
 ผู้บริหารสถานศึกษาฝ่ายวิชาการ กรมอาชีวศึกษา ประจำปี ๒๕๓๓ จากกองวิทยาลัยอาชีวศึกษา
 มีความเห็นว่า การปฏิบัติงานฝ่ายวิชาการเกี่ยวกับครุภัณฑ์ในการปฏิบัติงานไม่ทันสมัย และไม่
 เพียงพอโดยมีสาเหตุจากการขาดงบประมาณ^{๕๘} และปัญหาด้านงานห้องสมุด พบว่าห้องสมุด
 ดำเนินการไม่ได้มาตรฐาน^{๕๙} โดยมีสาเหตุจากการขาดงบประมาณเช่นกัน ฝ่ายกิจการนักเรียน
 นักศึกษา ปัญหาในการปฏิบัติงานจากผลงานวิจัยของวิทยาลัยอาชีวศึกษาแพร่เกี่ยวกับปัญหาด้าน
 งานปกครอง อาจารย์ที่ปฏิบัติหน้าที่มีจำนวนจำกัด ทำให้การปฏิบัติงานปกครองเกี่ยวกับการ
 ควบคุมดูแลนักศึกษาไม่ทั่วถึง จึงต้องขอความร่วมมือจากอาจารย์อื่น ๆ ในวิทยาลัยช่วยในการ
 ปฏิบัติงาน^{๖๐} และฝ่ายวางแผนและพัฒนา ปัญหาในการปฏิบัติงานจากสรุปข้อปัญหาจากการ
 ดำเนินงานของวิทยาลัยการอาชีพเชียงราย พบว่าปัญหาการปฏิบัติงานวิจัยและพัฒนา ประสบ
 ปัญหาด้านบุคลากรที่ปฏิบัติ ขาดความรู้ ทักษะ ไม่สามารถ ดำเนินการได้ถึงขั้นการวิจัยและ
 ได้ให้ข้อเสนอแนะไว้เพื่อให้มีการจัดอบรมให้ความรู้กับผู้ปฏิบัติงานวิจัย^{๖๑}

การประชาสัมพันธ์สถานศึกษา

การประชาสัมพันธ์เป็นงานหนึ่งที่น่าจะเป็นงานหลักของสถานศึกษาทุกประเภท
 และโดยเฉพาะสถานศึกษาทางอาชีวศึกษาจำเป็นจะต้องยึดปฏิบัติ งานประชาสัมพันธ์จึงเป็น
 งานหนึ่งที่กำหนดไว้ในความรับผิดชอบของฝ่ายส่งเสริมการศึกษา ตามแผนภูมิบริหารสถาน
 ศึกษา สังกัดกรมอาชีวศึกษา พ.ศ. ๒๕๒๙ การประชาสัมพันธ์ของวิทยาลัยสารพัดช่างเป็นงาน
 ที่สำคัญที่จะต้องปฏิบัติเช่นการให้ข่าวสารทั้งภายในและภายนอกวิทยาลัย เพื่อให้ชุมชนในท้อง
 ถิ่นและใกล้เคียงได้ทราบข่าวความเคลื่อนไหวตลอดเวลา รวมทั้งการนำข่าวจากชุมชนภาย
 นอกเข้ามาประชาสัมพันธ์ให้นักศึกษาได้ทราบข่าวเช่นกัน เพื่อที่นักศึกษาจะได้เตรียมความ
 พร้อม เพื่อพัฒนาปรับบทบาทของตน ให้เป็นประโยชน์กับสังคมในท้องถิ่นนั้น ๆ ดังกล่าวนี้
 เองจึงถือว่ามีความสำคัญมาก ในการประชาสัมพันธ์ของสถานศึกษา

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
 ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ดังนั้นปัจจุบันครูจึงจำเป็นต้องปรับบทบาทมาเป็นนักประชาสัมพันธ์สำหรับสถานศึกษาด้วยเพื่อให้ได้ตามวัตถุประสงค์ดังกล่าว ทั้งนี้หน้าที่ของงานประชาสัมพันธ์ในสถานศึกษาควรปฏิบัติมีดังนี้

1. การเผยแพร่กิจกรรมและภารกิจของสถานศึกษาอย่างสม่ำเสมอ โดยใช้สื่อสารภายในและสื่อสารภายนอกสถานศึกษา เช่น วารสารสถานศึกษา หอกระจายข่าว หนังสือพิมพ์ท้องถิ่น หนังสือพิมพ์ส่วนกลาง วิทยุในท้องถิ่น วิทยุในส่วนกลาง โทรทัศน์ในท้องถิ่น และโทรทัศน์ในส่วนกลาง เป็นต้น ซึ่งการเผยแพร่อาจทำได้ในรูปบทความ สารคดี ปกิณกะ เรื่องสั้น เป็นต้น
2. ตรวจสอบข่าวความเคลื่อนไหวในวงการศึกษ ทั้งในสถานศึกษาและสถานศึกษาอื่น ๆ ในจังหวัด และจังหวัดใกล้เคียงที่เป็นข่าวที่น่าสนใจในด้านวิชาชีพ หรือด้านการศึกษา
3. ร่วมประชุมกับโครงการต่าง ๆ
4. รับผิดชอบในการถ่ายภาพ บันทึกกิจกรรม ต่าง ๆ ของโรงเรียน
5. จัดให้มีการปฐมนิเทศครูใหม่ นักเรียนใหม่ และจัดประชุมผู้ปกครอง
6. สรุปข่าวการศึกษาในรอบเดือน ให้ผู้บริหารทราบเป็นประจำ
7. ติดต่อเยี่ยมเยียนกับบุคคลสำคัญในท้องถิ่น จัดให้มีการพบปะระหว่างครูกับผู้ปกครอง
8. จัดให้มีการบรรยายพิเศษต่าง ๆ แก่ครู นักเรียน ผู้ปกครอง และประชาชนทั่วไป เพื่อเพิ่มความรู้
9. จัดทำรายงานประจำปีของโรงเรียนเพื่อสรุปผลงานที่ผ่านมาว่าโรงเรียนทำอะไรบ้าง
10. เป็นตัวแทนของสถานศึกษาในกิจกรรมต่าง ๆ ทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา

นอกจากงานประชาสัมพันธ์จะให้ประโยชน์ต่อสถานศึกษา และชุมชนแล้วยังให้ประโยชน์มากต่องานบริหารด้วย คือ

1. ช่วยสร้างชื่อเสียง ความศรัทธา แก่สังคม
2. ป้องกันความเข้าใจผิดอันอาจจะเกิดขึ้นกับหน่วยงานได้เป็นอย่างดี
3. ช่วยให้หน่วยงานมีทางเลือกและมีแนวความคิดใหม่ ๆ ที่จะสร้างประโยชน์

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

แก่สังคมโดยที่ผู้มองไม่เห็น

นับว่าการประชาสัมพันธ์เป็นสื่อสารในการให้ความรู้ ทราบข่าวความเคลื่อนไหว ทั้งในสถานศึกษาและนอกสถานศึกษา ช่วยสร้างชื่อเสียง สร้างความศรัทธา และความเข้าใจต่อสถานศึกษาด้วยกันและสังคม แต่อย่างไรก็ตามในการปฏิบัติงานที่จะต้องสร้างความสัมพันธ์กับบุคคลทั้งภายในสถานศึกษาและหน่วยงานอื่น ๆ ด้วย ดังนั้นจึงต้องใช้หลักแห่งมนุษยสัมพันธ์ในการทำงานเข้าใช้ด้วย

มนุษยสัมพันธ์ในการทำงาน

มนุษยสัมพันธ์ในการทำงานเป็นการติดต่อ พบปะ ประสานงานของบุคคลในองค์การทุกองค์การ ตลอดจน ในสถานศึกษาและครอบครัว ซึ่งการทำงานของบุคคลต่าง ๆ เหล่านั้นจะทำงานร่วมกัน เพื่อให้งานประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ จะให้บรรลุตามเป้าหมายของกลุ่มคนในองค์การใด ๆ ก็ตาม จะต้องใช้การจูงใจในการทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพและพอใจในสิ่งตอบแทนที่ได้รับ ไม่ว่าจะเป็นด้านการเงิน ด้านจิตใจและทางด้านสังคม และในการทำงานมักจะเกิดปัญหา ความขัดแย้ง จึงจำเป็นต้องศึกษามนุษยสัมพันธ์หรือศึกษาพฤติกรรมในองค์การ หรือพฤติกรรมในการทำงาน เพื่อให้เกิดความเข้าใจกับความคาดหวังต่าง ๆ ของแต่ละบุคคล เช่น ความคาดหวังจากหัวหน้างานที่จะได้จากเจ้าหน้าที่ ความคาดหวังจากเพื่อนร่วมงานด้วยกัน ซึ่งจะต้องเข้าใจว่าแต่ละคนคาดหวังอะไรและทำไม จึงคาดหวังเช่นนั้น มีเหตุผลอะไรจึงต้องใช้เทคนิคในการสร้างมนุษยสัมพันธ์ด้วย

เทคนิคในการสร้างมนุษยสัมพันธ์มีดังนี้

1. จงยิ้มแย้มแจ่มใสอยู่เสมอ เป็นหลักขั้นแรกของการสร้างไมตรี
2. จงใช้วาจาที่ไพเราะรื่นหู ดังสุภาษิตที่ว่า "อันอ้อยตาลหวานลิ้นแล้วสิ้นซาก แต่ลมปากหวานหูไม่รู้หาย" และต้องเหมาะสมกับกาลเทศะ เหมาะกับบุคคลที่ติดต่อดูด้วย
3. จงยกย่องชมเชยผู้อื่นอย่างสุจริตใจ
4. จงเป็นนักฟังที่ดี
5. จงให้ความช่วยเหลือผู้อื่นอย่างจริงใจ เป็นการสร้างความสัมพันธ์อันดีตาม

หลักสังคหวัตถุ "อรรถจริยา"

โดยสรุปแล้ว มนุษยสัมพันธ์เป็นหลักที่ว่าต้องมีทั้งศาสตร์ และศิลป์ในการทำตนเข้า

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

กับบุคคลอื่น หลักเบื้องต้นคือต้องศึกษา เรียนรู้ และทำความเข้าใจผู้อื่น ทั้งในเรื่องความต้องการ และความแตกต่างของเขา และตัวเราเองต้องแก้ไขข้อบกพร่อง เพื่อให้มีความสงบสุขในการทำงาน ตลอดจนในครอบครัว โดยถือหลัก "เอาใจเขามาใส่ใจเรา" อะไรที่เราชอบ บุคคลอื่นก็ย่อมชอบด้วย อะไรที่เราไม่ชอบ ก็พยายามไม่ทำ และพยายามสร้างความสัมพันธ์อันดีกับผู้อื่น เราก็จะได้รับความสัมพันธ์จากผู้อื่นเช่นกัน ดังคำสุภาษิตที่ว่า

ผู้เคารพ ย่อมมีผู้เคารพ
ผู้ให้ ย่อมได้รับให้ตอบแทน

อย่างไรก็ตามการใช้มนุษยสัมพันธ์เพียงอย่างเดียวคงไม่เพียงพอ จำเป็นจะต้องใช้แรงจูงใจอีกสิ่งหนึ่งด้วย

แรงจูงใจในการทำงาน (Motivation at Work) ในการทำงานมนุษย์ทุกคนมีความคาดหวังและความคาดหวังแต่ละคนนั้นแตกต่างกันซึ่งบุคคลต่าง ๆ นั้นคาดหวังจะได้อะไรต่าง ๆ จากงานบ้างและงานต่าง ๆ ที่ปฏิบัติบรรลุเป้าหมายที่วางไว้ได้ ในแต่ละหน่วยงาน จึงต้องมีบุคคลที่มีความสนใจทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ อย่างไรก็ตามในหน่วยงานหนึ่ง ๆ ย่อมจะมีทั้งบุคคลที่มีความสนใจในงานและบุคคลที่ไม่สนใจงานทำงานไม่มีประสิทธิภาพในสภาพการทำงาน คนจะถูกกระตุ้นหรือต้องการทำงานก็เพราะเขาคิดว่าการทำงานจะทำให้เขาได้รับความพึงพอใจมากกว่าสภาพที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน แต่เมื่อต่อมาได้ทำงานอยู่ในสภาพแวดล้อมที่เอื้ออำนวยทำให้บุคคลเปลี่ยนความต้องการทางด้านจิตวิทยาเป็นความต้องการทางวัตถุ กลายเป็นความปรารถนาในสิ่งที่จะอำนวยความสะดวกมากยิ่งขึ้นเกิดเป็นระบบความต้องการของมนุษย์ขึ้นมา^{๑๒}

ความต้องการของมนุษย์ ได้แบ่งออกเป็น 2 ชนิด คือ

1. ความต้องการทางด้านสรีระ (Physiological Needs) หรือความต้องการขั้นต้น (Primary Needs)
 2. ความต้องการทางด้านสังคมหรือด้านจิตวิทยา (Social or Psychological Needs) หรือความต้องการขั้นรองลงไป (Secondary Needs)
- ทฤษฎีความต้องการของมนุษย์ของ Maslow มีหลักเบื้องต้น 3 ประการ คือ

1. มนุษย์ทุกคนมีความต้องการ เมื่อสนใจอย่างหนึ่งแล้วก็ยังต้องการต่อไปในลำดับสูงขึ้น ตีขึ้นมากขึ้นและสูงขึ้นเป็นต้น

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

2. อิทธิพลใด ๆ จะมีต่อมนุษย์ ก็ต่อเมื่อมนุษย์กำลังอยู่ในความต้องการลำดับนั้น ๆ เท่านั้น หากความต้องการในลำดับนั้นได้รับการตอบสนองเป็นที่พอใจแล้ว ความต้องการนั้นก็จะหมดไป แต่จะมีความต้องการลำดับต่อไปที่ยังไม่ได้รับการตอบสนอง

3. ความต้องการของมนุษย์จะเป็นลำดับขั้น จากต่ำไปหาสูง เมื่อความต้องการขั้นต่ำได้รับการตอบสนองเป็นที่พอใจแล้ว ก็เกิดความต้องการลำดับสูงขึ้นไปตามมา

สำหรับลำดับขั้นความต้องการ Maslow ได้กล่าวไว้ดังนี้

1. ความต้องการทางร่างกาย
2. ความต้องการความปลอดภัย
3. ความต้องการความรักและการยอมรับในสังคม
4. ความต้องการมีชื่อเสียงและได้รับการยกย่อง
5. ความต้องการสมหวังและสามารถทำการด้วยตนเอง^{๑๓}

เนื่องจากความต้องการของมนุษย์นั้น มีความแตกต่างกันดังกล่าวผู้เป็นหัวหน้างาน จึงต้องพิจารณาการมอบหมายงานให้ตรงกับความต้องการและใช้แรงจูงใจในการทำงานเข้าไปประกอบในการปฏิบัติงานเทคนิคในการจูงใจให้คนทำงาน (Motivational Techniques) ในการปฏิบัติงานในหน่วยงานไม่ว่าจะเป็นองค์การธุรกิจหรือของรัฐบาล โดยเฉพาะในสถานศึกษา ผู้เป็นหัวหน้าควรใช้เทคนิคการจูงใจ ให้บุคคลทำงานให้มีประสิทธิภาพดังต่อไปนี้

1. จะต้องบอกเป้าหมายขององค์การที่แน่นอน (Goal Setting)
2. จะต้องยอมรับ (Recognition and Approval) เมื่อใครมีความสามารถ ผู้บังคับบัญชาหรือหัวหน้างานจะต้องยอมรับและแสดงให้เห็นให้ผู้อื่นรับรู้ด้วย
3. จะต้องให้โอกาสให้ความปลอดภัย (Opportunity and Security) จะต้องมีโอกาสในการพิจารณาความดีความชอบ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

4. จะต้องให้คนงานมีความสัมฤทธิ์ (Achievement) ผู้บังคับบัญชาจะต้องพยายามหาวิธีการให้มีการประเมินผลงานเอง สร้างคุณภาพและมาตรฐานของผลผลิต
 5. พยายามปรับปรุงงาน (Job-Enrichment) ให้ดีขึ้น ปรับปรุงความรับผิดชอบ
 6. กระตุ้นโดยใช้เงิน (Financial Incentives) เป็นวิธีการใช้เงินเป็นเครื่องกระตุ้น เช่น เงินโบนัส
 7. กระตุ้นให้ทำงานเป็นทีม (Team Approach) ให้ทุกคนรู้จักการทำงานเป็นกลุ่ม โดยเฉพาะมีความสนใจใกล้เคียงกัน
 8. ให้ความยุติธรรม (Justice) ความถูกต้อง ความยุติธรรม ทุกองค์การจะต้องมี และควรมีการให้รางวัลตอบแทนจากผลงานถือว่าเป็นความยุติธรรมและสำคัญที่สุดดังคำกล่าวที่ว่า วิธีการจัดการที่สำคัญที่สุดมี 2 ประการ คือ ต้องทรงไว้ซึ่งความยุติธรรม (Justice) และอำนาจ (Authority) แต่ความยุติธรรมจะต้องมาก่อน เพื่อที่จะยกระดับกำลังขวัญของคนงานไว้ และสิ่งที่คนส่วนใหญ่ต้องการคือ การปฏิบัติที่เสมอหน้ากัน (Pair Treatment)
 9. กระตุ้นโดยให้เขามีอิสระในการทำงานและมีความรับผิดชอบ (Freedom and Responsibility) ดังคำกล่าวของ Herzberg ที่ว่า ความรับผิดชอบเป็นตัวกระตุ้น (Motivator) ที่สำคัญในการทำงาน และจะต้องเพิ่มความรับผิดชอบให้กับเขาด้วยการใช้เทคนิคในการจูงใจในการทำงานที่กล่าวมานั้นว่าเป็นประโยชน์และควรได้รับการพิจารณา การนำไปใช้ แต่อย่างไรก็ตาม ก็คงจะต้องคำนึงถึงหลักปรัชญาในการบริหารบุคคลที่ว่า ปัจเจบุคคลมีค่า ปัจเจบุคคลมีเกียรติและมีข้อดีที่จะต้องยอมรับ^{๑๔} และนอกจากการใช้เทคนิคในการจูงใจแล้ว ก็จะต้องมีการจูงใจบุคคลเข้าสู่หน่วยงานเพื่อให้ได้งานที่ตรงตามเป้าหมายของโรงเรียน ซึ่งอาจเป็นบุคคลที่เพิ่งเข้าไปปฏิบัติงานใหม่หรือบุคคลที่ย้ายมาใหม่
- การจูงใจบุคคลเข้าสู่หน่วยงาน (Induction of Personnel) มีลำดับขั้นตอนดังนี้

1. การกำหนดจุดประสงค์

2. การจัดบุคคลเข้ากับหน้าที่ความรับผิดชอบ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับใช้ภายในเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า

ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

3. การจัดระเบียบและประสานงานกับฝ่ายต่าง ๆ
4. การติดตามผลการปรับตัว
5. การควบคุมและประเมินค่า^{๑๕}

แรงจูงใจเป็นเรื่องสำคัญที่ต้องนำไปใช้ในการปฏิบัติงานของผู้บริหารและครู-อาจารย์จะต้องพิจารณาใช้ให้เหมาะสมกับสถานการณ์และบุคคล เพื่อให้ทุกคนในสถานศึกษามีความพร้อม มีความตั้งใจ มีความรับผิดชอบงานร่วมกัน ในการช่วยกันพัฒนาสถานศึกษาให้ไปถึงจุดมุ่งหมายเดียวกันได้ แต่การใช้แรงจูงใจเพื่อให้ได้งานที่ดีก็ควรจะต้องให้บุคลากรได้มีขวัญประกอบในการทำงานด้วย

เกี่ยวกับกำลังขวัญในการทำงานได้มีผู้ให้ความหมายของขวัญไว้ต่าง ๆ กัน ดังนี้ ขวัญ เป็นเงื่อนไขที่บุคคลหรือกลุ่มบุคคลมีการกระทำในลักษณะที่มีการควบคุมตัวเอง (Self-Control) มีความมั่นใจในตัวเอง (Self-Confidence) และมีวินัยในตัวเอง (Self-discipline)

ขวัญ เป็นสภาพของระเบียบวินัย และจิตใจ (spirit) อาจเป็นของบุคคล ขององค์การ ของกองทัพ หรือของชาติ เป็นภาวะทางอารมณ์ และจิตใจที่แสดงออกมาทางการกระทำที่สังเกตได้

ขวัญ เป็นภาวะจิตใจที่แสดงออกในรูปของความชื่นชมและสนใจในกิจกรรม ขวัญมีบทบาทสำคัญในการทำงานของมนุษย์ ระดับของกำลังขวัญจะเป็นตัวกำหนดความเร็วและความสามารถในการทำงานของบุคคล และเป็นตัวประกอบที่มีผลต่อความรับผิดชอบในการทำงาน

ขวัญ คือความสนใจที่เกิดขึ้นภายในจิตใจของบุคคล ซึ่งจะสังเกตหรือวัดได้จากความพยายามที่ใช้ในการทำงาน มีความคิดริเริ่ม และมีความพึงพอใจในการทำงาน

ขวัญ เป็นสภาวะความรู้สึก และอารมณ์จิตใจของบุคคล ที่ก่อให้เกิดทัศนคติและความพึงพอใจในการทำงาน และมีองค์ประกอบหลายอย่าง (Multiple components) และเป็นเทอมที่ใช้เฉพาะในเรื่องการทำงาน หรือปัญหาในการทำงานในองค์การ และเน้นในเรื่ององค์การธุรกิจอุตสาหกรรมมาก

ดังนั้นสรุปได้ว่า ขวัญ เป็นสิ่งที่เกิดขึ้นจากสภาวะทางจิตใจ ที่ทำให้เกิดความพึงพอใจ ภูมิใจ มีพลังแห่งการต่อสู้กับปัญหาอุปสรรคต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น มีความรัก ความรับผิดชอบ

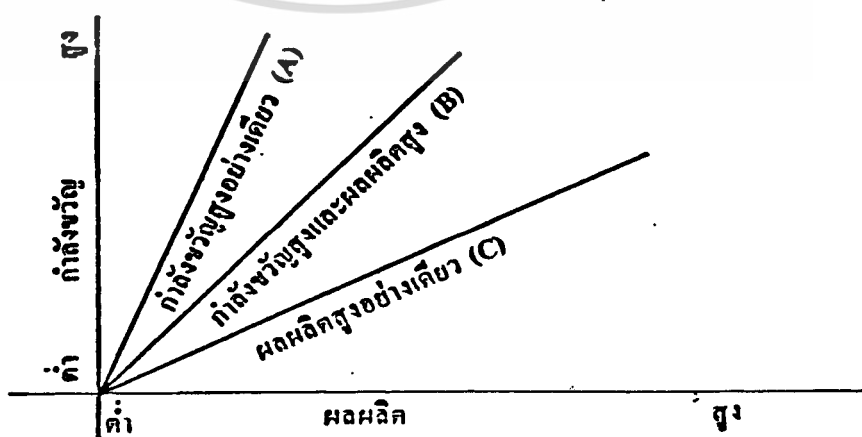
เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า

ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตลอดจนความซื่อสัตย์ สุจริตในการปฏิบัติงาน ซึ่งสามารถสังเกตหรือวัดได้จากผลของการปฏิบัติงาน ดังนั้น ผู้ที่มีกำลังขวัญในการทำงานที่ดีจะยังผลแห่งการปฏิบัติงานแห่งประสิทธิภาพและประสิทธิผล ตามมา

กำลังขวัญกับความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล กำลังขวัญเป็นผลที่เกิดจากสถานการณ์เฉพาะภายในกลุ่มและเป็นความต่อเนื่อง เนื่องจากบุคคลในหน่วยงานให้ความร่วมมือ และมีส่วนร่วม แต่กำลังขวัญของบุคคลอาจเปลี่ยนแปลงได้ตลอดเวลา ซึ่งขึ้นอยู่กับสภาพแวดล้อมต่าง ๆ ด้วย กำลังขวัญ จะได้รับการพัฒนาให้ดีขึ้นและคงอยู่ยาวนานได้โดยความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลการติดต่อกันโดยตรงจะมีผลต่อกำลังขวัญมาก สำหรับหัวหน้าหรือผู้บังคับบัญชา ก็เป็นบุคคลสำคัญคนหนึ่งในการสร้างขวัญให้กับกลุ่มหรือสมาชิกในกลุ่ม

ความสัมพันธ์ระหว่างกำลังขวัญกับผลผลิต (Relation of Morale and Productivity) ในการปฏิบัติงานขวัญจะมีผลต่อผลผลิตมากผู้บริหารหรือผู้บังคับบัญชามีจะคำนึงถึงกำลังขวัญกับผลผลิต จะต้องสัมพันธ์กันเสมอ นั่นคือ ถ้ากำลังขวัญสูง อำนาจการผลิตจะสูงด้วย แต่การเพิ่มกำลังขวัญจำเป็นมากในการทำงานไม่ว่าผลผลิตจะเพิ่มขึ้นหรือไม่ แต่กำลังขวัญมีผลต่อทัศนคติของบุคคลหรือของคนงานมาก และทัศนคติของบุคคลจะมีผลกระทบต่อผลผลิต แต่ทัศนคติของบุคคลจะไม่แสดงออก จึงนับว่าองค์ประกอบอื่น ๆ อาจจะมีผลต่อผลผลิต เช่น การมีหัวหน้าหรือผู้บังคับบัญชาที่มีความสามารถ การใช้เทคนิค การผลิตที่มีคุณภาพความพึงพอใจในการทำงาน ความพึงพอใจในการทำงานก็เป็นองค์ประกอบส่วนหนึ่งของกำลังขวัญ เพราะคนที่มีความพึงพอใจในการทำงาน ซึ่งจะมีความสัมพันธ์ระหว่างกำลังขวัญกับผลผลิต ดังแผนภูมิที่ 4



แผนภูมิที่ 4 แสดงถึงความสัมพันธ์ระหว่างกำลังขวัญกับการผลิต

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า

ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

จากแผนภูมิแสดงให้เห็นว่าจากเส้น (C) หัวหน้าหรือผู้บังคับบัญชา อาจหาวิธีอาจควบคุมเวลา เทคนิคในการผลิตและให้คำปรึกษาอย่างใกล้ชิด ทำให้ผลผลิตสูง แต่กำลังขวัญต่ำ

จากเส้น (A) หัวหน้าหรือผู้บังคับบัญชา คำนึงถึงมนุษยสัมพันธ์มาก ต้องการให้คนงานมีความสุข ผลก็คือคนงานจะมีกำลังขวัญสูงแต่ผลผลิตจะต่ำ

จากเส้น (B) หัวหน้าหรือผู้บังคับบัญชาจะพยายามประสานเป้าหมายเข้าด้วยกัน คือเป้าหมายของกลุ่ม ของบุคคล และขององค์การ ทำให้บุคคลมีความสุขและมีผลผลิตสูง ความสัมพันธ์ระหว่างกำลังขวัญกับอาชีพ (Relation of Morale and Occupations)^{๑7}

Davis ได้อ้างถึงงานวิจัยที่ทำในประเทศต่าง ๆ เช่นสหรัฐอเมริกา อังกฤษ เยอรมัน แคนาดา อิตาลี สวีเดน นอร์เวย์ และรัสเซีย เกี่ยวกับความสัมพันธ์ ระหว่างความพึงพอใจกับอาชีพ ผลปรากฏว่า อาชีพที่เป็นวิชาชีพหรืออาชีพชั้นสูงจะทำให้บุคคลพอใจมากกว่าอาชีพชั้นต่ำ และคนที่มีความพอใจดี ๆ จะไม่เปลี่ยนงานบ่อย เมื่อเปรียบเทียบกับงานที่ต่ำกว่า^{๑8}

องค์ประกอบของงานที่มีผลต่อกำลังขวัญ (Job factors affecting morale) บุคคลจะทำงานโดยมีขวัญมากน้อยเพียงใด ขึ้นอยู่กับองค์ประกอบต่าง ๆ ดังนี้

1. คุณค่าของงาน (Intrinsic Value of Job)
2. การนิเทศงาน (Supervision)
3. สภาพการทำงาน (Working Conditions)
4. ค่าจ้างหรือค่าแรง (Wage)
5. โอกาสที่จะก้าวหน้า (Opportunity for Advancement)
6. ความปลอดภัย (Security)
7. องค์การหรือบริษัทและการจัดการ (Company and Management)
8. สภาพแวดล้อมทางสังคม (Social Environment of Job)
9. การติดต่อสื่อสาร (Communication)
10. ผลตอบแทนที่คนงานพึงจะได้ (Employee Benefit)

ความพึงพอใจในการทำงาน (Job Satisfaction)

ความพึงพอใจในการทำงาน จะเกี่ยวข้องกับความคิดเห็นที่มีต่องานของ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ผู้ได้บังคับบัญชากับผู้บังคับบัญชา เป็นอารมณ์พึงพอใจ สบายใจที่เกิดขึ้นจากประสบการณ์ ในการทำงานของบุคคล ความพึงพอใจและความสบายใจ จะมีผลจากงานนั้นได้ทำให้ความต้องการทางด้านร่างกาย และด้านจิตใจได้รับการตอบสนอง ความพึงพอใจ จะมีความหมายคล้ายคลึงกันกับกำลังขวัญ การศึกษากำลังขวัญจะศึกษาจากปรากฏการณ์ของกลุ่มบุคคลแต่การศึกษาความพึงพอใจ จะได้จากการทำงานของบุคคลแต่ละบุคคล ที่มีความรู้สึกต่อสภาพการทำงาน กำลังขวัญเป็นการคำนึงถึงอนาคต ความพึงพอใจคำนึงถึงปัจจุบันและอดีต

การวัดความพึงพอใจในการทำงาน มีวัตถุประสงค์ของการจัดความพึงพอใจในการทำงาน ดังนี้

1. เพื่อได้ทราบถึงสาเหตุของความพึงพอใจ และไม่พึงพอใจในการทำงาน
2. เพื่อได้ทราบถึงความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการทำงานกับผลงานที่ออกมา
3. เพื่อได้เรียนรู้ถึงสภาพสิ่งแวดล้อมด้านต่าง ๆ ที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจและไม่พึงพอใจในการทำงาน
4. เพื่อได้ทราบถึงความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการทำงาน กับการฝึกอบรม การขาดการหยุดงานบ่อย การเปลี่ยนงาน การลาออก และปัญหาอื่น ๆ

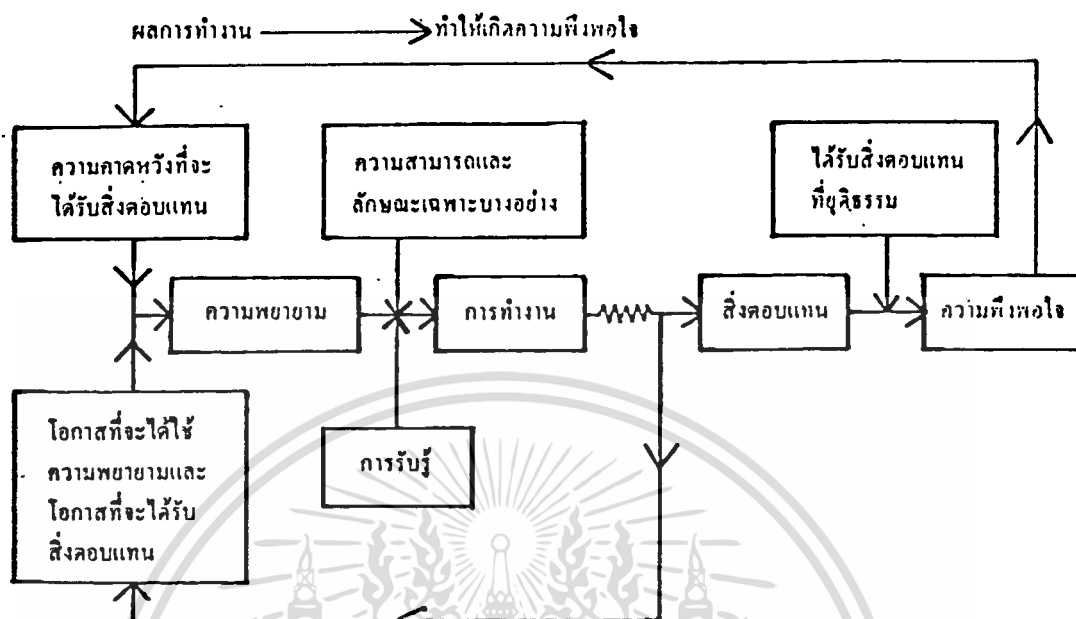
ทฤษฎีความพึงพอใจในการทำงานได้มีนักจิตวิทยา นักวิจัยและนักบริหารสรุปไว้

2 ทฤษฎี คือ

1. ทฤษฎีความพอใจนำไปสู่การทำงานหรือความพอใจ สัมพันธ์กับการทำงาน (Satisfaction → Performance) ถ้าบุคคลมีความพึงพอใจในการทำงานก็จะทำให้เป็นผลต่อการนำไปสู่การทำงานที่มีประสิทธิภาพและถ้าบุคคลนั้นมีความพึงพอใจในการทำงานที่เขาได้รับผิดชอบอยู่ เขาจะสามารถทำงานให้มีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้นมีผลผลิตเพิ่มขึ้น และทำให้มีกำไรมากขึ้น ในการปฏิบัติงานในสถานศึกษา หากครู-อาจารย์มีความพึงพอใจก็จะนำไปสู่การมีมีประสิทธิภาพแห่งการสอนและก็จะยังผลให้นักศึกษาที่จบไปอย่างมีคุณภาพ สามารถนำความรู้ไปประกอบอาชีพได้

2. ผลการทำงานทำให้เกิดความพึงพอใจ (Performance → Satisfaction)

ทฤษฎีนี้ ผลการทำงานหรือผลงานจะนำไปสู่ความพึงพอใจ ดังแผนภูมิที่ 5



แผนภูมิที่ 5 แสดงองค์ประกอบที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงาน^{๑๑}

จากแผนภูมิที่ 5 แสดงให้เห็นว่าตัวแปรที่ทำให้เกิดความพึงพอใจมีอยู่หลายอย่าง รวมทั้งแรงจูงใจภายนอก และแรงจูงใจภายใน ตลอดจนความคาดหวังที่จะได้รับสิ่งตอบแทนที่ยุติธรรม ดังนั้นความพึงพอใจจะไม่เกิดขึ้นถ้าบุคคลที่ทำงานไม่ได้รับสิ่งตอบแทนที่เหมาะสมและยุติธรรม

ความพึงพอใจในการทำงานมีองค์ประกอบพื้นฐานดังนี้

1. งาน (Work)
2. ค่าจ้าง (Pay)
3. โอกาสที่จะได้รับการเลื่อนขั้นหรือตำแหน่ง (Promotion)
4. การยอมรับ (Recognition)
5. ผลประโยชน์ (Benefit)
6. สภาพการทำงาน (Working Conditions)
7. หัวหน้าหรือผู้บังคับบัญชา (Leader)
8. เพื่อนร่วมงาน (Co-Workers)
9. องค์การและการจัดการหรือการบริหาร (Organization and

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

Management)

นอกจากนี้ความพึงพอใจในการทำงานที่เป็นองค์ประกอบจากสิ่งแวดล้อมมีดังนี้

1. สิ่งแวดล้อมทางเศรษฐกิจและการเมือง
2. ลักษณะของอาชีพ
3. สิ่งแวดล้อมในองค์การ
4. เทคโนโลยี
5. งานและสิ่งแวดล้อม

สำหรับองค์ประกอบส่วนบุคคลก็สามารถทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานได้เช่นกัน เช่น

1. ลักษณะส่วนตัว เช่น อายุ เพศ การศึกษาจะทำให้บุคคลพอใจหรือไม่พอใจในการทำงาน
2. ความสามารถ (Abilities) ถ้าความสามารถตรงกับความต้องการที่จะใช้ในการทำงานแล้วจะทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานนั้น ๆ ได้
3. ลักษณะบุคลิกภาพ (Personality Characteristics) ลักษณะบุคลิกภาพของแต่ละบุคคลนั้นเป็นองค์ประกอบที่สำคัญอย่างหนึ่ง คนที่มีบุคลิกภาพที่เข้มแข็ง มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ มีแรงจูงใจภายใน (Intrinsic Motivation) ในการทำงานมากกว่าบุคคลที่มีแรงจูงใจจากภายนอก (Extrinsic Motivation)

สรุปความพึงพอใจในการทำงาน มีองค์ประกอบหลายอย่างทั้งที่เกิดจากสิ่งแวดล้อมทางกายภาพ สิ่งแวดล้อมทางเศรษฐกิจ การเมืองและสังคม ตลอดจนลักษณะเฉพาะของบุคคล และลักษณะของงาน ฉะนั้น ในผลแห่งการปฏิบัติงานของบุคคล หรือครู-อาจารย์จึงนับว่าจะบรรลุผลแห่งประสิทธิภาพและประสิทธิผลได้ จะมีตัวแปรหลายประการ และผู้บริหารหรือผู้บังคับบัญชา จึงเป็นบุคคลที่สำคัญที่จะต้องใช้ความพยายามอย่างสูง เพื่อให้บุคคลหรือครู-อาจารย์ ปฏิบัติงานด้วยความพึงพอใจ เพื่อสัมฤทธิ์ผลในเป้าหมายเดียวกันหากจะเปรียบเทียบการเรียนการสอนในแง่ธุรกิจ ก็มุ่งให้ธุรกิจนั้นประสบความสำเร็จ ดังคำกล่าวของ McClelland ที่ว่า บุคคลที่สำเร็จในโลกธุรกิจส่วนมากจะเป็นบุคคลที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูง

การสื่อสารภายในองค์การ (Communication)

การสื่อสารได้มีผู้ให้ความหมายไว้ต่าง ๆ กันดังต่อไปนี้

การสื่อสาร หมายถึง การให้หรือการแลกเปลี่ยนข่าว ข้อมูล ความคิด ความรู้สึก โดยวิธีการพูด การเขียน การใช้สัญลักษณ์ การสื่อสารกับการคมนาคมมีความหมายคล้ายกัน คือนำเอาสินค้าซึ่งรวมถึงแนวความคิดไปด้วย

การสื่อสาร หมายถึง ใช้เชื่อมความเข้าใจที่จะทำให้องค์การมีบรรณาณ รวมเอาบุคคลตั้งแต่สูงสุดลงมาถึงต่ำสุด หรือจากต่ำสุดขึ้นไปหาบุคคลที่อยู่สูงสุด หรือจากข้างหนึ่งไปยังอีกข้างหนึ่ง

การสื่อสาร หมายถึง การแลกเปลี่ยนข่าวสารและการส่งความหมายบางอย่างในระบบสังคมหรือในองค์การ

การสื่อสาร หมายถึง กระบวนการที่บุคคลหนึ่งเกี่ยวข้องกับบุคคลอื่น ในด้านการทำงานในการแก้ปัญหา ในการเสนอความคิดเห็น ทศนคติและความรู้สึก

การสื่อสาร หมายถึง กระบวนการผ่านข่าวสารและความเข้าใจจากบุคคลหนึ่งไปยังคนอื่น ๆ

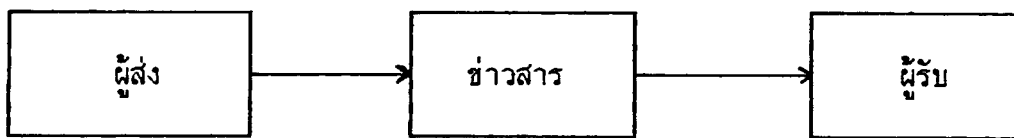
การสื่อสาร หมายถึง การส่งข่าวสาร เพื่อความร่วมมือระหว่างสมาชิกในกลุ่ม การประสานงานในหน้าที่ฝ่ายต่าง ๆ ขององค์การ การกระตุ้นหรือจูงใจสมาชิกขององค์การ การใช้วิธีการของความเป็นผู้นำ การปรับปรุงความสามารถของแต่ละบุคคลในการแก้ปัญหา

สรุปได้ว่า การสื่อสาร หมายถึง การดำเนินการของบุคคลหนึ่งไปยังอีกบุคคลหนึ่ง เกี่ยวกับข้อมูล ข่าวสาร ความคิด ความรู้สึก ทศนคติ ให้เกิดความเข้าใจที่ตรงกันในกระบวนการทางสังคมที่ใช้การติดต่อกัน ตามรูปแบบการพูด การเขียน และสัญลักษณ์ต่าง ๆ

กระบวนการสื่อสาร (Communication Process) กระบวนการสื่อสารขั้นต้น เป็นการส่งข่าวสารระหว่างบุคคลอย่างน้อยสองคนและมีองค์ประกอบอย่างน้อย 3 อย่าง คือ

1. ผู้ส่งหรือแหล่งที่มาของข่าวสาร
2. ข่าวสาร
3. ผู้รับ

กระบวนการสื่อสารอาจเขียนในรูปแผนภูมิได้คือ⁷⁰



แบบภูมิที่ 6 แสดงองค์ประกอบของการสื่อสาร

การสื่อสารมีรูปแบบ ดังนี้

1. ผู้ส่ง (Sender) จะส่งข่าวสารเป็น 2 ส่วน คือ รวบรวมความคิด (Ideation) รวบรวมรหัส (Encoding)
2. การสื่อสาร (Transmission)
3. ผู้รับ (Receiver) ผู้รับจะทำกริยา 2 อย่าง คือ การแปล (Interpretation) การแสดงออก (Action)
4. การสะท้อนกลับ (Feedback)

การสื่อสารมักมีอุปสรรคในการติดต่อสื่อสารพอสรุปได้ ดังนี้

1. บุคคลจะรับฟังในสิ่งที่ตนคาดหวังจะได้ยิน (Expect to hear) เมื่อได้ยินหรือได้ฟัง ก็จะจัดรูปร่างของข่าวสารไปตามประสบการณ์ในอดีตของตน ถ้าเห็นด้วยก็จะรับ หากไม่เห็นด้วยก็จะไม่รับอะไรเลย
2. บุคคลจะแตกต่างกันในด้านการรับรู้ (Differences in Perception) เมื่อได้รับข่าวสารเดียวกัน อาจแปลความหมายแตกต่างกันไปได้โดยยึดจากประสบการณ์ในอดีต
3. การประเมินแหล่งข่าว (Evaluate of the Source)
4. ข้อมูลขัดแย้งกัน (Conflicting Information)
5. ความหมายของคำ (The meaning of words) ภาษาเป็นปัญหาหนึ่งที่เกิดความยุ่งยากในการสื่อสาร บางครั้งไม่สามารถทำให้ผู้ฟังเข้าใจได้ตามที่ผู้พูดหรือผู้ส่ง
6. อารมณ์ (The force of emotions) อารมณ์เป็นองค์ประกอบที่สำคัญอันหนึ่งในการสื่อสาร

สำหรับการสื่อสารที่ดีควรคำนึงถึงสิ่งต่าง ๆ โดยมีหลักเกณฑ์ดังต่อไปนี้

1. ต้องแน่ใจว่าข่าวสารนั้นไม่กำกวม หรือคลุมเครือ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า

ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดลอกเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

2. ต้องคำนึงถึงลักษณะของผู้รับหรือผู้ส่ง เช่น คำนึงถึง อายุ การศึกษา ภาษา ที่ผู้ฟังคุ้นเคย ตำแหน่งหน้าที่ ภูมิหลัง ประสบการณ์ สติปัญญา ลักษณะนิสัย ความสนใจทั่ว ๆ ไปของผู้รับ

3. ต้องพยายามสื่อสารด้วยความซื่อสัตย์

4. ต้องพยายามหลีกเลี่ยง ภาษาที่ไม่ชัดเจน

5. ต้องพยายามใช้เวลาสื่อสารให้เหมาะสมกะเวลาให้ถูกต้อง ไม่น้อยเกินไป หรือนานเกินไป

ดังนั้นการสื่อสารเป็นสิ่งสำคัญที่จะทำให้งานในสถานศึกษาดำเนินไปด้วยความเรียบร้อยและถูกต้อง และมีประสิทธิภาพจะต้องมีระบบการสื่อสารที่ดีด้วย แต่หากในสถานศึกษาไม่มีระบบการสื่อสารที่ไม่ดีก็อาจจะเกิดความขัดแย้งขึ้นในองค์กรนั้น เช่นกัน

ความขัดแย้งในการทำงาน (Conflicts) ความขัดแย้งในการทำงาน หมายถึง การติดต่อสังสรรค์ทุกรูปแบบที่มีการต่อต้านและเป็นปรปักษ์ต่อกันโดยมีบุคคลตั้งแต่ 2 คนขึ้นไป โดยแต่ละฝ่ายต่างก็พยายามจะให้อีกฝ่ายหนึ่งแพ้ หรือลดความสำคัญ หรือพยายามจะกดอีกฝ่ายหนึ่งเพื่อฝ่ายตนชนะ แต่ละฝ่ายพยายามสร้างความไม่สมดุลย์ โดยพยายามให้ฝ่ายตนมีอำนาจมากกว่าอีกฝ่ายหนึ่ง ทำให้เกิดความแตกแยกกับบุคคลในองค์กรนั้น ๆ ซึ่งมีแหล่งที่มาสรุปได้มาจาก 3 แหล่งใหญ่ คือ

1. จากการติดต่อสื่อสาร
2. จากโครงสร้างขององค์กร
3. จากบุคลิกภาพและพฤติกรรมส่วนบุคคล

เมื่อทราบแหล่งที่มาของความขัดแย้งแล้ว ก็ควรมีวิธีการแก้ไข ซึ่งวิธีการแก้ไขความขัดแย้ง ตามลักษณะแหล่งที่มา ดังนี้

1. วิธีชนะ : แพ้ (Win-lose methods) วิธีนี้ทำให้บุคคลหนึ่งบุคคลใดไม่ประสบความสำเร็จ

2. วิธีแพ้ : แพ้ (Lose-Lose methods)

3. วิธีชนะ : ชนะ (Win-Win Methods) วิธีนี้ทุกฝ่ายยอมรับแบ่งเป็น 2 แบบ คือ การเห็นพ้องต้องกัน การตัดสินใจเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน

การปฏิบัติงานความขัดแย้งมักเกิดขึ้นได้ทั้งในแนวนอนและแนวตั้ง ความขัดแย้ง

ในแนวนอน คือ เกิดความขัดแย้งในระดับเดียวกันและในแนวตั้งคือ เกิดความขัดแย้งระหว่างเอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา ทั้งสองฝ่ายดังนั้นจึงเป็นภาระของผู้บริหาร หรือผู้ใต้บังคับบัญชาเพื่อจะต้องพยายามแก้ปัญหาความขัดแย้งให้ได้

การปฏิบัติงานจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องมีความสามัคคี มีความสัมพันธ์ที่ดีของบุคคลทุกฝ่ายในองค์การหรือสถาบันนั้น ๆ เพื่อให้เกิดความเข้าใจ และลดปัญหาความขัดแย้ง อันจะทำให้เกิดประสิทธิภาพของงานในองค์การนั้นได้ตามเป้าหมายทุกประการ

การเลือกอาชีพ

การพิจารณาเลือกอาชีพ เป็นสิ่งที่สำคัญสิ่งหนึ่ง การตัดสินใจเลือกอาชีพที่ดีเหมาะสม และตรงกับความต้องการแล้วก็นับว่าจะเป็นประโยชน์ในชีวิตตลอดไป เพราะจะเป็นอาชีพที่เป็นหนทางความก้าวหน้าแห่งชีวิตเรา โดยมีข้อเสนอนี้ในการเลือกอาชีพ ดังนี้

1. ลักษณะอาชีพกับคุณสมบัติของผู้ทำงาน ลักษณะอาชีพต่าง ๆ ย่อมต้องการผู้ที่มีคุณสมบัติต่าง ๆ กัน โดยจะต้องคำนึงถึงองค์ประกอบ ดังต่อไปนี้

- 1.1 การศึกษา
- 1.2 สถิติปัญหา
- 1.3 สุขภาพของผู้เลือกอาชีพ
- 1.4 ความสามารถพิเศษ
- 1.5 บุคลิกภาพส่วนตัว
- 1.6 ความสนใจ

2. ผลตอบแทนจากอาชีพ การเลือกอาชีพจะต้องพิจารณาผลตอบแทนที่ได้รับจากการทำงานด้วยว่าเป็นที่พึงพอใจหรือไม่ เช่น ผลตอบแทนด้านการเงิน ผลตอบแทนด้านสังคม ผลตอบแทนด้านจิตใจ และผลตอบแทนทางการพัฒนาและปรับปรุงตนเอง

3. ความก้าวหน้าของอาชีพ จะต้องพิจารณาถึงโอกาสความก้าวหน้า ดังนี้

3.1 งานที่ทำนั้นมีโอกาสก้าวหน้าไปสูงสุดเพียงใด เช่น การเลื่อนชั้น
เหมาะสมกับการศึกษาที่จบมาหรือไม่

3.2 งานที่ทำมีงานอย่างอื่นเข้ามาเกี่ยวข้องมากน้อยเพียงใด เพราะหากมีงานอื่นเข้ามาเกี่ยวข้องมากจะทำให้เป็นโอกาสอันดีต่อการขยายงาน

3.3 ตลาดงานของอาชีพนั้นกว้างแค่นี้ จะต้องคำนึงถึงหน่วยงานต่าง ๆ
เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนลิขสิทธิ์ไว้เพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้เผยแพร่โดยไม่ได้รับอนุญาต
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

มีความต้องการมากขึ้นเพียงใด

๑

3.4 แนวโน้มของอาชีพในอนาคต จะต้องคำนึงถึงแนวโน้มอนาคตที่ขึ้นหรือลดลง จะต้องพิจารณาจากข้อมูลในปัจจุบันมีการเปลี่ยนแปลงอะไรบ้าง มีเทคโนโลยีอะไรบ้าง

หากเราพิจารณาเลือกอาชีพที่ดีแล้ว ก็ควรเริ่มทำงานด้วยความพยายาม โดยการปรับตัวเข้ากับผู้ร่วมงานในองค์กรหรือสถานศึกษา และจะต้องเข้ากับอาชีพ ซึ่งการปรับตัวได้ดีหรือไม่นั้นขึ้นอยู่กับปัจจัย 2 ประการ คือ

1. ลักษณะส่วนตัว ประกอบด้วย ความสนใจ แรงจูงใจ บุคลิกภาพ ประสบการณ์ในอดีต ความถนัด และความสามารถ

2. ลักษณะงาน ประกอบด้วย ชนิดของงาน ระบบของงาน ผู้ร่วมงานและผลตอบแทนที่ได้จากการทำงาน

การปรับตัวหากบุคคลมีการปรับตัวแล้ว แต่บางคนปรับตัวได้ดีบางคนปรับตัวไม่ได้ดีได้มีข้อพิจารณาอยู่ 3 ประการ คือ

1. วุฒิภาวะทางอาชีพ เป็นการประเมินพฤติกรรมทางอาชีพของบุคคลว่าเหมาะสมกับช่วงอายุของตนเองหรือไม่ อาจพิจารณาได้จากงานตามขั้นพัฒนาทางอาชีพตามลำดับขั้นดังนี้

1.1 ขั้นของการเจริญเติบโต (Growth) อายุแรกเกิด - 14 ปี ขั้นนี้แบ่งเป็น 3 ระยะ

1.1.1 ระยะเพื่อฝัน อายุ 4-10 ปี เป็นระยะที่เด็กมีความเพื่อฝันในทุก ๆ อย่าง

1.1.2 ระยะของความสนใจ อายุ 11-12 ปี เป็นระยะท้าย ๆ ของวัยเรียน เด็กเริ่มเห็นทิศทางของความสนใจของตนเองได้ว่าชอบอะไร สนใจอะไร สามารถกำหนดเป้าหมาย กำหนดกิจกรรมต่าง ๆ ได้ รวมทั้งความคิดเรื่องอาชีพ

1.1.3 ระยะของความสามารถ อายุ 13-14 ปี เด็กจะมีบุคลิกภาพพื้นฐานที่สำคัญอย่างหนึ่ง คือความมานะพากเพียร จะให้ความสำคัญ ความสามารถของตนเองมากขึ้น คิดถึงกิจกรรมและอาชีพโดยคำนึงถึงความสามารถเป็นหลัก เริ่มคำนึงถึงคุณสมบัติของการฝึกที่จำเป็นของอาชีพต่าง ๆ

1.2 ขั้นของการสำรวจ (Exploration) อายุ 15-24 ปี เป็นระยะ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ของการสำรวจตนเอง สำรวจอาชีพในโรงเรียน สนใจงานอดิเรกและกิจกรรมต่าง ๆ ตลอด
จนการทำงานพิเศษ โดยแบ่งออกเป็น 3 ระยะ คือ

1.2.1 ระยะของการพิจารณาเลือกอาชีพ อายุ 15-17 ปี เริ่มมี
การลองปฏิบัติงานไปตามความรู้สึกที่มีในใจ รวมกับเพื่อนในการทำงานเพื่อหาประสบการณ์
จากกิจกรรมและกลุ่มเพื่อน

1.2.2 ระยะหวั่นไหวหวั่นต่อ อายุ 16-21 ปี พิจารณาเลือกอาชีพ
จากสภาพความเป็นจริง นำปัจจัยต่าง ๆ มาพิจารณาลักษณะของอาชีพที่ตนเลือก

1.2.3 ระยะทดลองปฏิบัติงาน อายุ 22-24 ปี เป็นระยะที่เริ่มตัด
สนใจเลือกอาชีพที่เหมาะสมได้แล้ว และเริ่มทำงานในอาชีพที่ตนเลือก

1.3 ขั้นตอนการสร้างหลักฐาน (Establishment) อายุ 25-44 ปี
เป็นขั้นที่มีสายงานเป็นที่เหมาะสม มีความตั้งใจ มีความพยายามในการทำงานยึดอาชีพเป็นที่
ถาวร โดยแบ่งเป็น 2 ระยะ

1.3.1 ระยะทดลองปฏิบัติงาน อายุ 25-30 ปี หากงานไม่เหมาะ
สม ก็ยังมีการเปลี่ยนแปลงอยู่ เพื่อจะได้งานที่ยึดเป็นอาชีพที่ถาวร

1.3.2 ระยะสร้างความมั่นคง อายุ 31-44 ปี เป็นระยะที่มีแผนใน
อาชีพอย่างชัดเจน พยายามทำงานที่มั่นคงและสร้างสรรค์

1.4 ขั้นตอนการคงไว้ซึ่งความมั่นคงในอาชีพ (Maintenance) อายุ
45-64 ปี

1.5 ขั้นตอนของความเสื่อมถอย (Decline) อายุ 65 ปี เป็นระยะที่เริ่ม
เสื่อมถอยทั้งด้านร่างกาย สติปัญญา จิตใจ และสังคม โดยแบ่งออกเป็น 2 ระยะ

1.5.1 ระยะลดการทำงานลง อายุ 65-70 ปี

1.5.2 ระยะเลิกประกอบอาชีพโดยสิ้นเชิง 71 ปีขึ้นไป

2. ความก้าวหน้าในอาชีพ เมื่อสามารถปรับตัวเข้ากับอาชีพได้ ก็จะเกิดความ
ก้าวหน้าในอาชีพ ซึ่งอาจเป็นการเลื่อนขั้น เลื่อนระดับ เงินเดือนมากขึ้น มีเกียรติยศสูงขึ้น
มีการขยายกิจการมีความมั่นคง มีอำนาจหน้าที่

3. ความพึงพอใจในอาชีพ ความพึงพอใจเป็นเกณฑ์ประเมินตนเองในการปรับตัว
เข้ากับอาชีพ โดยพิจารณาจากปริมาณและชนิดของความพึงพอใจที่ได้รับ ด้านปริมาณความพึง
พอใจนั้น จากงานวิจัยจำนวนมากพบว่า บุคคลทำงานในอาชีพต่าง ๆ มีความพึงพอใจในอาชีพ
เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

แตกต่างกันจากร้อยละ 0 ถึงร้อยละ 92 พบว่าการประกอบอาชีพยังมีระดับต่ำเท่าใด บุคคล ยิ่งพบความพึงพอใจในอาชีพน้อยลงเท่านั้น⁷¹

เกณฑ์ในการประเมินผลการปฏิบัติงาน

ในการดำเนินการการเรียนการสอนของครู-อาจารย์ ที่บรรจุใหม่ หรือ บุคคล เก่าในสถานศึกษาก็ตาม ควรจะมีเกณฑ์เพื่อยึดถือปฏิบัติ ดังนี้

1. ความสามารถในการวางแผนการสอนและดำเนินการสอน
2. การจัดและควบคุมชั้นเรียน
3. ความร่วมมือ ร่วมใจ และการแสดงออกของผู้เรียน
4. ความสัมพันธ์ของครูกับนักศึกษาและเพื่อนครู
5. ความตั้งใจและอดทนที่จะรับฟังข้อคิดเห็น เพื่อปรับปรุงการสอน และการ

ปฏิบัติงาน

6. สัมฤทธิ์ผลทางการสอน โดยวัดผลจากผู้เรียน
7. ผลการประเมินการปฏิบัติงานจากผู้บังคับบัญชาระดับต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับ

ครู-อาจารย์

โดยการประเมินผลดังกล่าวนี้จะต้องสร้างเครื่องมือมาใช้ในการประเมินให้สอดคล้องกับแต่ละสถานศึกษา

การจัดการอาชีวศึกษา เป็นการจัดการศึกษาด้านวิชาชีพให้กับเยาวชนและประชาชนทั่วไป โดยเฉพาะในการจัดการศึกษาของวิทยาลัยสารพัดช่างมีวัตถุประสงค์หลัก คือ ให้ การศึกษากับประชาชนทั่วไปที่ไม่มีวิชาชีพ ให้มีความรู้ ความสามารถ และมีทักษะ สามารถออกไปประกอบอาชีพได้ เพื่อมีรายได้ในการพัฒนาสังคมและประเทศชาติ อีกทั้งยังให้ความรู้ กับประชาชนที่มีอาชีพอยู่แล้วแต่ต้องการเสริมความรู้เดิมที่มีอยู่ เพื่อนำไปพัฒนาสภาพความ เป็นอยู่ของตนเองและครอบครัวต่อไป

ดังนั้นการจัดการศึกษาในวิทยาลัยสารพัดช่างจึงต้องมีการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ซึ่งจะต้องประกอบด้วยการมีบุคลากรที่ดีมีคุณภาพ ครู-อาจารย์จึงเป็นส่วนประกอบที่สำคัญในการพัฒนาวิทยาลัยให้เป็นไปตามเป้าหมายต่าง ๆ ครู-อาจารย์ต้อง เป็นผู้ที่มีความรับผิดชอบแห่งความเป็นครู มีบุคลิกลักษณะสมกับเป็นครูที่ดี มีความสามารถจะ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า

ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ต้องพัฒนาตนให้ได้รับความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ ในการสอนตลอดจนมีเทคนิควิธีการสอน กับนักศึกษาแม้จะมาจากสภาพครอบครัวพื้นความรู้ที่แตกต่างกัน โดยจะต้องคำนึงถึงคุณลักษณะ ของนักศึกษา ให้เป็นไปตามจุดมุ่งหมายในการเรียนการสอน การจัดวัสดุและสื่อต่าง ๆ ใน การเรียนการสอน การวัดผลก่อนและหลังการเรียน และในด้านการบริการต่าง ๆ ที่ส่งเสริม สนับสนุนการสอนให้สำเร็จตามเป้าหมาย สำหรับการปฏิบัติงานที่ไม่ใช่งานการสอนวิทยาลัย สารพัดช่างแบ่งสายงานออกเป็นฝ่ายต่าง ๆ คือ ฝ่ายส่งเสริมการศึกษา ฝ่ายวิชาการ ฝ่าย กิจการนักเรียนนักศึกษาและฝ่ายวางแผนและพัฒนา ครู-อาจารย์จะต้องมีความรู้ทักษะและ ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานเช่นกัน และยังจะต้องอาศัยหลักมนุษยสัมพันธ์ การประสานงาน ที่ดี เพื่อจัดความขัดแย้งตลอดจนการปรับตัวกับอาชีพ และในการปฏิบัติงานต่าง ๆ จะทราบ คุณภาพของงานที่ดีควรต้องมีการศึกษาวิจัยงานนั้น ๆ เพื่อทราบปัญหาและหาทางแก้ไข อีกทั้ง มีบุคลากรฝ่ายเจ้าหน้าที่โดยตรงมีงบประมาณเพียงพอ ที่พร้อมให้การสนับสนุน ส่งเสริมการ เรียนการสอนได้อย่างเต็มที่ ก็จะเป็นสถานศึกษาที่มีคุณภาพในการพัฒนาการศึกษา ด้านอาชีว ศึกษา ให้กับเยาวชน และประชาชนทั่วไป ตามแผนพัฒนาการศึกษาแห่งชาติ

เชิงอรรถ

¹กระทรวงศึกษาธิการ, "ประกาศการจัดตั้งกองการศึกษาอาชีวะ," วันที่ 5 กรกฎาคม 2533, (เอกสารอัดสำเนา) หน้า 1.

²กองการศึกษาอาชีวะ, กรมอาชีวศึกษา, "รายละเอียดตำแหน่งบุคลากรในสถานศึกษาที่มีอยู่ปัจจุบัน ปี 2533," (เอกสารอัดสำเนา) หน้า 1.

³พุทธทาสภิกขุ, แนวแนวจริยธรรม (กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์บริษัทศิริวิมล จำกัด, 2505), หน้า 2.

⁴พระราชันท์มุนี, แต่คุณครูที่รัก (เอกสารแจกในวันขึ้นปีใหม่, 1 มกราคม 2525, ม.ป.ป.), หน้า 4-5.

⁵ไกรนุช ศิริวิมล, ความเป็นครู (กรุงเทพฯ : นิยมวิทยา, 2530), หน้า 3.

⁶เรื่องเดียวกัน, หน้าเดียวกัน.

⁷กรมการฝึกหัดครู, "ลักษณะครูที่ดี," รายงานผลการวิจัย (กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์ตำรวจ, 2516), หน้า 363-371.

⁸สำนักเลขาธิการคุรุสภา, คุณธรรมสำหรับผู้ประกอบวิชาชีพครู (กรุงเทพฯ : มปท., 2529), หน้า 33.

⁹คุรุสภา, "เกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู," ข่าวคุรุสภา, ปีที่ 15 (มิถุนายน 2533), หน้า 14.

¹⁰ไกรนุช ศิริวิมล, สิ่งที่ได้เอามาแล้ว, หน้า 7.

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

¹¹ Gilbert Hight, The Art of Teaching (New York:Pyramid Book, 1969), p 13.

¹² เฉลียว บุรีภักดีและคณะ, ลักษณะของครูที่ดี (กรุงเทพ : หน่วยงานนิเทศกรรมการฝึกหัดครู, 2520), หน้า 278-279.

¹³ พยุงศักดิ์ สันเทศ, "การประเมินพฤติกรรมการสอนเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา," สารพัฒนาหลักสูตร, ม.ป.ป. ฉบับที่ 78 (กันยายน 2531), หน้า 19-22.

¹⁴ สุมิตร คุณานุกร, หลักสูตรการสอน (กรุงเทพ: กรุงเทพมหานคร, 2518), หน้า 137.

¹⁵ วิทยาลัยสารพัดช่างราชบุรี, "สรุปข้อปัญหาจากการดำเนินงานในสถานศึกษา พ.ศ. 2533," (เอกสารอัดสำเนา) หน้า 1.

¹⁶ ธงชัย สุวัฒน์เมธี, บริหารงานวิชาการ (กรุงเทพ : ครูสภา, 2529), หน้า 6-7.

¹⁷ บรรจง ชูสกุลชาติ, "สำนึกของอธิบดีกรมอาชีวศึกษา," อาชีวศึกษา, ปีที่ 3 ฉบับที่ 23 (สิงหาคม 2529), หน้า 4-8.

¹⁸ สนั่น สุมิตร, "อาชีวศึกษาเพื่อใคร....อย่างไร," อาชีวศึกษา, ปีที่ 2 ฉบับที่ 23 (สิงหาคม 2528), หน้า 22-23.

¹⁹ สมาน แสงมะลิ, "อาชีวศึกษา....ทางที่มองเห็น," อาชีวศึกษา, ปีที่ 3 ฉบับที่ 23 (สิงหาคม 2529), หน้า 16.

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

²⁰ชนะ กลิมาร์, "หลักการและรูปแบบการอาชีวศึกษาและเทคนิคศึกษา," (เอกสารอัดสำเนา) หน้า 25.

²¹สนอง อิ่มเอม, "การศึกษาสภาพปัญหาและความต้องการทางด้านการเรียนการสอนในหลักสูตรวิชาชีพระยะสั้นสาขาช่างไฟฟ้าในโรงเรียนสาร์พัดช่างในเขตภาคเหนือ," วิทยานิพนธ์ปริญญาโท บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, 2528, หน้า 110.

²²วิบูลย์ ตามสัญญา, "การศึกษาปัญหาและความต้องการของผู้บริหารและอาจารย์ด้านสื่อการเรียนการสอน," วิทยานิพนธ์ปริญญาโท บัณฑิตวิทยาลัย สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ, 2531, หน้า 115.

²³ณรงค์ ฉายายนต์, "ปัญหาและความต้องการของนักศึกษาผู้ใหญ่ทางด้านการเรียนการสอนของแผนกช่างเครื่องยนต์ตามหลักสูตรวิชาชีพระยะสั้นในโรงเรียนสาร์พัดช่าง ในเขตกรุงเทพมหานคร," วิทยานิพนธ์ปริญญาโท บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, 2526, หน้า 58.

²⁴วิทยา จันทรศิลา, "ตามความคิดเห็นระหว่างผู้บริหารกับครูที่มีต่อปัญหาการบริหารงานวิชาการของศูนย์ฝึกวิชาชีพสังกัดกรมอาชีวศึกษา," วิทยานิพนธ์ปริญญาโท บัณฑิตวิทยาลัย สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ, 2532, หน้า 72.

²⁵สมจิตต์ กระระณา, "การศึกษาปัญหาการบริหารงานวิชาการของวิทยาลัยอาชีวศึกษาในประเทศไทยของผู้บริหารวิทยาลัย," วิทยานิพนธ์ศึกษามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศรีนครินทรสงขลา, 2530, หน้า 83.

²⁶Thomas Cayle Napier, "Teacher Morale," Dissertation Abstracts International 27 (November 1966): 1228 A.

²⁷ สมิตร์ คุณานุกร, หลักสูตรการสอน (กรุงเทพ : กรุงเทพมหานคร, 2518), หน้า 139.

²⁸ เมธี ปลัณธานนท์, การบริหารอาชีพและเทคนิคศึกษา (กรุงเทพ : โอเดียนสโตร์, 2533), หน้า 45.

²⁹ Carter V. Good, Dictionary of Education (New York: McGraw Hill, 1973), p. 157.

³⁰ ชนะ กลิการ์, สื่อการเรียนการสอน (กรุงเทพ : สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ, 2527), หน้า 57.

³¹ ชนะ กลิการ์, สิ่งที่ได้อ้างมาแล้ว, หน้า 27.

³² เมธี ปลัณธานนท์, สิ่งที่ได้อ้างมาแล้ว, หน้า 61.

³³ รัชชัย ชัยจิรฉายากุล, จุดหมายสำหรับการเรียนการสอนและการพัฒนาหลักสูตร (กรุงเทพ : โอเดียนสโตร์, 2527), หน้า 115.

³⁴ ศูนย์นิเทศและฝึกอบรมอาชีวศึกษาภาคกลาง, "คู่มือการเขียนจุดประสงค์การสอน," (เอกสารอัดสำเนา) 2528. หน้า 11.

³⁵ รัชชัย ชัยจิรฉายากุล, สิ่งที่ได้อ้างมาแล้ว, หน้า 117.

³⁶ วราพรรณ น้อยสุวรรณ, "โมเดลการพัฒนาจุดประสงค์การสอน," (เอกสารอัดสำเนา) หน้า 22.

³⁷ รัชชัย ชัยจิรฉายากุล, สิ่งที่ได้อ้างมาแล้ว, หน้า 119.

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

³⁸อำนาจ เลิศยงค์, การทดสอบและการวัดผลทางการศึกษาสำหรับครูอาจารย์ นักศึกษาครู (กรุงเทพ : อำนวยการพิมพ์, 2533), หน้า 70.

³⁹วาสนา ชวหา, สื่อการเรียนการสอน (กรุงเทพ : โอเดียนสโตร์, 2533) หน้า 1.

⁴⁰เรื่องเดียวกัน, หน้า 2.

⁴¹สำนักราชเลขาธิการ, ประมวลพระราชดำรัสและพระบรมราโชวาทที่พระราชทานในโอกาสต่าง ๆ พ.ศ.2531 (กรุงเทพ : โรงพิมพ์กรุงเทพ 2532), หน้า 604.

⁴²กรมอาชีวศึกษา, "การประชุมสัมมนาผู้บริหารสถานศึกษา ฝ่ายส่งเสริมการศึกษา ประจำปี 2534," (8-15 กรกฎาคม 2534), หน้า 73.

⁴³วาสนา ชวหา, สิ่งที่ได้อ้างมาแล้ว, หน้า 14.

⁴⁴วิทยาลัยสารพัดช่างราชบุรี, "สรุปข้อปัญหาจากการดำเนินงานในสถานศึกษา พ.ศ.2533," (เอกสารอัดสำเนา), หน้า 1.

⁴⁵วิทยาลัยการอาชีพเชิงทราย, "สรุปข้อปัญหาจากการดำเนินงานในสถานศึกษา พ.ศ.2533," (เอกสารอัดสำเนา), หน้า 2.

⁴⁶วิทยาลัยสารพัดช่างราชบุรี, สิ่งที่ได้อ้างมาแล้ว หน้า 2.

⁴⁷กรมอาชีวศึกษา, "สรุปผลการตรวจราชการกรมอาชีวศึกษา ครั้งที่ 2/2533," (เอกสารอัดสำเนา), หน้า 8.

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

⁴⁸ชนะ กลิภาร์, "ความจำเป็นในการพัฒนาสื่อการเรียนการสอนของประเทศ
ไทย," พัฒนาเทคนิคศึกษา, ปีที่ 1 ฉบับที่ 1 (ธันวาคม 2530), หน้า 14-16.

⁴⁹วิทยา จันทรศิลา, สิ่งได้อ้างมาแล้ว, หน้า 70.

⁵⁰อำนาจ เลิศยนต์, สิ่งได้อ้างมาแล้ว, หน้า 71.

⁵¹Gilford , J.P. and Hoepfner Ralph , The Analysis of Intelligence (New York : McGraw Hill Book Company , 1971), p.104.

⁵²วิทยาลัยการอาชีพขอนแก่น, "สรุปข้อปัญหาจากการดำเนินงานสถานศึกษา
พ.ศ.2533," (เอกสารอัดสำเนา), หน้า 1.

⁵³วิทยาลัยการอาชีพเขื่องราย, "สรุปข้อปัญหาจากการดำเนินงานสถานศึกษา
พ.ศ.2533," (เอกสารอัดสำเนา) หน้า 2.

⁵⁴พนัส ทัศนาคินทร์, หลักการบริหารโรงเรียน (กรุงเทพฯ:วัฒนาพานิช, 2529),
หน้า 328.

⁵⁵กรมอาชีวศึกษา, "ระเบียบบริหารสถานศึกษา 2529," (เอกสารอัดสำเนา)
หน้า 2.

⁵⁶กรมอาชีวศึกษา, พ.ศ.2534, เรื่องเดียวกัน, หน้าเดียวกัน.

⁵⁷เรื่องเดียวกัน, หน้า 61.

⁵⁸กรมอาชีวศึกษา, "การประชุมสัมมนาผู้ช่วยผู้บริหารสถานศึกษา ฝ่ายวิชาการ
ประจำปี 2533," (30 เมษายน-4 พฤษภาคม 2533), เล่มที่ 2 หน้า 2/35.

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

⁵⁹ เรื่องเดียวกัน, หน้า 2/27.

⁶⁰ กรมอาชีวศึกษา, งานวิจัย(2531-2532) (กรุงเทพ : กระทรวงศึกษาธิการ), หน้า 20-21.

⁶¹ วิทยาลัยการอาชีพเชียงราย, สิ่งที่ได้อ้างมาแล้ว, หน้า 6.

⁶² อารี เพชรผูก, มนุษยสัมพันธ์ในการทำงาน (กรุงเทพ : เนติกุลการพิมพ์ 2530), หน้า 17.

⁶³ เมธี บิณฑานนท์, การบริหารงานบุคคลในวงการศึกษา (กรุงเทพ : โอเดียนสโตร์, 2529), หน้า 73.

⁶⁴ เรื่องเดียวกัน, หน้า 9.

⁶⁵ อารี เพชรผูก, สิ่งที่ได้อ้างมาแล้ว, หน้า 39.

⁶⁶ เรื่องเดียวกัน, หน้า 40.

⁶⁷ เรื่องเดียวกัน, หน้า 41.

⁶⁸ อารี เพชรผูก, มนุษยสัมพันธ์ในการทำงาน (กรุงเทพ : เนติกุลการพิมพ์ 2530), หน้า 134.

⁶⁹ เรื่องเดียวกัน หน้า 59.

⁷⁰ สุโขทัยธรรมาธิราช, จิตวิทยาทั่วไป (กรุงเทพฯ:มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, 2529), หน้า 753.

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

⁷¹เมธี บิณฑนานนท์, สิ่งที่ได้อ้างมาแล้ว, หน้า 41.



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

วิธีดำเนินการวิจัยและการรวบรวมข้อมูล

ในที่นี้จะได้นำเสนอวิธีการวิจัยและการรวบรวมข้อมูลของการวิจัย เรื่องการ-ศึกษาปัญหาในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ ในวิทยาลัยสารพัดช่าง กรมอาชีวศึกษา โดยกล่าวรายละเอียดตามลำดับดังนี้ วัตถุประสงค์ของการวิจัย ประชากรที่ใช้ในการวิจัย กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย การสร้างเครื่องมือ การทดลองใช้แบบสอบถาม การเก็บรวบรวมข้อมูล และการวิเคราะห์ข้อมูล

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัญหาในการปฏิบัติงานการสอนและงานที่ไม่ใช่งานการสอนของผู้บริหารและครู-อาจารย์วิทยาลัยสารพัดช่าง
2. เพื่อศึกษาเปรียบเทียบปัญหาในการปฏิบัติงานการสอนของผู้บริหารกับครู-อาจารย์วิทยาลัยสารพัดช่าง
3. เพื่อศึกษาเปรียบเทียบ ปัญหาในการปฏิบัติงานที่ไม่ใช่งานการสอนของผู้บริหารกับครู-อาจารย์วิทยาลัยสารพัดช่าง
4. เพื่อทราบข้อมูลเสนอแนวทางปฏิบัติเกี่ยวกับการปฏิบัติงานการสอน และงานที่ไม่ใช่งานการสอนของผู้บริหารกับครู-อาจารย์วิทยาลัยสารพัดช่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย จากผู้บริหารสถานศึกษา และครู-อาจารย์ในวิทยาลัยสารพัดช่างสังกัดกองการศึกษาอาชีว กรมอาชีวศึกษา กระทรวงศึกษาธิการทั้งหมดทุกภาค จำนวน 27 แห่ง ดังตารางต่อไปนี้

จำนวนประชากรที่ใช้ในการวิจัย

สถานศึกษา	ผู้บริหาร	ครู-อาจารย์
กลุ่มภาคกลางและกรุงเทพมหานคร		
1. วิทยาลัยสารพัดช่างพระนคร	5	87
2. วิทยาลัยสารพัดช่างธนบุรี	4	51
3. วิทยาลัยสารพัดช่างสีพระยา	5	55
4. วิทยาลัยสารพัดช่างนครหลวง	4	44
5. วิทยาลัยสารพัดช่างสมุทรปราการ	5	43
6. วิทยาลัยสารพัดช่างกาญจนบุรี	4	32
7. วิทยาลัยสารพัดช่างบรรหารแจ่มใส	3	26
8. วิทยาลัยการอาชีพวังไกลกังวล	3	33
9. วิทยาลัยสารพัดช่างราชบุรี	3	26
กลุ่มภาคเหนือ		
10. วิทยาลัยสารพัดช่างเชียงใหม่	5	52
11. วิทยาลัยสารพัดช่างลำปาง	3	31
12. วิทยาลัยสารพัดช่างพิจิตร	3	26
13. วิทยาลัยสารพัดช่างเพชรบูรณ์	3	26
กลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือ		
14. วิทยาลัยสารพัดช่างชลบุรี	4	51
กลุ่มภาคตะวันออก		
15. วิทยาลัยสารพัดช่างอุดรธานี	4	50
16. วิทยาลัยสารพัดช่างอุบลราชธานี	4	44
17. วิทยาลัยสารพัดช่างชัยภูมิ	3	26
18. วิทยาลัยสารพัดช่างนครราชสีมา	5	43
19. วิทยาลัยสารพัดช่างบุรีรัมย์	3	26

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า

ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สถานศึกษา	ผู้บริหาร	ครู-อาจารย์
20. วิทยาลัยสารพัดช่างกาฬสินธุ์	3	32
21. วิทยาลัยสารพัดช่างนครพนม	3	30
22. วิทยาลัยสารพัดช่างศรีสะเกษ	3	26
กลุ่มภาคใต้		
23. วิทยาลัยสารพัดช่างสงขลา	4	42
24. วิทยาลัยสารพัดช่างตรัง	3	30
25. วิทยาลัยสารพัดช่างนราธิวาส	3	30
26. วิทยาลัยสารพัดช่างพัทลุง	3	26
27. วิทยาลัยสารพัดช่างนครศรีธรรมราช	1	13
รวม	96	1,001
รวมทั้งสิ้น	1,097	

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยใช้กลุ่มตัวอย่างจากวิทยาลัยสารพัดช่าง กรมอาชีวศึกษา
ทุกภาค โดยกำหนดภาคละ 70% ด้วยวิธีจับฉลาก ดังตารางต่อไปนี้

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

จำนวนกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

สถานศึกษา	ผู้บริหาร	ครู-อาจารย์
กลุ่มภาคกลางและกรุงเทพมหานคร		
1. วิทยาลัยสารพัดช่างพระนคร	5	87
2. วิทยาลัยสารพัดช่างสีพระยา	5	55
3. วิทยาลัยสารพัดช่างสมุทรปราการ	5	43
4. วิทยาลัยสารพัดช่างกาญจนบุรี	4	32
5. วิทยาลัยการอาชีพวังไกลกังวล	3	33
6. วิทยาลัยสารพัดช่างราชบุรี	3	26
กลุ่มภาคเหนือ		
7. วิทยาลัยสารพัดช่างเชียงใหม่	5	52
8. วิทยาลัยสารพัดช่างพิจิตร	3	26
9. วิทยาลัยสารพัดช่างเพชรบูรณ์	3	26
กลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือ		
10. วิทยาลัยสารพัดช่างชลบุรี	4	51
กลุ่มภาคตะวันออก		
11. วิทยาลัยสารพัดช่างอุบลราชธานี	4	44
12. วิทยาลัยสารพัดช่างชัยภูมิ	3	26
13. วิทยาลัยสารพัดช่างนครราชสีมา	5	43
14. วิทยาลัยสารพัดช่างบุรีรัมย์	3	26
15. วิทยาลัยสารพัดช่างนครพนม	3	30
16. วิทยาลัยสารพัดช่างศรีสะเกษ	3	26
กลุ่มภาคใต้		
17. วิทยาลัยสารพัดช่างสงขลา	4	42
18. วิทยาลัยสารพัดช่างนราธิวาส	3	30

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า

ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดลอกเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สถานศึกษา	ผู้บริหาร	ครู-อาจารย์
19. วิทยาลัยสารพัดช่างพัทลุง	3	26
20. วิทยาลัยสารพัดช่างนครศรีธรรมราช	1	13
รวม	72	737
รวมทั้งสิ้น	809	

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยสร้างขึ้นเอง โดยแบ่งออกเป็น 2 ตอน
ดังนี้

1. แบบสอบถามข้อมูลส่วนตัวของผู้ตอบ
2. แบบสอบถามเกี่ยวกับปัญหาในการปฏิบัติงานการสอนและการปฏิบัติงานที่ไม่ใช่งานการสอนในแต่ละเรื่อง ได้แบ่งออกเป็นด้านต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

2.1 การปฏิบัติงานการสอน โดยยึดหลักทฤษฎีของ Jerrold E. Kemp เรื่องการออกแบบการสอน แผนพัฒนาการสอนและรายวิชา ซึ่งแปลโดย เมธี ปิณฑานนท์ และนัตยา ภัทรแสงไทย และนำมาประยุกต์ใช้ตามแนวปฏิบัติการสอนวิชาชีพในวิทยาลัยสารพัดช่างโดยกำหนดด้านต่าง ๆ คือด้านคุณลักษณะของผู้เรียน ด้านจุดมุ่งหมายการเรียนการสอน ด้านวัสดุและสื่อต่าง ๆ ในการเรียนการสอน ด้านการประเมินผลก่อนและหลังการเรียน ด้านบริการต่าง ๆ ที่ส่งเสริมการเรียนการสอน

2.2 การปฏิบัติงานที่ไม่ใช่งานการสอนยึดหลักการแบ่งสายงานการบริหารสถานศึกษาของกรมอาชีวศึกษาพ.ศ.2529 โดยแบ่งออกเป็น 4 ฝ่าย คือ งานฝ่ายส่งเสริมการศึกษา งานฝ่ายวิชาการ งานฝ่ายกิจการนักเรียนนักศึกษา และงานฝ่ายวางแผนและพัฒนา

2.3 สำหรับแบบสอบถามตอน 2 เป็นข้อถามปลายเปิดเกี่ยวกับปัญหาการ
เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ปฏิบัติงานการสอนและการปฏิบัติงานที่ไม่ใช่งานการสอน จำนวน 2 ข้อ

การสร้างเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ มีลำดับการสร้างดังนี้

ผู้วิจัยได้รวบรวมปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในวิทยาลัยสารพัดช่าง ทั้งปัญหาเกี่ยวกับการปฏิบัติงานการสอน และปัญหาเกี่ยวกับการปฏิบัติงานที่ไม่ใช่งานการสอน จากแบบสรุปปัญหาอุปสรรคของสถานศึกษาวิทยาลัยสารพัดช่างต่าง ๆ และเอกสารอัดสำเนาการสัมมนาผู้ช่วยผู้บริหารสถานศึกษาฝ่ายวิชาการ 2533 นำมากำหนดข้อคำถาม โดยแบ่งออกเป็น 2 ตอนคือ ตอนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับสภาพผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 2 ข้อและตอนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับปัญหาในการปฏิบัติงานการสอนมีจำนวน 37 ข้อ และปัญหาในการปฏิบัติงานที่ไม่ใช่งานการสอนมีจำนวน 30 ข้อ

การทดลองใช้แบบสอบถาม

แบบสอบถามผู้วิจัยได้นำไปทดลองใช้ดังต่อไปนี้

1. นำแบบสอบถามทดลองใช้ (Try-out) กับสถานศึกษาวิทยาลัยการวิชาชีพนครปฐม ซึ่งเป็นผู้บริหารและครู-อาจารย์ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 19 คน เมื่อวันที่ 19 มกราคม 2534 และขณะเดียวกันได้นำแบบสอบถามให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจ จำนวน 5 คน พิจารณาเรื่องความเที่ยงตรงของเนื้อหา จากนั้นจึงนำข้อสังเกตและข้อเสนอแนะรวมทั้งข้อบกพร่องต่าง ๆ ไปหารืออาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ เพื่อร่วมกันพิจารณาปรับปรุงแก้ไขก่อนนำไปเก็บข้อมูลจริง

จำนวนผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบแบบสอบถาม

ลำดับที่	รายชื่อผู้เชี่ยวชาญ	ตำแหน่งงาน
1	นางศรีนวล โกมลวานิช	รองอธิบดีกรมอาชีวศึกษา
2	นายธงชัย สุวัฒน์เมฆินทร์	ศึกษานิเทศก์ กรมอาชีวศึกษา
3	นายอัมพร ภักดีชาติ	ปฏิบัติหน้าที่ราชการในตำแหน่ง ผู้อำนวยการกองการศึกษาอาชีว
4	นายประชุมพงษ์ สมบูรณ์ศิลป์	ปฏิบัติหน้าที่ราชการในตำแหน่งหัวหน้าฝ่าย บริหารสถานศึกษา กองการศึกษาอาชีว
5	นางจรรยา ทัพพกุล ณ อยุธยา	หัวหน้างานติดตามและประเมินผล

2. ภายหลังจากได้ทดลองใช้ (Try-out) แล้วผู้วิจัยได้นำข้อมูลไปหาความเชื่อมั่นด้วยวิธีการของ Cronbach ซึ่งได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.93

แบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัย แบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 สอบถามสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 2 ข้อ สอบถามเกี่ยวกับตำแหน่งงานปัจจุบัน ได้แก่กลุ่มผู้บริหาร กลุ่มครู-อาจารย์ อาจารย์ราชการในตำแหน่งปัจจุบัน ลักษณะแบบสอบถาม แบบ Check-List

ตอนที่ 2 สอบถามเกี่ยวกับปัญหาในการปฏิบัติงานการสอนด้านต่าง ๆ จำนวน 5 ด้านคือ ด้านคุณลักษณะของผู้เรียน ด้านจุดมุ่งหมายการเรียนการสอน ด้านวัสดุและสื่อต่าง ๆ ในการเรียนการสอน ด้านการประเมินผลก่อนและหลังการเรียน ด้านการบริการต่าง ๆ ที่ส่งเสริมการเรียนการสอน มีจำนวน 37 ข้อ และการปฏิบัติงานที่ไม่ใช่งานการสอนจำนวน 4 ฝ่าย คือ งานฝ่ายส่งเสริมการศึกษา งานฝ่ายวิชาการ งานฝ่ายกิจการนักเรียนนักศึกษา งานฝ่ายวางแผนและพัฒนา มีจำนวน 29 ข้อ รวม จำนวนข้อถามทั้งหมด 66 ข้อ ลักษณะของเอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่นำมาเผยแพร่โดยไม่ได้รับอนุญาตให้ไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

แบบสอบถามเป็นแบบ Rating Scale และคำถามปลายเปิดเกี่ยวกับปัญหาในการปฏิบัติงานการสอน จำนวน 1 ข้อ และเกี่ยวกับการปฏิบัติงานที่ไม่ใช่การสอนจำนวน 1 ข้อ รวมคำถามปลายเปิดทั้งหมด 2 ข้อ และได้กำหนดมาตราวัด 5 ระดับ ดังนี้

ระดับความเป็นปัญหา	มากที่สุด	มีคะแนนเท่ากับ	1
ระดับความเป็นปัญหา	มาก	มีคะแนนเท่ากับ	2
ระดับความเป็นปัญหา	ปานกลาง	มีคะแนนเท่ากับ	3
ระดับความเป็นปัญหา	น้อย	มีคะแนนเท่ากับ	4
ระดับความเป็นปัญหา	น้อยที่สุด	มีคะแนนเท่ากับ	5

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยเก็บข้อมูลด้วยวิธีการ ดังนี้

1. ผู้วิจัยได้ขอหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัย สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง เพื่อขออนุญาตกรณมาชีวิตศึกษาเก็บข้อมูลในวิทยาลัยสารพัดช่างที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง ภาคละ 70 % จำนวนทั้งหมด 20 แห่ง ตามที่ได้สุ่มตัวอย่างไว้
2. เมื่อได้รับหนังสืออนุญาตให้เก็บข้อมูล ผู้วิจัยได้จัดส่งหนังสืออนุญาตให้เก็บข้อมูลจากกรณมาชีวิตศึกษาพร้อมแบบสอบถามไปยังสถานศึกษาต่าง ๆ ตามจำนวนที่สุ่มตัวอย่างพร้อมสอดช่องติดแสตมป์เพื่อส่งกลับคืนมายังผู้วิจัย ได้จัดส่งเมื่อวันที่ 27 กุมภาพันธ์ 2534 โดยกำหนดส่งกลับภายในวันที่ 12 มีนาคม 2534 ทั้งนี้ได้ขอความอนุเคราะห์ ผู้บริหารสถานศึกษาแจกแบบสอบถามและรวบรวมส่งกลับคืนมายังผู้วิจัยตามกำหนด เมื่อครบกำหนดภายหลัง 1 สัปดาห์ ยังมีสถานศึกษาบางแห่งยังไม่ส่งกลับคืน ผู้วิจัยได้ติดตามทวงถามไปยังผู้บริหารสถานศึกษา กรณี ยัง ไม่ส่งกลับ และกรณีส่งกลับมาแล้วแต่มีจำนวนผู้ตอบแบบสอบถามน้อยรายให้ช่วยกรุณาส่งแบบสอบถามเพิ่มเติม และหลังจากนั้น สัปดาห์ต่อมาได้ทวงถามกลับไปอีกครั้ง รวมแบบสอบถามจากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 809 คน ได้รับกลับคืน 681 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 84.18 โดยมีกลุ่มตัวอย่างกลุ่มผู้บริหารจำนวน 72 คน ได้รับกลับคืน 68 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 94.44 และกลุ่มตัวอย่างกลุ่มครู-อาจารย์ 737 คน ได้รับกลับคืน 613 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 83.18

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับขั้นดังนี้

ขั้นก่อนการวิเคราะห์ข้อมูล

1. ตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามที่ได้รับ
2. นำแบบสอบถามลงรหัสโดยแยกเป็น 2 กลุ่ม คือ กลุ่มผู้บริหาร และกลุ่มครู-อาจารย์

ขั้นวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้เครื่องคอมพิวเตอร์โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS (Statistical Package for the Social Sciences) ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้
การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อหาค่าระดับปัญหาของการปฏิบัติงานในวิทยาลัยสารพัดช่าง กรมอาชีวศึกษา ตามขั้นตอน ดังนี้

- ตอนที่ 1 สถานภาพผู้ตอบแบบสอบถาม เกี่ยวกับตำแหน่งหน้าที่งานปัจจุบันและอายุราชการในตำแหน่งปัจจุบัน วิเคราะห์ด้วยค่าร้อยละ
- ตอนที่ 2 ปัญหาในการปฏิบัติงานการสอนและการปฏิบัติงานที่ไม่ใช่งานการสอน
 1. ปัญหาที่เกิดขึ้นในการปฏิบัติงานสอนและการปฏิบัติงานที่ไม่ใช่งานการสอน วิเคราะห์ด้วยค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
 2. เปรียบเทียบปัญหาในการปฏิบัติงานการสอนของผู้บริหารกับครู-อาจารย์ วิเคราะห์ด้วยค่า t-test
 3. เปรียบเทียบปัญหาในการปฏิบัติงานที่ไม่ใช่งานการสอนของผู้บริหารกับครู-อาจารย์ วิเคราะห์ด้วยค่า t-test

ข้อมูลที่ได้มาเพื่อการวิจัย ผู้วิจัยได้เสนอเป็นตารางแสดงสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับตำแหน่งหน้าที่งานปัจจุบัน และอายุราชการในตำแหน่งปัจจุบัน

ด้านปัญหาในการปฏิบัติงานการสอนและการปฏิบัติงานที่ไม่ใช่งานการสอนได้เสนอตารางเกี่ยวกับระดับปัญหาการปฏิบัติงานการสอนและการปฏิบัติงานที่ไม่ใช่งานการสอนและตารางเปรียบเทียบระดับปัญหา และตารางข้อเสนอแนะปัญหาการปฏิบัติงานการสอน และการปฏิบัติงานที่ไม่ใช่งานการสอน ซึ่งทั้งหมดที่กล่าวมานี้ผู้วิจัยได้นำเสนอไว้ในบทที่ 4 ต่อไป เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

แล้ว

ส่วนเกณฑ์การวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยใช้เกณฑ์ดังต่อไปนี้

0.50 - 1.49 หมายถึงระดับความเป็นปัญหามากที่สุด

1.50 - 2.49 หมายถึงระดับความเป็นปัญหามาก

2.50 - 3.49 หมายถึงระดับความเป็นปัญหาปานกลาง

3.50 - 4.49 หมายถึงระดับความเป็นปัญหาน้อย

4.50 - 5.00 หมายถึงระดับความเป็นปัญหาน้อยที่สุด



การวิเคราะห์ข้อมูลและผลการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัญหาการปฏิบัติงานการสอนและการปฏิบัติงานที่ไม่ใช่งานการสอนของครู-อาจารย์ตามทัศนะของผู้บริหารและครู-อาจารย์ ศึกษาการเปรียบเทียบปัญหาในการปฏิบัติงานการสอนของครู-อาจารย์ตามทัศนะของผู้บริหารกับครู-อาจารย์ ศึกษาการเปรียบเทียบปัญหาในการปฏิบัติงานที่ไม่ใช่งานการสอนของครู-อาจารย์ตามทัศนะของผู้บริหารกับครู-อาจารย์

การวิจัยครั้งนี้ได้ตั้งข้อสมมติฐานเพื่อทดสอบไว้ 2 ประการคือ

1. ปัญหาในการปฏิบัติงานการสอนของครู-อาจารย์ตามทัศนะของผู้บริหารกับครู-อาจารย์มีความแตกต่างกัน

2. ปัญหาในการปฏิบัติงานที่ไม่ใช่งานการสอนของครู-อาจารย์ตามทัศนะของผู้บริหารกับครู-อาจารย์มีความแตกต่างกัน

ในการวิเคราะห์และนำเสนอข้อมูลในการวิจัยผู้วิจัยจะนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลในรูปของตาราง

ตอนที่ 1 ข้อมูลที่เกี่ยวกับสภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผู้วิจัยขอเสนอการวิเคราะห์ข้อมูลและผลการวิจัยเป็นรายละเอียดส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม เกี่ยวกับตำแหน่งหน้าที่งานปัจจุบันและอายุราชการในตำแหน่งปัจจุบัน

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลและผลการวิจัยเสนอในรูปตารางดังต่อไปนี้

ตารางที่ 1

จำนวนผู้ตอบแบบสอบถามแยกตามตำแหน่งหน้าที่ปัจจุบัน

ที่	ตำแหน่งหน้าที่งานปัจจุบัน	จำนวน	ร้อยละ
1	กลุ่มผู้บริหาร	68	9.99

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ที่	ตำแหน่งหน้าที่งานปัจจุบัน	จำนวน	ร้อยละ
2	กลุ่มครู-อาจารย์	613	90.01
	รวม	681	100

ตารางที่ 1 ผู้ตอบแบบสอบถามกลุ่มผู้บริหาร มีจำนวนผู้ตอบแบบสอบถาม 68 คน คิดเป็นร้อยละ 9.99 และกลุ่มครู-อาจารย์ มีจำนวนผู้ตอบแบบสอบถาม 613 คน คิดเป็นร้อยละ 90.01

ตารางที่ 2
จำนวนผู้ตอบแบบสอบถามกลุ่มผู้บริหารและกลุ่มครู-อาจารย์
แจกแจงตามอายุราชการในตำแหน่งปัจจุบัน

ที่	อายุราชการ	ผู้บริหาร		ครู-อาจารย์		รวมผู้บริหาร กับครู-อาจารย์	
		จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
1	ต่ำกว่า 10 ปี	22	32.4	345	56.3	367	53.9
2	10 - 20 ปี	28	41.2	190	31.0	218	32.0
3	21 ปีขึ้นไป	18	26.5	78	12.7	96	14.1

ตารางที่ 2 ผู้ตอบแบบสอบถามกลุ่มผู้บริหารที่เป็นกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ จะมีอายุ
เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ราชการระหว่าง 10-20 ปี ซึ่งมีอยู่จำนวน 28 คน คิดเป็นร้อยละ 41.2 รองลงมาเป็นผู้ที่มีอายุราชการต่ำกว่า 10 ปี มีจำนวน 22 คน คิดเป็นร้อยละ 32.4 และกลุ่มผู้ตอบแบบสอบถามกลุ่มน้อยสุดคือมีอายุราชการ 21 ปีขึ้นไป มีจำนวน 18 คน คิดเป็นร้อยละ 26.5

สำหรับผู้ตอบแบบสอบถามกลุ่ม ครู-อาจารย์ ส่วนใหญ่จะเป็นกลุ่ม ครู-อาจารย์ที่มีอายุราชการต่ำกว่า 10 ปี มีจำนวนถึง 345 คน คิดเป็นร้อยละ 56.3 รองลงมาเป็นกลุ่มที่มีอายุราชการ 10-20 ปี มีจำนวน 190 คน คิดเป็นร้อยละ 31.0 กลุ่มน้อยที่สุดเป็นกลุ่มที่มีอายุราชการ 21 ปีขึ้นไป มีจำนวน 78 คน คิดเป็นร้อยละ 12.7

ผู้ตอบแบบสอบถามทั้งกลุ่มผู้บริหารและกลุ่มครู-อาจารย์ รวมกันส่วนใหญ่จะเป็นกลุ่มที่มีอายุราชการต่ำกว่า 10 ปี มีจำนวน 367 คน คิดเป็นร้อยละ 53.9 รองลงมาเป็นกลุ่มที่มีอายุราชการระหว่าง 10-20 ปี มีจำนวน 218 คน คิดเป็นร้อยละ 32.0 และน้อยที่สุดเป็นกลุ่มที่มีอายุราชการ 21 ปีขึ้นไป มีจำนวน 96 คน คิดเป็นร้อยละ 14.1

ตอน 2 ปัญหาในการปฏิบัติงานการสอนและการปฏิบัติงานที่ไม่ใช่งานการสอน

ผู้วิจัยขอเสนอการวิเคราะห์ข้อมูลและผลการวิจัยเกี่ยวกับปัญหาในการปฏิบัติงานการสอนและการปฏิบัติงานที่ไม่ใช่งานการสอนในรูปแบบตารางตามลำดับดังนี้

ก. ปัญหาการปฏิบัติงานการสอน ของครู-อาจารย์ตามทัศนะของกลุ่มผู้บริหารและกลุ่มครู-อาจารย์ ตามด้านต่าง ๆ ดังนี้

1. ด้านคุณลักษณะของผู้เรียน
2. ด้านจุดมุ่งหมายการเรียนรู้การสอน
3. ด้านวัสดุและสื่อต่าง ๆ ในการเรียนการสอน
4. ด้านการประเมินผลก่อนและหลังการเรียนรู้
5. ด้านบริการต่าง ๆ ที่ส่งเสริมการเรียนการสอน

ข. ปัญหาการปฏิบัติงานที่ไม่ใช่งานการสอนของครู-อาจารย์ตามทัศนะของกลุ่มผู้บริหารและกลุ่มครู-อาจารย์ ตามด้านต่าง ๆ ดังนี้

1. ด้านฝ่ายส่งเสริมการศึกษา
2. ด้านฝ่ายวิชาการ
3. ด้านฝ่ายกิจการนักเรียนนักศึกษา

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

4. ด้านฝ่ายวางแผนและพัฒนา

2.1 ระดับปัญหาการปฏิบัติงานการสอนของครู-อาจารย์ตามทัศนะของกลุ่มผู้บริหาร

ตารางที่ 3

ระดับปัญหาการปฏิบัติงานการสอนของครู-อาจารย์ตามทัศนะของกลุ่มผู้บริหาร
ด้านคุณลักษณะของผู้เรียน

ที่	ข้อปัญหา	$\bar{X}$	SD	ระดับ ปัญหา	ลำดับ ที่
1	ครู-อาจารย์ไม่สามารถทราบภูมิหลังของนักศึกษา ก่อนการสอน	2.54	.56	ปานกลาง	2
2	ครู-อาจารย์ไม่สามารถทดสอบความสามารถ ในการเรียนรู้ของนักศึกษาก่อนการสอน	2.81	.60	ปานกลาง	3
3	ครู-อาจารย์ไม่สามารถทราบความต้องการ การประกอบอาชีพในอนาคตของนักศึกษา	2.81	.76	ปานกลาง	3
4	ครู-อาจารย์ไม่ทราบความคาดหวังในรายวิชาที่ เรียนของนักศึกษา	2.98	.76	ปานกลาง	6
5	ครู-อาจารย์ไม่ทราบความสามารถในการอ่าน ของนักศึกษาได้	2.83	.66	ปานกลาง	5
6	ครู-อาจารย์ไม่ทราบสถานภาพทางครอบครัวของ นักศึกษา	2.24	.57	มาก	1
รวม		2.71	.42	ปานกลาง	

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 3 กลุ่มผู้บริหารมีความคิดเห็นต่อปัญหาการปฏิบัติงานการสอนของครู-อาจารย์ด้านคุณลักษณะของผู้เรียน ปัญหาลำดับที่ 1 เป็นปัญหาครู-อาจารย์ไม่ทราบสภาพทางครอบครัวของนักศึกษา มีระดับปัญหาอยู่ในระดับมากโดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.24 และค่า SD .57 ลำดับที่ 2 เป็นปัญหาครู-อาจารย์ไม่สามารถทราบภูมิหลังของนักศึกษาก่อนการสอน มีระดับปัญหามานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ย 2.54 และค่า SD .56 ลำดับที่ 3 มีลำดับเท่ากับ 2 ปัญหาคือ ปัญหาครู-อาจารย์ ไม่สามารถทราบความต้องการการประกอบอาชีพในอนาคตของนักศึกษา และปัญหาครู-อาจารย์ ไม่สามารถทดสอบความสามารถในการเรียนรู้ของนักศึกษา ก่อนการสอน มีระดับปัญหามานกลางโดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับคือ ค่าเฉลี่ย 2.81 และค่า SD .76 และ .60 ตามลำดับและลำดับสุดท้ายลำดับที่เป็นปัญหาน้อยสุดของด้านนี้อยู่ในลำดับที่ 6 คือปัญหาครู-อาจารย์ไม่ทราบความคาดหวังในรายวิชาที่เรียนของนักศึกษา อยู่ในระดับปัญหามานกลางโดยมีค่าเฉลี่ย 2.98 และค่า SD .76

ปัญหาด้านคุณลักษณะของผู้เรียนกลุ่มผู้บริหารมีความคิดเห็นรวมทั้งด้านระดับปัญหาอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ย 2.71 และค่า SD .42

ตารางที่ 4

ระดับปัญหาการปฏิบัติงานการสอนของครู-อาจารย์ตามทัศนะของกลุ่มผู้บริหาร
ด้านจุดมุ่งหมายการเรียนการสอน

ที่	ข้อปัญหา	$\bar{X}$	SD	ระดับ ปัญหา	ลำดับ ที่
1	ครู-อาจารย์ไม่สามารถเขียนจุดมุ่งหมายของรายวิชาให้สอดคล้องกับหลักสูตรได้	3.30	.51	ปานกลาง	6
2	ครู-อาจารย์ไม่เข้าใจในรายละเอียดของหลักสูตรเพื่อเขียนจุดมุ่งหมายในวิชาที่สอน	3.39	.59	ปานกลาง	7

ที่	ข้อปัญหา	$\bar{X}$	SD	ระดับ ปัญหา	ลำดับ ที่
3	ครู-อาจารย์ไม่มีเวลาในการเตรียมการสอนตามจุดมุ่งหมายที่ตั้งไว้ได้ เพราะต้องปฏิบัติงานในความรับผิดชอบอื่น ๆ ด้วย	2.65	.64	ปานกลาง	1
4	ครู-อาจารย์ไม่สามารถใช้วิธีการสอนให้เหมาะสมกับจุดมุ่งหมายของรายวิชาที่สอน	3.13	.57	ปานกลาง	4
5	ครู-อาจารย์ไม่สามารถส่งนักศึกษาออกฝึกงานในสถานประกอบการตามจุดมุ่งหมายของการสอน	2.82	.82	ปานกลาง	3
6	ครู-อาจารย์ขาดทักษะภาคปฏิบัติในรายวิชาที่สอนตามจุดมุ่งหมายที่ตั้งไว้	3.28	.77	ปานกลาง	5
7	ครู-อาจารย์ขาดประสบการณ์จากสถานประกอบการในรายวิชาที่สอนตามจุดมุ่งหมาย	2.74	.78	ปานกลาง	2
8	ครู-อาจารย์ขาดความรู้ภาคทฤษฎีในรายวิชาที่สอนตามจุดมุ่งหมาย	3.53	.54	น้อย	8
รวม		3.10	.49	ปานกลาง	

ตารางที่ 4 กลุ่มผู้บริหารมีความคิดเห็นต่อปัญหาการปฏิบัติงานการสอนของครู-อาจารย์ด้านจุดมุ่งหมายการเรียนการสอนลำดับที่ 1 เป็นปัญหาครู-อาจารย์ไม่มีเวลาในการเตรียมการสอนตามจุดมุ่งหมายที่ตั้งไว้ได้เพราะต้องปฏิบัติงานในความรับผิดชอบอื่น ๆ ด้วย มีระดับปัญหาอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 2.65 และค่า SD .64 ลำดับรองลงมาลำดับที่ 2 เป็นปัญหาครู-อาจารย์ ขาดประสบการณ์จากสถานประกอบการในรายวิชาที่สอนตามจุดมุ่งหมาย มีระดับปัญหาระดับปานกลางโดยมีค่าเฉลี่ย 2.74 และค่า SD .78 ปัญหาลำดับที่ 5 เป็นปัญหาครู-อาจารย์ขาดทักษะภาคปฏิบัติในรายวิชาที่สอนตามจุดมุ่งหมายที่ตั้งไว้

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า

ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ระดับปัญหากลางโดยมีค่าเฉลี่ย 3.28 และค่า SD .77 และปัญหาที่กลุ่มผู้บริหารมีความคิดเห็น ลำดับปัญหาน้อยที่สุดเป็นลำดับที่ 8 คือปัญหาครู-อาจารย์ขาดความรู้ภาคทฤษฎีในรายวิชาที่สอนตามจุดมุ่งหมาย ระดับปัญหาน้อยโดยมีค่าเฉลี่ย 3.53 ค่า SD .54

ปัญหาด้านจุดมุ่งหมายของการเรียนการสอนกลุ่มผู้บริหารมีความคิดเห็นรวมทั้งด้านมีระดับปัญหาอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ย 3.10 และค่า SD .49

ตารางที่ 5

ระดับปัญหาการปฏิบัติงานการสอนของครู-อาจารย์ตามทัศนะของกลุ่มผู้บริหาร
ด้านวัสดุและสื่อต่าง ๆ ในการเรียนการสอน

ที่	ข้อปัญหา	$\bar{X}$	SD	ระดับ ปัญหา	ลำดับ ที่
1	ครู-อาจารย์มีสื่อการสอนในรายวิชาที่สอน ปริมาณไม่เพียงพอกับความต้องการในการสอน	2.62	.32	ปานกลาง	5
2	ครู-อาจารย์ขาดความรู้ในการผลิตสื่อการสอน	2.69	.76	ปานกลาง	7
3	ครู-อาจารย์ไม่มีเวลาในการผลิตสื่อการสอน	2.26	.55	มาก	2
4	ครู-อาจารย์ไม่สามารถพัฒนาสื่อการสอนให้ ทันสมัย	2.42	.63	มาก	3
5	ครู-อาจารย์ไม่สามารถพัฒนาสื่อการสอนให้ เหมาะสมกับรายวิชาที่สอน	2.68	.53	ปานกลาง	6
6	ครู-อาจารย์จัดวัสดุการสอนไม่สอดคล้อง กับสถานประกอบการ	2.56	.61	ปานกลาง	4
7	ครู-อาจารย์มีงบประมาณไม่เพียงพอสำหรับวัสดุ และสื่อต่าง ๆ ในการเรียนการสอน	1.90	.52	มาก	1
	รวม	2.44	.42	มาก	

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 5 กลุ่มผู้บริหารมีความคิดเห็นต่อปัญหาการปฏิบัติงานการสอนด้านวัสดุและสื่อต่าง ๆ ในการเรียนการสอนของครู-อาจารย์ ปัญหาลำดับที่ 1 เป็นปัญหาครู-อาจารย์ มีงบประมาณไม่เพียงพอสำหรับวัสดุและสื่อต่าง ๆ ในการเรียนการสอน ระดับปัญหาอยู่ในระดับมากโดยมีค่าเฉลี่ย 1.90 และค่า SD .52 รองลงมาเป็นลำดับที่ 2 เป็นปัญหาครู-อาจารย์ ไม่มีเวลาในการผลิตสื่อการสอน ระดับปัญหาอยู่ในระดับมาก โดยมีความเฉลี่ย 2.26 และค่า SD .55 ลำดับที่ 3 ปัญหาครู-อาจารย์ ไม่สามารถพัฒนาสื่อการสอนให้ทันสมัย ระดับปัญหาอยู่ในระดับมากโดยมีความเฉลี่ย 2.42 และค่า SD .63 ลำดับที่ 4 ปัญหาครู-อาจารย์ จัดวัสดุการสอนไม่สอดคล้องกับสถานประกอบการ ระดับปัญหาอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีความเฉลี่ย 2.56 และค่า SD .61 และลำดับปัญหาน้อยที่สุดของด้านนี้คือ ปัญหาครู-อาจารย์ ขาดความรู้ในการผลิตสื่อการสอน มีระดับปัญหาอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีความเฉลี่ย 2.69 และค่า SD .76

ปัญหาด้านวัสดุและสื่อต่าง ๆ ในการเรียนการสอนกลุ่มผู้บริหารมีความคิดเห็นรวมทั้งด้าน มีระดับปัญหาอยู่ในระดับมาก โดยมีความเฉลี่ย 2.44 และค่า SD .42

ตารางที่ 6

ระดับปัญหาการปฏิบัติงานการสอนของครู-อาจารย์ตามทัศนะของกลุ่มผู้บริหาร
ด้านการประเมินผลก่อนและหลังการเรียน

ที่	ข้อปัญหา	$\bar{X}$	SD	ระดับ ปัญหา	ลำดับ ที่
1	ครู-อาจารย์ไม่สามารถประเมินผลนักศึกษา ก่อนการสอนเพื่อนำไปประยุกต์ใช้ในการสอนได้	2.92	.63	ปานกลาง	4
2	ครู-อาจารย์ขาดความรู้ในเรื่องการวัดผล ของรายวิชาที่สอน	3.22	.61	ปานกลาง	8
3	ครู-อาจารย์ไม่ได้รับคำแนะนำจากเจ้าหน้าที่ด้าน การวัดผล	3.10	.49	ปานกลาง	6

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า

ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ที่	ข้อปัญหา	$\bar{X}$	SD	ระดับ ปัญหา	ลำดับ ที่
4	ครู-อาจารย์ไม่ได้รับคำแนะนำในเรื่องการออก ข้อสอบแบบต่าง ๆ	3.00	.52	ปานกลาง	5
5	ข้อสอบที่ครู-อาจารย์ใช้ไม่เคยผ่านการวิเคราะห์ ข้อสอบ	2.43	.71	มาก	1
6	ครู-อาจารย์ไม่เข้าใจเกณฑ์การพิจารณาการให้ คะแนนที่ถูกต้อง	3.16	.53	ปานกลาง	7
7	ข้อสอบที่ครู-อาจารย์ใช้วัดผลไม่ได้มาตรฐาน	2.69	.65	ปานกลาง	2
8	การประเมินผลที่ครู-อาจารย์ใช้ไม่ครอบคลุมจุด มุ่งหมายที่กำหนดไว้	2.85	.64	ปานกลาง	3
รวม		2.92	.50	ปานกลาง	

ตารางที่ 6 กลุ่มผู้บริหารมีความคิดเห็นต่อปัญหาการปฏิบัติงานการสอนด้านการประเมินผลก่อนและหลังการเรียนของครู-อาจารย์ ปัญหาลำดับที่ 1 เป็นปัญหาข้อสอบที่ครู-อาจารย์ใช้ไม่เคยผ่านการวิเคราะห์ข้อสอบระดับปัญหาอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย 2.43 และค่า SD .71 ลำดับที่ 2 เป็นปัญหาข้อสอบที่ครู-อาจารย์ใช้วัดผลไม่ได้มาตรฐาน ระดับปัญหาอยู่ในระดับปานกลางโดยมีค่าเฉลี่ย 2.69 และค่า SD .65 ลำดับที่ 3 เป็นปัญหาการประเมินผลที่ครู-อาจารย์ใช้ไม่ครอบคลุมจุดมุ่งหมายที่กำหนดไว้ระดับปัญหาอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ย 2.85 และค่า SD .64 ลำดับที่ 7 เป็นปัญหาครู-อาจารย์ไม่เข้าใจเกณฑ์การพิจารณาการให้คะแนนที่ถูกต้อง ระดับปัญหาอยู่ในระดับปานกลาง และค่าเฉลี่ย 3.16 และค่า SD .53 และที่กลุ่มผู้บริหารมีความคิดเห็นปัญหาที่มีลำดับน้อยที่สุดในด้านนี้คือปัญหา ครู-อาจารย์ขาดความรู้ในเรื่องการวัดผลของรายวิชาที่สอน ระดับปัญหาอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ย 3.22 และค่า SD .61

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ปัญหาด้านการประเมินผลก่อนและหลังการเรียน กลุ่มผู้บริหารมีความคิดเห็นรวมทั้ง
ด้านมีระดับปัญหาอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ย 2.92 และค่า SD .50

ตารางที่ 7

ระดับปัญหาการปฏิบัติงานการสอนของครู-อาจารย์ตามทัศนะของกลุ่มผู้บริหาร
ด้านบริการต่าง ๆ ที่ส่งเสริมการเรียนการสอน

ที่	ข้อปัญหา	$\bar{X}$	SD	ระดับ ปัญหา	ลำดับ ที่
1	ครู-อาจารย์ไม่ได้รับการฝึกอบรมให้เกิด ประสบการณ์ในวิชาที่สอน	3.06	.49	ปานกลาง	8
2	ครู-อาจารย์ไม่สามารถประสานงานกับวิทยาการ พิเศษเฉพาะช่างช่วยในการสอน	2.54	.58	ปานกลาง	3
3	ครู-อาจารย์ไม่ได้รับความร่วมมือจากสถาน ประกอบการด้านวิทยาการฝึกอบรม	2.56	.55	ปานกลาง	2
4	ครู-อาจารย์ขาดการอนุเคราะห์เข้าศึกษาดูงาน จากสถานประกอบการ	2.84	.47	ปานกลาง	7
5	ครู-อาจารย์จัดสภาพห้องเรียนขาดความเหมาะสม กับรายวิชาที่เรียน	2.81	.61	ปานกลาง	6
6	ครู-อาจารย์ไม่ได้รับการบริการอำนวยความสะดวกการใช้สื่อการสอนที่รวดเร็วจาก เจ้าหน้าที่	2.69	.52	ปานกลาง	4
7	ครู-อาจารย์ไม่ได้รับการบริการในการจัดทำสื่อ การสอนจากเจ้าหน้าที่	2.72	.50	ปานกลาง	5

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ที่	ข้อปัญหา	$\bar{X}$	SD	ระดับ ปัญหา	ลำดับ ที่
8	ครู-อาจารย์ไม่ได้รับการบริการจัดหาพัสดุ ที่รวดเร็วจากเจ้าหน้าที่	2.54	.55	ปานกลาง	1
	รวม	2.72	.37	ปานกลาง	

ตารางที่ 7 กลุ่มผู้บริหารมีความคิดเห็นต่อปัญหาการปฏิบัติงานการสอนด้านบริการต่าง ๆ ที่ส่งเสริมการเรียนการสอนของครู-อาจารย์ ปัญหาลำดับที่ 1 เป็นปัญหาครู-อาจารย์ไม่ได้รับการบริการการจัดหาพัสดุที่รวดเร็วจากเจ้าหน้าที่ ระดับปัญหาอยู่ในระดับปานกลางโดยมีค่าเฉลี่ย 2.54 และมีค่า SD .55 ลำดับที่ 2 เป็นปัญหาครู-อาจารย์ไม่ได้รับความร่วมมือจากสถานประกอบการด้านวิชาการฝึกอบรม ระดับปัญหาอยู่ในระดับปานกลางโดยมีค่าเฉลี่ย 2.56 ค่า SD .55 ลำดับที่ 5 ปัญหาครู-อาจารย์ไม่ได้รับการบริการในการจัดทำสื่อการสอนจากเจ้าหน้าที่ โดยมีค่าเฉลี่ย 2.72 และค่า SD .50 ลำดับที่ 7 เป็นปัญหาครู-อาจารย์ขาดการอนุเคราะห์เข้าศึกษาต้งานจากสถานประกอบการ ระดับปัญหาอยู่ในระดับปานกลางโดยมีค่าเฉลี่ย 2.84 ค่า SD .47 และลำดับสุดท้ายลำดับที่ 8 เป็นปัญหาครู-อาจารย์ไม่ได้รับการฝึกอบรมให้เกิดประสบการณ์ในวิชาที่สอน ระดับปัญหาอยู่ในระดับปานกลางโดยมีค่าเฉลี่ย 3.06 ค่า SD .49

ปัญหาด้านบริการต่าง ๆ ที่ส่งเสริมการเรียนการสอน กลุ่มผู้บริหารมีความคิดเห็นรวมทั้งด้านมีระดับปัญหาอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ย 2.72 และค่า SD .37

ตารางที่ 8

สรุปการค้นพบปัญหาการปฏิบัติงานการสอนของครู-อาจารย์
ตามทัศนะของกลุ่มผู้บริหาร

ที่	ด้านปัญหา	$\bar{X}$	SD	ระดับ ปัญหา	ลำดับ ที่
1	คุณลักษณะของผู้เรียน	2.71	.42	ปานกลาง	2
2	จุดมุ่งหมายการเรียนการสอน	3.10	.49	ปานกลาง	5
3	วัสดุและสื่อต่าง ๆ ในการเรียนการสอน	2.44	.42	มาก	1
4	การประเมินผลก่อนและหลังการเรียน	2.92	.50	ปานกลาง	4
5	การบริการต่าง ๆ ที่ส่งเสริมการเรียนการสอน	2.72	.37	ปานกลาง	3
	รวม	2.77	.44	ปานกลาง	

ตารางที่ 8 สรุปการค้นพบปัญหาการปฏิบัติงานการสอนของครู-อาจารย์ตามทัศนะของกลุ่มผู้บริหาร มีความคิดเห็นเป็นปัญหাপานกลาง ด้านวัสดุและสื่อต่าง ๆ ในการเรียนการสอนระดับปัญหามาก มีค่าเฉลี่ย 2.44 ค่า SD .42 ด้านคุณลักษณะของผู้เรียนระดับปัญหাপานกลาง มีค่าเฉลี่ย 2.71 ค่า SD .42 ด้านจุดมุ่งหมายการเรียนการสอนระดับปัญหাপานกลาง มีค่าเฉลี่ย 3.10 ค่า SD .49 ด้านการประเมินผลก่อนและหลังการเรียนระดับปัญหাপานกลาง มีค่าเฉลี่ย 2.92 ค่า SD .50 ด้านการบริการต่าง ๆ ที่ส่งเสริมการเรียนการสอนระดับปัญหাপานกลาง มีค่าเฉลี่ย 2.72 ค่า SD .37

2.2 ระดับปัญหาการปฏิบัติงานการสอนของกลุ่มครู-อาจารย์ตามทัศนะของกลุ่มครู-อาจารย์

ระดับปัญหาการปฏิบัติงานการสอนตามทัศนะของครู-อาจารย์ในด้านต่าง ๆ มีดังนี้ เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 9

ระดับปัญหาการปฏิบัติงานการสอนของกลุ่มครู-อาจารย์
ด้านคุณลักษณะของผู้เรียน

ที่	ข้อปัญหา	$\bar{X}$	SD	ระดับ ปัญหา	ลำดับ ที่
1	ครู-อาจารย์ไม่สามารถทราบภูมิหลังของนักศึกษา ก่อนการสอน	2.59	.25	ปานกลาง	2
2	ครู-อาจารย์ไม่สามารถทดสอบความสามารถใน การเรียนรู้ของนักศึกษาก่อนการสอน	2.85	.32	ปานกลาง	4
3	ครู-อาจารย์ไม่สามารถทราบความต้องการการ ประกอบอาชีพในอนาคตของนักศึกษา	2.81	.21	ปานกลาง	3
4	ครู-อาจารย์ไม่ทราบความคาดหวังในรายวิชาที่ เรียนของนักศึกษา	2.93	.24	ปานกลาง	5
5	ครู-อาจารย์ไม่ทราบความสามารถในการอ่าน ของนักศึกษาได้	3.08	.30	ปานกลาง	6
6	ครู-อาจารย์ไม่ทราบสภาพทางครอบครัวของ นักศึกษา	2.37	.29	มาก	1
รวม		2.77	.20	ปานกลาง	

ตารางที่ 9 กลุ่มครู-อาจารย์มีความคิดเห็นต่อปัญหาการปฏิบัติงานการสอนด้าน
คุณลักษณะของผู้เรียนของตนเอง ปัญหาลำดับที่ 1 เป็นปัญหาครู-อาจารย์ ไม่ทราบสภาพ
ทางครอบครัวของนักศึกษา ระดับปัญหาอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย 2.37 ค่า SD .29
เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ปัญหาลำดับที่ 2 เป็นปัญหาครู-อาจารย์ ไม่สามารถทราบภูมิหลังของนักศึกษาก่อนการสอน ระดับปัญหาอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ย 2.59 ค่า SD .25 ลำดับที่ 3 ปัญหาครู-อาจารย์ไม่สามารถทราบความต้องการการประกอบอาชีพในอนาคตของนักศึกษา ระดับปัญหาอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ย 2.81 ค่า SD .21 ลำดับที่ 5 เป็นปัญหาครู-อาจารย์ ไม่ทราบความคาดหวังในรายวิชาที่เรียนของนักศึกษา ระดับปัญหาอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ย 2.93 ค่า SD .24 ลำดับสุดท้ายลำดับที่ 6 เป็นปัญหาครู-อาจารย์ไม่ทราบความสามารถในการอ่านของนักศึกษาได้ ระดับปัญหาอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ย 3.08 และค่า SD .30

ปัญหาด้านคุณลักษณะของผู้เรียน กลุ่มครู-อาจารย์ มีความคิดเห็นรวมทั้งด้าน มีระดับปัญหาอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ย 2.77 ค่า SD .20

ตารางที่ 10

ระดับปัญหาการปฏิบัติงานการสอนของครู-อาจารย์ตามทัศนะของกลุ่มครู - อาจารย์
ด้านจุดมุ่งหมายการเรียนการสอน

ที่	ข้อปัญหา	$\bar{X}$	SD	ระดับ ปัญหา	ลำดับ ที่
1	ครู-อาจารย์ไม่สามารถเขียนจุดมุ่งหมายของรายวิชาให้สอดคล้องกับหลักสูตรได้	3.52	.26	น้อย	5
2	ครู-อาจารย์ไม่เข้าใจในรายละเอียดของหลักสูตรเพื่อเขียนจุดมุ่งหมายในวิชาที่สอน	3.56	.25	น้อย	6
3	ครู-อาจารย์ไม่มีเวลาในการเตรียมการสอนตามจุดมุ่งหมายที่ตั้งไว้ได้ เพราะต้องปฏิบัติงานในความรับผิดชอบอื่น ๆ ด้วย	2.85	.36	ปานกลาง	2
4	ครู-อาจารย์ไม่สามารถใช้วิธีการสอนให้เหมาะสมกับจุดมุ่งหมายของรายวิชาที่สอน	3.34	.25	ปานกลาง	4

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ที่	ข้อปัญหา	$\bar{X}$	SD	ระดับ ปัญหา	ลำดับ ที่
5	ครู-อาจารย์ไม่สามารถส่งนักศึกษาออกฝึกงาน ในสถานประกอบการตามจุดมุ่งหมายของการสอน	2.71	.29	ปานกลาง	1
6	ครู-อาจารย์ขาดทักษะภาคปฏิบัติในรายวิชาที่สอน ตามจุดมุ่งหมายที่ตั้งไว้	3.57	.29	น้อย	7
7	ครู-อาจารย์ขาดประสบการณ์จากสถานประกอบการ ในรายวิชาที่สอนตามจุดมุ่งหมาย	3.12	.31	ปานกลาง	3
8	ครู-อาจารย์ขาดความรู้ภาคทฤษฎีในรายวิชา ที่สอนตามจุดมุ่งหมาย	3.69	.29	น้อย	8
รวม		3.29	.22	ปานกลาง	

จากตารางที่ 10 กลุ่มครู-อาจารย์มีความคิดเห็นต่อปัญหาการปฏิบัติงานการสอน ด้านจุดมุ่งหมายการเรียนการสอนของตนเอง ปัญหาลำดับที่ 1 ปัญหาครู-อาจารย์ไม่สามารถส่งนักศึกษาออกฝึกงานในสถานประกอบการตามจุดมุ่งหมายของการสอน ระดับปัญหาอยู่ในระดับปานกลางโดยมีค่าเฉลี่ย 2.71 และค่า SD .29 ปัญหาลำดับที่ 2 เป็นปัญหาครู-อาจารย์ไม่มีเวลาในการเตรียมการสอนตามจุดมุ่งหมายที่ตั้งไว้ได้เพราะต้องปฏิบัติงานในความรับผิดชอบอื่น ๆ ด้วย ระดับปัญหาอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ย 2.85 ค่า SD .36 ลำดับที่ 3 ปัญหาครู-อาจารย์ขาดประสบการณ์จากสถานประกอบการในรายวิชาที่สอนตามจุดมุ่งหมาย ระดับปัญหาอยู่ในระดับปานกลางโดยมีค่าเฉลี่ย 3.12 ค่า SD .31 ลำดับที่ 5 เป็นปัญหาครู-อาจารย์ไม่สามารถเขียนจุดมุ่งหมายของรายวิชาให้สอดคล้องกับหลักสูตรได้ ระดับปัญหาอยู่ในระดับน้อย โดยมีค่าเฉลี่ย 3.52 ค่า SD .26 ลำดับที่ 7 และ 8 เป็นปัญหาอยู่ในระดับปัญหาน้อยเหมือนกันเป็นปัญหาครู-อาจารย์ขาดทักษะภาคปฏิบัติในรายวิชาที่เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สอนตามจุดมุ่งหมายที่ตั้งไว้ และปัญหาครู-อาจารย์ขาดความรู้ภาคทฤษฎีในรายวิชาที่สอนตามจุดมุ่งหมาย โดยมีค่าเฉลี่ย 3.57 และ 3.69 ตามลำดับ และค่า SD .29 เท่ากัน

ปัญหาการปฏิบัติงานการสอนด้านจุดมุ่งหมายการเรียนการสอน กลุ่มครู-อาจารย์มีความคิดเห็นรวมทั้งด้าน มีระดับปัญหาอยู่ในระดับปานกลางโดยมีค่าเฉลี่ย 3.29 และค่า SD .22

ตารางที่ 11

ระดับปัญหาการปฏิบัติงานการสอนของครู-อาจารย์ตามทัศนะของกลุ่มครู-อาจารย์
ด้านวัสดุและสื่อต่างๆ ในการเรียนการสอน

ที่	ข้อปัญหา	$\bar{X}$	SD	ระดับ ปัญหา	ลำดับ ที่
1	ครู-อาจารย์มีสื่อการสอนในรายวิชาที่สอน ปริมาณไม่เพียงพอกับความต้องการในการสอน	2.73	.27	ปานกลาง	4
2	ครู-อาจารย์ขาดความรู้ในการผลิตสื่อการสอน	2.95	.39	ปานกลาง	6
3	ครู-อาจารย์ไม่มีเวลาในการผลิตสื่อการสอน	2.48	.28	มาก	2
4	ครู-อาจารย์ไม่สามารถพัฒนาสื่อการสอนให้ ทันสมัย	2.62	.24	ปานกลาง	3
5	ครู-อาจารย์ไม่สามารถพัฒนาสื่อการสอนให้ เหมาะสมกับรายวิชาที่สอน	2.92	.32	ปานกลาง	5
6	ครู-อาจารย์จัดวัสดุการสอนไม่สอดคล้อง กับสถานประกอบการ	3.00	.31	ปานกลาง	7

ท.	ข้อปัญหา	$\bar{X}$	SD	ระดับ ปัญหา	ลำดับ ที่
7	ครู-อาจารย์มีงบประมาณไม่เพียงพอสำหรับวัสดุ และสื่อต่าง ๆ ในการเรียนการสอน	2.18	.38	มาก	1
	รวม	2.69	.24	ปานกลาง	

ตารางที่ 11 กลุ่มครู-อาจารย์ มีความคิดเห็นต่อปัญหาการปฏิบัติงานการสอน ด้านวัสดุและสื่อต่าง ๆ ในการเรียนการสอนของตนเอง ปัญหาลำดับที่ 1 เป็นปัญหาครู-อาจารย์มีงบประมาณไม่เพียงพอสำหรับวัสดุและสื่อต่าง ๆ ในการเรียนการสอน ระดับปัญหาอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย 2.18 ค่า SD .38 ปัญหาลำดับที่ 2 เป็นปัญหาครู-อาจารย์ไม่มีเวลาในการผลิตสื่อการสอน ระดับปัญหาอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย 2.48 ค่า SD .28 ปัญหาลำดับที่ 3 เป็นปัญหาครู-อาจารย์ไม่สามารถพัฒนาสื่อการสอนให้ทันสมัย ระดับปัญหาอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ย 2.62 ค่า SD .24 ปัญหาลำดับที่ 5 เป็นปัญหาครู-อาจารย์ไม่สามารถพัฒนาสื่อการสอนให้เหมาะสมกับรายวิชาที่สอน ระดับปัญหาอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ย 2.92 ค่า SD .32 ลำดับสุดท้ายลำดับที่ 7 เป็นปัญหาครู-อาจารย์จัดวัสดุการสอนไม่สอดคล้องกับสถานประกอบการ ระดับปัญหาอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ย 3.00 และค่า SD .31

ปัญหาด้านวัสดุและสื่อต่าง ๆ ในการเรียนการสอน กลุ่มครู-อาจารย์มีความคิดเห็นรวมทั้งด้าน มีระดับปัญหาอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ย 2.69 ค่า SD .24

ตารางที่ 12

ระดับปัญหาการปฏิบัติงานการสอนของครู-อาจารย์ตามทัศนะของกลุ่มครู - อาจารย์
ด้านการประเมินผลก่อนและหลังการเรียน

ที่	ข้อปัญหา	$\bar{X}$	SD	ระดับ ปัญหา	ลำดับ ที่
1	ครู-อาจารย์ไม่สามารถประเมินผลนักศึกษา ก่อนการสอนเพื่อนำไปประยุกต์ใช้ในการสอนได้	3.01	.24	ปานกลาง	4
2	ครู-อาจารย์ขาดความรู้ในเรื่องการวัดผล ของรายวิชาที่สอน	3.41	.32	ปานกลาง	8
3	ครู-อาจารย์ไม่ได้รับคำแนะนำจากเจ้าหน้าที่ด้าน การวัดผล	3.07	.38	ปานกลาง	5
4	ครู-อาจารย์ไม่ได้รับคำแนะนำในเรื่องการออก ข้อสอบแบบต่าง ๆ	2.84	.29	ปานกลาง	2
5	ข้อสอบที่ครู-อาจารย์ใช้ไม่เคยผ่านการวิเคราะห์ ข้อสอบ	2.60	.34	ปานกลาง	1
6	ครู-อาจารย์ไม่เข้าใจเกณฑ์การพิจารณาการให้ คะแนนที่ถูกต้อง	3.13	.23	ปานกลาง	6
7	ข้อสอบที่ครู-อาจารย์ใช้วัดผลไม่ได้มาตรฐาน	3.00	.32	ปานกลาง	3
8	การประเมินผลที่มีครู-อาจารย์ใช้ไม่ครอบคลุมจุด มุ่งหมายที่กำหนดไว้	3.18	.27	ปานกลาง	7
รวม		3.04	.25	ปานกลาง	

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 12 กลุ่มครู-อาจารย์ มีความคิดเห็นต่อปัญหาการปฏิบัติงานการสอนด้านการประเมินผลก่อนและหลังการเรียนของตนเอง ปัญหาลำดับที่ 1 เป็นปัญหาข้อสอบที่ครู-อาจารย์ใช้ไม่เคยผ่านการวิเคราะห์ข้อสอบ ระดับปัญหาอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ย 2.6 ค่า SD .34 ปัญหาลำดับที่ 2 เป็นปัญหาครู-อาจารย์ไม่ได้รับคำแนะนำในเรื่องการออกข้อสอบแบบต่าง ๆ ระดับปัญหาอยู่ในระดับปานกลางโดยมีค่าเฉลี่ย 2.94 ค่า SD .29 ปัญหาลำดับที่ 3 เป็นปัญหาข้อสอบที่ครู-อาจารย์ใช้วัดผลไม่ได้มาตรฐานระดับปัญหาอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ย 3.00 ค่า SD .32 ปัญหาลำดับที่ 5 เป็นปัญหาครู-อาจารย์ไม่ได้รับคำแนะนำจากเจ้าหน้าที่ด้านการวัดผล ระดับปัญหาอยู่ในระดับปานกลางโดยมีค่าเฉลี่ย 3.07 ค่า SD .38 ปัญหาลำดับที่ 7 เป็นปัญหาการประเมินผลที่ครู-อาจารย์ใช้ไม่ครอบคลุมจุดมุ่งหมายที่กำหนดระดับปัญหาอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ย 3.18 ค่า SD .27 ลำดับสุดท้ายเป็นลำดับที่ 8 เป็นปัญหาครู-อาจารย์ขาดความรู้ในเรื่องการวัดผลของรายวิชาที่สอน ระดับปัญหาอยู่ในระดับปานกลางโดยมีค่าเฉลี่ย 3.46 และค่า SD .32

ปัญหาด้านการประเมินผลก่อนและหลังการเรียน กลุ่มครู-อาจารย์ มีความคิดเห็นรวมทั้งด้าน มีระดับปัญหาอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ย 3.04 ค่า SD .25

ตารางที่ 13

ระดับปัญหาการปฏิบัติงานการสอนของครู-อาจารย์ตามทัศนะของกลุ่มครู-อาจารย์
ด้านบริการต่าง ๆ ที่ส่งเสริมการเรียนการสอน

ที่	ข้อปัญหา	$\bar{X}$	SD	ระดับ ปัญหา	ลำดับ ที่
1	ครู-อาจารย์ไม่ได้รับการฝึกอบรมให้เกิด ประสบการณ์ในวิชาที่สอน	2.79	.29	ปานกลาง	7
2	ครู-อาจารย์ไม่สามารถประสานงานกับวิทยาการ พิเศษเฉพาะช่างช่วยในการสอน	2.57	.32	ปานกลาง	2

ที่	ข้อปัญหา	$\bar{X}$	SD	ระดับ ปัญหา	ลำดับ ที่
3	ครู-อาจารย์ไม่ได้รับความร่วมมือจากสถาน ประกอบการด้านวิทยากรฝึกอบรม	2.66	.30	ปานกลาง	4
4	ครู-อาจารย์ขาดการอนุเคราะห์เข้าศึกษาดูงาน จากสถานประกอบการ	2.54	.23	ปานกลาง	1
5	ครู-อาจารย์จัดสภาพห้องเรียนขาดความเหมาะสมกับ รายวิชาที่เรียน	2.97	.34	ปานกลาง	8
6	ครู-อาจารย์ไม่ได้รับการบริการอำนวยความสะดวก การใช้สื่อการสอนที่รวดเร็วจาก เจ้าหน้าที่	2.71	.34	ปานกลาง	5
7	ครู-อาจารย์ไม่ได้รับการบริการในการจัดทำสื่อ การสอนจากเจ้าหน้าที่	2.71	.35	ปานกลาง	5
8	ครู-อาจารย์ไม่ได้รับการบริการจัดหาวัสดุ ที่รวดเร็วจากเจ้าหน้าที่	2.59	.33	ปานกลาง	3
รวม		2.69	.25	ปานกลาง	

ตารางที่ 13 กลุ่มครู-อาจารย์ มีความคิดเห็นต่อปัญหาการปฏิบัติงานการสอนด้าน
บริการต่าง ๆ ที่ส่งเสริมการเรียนการสอนของตนเอง ปัญหาลำดับที่ 1 เป็นปัญหาครู-
อาจารย์ขาดการอนุเคราะห์เข้าศึกษาดูงานจากสถานประกอบการ ระดับปัญหาอยู่ในระดับปาน
กลาง โดยมีค่าเฉลี่ย 2.54 ค่า SD .23 ปัญหาลำดับที่ 2 ครู-อาจารย์ไม่สามารถประสาน
งานกับวิทยากรพิเศษเฉพาะช่างช่วยในการสอน ระดับปัญหาอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่า
เฉลี่ย 2.57 ค่า SD .32 และปัญหาลำดับสุดท้ายลำดับที่ 8 เป็นปัญหาครู-อาจารย์
เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมีการดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

จัดสภาพห้องเรียนขาดความเหมาะสมกับรายวิชาที่เรียน ระดับปัญหาอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ย 2.97 ค่า SD .34

ปัญหาด้านบริการต่าง ๆ ที่ส่งเสริมการเรียนการสอน กลุ่มครู-อาจารย์ มีความคิดเห็นรวมทั้งด้านมีระดับปัญหาอยู่ในระดับ ปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ย 2.69 ค่า SD .25

ตารางที่ 14

สรุปการค้นพบปัญหาการปฏิบัติงานการสอนของครู-อาจารย์ตามทัศนะของกลุ่มครู-อาจารย์

ที่	ด้านปัญหา	$\bar{X}$	SD	ระดับ ปัญหา	ลำดับ ที่
1	คุณลักษณะของผู้เรียน	2.77	.20	ปานกลาง	3
2	จุดมุ่งหมายการเรียนการสอน	3.29	.22	ปานกลาง	4
3	วัสดุและสื่อต่าง ๆ ในการเรียนการสอน	2.69	.24	ปานกลาง	1
4	การประเมินผลก่อนและหลังการเรียน	3.04	.25	ปานกลาง	5
5	การบริการต่าง ๆ ที่ส่งเสริมการเรียนการสอน	2.69	.25	ปานกลาง	1
	รวม	2.89	.23	ปานกลาง	

ตารางที่ 14 สรุปการค้นพบปัญหาการปฏิบัติงานการสอนของครู-อาจารย์ตามทัศนะของกลุ่มครู-อาจารย์เอง อยู่ในระดับปัญหามานกลาง ปัญหาลำดับที่ 1 ด้านวัสดุและสื่อต่าง ๆ ในการเรียนการสอนและด้านการบริการต่าง ๆ ที่ส่งเสริมการเรียนการสอน เป็นปัญหามานกลางโดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากันคือ 2.69 และค่า SD .24 และ .25 ตามลำดับ และด้านคุณลักษณะของผู้เรียนมีค่าเฉลี่ย 2.77 ค่า SD .20 ด้านจุดมุ่งหมายการเรียนการสอนมีค่าเฉลี่ย 3.29 ค่า SD .22 ด้านการประเมินผลก่อนและหลังการเรียน 3.04 ค่า SD .25

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

2.3 ระดับปัญหาการปฏิบัติงานที่ไม่ใช่งานการสอนของครู-อาจารย์ตามทัศนะของกลุ่มผู้บริหาร

ตารางที่ 15

ระดับปัญหาการปฏิบัติงานที่ไม่ใช่งานการสอนของครู-อาจารย์ตามทัศนะของกลุ่มผู้บริหาร
ฝ่ายส่งเสริมการศึกษา

ที่	ข้อปัญหา	$\bar{X}$	SD	ระดับ ปัญหา	ลำดับ ที่
1	ครู-อาจารย์ที่รับผิดชอบงานประชาสัมพันธ์ไม่ได้รับการพัฒนา	2.58	.54	ปานกลาง	1
2	ครู-อาจารย์ที่รับผิดชอบงานพัสดุดำเนินการจัดหาพัสดุไม่ทันตามความต้องการ	2.70	.47	ปานกลาง	3
3	ครู-อาจารย์ที่รับผิดชอบในฝ่ายส่งเสริมวิชาการประสานงานกับงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง	2.96	.43	ปานกลาง	5
4	ครู-อาจารย์ที่รับผิดชอบงานในฝ่ายส่งเสริมวิชาการวางแผนงาน	3.00	.43	ปานกลาง	6
5	ครู-อาจารย์ที่รับผิดชอบงานในฝ่ายส่งเสริมวิชาการวิจัยงานเพื่อแก้ปัญหาที่ดี	2.59	.59	ปานกลาง	2
6	ครู-อาจารย์ไม่สามารถให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงานของฝ่ายนี้	3.02	.47	ปานกลาง	7
7	ครู-อาจารย์ขาดการประสานงานกับงานทะเบียน	2.97	.70	ปานกลาง	4
8	ครู-อาจารย์ที่รับผิดชอบงานบุคลากรสรุปข้อมูลไม่ตรงความเป็นจริง	3.36	.53	ปานกลาง	8
รวม		2.90	.33	ปานกลาง	

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 15 กลุ่มผู้บริหารมีความคิดเห็นต่อปัญหาการปฏิบัติงานที่ไม่ใช่งานการสอน
 ฝ่ายส่งเสริมการศึกษา ปัญหาลำดับที่ 1 เป็นปัญหาครู-อาจารย์ที่รับผิดชอบงานประชาสัมพันธ์
 ไม่ได้รับการพัฒนาระดับปัญหาอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ย 2.58 และค่า SD .54
 ลำดับที่ 2 เป็นปัญหาครู-อาจารย์ที่รับผิดชอบงานในฝ่ายส่งเสริมวิชาการวิจัยงานเพื่อแก้ปัญหา
 ที่ดี ระดับปัญหาอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ย 2.59 และค่า SD .59 ลำดับที่ 3 เป็น
 ปัญหาครู-อาจารย์ที่รับผิดชอบของงานพัสดุดำเนินการจัดหาพัสดุไม่ทันตามความต้องการ ระดับ
 ปัญหาอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ย 2.70 และค่า SD .47 ลำดับที่ 5 ปัญหาครู-
 อาจารย์ที่รับผิดชอบในฝ่ายส่งเสริมวิชาการประสานงานกับงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง ระดับปัญหา
 อยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ย 2.96 ค่า SD .43 และลำดับปัญหาน้อยที่สุดของฝ่ายนี้
 คือ ลำดับที่ 8 ปัญหาครู-อาจารย์ที่รับผิดชอบงานบุคลากรสรุปข้อมูลไม่ตรงกับความเป็นจริง
 ระดับปัญหาอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ย 3.36 ค่า SD .53

ปัญหาฝ่ายส่งเสริมการศึกษา กลุ่มผู้บริหารมีความคิดเห็นรวมทั้งด้านมีระดับปัญหา
 อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 2.90 และค่า SD .33

ตารางที่ 16

ระดับปัญหาการปฏิบัติงานที่ไม่ใช่งานการสอนของครู-อาจารย์ตามทัศนะของกลุ่มผู้บริหาร
 ฝ่ายวิชาการ

ที่	ข้อปัญหา	$\bar{X}$	SD	ระดับ ปัญหา	ลำดับ ที่
1	ครู-อาจารย์ขาดการเสนอแนะแนวทางปฏิบัติเพื่อ แก้ปัญหาทางาน	3.07	.44	ปานกลาง	6
2	ครู-อาจารย์ที่ปฏิบัติงานในฝ่ายนี้ไม่สามารถ ประสานงานกับผู้ที่เกี่ยวข้อง ได้	3.14	.44	ปานกลาง	7
3	ครู-อาจารย์ที่รับผิดชอบงานในฝ่ายนี้ไม่สามารถ พัฒนางานในความรับผิดชอบได้	3.02	.63	ปานกลาง	4

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
 ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ร.	ข้อปัญหา	$\bar{X}$	SD	ระดับ ปัญหา	ลำดับ ที่
4	ครู-อาจารย์ที่รับผิดชอบงานวัดผลและประเมินผล ไม่ได้รับการพัฒนาให้เกิดทักษะและประสบการณ์	2.92	.45	ปานกลาง	3
5	ครู-อาจารย์ไม่สามารถให้ความร่วมมือให้กับงาน ต่าง ๆ ในฝ่ายนี้	3.03	.52	ปานกลาง	5
6	ครู-อาจารย์ไม่ได้รับการสนับสนุนการบรรจุ ข้าราชการพลเรือนทำหน้าที่ในงานต่าง ๆ ของฝ่ายนี้	2.33	.80	มาก	1
7	ครู-อาจารย์ได้รับงบประมาณในการพัฒนา งานต่าง ๆ ในฝ่ายนี้ไม่เพียงพอ	2.59	.69	ปานกลาง	2
รวม		2.87	.35	ปานกลาง	

ตารางที่ 16 กลุ่มผู้บริหารมีความคิดเห็นต่อปัญหาการปฏิบัติงานที่ไม่ใช่งานการสอน
ฝ่ายวิชาการ ปัญหาลำดับที่ 1 เป็นปัญหาครู-อาจารย์ไม่ได้รับการสนับสนุนการบรรจุข้าราชการ
พลเรือนทำหน้าที่งานต่าง ๆ ของฝ่ายนี้ ระดับปัญหาอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย
2.33 ค่า SD .80 ลำดับที่ 2 ปัญหาครู-อาจารย์ได้รับงบประมาณในการพัฒนางานต่าง ๆ
ในฝ่ายนี้ไม่เพียงพอ ระดับปัญหาอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ย 2.59 ค่า SD .69
ลำดับที่ 3 ปัญหาครู-อาจารย์ที่รับผิดชอบงานวัดผลและประเมินผลไม่ได้รับการพัฒนาให้เกิด
ทักษะและประสบการณ์ ระดับปัญหาอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ย 2.92 ค่า SD .45
ลำดับที่ 5 ปัญหาครู-อาจารย์ไม่สามารถให้ความร่วมมือให้กับงานต่าง ๆ ในฝ่ายนี้ระดับปัญหา
อยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ย 3.03 ค่า SD .52 ลำดับที่เป็นปัญหาน้อยที่สุดลำดับที่ 7
ปัญหาครู-อาจารย์ที่ปฏิบัติงานในฝ่ายนี้ไม่สามารถประสานงานกับผู้ที่เกี่ยวข้องได้ ระดับปัญหา
อยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ย 3.14 ค่า SD .44

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ปัญหาฝ่ายวิชาการ กลุ่มผู้บริหารมีความคิดเห็นรวมทั้งด้านมีระดับปัญหา อยู่ใน
ระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ย 2.87 และค่า SD .35

ตารางที่ 17

ระดับปัญหาการปฏิบัติงานที่ไม่ใช่งานการสอนของครู-อาจารย์ตามที่คณะของกลุ่มผู้บริหาร
ฝ่ายกิจการนักเรียนนักศึกษา

ที่	ข้อปัญหา	$\bar{X}$	SD	ระดับ ปัญหา	ลำดับ ที่
1	ครู-อาจารย์ไม่ให้ความร่วมมือกับงานปกครอง	2.74	.70	ปานกลาง	1
2	ครู-อาจารย์ไม่ให้ความร่วมมือในเรื่องการ แนะแนว	2.85	.51	ปานกลาง	2
3	ครู-อาจารย์ที่รับผิดชอบงานสวัสดิการพยาบาล ไม่ได้รับการพัฒนา	2.86	.73	ปานกลาง	3
4	ครู-อาจารย์ไม่ให้ความร่วมมือในงานกิจกรรม ต่าง ๆ ของชุมชน	2.97	.59	ปานกลาง	4
5	ครู-อาจารย์ไม่ให้ความร่วมมือกับงานกิจกรรม ต่าง ๆ ของวิทยาลัย	3.33	.57	ปานกลาง	6
6	ครู-อาจารย์ไม่ให้ความร่วมมือกับงานโครงการ พิเศษของวิทยาลัย	3.19	.76	ปานกลาง	5
7	ครู-อาจารย์ไม่เข้าร่วมปฏิบัติงานในฝ่ายนี้	3.37	.44	ปานกลาง	7
		3.01	.46	ปานกลาง	

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 17 กลุ่มผู้บริหารมีความคิดเห็นต่อปัญหาการปฏิบัติงานที่ไม่ใช่งานการสอน ฝ่ายกิจการนักเรียนนักศึกษา ปัญหาลำดับที่ 1 เป็นปัญหาครู-อาจารย์ไม่ให้ความร่วมมือกับงานปกครอง ระดับปัญหาอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ย 2.74 ค่า SD .70 ลำดับที่ 2 เป็นปัญหาครู-อาจารย์ไม่ให้ความร่วมมือในเรื่องการแนะแนว ระดับปัญหาอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ย 2.85 ค่า SD .51 ลำดับที่ 3 ปัญหาครู-อาจารย์ที่รับผิดชอบงานสวัสดิการพยายาลไม่ได้รับการพัฒนา ระดับปัญหาอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ย 2.86 ค่า SD .73 ลำดับที่เป็นปัญหาน้อยที่สุด ลำดับที่ 7 ปัญหาครู-อาจารย์ไม่เข้าร่วมปฏิบัติงานในฝ่าย ระดับปัญหาอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ย 3.37 ค่า SD .44

ปัญหาฝ่ายกิจการนักเรียนนักศึกษา กลุ่มผู้บริหารมีความคิดเห็นรวมทั้งด้านมีระดับปัญหาอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ย 3.01 และค่า SD .46

ตารางที่ 18

ระดับปัญหาการปฏิบัติงานที่ไม่ใช่งานการสอนของครู-อาจารย์ตามที่คณะของกลุ่มผู้บริหาร
ฝ่ายวางแผนและพัฒนา

ที่	ข้อปัญหา	$\bar{X}$	SD	ระดับ ปัญหา	ลำดับ ที่
1	ครู-อาจารย์ที่รับผิดชอบงานวางแผนการศึกษา ไม่ได้รับการพัฒนาให้มีคุณภาพ	2.74	.63	ปานกลาง	6
2	ครู-อาจารย์ที่รับผิดชอบงานวิจัยไม่ได้รับ การพัฒนาให้มีคุณภาพ	2.71	.70	ปานกลาง	5
3	ครู-อาจารย์ที่รับผิดชอบงานวิจัยไม่ได้รับความรู้ ความสามารถในด้านงานวิจัย	2.62	.71	ปานกลาง	3
4	ครู-อาจารย์ที่รับผิดชอบงานวิจัยไม่มีประสบการณ์ ด้านงานวิจัยมาก่อน	2.40	.88	มาก	1

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ที่	ข้อปัญหา	$\bar{X}$	SD	ระดับ ปัญหา	ลำดับ ที่
5	ครู-อาจารย์ไม่ให้ความร่วมมือในการพัฒนางาน ศูนย์ข้อมูล	2.55	.69	ปานกลาง	2
6	ครู-อาจารย์ไม่เห็นความสำคัญของการดำเนิน งานด้านผลิตผลของนักศึกษา	2.63	.63	ปานกลาง	4
7	ครู-อาจารย์ไม่ให้ความร่วมมือกิจกรรมสหกรณ์ ของโรงเรียน	3.04	.56	ปานกลาง	7
รวม		2.67	.54	ปานกลาง	

ตารางที่ 18 กลุ่มผู้บริหารมีความคิดเห็นต่อปัญหาการปฏิบัติงานที่ไม่ใช่งานการสอน ฝายวางแผนและพัฒนาปัญหาลำดับที่ 1 เป็นปัญหาครู-อาจารย์ ที่รับผิดชอบงานวิจัยไม่มี ประสบการณ์ ระดับปัญหาอยู่ในระดับมากโดยมีค่าเฉลี่ย 2.40 ค่า SD .88 ปัญหาลำดับที่ 2 เป็นปัญหาครู-อาจารย์ไม่ให้ความร่วมมือในการพัฒนางานศูนย์ข้อมูล ระดับปัญหาอยู่ในระดับ ปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ย 2.55 ค่า SD .69 ลำดับที่ 3 ปัญหาครู-อาจารย์ที่รับผิดชอบงาน วิจัยไม่ได้รับความรู้ความสามารถในด้านงานวิจัย ระดับปัญหาอยู่ในระดับปานกลางโดยมีค่า เฉลี่ย 2.62 ค่า SD .71 ลำดับที่ 5 เป็นปัญหาครู-อาจารย์ที่รับผิดชอบงานวิจัยไม่ได้รับการ พัฒนาให้มีคุณภาพ ระดับปัญหาอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ย 2.71 ค่า SD .70 ลำดับ ที่ 6 เป็นปัญหาน้อยที่สุด ลำดับที่ 7 เป็นปัญหาครู-อาจารย์ไม่ให้ความร่วมมือกิจกรรมสหกรณ์ของ โรงเรียน ระดับปัญหาอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ย 3.04 ค่า SD .56

ปัญหาฝายวางแผนและพัฒนาในกลุ่มผู้บริหารมีความคิดเห็นรวมทั้งด้านมีระดับปัญหา อยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ย 2.67 และค่า SD .54

ตารางที่ 19

สรุปการค้นพบปัญหาการปฏิบัติงานที่ไม่ใช่งานการสอนของครู-อาจารย์
ตามทัศนะของกลุ่มผู้บริหาร

ที่	ฝ่ายปัญหา	$\bar{X}$	SD	ระดับ ปัญหา	ลำดับ ที่
1	ฝ่ายส่งเสริมการศึกษา	2.90	.33	ปานกลาง	3
2	ฝ่ายวิชาการ	2.87	.35	ปานกลาง	2
3	ฝ่ายกิจการนักเรียนนักศึกษา	3.01	.46	ปานกลาง	4
4	ฝ่ายวางแผนและพัฒนา	2.67	.54	ปานกลาง	1
	รวม	2.86	.42	ปานกลาง	

ตารางที่ 19 สรุปการค้นพบปัญหาการปฏิบัติงานที่ไม่ใช่งานการสอนของครู-อาจารย์ตามทัศนะของกลุ่มผู้บริหาร มีระดับปัญหาอยู่ในระดับปานกลาง ปัญหาลำดับที่ 1 คือ ฝ่ายวางแผนพัฒนามีค่าเฉลี่ย 2.67 มีค่า SD .54 และฝ่ายส่งเสริมการศึกษา มีค่าเฉลี่ย 2.90 มีค่า SD .33 ฝ่ายวิชาการมีค่าเฉลี่ย 2.87 มีค่า SD .35 ฝ่ายกิจการนักเรียนนักศึกษา มีค่าเฉลี่ย 3.01 มีค่า SD.46

2.4 ระดับปัญหาการปฏิบัติงานที่ไม่ใช่งานการสอนของครู-อาจารย์ตามทัศนะของกลุ่ม
ครู-อาจารย์

ตารางที่ 20

ระดับปัญหาการปฏิบัติงานที่ไม่ใช่งานการสอนของครู-อาจารย์ตามทัศนะของกลุ่มครู-อาจารย์
ฝ่ายส่งเสริมการศึกษา

ที่	ข้อปัญหา	$\bar{X}$	SD	ระดับ ปัญหา	ลำดับ ที่
1	ครู-อาจารย์ที่รับผิดชอบงานประชาสัมพันธ์ไม่ ได้รับการพัฒนา	2.77	.32	ปานกลาง	3
2	ครู-อาจารย์ที่รับผิดชอบงานพัสดุดำเนินการจัดหา พัสดุไม่ทันตามความต้องการ	2.64	.32	ปานกลาง	1
3	ครู-อาจารย์ที่รับผิดชอบในฝ่ายส่งเสริมขาดการ ประสานงานกับงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง	2.88	.26	ปานกลาง	4
4	ครู-อาจารย์ที่รับผิดชอบงานในฝ่ายส่งเสริมขาด การวางแผนงาน	2.93	.26	ปานกลาง	5
5	ครู-อาจารย์ที่รับผิดชอบงานในฝ่ายส่งเสริมขาด การวิจัยงานเพื่อแก้ปัญหาที่ดี	2.73	.20	ปานกลาง	2
6	ครู-อาจารย์ไม่สามารถให้ความร่วมมือในการ ปฏิบัติงานของฝ่ายนี้	3.02	.30	ปานกลาง	7
7	ครู-อาจารย์ขาดการประสานงานกับงานทะเบียน	2.96	.24	ปานกลาง	6

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ที่	ข้อปัญหา	$\bar{X}$	SD	ระดับ ปัญหา	ลำดับ ที่
8	ครู-อาจารย์ที่รับผิดชอบงานบุคลากรสรุปข้อมูล ไม่ตรงความเป็นจริง	3.30	.29	ปานกลาง	8
	รวม	2.90	.20	ปานกลาง	

ตารางที่ 20 กลุ่มครู-อาจารย์มีความคิดเห็นต่อปัญหาการปฏิบัติงานที่ไม่ใช่งานการสอน ฝ่ายส่งเสริมการศึกษา ปัญหาลำดับที่ 1 เป็นปัญหาครู-อาจารย์ที่รับผิดชอบงานพัสดุ ดำเนินการจัดหาพัสดุไม่ทันตาม ความต้องการระดับปัญหาอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ย 2.64 ค่า SD .32 ปัญหาลำดับที่ 2 เป็นปัญหาครู-อาจารย์ที่รับผิดชอบงานในฝ่ายส่งเสริมวิชาการวิจัยงานเพื่อแก้ปัญหาที่ดี ระดับปัญหาอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ย 2.73 ค่า SD .20 ปัญหาลำดับที่ 3 เป็นปัญหาครู-อาจารย์ที่รับผิดชอบงานประชาสัมพันธ์ไม่ได้รับการพัฒนา ระดับปัญหาอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ย 2.77 ค่า SD .32 ปัญหาลำดับที่ 5 เป็นปัญหาครู-อาจารย์ที่รับผิดชอบงานในฝ่ายส่งเสริมวิชาการวางแผนงาน ระดับปัญหาอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ย 2.93 ค่า SD .26 ปัญหาลำดับที่ 7 เป็นปัญหาครู-อาจารย์ไม่สามารถให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงานของฝ่ายนี้ ระดับปัญหาอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ย 3.02 ค่า SD .30 ลำดับสุดท้ายลำดับที่ 8 เป็นปัญหาครู-อาจารย์ที่รับผิดชอบงานบุคลากรสรุปข้อมูลไม่ตรงความเป็นจริง ระดับปัญหาอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ย 3.30 ค่า SD .29

ปัญหาฝ่ายส่งเสริมการศึกษา กลุ่มครู-อาจารย์มีความคิดเห็นรวมทั้งฝ่ายมีระดับปัญหาอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ย 2.90 ค่า SD .20

ตารางที่ 21

ระดับปัญหาการปฏิบัติงานที่ไม่ใช่งานการสอนของครู-อาจารย์ตามทัศนะของกลุ่มครู-อาจารย์
ฝ่ายวิชาการ

ที่	ข้อปัญหา	$\bar{X}$	SD	ระดับ ปัญหา	ลำดับ ที่
1	ครู-อาจารย์ขาดการเสนอแนะแนวทางปฏิบัติเพื่อ แก้ปัญหาทางาน	2.78	.25	ปานกลาง	3
2	ครู-อาจารย์ที่ปฏิบัติงานในฝ่ายนี้ไม่สามารถ ประสานงานกับผู้ที่เกี่ยวข้องได้	2.87	.25	ปานกลาง	4
3	ครู-อาจารย์ที่รับผิดชอบงานในฝ่ายนี้ไม่สามารถ พัฒนางานในความรับผิดชอบได้	2.97	.25	ปานกลาง	6
4	ครู-อาจารย์ที่รับผิดชอบงานวัดผลและประเมินผล ไม่ได้รับการพัฒนาให้เกิดทักษะและประสบการณ์	2.87	.18	ปานกลาง	4
5	ครู-อาจารย์ไม่สามารถให้ความร่วมมือให้กับงาน ต่าง ๆ ในฝ่ายนี้	3.05	.22	ปานกลาง	7
6	ครู-อาจารย์ไม่ได้รับการสนับสนุนการบรรจุ ข้าราชการพลเรือนทำหน้าที่ในงานต่าง ๆ ของฝ่ายนี้	2.58	.44	ปานกลาง	2
7	ครู-อาจารย์ได้รับงบประมาณในการพัฒนา งานต่าง ๆ ในฝ่ายนี้ไม่เพียงพอ	2.50	.28	ปานกลาง	1
รวม		2.80	.18	ปานกลาง	

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 21 กลุ่มครู-อาจารย์มีความคิดเห็นต่อปัญหาการปฏิบัติงานที่ไม่ใช่งานการสอน ฝ่ายวิชาการ ปัญหาลำดับที่ 1 เป็นปัญหาครู-อาจารย์ได้รับงบประมาณในการพัฒนาต่าง ๆ ในฝ่ายนี้ไม่เพียงพอ ระดับปัญหาอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ย 2.50 ค่า SD .28 ปัญหาลำดับที่ 2 เป็นปัญหาครู-อาจารย์ไม่ได้รับการสนับสนุนการบรรจุข้าราชการพลเรือนทำหน้าที่ในงานต่าง ๆ ของฝ่ายนี้ ระดับปัญหาอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ย 2.58 ค่า SD .44 ปัญหาลำดับที่ 3 เป็นปัญหาครู-อาจารย์ขาดการเสนอแนะแนวทางปฏิบัติเพื่อแก้ปัญหาในระดับปัญหาอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ย 2.78 ค่า SD .25 ปัญหาลำดับที่ 4 มี 2 ปัญหาเป็นปัญหาครู-อาจารย์ที่ปฏิบัติงานในฝ่ายนี้ไม่สามารถประสานงานกับผู้ที่เกี่ยวข้องได้ ระดับปัญหาอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ย 2.87 ค่า SD .25 และปัญหาครู-อาจารย์ที่รับผิดชอบงานวัดผล และประเมินผลไม่ได้รับการพัฒนาให้เกิดทักษะ และประสบการณ์ระดับปัญหาอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ย 2.87 ค่า SD .18 ลำดับสุดท้ายลำดับที่ 7 เป็นปัญหาครู-อาจารย์ไม่สามารถให้ความร่วมมือกับงานต่าง ๆ ในด้านนี้ ระดับปัญหาอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ย 3.05 ค่า SD .22

ปัญหาฝ่ายวิชาการกลุ่มครู-อาจารย์มีความคิดเห็นรวมมีระดับปัญหาอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ย 2.80 ค่า SD .18

ตารางที่ 22

ระดับปัญหาการปฏิบัติงานที่ไม่ใช่งานการสอนของครู-อาจารย์ตามทัศนะของกลุ่มครู-อาจารย์
ฝ่ายกิจการนักเรียนนักศึกษา

ที่	ข้อปัญหา	$\bar{X}$	SD	ระดับ ปัญหา	ลำดับ ที่
1	ครู-อาจารย์ไม่ให้ความร่วมมืองานปกครอง	2.95	.30	ปานกลาง	2
2	ครู-อาจารย์ไม่ให้ความร่วมมือในเรื่องการ แนะแนว	3.07	.31	ปานกลาง	4

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ที่	ข้อปัญหา	$\bar{X}$	SD	ระดับ ปัญหา	ลำดับ ที่
3	ครู-อาจารย์ที่รับผิดชอบงานสวัสดิการพยาบาล ไม่ได้รับการพัฒนา	2.72	.31	ปานกลาง	1
4	ครู-อาจารย์ไม่ให้ความร่วมมือในงานกิจกรรม ต่าง ๆ ของชุมชน	3.05	.34	ปานกลาง	5
5	ครู-อาจารย์ไม่ให้ความร่วมมือกับงานกิจกรรม ต่าง ๆ ของวิทยาลัย	3.09	.40	ปานกลาง	5
6	ครู-อาจารย์ไม่ให้ความร่วมมือกับงานโครงการ พิเศษของวิทยาลัย	3.21	.38	ปานกลาง	7
7	ครู-อาจารย์ไม่เข้าร่วมปฏิบัติงานในฝ่ายนี้	3.16	.40	ปานกลาง	6
รวม		3.03	.29	ปานกลาง	

ตารางที่ 22 กลุ่มครู-อาจารย์มีความคิดเห็นต่อปัญหาการปฏิบัติงานที่ไม่ใช่งาน
การสอน ฝ่ายกิจการนักเรียนนักศึกษา ปัญหาลำดับที่ 1 เป็นปัญหาครู-อาจารย์ที่รับผิดชอบ
งานสวัสดิการพยาบาลไม่ได้รับการพัฒนา ระดับปัญหาอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ย
2.72 ค่า SD.31 ปัญหาลำดับที่ 2 เป็นปัญหาครู-อาจารย์ไม่ให้ความร่วมมืองานปกครอง
ระดับปัญหาอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ย 2.95 ค่า SD .30 ปัญหาลำดับที่ 3 เป็น
ปัญหาครู-อาจารย์ไม่ให้ความร่วมมือในงานกิจกรรมต่าง ๆ ของชุมชน ระดับปัญหาอยู่ในระดับ
ปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ย 3.05 ค่า SD .34 ปัญหาลำดับที่ 6 เป็นปัญหาครู-อาจารย์ไม่เข้า
ร่วมปฏิบัติงานในฝ่ายนี้ ระดับปัญหาอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ย 3.16 ค่า SD .40
ลำดับสุดท้าย ลำดับที่ 7 เป็นปัญหาครู-อาจารย์ไม่ให้ความร่วมมือกับงานโครงการพิเศษของ
วิทยาลัย ระดับปัญหาอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ย 3.21 ค่า SD .38

ปัญหาฝ่ายกิจการนักเรียนนักศึกษา กลุ่มครู-อาจารย์มีความคิดเห็นรวมมีระดับปัญหา
เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

อยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ย 3.03 ค่า SD .29

ตารางที่ 23

ระดับปัญหาการปฏิบัติงานที่ไม่ใช่งานการสอนของครู-อาจารย์ตามทัศนะของกลุ่มครู-อาจารย์
ฝ่ายวางแผนและพัฒนา

ที่	ข้อปัญหา	$\bar{X}$	SD	ระดับ ปัญหา	ลำดับ ที่
1	ครู-อาจารย์ที่รับผิดชอบงานวางแผนการศึกษา ไม่ได้รับการพัฒนาให้มีคุณภาพ	2.85	.28	ปานกลาง	6
2	ครู-อาจารย์ที่รับผิดชอบงานวิจัยไม่ได้รับ การพัฒนาให้มีคุณภาพ	2.74	.30	ปานกลาง	3
3	ครู-อาจารย์ที่รับผิดชอบงานวิจัยไม่ได้รับความรู้ ความสามารถในดำเนินงานวิจัย	2.72	.35	ปานกลาง	2
4	ครู-อาจารย์ที่รับผิดชอบงานวิจัยไม่มีประสบการณ์ ด้านงานวิจัยมาก่อน	2.52	.38	ปานกลาง	1
5	ครู-อาจารย์ไม่ให้ความร่วมมือในการพัฒนางาน ศูนย์ข้อมูล	2.83	.31	ปานกลาง	4
6	ครู-อาจารย์ไม่เห็นความสำคัญของการดำเนิน งานด้านผลิตผลของนักศึกษา	2.83	.27	ปานกลาง	4
7	ครู-อาจารย์ไม่ให้ความร่วมมือกิจกรรมสหกรณ์ ของวิทยาลัย	3.19	.53	ปานกลาง	7
รวม		2.81	.25	ปานกลาง	

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 23 กลุ่มครู-อาจารย์มีความคิดเห็นต่อปัญหาการปฏิบัติงานที่ไม่ใช่งานการสอน ฝ่ายวางแผนและพัฒนา ปัญหาลำดับที่ 1 เป็นปัญหาครู-อาจารย์ที่รับผิดชอบงานวิจัยไม่มีประสบการณ์ด้านงานวิจัยมาก่อน ระดับปัญหาอยู่ในระดับปานกลางโดยมีค่าเฉลี่ย 2.52 ค่า SD .38 ปัญหาลำดับที่ 2 เป็นปัญหาครู-อาจารย์ที่รับผิดชอบงานวิจัยไม่ได้รับความรู้ความสามารถในด้านงานวิจัย ระดับปัญหาอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ย 2.72 ค่า SD .35 ปัญหาลำดับที่ 4 มี 2 ปัญหาคือปัญหาครู-อาจารย์ไม่ให้ความร่วมมือในการพัฒนางานศูนย์ข้อมูล ระดับปัญหาอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ย 2.83 ค่า SD .31 และปัญหาครู-อาจารย์ไม่เห็นความสำคัญของการดำเนินงานด้านผลิตผลของนักศึกษา ระดับปัญหาอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ย 2.83 ค่า SD .27

ปัญหาฝ่ายวางแผนและพัฒนาในกลุ่มครู-อาจารย์มีความคิดเห็นรวมมีระดับปัญหาอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ย 2.81 ค่า SD .25

ตารางที่ 24

สรุปการค้นพบปัญหาการปฏิบัติงานที่ไม่ใช่งานการสอนของครู-อาจารย์
ตามทัศนะของครู-อาจารย์

ที่	ฝ่ายปัญหา	$\bar{X}$	SD	ระดับ ปัญหา	ลำดับ ที่
1	ฝ่ายส่งเสริมการศึกษา	2.90	.20	ปานกลาง	3
2	ฝ่ายวิชาการ	2.80	.18	ปานกลาง	1
3	ฝ่ายกิจการนักเรียนนักศึกษา	3.03	.29	ปานกลาง	4
4	ฝ่ายวางแผนและพัฒนา	2.81	.25	ปานกลาง	2
รวม		2.88	.23	ปานกลาง	

ตารางที่ 24 สรุปการค้นพบปัญหาการปฏิบัติงานที่ไม่ใช่งานการสอนของครู-อาจารย์ ตามทัศนะของครู-อาจารย์ ระดับปัญหาอยู่ในระดับปานกลาง ปัญหาลำดับที่ 1 คือ ฝ่ายวิชาการ มีค่าเฉลี่ย 2.80 ค่า SD .18 สำหรับฝ่ายส่งเสริมการศึกษามีค่าเฉลี่ย 2.90 ค่า SD .20 ฝ่ายกิจการนักเรียนนักศึกษา มีค่าเฉลี่ย 3.03 มีค่า SD .29 ฝ่ายวางแผนและพัฒนา มีค่าเฉลี่ย 2.81 มีค่า SD .25

ตอนที่ 3 การเปรียบเทียบปัญหาในการปฏิบัติงานการสอนและการปฏิบัติงานที่ไม่ใช่งานการสอน

ผู้วิจัยขอนำเสนอการวิเคราะห์ข้อมูลและผลการวิจัยเกี่ยวกับการเปรียบเทียบปัญหาในการปฏิบัติงานการสอนและการปฏิบัติงานที่ไม่ใช่งานการสอนของครู-อาจารย์ ตามทัศนะของกลุ่มผู้บริหารกับกลุ่มครู-อาจารย์ในรูปแบบตารางตามลำดับดังนี้

ก. การเปรียบเทียบปัญหาการปฏิบัติงานการสอนของครู-อาจารย์ตามทัศนะของกลุ่มผู้บริหารกับกลุ่มครู-อาจารย์ ตามด้านต่าง ๆ ดังนี้

1. ด้านคุณลักษณะของผู้เรียน
2. ด้านจุดมุ่งหมายการเรียนรู้การสอน
3. ด้านวัสดุและสื่อต่าง ๆ ในการเรียนการสอน
4. ด้านการประเมินผลก่อนและหลังการเรียนรู้
5. ด้านการบริหารต่าง ๆ ที่ส่งเสริมการเรียนรู้การสอน

ข. การเปรียบเทียบปัญหาการปฏิบัติงานที่ไม่ใช่งานการสอนของครู-อาจารย์ตามทัศนะของกลุ่มผู้บริหารกับกลุ่มครู-อาจารย์ ตามทัศนะต่าง ๆ ดังนี้

1. ด้านฝ่ายส่งเสริมการศึกษา
2. ด้านฝ่ายวิชาการ
3. ด้านฝ่ายกิจการนักเรียนนักศึกษา
4. ด้านฝ่ายวางแผนและพัฒนา

3.1 การเปรียบเทียบปัญหาการปฏิบัติงานการสอนของครู-อาจารย์ตามทัศนะของกลุ่มผู้บริหารกับกลุ่มครู-อาจารย์

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 25

การเปรียบเทียบปัญหาการปฏิบัติงานการสอนของครู-อาจารย์

ตามทัศนะของกลุ่มผู้บริหารกับกลุ่มครู-อาจารย์

ด้านคุณลักษณะของผู้เรียน

ที่	ข้อปัญหา	ผู้บริหาร		ครู-อาจารย์		t
		$\bar{X}$	SD	$\bar{X}$	SD	
1	ครู-อาจารย์ไม่สามารถทราบภูมิหลังของ นักศึกษาก่อนการสอน	2.54	.56	2.59	.25	.40
2	ครู-อาจารย์ไม่สามารถทดสอบความสามารถ ในการเรียนรู้ของนักศึกษาก่อนการสอน	2.81	.60	2.85	.32	.26
3	ครู-อาจารย์ไม่สามารถทราบความต้องการ การประกอบอาชีพในอนาคตของนักศึกษา	2.81	.76	2.81	.21	.00
4	ครู-อาจารย์ไม่ทราบความคาดหวังในราย วิชาที่เรียนของนักศึกษา	2.98	.76	2.93	.24	-.28
5	ครู-อาจารย์ไม่ทราบความสามารถในการ อ่านของนักศึกษาได้	2.83	.66	3.08	.30	1.51
6	ครู-อาจารย์ไม่ทราบสถานภาพทางครอบครัว ของนักศึกษา	2.24	.57	2.37	.29	.70
รวม		2.71	.42	2.77	.20	.63

P > .05

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 25 ปัญหาการปฏิบัติงานการสอนด้านคุณลักษณะของผู้เรียน ตามความคิดเห็นของกลุ่มผู้บริหารกับกลุ่มครู-อาจารย์ มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อก็ไม่พบข้อแตกต่าง แต่มีข้อน่าสนใจเกิดว่า ปัญหาที่ทั้งสองกลุ่มมีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญในระดับปัญหากลาง และมีค่าเฉลี่ยที่เท่ากันคือ ปัญหาครู-อาจารย์ไม่สามารถทราบความต้องการ การประกอบอาชีพในอนาคตของนักศึกษา โดยมีค่าเฉลี่ยคือ 2.81 และทั้งสองกลุ่มมีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญ ในระดับปัญหา มากคือ ปัญหาครู-อาจารย์ไม่ทราบสถานภาพทางครอบครัวของนักศึกษา

ตารางที่ 26

การเปรียบเทียบปัญหาการปฏิบัติงานการสอนของครู-อาจารย์
ตามทัศนะของกลุ่มผู้บริหารกับกลุ่มครู-อาจารย์
ด้านจุดมุ่งหมายการเรียนการสอน

ที่	ข้อปัญหา	ผู้บริหาร		ครู-อาจารย์		t
		$\bar{X}$	SD	$\bar{X}$	SD	
1	ครู-อาจารย์ไม่สามารถเขียนจุดมุ่งหมายของรายวิชาให้สอดคล้องกับหลักสูตรได้	3.30	.51	3.52	.26	1.71
2	ครู-อาจารย์ไม่เข้าใจในรายละเอียดของหลักสูตรเพื่อเขียนจุดมุ่งหมายในวิชาที่สอน	3.39	.59	3.56	.25	1.19
3	ครู-อาจารย์ไม่มีเวลาในการเตรียมการสอนตามจุดมุ่งหมายที่ตั้งไว้ได้ เพราะต้องปฏิบัติงานในความรับผิดชอบอื่น ๆ ด้วย	2.65	.64	2.85	.36	1.21
4	ครู-อาจารย์ไม่สามารถใช้วิธีการสอนให้เหมาะสมกับจุดมุ่งหมายของรายวิชาที่สอน	3.13	.57	3.34	.25	1.52

ที่	ข้อปัญหา	ผู้บริหาร		ครู-อาจารย์		t
		$\bar{X}$	SD	$\bar{X}$	SD	
5	ครู-อาจารย์ไม่สามารถส่งนักศึกษาออกฝึกงานในสถานประกอบการตามจุดมุ่งหมายของการสอน	2.82	.82	2.71	.29	-.57
6	ครู-อาจารย์ขาดทักษะภาคปฏิบัติในรายวิชาที่สอนตามจุดมุ่งหมายที่ตั้งไว้	3.28	.77	3.57	.29	1.55
7	ครู-อาจารย์ขาดประสบการณ์จากสถานประกอบการในรายวิชาที่สอนตามจุดมุ่งหมาย	2.74	.78	3.12	.31	2.02*
8	ครู-อาจารย์ขาดความรู้ภาคทฤษฎีในรายวิชาที่สอนตามจุดมุ่งหมาย	3.53	.54	3.69	.29	1.13
	รวม	3.10	.49	3.29	.22	1.58

* $P < .05$

ตารางที่ 26 ปัญหาการปฏิบัติงานการสอนของครู-อาจารย์ด้านจุดมุ่งหมายการเรียนการสอนตามความคิดเห็นของกลุ่มผู้บริหารกับกลุ่มครู-อาจารย์ มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญ แต่เมื่อพิจารณาตามรายชื่อ พบว่าปัญหาที่ทั้งสองกลุ่มมีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญคือ ปัญหาครู-อาจารย์ขาดประสบการณ์จากสถานประกอบการในรายวิชาที่สอนตามจุดมุ่งหมาย นอกนั้นทั้งสองกลุ่มมีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญ แต่มีข้อน่าสังเกตว่า ปัญหาที่ทั้งสองกลุ่มมีความคิดเห็นในระดับปัญหาที่แตกต่างกัน โดยกลุ่มผู้บริหารมีความคิดเห็นเป็นปัญหากลาง แต่กลุ่มครู-อาจารย์มีความคิดเห็นเป็นปัญหาน้อยคือ ปัญหาครู-อาจารย์ไม่สามารถเขียนจุดมุ่งหมายของรายวิชาให้สอดคล้องกับหลักสูตรได้ ปัญหาครู-อาจารย์ไม่เข้าใจในรายละเอียดของหลักสูตร เพื่อเขียนจุดมุ่งหมายในวิชาที่สอนและ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ปัญหาครู-อาจารย์ขาดทักษะภาคปฏิบัติในรายวิชาที่สอนตามจุดมุ่งหมายที่ตั้งไว้ และที่ทั้งสองกลุ่มมีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญ ในระดับปัญหาน้อยคือ ปัญหาครู-อาจารย์ขาดความรู้ภาคทฤษฎีในรายวิชาที่สอนตามจุดมุ่งหมาย

ตารางที่ 27

การเปรียบเทียบปัญหาการปฏิบัติงานการสอนของครู-อาจารย์
ตามทัศนะของกลุ่มผู้บริหารกับกลุ่มครู-อาจารย์
ด้านวัสดุและสื่อต่าง ๆ ในการเรียนการสอน

ท.ล	ข้อปัญหา	ผู้บริหาร		ครู-อาจารย์		t
		$\bar{X}$	SD	$\bar{X}$	SD	
1	ครู-อาจารย์มีสื่อการสอนในรายวิชาที่สอนปริมาณไม่เพียงพอกับความต้องการในการสอน	2.62	.32	2.73	.27	1.18
2	ครู-อาจารย์ขาดความรู้ในการผลิตสื่อการสอน	2.69	.76	2.95	.39	1.36
3	ครู-อาจารย์ไม่มีเวลาในการผลิตสื่อการสอน	2.26	.55	2.48	.28	1.60
4	ครู-อาจารย์ไม่สามารถพัฒนาสื่อการสอนให้ทันสมัย	2.42	.63	2.62	.24	1.33
5	ครู-อาจารย์ไม่สามารถพัฒนาสื่อการสอนให้เหมาะสมกับรายวิชาที่สอน	2.68	.53	2.92	.32	1.67
6	ครู-อาจารย์จัดวัสดุการสอนไม่สอดคล้องกับสถานประกอบการ	2.56	.61	3.00	.31	2.89*

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ที่	ข้อปัญหา	ผู้บริหาร		ครู-อาจารย์		t
		$\bar{X}$	SD	$\bar{X}$	SD	
7	ครู-อาจารย์มีงบประมาณไม่เพียงพอสำหรับวัสดุและสื่อต่าง ๆ ในการเรียนการสอน	1.90	.52	2.18	.38	1.96*
		รวม	2.44	.42	2.69	.24

* $P < .05$

ตารางที่ 27 ปัญหาการปฏิบัติงานการสอนของครู-อาจารย์ด้านวัสดุและสื่อต่าง ๆ ในการเรียนการสอน ตามความคิดเห็นของกลุ่มผู้บริหารกับกลุ่มครู-อาจารย์ มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ โดยกลุ่มผู้บริหารมีความคิดเห็นเป็นปัญหามาก แต่กลุ่มครู-อาจารย์มีความคิดเห็นเป็นปัญหาปานกลาง เมื่อพิจารณาตามรายข้อพบว่า ปัญหาที่ทั้งสองกลุ่มมีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญคือ ปัญหาครู-อาจารย์จัดวัสดุการสอนไม่สอดคล้องกับสถานประกอบการ และปัญหาครู-อาจารย์มีงบประมาณไม่เพียงพอสำหรับวัสดุและสื่อต่าง ๆ ในการเรียนการสอน และที่ทั้งสองกลุ่มมีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญ ในระดับปัญหามากคือ ปัญหาครู-อาจารย์ไม่มีเวลาในการผลิตสื่อการสอน

ตารางที่ 28

การเปรียบเทียบปัญหาการปฏิบัติงานการสอนของครู-อาจารย์

ตามทัศนะของกลุ่มผู้บริหารกับกลุ่มครู-อาจารย์

ด้านการประเมินผลก่อนและหลังการเรียนรู้

ที่	ข้อปัญหา	ผู้บริหาร		ครู-อาจารย์		t
		$\bar{X}$	SD	$\bar{X}$	SD	
1	ครู-อาจารย์ไม่สามารถประเมินผลนักศึกษา ก่อนการสอนเพื่อนำไปประยุกต์ใช้ในการสอน ได้	2.92	.63	3.01	.24	.56
2	ครู-อาจารย์ขาดความรู้ในเรื่องการวัดผล ของรายวิชาที่สอน	3.22	.61	3.41	.32	1.21
3	ครู-อาจารย์ไม่ได้รับคำแนะนำจากเจ้าหน้าที่ ด้านการวัดผล	3.10	.49	3.07	.38	-.22
4	ครู-อาจารย์ไม่ได้รับคำแนะนำในเรื่องการ ออกข้อสอบแบบต่าง ๆ	3.00	.52	2.94	.29	-.41
5	ข้อสอบที่ครู-อาจารย์ใช้ไม่เคยผ่านการ วิเคราะห์ข้อสอบ	2.43	.71	2.60	.34	.96
6	ครู-อาจารย์ไม่เข้าใจเกณฑ์การพิจารณาการ ให้คะแนนที่ถูกต้อง	3.16	.53	3.13	.23	-.27
7	ข้อสอบที่ครู-อาจารย์ใช้วัดผลไม่ได้มาตรฐาน	2.69	.65	3.00	.32	1.91

ที่	ข้อปัญหา	ผู้บริหาร		ครู-อาจารย์		t
		$\bar{X}$	SD	$\bar{X}$	SD	
8	การประเมินผลที่ครู-อาจารย์ใช้ไม่ครอบคลุม จุดมุ่งหมายที่กำหนดไว้	2.85	.64	3.18	.27	2.09*
	รวม	2.92	.50	3.04	.25	.96

* P < .05

ตารางที่ 28 ปัญหาการปฏิบัติงานการสอนของครู-อาจารย์ ด้านการประเมินผล ก่อนและหลังการเรียน ตามความคิดเห็นของกลุ่มผู้บริหารกับกลุ่มครู-อาจารย์ มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญ โดยผู้บริหารเห็นว่ามียุทธศาสตร์มากกว่าครู-อาจารย์ แต่เมื่อนิยามตามรายข้อพบว่า ปัญหาที่ทั้งสองกลุ่มมีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญคือ ปัญหาการประเมินผลที่ครู-อาจารย์ใช้ไม่ครอบคลุมจุดมุ่งหมายที่กำหนดไว้ นอกนั้นมีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญ แต่มีข้อที่น่าสนใจว่า ทั้งสองกลุ่มมีความคิดเห็นในระดับปัญหาที่แตกต่างกันคือ ปัญหาข้อสอบที่ครู-อาจารย์ใช้ไม่เคยผ่านการวิเคราะห์ข้อสอบ โดยกลุ่มผู้บริหารมีความคิดเห็นระดับปัญหามากกว่ากลุ่มครู-อาจารย์มีความคิดเห็นระดับปัญหาลดลง

ตารางที่ 29

การเปรียบเทียบปัญหาการปฏิบัติงานการสอนของครู-อาจารย์
ตามทัศนะของกลุ่มผู้บริหารกับกลุ่มครู-อาจารย์
ด้านการบริการต่าง ๆ ที่ส่งเสริมการเรียนการสอน

ร.ก.	ข้อปัญหา	ผู้บริหาร		ครู-อาจารย์		t
		$\bar{X}$	SD	$\bar{X}$	SD	
1	ครู-อาจารย์ไม่ได้รับการฝึกอบรมให้เกิดประสบการณ์ในวิชาที่สอน	3.06	.49	2.79	.29	-2.12*
2	ครู-อาจารย์ไม่สามารถประสานงานกับวิทยากรพิเศษเฉพาะช่างช่วยในการสอน	2.54	.58	2.57	.32	.30
3	ครู-อาจารย์ไม่ได้รับความร่วมมือจากสถานประกอบการด้านวิทยากรฝึกอบรม	2.56	.55	2.66	.30	.71
4	ครู-อาจารย์ขาดการอนุเคราะห์เข้าศึกษาตุงานจากสถานประกอบการ	2.84	.47	2.54	.23	-2.51*
5	ครู-อาจารย์จัดสภาพห้องเรียนขาดความเหมาะสมกับรายวิชาที่เรียน	2.81	.61	2.97	.34	1.02
6	ครู-อาจารย์ไม่ได้รับการบริการอำนวยความสะดวกการใช้สื่อการสอนที่รวดเร็วจากเจ้าหน้าที่	2.69	.52	2.71	.34	.11
7	ครู-อาจารย์ไม่ได้รับการบริการในการจัดทำสื่อการสอนจากเจ้าหน้าที่	2.72	.50	2.71	.35	-.11

ร.	ข้อปัญหา	ผู้บริหาร		ครู-อาจารย์		t
		$\bar{X}$	SD	$\bar{X}$	SD	
8	ครู-อาจารย์ไม่ได้รับการบริหารจัดการหลักสูตรที่รวดเร็วจากเจ้าหน้าที่	2.54	.55	2.59	.33	.38
	รวม	2.72	.37	2.69	.25	-.31

* $p < .05$

ตารางที่ 29 ปัญหาการปฏิบัติงานการสอนของครู-อาจารย์ด้านการบริการต่าง ๆ ที่ส่งเสริมการเรียนรู้การสอน ตามความคิดเห็นของกลุ่มผู้บริหารกับกลุ่มครู-อาจารย์ มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญ แต่เมื่อพิจารณาตามรายข้อพบว่า ปัญหาที่ทั้งสองกลุ่มมีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญคือ ปัญหาครู-อาจารย์ไม่ได้รับการฝึกอบรมให้เกิดประสบการณ์ในวิชาที่สอน และปัญหาครู-อาจารย์ขาดการอนุเคราะห์เข้าศึกษาดูงานจากสถานประกอบการ และมีข้อน่าสังเกตว่าปัญหาที่ทั้งสองกลุ่มมีความคิดเห็นในระดับปัญหากลางในทุกปัญหา และมีค่าเฉลี่ยแตกต่างกันเพียงเล็กน้อย

ตารางที่ 30

สรุปการเปรียบเทียบปัญหาการปฏิบัติงานการสอนของครู-อาจารย์
ตามทัศนะของกลุ่มผู้บริหารกับกลุ่มครู-อาจารย์

ที่	ด้านปัญหา	ผู้บริหาร		ครู-อาจารย์		t
		$\bar{X}$	SD	$\bar{X}$	SD	
1	คุณลักษณะของผู้เรียน	2.71	.42	2.77	.20	.63
2	จุดมุ่งหมายการเรียนการสอน	3.10	.49	3.29	.22	.63
3	วัสดุและสื่อต่าง ๆ ในการเรียนการสอน	2.44	.42	2.69	.24	2.31*
4	การประเมินผลก่อนและหลังการเรียน	2.92	.50	3.04	.25	.96
5	การบริการต่าง ๆ ที่ส่งเสริมการเรียนการสอน	2.72	.37	2.69	.25	-.31
	รวม	2.79	.35	2.91	.19	1.30

* $p < .05$

ตารางที่ 30 สรุปการเปรียบเทียบปัญหาการปฏิบัติงานการสอนของครู-อาจารย์ตามทัศนะของกลุ่มผู้บริหารกับกลุ่มครู-อาจารย์พบว่าทั้งสองกลุ่มมีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญ ในระดับปัญหาปานกลาง

ข้อสมมติฐานปัญหาการปฏิบัติงานการสอนของครู-อาจารย์ตามทัศนะของกลุ่มผู้บริหารกับกลุ่มครู-อาจารย์ข้อ 1 มีความแตกต่างกัน ผลการทดสอบสมมติฐาน ปรากฏว่าไม่พบข้อแตกต่างกัน ที่ระดับ .05 และไม่ยอมรับข้อสมมติฐานที่ตั้งไว้

3.2 การเปรียบเทียบปัญหาการปฏิบัติงานที่ไม่ใช่งานการสอนของครู-อาจารย์ตามทัศนะของ
กลุ่มผู้บริหารกับกลุ่มครู-อาจารย์

ตารางที่ 31

การเปรียบเทียบปัญหาการปฏิบัติงานที่ไม่ใช่งานการสอนของครู-อาจารย์
ตามทัศนะของกลุ่มผู้บริหารกับกลุ่มครู-อาจารย์
ฝ่ายส่งเสริมการศึกษา

ร.บ.	ข้อปัญหา	ผู้บริหาร		ครู-อาจารย์		t
		$\bar{X}$	SD	$\bar{X}$	SD	
1	ครู-อาจารย์ที่รับผิดชอบงานประชาสัมพันธ์ ไม่ได้รับการพัฒนา	2.58	.54	2.77	.32	1.36
2	ครู-อาจารย์ที่รับผิดชอบงานพัสดุดำเนินการ การจัดหาพัสดุไม่ทันตามความต้องการ	2.70	.47	2.64	.32	-.47
3	ครู-อาจารย์ที่รับผิดชอบในฝ่ายส่งเสริม การประสานงานกับงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง	2.96	.43	2.88	.26	-.63
4	ครู-อาจารย์ที่รับผิดชอบ ในฝ่ายส่งเสริม การวางแผนงาน	3.00	.43	2.93	.26	-.71
5	ครู-อาจารย์ที่รับผิดชอบงานในฝ่ายส่งเสริม วิชาการวิจัยงานเพื่อแก้ปัญหาที่ดี	2.59	.59	2.73	.20	1.00
6	ครู-อาจารย์ไม่สามารถให้ความร่วมมือใน การปฏิบัติงานของฝ่ายนี้	3.02	.47	3.02	.30	.04
7	ครู-อาจารย์ขาดการประสานงานกับงาน ทะเบียน	2.97	.70	2.96	.24	-.06

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ที่	ข้อปัญหา	ผู้บริหาร		ครู-อาจารย์		t
		$\bar{X}$	SD	$\bar{X}$	SD	
8	ครู-อาจารย์ที่รับผิดชอบงานบุคลากรสรุปข้อมูลไม่ตรงความเป็นจริง	3.36	.53	3.30	.29	-.45
	รวม	2.90	.33	2.90	.20	.70

$$p > .05$$

ตารางที่ 31 ปัญหาการปฏิบัติงานที่ไม่ใช่งานการสอนของครู-อาจารย์ ฝ่ายส่งเสริมการศึกษา ตามความคิดเห็นของกลุ่มผู้บริหารกับกลุ่มครู-อาจารย์ มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญ แต่เมื่อพิจารณาตามรายข้อพบว่าทั้งสองกลุ่มมีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญ ในระดับปัญหากลาง และมีข้อน่าสังเกตว่าปัญหาที่ทั้งสองกลุ่มมีความคิดเห็น ในค่าเฉลี่ยที่เท่ากันคือ ปัญหาครู-อาจารย์ไม่สามารถให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงานของฝ่ายนี้ ซึ่งมีค่าเฉลี่ย 3.02 ในระดับปัญหากลาง

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 32

การเปรียบเทียบปัญหาการปฏิบัติงานที่ไม่ใช่งานการสอนของครู-อาจารย์
ตามทัศนะของกลุ่มผู้บริหารกับกลุ่มครู-อาจารย์
ฝ่ายวิชาการ

ที่	ข้อปัญหา	ผู้บริหาร		ครู-อาจารย์		t
		$\bar{X}$	SD	$\bar{X}$	SD	
1	ครู-อาจารย์ขาดการเสนอแนะแนวทางปฏิบัติเพื่อแก้ปัญหาทางาน	3.07	.44	2.78	.25	-2.56*
2	ครู-อาจารย์ที่ปฏิบัติงานในฝ่ายนี้ไม่สามารถประสานงานกับผู้ที่เกี่ยวข้องได้	3.14	.44	2.87	.25	-2.40*
3	ครู-อาจารย์ที่รับผิดชอบงานในฝ่ายนี้ไม่สามารถพัฒนางานในความรับผิดชอบได้	3.02	.63	2.97	.25	-.36
4	ครู-อาจารย์ที่รับผิดชอบงานวัดผลและประเมินผลไม่ได้รับการพัฒนาให้เกิดทักษะและประสบการณ์	2.92	.45	2.87	.18	-.51
5	ครู-อาจารย์ไม่สามารถให้ความร่วมมือกับงานต่าง ๆ ในฝ่ายนี้	3.03	.52	3.05	.22	.16
6	ครู-อาจารย์ไม่ได้รับการสนับสนุนการบรรจุข้าราชการพลเรือนทำหน้าที่ในงานต่าง ๆ ของฝ่ายนี้	2.33	.80	2.58	.44	1.23

ที่	ข้อปัญหา	ผู้บริหาร		ครู-อาจารย์		t
		$\bar{X}$	SD	$\bar{X}$	SD	
7	ครู-อาจารย์ได้รับงบประมาณในการพัฒนา งานต่าง ๆ ในฝ่ายนี้ไม่เพียงพอ	2.59	.69	2.50	.28	-.61
		รวม	2.87	.35	2.80	.18

$* p < .05$

ตารางที่ 32 ปัญหาการปฏิบัติงานที่ไม่ใช่งานการสอนของครู-อาจารย์ ฝ่ายวิชาการ ตามความคิดเห็นของกลุ่มผู้บริหารกับกลุ่มครู-อาจารย์ มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญ แต่เมื่อพิจารณาตามรายข้อพบว่า ปัญหาที่ทั้งสองกลุ่มมีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญคือ ปัญหาครู-อาจารย์ขาดการเสนอแนะแนวทางปฏิบัติเพื่อแก้ปัญหาทางาน และปัญหาครู-อาจารย์ที่ปฏิบัติงานในฝ่ายนี้ไม่สามารถประสานงานกับผู้ที่เกี่ยวข้องได้ นอกนั้นทั้งสองกลุ่มมีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญ แต่มีข้อน่าสังเกตว่าปัญหาที่ทั้งสองกลุ่มมีความคิดเห็นระดับปัญหาที่แตกต่างกันคือ ปัญหาครู-อาจารย์ไม่ได้รับการสนับสนุนการบรรจุข้าราชการพลเรือนทำหน้าที่ในงานต่าง ๆ ของฝ่ายนี้ โดยกลุ่มผู้บริหารมีความคิดเห็นในระดับปัญหามาก และกลุ่มครู-อาจารย์ในระดับปัญหปานกลาง

ตารางที่ 33

การเปรียบเทียบปัญหาการปฏิบัติงานที่ไม่ใช่งานการสอนของครู-อาจารย์

ตามทัศนะของกลุ่มผู้บริหารกับกลุ่มครู-อาจารย์

ฝ่ายกิจการนักเรียนนักศึกษา

ที่	ข้อปัญหา	ผู้บริหาร		ครู-อาจารย์		t
		$\bar{X}$	SD	$\bar{X}$	SD	
1	ครู-อาจารย์ไม่ให้ความร่วมมืองานปกครอง	2.74	.70	2.95	.30	1.20
2	ครู-อาจารย์ไม่ให้ความร่วมมือในเรื่องการ แนะแนว	2.85	.51	3.07	.31	1.67
3	ครู-อาจารย์ที่รับผิดชอบงานสวัสดิการ พยาบาลไม่ได้รับการพัฒนา	2.86	.73	2.72	.31	-.79
4	ครู-อาจารย์ไม่ให้ความร่วมมือในงาน กิจกรรมต่าง ๆ ของชุมชน	2.97	.59	3.05	.34	.56
5	ครู-อาจารย์ไม่ให้ความร่วมมือในงาน กิจกรรมต่าง ๆ ของวิทยาลัย	3.33	.57	3.09	.40	-.87
6	ครู-อาจารย์ไม่ให้ความร่วมมือกับงาน โครงการพิเศษของวิทยาลัย	3.19	.76	3.21	.38	.80
7	ครู-อาจารย์ไม่เข้าร่วมปฏิบัติงานในฝ่ายนี้	3.37	.44	3.16	.40	-.87
รวม		3.01	.46	3.03	.29	.16

 $p > .05$

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 33 ปัญหาการปฏิบัติงานที่ไม่ใช่งานการสอนของครู-อาจารย์
ฝ่ายกิจการนักเรียนนักศึกษา ตามความคิดเห็นของกลุ่มผู้บริหารกับกลุ่มครู-อาจารย์ มีความ
คิดเห็นแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญ และเมื่อพิจารณาตามรายข้อก็ไม่พบข้อแตกต่าง แต่มี
ข้อน่าสังเกตว่า สำหรับปัญหาด้านนี้ทั้งสองกลุ่มมีความคิดเห็น มีค่าเฉลี่ยต่างกันเพียงเล็กน้อย
เท่านั้น

ตารางที่ 34

การเปรียบเทียบปัญหาการปฏิบัติงานที่ไม่ใช่งานการสอนของครู-อาจารย์
ตามทัศนะของกลุ่มผู้บริหารกับกลุ่มครู-อาจารย์
ฝ่ายวางแผนและพัฒนา

ที่	ข้อปัญหา	ผู้บริหาร		ครู-อาจารย์		t
		$\bar{X}$	SD	$\bar{X}$	SD	
1	ครู-อาจารย์ที่รับผิดชอบงานวางแผน การศึกษาไม่ได้รับการพัฒนาให้มีคุณภาพ	2.74	.63	2.85	.28	.75
2	ครู-อาจารย์ที่รับผิดชอบงานวิจัย ไม่ได้รับการ พัฒนาให้มีคุณภาพ	2.71	.70	2.74	.30	.18
3	ครู-อาจารย์ที่รับผิดชอบงานวิจัยไม่ได้รับ ความรู้ความสามารถในด้านงานวิจัย	2.62	.71	2.72	.35	.56
4	ครู-อาจารย์ที่รับผิดชอบงานวิจัยไม่มี ประสบการณ์ด้านงานวิจัยมาก่อน	2.40	.88	2.53	.38	.56
5	ครู-อาจารย์ไม่ให้ความร่วมมือในการพัฒนา งานศูนย์ข้อมูล	2.55	.69	2.83	.31	1.70
6	ครู-อาจารย์ไม่เห็นความสำคัญของการ ดำเนินงานด้านผลิตผลของนักศึกษา	2.63	.63	2.83	.27	1.30

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า

ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ที่	ข้อปัญหา	ผู้บริหาร		ครู-อาจารย์		t
		$\bar{X}$	SD	$\bar{X}$	SD	
7	ครู-อาจารย์ไม่ให้ความร่วมมือกิจกรรมสหกรณ์ของวิทยาลัย	3.04	.56	3.19	.53	.90
	รวม	2.67	.54	2.81	.25	1.08

$p > .05$

ตารางที่ 34 การปฏิบัติงานที่ไม่ใช่งานการสอน ฝ่ายวางแผนและพัฒนาตามความคิดเห็นของกลุ่มผู้บริหารกับกลุ่มครู-อาจารย์ มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญ เมื่อพิจารณาตามรายข้อก็ไม่พบข้อแตกต่าง แต่มีข้อน่าสังเกตว่าปัญหาที่ทั้งสองกลุ่มมีความคิดเห็นในระดับปัญหาที่แตกต่างกันคือ ปัญหาครู-อาจารย์ที่รับผิดชอบงานวิจัยไม่มีประสบการณ์ด้านงานวิจัยมาก่อน โดยกลุ่มผู้บริหารมีความคิดเห็นในระดับปัญหามาก กลุ่มครู-อาจารย์มีความคิดเห็นในระดับปัญหปานกลาง นอกนั้นเป็นปัญหาที่ทั้งสองกลุ่มมีความคิดเห็นในระดับปัญหปานกลาง และมีค่าเฉลี่ยที่แตกต่างกันเพียงเล็กน้อย

ตารางที่ 35

สรุปการเปรียบเทียบปัญหาการปฏิบัติงานที่ไม่ใช่งานการสอนของครู-อาจารย์
ตามทัศนะของกลุ่มผู้บริหารกับกลุ่มครู-อาจารย์

ที่	ฝ่ายปัญหา	ผู้บริหาร		ครู-อาจารย์		t
		$\bar{X}$	SD	$\bar{X}$	SD	
1	ฝ่ายส่งเสริมการศึกษา	2.90	.33	2.90	.20	.70
2	ฝ่ายวิชาการ	2.87	.35	2.80	.18	-.08
3	ฝ่ายกิจการนักเรียนนักศึกษา	3.01	.54	2.81	.25	.16
4	ฝ่ายวางแผนและพัฒนา	2.67	.54	2.81	.25	1.08
	รวม	2.86	.37	2.88	.19	.26

$p > .05$

ตารางที่ 38 สรุปการเปรียบเทียบปัญหาการปฏิบัติงานที่ไม่ใช่งานการสอนของครู-อาจารย์ตามทัศนะของกลุ่มผู้บริหารกับกลุ่มครู-อาจารย์พบว่าทั้งสองกลุ่มมีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญ ในระดับปัญหาปานกลาง

ข้อสมมติฐานข้อที่ 2 ปัญหาการปฏิบัติงานที่ไม่ใช่งานการสอนของครู-อาจารย์ตามทัศนะของกลุ่มผู้บริหารกับกลุ่มครู-อาจารย์ มีความแตกต่างกัน ผลการทดสอบข้อสมมติฐานปรากฏว่าไม่พบข้อแตกต่างกันที่ระดับ .05 และไม่ยอมรับข้อสมมติฐานที่ตั้งไว้

ตอนที่ 4 ข้อเสนอแนะการปฏิบัติงานการสอนและการปฏิบัติงานที่ไม่ใช่งานการสอน

ข้อเสนอแนะการปฏิบัติงานการสอนของกลุ่มผู้บริหารกับกลุ่มครู-อาจารย์

ตารางที่ 36

ข้อเสนอแนะการปฏิบัติงานการสอนของกลุ่มผู้บริหาร

ที่	ข้อเสนอแนะการปฏิบัติงานการสอน	จำนวน ผู้ตอบ N = 68	ร้อยละของ กลุ่มตัวอย่างที่ ตอบแบบสอบถาม
1	ควรมอบหมายงานให้ครู-อาจารย์ปฏิบัติงานการสอน เพียงอย่างเดียวและจัดให้มีเจ้าหน้าที่เฉพาะช่วยใน การปฏิบัติงานที่ไม่ใช่งานการสอนแทน	17	25.00
2	ควรจัดสรรงบประมาณค่าวัสดุ ครุภัณฑ์ สำหรับ การสอนให้เพียงพอและทันสมัย	14	20.58
3	ควรจัดพัฒนาบุคลากร โดยการจัดฝึกอบรมและดูงานใน สถานประกอบการ	4	5.88
4	ต้องการความร่วมมือจากสถานประกอบการในการส่ง นักศึกษาฝึกงานในสถานประกอบการ	2	2.94
5	ควรจัดกิจกรรมที่นอกเหนือจากงานการสอนให้ลดน้อย ลง เพื่อไม่ให้เกิดผลเสียการเรียนการสอน	2	2.94

ที่	ข้อเสนอแนะการปฏิบัติงานการสอน	จำนวน ผู้ตอบ N = 68	ร้อยละของ กลุ่มตัวอย่างที่ ตอบแบบสอบถาม
6	ควรพัฒนาปรับปรุงรายละเอียดของหลักสูตรวิชาขึ้น 2533 ให้ละเอียดและชัดเจน	1	1.47
	รวม	40	58.81

ตารางที่ 36 ข้อเสนอแนะการปฏิบัติงานการสอนของกลุ่มผู้บริหาร มีผู้ให้ข้อเสนอแนะจำนวน 40 คน คิดเป็นร้อยละ 58.81 ของผู้ตอบแบบสอบถามและมีผู้ให้ข้อเสนอแนะมากที่สุดในเรื่องนี้คือ ควรมอบหมายงานให้ครู-อาจารย์ปฏิบัติงานการสอนเพียงอย่างเดียว และจัดให้มีเจ้าหน้าที่เฉพาะช่วยในการปฏิบัติงานที่ไม่ใช่งานการสอนแทนมีจำนวน 17 คน คิดเป็นร้อยละ 25.00 ของผู้ตอบแบบสอบถาม รองลงมาเป็นข้อเสนอแนะควรจัดสรรงบประมาณค่าวัสดุ ครุภัณฑ์ สำหรับการสอน ให้เพียงพอและทันสมัย มีจำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 20.58 ของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตารางที่ 37

ข้อเสนอแนะการปฏิบัติงานการสอนกลุ่มครู-อาจารย์

ที่	ข้อเสนอแนะการปฏิบัติงานการสอน	จำนวน ผู้ตอบ N = 613	ร้อยละของ กลุ่มตัวอย่างที่ ตอบแบบสอบถาม
1	ควรจัดสรรงบประมาณค่าวัสดุ ครุภัณฑ์ ให้เพียงพอและทันสมัย	37	6.03
2	ควรพัฒนาสื่อการสอนให้เพียงพอและมีคุณภาพ	17	2.77
3	ต้องพยายามสอนนักศึกษาที่มีคุณลักษณะที่แตกต่างกันให้เกิดความรู้ทักษะประสบการณ์	9	1.46
4	ควรจัดห้องเรียนที่เหมาะสมและเพียงพอกับนักศึกษา	7	1.14
5	ควรลดการปฏิบัติงานอื่นที่นอกเหนือจากการปฏิบัติงานสอนลง	5	0.81
6	ควรรับนักศึกษาที่มีความพร้อมและตั้งใจเรียน	4	0.65
7	ควรจัดงบประมาณค่าวัสดุรายหัวให้มากกว่าเดิม	3	0.48
8	ควรจัดหลักสูตรให้เหมาะสมกับความต้องการของผู้เรียน	2	0.32
9	การปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงของหลักสูตรระยะสั้น พ.ศ. 2533	1	0.16
10	ควรจัดให้มีคู่มือครูบรรจุใหม่	1	0.16
11	ควรจัดครูพี่เลี้ยงให้กับครูบรรจุใหม่	1	0.16
รวม		87	14.19

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 37 ข้อเสนอแนะการปฏิบัติงานการสอนของกลุ่มครู-อาจารย์มีผู้ให้ข้อเสนอแนะมากที่สุด คือ ควรจัดสรรงบประมาณค่าวัสดุ ครุภัณฑ์ ให้เพียงพอและทันสมัย มีจำนวน 37 คน คิดเป็นร้อยละ 6.03 ของผู้ตอบแบบสอบถาม และรองลงมาเป็นข้อเสนอแนะ ควรพัฒนาสื่อการสอนให้เพียงพอ และมีคุณภาพมีจำนวน 17 คน คิดเป็นร้อยละ 2.77 ของผู้ตอบแบบสอบถาม และข้อเสนอแนะต้องพยายามสอนนักศึกษาที่มีคุณลักษณะแตกต่างกันให้เกิดความรู้ทักษะและประสบการณ์ มีจำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 1.46 ของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อเสนอแนะการปฏิบัติงานที่ไม่ใช่งานการสอนของกลุ่มผู้บริหารกับกลุ่มครู-อาจารย์

ตารางที่ 38

ข้อเสนอแนะการปฏิบัติงานที่ไม่ใช่งานการสอนของกลุ่มผู้บริหาร

ที่	ข้อเสนอแนะการปฏิบัติงานการสอน	จำนวนผู้ตอบ N = 68	ร้อยละของกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถาม
1	กรมอาชีวศึกษาควรจัดสรรอัตราการบรรจุเจ้าหน้าที่โดยตรงในการปฏิบัติงานต่าง ๆ ที่ไม่ใช่งานการเรียนการสอน	7	10.29
2	ควรจัดสรรงบประมาณในการปฏิบัติงานอย่างเพียงพอ	5	7.35
3	ควรให้การพัฒนา ฝึกอบรมและดูงาน ให้กับผูปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดทักษะและประสบการณ์ ในการปฏิบัติงาน	4	5.88
4	ควรสร้างขวัญและกำลังใจ	3	4.41
5	ควรจัดแบ่งเวลาในการปฏิบัติงานที่เพียงพอ	2	2.94

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ที่	ข้อเสนอแนะการปฏิบัติงานการสอน	จำนวน ผู้ตอบ N = 68	ร้อยละของ กลุ่มตัวอย่างที่ ตอบแบบสอบถาม
6	ควรมอบอำนาจและการสั่งการในขอบเขตของ การปฏิบัติงาน	1	1.47
	รวม	22	32.35

ตารางที่ 38 ข้อเสนอแนะการปฏิบัติงานที่ไม่ใช่งานการสอนของกลุ่มผู้บริหาร มีผู้ให้ข้อเสนอแนะมากที่สุดคือ กรมอาชีวศึกษาควรจัดสรรอัตราบรรจุเจ้าหน้าที่โดยตรงในการปฏิบัติงานต่าง ๆ มีจำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 10.29 ของผู้ตอบแบบสอบถาม รองลงมา เป็นข้อเสนอแนะควรจัดสรรงบประมาณในการปฏิบัติงานอย่างเพียงพอ มีจำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 7.35 ของผู้ตอบแบบสอบถาม และข้อเสนอแนะควรให้การพัฒนาฝึกอบรมและดูงานให้กับผู้ปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดทักษะและประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน มีจำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 5.88 ของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตารางที่ 39

ข้อเสนอแนะการปฏิบัติงานที่ไม่ใช่งานการสอนกลุ่มครู-อาจารย์

ที่	ข้อเสนอแนะการปฏิบัติงานการสอน	จำนวน ผู้ตอบ N = 613	ร้อยละของ กลุ่มตัวอย่างที่ ตอบแบบสอบถาม
1	กรมควรจัดสรรอัตราการบริหารเจ้าหน้าที่โดยตรง ในการปฏิบัติงานต่าง ๆ	22	3.58
2	ควรให้การพัฒนาฝึกอบรมและดูงานให้กับผู้ปฏิบัติงาน ให้เกิดความรู้ทักษะและประสบการณ์	18	2.93
3	ควรสร้างความร่วมมือในการปฏิบัติงานของเพื่อน ร่วมงาน	7	1.14
4	ควรจัดให้มีการประสานงานที่ดีในการปฏิบัติงานเพื่อ ให้เกิดความคล่องตัว	5	0.81
5	ควรจัดสรรงบประมาณของกิจกรรมต่าง ๆ ที่สนับสนุน การสอนให้เพียงพอ	5	0.81
6	ควรจัดสรรงบประมาณเพื่อการพัฒนาปรับปรุงงาน ต่าง ๆ ให้เพียงพอ	4	0.65
7	ผู้บริหารควรมอบหมายหน้าที่ให้ปฏิบัติงานอย่างเสมอ ภาคเท่าเทียมกัน	3	0.48
8	ควรจัดวางแผนในการปฏิบัติงานที่ดี	3	0.48
9	กรมอาชีวศึกษาควรจัดการอบรมผู้ช่วยฝ่ายส่งเสริม การศึกษาปีละ 1 ครั้ง	2	0.32
	รวม	69	11.25

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 39 ข้อเสนอแนะการปฏิบัติงานที่ไม่ใช่งานการสอนของกลุ่มครู-อาจารย์
 มีผู้ให้ข้อเสนอแนะมากที่สุดคือ กรมอาชีวศึกษาควรจัดสรรอัตราบรรจุเจ้าหน้าที่โดยตรงในการ
 ปฏิบัติงานต่าง ๆ มีจำนวน 22 คน คิดเป็นร้อยละ 3.58 ของผู้ตอบแบบสอบถาม รองลงมา
 เป็นข้อเสนอแนะควรให้การพัฒนาฝึกอบรมและดูงานให้กับผู้ปฏิบัติงานให้เกิดความรู้ ทักษะและ
 ประสบการณ์ มีจำนวน 18 คน คิดเป็นร้อยละ 2.93 ของผู้ตอบแบบสอบถาม และข้อเสนอ
 แนะนำควรสร้างความร่วมมือในการปฏิบัติงานของเพื่อนร่วมงาน มีจำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ
 1.14 ของผู้ตอบแบบสอบถาม



สรุปผลการวิจัย อภิปรายและข้อเสนอแนะ

บทนี้จะกล่าวโดยสรุปถึง วัตถุประสงค์ของการวิจัย วิธีดำเนินการวิจัย สรุปผลการวิจัย อภิปรายผลการวิจัย และข้อเสนอแนะ

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัญหาในการปฏิบัติงานการสอน และงานที่ไม่ใช่งานการสอนของครู-อาจารย์ตามทัศนะของผู้บริหาร และครู-อาจารย์วิทยาลัยสารพัดช่าง
2. เพื่อศึกษาเปรียบเทียบปัญหาในการปฏิบัติงานการสอนของครู-อาจารย์ ตามทัศนะของผู้บริหารกับครู-อาจารย์ วิทยาลัยสารพัดช่าง
3. เพื่อศึกษาเปรียบเทียบปัญหาในการปฏิบัติงานที่ไม่ใช่งานการสอนของครู-อาจารย์ตามทัศนะของผู้บริหารกับครู-อาจารย์ วิทยาลัยสารพัดช่าง
4. เพื่อทราบข้อเสนอแนะทางปฏิบัติเกี่ยวกับการปฏิบัติงานการสอนและการปฏิบัติงานที่ไม่ใช่งานการสอนของครู-อาจารย์ ตามทัศนะของผู้บริหารกับครู-อาจารย์ วิทยาลัยสารพัดช่าง

วิธีการดำเนินการวิจัย

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ใช้กลุ่มตัวอย่างจากวิทยาลัยสารพัดช่าง กรมอาชีวศึกษาทุกภาค กำหนดภาคละ 70 % ด้วยวิธีจับฉลาก ได้จำนวนสถานศึกษาทั้งหมด 20 สถานศึกษา มีผู้ตอบแบบสอบถามกลุ่มผู้บริหารจำนวน 72 คน กลุ่มครู-อาจารย์จำนวน 737 คน รวมทั้งหมด 809 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยได้สร้างขึ้นเองโดยแบ่งออกเป็น 2 ตอนคือ แบบสอบถามตามข้อมูลส่วนตัวของผู้ตอบและแบบสอบถามเกี่ยวกับปัญหาการปฏิบัติงานการสอนด้านคุณลักษณะของผู้เรียน ด้านจุดมุ่งหมายการเรียนการสอน ด้านวัสดุและสื่อต่าง ๆ ในการเรียนการสอน ด้านการประเมินผลก่อนและหลังการเรียน และด้านการบริการต่าง ๆ ที่ส่งเสริมการเรียนการสอนและการปฏิบัติงานที่ไม่ใช่งานการสอน ด้านฝ่ายส่งเสริมการศึกษา ด้านฝ่ายวิชาการ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ด้านฝ่ายกิจการนักเรียนนักศึกษา และด้านฝ่ายวางแผนและพัฒนา

การเก็บรวบรวมข้อมูลได้ส่งแบบสอบถามทางไปรษณีย์และเก็บรวบรวมภายหลังจากส่งออก 2 สัปดาห์ และได้ติดตามทวงถามกรณียังจัดส่งกลับคืนไม่ครบอีกจำนวน 2 ครั้ง ได้แบบสอบถามกลับคืนทั้งหมด 681 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 84.18

การวิเคราะห์ข้อมูล ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนตัวผู้ตอบแบบสอบถามวิเคราะห์ด้วยค่าร้อยละและตอนที่ 2 ระดับปัญหาการปฏิบัติงานการสอน และการปฏิบัติงานที่ไม่ใช่งานการสอน วิเคราะห์ด้วยค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ตอนที่ 3 การเปรียบเทียบระดับปัญหาการปฏิบัติงานการสอน และการปฏิบัติงานที่ไม่ใช่งานการสอน ด้วยค่า t -test

สรุปผลการวิจัย

ตอนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับสภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

สรุปผลการวิจัยจากการวิเคราะห์ข้อมูลเป็นรายละเอียดของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นกลุ่มตามตำแหน่งหน้าที่งานปัจจุบัน ผู้บริหารมีจำนวน 68 คน คิดเป็นร้อยละ 9.99 และกลุ่มครู-อาจารย์มีจำนวน 613 คน คิดเป็นร้อยละ 90.01 รวมจำนวนผู้ตอบแบบสอบถามทั้งสิ้น 681 คน

สำหรับอายุราชการในตำแหน่งปัจจุบัน เมื่อนำทั้งสองกลุ่มมารวมกันกลุ่มที่มีอายุราชการในตำแหน่งปัจจุบันต่ำกว่า 10 ปี มีมากที่สุดจำนวน 367 คน คิดเป็นร้อยละ 53.9 และรองลงมาเป็นอายุ 10-20 ปีมีจำนวน 218 คน คิดเป็นร้อยละ 32.0 น้อยที่สุดเป็นผู้ที่มีอายุ 21 ปีขึ้นไป มีจำนวน 96 คน คิดเป็นร้อยละ 14.1

ตอนที่ 2 ปัญหาในการปฏิบัติงานการสอนและการปฏิบัติงานที่ไม่ใช่งานการสอน

2.1 ระดับปัญหาการปฏิบัติงานการสอนของครู-อาจารย์ตามทัศนะของกลุ่มผู้บริหาร

สรุปผลการค้นพบเกี่ยวกับปัญหาในการปฏิบัติงานการสอนของครู-อาจารย์ พบว่า โดยสรุปแล้วกลุ่มผู้บริหารมีความคิดเห็นว่าเป็นปัญหาในระดับปานกลาง แต่เมื่อพิจารณาตามเอกสารนี้เป็นเอกสารที่ส่งมอบไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

รายด้านได้พบว่าด้านวัสดุและสื่อต่าง ๆ ในการเรียนการสอนมีปัญหาในระดับมาก ส่วนด้านคุณลักษณะของผู้เรียน ด้านจุดมุ่งหมายการเรียนการสอน ด้านการประเมินผลก่อนและหลังการเรียนและด้านการบริการต่าง ๆ ที่ส่งเสริมการเรียนการสอน มีปัญหาในระดับปานกลาง

2.2 ระดับปัญหาการปฏิบัติงานการสอนของครู-อาจารย์ตามทัศนะของกลุ่มครู-อาจารย์

ปัญหาในการปฏิบัติงานการสอนของครู-อาจารย์พบว่า โดยสรุปแล้วกลุ่มครู-อาจารย์มีความคิดเห็นว่าเป็นปัญหาในระดับปานกลาง แต่เมื่อพิจารณาตามรายด้านพบว่า ทุกด้านมีปัญหาในระดับปานกลาง แต่มีข้อน่าสังเกตว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยเท่ากันคือ ด้านวัสดุและสื่อต่าง ๆ ในการเรียนการสอนและด้านการบริการต่าง ๆ ที่ส่งเสริมการเรียนการสอน โดยมีค่าเฉลี่ย 2.69 และสำหรับด้านจุดมุ่งหมายการเรียนการสอนมีค่าเฉลี่ยที่สูงกว่าทุกด้านโดยมีค่าเฉลี่ย 3.29

2.3 ระดับปัญหาการปฏิบัติงานที่ไม่ใช่งานการสอนของครู-อาจารย์ตามทัศนะของกลุ่มผู้บริหาร

ปัญหาในการปฏิบัติงานที่ไม่ใช่งานการสอนของครู-อาจารย์พบว่า โดยสรุปแล้วกลุ่มผู้บริหารมีความคิดเห็นว่าเป็นปัญหาในระดับปานกลาง แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายฝ่ายพบว่าทุกฝ่ายมีปัญหาในระดับปานกลาง แต่มีข้อน่าสังเกตว่าฝ่ายกิจการนักเรียนนักศึกษามีปัญหาน้อยที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ย 3.01 และฝ่ายวางแผนและพัฒนามีปัญหามากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ย 2.67

2.4 ระดับปัญหาการปฏิบัติงานที่ไม่ใช่งานการสอนของครู-อาจารย์ตามทัศนะของกลุ่มครู-อาจารย์

ปัญหาในการปฏิบัติงานที่ไม่ใช่งานการสอนของครู-อาจารย์พบว่า โดยสรุปแล้วกลุ่มครู-อาจารย์มีความคิดเห็นว่าเป็นปัญหาในระดับปานกลาง แต่เมื่อพิจารณาตามรายฝ่ายพบว่าทุกฝ่ายมีปัญหาในระดับปานกลาง แต่มีข้อน่าสังเกตว่าฝ่ายกิจการนักเรียนนักศึกษามีปัญหาน้อยที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ย 3.03 และฝ่ายวิชาการ มีปัญหามากที่สุดโดยมีค่าเฉลี่ย 2.80 สำหรับ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ฝ่ายวางแผนและพัฒนา มีค่าเฉลี่ยใกล้เคียงกับฝ่ายวิชาการโดยต่างกันเพียง .01 คือ มีค่าเฉลี่ย 2.81

ตอนที่ 3 การเปรียบเทียบการปฏิบัติงานการสอนและการปฏิบัติงานที่ไม่ใช่งานการสอนของครู-อาจารย์ ตามทัศนะของกลุ่มผู้บริหารกับกลุ่มครู-อาจารย์

3.1 การเปรียบเทียบปัญหาการปฏิบัติงานการสอนของครู-อาจารย์ตามทัศนะของกลุ่มผู้บริหารกับกลุ่มครู-อาจารย์

การเปรียบเทียบปัญหาการปฏิบัติงานการสอนของครู-อาจารย์ตามทัศนะของกลุ่มผู้บริหารกับกลุ่มครู-อาจารย์ ในภาพรวมทั้งหมดทุกด้านพบว่าไม่มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญ แต่เมื่อเปรียบเทียบในแต่ละด้าน พบว่าด้านวัสดุและสื่อต่าง ๆ ในการเรียนการสอน ทั้งสองกลุ่มมีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ส่วนด้านคุณลักษณะของผู้เรียน ด้านจุดมุ่งหมายการเรียนการสอน ด้านการประเมินผลก่อนและหลังการเรียนรู้ และด้านการบริการต่าง ๆ ที่ส่งเสริมการเรียนการสอนทั้งสองกลุ่มมีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ดังนั้นข้อสมมติฐานที่ว่าปัญหาการปฏิบัติงานการสอนของครู-อาจารย์ ตามทัศนะของกลุ่มผู้บริหารกับกลุ่มครู-อาจารย์ มีความแตกต่างกัน ผลการทดสอบข้อสมมติฐานได้ปรากฏว่ามีความแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญ ผลการทดสอบจึงไม่ยอมรับข้อสมมติฐานที่ตั้งไว้

3.2 การเปรียบเทียบปัญหาการปฏิบัติงานที่ไม่ใช่งานการสอนของครู-อาจารย์ตามทัศนะของกลุ่มผู้บริหารกับกลุ่มครู-อาจารย์

การเปรียบเทียบปัญหาการปฏิบัติงานที่ไม่ใช่งานการสอนของครู-อาจารย์ตามทัศนะของกลุ่มผู้บริหารกับกลุ่มครู-อาจารย์ ในภาพรวมทั้งหมดทุกด้านพบว่ามีความแตกต่างอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ และเมื่อเปรียบเทียบในแต่ละด้านก็ไม่พบข้อแตกต่าง เช่นเดียวกัน

ดังนั้นข้อสมมติฐานที่ว่าปัญหาการปฏิบัติงานที่ไม่ใช่งานการสอนของครู-อาจารย์ตามทัศนะของกลุ่มผู้บริหารกับกลุ่มครู-อาจารย์ มีความแตกต่างกัน ผลการทดสอบข้อสมมติฐานได้

ปรากฏว่ามีความแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญ ผลการทดสอบจึงไม่ยอมรับข้อสมมติฐานที่ตั้งไว้

ตอนที่ 4 ข้อเสนอแนะจากข้อถามปลายเปิดเกี่ยวกับการปฏิบัติงานการสอนและการปฏิบัติงานที่ไม่ใช่งานการสอน

ข้อเสนอแนะการปฏิบัติงานการสอน

สรุปข้อเสนอแนะการปฏิบัติงานการสอน พบว่ากลุ่มผู้บริหารได้ให้ข้อเสนอว่า กรมอาชีวศึกษาควรจัดสรรอัตราบรรจุเจ้าหน้าที่โดยตรงในการปฏิบัติงานต่าง ๆ จำนวนมากที่สุด คือ 17 คน คิดเป็นร้อยละ 24.99 ของผู้ตอบแบบสอบถาม และกลุ่มครู-อาจารย์ ให้ข้อเสนอแนะ คือ ว่าควรจัดสรรงบประมาณค่าวัสดุ ครุภัณฑ์ ให้เพียงพอและทันสมัย มีจำนวนมากที่สุด คือ 37 คน คิดเป็นร้อยละ 6.03 ของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อเสนอแนะการปฏิบัติงานที่ไม่ใช่งานการสอน

สรุปข้อเสนอแนะการปฏิบัติงานที่ไม่ใช่งานการสอน พบว่าทั้งกลุ่มผู้บริหารและกลุ่มครู-อาจารย์ ได้ให้ข้อเสนอแนะว่า กรมอาชีวศึกษาควรจัดสรรอัตราบรรจุเจ้าหน้าที่โดยตรงในการปฏิบัติงานต่าง ๆ โดยมีกลุ่มผู้บริหารจำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 10.29 ของผู้ตอบแบบสอบถามและกลุ่มครู-อาจารย์จำนวน 22 คน คิดเป็นร้อยละ 3.58 ของผู้ตอบแบบสอบถาม

อภิปรายผลการวิจัย

การอภิปรายผลการวิจัยในที่นี้ ผู้วิจัยจะกล่าวถึงประเด็นสำคัญ ๆ จากการค้นพบดังต่อไปนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับสภาพภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผลการวิจัยพบว่ากลุ่มตัวอย่างมีผู้บริหารจำนวนน้อยกว่าครู-อาจารย์ คือ มีจำนวนเอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น เมื่อผู้ใดได้เห็นว่าประโยชน์ของการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ร้อยละ 9.99 ของกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งก็เป็นปรากฏการณ์ปกติที่ตำแหน่งบริหารย่อมมีน้อยกว่า ตำแหน่งครู-อาจารย์ เพราะวิทยาลัยแห่งหนึ่งก็จะมีผู้บริหารไม่เกิน 5 คน นอกนั้นจะเป็นครู-อาจารย์ ซึ่งปัจจุบันวิทยาลัยสารพัดช่างมีผู้บริหารและครู-อาจารย์น้อยมาก เช่น วิทยาลัยสารพัดช่างนครศรีธรรมราช มีผู้บริหาร 1 คน และมีครู-อาจารย์ 13 คน ขณะที่บางวิทยาลัยสารพัดช่างมีผู้บริหารและครู-อาจารย์มากที่สุดเช่น วิทยาลัยสารพัดช่างพระนคร มีผู้บริหาร 5 คน ครู-อาจารย์ 92 คน¹ เป็นต้น

อายุราชการในตำแหน่งปัจจุบัน พบว่าผู้บริหารส่วนใหญ่มีอายุราชการอยู่ระหว่าง 10-20 ปี มีจำนวนร้อยละ 41.2 ของผู้บริหารที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งมีจำนวนใกล้เคียงกับผลการวิจัยของนายสนอง อิมเอม เกี่ยวกับการศึกษาสภาพปัญหาและความต้องการทางด้านการเรียนการสอนในหลักสูตรวิชาชีพระยะสั้นสาขาช่างไฟฟ้าในโรงเรียนสารพัดช่างในเขตภาคเหนือ โดยมีผู้บริหารที่มีอายุราชการอยู่ระหว่าง 11-15 ปี มีจำนวนร้อยละ 17.65 และที่มีอายุราชการอยู่ระหว่าง 16-20 ปี มีจำนวนร้อยละ 23.53² ดังนั้นจึงมีผู้บริหารที่มีอายุราชการอยู่ระหว่าง 11-20 ปี มีจำนวนร้อยละ 41.1 และกลุ่มครู-อาจารย์ที่มีอายุราชการต่ำกว่า 10 ปี มีจำนวนร้อยละ 56.3 แสดงให้เห็นว่าครู-อาจารย์ในวิทยาลัยสารพัดช่างส่วนใหญ่มีอายุราชการน้อยและก็เป็นผู้มีอายุน้อยย่อมเป็นผู้ที่อยู่ในวัยแห่งการทำงาน

ตอนที่ 2 ปัญหาในการปฏิบัติงานการสอนและการปฏิบัติงานที่ไม่ใช่งานการสอน

2.1 ระดับปัญหาการปฏิบัติงานการสอนของครู-อาจารย์ตามทัศนะของกลุ่มผู้บริหาร

ด้านคุณลักษณะของผู้เรียน ผลการวิจัยพบว่ากลุ่มผู้บริหารมีความเห็นว่าการปฏิบัติงานการสอนของครู-อาจารย์ เป็นปัญหาลานกลาง แต่เมื่อพิจารณาตามรายชื่อพบว่า ที่เป็นปัญหามาก คือ ปัญหาครู-อาจารย์ไม่ทราบสภาพทางครอบครัวของนักศึกษา ทั้งนี้อาจเป็นเพราะเกณฑ์คุณสมบัติการรับสมัครนักศึกษาเข้าเรียนของหลักสูตรวิชาชีพระยะสั้น โดยรับบุคคลทั่วไปทำให้นักศึกษาที่เข้ามาเรียน มาจากสภาพทางครอบครัวที่แตกต่างกัน บางคนมีฐานะทางครอบครัวที่ร่ำรวย บางคนยากจนประกอบกับพื้นความรู้ที่แตกต่างกันด้วย ดังนั้นจึงเป็นปัญหาสำหรับครู-อาจารย์ผู้สอนวิชาชีวะมาก ทั้งในด้านการเตรียมการสอน การใช้สื่อและอุปกรณ์ช่วยในการเรียนการสอน ตลอดจนค่าใช้จ่าย ค่าวัสดุบางประเภท ที่นักศึกษาต้องออกเอง

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ด้านจุดมุ่งหมายการเรียนการสอนผลการวิจัย พบว่ากลุ่มผู้บริหารมีความเห็นว่าการปฏิบัติงานการสอนของครู-อาจารย์เป็นปัญหาปานกลางแต่มีข้อน่าสังเกตว่าเป็นปัญหามากที่สุดของด้านนี้คือ ปัญหาครู-อาจารย์ไม่มีเวลาในการเตรียมการสอนตามจุดมุ่งหมายที่ตั้งไว้ได้ เพราะต้องปฏิบัติงานในความรับผิดชอบอื่น ๆ ด้วย ซึ่งมีความคิดเห็นที่ใกล้เคียงกับสรุปข้อปัญหาจากการดำเนินงานของวิทยาลัยสารพัดช่างราชบุรี พ.ศ.2533 ในปัญหาบุคลากรมีเวลาน้อยมากในการเตรียมการสอนและสื่อการสอน ทำให้ไม่ได้มาตรฐาน โดยมีรายละเอียดของปัญหาคือ ครูผู้สอนต้องปฏิบัติงานที่ไม่ใช่งานการสอนด้วย³ ผู้บริหารจึงควรมอบหมายงานในความรับผิดชอบของครู-อาจารย์ในหน้าที่อื่น ๆ ให้น้อยลงและควรเร่งรัดในการจัดให้ครู-อาจารย์มีเวลาในการเตรียมการสอนให้ตรงตามจุดมุ่งหมายให้มากขึ้น เพื่อให้ผู้เรียนได้รับความรู้ความเข้าใจและเกิดทักษะ

ด้านวัสดุและสื่อต่าง ๆ ในการเรียนการสอน พบว่ากลุ่มผู้บริหารมีความเห็นว่าการปฏิบัติงานการสอนของครู-อาจารย์ เป็นปัญหามาก แต่เมื่อพิจารณาตามรายชื่อพบว่าที่เป็นปัญหามากคือ ปัญหาครู-อาจารย์มีงบประมาณไม่เพียงพอสำหรับวัสดุและสื่อต่าง ๆ ในการเรียนการสอน ซึ่งสอดคล้องกับการประชุมสัมมนาเรื่องผู้บริหารที่พึงประสงค์ในทศวรรษหน้าของนักศึกษาปริญญาโท สาขาบริหารอาชีวศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง เกี่ยวกับปัญหาการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาในสังกัด กองวิทยาลัยเกษตรกรรม พบว่ามีปัญหาอุปกรณ์สื่อการเรียนการสอนไม่เพียงพอ ขาดงบประมาณในการซ่อมแซมบำรุงรักษา⁴ อาจเป็นเพราะได้รับงบประมาณจำกัด อีกทั้งเงินบำรุงการศึกษาของวิทยาลัยสารพัดช่างก็มีน้อยมากเพราะวิทยาลัยเก็บค่าบำรุงการศึกษาเพียงชั่วโมงละ 1 บาทเท่านั้น จึงเป็นการยากที่จะนำเงินไปพัฒนาในด้านต่าง ๆ ได้ ซึ่งสอดคล้องกับความคิดเห็นจากการประชุมสัมมนาผู้ช่วยผู้บริหารสถานศึกษาฝ่ายส่งเสริมการศึกษา กรมอาชีวศึกษา ของผู้ช่วยผู้บริหารฝ่ายส่งเสริมการศึกษา กองการศึกษาอาชีวฯ เกี่ยวกับปัญหางบประมาณได้รับจัดสรรน้อย โดยพิจารณาจากวัสดุฝึกต่อรายหัวของนักศึกษาหลักสูตรพิเศษกำหนดต่ำกว่าความเป็นจริง⁵ และสอดคล้องกับสรุปข้อปัญหาจากการดำเนินงานของวิทยาลัยการอาชีวศึกษานครนายก ในฝ่ายวิชาการเกี่ยวกับปัญหาค่าวัสดุรายหัวต่ำ โดยมีรายละเอียดของปัญหาเงินค่าวัสดุรายหัวต่ำไม่เพียงพอในการฝึกภาคปฏิบัติ และที่เป็นปัญหารองลงมาในระดับปัญหามากอีกปัญหาหนึ่งคือ ปัญหาครู-อาจารย์ไม่มีเวลาในการผลิตสื่อการสอน และปัญหาครู-อาจารย์ไม่สามารถพัฒนาสื่อการสอนให้ทันสมัย ซึ่งสอดคล้องกับความเห็นของ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ชนะ กลิหาร์ กล่าวว่าปัญหาด้านบุคลากรเรื่องการเรียนการสอน ครูช่างส่วนใหญ่ไม่มีความรู้ และขาดประสบการณ์ด้านสื่อ ประกอบกับครูส่วนใหญ่ต้องสอนมากทำให้ไม่มีเวลาที่จะพัฒนาสื่อ ให้ได้คุณภาพ⁶ และสรุปผลงานวิจัยจากการวิจัยเกี่ยวกับสื่อการเรียนการสอน ด้านโรงเรียน และวิทยาลัยอาชีวศึกษา พบว่าครูช่างมีเจตคติที่ดีต่อการเรียนการสอน และเห็นว่าสื่อการเรียนการสอนมีประโยชน์อย่างมากสำหรับครูและนักศึกษา ถึงแม้จะมีปัญหาเรื่องการใช้อยู่บ้างก็ตาม⁷

ด้านการประเมินผลก่อนและหลังการเรียน พบว่ากลุ่มผู้บริหารมีความเห็นว่าการปฏิบัติงานการสอนของครู-อาจารย์ เป็นปัญหากลาง แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ที่เป็นปัญหามากคือ ปัญหาข้อสอบที่ครู-อาจารย์ใช้ไม่เคยผ่านการวิเคราะห์ข้อสอบ ซึ่งสอดคล้องกับสรุปข้อปัญหาจากการดำเนินงาน ของวิทยาลัยการอาชีพขอนแก่น ในฝ่ายวิชาการเกี่ยวกับ ปัญหาครูผู้สอนไม่มีการวิเคราะห์ข้อสอบ โดยมีรายละเอียดของปัญหาคือ ไม่มีหลักเกณฑ์ในการวิเคราะห์ข้อสอบ เพื่อสร้างข้อสอบมาตรฐานด้านอาชีวศึกษา และได้เสนอแนวทางแก้ไขโดยการจัดอบรมให้ความรู้แบบเชิงปฏิบัติการจากวิทยากรที่มีความรู้เชี่ยวชาญด้านอาชีวศึกษา⁸ และสรุปปัญหาจากการดำเนินงานในสถานศึกษาของวิทยาลัยการอาชีพเชียงราย ในฝ่ายวิชาการเกี่ยวกับปัญหาการรูปแบบการวัดผล ประเมินผลพบว่า ยังไม่เป็นรูปแบบเดียวกันจึงทำให้ขาดความมาตรฐาน⁹ และสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ นพมาศ วงศ์ไส้ภา เกี่ยวกับความคิดเห็นของผู้บริหารและครูเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนมัธยมศึกษาในเขตการศึกษา 8 พบว่าหลักในการวิเคราะห์ข้อสอบเป็นปัญหามาก¹⁰

ด้านการบริการต่าง ๆ ที่ส่งเสริมการเรียนการสอน พบว่ากลุ่มผู้บริหารมีความเห็นว่าการปฏิบัติงานการสอนของครู-อาจารย์ เป็นปัญหากลาง แต่มีข้อน่าสังเกตว่าที่เป็นปัญหามากที่สุดของด้านนี้คือ ปัญหาครู-อาจารย์ไม่ได้รับการบริการจัดหาวัสดุที่รวดเร็วจากเจ้าหน้าที่ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะปัญหาคณากรไม่มีเวลาเพียงพอในการดำเนินการในงานพัสดุอย่างต่อเนื่อง เพราะต้องปฏิบัติงานการสอนด้วย ดังสรุปข้อปัญหาจากการดำเนินงานของวิทยาลัยสารพัดช่างอุบลราชธานี¹¹ และสรุปข้อปัญหาจากการดำเนินงานในสถานศึกษา ของวิทยาลัยสารพัดช่างตรังเกี่ยวกับปัญหาการขาดบุคลากร สำหรับทำหน้าที่งานพัสดุ ซึ่งวิทยาลัยได้มอบหมายให้ครู-อาจารย์ผู้สอน ทำหน้าที่งานพัสดุด้วยอีกหน้าที่หนึ่ง จึงทำให้ครู-อาจารย์มีภาระหน้าที่เพิ่มมากขึ้น¹² ซึ่งสอดคล้องกับสรุปข้อปัญหาจากการดำเนินงาน ของวิทยาลัยการอาชีพเชียงราย ในฝ่ายส่งเสริมการศึกษา เกี่ยวกับปัญหาการขาดบุคลากรคือ ขาดเจ้าหน้าที่ในการดำเนินงาน เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ต่าง ๆ ต้องมอบหมายให้ครู-อาจารย์ที่มีหน้าที่สอนมาทำหน้าที่ในงานต่าง ๆ ด้วย¹³

สรุปการค้นพบปัญหาการปฏิบัติงานการสอนของครู-อาจารย์ ตามทัศนะของกลุ่มผู้บริหาร ผลงานวิจัยพบว่าปัญหาการปฏิบัติงานการสอนเป็นปัญหাপานกลาง แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านวัสดุและสื่อต่าง ๆ ในการเรียนการสอนมีระดับปัญหามาก ซึ่งเป็นปัญหามากกว่าด้านอื่น ซึ่งสอดคล้องกับสรุปข้อปัญหาจากการดำเนินงาน ในสถานศึกษาของวิทยาลัยสารพัดช่างชลบุรี¹⁴ และวิทยาลัยสารพัดช่างราชบุรีซึ่งพบปัญหาตรงกันในฝ่ายวิชาการ เกี่ยวกับปัญหาการจัดทำสื่อการเรียนการสอน พบว่าครู-อาจารย์ผู้สอนไม่มีเวลาในการจัดทำสื่อการสอน¹⁵ และปัญหาจากการดำเนินงานในสถานศึกษา ของวิทยาลัยการอาชีพเชิงทราย เกี่ยวกับปัญหาการดำเนินการจัดทำสื่อการเรียนการสอน พบว่าบุคลากรไม่เห็นความสำคัญในการผลิตสื่อการสอนไว้ใช้เอง¹⁶ และจากสรุปผลการตรวจราชการกรมอาชีวศึกษา ครั้งที่ 2 พ.ศ.2533 ของผู้ตรวจราชการกรมอาชีวศึกษาได้ให้ข้อเสนอแนะ เกี่ยวกับสื่อการเรียนการสอนว่า ควรจะได้มีการจัดทำสื่อการสอนประเภทตำราเรียน ตามหลักสูตรให้ครบทุกวิชา เพื่อให้การเรียนการสอนสมบูรณ์ยิ่งขึ้น อีกทั้งยังเป็นการกระตุ้นครู-อาจารย์ผู้สอนให้ริเริ่มดำเนินการจัดทำสื่อการสอน¹⁷ ส่วนด้านคุณลักษณะของผู้เรียน ด้านจุดมุ่งหมายการเรียนการสอน ด้านการประเมินผลก่อนและหลังการเรียน และด้านการบริการต่าง ๆ ที่ส่งเสริมการเรียนการสอน เป็นปัญหาอยู่ในระดับปานกลาง

2.2 ระดับปัญหาการปฏิบัติงานการสอนของครู-อาจารย์ตามทัศนะของกลุ่มครู-อาจารย์

ด้านคุณลักษณะของผู้เรียนผลการวิจัย พบว่ากลุ่มครู-อาจารย์มีความคิดเห็นว่าการปฏิบัติงานการสอนเป็นปัญหাপานกลาง แต่เมื่อพิจารณาตามรายข้อพบว่า ที่เป็นปัญหามากคือ ปัญหาครู-อาจารย์ไม่ทราบสถานภาพทางครอบครัวของนักศึกษา ซึ่งมีความคิดเห็นสอดคล้องกับกลุ่มผู้บริหาร ทั้งนี้อาจทำให้เกิดปัญหาการเรียนการสอน โดยสังเกตจากสถิติการสรุปผลการตรวจราชการกรมอาชีวศึกษา ครั้งที่ 2 พ.ศ.2533 ของผู้ตรวจราชการกรมอาชีวศึกษา ได้สรุปผลการดำเนินการจัดการเรียนการสอนของการจัดการศึกษานอกระบบ มีนักศึกษาหลักสูตรระยะสั้น สอบไม่ผ่านจำนวนถึงร้อยละ 27.16¹⁸ ซึ่งอาจเป็นปัญหาต่อครู-อาจารย์ผู้สอนเกี่ยวกับการเตรียมการสอน และการใช้สื่อประกอบในการเรียนการสอน

ด้านจุดมุ่งหมายการเรียนการสอน ผลการวิจัยพบว่ากลุ่มครู-อาจารย์มีความคิดเห็นว่าการปฏิบัติงานการสอน เป็นปัญหাপานกลาง แต่เมื่อพิจารณาตามรายข้อพบว่า ที่เป็นปัญหามากที่สุดคือ ปัญหาครู-อาจารย์ไม่สามารถส่งนักศึกษาออกฝึกงานในสถานประกอบการตามจุดมุ่งหมายของการสอน อาจเป็นเพราะครู-อาจารย์ไม่สามารถติดต่อสถานประกอบการให้นักศึกษาเข้าฝึกงานได้ และปัจจุบันก็มีสถานประกอบการอีกมากที่ยังไม่ให้ความร่วมมือ รับนักศึกษาเข้าฝึกงาน และก็มีไม่น้อยที่รับนักศึกษาเข้าฝึกงานแต่ไม่ตรงตามจุดมุ่งหมายของสถานศึกษา จึงทำให้นักศึกษาไม่เกิดทักษะและประสบการณ์ตามที่กำหนดไว้ ซึ่งสอดคล้องกับการสรุปผลการตรวจราชการกรมอาชีวศึกษาของผู้ตรวจราชการกรมอาชีวศึกษา เกี่ยวกับการส่งนักศึกษาฝึกงานมีปัญหาสถานที่ฝึกงานในจังหวัดไม่เพียงพอ ต้องส่งนักศึกษาออกไปฝึกงานในจังหวัดที่ใกล้เคียง และปัญหาสถานประกอบการบางแห่งไม่ได้ให้การฝึกงาน ตามขั้นตอนที่สถานศึกษาต้องการ แต่จะฝึกก่อนจ้าง ไปในทางใช้แรงงานนักศึกษา¹⁹

ด้านวัสดุและสื่อต่าง ๆ ในการเรียนการสอน ผลการวิจัยพบว่ากลุ่มครู-อาจารย์มีความคิดเห็นว่าการปฏิบัติงานการสอนเป็นปัญหাপานกลาง แต่เมื่อพิจารณาตามรายข้อพบว่า ที่เป็นปัญหามากคือ ปัญหาครู-อาจารย์มีงบประมาณไม่เพียงพอสำหรับวัสดุและสื่อต่าง ๆ ในการเรียนการสอน ซึ่งตรงกับแนวความคิดของชนะ กลิภาร์ ในความจำเป็นในการพัฒนาสื่อการเรียนการสอนของประเทศไทย เกี่ยวกับปัญหางบประมาณวัสดุและอุปกรณ์ กล่าวว่า โดยทั่วไปสถาบันอาชีวและเทคนิคศึกษา มักจะขาดงบประมาณ โดยเฉพาะที่สนับสนุนด้านสื่อการเรียนการสอน²⁰ และจากผลงานวิจัยของวิทยา จันทรศิลา เรื่องการบริหารงานวิชาการของศูนย์ฝึกวิชาชีพ สังกัดกรมอาชีวศึกษา ด้านการบริหารงานสื่อการเรียนการสอนพบว่า ผู้บริหารและครูมีความคิดเห็นในเรื่องการจัดสรรงบประมาณ อยู่ในระดับปานกลาง²¹ และที่เป็นปัญหามากอีกปัญหาหนึ่งคือ ปัญหาครู-อาจารย์ไม่มีเวลาในการผลิตสื่อการสอน เป็นเพราะต้องรับผิดชอบงานอื่น ๆ ด้วย

ด้านการประเมินผลก่อนและหลังการเรียน ผลการวิจัยพบว่ากลุ่มครู-อาจารย์มีความคิดเห็นว่าการปฏิบัติงานการสอน เป็นปัญหাপานกลาง แต่เมื่อพิจารณาตามรายข้อมีข้อที่น่าสังเกตที่เป็นปัญหามากที่สุดของด้านนี้คือ ปัญหาข้อสอบที่ครู-อาจารย์ใช้ไม่เคยผ่านการวิเคราะห์ข้อสอบ ซึ่งอาจเป็นเพราะในวิทยาลัยสารพัดช่างได้รับการบรรจุข้าราชการที่มีวุฒิความรู้ทางด้านวัดผลน้อยมาก

ด้านการบริการต่าง ๆ ที่ส่งเสริมการเรียนการสอน ผลการวิจัยพบว่ากลุ่มครู-อาจารย์มีความคิดเห็นว่าการปฏิบัติงานการสอน เป็นปัญหากลาง แต่เมื่อพิจารณาตามรายข้อพบว่าที่เป็นปัญหามากที่สุดของด้านนี้คือ ปัญหาครู-อาจารย์ขาดการอนุเคราะห์เข้าศึกษาดูงานจากสถานประกอบการ ซึ่งอาจทำให้ประสบปัญหาในด้านการพัฒนาการจัดการเรียนการสอนให้ตรงกับความต้องการของสถานประกอบการและตลาดแรงงาน ดังนั้นผู้บริหารและครู-อาจารย์จึงควรสร้างความสัมพันธ์กับสถานประกอบการต่าง ๆ ให้มากยิ่งขึ้นเช่น การเชิญเป็นกรรมการที่ปรึกษาของวิทยาลัย การจัดกีฬาเพื่อสร้างความสัมพันธ์ระหว่างสถานศึกษากับสถานประกอบการ

สรุปการค้นพบปัญหาการปฏิบัติงานการสอนของครู-อาจารย์ตามทัศนะของกลุ่มครู-อาจารย์ ผลการวิจัยพบว่าปัญหาการปฏิบัติงานการสอน เป็นปัญหากลาง เมื่อพิจารณาตามรายด้านพบว่าครู-อาจารย์ก็มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลางทุกด้าน แต่เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยมีข้อน่าสังเกตว่าด้านวัสดุและสื่อต่าง ๆ ในการเรียนการสอนกับด้านการบริการต่าง ๆ ที่ส่งเสริมการเรียนการสอน มีค่าเฉลี่ยที่เท่ากัน คือ 2.69 แสดงให้เห็นว่าครู-อาจารย์มีความคิดเห็นที่จะพัฒนาการเรียนการสอน โดยพัฒนาในด้านวัสดุและสื่อต่าง ๆ ในการเรียนการสอน กับด้านการบริการต่าง ๆ ที่ส่งเสริมการเรียนการสอนก่อนด้านอื่น ๆ ส่วนด้านคุณลักษณะของผู้เรียน ด้านการประเมินผลการเรียนการสอนและด้านจุดมุ่งหมายของการเรียนการสอน มีค่าเฉลี่ยที่สูงขึ้น ตามลำดับ

2.3 ระดับปัญหาการปฏิบัติงานที่ไม่ใช่งานการสอนของครู-อาจารย์ตามทัศนะของกลุ่มผู้บริหาร

ฝ่ายส่งเสริมการศึกษา ผลการวิจัยพบว่ากลุ่มผู้บริหารมีความเห็นว่าปัญหาการปฏิบัติงานที่ไม่ใช่งานการสอนของครู-อาจารย์ เป็นปัญหากลาง แต่มีข้อน่าสังเกตที่เป็นปัญหามากที่สุดของด้านนี้คือ ปัญหาครู-อาจารย์ที่รับผิดชอบงานประชาสัมพันธ์ไม่ได้รับการพัฒนาซึ่งมีความคิดเห็นสอดคล้องกับ ความคิดเห็นจากการสัมภาษณ์ผู้ช่วยผู้บริหารสถานศึกษา ฝ่ายส่งเสริมการศึกษา กรมอาชีวศึกษา 2534 ของผู้ช่วยผู้บริหารสถานศึกษา กองวิทยาลัยอาชีวศึกษา เกี่ยวกับปัญหางานประชาสัมพันธ์ทั้งการประชาสัมพันธ์ภายในและภายนอก สถานศึกษา ยังไม่มีประสิทธิภาพเท่าที่ควร โดยมีสาเหตุมาจากการขาดบุคลากรที่มีความรู้ในเรื่องการเอกสารเป็นเอกสารที่ส่งมอบไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ประชาสัมพันธ์ และได้ให้ข้อเสนอแนะว่าควรบรรจุบุคลากรที่มีความรู้เฉพาะในด้านการประชาสัมพันธ์โดยตรง²² เพราะในวิทยาลัยสารพัดช่างเป็นวิทยาลัยที่มีวัตถุประสงค์หลักคือสอนประชาชนทั่วไป ดังนั้นจึงจำเป็นที่จะต้องประชาสัมพันธ์ชาวสารต่าง ๆ ของวิทยาลัยให้ประชาชนได้ทราบในทุกรูปแบบ จึงจำเป็นอย่างยิ่งที่จะควรจะพัฒนาการประชาสัมพันธ์ให้มีประสิทธิภาพ

ฝ่ายวิชาการ ผลการวิจัยพบว่ากลุ่มผู้บริหารมีความเห็นว่าปัญหาการปฏิบัติงานที่ไม่ใช่งานการสอนของครู-อาจารย์ เป็นปัญหাপานกลาง แต่เมื่อพิจารณาตามรายข้อพบว่า ที่เป็นปัญหามากคือ ปัญหาครู-อาจารย์ไม่ได้รับการสนับสนุนการบรรจุข้าราชการพลเรือนทำหน้าที่ในงานต่าง ๆ ของฝ่ายวิชาการ ซึ่งสอดคล้องกับความคิดเห็นจากการสัมภาษณ์ช่วยผู้บริหารสถานศึกษาฝ่ายส่งเสริมการศึกษา สังกัดกรมอาชีวศึกษา พ.ศ. 2534 ของผู้ช่วยผู้บริหารสถานศึกษา กองวิทยาลัยการศึกษาอาชีพ เกี่ยวกับปัญหางานธุรการมีปัญหาคาดบุคลากรที่บรรจุตำแหน่งเจ้าหน้าที่ในการปฏิบัติงานต่าง ๆ โดยตรง โดยให้ข้อเสนอแนะว่ากรมอาชีวศึกษา ควรกำหนดตำแหน่งข้าราชการ ก.พ. ในตำแหน่งเจ้าหน้าที่ต่าง ๆ ให้รับผิดชอบงานโดยตรงมากยิ่งขึ้น²³

ฝ่ายกิจการนักเรียนนักศึกษา ผลการวิจัยพบว่ากลุ่มผู้บริหารมีความเห็นว่าปัญหาการปฏิบัติงานที่ไม่ใช่งานการสอนของครู-อาจารย์ เป็นปัญหাপานกลาง แต่มีข้อน่าสังเกตสำหรับที่เป็นปัญหามากที่สุดของด้านนี้คือ ปัญหาครู-อาจารย์ไม่ให้ความร่วมมือกับงานปกครอง ทั้งนี้อาจทำให้นักศึกษาขาดระเบียบวินัยและจรรยาบรรณ จึงต้องได้รับความร่วมมือจากครู-อาจารย์ทุกคนในสถานศึกษาช่วยกันดูแลเอาใจใส่ โดยยึดระเบียบการปกครองเป็นหลักซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของวิทยาลัยอาชีวศึกษาแพร่ ด้านงานปกครอง พบว่าต้องการได้รับความร่วมมือจากอาจารย์อื่น ๆ ในวิทยาลัย เพราะอาจารย์ที่ปฏิบัติหน้าที่ในงานปกครองมีจำกัด การควบคุมดูแลนักเรียนนักศึกษาไม่ทั่วถึง²⁴

ฝ่ายวางแผนและพัฒนา ผลการวิจัยพบว่ากลุ่มผู้บริหารมีความเห็นว่าปัญหาการปฏิบัติงานที่ไม่ใช่งานการสอนของครู-อาจารย์ เป็นปัญหাপานกลาง แต่เมื่อพิจารณาตามรายข้อพบว่าที่เป็นปัญหามากคือ ปัญหาครู-อาจารย์ที่รับผิดชอบงานวิจัยไม่มีประสบการณ์ด้านงานวิจัยมาก่อน ซึ่งสอดคล้องกับสรุปข้อปัญหาจากการดำเนินงานในสถานศึกษา ของวิทยาลัยการอาชีพ เชียงราย เกี่ยวกับปัญหางานวิจัยและพัฒนาโดยบุคลากรผู้รับผิดชอบไม่สามารถดำเนินการได้ถึงขั้นการวิจัย เพราะขาดความรู้และประสบการณ์ โดยให้ข้อเสนอแนะว่าควรจัดฝึกอบรมให้ความรู้ด้านวิจัยและจัดหาบุคลากรเพิ่มเติม²⁵

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สรุปการค้นพบปัญหาการปฏิบัติงานที่ไม่ใช่งานการสอนของครู-อาจารย์ตามทัศนะของกลุ่มผู้บริหาร ผลการวิจัยพบว่า ปัญหาการปฏิบัติงานที่ไม่ใช่งานการสอน เป็นปัญหากลาง แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายฝ่าย พบว่าผู้บริหารมีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลางทุกฝ่าย แต่เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยมีข้อน่าสังเกตว่าฝ่ายวางแผนและพัฒนา มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ส่วนฝ่ายวิชาการ ฝ่ายส่งเสริมการศึกษา และฝ่ายกิจการนักเรียนนักศึกษา มีค่าเฉลี่ยมากขึ้นตามลำดับ

2.4 ระดับปัญหาการปฏิบัติงานที่ไม่ใช่งานการสอนของครู-อาจารย์ตามทัศนะของกลุ่มครู-อาจารย์

ฝ่ายส่งเสริมการศึกษา ผลการวิจัยพบว่ากลุ่มครู-อาจารย์มีความเห็นว่าปัญหาการปฏิบัติงานที่ไม่ใช่งานการสอนของครู-อาจารย์ เป็นปัญหากลาง แต่เมื่อพิจารณาตามรายข้อพบว่า ที่เป็นปัญหามากที่สุดของด้านนี้คือ ปัญหาครู-อาจารย์ที่รับผิดชอบงานพัสดุดำเนินการจัดหาไม่ทันตามความต้องการ สอดคล้องกับความคิดเห็นจากการสัมภาษณ์ผู้ช่วยผู้บริหารสถานศึกษา ฝ่ายส่งเสริมการศึกษา สังกัดกรมอาชีวศึกษา พ.ศ. 2534 ของคณะผู้ช่วยผู้บริหารสถานศึกษา กองวิทยาลัยเทคนิค เกี่ยวกับปัญหาการจัดหาพัสดุดำเนินการล่าช้าและวัสดุในท้องถิ่นไม่มี โดยให้ข้อเสนอแนะว่าควรเร่งรัดเจ้าหน้าที่ที่รับผิดชอบให้ดำเนินการโดยเร็ว และควรจัดซื้อในท้องถิ่นใกล้เคียงที่มีจำหน่าย²⁶

ฝ่ายวิชาการ ผลการวิจัยพบว่า กลุ่มครู-อาจารย์มีความเห็นว่าปัญหาการปฏิบัติงานที่ไม่ใช่งานการสอนของครู-อาจารย์ เป็นปัญหากลาง แต่เมื่อพิจารณาตามรายข้อพบว่าที่เป็นปัญหามากที่สุดของด้านนี้คือ ปัญหาครู-อาจารย์ได้รับงบประมาณในการพัฒนางานต่าง ๆ ในฝ่ายนี้ไม่เพียงพอ ปัญหาเกี่ยวกับงบประมาณต่าง ๆ ในการดำเนินงานมักจะพบว่ามีไม่เพียงพอ ซึ่งสอดคล้องกับความคิดเห็นจากการสัมภาษณ์ผู้ช่วยผู้บริหารสถานศึกษา ฝ่ายวิชาการ สังกัดกรมอาชีวศึกษา พ.ศ. 2533 ของคณะผู้ช่วยฝ่ายวิชาการกลุ่มวิทยาลัยสารพัดช่าง เกี่ยวกับปัญหาด้านการบริหารงาน งานห้องสมุดไม่ได้มาตรฐาน ครุภัณฑ์ไม่ทันสมัยและมีจำนวนไม่เพียงพอ เนื่องจากขาดงบประมาณ²⁷

ฝ่ายกิจการนักเรียนนักศึกษา ผลการวิจัยพบว่ากลุ่มครู-อาจารย์ มีความเห็นว่าปัญหาการปฏิบัติงานที่ไม่ใช่งานการสอนของครู-อาจารย์ เป็นปัญหากลาง แต่เมื่อพิจารณาตามรายข้อพบว่าที่เป็นปัญหามากที่สุดของด้านนี้คือ ปัญหาครู-อาจารย์ที่รับผิดชอบงานสวัสดิการเอกสารนี้เป็นเอกสารที่ส่งมอบไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

พยาบาลไม่ได้รับการพัฒนา อาจเป็นเพราะบุคลากรที่รับผิดชอบในการปฏิบัติงานในหน้าที่นี้ไม่ใช่มนุษย์ที่มีความรู้ทางงานพยาบาลโดยตรง จึงทำให้ผู้รับผิดชอบมีความต้องการได้รับการพัฒนา ประกอบกับสถานศึกษาส่วนใหญ่ก็มีงบประมาณให้กับงานนี้เพียงจำกัด ซึ่งในขณะเดียวกันเกี่ยวกับการเรียนการสอนก็ยังประสบปัญหาเรื่องงบประมาณอยู่แล้ว ซึ่งสอดคล้องกับความคิดเห็นจากการสัมมนา ผู้ช่วยผู้บริหารสถานศึกษาฝ่ายส่งเสริมการศึกษา สังกัดกรมอาชีวศึกษา พ.ศ. 2534 ของคณะผู้ช่วยฝ่ายส่งเสริมการศึกษา กองการศึกษาอาชีวศึกษา เกี่ยวกับปัญหางบประมาณการเรียนการสอนไม่เพียงพอ²⁸ แต่อย่างไรก็ตามในบางครั้งสถานศึกษามีความประสงค์ที่จะส่งบุคลากรเข้ารับการพัฒนาก็ดำเนินการไม่สะดวกนักเพราะผู้รับผิดชอบงานเป็นครูผู้ทำหน้าที่สอนด้วย ทำให้ประสบปัญหาขาดผู้สอนแทน

ฝ่ายวางแผนและพัฒนา ผลการวิจัยพบว่า กลุ่มครู-อาจารย์มีความเห็นว่าปัญหาการปฏิบัติงานที่ไม่ใช่งานการสอนของครู-อาจารย์เป็นปัญหาปานกลาง แต่เมื่อพิจารณาตามรายชื่อพบว่าที่เป็นปัญหามากที่สุดของด้านนี้คือ ปัญหาครู-อาจารย์ที่รับผิดชอบงานวิจัยไม่มีประสบการณ์ด้านงานวิจัยมาก่อน ซึ่งความคิดเห็นตรงกับกลุ่มผู้บริหาร ในระดับปัญหาเดียวกัน เป็นเพราะในวิทยาลัยสารพัดช่างจะมีบุคลากรที่มีความรู้ด้านวิจัยน้อยบางวิทยาลัยไม่มีเลย ประกอบกับมีผู้จบการศึกษาในระดับปริญญาโทเพียงจำกัด ซึ่งไม่มากนัก แต่อย่างไรก็ตาม กรมอาชีวศึกษาก็กำลังเร่งรัดในการพัฒนา ในเรื่องวิจัยโดยกำหนดไว้ในนโยบายการดำเนินงาน ของกรมอาชีวศึกษา ในเป้าหมายที่ 10 เกี่ยวกับการเพิ่มประสิทธิผลงานวิจัย การเพิ่มประสิทธิผลการวิเคราะห์วิจัยขึ้น²⁹ เพื่อให้สถานศึกษาในสังกัดดำเนินการปฏิบัติและนอกจากนี้ หน่วยศึกษานิเทศ กรมอาชีวศึกษาก็ได้จัดให้มีการอบรมให้ความรู้และประสบการณ์ด้านงานวิจัย ในปีการศึกษา 2533 และ 2534 จำนวนหลายครั้งด้วยกันเพื่อพัฒนาความรู้ ทักษะและประสบการณ์ให้กับผู้รับผิดชอบงานวิจัย

สรุปการค้นพบปัญหาการปฏิบัติงานที่ไม่ใช่งานการสอนของครู-อาจารย์ ตามทัศนะของครู-อาจารย์ ผลการวิจัยพบว่า ปัญหาการปฏิบัติงานที่ไม่ใช่งานการสอน เป็นปัญหাপานกลาง แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายฝ่ายพบว่าครู-อาจารย์มีความคิดเห็นเป็นปัญหাপานกลางทุกด้าน โดยมีระดับค่าเฉลี่ยที่แตกต่างกันตามลำดับคือ ฝ่ายวิชาการ ฝ่ายวางแผนและพัฒนา ฝ่ายส่งเสริมการศึกษา ฝ่ายกิจการนักเรียนนักศึกษา

ตอนที่ 3 การเปรียบเทียบปัญหาในการปฏิบัติงานการสอนและการปฏิบัติงานที่ไม่ใช่งานการสอน

3.1 การเปรียบเทียบปัญหาการปฏิบัติงานการสอนของครู-อาจารย์ตามทัศนะของกลุ่มผู้บริหารกับ กลุ่มครู-อาจารย์

ด้านคุณลักษณะของผู้เรียน ผลการวิจัยพบว่า ทั้งกลุ่มผู้บริหารและกลุ่มครู-อาจารย์ มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญ โดยมีความคิดเห็นในระดับปานกลาง แต่เมื่อเปรียบเทียบเป็นรายข้อพบว่าทั้งสองกลุ่มมีความคิดเห็นที่เป็นปัญหามาก คือ ปัญหาครู-อาจารย์ไม่ทราบสภาพทางครอบครัวของนักศึกษา โดยที่สภาพทางครอบครัวมีผลกระทบต่อการจัดการเรียนการสอนของครูผู้สอนเป็นอย่างมาก เช่น ในด้านการเตรียมการสอน การใช้วัสดุ อุปกรณ์ในการสอน การจัดสภาพการเรียนการสอน และปัญหาที่ทั้งสองกลุ่มมีความคิดเห็นโดยมีค่าเฉลี่ยที่เท่ากันคือปัญหาครู-อาจารย์ไม่สามารถทราบความต้องการการประกอบอาชีพในอนาคตของนักศึกษา

ด้านจุดมุ่งหมายการเรียนการสอน ผลการวิจัยพบว่า ทั้งกลุ่มผู้บริหารและกลุ่มครู-อาจารย์มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญ โดยมีความคิดเห็นในระดับปานกลาง แต่เมื่อเปรียบเทียบเป็นรายข้อมีข้อน่าสนใจได้ว่า ทั้งสองกลุ่มมีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ คือปัญหาครู-อาจารย์ขาดประสบการณ์จากสถานประกอบการในรายวิชาที่สอนตามจุดมุ่งหมาย อาจเป็นเพราะกลุ่มผู้บริหารเห็นว่าการจัดให้มีการอบรมเชิงปฏิบัติการในสาขาวิชาต่าง ๆ ในสถานประกอบการที่เพียงพอแล้ว แต่กลุ่มครู-อาจารย์มีความเห็นว่าควรจะได้รับ การอบรมให้ได้รับเทคโนโลยีใหม่ ๆ ให้บ่อยครั้งกว่าเดิม และทั้งสองกลุ่มมีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญ คือ ปัญหาครู-อาจารย์ไม่มีเวลาในการเตรียมการสอนตามจุดมุ่งหมายที่ตั้งไว้ได้เพราะต้องปฏิบัติงานในความรับผิดชอบอื่น ๆ ด้วย อาจเป็นเพราะทั้งสองกลุ่มมีความเห็นว่า ครู-อาจารย์ที่รับผิดชอบงานในหน้าที่อื่นมาก ทำให้ไม่มีเวลาในการเตรียมการสอน ซึ่งสอดคล้องกับความคิดเห็นจากการสัมภาษณ์ผู้ช่วยผู้บริหารสถานศึกษา ฝ่ายวิชาการ สังกัดกรมอาชีวศึกษาของคณะผู้ช่วยฝ่ายวิชาการ กลุ่มวิทยาลัยสารพัดช่าง เกี่ยวกับปัญหาครูไม่พัฒนาการสอน โดยมีสาเหตุมาจากครูทำงานหลายหน้าที่ ครูขาดขวัญและกำลังใจ ครูไม่รู้แนวทางในการพัฒนา ขาดตำราค้นคว้าและอุปกรณ์ ครูสอนไม่ตรงกับเนื้อหา และไม่เตรียมการสอน³⁰ และที่มึ่มีความคิดเห็นเป็นปัญหาแตกต่างกันอย่างไม่มี

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

นัยสำคัญอีกปัญหาหนึ่งคือ ปัญหาครู-อาจารย์ไม่สามารถใช้วิธีการสอนที่เหมาะสมกับ จุดมุ่งหมายของรายวิชาที่สอน การกำหนดวิธีการสอนเป็นเรื่องสำคัญ ควรจัดกิจกรรมให้ ผู้เรียนให้เกิดความรู้และประสบการณ์ และสามารถทำให้บรรลุจุดมุ่งหมายของรายวิชาที่สอน ดังคำกล่าวของ สุมิตร คุณานุการ ที่ว่าครูผู้สอนควรต้องเลือกใช้วิธีการสอนและอุปกรณ์ในแต่ละ ครั้งให้เหมาะสมกับเนื้อหาวิชาที่สอน³¹ และที่ทั้งสองกลุ่มมีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่าง ไม่มีนัยสำคัญ คือ ปัญหาครู-อาจารย์ไม่สามารถเขียนจุดมุ่งหมายของรายวิชาให้สอดคล้องกับ หลักสูตรได้ และปัญหาครู-อาจารย์ไม่เข้าใจในรายละเอียดของหลักสูตร เพื่อเขียนจุด มุ่งหมายในวิชาที่สอน และปัญหาครู-อาจารย์ขาดทักษะภาคปฏิบัติในรายวิชาที่สอนตาม จุดมุ่งหมายที่ตั้งไว้ แสดงว่าทั้งสองกลุ่มมีความเห็นว่าการสอนครูผู้สอนจะต้องวางแผน การสอนโดยการจัดทำโครงการสอน ซึ่งจะต้องกำหนดจุดมุ่งหมายของการสอนในแต่ละราย วิชาให้สอดคล้องกับหลักสูตร ดังนั้นจึงควรอย่างยิ่งที่ควรเร่งรัดให้มีการจัดทำ โครงการสอน ก่อนการสอน และต้องจัดการนิเทศในเรื่องของหลักสูตรและการสอน

ด้านวัตถุประสงค์และสื่อต่าง ๆ ในการเรียนการสอน ผลการวิจัยพบว่าทั้งสองกลุ่มผู้บริหารและ กลุ่มครู-อาจารย์มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ โดยกลุ่มผู้บริหารมีความคิดเห็นเป็น ปัญหามาก แต่กลุ่มครูอาจารย์มีความคิดเห็นเป็นปัญหาน้อยกว่า ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ สมคิด สายแวว เกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอน สาขาวิชาช่างยนต์ ระดับประกาศนียบัตร วิชาชีพชั้นสูง ตามทัศนะของผู้บริหาร ผู้สอนและนักศึกษา ในวิทยาลัยเทคนิค สังกัดกรมอาชีว ศึกษา พบว่าผู้บริหารและครูผู้สอนมีความคิดเห็นด้านสื่อการเรียนการสอนแตกต่างกัน โดยผู้ บริหารมีความคิดเห็นเป็นปัญหามากกว่าผู้สอน³² แต่เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ทั้งสองกลุ่ม มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ คือปัญหาครู-อาจารย์มีงบประมาณไม่เพียงพอ สำหรับวัตถุประสงค์และสื่อต่าง ๆ ในการเรียนการสอน จึงทำให้มีวัตถุประสงค์และสื่อต่าง ๆ ในการเรียน การสอนไม่เพียงพอ ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของนายสนอง อิมเอม พบว่า ปัญหาด้าน การเรียนการสอนของนักศึกษาช่างไฟฟ้า ในวิทยาลัยสารพัดช่างประสบปัญหาในระดับปานกลาง โดยมีสาเหตุมาจากปัญหาการมีวัสดุทัศนูปกรณ์น้อย³³ และนอกจากนี้ก็ยังพบปัญหาผู้ดำเนินการ จัดทำอีกด้วย ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของวิบูลย์ ตามสัญญาพบว่า ผู้บริหารประสบปัญหาด้าน วัสดุทัศนูปกรณ์มากที่สุด คือขาดผู้จัดทำและขาดงบประมาณในการจัดทำ³⁴ สื่อการสอนเป็นสื่อ กลางที่จะช่วยในการสอนให้ผู้เรียนได้เกิดความรู้ ความเข้าใจ เกิดทักษะและประสบการณ์ จึงควรพิจารณาจัดสรรงบประมาณในการพัฒนาปรับปรุง ตลอดจนการผลิตสื่อการสอนให้มาก

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า

ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

และเป็นสื่อการสอนที่มีประสิทธิภาพในการใช้งาน และปัญหาที่ทั้งสองกลุ่มมีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญอีกปัญหาหนึ่งคือ ปัญหาครู-อาจารย์จัดวัสดุการสอนไม่สอดคล้องกับสถานประกอบการ เป็นเพราะกลุ่มผู้บริหารเห็นว่าวัสดุและสื่อต่าง ๆ ควรจะสอดคล้องกับสถานประกอบการ แต่ก็มีปัญหาในเรื่องงบประมาณ แต่กลุ่มครู-อาจารย์มีความเห็นว่าควรจะต้องงบประมาณให้ได้ และมีข้อน่าสังเกตในปัญหาที่ทั้งสองกลุ่มมีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญ ที่เป็นปัญหามากอีกปัญหาหนึ่งคือ ปัญหาครู-อาจารย์ไม่มีเวลาในการผลิตสื่อการสอน อาจเป็นเพราะทั้งสองกลุ่มทราบกันดีอยู่ว่าครู-อาจารย์ต้องรับผิดชอบงานในหน้าที่อื่น ๆ นอกเหนือจากการปฏิบัติการสอนด้วย จึงทำให้ครู-อาจารย์ไม่มีเวลาในการผลิตสื่อการสอน

ด้านการประเมินผลก่อนและหลังการเรียน ผลการวิจัยพบว่าทั้งสองกลุ่มผู้บริหารและกลุ่มครู-อาจารย์มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญ ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของสมคิด สายแวว เกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอน ด้านการวัดผลและประเมินผลการเรียน ผู้บริหารและครูสอนมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน³⁵ แต่เมื่อเปรียบเทียบเป็นรายข้อพบว่า ทั้งสองกลุ่มมีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญคือ ปัญหาการประเมินผลที่ครู-อาจารย์ใช้ไม่ครอบคลุมจุดมุ่งหมายที่กำหนดไว้ เป็นเพราะกลุ่มผู้บริหารอาจเห็นว่าครู-อาจารย์ควรจะพัฒนาการประเมินผลให้มีประสิทธิภาพและครอบคลุมจุดมุ่งหมายที่กำหนดไว้ แต่กลุ่มครู-อาจารย์มีความเห็นว่าการสอนวิชาชีพมุ่งให้นักศึกษาฝึกปฏิบัติให้มาก เพื่อให้เกิดทักษะและประสบการณ์ตรงก็เป็นการเพียงพอแล้ว แต่มีข้อน่าสังเกตถ้าพิจารณาจากเกณฑ์ระดับปัญหาพบว่า ทั้งสองกลุ่มมีความคิดเห็นแตกต่างกันคือ ปัญหาข้อสอบที่ครู-อาจารย์ใช้ไม่เคยผ่านการวิเคราะห์ข้อสอบโดยกลุ่มผู้บริหารมีความคิดเห็นว่าเป็นปัญหาระดับมาก ส่วนกลุ่มครู-อาจารย์มีความคิดเห็นเป็นปัญหาระดับปานกลาง อาจเป็นเพราะในวิทยาลัยสารพัดช่างได้รับการบรรจุครูวัดผลน้อยอัตรา และมีบางวิทยาลัยเท่านั้นที่มีครูวัดผล และที่ทั้งสองกลุ่มมีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญ คือปัญหาครู-อาจารย์ขาดความรู้ในเรื่องการวัดผลของรายวิชาที่สอน แสดงว่าครู-อาจารย์ขาดความรู้ ความเข้าใจ ในเรื่องการวัดผลในรายวิชาที่สอน จึงสมควรจัดอบรมการวัดผลและประเมินผล โดยเฉพาะความรู้ทั้งภาคทฤษฎีและปฏิบัติเกี่ยวกับการออกข้อสอบ ตลอดจนการวิเคราะห์ข้อสอบด้วย

ด้านการบริการต่าง ๆ ที่ส่งเสริมการเรียนการสอน ผลการวิจัยพบว่า ทั้งกลุ่มผู้บริหารและกลุ่มครู-อาจารย์มีความคิดเห็นปัญหาแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญ โดยอยู่ในระดับปานกลาง แต่เมื่อพิจารณาเปรียบเทียบเป็นรายข้อพบว่า ทั้งสองกลุ่มมีความคิดเห็นปัญหา

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญคือ ปัญหาครู-อาจารย์ไม่สามารถประสานงานกับวิทยากรพิเศษ เฉพาะช่วงช่วยในการสอน และเป็นที่น่าสนใจอีกปัญหาหนึ่งที่ทั้งสองกลุ่มมีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญคือ ปัญหาครู-อาจารย์ไม่ได้รับการบริการในการจัดทำสื่อการสอน จากเจ้าหน้าที่ แสดงให้เห็นว่าการสอนเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพครู-อาจารย์ต้องใช้สื่อประกอบการสอนและต้องการมีผู้บริการจัดทำ ซึ่งอาจเป็นเจ้าหน้าที่โดยตรง ตั้งแต่ขั้นตอนการผลิตจนกระทั่งการนำไปใช้ประกอบการสอน

การทดสอบข้อสมมติฐานข้อที่ 1 เรื่องการปฏิบัติงานการสอนของครู-อาจารย์ตามทัศนะของกลุ่มผู้บริหารกับกลุ่มครู-อาจารย์มีความคิดเห็นแตกต่างกัน ปรากฏผลว่ากลุ่มผู้บริหารกับกลุ่มครู-อาจารย์มีทัศนะต่อปัญหาการปฏิบัติงานการสอนของครู-อาจารย์ในวิทยาลัยสารพัดช่างแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญที่ระดับ .05 ผลการทดสอบจึงไม่ยอมรับข้อสมมติฐาน นั่นคือ ผู้บริหารกับครู-อาจารย์มีทัศนะเกี่ยวกับการปฏิบัติงานการสอนของครู-อาจารย์ในวิทยาลัยสารพัดช่างจากกลุ่มตัวอย่างไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้สืบเนื่องจากผู้ที่ดำรงตำแหน่งผู้บริหารในวิทยาลัยสารพัดช่างในปัจจุบัน ส่วนใหญ่จะเป็นครูผู้สอนในสาขาวิชาต่าง ๆ ในวิทยาลัยสารพัดช่างมาก่อน จึงทำให้ทราบถึงปัญหาต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานการสอน และในการบริหารงานทุก ๆ ปี ผู้บริหารจะต้องควบคุมการจัดทำแผนการปฏิบัติงานประจำปีและสรุปผลการดำเนินงานในรอบปีที่ผ่านมา ซึ่งในการจัดทำต้องได้รับข้อมูลเบื้องต้นมาจากครู-อาจารย์ผู้สอน แล้วนำเสนอผู้บริหารเพื่อเสนอกรมอาชีวศึกษาและเพื่อการพัฒนาปรับปรุงการดำเนินงานต่อไป อีกทั้งในด้านการบริหารงานวิชาการเกี่ยวกับการเรียนการสอน ผู้บริหารและครู-อาจารย์ก็เร่งรัดในการพัฒนาปรับปรุงการเรียนการสอนของตนเอง เพื่อให้ได้ตามเกณฑ์การตรวจสถานศึกษาดีเด่นของกรมอาชีวศึกษา³⁶ ซึ่งมีนโยบายให้มีการประกวดทุกปี โดยที่มีการประชุมหารือกันตลอดเวลา จึงทำให้ทัศนะของผู้บริหารและครู-อาจารย์ที่มีต่อการปฏิบัติงานการสอนในวิทยาลัยของกลุ่มตัวอย่างนี้ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ตามข้อสมมติฐานที่ตั้งไว้ตามข้อ 1 จากผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ วิลาวัลย์ ตันวัฒนะพงษ์ เกี่ยวกับความคิดเห็นของผู้บริหารและครู เกี่ยวกับการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนราชภัฏอาชีวศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือพบว่า ผู้บริหารและครูผู้สอนมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกันในการปฏิบัติงานด้านวิชาการ³⁷

3.2 การเปรียบเทียบปัญหาการปฏิบัติงานที่ไม่ใช่งานการสอนของครู-อาจารย์ตามทัศนะของกลุ่มผู้บริหารกับกลุ่มครู-อาจารย์

ฝ่ายส่งเสริมการศึกษา ผลการวิจัยพบว่า ทั้งกลุ่มผู้บริหารและกลุ่มครู-อาจารย์มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญ แต่เมื่อเปรียบเทียบเป็นรายข้อก็ไม่พบข้อแตกต่าง แต่มีค่าเฉลี่ยแตกต่างกันเล็กน้อย เช่น ปัญหาครู-อาจารย์ที่รับผิดชอบงานในฝ่ายส่งเสริมวิชาการวิจัยงานเพื่อแก้ปัญหาที่ดี แสดงให้เห็นว่าทั้งผู้บริหาร และครู-อาจารย์ในวิทยาลัยสารพัดช่าง มีความสนใจในเรื่องการวิจัยและสนใจที่จะทำวิจัยเพื่อนำมาใช้แก้ปัญหากับงานต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น และมีข้อน่าสังเกตที่ทั้งสองกลุ่มมีความคิดเห็นปัญหาอยู่ในระดับปัญหากลาง และที่มีค่าเฉลี่ยที่เท่ากันคือ ปัญหาครู-อาจารย์ไม่สามารถให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงานของฝ่ายนี้ อาจเป็นเพราะเนื่องจากมีปัญหาการขาดบุคลากรในวิทยาลัยสารพัดช่าง ซึ่งตรงกับ การสัมภาษณ์ผู้ช่วยผู้บริหารสถานศึกษา ฝ่ายส่งเสริมการศึกษา สังกัดกรมอาชีวศึกษา ของผู้ช่วยฝ่ายส่งเสริมการศึกษา กองการศึกษาอาชีว เกี่ยวกับปัญหางานธุรการ ประสานปัญหาการขาดบุคลากร³⁸

ฝ่ายวิชาการ ผลการวิจัยพบว่า ทั้งกลุ่มผู้บริหารและกลุ่มครู-อาจารย์มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญ แต่เมื่อพิจารณาเปรียบเทียบในเป็นรายข้อพบว่าปัญหาที่ทั้งสองกลุ่มมีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญคือ ปัญหาครู-อาจารย์ขาดการเสนอแนะแนวทางปฏิบัติเพื่อแก้ปัญหางาน ทั้งนี้เป็นเพราะกลุ่มผู้บริหารมีความคิดเห็นว่าได้มีการจัดให้มีการให้ข้อเสนอแนะที่เพียงพอแล้วเช่น การจัดการนิเทศ การให้เข้ารับการอบรม ตลอดจนการให้คำแนะนำจากผู้บริหารเอง แต่กลุ่มครู-อาจารย์เองในฐานะผู้ปฏิบัติเห็นว่าการให้คำแนะนำต่าง ๆ นั้นยังไม่เพียงพอ ควรจะได้รับความแนะนำเพิ่มเติมอีกเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพยิ่งขึ้น และที่ทั้งสองกลุ่มมีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญอีกปัญหาหนึ่งคือ ปัญหาครู-อาจารย์ที่ปฏิบัติงานในฝ่ายนี้ไม่สามารถประสานงานกับผู้ที่เกี่ยวข้อง ได้ ทั้งนี้เป็นเพราะผู้บริหารมีความคิดเห็นว่าผู้ปฏิบัติงานในฝ่ายนี้มีภาระงานมาก และมีเวลาเพียงจำกัด บางครั้งการปฏิบัติงานจึงทำให้ดูเหมือนขาดการประสานงาน แต่ครู-อาจารย์เห็นว่าในการปฏิบัติงานนั้นก็มีการประสานงานกันดีอยู่แล้ว และเมื่อเปรียบเทียบระดับปัญหาพบว่าทั้งสองกลุ่มมีความคิดเห็นที่ต่างกันอย่างเห็นได้ชัด โดยกลุ่มผู้บริหารมีความคิดเห็นในระดับปัญหามาก แต่กลุ่มครู-อาจารย์มีความคิดเห็นในระดับปัญหากลางคือ ปัญหาครู-อาจารย์ไม่ได้รับการสนับสนุนการบรรจุข้าราชการพลเรือน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ทำหน้าที่ในงานต่าง ๆ ของฝ่ายนี้ อาจเป็นเพราะครู-อาจารย์ต้องรับภาระหนักทำให้เป็นปัญหาในการปฏิบัติงาน กรมอาชีวศึกษา ควรบรรจุข้าราชการพลเรือนเข้าช่วยทำหน้าที่ต่าง ๆ เพื่อครู-อาจารย์ผู้สอนก็จะได้มุ่งพัฒนาด้านการสอนเพียงอย่างเดียว

ฝ่ายกิจการนักเรียนนักศึกษาและการวิจัยพบว่าทั้งกลุ่มผู้บริหาร และกลุ่มครู-อาจารย์มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญ แต่เมื่อเปรียบเทียบในแต่ละข้อแล้วพบว่า ปัญหาที่ทั้งสองกลุ่มมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญคือ ปัญหาครู-อาจารย์ไม่ให้ความร่วมมือในเรื่องการแนะแนว ทั้งนี้เป็นเพราะกลุ่มผู้บริหารมีความเห็นว่าแม้นักศึกษาที่เข้ามาเรียนจะเป็นประชาชนทั่วไปก็ตามหากเป็นผู้ที่ยังไม่มีอาชีพ ก็จำเป็นต้องได้รับการบริการจากงานแนะแนวทางด้านวิชาชีพ แต่กลุ่มครู-อาจารย์เห็นว่าไม่มีความจำเป็นมากนัก จึงทำให้ครู-อาจารย์ไม่ให้ความร่วมมือในงานแนะแนว

ฝ่ายวางแผนและพัฒนา ผลการวิจัยพบว่า ทั้งสองกลุ่มผู้บริหารและกลุ่มครู-อาจารย์มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญ แต่เมื่อพิจารณาเปรียบเทียบเป็นรายข้อแล้วก็ไม่พบข้อแตกต่างกัน แต่มีข้อน่าสนใจที่ทั้งสองกลุ่มมีความคิดเห็นในระดับปัญหาที่แตกต่างกัน คือ ปัญหาครู-อาจารย์ที่รับผิดชอบงานวิจัยไม่มีประสบการณ์ด้านงานวิจัยมาก่อน เป็นเพราะในวิทยาลัยสารพัดช่างส่วนใหญ่มอบหมายให้ครู-อาจารย์ผู้ทำหน้าที่สอนไปทำหน้าที่งานวิจัยด้วย ซึ่งก็ทำให้ขาดความรู้ ทักษะและประสบการณ์ จึงเป็นเรื่องยากที่จะเร่งรัดให้พัฒนาได้โดยเร็ว

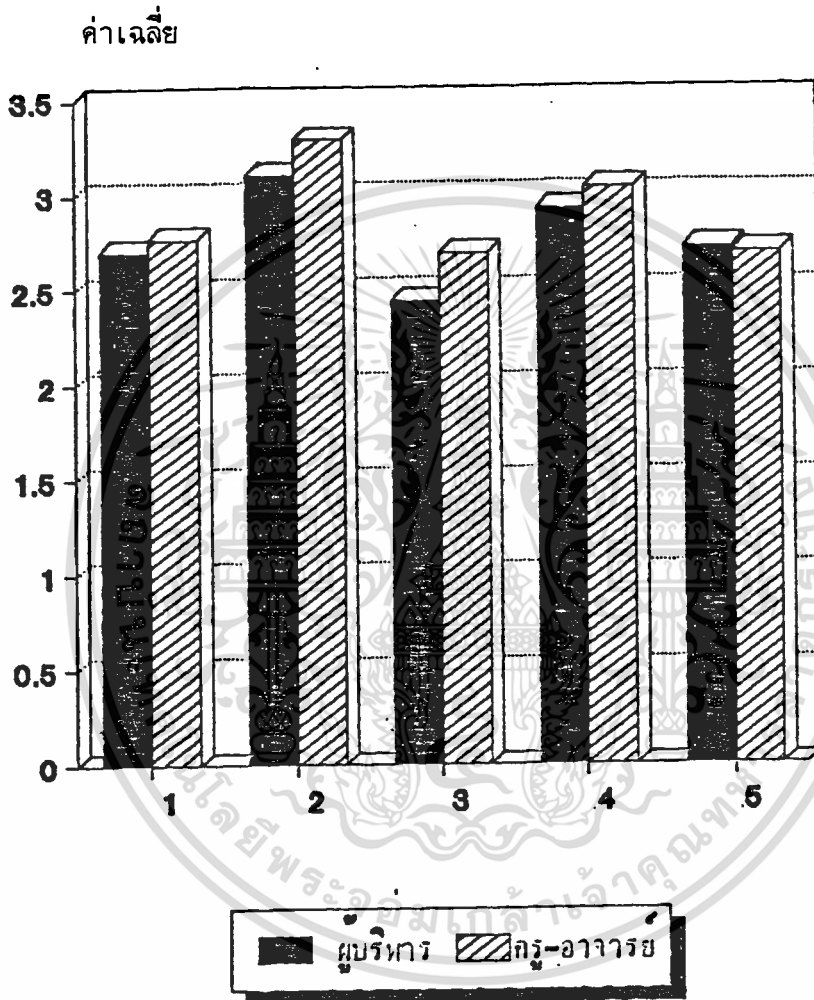
การทดสอบข้อสมมติฐานข้อที่ 2 เรื่องปัญหาการปฏิบัติงานที่ไม่ใช่งานการสอนตามทัศนะของกลุ่มผู้บริหารกับกลุ่มครู-อาจารย์มีความคิดเห็นแตกต่างกัน ปรากฏผลว่ากลุ่มผู้บริหารกับกลุ่มครู-อาจารย์มีทัศนะต่อปัญหาการปฏิบัติงานที่ไม่ใช่งานการสอนของครู-อาจารย์ในวิทยาลัยสารพัดช่างแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญ ที่ระดับ .05 ผลการทดสอบจึงไม่ยอมรับข้อสมมติฐานนั้นคือผู้บริหารกับครู-อาจารย์มีทัศนะ เกี่ยวกับการปฏิบัติงานที่ไม่ใช่งานการสอนของครู-อาจารย์ ในวิทยาลัยสารพัดช่างจากกลุ่มตัวอย่างไม่แตกต่างกันทั้งนี้สืบเนื่องจาก ในการปฏิบัติงานต่าง ๆ ที่ไม่ใช่งานการสอน บุคลากรที่รับผิดชอบในการปฏิบัติงานเป็นครู-อาจารย์ผู้ซึ่งทำหน้าที่สอนอยู่ด้วย ซึ่งผู้บริหารจะเป็นผู้ออกคำสั่งแต่งตั้งและมอบหมายหน้าที่ความรับผิดชอบตามระเบียบบริหารสถานศึกษา พ.ศ. 2529^{๓๑} อีกทั้งยังไม่มีข้าราชการพลเรือนโดยตรงเข้ามารับผิดชอบงาน บางครั้งหากมีงานที่เร่งด่วนเข้ามาในขณะที่กำลังดำเนินการเรียนการสอนอยู่ ก็ต้องละทิ้งจากงานสอนชั่วคราวโดยไม่ปฏิบัติงานที่ไม่ใช่งานการสอนก่อน เช่น งานการเงิน งานพัสดุ เป็นต้น ซึ่งผู้บริหารเองก็ทราบปัญหาคืออยู่เพราะส่วนใหญ่จะเป็นเอกสารนี้เป็นเอกสารที่ส่งวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะเป็นใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

การสั่งการจากผู้บริหารเอง นอกจากนี้ปัจจุบันกรมอาชีวศึกษาก็ได้มีนโยบายเร่งรัดในการจัดกิจกรรมวิชาชีพภายในสถานศึกษา โดยให้บุคลากรในวิทยาลัยดำเนินการ ซึ่งก็เป็นการสร้างความสัมพันธ์กันยิ่งขึ้นสำหรับผู้บริหารกับครู-อาจารย์ และอีกประเด็นหนึ่งคือในวิทยาลัยสารพัดช่างส่วนใหญ่มีบุคลากรน้อย ทำให้การปฏิบัติงานของผู้บริหารกับครู-อาจารย์ย่อมมีความเข้าใจกันในการปฏิบัติงานมากยิ่งขึ้น โดยสามารถทราบถึงปัญหาต่างที่เกิดขึ้น

ดังตัวอย่างเช่นการปฏิบัติงานฝ่ายส่งเสริมการศึกษา ผู้บริหารย่อมทราบถึงปัญหาต่าง ๆ ที่เห็นเด่นชัด เพราะเป็นงานเกี่ยวกับการสนับสนุนการเรียนการสอนโดยตรงทั้งด้านบุคลากร งบประมาณ อาคารสถานที่ และการบริการอำนวยความสะดวกต่าง ๆ เช่น งานการเงิน งานพัสดุ เป็นงานการบริการจัดหาพัสดุ เพื่อนำมาสนับสนุนการเรียนการสอนเป็นต้น ส่วนใหญ่จะเป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับข้อบังคับ กฎระเบียบ เพื่อให้ครู-อาจารย์ได้ถือปฏิบัติ โดยมีผู้บริหารเป็นผู้ให้ข้อเสนอแนะและควบคุมดูแลให้ถูกต้อง



แผนภูมิที่ 7
แสดงปัญหาการปฏิบัติงานการสอน
กลุ่มผู้บริหารกับกลุ่มครู-อาจารย์

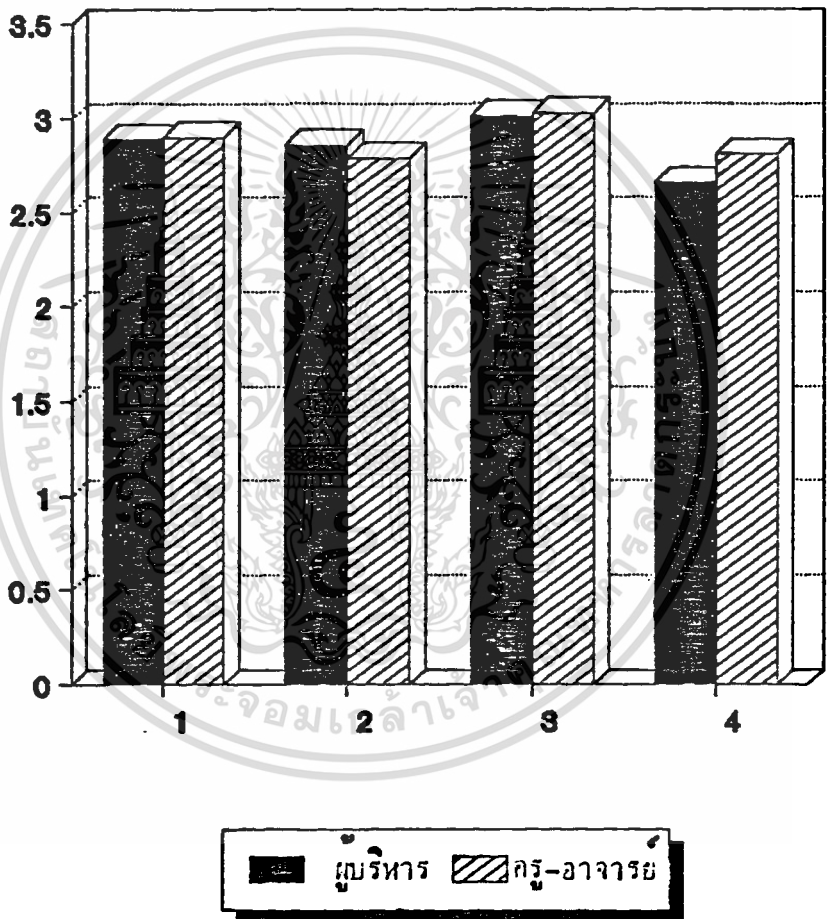


1. ด้านคุณลักษณะของผู้เรียน
2. ด้านจุดมุ่งหมายการเรียนการสอน
3. ด้านวัสดุและสื่อต่าง ๆ ในการเรียนการสอน
4. ด้านการประเมินผลก่อนและหลังการเรียน
5. ด้านการบริการต่าง ๆ ที่ส่งเสริมการเรียนการสอน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

แผนภูมิที่ 8
แสดงปัญหาการปฏิบัติงานที่ไม่ใช่งานการสอน
กลุ่มผู้บริหารกับกลุ่มครู-อาจารย์

ค่าเฉลี่ย



1. ฝ่ายส่งเสริมการศึกษา
2. ฝ่ายวิชาการ
3. ฝ่ายกิจการนักเรียนนักศึกษา
4. ฝ่ายวางแผนและพัฒนา

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
 ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

แผนภูมิที่ 7 แสดงปัญหาการปฏิบัติงานการสอนของครู-อาจารย์ ตามความคิดเห็นของกลุ่มผู้บริหารกับกลุ่มครู-อาจารย์ พบว่า ด้านวัสดุและสื่อต่าง ๆ ในการเรียนการสอน ความคิดเห็นของกลุ่มผู้บริหารกับกลุ่มครู-อาจารย์ มีความแตกต่างกันมากที่สุด ซึ่งกลุ่มผู้บริหารมีความคิดเห็นเป็นปัญหาระดับมาก แต่กลุ่มครู-อาจารย์มีความคิดเห็นเป็นปัญหาระดับปานกลาง ส่วนด้านคุณลักษณะของผู้เรียน และด้านการบริการต่าง ๆ ที่ส่งเสริมการเรียนการสอน มีระดับปัญหาที่มีค่าเฉลี่ยใกล้เคียงกันในระดับปานกลาง ส่วนด้านการประเมินผลก่อนและหลังการเรียน มีค่าเฉลี่ยในระดับปัญหাপานกลาง และด้านจุดมุ่งหมายการเรียนการสอนมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด แต่ก็อยู่ในระดับปัญหাপานกลาง โดยกลุ่มครู-อาจารย์จะมีค่าเฉลี่ยที่สูงกว่ากลุ่มผู้บริหาร แสดงว่ากลุ่มครู-อาจารย์มีความคิดเห็นที่เป็นปัญหามีน้อยกว่ากลุ่มผู้บริหาร

แผนภูมิที่ 8 แสดงปัญหาการปฏิบัติงานที่ไม่ใช่งานการสอนของครู-อาจารย์ ตามความคิดเห็นของกลุ่มผู้บริหารกับกลุ่มครู-อาจารย์ พบว่าทั้งสองกลุ่มมีความคิดเห็นใกล้เคียงกันทุกด้าน ในระดับปัญหাপานกลาง และสำหรับด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านฝ่ายกิจการนักเรียนนักศึกษา ส่วนด้านฝ่ายวางแผนและพัฒนาเป็นด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด โดยเฉพาะกลุ่มผู้บริหาร ซึ่งแสดงถึงความคิดเห็นมีค่าเฉลี่ยของปัญหามากกว่าด้านอื่น ๆ สำหรับด้านฝ่ายส่งเสริมการศึกษาและฝ่ายวิชาการมีความคิดเห็นโดยมีค่าเฉลี่ยใกล้เคียงกัน

ผลการวิจัยนี้พอสรุปได้ว่าปัญหาการปฏิบัติงานในวิทยาลัยสารพัดช่าง ในกลุ่มตัวอย่างเกี่ยวกับปัญหาการปฏิบัติงานการสอน ด้านวัสดุและสื่อต่าง ๆ ในการเรียนการสอนมีปัญหามาก ส่วนด้านคุณลักษณะของผู้เรียน ด้านจุดมุ่งหมายการเรียนการสอน ด้านการประเมินผลก่อนและหลังการเรียน และด้านการบริการต่าง ๆ ที่ส่งเสริมการเรียนการสอน มีปัญหาอยู่บ้างแต่ไม่มาก โดยอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนปัญหาเกี่ยวกับการปฏิบัติงานที่ไม่ใช่งานการสอนฝ่ายส่งเสริมการศึกษา ฝ่ายวิชาการ ฝ่ายกิจการนักเรียนนักศึกษา และฝ่ายวางแผนและพัฒนา ก็มีปัญหาในการปฏิบัติงานซึ่งไม่มากนัก โดยอยู่ในระดับปานกลาง จึงควรจะพัฒนาปรับปรุงและแก้ไขปัญหาดังกล่าว ๆ เพื่อให้การดำเนินการเรียนการสอนในวิทยาลัยสารพัดช่างเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

ตอนที่ 4 ข้อเสนอแนะจากข้อถามปลายเปิดเกี่ยวกับการปฏิบัติงานการสอนและการปฏิบัติงาน และการปฏิบัติงานที่ไม่ใช่งานการสอน

ข้อเสนอแนะการปฏิบัติงานการสอน

ข้อเสนอแนะการปฏิบัติงานการสอนของกลุ่มผู้บริหาร มีผู้ให้ข้อเสนอแนะจำนวนสูงสุด คือ กรมอาชีวศึกษาควรจัดสรรอัตราบรรจุเจ้าหน้าที่โดยตรงในการปฏิบัติงานต่าง ๆ โดยมีจำนวน 17 คน คิดเป็นร้อยละ 25 ของผู้ตอบแบบสอบถาม แสดงให้เห็นผู้บริหารเล็งเห็นว่าครู-อาจารย์ปัจจุบันต้องรับภาระงานมาก จนอาจทำให้ไม่สามารถพัฒนาการเรียนการสอนได้ดีเท่าที่ควร และข้อเสนอแนะควรจัดสรรงบประมาณในการปฏิบัติงานอย่างเพียงพอ มีจำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 7.35 ของผู้ตอบแบบสอบถาม อาจเป็นเพราะปัจจุบันวัสดุและครุภัณฑ์ยังไม่ทันสมัยและมีปริมาณที่ไม่เพียงพอ ไม่ตรงกับความต้องการของสถานประกอบการและตลาดแรงงานและข้อเสนอแนะควรจัดให้มีการพัฒนาฝึกอบรม และดูงานให้กับปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดทักษะและประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน มีจำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 5.88 แสดงว่าผู้บริหารมีความเห็นที่จะพัฒนาบุคลากรให้ได้รับความรู้ ทักษะ และประสบการณ์ที่ทันสมัย

ข้อเสนอแนะการปฏิบัติงานการสอนของกลุ่มครู-อาจารย์มีผู้ให้ข้อเสนอแนะจำนวนสูงสุด คือ ควรจัดสรรงบประมาณค่าวัสดุ ครุภัณฑ์ ให้เพียงพอและทันสมัย มีจำนวนถึง 37 คน ซึ่งก็มีความเห็นเหมือนกับกลุ่มผู้บริหาร โดยต้องการจะมีวัสดุ ครุภัณฑ์ที่ใช้ในการสอนให้ทันสมัยและเพียงพอกับการสอนนักศึกษา รองลงมาเป็นข้อเสนอแนะว่าควรพัฒนาสื่อการสอนให้มีปริมาณเพียงพอ และมีคุณภาพมีจำนวน 17 คน แสดงว่าครู-อาจารย์มีความตั้งใจในการพัฒนาสื่อการสอนให้มีคุณภาพและมีปริมาณที่เพียงพอ ดังนั้นผู้บริหารควรให้ความสำคัญการพัฒนาสื่อการสอน

ข้อเสนอแนะการปฏิบัติงานที่ไม่ใช่งานการสอน

ข้อเสนอแนะการปฏิบัติงานที่ไม่ใช่งานการสอนของกลุ่มผู้บริหาร มีผู้ให้ข้อเสนอแนะจำนวนสูงสุด คือ กรมอาชีวศึกษาควรจัดสรรอัตราบรรจุเจ้าหน้าที่โดยตรงในการปฏิบัติงานต่าง ๆ มีจำนวน 7 คน ซึ่งสอดคล้องกับข้อเสนอในการปฏิบัติงานการสอนกลุ่มผู้บริหาร

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

แสดงว่าต้องการได้รับการบรรจุเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานโดยตรงแทนครู-อาจารย์ที่ปฏิบัติหน้าที่อยู่เดิมเพื่อครูจะได้รับผิดชอบมุ่งพัฒนาการเรียนการสอนเพียงอย่างเดียว รองลงมาเป็นข้อเสนอแนะ ควรจัดสรรงบประมาณในการปฏิบัติงานอย่างเพียงพอ มีจำนวนผู้ให้ข้อเสนอแนะ 5 คน งบประมาณเป็นปัจจัยสำคัญในการจะพัฒนาการปฏิบัติงานใด ๆ ก็ตาม จากข้อเสนอแนะนี้แสดงว่างบประมาณมีไม่เพียงพอที่จะพัฒนางานต่าง ๆ

ข้อเสนอแนะการปฏิบัติงานที่ไม่ใช่งานการสอนของกลุ่มครู-อาจารย์ มีผู้ให้ข้อเสนอแนะจำนวนสูงสุด คือ กรมอาชีวศึกษาควรจัดสรรอัตราบรรจุเจ้าหน้าที่โดยตรงในการปฏิบัติงานต่าง ๆ มีจำนวน 22 คน ซึ่งมีความคิดเห็นตรงกับกลุ่มผู้บริหาร แสดงว่าปัญหาบุคลากรในการปฏิบัติงานต่าง ๆ มีมาก ครู-อาจารย์ต้องการได้รับการจัดสรรอัตราเพิ่มมากขึ้น และรองลงมา เป็นข้อเสนอแนะควรให้การพัฒนาฝึกอบรมและดูงานให้กับผู้ปฏิบัติงานให้เกิดความรู้ ทักษะ และประสบการณ์ มีจำนวน 18 คน ซึ่งเป็นข้อเสนอแนะใกล้เคียงกับกลุ่มผู้บริหารที่อยู่ในลำดับที่ 3 แสดงว่าครู-อาจารย์มีความประสงค์จะพัฒนางานให้ได้รับความรู้ ทักษะ และประสบการณ์มากยิ่งขึ้น แม้ว่าจะต้องรับภาระงานที่มากขึ้นก็ตาม

ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัยครั้งนี้

ข้อเสนอแนะสำหรับสถานศึกษาในวิทยาลัยสารพัดช่างมีดังนี้

1. การปฏิบัติงานการสอนจากผลการวิจัยพบว่า ด้านวัสดุและสื่อต่าง ๆ ในการเรียนการสอนมีปัญหาмаกดังนั้น วิทยาลัยสารพัดช่างจึงควรต้องได้รับการพัฒนา ในด้านวัสดุและสื่อการเรียนการสอน ให้มากยิ่งขึ้นเช่น การจัดให้ครู-อาจารย์มีเวลาในการผลิตสื่อการสอน โดยไม่กระทบต่อเวลาที่ปฏิบัติงานอยู่ในเวลาปกติ ทั้งนี้อาจจัดโครงการรณรงค์ผลิตสื่อการสอนในช่วงระยะเวลาปิดภาคเรียน หรือในวันหยุดราชการ หรือในช่วงเวลาก่อนการปฏิบัติการสอนตอนเช้าของแต่ละวัน โดยจัดระยะเวลาสั้น ๆ เพียงเทอมละครั้งเป็นต้น ก็จะเป็นประโยชน์มากต่อนักศึกษาที่มาจากสถานภาพครอบครัวที่แตกต่างกัน และสามารถช่วยเสริมความรู้ด้วยตนเองและเพิ่มความเข้าใจยิ่งขึ้นได้

2. เกี่ยวกับงบประมาณด้านวัสดุและสื่อต่าง ๆ ในการเรียนการสอนผลการวิจัยพบว่า เป็นปัญหาмаก สถานศึกษาจึงควรจัดสรรงบประมาณด้านวัสดุและสื่อต่าง ๆ ในการเรียนการสอนให้มากขึ้นกว่าเดิมเพราะการพัฒนาวัสดุและสื่อต่าง ๆ ในการเรียนการสอนเป็นสิ่งที่ต้องใช้งบ
เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้ในเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ประมาณมากโดยเฉพาะเกี่ยวกับวิชาชีพ แม้ว่าจะไม่มีเวลาในการผลิตสื่อการสอน ก็สามารถจัดทำได้เพราะปัจจุบันสื่อการสอนวิชาชีพที่มีคุณภาพก็มีอยู่มาก

3. การปฏิบัติงานในวิทยาลัยสารพัดช่าง จากผลการวิจัยพบว่าครู-อาจารย์ไม่มีเวลาในการพัฒนาการสอนเพราะต้องปฏิบัติงานอื่น ๆ ที่ไม่ใช่งานการสอนด้วย ดังนั้นสถานศึกษาควรจัดจ้างเจ้าหน้าที่สำหรับปฏิบัติงานที่ไม่ใช่งานการสอน เพิ่มขึ้น เพื่อช่วยให้การปฏิบัติงานให้ดำเนินไปด้วยความรวดเร็วและเกิดความคล่องตัว ทั้งในการปฏิบัติงานการสอนและการปฏิบัติงานที่ไม่ใช่งานการสอน และเพื่อแบ่งเบาภาระงานของครู-อาจารย์ เพื่อครู-อาจารย์จะได้มุ่งพัฒนาเกี่ยวกับการเรียนการสอนเพียงอย่างเดียว

ข้อเสนอแนะสำหรับหน่วยงานระดับกรม มีดังนี้

1. กรมอาชีวศึกษาควรพิจารณาจัดสรรอัตราข้าราชการพลเรือนในตำแหน่งเจ้าหน้าที่ต่าง ๆ สำหรับปฏิบัติงานที่ไม่ใช่งานการสอน ให้กับวิทยาลัยสารพัดช่างให้มากกว่าเดิมเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพของงานและเป็นการแบ่งเบาภาระของครู-อาจารย์ผู้ปฏิบัติงานการสอน
2. กรมอาชีวศึกษาควรพัฒนาความรู้ ทักษะและประสบการณ์ให้ก้าวทันกับเทคโนโลยีที่เปลี่ยนไป ให้กับบุคลากรอย่างต่อเนื่อง ทั้งที่เป็นบุคลากรที่ปฏิบัติงานการสอนและปฏิบัติงานที่ไม่ใช่งานการสอน
3. กรมอาชีวศึกษาควรพิจารณา ในเรื่องงบประมาณเพิ่มมากขึ้น เพื่อพัฒนาการจัดการเรียนการสอน ให้ทันต่อเทคโนโลยีที่เปลี่ยนไปและสอดคล้องกับสถานประกอบการและตลาดแรงงาน

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาปัญหาและความต้องการในการปฏิบัติงานสอนเกี่ยวกับ การเตรียมการสอนและประเมินผลการสอนในวิทยาลัยสารพัดช่าง เพื่อการพัฒนาการเรียนการสอนวิชาชีพระยะสั้น

2. ควรศึกษาปัญหาบุคลากรการบริหารงานการปฏิบัติงานที่ไม่ใช่งานการสอน ในวิทยาลัยสารพัดช่าง เพื่อนำไปพัฒนาการปฏิบัติงานที่ไม่ใช่งานการสอน ให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

3. ควรศึกษาสภาพความเป็นจริงเกี่ยวกับปัญหาบุคลากรที่รับภาระหนักในการปฏิบัติงานการสอน และการปฏิบัติงานที่ไม่ใช่งานการสอน ในวิทยาลัยสารพัดช่าง
4. ควรศึกษาสภาพปัญหาของการปฏิบัติงานผลิต ในวิทยาลัยสารพัดช่าง
5. ควรสำรวจความต้องการของสถานประกอบการ ที่รับนักศึกษาเข้าปฏิบัติงาน จากผู้สำเร็จการศึกษาวិทยาลัยสารพัดช่าง



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

เชิงอรรถ

¹ กองการศึกษาอาชีพ, กรมอาชีวศึกษา, "รายละเอียดตำแหน่งบุคลากรในสถานศึกษาที่มีอยู่ปัจจุบัน ปี 2533," (เอกสารอัดสำเนา) หน้า 1.

² สันอง อิ่มแอม, "การศึกษาสภาพปัญหาและความต้องการทางด้านการเรียนการสอนในหลักสูตรวิชาชีพระยะสั้นสาขาช่างไฟฟ้า ในโรงเรียนสาร์นัดช่างในเขตภาคเหนือ," วิทยานิพนธ์ปริญญาโท ศึกษิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, หน้า 102.

³ วิทยาลัยสาร์นัดช่างราชบุรี, "สรุปข้อปัญหาจากการดำเนินงานในสถานศึกษา พ.ศ. 2533," (เอกสารอัดสำเนา) หน้า 1.

⁴ คณะครูศาสตร์อุตสาหกรรมมหานักคิด, สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง, "การประชุมสัมมนาเรื่องผู้บริหารที่พึงประสงค์ในทศวรรษหน้า," (เอกสารอัดสำเนา) หน้า E 25.

⁵ กรมอาชีวศึกษา, "การสัมมนาผู้ช่วยผู้บริหารสถานศึกษา ฝ่ายส่งเสริมการศึกษาสังกัดกรมอาชีวศึกษา ประจำปีงบประมาณ 2534," (8-15 กรกฎาคม 2534), หน้า 73.

⁶ ชนะ กลสิการ, "ความจำเป็นในการพัฒนาสื่อการเรียนการสอนของประเทศไทย," พัฒนาเทคนิคศึกษา, ปีที่ 1 ฉบับที่ 1 (ธันวาคม 2530), หน้า 14-16.

⁷ เรื่องเดียวกัน, หน้าเดียวกัน.

⁸ วิทยาลัยการอาชีพขอนแก่น, "สรุปข้อปัญหาจากการดำเนินงานในสถานศึกษา พ.ศ. 2533," (เอกสารอัดสำเนา) หน้า 1.

⁹วิทยาลัยการอาชีพเชียงราย, "สรุปข้อปัญหาจากการดำเนินงานในสถานศึกษา พ.ศ.2533," (เอกสารอัดสำเนา) หน้า 2.

¹⁰นพมาศ วงศ์โสภณ, "ความคิดเห็นของผู้บริหารและครูเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนมัธยมศึกษาในเขตการศึกษา 8," วิทยานิพนธ์ปริญญาโท บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2535, หน้า 16.

¹¹วิทยาลัยสารพัดช่างอุบลราชธานี, "สรุปข้อปัญหาจากการดำเนินงานในสถานศึกษา พ.ศ.2533," (เอกสารอัดสำเนา) หน้า 1.

¹²วิทยาลัยสารพัดช่างตรัง, "สรุปข้อปัญหาจากการดำเนินงานในสถานศึกษา พ.ศ.2533," (เอกสารอัดสำเนา) หน้า 1.

¹³วิทยาลัยการอาชีพเชียงราย, "สรุปข้อปัญหาจากการดำเนินงานในสถานศึกษา พ.ศ.2533," (เอกสารอัดสำเนา) หน้า 4.

¹⁴วิทยาลัยสารพัดช่างชลบุรี, "สรุปข้อปัญหาจากการดำเนินงานในสถานศึกษา พ.ศ.2533," (เอกสารอัดสำเนา) หน้า 1.

¹⁵วิทยาลัยสารพัดช่างราชบุรี, "สรุปข้อปัญหาจากการดำเนินงานในสถานศึกษา พ.ศ. 2533," (เอกสารอัดสำเนา) หน้า 2.

¹⁶วิทยาลัยการอาชีพเชียงราย, สิ่งที่ได้อ้างมาแล้ว, หน้า 2.

¹⁷กรมอาชีวศึกษา, "สรุปผลการตรวจราชการกรมอาชีวศึกษา ครั้งที่ 2/2533," (เอกสารอัดสำเนา) หน้า 8.

¹⁸เรื่องเดียวกัน, หน้า 3.

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

¹⁹ เรื่องเดียวกัน, หน้า 1.

²⁰ ชนะ กลิมาร์, สิ่งที่ได้อ้างมาแล้ว, หน้า 15.

²¹ วิทยา จันทรศิลา, "การบริหารงานวิชาการของศูนย์ฝึกวิชาชีพ สังกัดกรมอาชีวศึกษา," วิทยานิพนธ์ปริญญาโท บัณฑิตวิทยาลัย สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ, 2533, หน้า 73.

²² กรมอาชีวศึกษา, สิ่งที่ได้อ้างมาแล้ว, 2534, หน้า 65.

²³ เรื่องเดียวกัน, หน้า 71.

²⁴ กรมอาชีวศึกษา, "งานวิจัย (2531-2532)," (เอกสารอัดสำเนา) หน้า 20-21.

²⁵ วิทยาลัยการอาชีพเชียงราย, สิ่งที่ได้อ้างมาแล้ว, หน้า 6.

²⁶ กรมอาชีวศึกษา, สิ่งที่ได้อ้างมาแล้ว, 2534, หน้า 61.

²⁷ กรมอาชีวศึกษา, "การสัมมนาผู้ช่วยผู้บริหารสถานศึกษา ฝ่ายวิชาการ 2533," (30 เมษายน-4 พฤษภาคม 2533), เล่มที่ 2 หน้า 2/35.

²⁸ กรมอาชีวศึกษา, สิ่งที่ได้อ้างมาแล้ว, 2534, หน้า 71.

²⁹ กรมอาชีวศึกษา, "กลวิธีดำเนินงานตามเป้าหมาย 10 ประการ," (เอกสารอัดสำเนา) หน้า 12.

³⁰ กรมอาชีวศึกษา, สิ่งที่ได้อ้างมาแล้ว, 2533, หน้า 2/ 13-14.

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

³¹ สุมิตร คุณานุการ, หลักสูตรการสอน (กรุงเทพ : กรุงเทพมหานคร 2518), หน้า 139.

³² สมคิด สายแวว, "การจัดการเรียนการสอนสาขาวิชาช่างยนต์ ระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง ตามทัศนะของผู้บริหาร ผู้สอนและนักศึกษา ในวิทยาลัยเทคนิคสังกัดกรมอาชีวศึกษา," วิทยานพนธ์ปริญาโท ภัคดีวิทยาลัย สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ, 2532, หน้า 76.

³³ สอน อิมเอม, สิ่งที่ได้อ้างมาแล้ว, หน้า 110.

³⁴ วิบูลย์ ตามสัญญา, "การศึกษาปัญหาและความต้องการของผู้บริหารและอาจารย์ด้านสื่อการเรียนการสอน," วิทยานพนธ์ปริญาโท ภัคดีวิทยาลัย สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ, 2531, หน้า 72.

³⁵ สมคิด สายแวว, เรื่องเดียวกัน, หน้าเดียวกัน.

³⁶ กรมอาชีวศึกษา, "การตรวจสอบสถานศึกษาดีเด่นสังกัดกรมอาชีวศึกษา," (เอกสารอัดสำเนา) หน้า 1.

³⁷ วิลาวัลย์ ดันวัฒนะพงษ์, "ความคิดเห็นของผู้บริหารและครูเกี่ยวกับการบริหารวิชาการของโรงเรียนราษฎร์อาชีวศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ," วิทยานพนธ์ปริญาโท จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2525, หน้า จ.

³⁸ กรมอาชีวศึกษา, สิ่งที่ได้อ้างมาแล้ว, 2534, หน้า 71.

³⁰ กรมอาชีวศึกษา, "ระเบียบว่าด้วยการบริหารสถานศึกษาพ.ศ. 2529,"
(เอกสารอัดสำเนา) หน้า 1.



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

บรรณานุกรม

กาญจนา ปราบพาล. การทดสอบและการประเมินผลสำหรับครูภาษา. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2532.

การฝึกหัดครู, กรม. "ลักษณะครูที่ดี," รายงานผลการวิจัย. 2520.

ไกรนุช ศิริพูล. ความเป็นครู. กรุงเทพมหานคร : นิยมวิทยา, 2531.

คุรุสภา. "เกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู," ข่าวคุรุสภา, มิถุนายน, 2533.

เจอร์โรลด์ อี. แคมพ์, การออกแบบการสอน : แผนพัฒนาการสอนและรายวิชา. แปลโดย เมธี บิลันธนานนท์ และนัตยา ภัทรแสงไทย, กรุงเทพฯ : โอเดียนสโตร์, 2523.

ชนะ กลิภาร. "ความจำเป็นในการพัฒนาสื่อการเรียนการสอนของประเทศไทย," พัฒนาเทคนิคศึกษา, ธันวาคม, 2530.

ชนะ กลิภาร. สื่อการเรียนการสอน. กรุงเทพฯ : สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ, 2528.

ชนะ กลิภาร. "หลักการและรูปแบบการอาชีวศึกษาและเทคนิคศึกษา." เอกสารอัดสำเนา.

ชาญชัย ศรีไสยเพชร. ทักษะและเทคนิคการสอน. กรุงเทพฯ : พัทธอักษร, 2523.

ณรงค์ ฉายายนต์, "ปัญหาและความต้องการของนักศึกษาผู้ใหญ่ทางด้านการเรียนการสอนของแผนกช่างเครื่องยนต์ตามหลักสูตรวิชาชีพพระยาล้านในโรงเรียนสารพัดช่างในเขตกรุงเทพมหานคร." ปริญญาานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, 2526.

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ถวิล เกื้อกุลวงศ์. การบริหารการศึกษาสมัยใหม่. กรุงเทพฯ : วัฒนาพานิชย์, 2530.

ธงชัย สุวัฒน์เมฆินทร์. บริหารงานวิชาการ. กรุงเทพฯ : คุรุสภา, 2529.

นิเทศและฝึกอบรมอาชีวศึกษา, ศูนย์, ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. "เทคนิคและวิธีสอน."
(เอกสารอัดสำเนา)

บรรจง ชูสกุลชาติ. "สาส์นของอธิบดีกรมอาชีวศึกษา," อาชีวศึกษา, สิงหาคม, 2529.

บุญย์ รัตนปัญญา. มนุษย์สัมพันธ์ยุคใหม่. ออยุธยา : สำนักพิมพ์ทานตะวัน, 2533.

บุญธรรม กิจปรีดาวิสุทธิ. คู่มือการวิจัยการเขียนรายงานการวิจัยและวิทยานิพนธ์.
กรุงเทพฯ, 2532.

ปานิดา ศรีโชคชัย. "การประชาสัมพันธ์." (เอกสารอัดสำเนา).

ประคอง กรรณสุต. สถิติศาสตร์ประยุกต์สำหรับครู. กรุงเทพมหานคร : ไทยวัฒนาพานิช,
2517.

พรณี ช.เจนจิต. จิตวิทยาการเรียนการสอน. กรุงเทพฯ : อมรินทร์การพิมพ์, 2528.

พนัส หันนาคินทร์. หลักการบริหารโรงเรียน. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช, 2529.

พยุ่งศักดิ์ สนเทศ. "การประเมินพฤติกรรมการสอนเพื่อพัฒนาคุณภาพนักศึกษา," สารพัฒนาหลัก
สูตร, กันยายน, 2531.

ไพศาล หวังพาณิชย์. วิธีการวิจัย. กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
ประสานมิตร, 2531.

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

พัฒนาครูอาชีวศึกษา, สถาบัน, กรมอาชีวศึกษา. "การพัฒนาโปรแกรมการเรียนการสอน."
(เอกสารอัดสำเนา)

ภัทรา นิคมมนต์. การประเมินผลและการสร้างแบบทดสอบ. กรุงเทพฯ : อักษราพิมพ์จำกัด,
2532.

เมธี ปลัณธนานนท์. การบริหารงานบุคคลในวงการศึกษา. กรุงเทพฯ : โอเดียนสโตร์,
2529.

เมธี ปลัณธนานนท์. การบริหารอาชีวและเทคนิคศึกษา. กรุงเทพฯ : โอเดียนสโตร์, 2533.

ยงยุทธ สุคนธ์ปฎิภาค. "ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูช่างอุตสาหกรรม วิทยาลัย
เทคนิคภาคกลาง สังกัดกรมอาชีวศึกษา." วิทยานพนธ์ปริญาโท, ภัทิตวิทยาลัย
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2532.

ระวีวรรณ ชินะตระกูล. คู่มือการทำวิจัยทางการศึกษา. กรุงเทพฯ : ภาพพิมพ์, 2533.

วิชัย ต้นศิริ. "วิเคราะห์นโยบายการอาชีวศึกษา," มิตรครู, พฤศจิกายน, 2532.

วิทยา จันทรศิลา, "การบริหารงานวิชาการของศูนย์ฝึกวิชาชีพสังกัดกรมอาชีวศึกษา."
วิทยานพนธ์ปริญาโท, ภัทิตวิทยาลัย สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ,
2532.

วิบูลย์ ตามสัญญา. "การศึกษาปัญหาและความต้องการของผู้บริหารและอาจารย์ด้านสื่อการ
เรียนการสอน." วิทยานพนธ์ปริญาโท, สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนคร
เหนือ, 2531.

ศิริวรรณ เสรีรัตน์, และสมชาย หิรัญภิตติ. การบริหารสำนักงานแบบใหม่. กรุงเทพมหานคร : มิตรสัมพันธ์กราฟิควอเตอร์, มปป.

สนองอ้อมเอม. "การศึกษาสภาพปัญหาและความต้องการทางด้านการเรียนการสอนในหลักสูตรวิชาชีพระยะสั้นสาขาช่างไฟฟ้าในโรงเรียนสารพัดช่างในเขตภาคเหนือ." วิทยานิพนธ์ปริญญาโท, ศึกษิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, 2528.

สนั่น สมิตร์. "อาชีวศึกษาเพื่อใคร...อย่างไร," อาชีวศึกษา, สิงหาคม 2528.

สมาน แสงมะลิ. "อาชีวศึกษา...ทางที่มองเห็น," อาชีวศึกษา, สิงหาคม, 2529.

สารพัดช่างพิจิตร, โรงเรียน. "สรุปข้อปัญหาและข้อเสนอแนะประกอบการวางแผนพัฒนาอาชีวศึกษาในแผนระยะที่ 7 (พ.ศ.2534-2539)." (เอกสารอัดสำเนา)

สารพัดช่างราชบุรี, โรงเรียน. "สรุปข้อปัญหาและข้อเสนอแนะประกอบการวางแผนพัฒนาอาชีวศึกษาในแผนระยะที่ 7 (พ.ศ.2534-2539)." (เอกสารอัดสำเนา)

สารพัดช่างอุบล, โรงเรียน. "สรุปข้อปัญหาและข้อเสนอแนะประกอบการวางแผนพัฒนาอาชีวศึกษาในแผนระยะที่ 7 (พ.ศ.2534-2539)." (เอกสารอัดสำเนา)

สมิตร์ คุณานุกร. หลักสูตรการสอน. กรุงเทพฯ : กรุงเทพมหานครการพิมพ์, 2518.

สุรพงษ์ ปธานกุล. การวางแผนการศึกษา. กรุงเทพฯ : เจริญผล, 2526.

สมจิตต์ กระระณา. "การศึกษาปัญหาการบริหารงานวิชาการของวิทยาลัยอาชีวศึกษาในประเทศไทยตามทัศนะของผู้บริหารวิทยาลัย." วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒสงขลา, 2530.

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สมชอบ ไชยเวช. "แนวทางการจัดอาชีวและเทคนิคศึกษาเพื่อแก้ปัญหาการว่างงานโดยความร่วมมือระหว่างภาครัฐและเอกชน," อาชีวศึกษา, ธันวาคม, 2527.

สมบูรณ์ พรหมภาพ. หลักเบื้องต้นของการบริหารโรงเรียน. กรุงเทพมหานคร : องค์กรศิลปการพิมพ์, 2521.

อัจฉรา วงศ์โสธร. ทักษะการเรียนรู้เององค์ประกอบและวิธีการวัด. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2532.

อาชีวศึกษา. กรมอาชีวศึกษา 50 ปี กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์วิทยาลัยสารพัดช่างพระนคร, 2534.

อาชีวศึกษา. "สถานศึกษากับการประชาสัมพันธ์." (เอกสารอัดสำเนา)

อาชีวศึกษา. การศึกษากับการมีงานทำ. กรุงเทพฯ : อมรินทร์การพิมพ์, 2529.

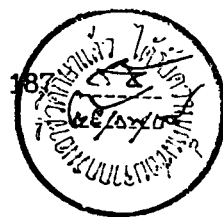
อาชีวศึกษา. "การอบรมปฏิบัติการเพื่อพัฒนาคุณภาพการวัดผลประเมินผลรายวิชา หลักสูตรวิชาชีพพระยะสัน." (เอกสารอัดสำเนา)

อาชีวศึกษา. "รายงานการประชุมสัมมนาผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดกรมอาชีวศึกษา พ.ศ. 2533." (เอกสารอัดสำเนา)

อารี เพชรผด. มนุษย์สัมพันธ์ในการทำงาน. กรุงเทพมหานคร : เนติกุลการพิมพ์, 2530.



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



แบบสอบถาม

แบบสอบถามฉบับนี้มี 2 ตอน คือ

- ตอนที่ 1. ข้อมูลที่เกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 2 ข้อ
- ตอนที่ 2. ข้อมูลเกี่ยวกับปัญหา ในการปฏิบัติงานสอนและงานที่ไม่ใช่งานการสอน
- ก. การปฏิบัติงานสอน จำนวน 37 ข้อ
- ข. การปฏิบัติงานที่ไม่ใช่งานการสอน จำนวน 29 ข้อ

ตอนที่ 1. ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย / ในหน้าข้อความที่ถูกต้อง ตรงกับสภาพความเป็นจริงของท่าน

1. ตำแหน่งหน้าที่งานปัจจุบัน
- ☐ กลุ่มผู้บริหาร ☐ กลุ่มครู-อาจารย์
2. อายุราชการในตำแหน่งปัจจุบัน
- ☐ ต่ำกว่า 10 ปี ☐ 10-20 ปี ☐ 21 ปีขึ้นไป

ตอนที่ 2. ข้อมูลเกี่ยวกับปัญหาในการปฏิบัติงานสอน และงานที่ไม่ใช่งานการสอน

ข้อแนะนำในการตอบแบบสอบถาม

- กรุณาอ่านข้อความแต่ละข้อ อย่างละเอียดรอบครอบ
- อ่านทีละข้อความ แล้วพิจารณาว่าท่านมีปัญหาในแต่ละข้ออยู่ในระดับใดแล้ว ทำเครื่องหมาย / ลงในช่องขวามือ
- ในการตอบแบบสอบถามขอให้ท่านพิจารณา เฉพาะปัญหาที่พบในภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2533 และเฉพาะหลักสูตรวิชาชีพระยะสั้นเท่านั้น

การตอบแบบสอบถามนี้จะไม่มีผลกระทบต่อหน้าที่การงานของท่านแต่ประการใด เพราะการวิเคราะห์ข้อมูลจะกระทำโดยเฉลี่ยเป็นภาพรวมเท่านั้นและคำตอบของท่านจะถูกเก็บไว้เป็นความลับและทำลายหลังใช้วิเคราะห์ข้อมูลแล้ว

ก. การปฏิบัติงานสอน

ที่	ข้อปัญหา	ระดับปัญหา				
		น้อย ที่สุด	น้อย	ปาน กลาง	มาก	มาก ที่สุด
	ด้านคุณลักษณะของผู้เรียน					
	ครู-อาจารย์มีปัญหาในเรื่องต่อไปนี้ในระดับใด					
1.	ครู-อาจารย์ไม่สามารถทราบภูมิหลังของนักศึกษา ก่อนการสอน					
2.	ครู-อาจารย์ไม่สามารถทดสอบความสามารถ ในการเรียนรู้ของนักศึกษาก่อนการสอน					
3.	ครู-อาจารย์ไม่สามารถทราบความต้องการ การประกอบอาชีพในอนาคตของนักศึกษา					
4.	ครู-อาจารย์ไม่ทราบความคาดหวังในรายวิชาที่ เรียนของนักศึกษา					
5.	ครู-อาจารย์ไม่ทราบความสามารถในการอ่าน ของนักศึกษาได้					
6.	ครู-อาจารย์ไม่ทราบสถานภาพทางครอบครัวของ นักศึกษา					
	ด้านจุดมุ่งหมายของการเรียนการสอน					
	ครู-อาจารย์มีปัญหาในเรื่องต่อไปนี้ในระดับใด					
1.	ครู-อาจารย์ไม่สามารถเขียนจุดมุ่งหมายของ รายวิชาให้สอดคล้องกับหลักสูตรได้					
2.	ครู-อาจารย์ไม่เข้าใจในรายละเอียดของ หลักสูตรเพื่อเขียนจุดมุ่งหมายในวิชาที่สอน					
3.	ครู-อาจารย์ไม่มีเวลาในการเตรียมการสอน ตามจุดมุ่งหมายที่ตั้งไว้ได้ เพราะต้องปฏิบัติงาน ในความรับผิดชอบอื่น ๆ ด้วย					



ที่	ข้อปัญหา	ระดับปัญหา				
		น้อย ที่สุด	น้อย	ปาน กลาง	มาก	มาก ที่สุด
4.	ครู-อาจารย์ไม่สามารถใช้วิธีการสอนให้- เหมาะสมกับจุดมุ่งหมายของรายวิชาที่สอน					
5.	ครู-อาจารย์ไม่สามารถส่งนักศึกษาออกฝึกงาน ในสถานประกอบการตามจุดมุ่งหมายของการสอน					
6.	ครู-อาจารย์ขาดทักษะภาคปฏิบัติในรายวิชาที่สอน ตามจุดมุ่งหมายที่ตั้งไว้					
7.	ครู-อาจารย์ขาดประสบการณ์จากสถานประกอบการ ในรายวิชาที่สอนตามจุดมุ่งหมาย					
8.	ครู-อาจารย์ขาดความรู้ภาคทฤษฎีในรายวิชา ที่สอนตามจุดมุ่งหมาย					
ด้านวัสดุและสื่อต่าง ๆ ในการเรียนการสอน						
ครู-อาจารย์มีปัญหาในเรื่องต่อไปนี้ในระดับใด						
1	ครู-อาจารย์มีสื่อการสอนในรายวิชาที่สอน ปริมาณไม่เพียงพอกับความต้องการในการสอน					
2.	ครู-อาจารย์ขาดความรู้ในการผลิตสื่อการสอน					
3	ครู-อาจารย์ไม่มีเวลาในการผลิตสื่อการสอน					
4.	ครู-อาจารย์ไม่สามารถพัฒนาสื่อการสอนให้ ทันสมัย					
5.	ครู-อาจารย์ไม่สามารถพัฒนาสื่อการสอนให้ เหมาะสมกับรายวิชาที่สอน					
6.	ครู-อาจารย์จัดวัสดุการสอนไม่สอดคล้อง กับสถานประกอบการ					
7.	ครู-อาจารย์มีงบประมาณไม่เพียงพอสำหรับวัสดุ และสื่อต่าง ๆ ในการเรียนการสอน					

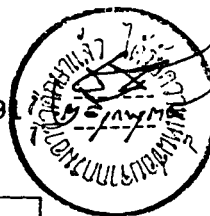
เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



ที่	ข้อปัญหา	ระดับปัญหา				
		น้อย ที่สุด	น้อย	ปาน กลาง	มาก	มาก ที่สุด
	ด้านการประเมินผลก่อนและหลังการเรียน					
1.	ครู-อาจารย์ไม่สามารถประเมินผลนักศึกษา ก่อนการสอน เพื่อนำไปประยุกต์ใช้ในการสอนได้					
2.	ครู-อาจารย์ขาดความรู้ในเรื่องการวัดผล ของรายวิชาที่สอน					
3.	ครู-อาจารย์ไม่ได้รับคำแนะนำจากเจ้าหน้าที่ด้าน การวัดผล					
4.	ครู-อาจารย์ไม่ได้รับคำแนะนำในเรื่องการออก ข้อสอบแบบต่าง ๆ					
5.	ข้อสอบที่ครู-อาจารย์ใช้ไม่เคยผ่านการวิเคราะห์ ข้อสอบ					
6.	ครู-อาจารย์ไม่เข้าใจเกณฑ์การพิจารณาการให้ คะแนนที่ถูกต้อง					
7.	ข้อสอบที่ครู-อาจารย์ใช้วัดผลไม่ได้มาตรฐาน					
8.	การประเมินผลที่ครู-อาจารย์ใช้ไม่ครอบคลุมจุด มุ่งหมายที่กำหนดไว้					
	ด้านบริการต่าง ๆ ที่ส่งเสริมการเรียนการสอน					
	ครู-อาจารย์มีปัญหในเรื่องต่อไปนี้ในระดับใด					
1.	ครู-อาจารย์ไม่ได้รับการฝึกอบรมให้เกิด ประสบการณ์ในวิชาที่สอน					
2.	ครู-อาจารย์ไม่สามารถประสานงานกับวิทยากร พิเศษเฉพาะทางช่วยในการสอน					
3.	ครู-อาจารย์ไม่ได้รับความร่วมมือจากสถาน ประกอบการด้านวิทยากรฝึกอบรม					

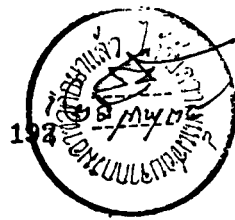
เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า

ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดลอกเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



ที่	ข้อปัญหา	ระดับปัญหา				
		น้อย ที่สุด	น้อย	ปาน กลาง	มาก	มาก ที่สุด
4.	ครู-อาจารย์ขาดการอนุเคราะห์เข้าศึกษาดูงานจากสถานประกอบการ					
5.	ครู-อาจารย์จัดสภาพห้องเรียนขาดความเหมาะสมกับรายวิชาที่เรียน					
6.	ครู-อาจารย์ไม่ได้รับการบริการอำนวยความสะดวกการใช้สื่อการสอนที่รวดเร็วจากเจ้าหน้าที่					
7.	ครู-อาจารย์ไม่ได้รับการบริการในการจัดทำสื่อการสอนจากเจ้าหน้าที่					
8.	ครู-อาจารย์ไม่ได้รับการบริการการจัดหาวัสดุที่รวดเร็วจากเจ้าหน้าที่					

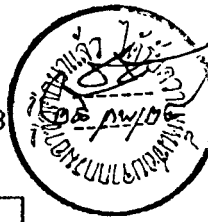
เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



ข. การปฏิบัติงานที่ไม่ใช่งานการสอน

ที่	ข้อปัญหา	ระดับปัญหา				
		น้อย ที่สุด	น้อย	ปาน กลาง	มาก	มาก ที่สุด
	งานฝ่ายส่งเสริมการศึกษา					
	ครู-อาจารย์มีปัญหาในเรื่องต่อไปนี้ในระดับใด					
1.	ครู-อาจารย์ที่รับผิดชอบงานประชาสัมพันธ์ไม่ได้รับการพัฒนา					
2.	ครู-อาจารย์ที่รับผิดชอบงานพัสดุดำเนินการจัดหาพัสดุไม่ทันตามความต้องการ					
3.	ครู-อาจารย์ที่รับผิดชอบในฝ่ายส่งเสริมขาดการประสานงานกับงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง					
4.	ครู-อาจารย์ที่รับผิดชอบงานในฝ่ายส่งเสริมขาดการวางแผนงาน					
5.	ครู-อาจารย์ที่รับผิดชอบงานในฝ่ายส่งเสริมขาดการวิจัยงานเพื่อแก้ปัญหาที่ดี					
6.	ครู-อาจารย์ไม่สามารถให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงานของฝ่ายนี้					
7.	ครู-อาจารย์ขาดการประสานงานกับงานทะเบียน					
8.	ครู-อาจารย์ที่รับผิดชอบงานบุคคลากรสรุปข้อมูลไม่ตรงความเป็นจริง					
	งานฝ่ายวิชาการ					
	ครู-อาจารย์มีปัญหาในเรื่องต่อไปนี้ในระดับใด					
1.	ครู-อาจารย์ขาดการเสนอแนะแนวทางปฏิบัติเพื่อแก้ปัญหางาน					
2.	ครู-อาจารย์ที่ปฏิบัติงานในฝ่ายนี้ไม่สามารถประสานงานกับผู้ที่เกี่ยวข้องได้					

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



ที่	ข้อปัญหา	ระดับปัญหา				
		น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด
3.	ครู-อาจารย์ที่รับผิดชอบงานในฝ่ายนี้ไม่สามารถพัฒนางานในความรับผิดชอบได้					
4.	ครู-อาจารย์ที่รับผิดชอบงานวัดผลและประเมินผลไม่ได้รับการพัฒนาให้เกิดทักษะและประสบการณ์					
5.	ครู-อาจารย์ไม่สามารถให้ความร่วมมือให้กับงานต่าง ๆ ในฝ่ายนี้					
6.	ครู-อาจารย์ไม่ได้รับการสนับสนุนการบรรจุข้าราชการพลเรือนทำหน้าที่ในงานต่าง ๆ ของฝ่ายนี้					
7.	ครู-อาจารย์ได้รับงบประมาณในการพัฒนา งานต่าง ๆ ในฝ่ายนี้ไม่เพียงพอ งานฝ่ายกิจการนักเรียนนักศึกษา ครู-อาจารย์มีปัญหในเรื่องต่อไปนี้ระดับใด					
1.	ครู-อาจารย์ไม่ให้ความร่วมมืองานปกครอง					
2.	ครู-อาจารย์ไม่ให้ความร่วมมือในเรื่องการแนะแนว					
3.	ครู-อาจารย์ที่รับผิดชอบงานสวัสดิการพยาบาลไม่ได้รับการพัฒนา					
4.	ครู-อาจารย์ไม่ให้ความร่วมมือในงานกิจกรรมต่าง ๆ ของชุมชน					
5.	ครู-อาจารย์ไม่ให้ความร่วมมือกับงานกิจกรรมต่าง ๆ ของโรงเรียน					
6.	ครู-อาจารย์ไม่ให้ความร่วมมือกับงานโครงการพิเศษของโรงเรียน					
7.	ครู-อาจารย์ไม่เข้าร่วมปฏิบัติงานในฝ่ายนี้					

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



ที่	ข้อปัญหา	ระดับปัญหา				
		น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด
	ฝ่ายวางแผนและพัฒนา					
	ครู-อาจารย์มีปัญหในเรื่องต่อไปนี้ในระดับใด					
1.	ครู-อาจารย์ที่รับผิดชอบงานวางแผนการศึกษาไม่ได้รับการพัฒนาให้มีคุณภาพ					
2.	ครู-อาจารย์ที่รับผิดชอบงานวิจัยไม่ได้รับการพัฒนาให้มีคุณภาพ					
3.	ครู-อาจารย์ที่รับผิดชอบงานวิจัยไม่ได้รับความรู้ความสามารถในด้านงานวิจัย					
4.	ครู-อาจารย์ที่รับผิดชอบงานวิจัยไม่มีประสบการณ์ด้านงานวิจัยมาก่อน					
5.	ครู-อาจารย์ไม่ให้ความร่วมมือในการพัฒนางาน-ศูนย์ข้อมูล					
6.	ครู-อาจารย์ไม่เห็นความสำคัญของการดำเนินงานด้านผลิตผลของนักศึกษา					
7.	ครู-อาจารย์ไม่ให้ความร่วมมือกิจกรรมสหกรณ์ของโรงเรียน					

ปัญหาในการปฏิบัติงานสอนและงานที่ไม่ใช่งานการสอนนอกเหนือจากข้อถามที่ระบุแล้ว

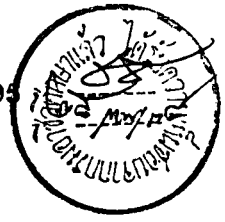
1. ปัญหาด้านการปฏิบัติในการสอน

.....

.....

.....

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



2. ปัญหาด้านการปฏิบัติงานที่ไม่ใช่งานการสอน

.....
.....
.....





ที่ ศธ 0916/ 2072

กรมอาชีวศึกษา

กระทรวงศึกษาธิการ กทม.10300

๖๕ กุมภาพันธ์ 2534

เรื่อง ความร่วมมือให้นักศึกษาเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน ทบต.บัณฑิตวิทยาลัย สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

อ้างถึง หนังสือบัณฑิตวิทยาลัย ที่ ทม 1507.3/07 ลงวันที่ 21 มกราคม 2534

ตามหนังสือที่อ้างถึง บัณฑิตวิทยาลัย สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ขอความอนุเคราะห์ให้ทางนิตยา กลมกลิ้ง นักศึกษาหลักสูตรครุศาสตรอุตสาหกรรมมหาบัณฑิต สาขาการบริหารอาชีวศึกษา เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย ในโรงเรียนสาร์ทักซ่าง สังกัดกรมอาชีวศึกษา จำนวน 20 แห่ง รายละเอียดตามความทราบแล้ว นั้น

กรมอาชีวศึกษาพิจารณาแล้ว ไม่ขัดข้องแต่ประการใด และอนุญาตให้ทางนิตยา กลมกลิ้ง จัดเก็บรวบรวมข้อมูลจากครู-อาจารย์ ของโรงเรียนสาร์ทักซ่าง เพื่อการวิจัยเกี่ยวกับ "การศึกษาปัญหาในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ ในโรงเรียนสาร์ทักซ่าง กรมอาชีวศึกษา" ให้ทั้งเสนอ

อนึ่ง เมื่อจัดทำเสร็จแล้วโปรดส่งเอกสารให้กรมอาชีวศึกษา จำนวน 2 ชุด ด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

ขอแสดงความนับถือ

(นายเปียน สุวรรณสิงห์)
รองอธิบดี ปฏิบัติราชการแทน
อธิบดีกรมอาชีวศึกษา

กองการศึกษาอาชีพ

โทร. 282-2435



ที่ ทม 1507.3/๗

บัณฑิตวิทยาลัย
สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้า
เจ้าคุณทหารลาดกระบัง ถนนฉลองกรุง
เขตลาดกระบัง กรุงเทพฯ 10520

21 มกราคม 2534

เรื่อง ขอความร่วมมือให้นักศึกษาเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน อธิการมหาวิทยาลัย

สิ่งที่ส่งมาด้วย 1. โครงการวิทยานิพนธ์
2. รายชื่อสถานศึกษา

ด้วยนางนิศา กล่อมกลิ้ง เป็นนักศึกษาลัทธิสุตรศาสตร์อุตสาหกรรมมหาบัณฑิต สาขาการบริหารอาชีวศึกษาของบัณฑิตวิทยาลัย สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ซึ่งกำลังทำการวิจัยเพื่อเรียบเรียงวิทยานิพนธ์ เรื่อง "การศึกษานโยบายในการปฏิบัติงานของครู - อาจารย์ในโรงเรียนสาธิตช่าง กรมอาชีวศึกษา" ซึ่งโครงการวิจัยนี้ได้รับการอนุมัติจากคณะกรรมการแล้วเมื่อวันที่ 26 ธันวาคม 2533

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์จากท่าน เพื่ออนุมัติให้นักศึกษาได้เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัยในสถานศึกษาของท่านตามรายชื่อสถานศึกษาที่แนบมาด้วยนี้

หวังว่าคงได้รับความอนุเคราะห์ด้วยดีเช่นเคย จึงขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้เป็นอย่างยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(นายเมธี ปิลันธนานท์)
รองคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย
รักษาราชการแทนคณบดี

งานบัณฑิตศึกษา

โทร. 3267320-9 ต่อ 393

รายชื่อสถานศึกษา

กลุ่มภาคกลางและกรุงเทพมหานคร

1. โรงเรียนสาธิตแห่งมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
2. โรงเรียนสาธิตแห่งมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี
3. โรงเรียนสาธิตแห่งมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี
4. โรงเรียนสาธิตแห่งมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี
5. วิทยาลัยการอาชีพวังไกลกังวล
6. โรงเรียนสาธิตแห่งมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี

กลุ่มภาคเหนือ

7. โรงเรียนสาธิตแห่งมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี
8. โรงเรียนสาธิตแห่งมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี
9. โรงเรียนสาธิตแห่งมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี

กลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

10. โรงเรียนสาธิตแห่งมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี

กลุ่มภาคตะวันออกและภาคใต้

11. โรงเรียนสาธิตแห่งมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี
12. โรงเรียนสาธิตแห่งมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี
13. โรงเรียนสาธิตแห่งมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี
14. โรงเรียนสาธิตแห่งมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี
15. โรงเรียนสาธิตแห่งมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี
16. โรงเรียนสาธิตแห่งมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี

กลุ่มภาคใต้

17. โรงเรียนสาธิตแห่งมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี
18. โรงเรียนสาธิตแห่งมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี
19. โรงเรียนสาธิตแห่งมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี
20. โรงเรียนสาธิตแห่งมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี



ที่ ทม 1507.3/๕๒

บัณฑิตวิทยาลัย
สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้า
เจ้าคุณทหารลาดกระบัง ถนนฉลองกรุง
เขตลาดกระบัง กรุงเทพฯ 10520

21 มกราคม 2534

เรื่อง ขอความร่วมมือให้นักศึกษาดลองเครื่องมือเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการศูนย์นิเวศิน วัคไธสง

ด้วยนางกนิษฐา กลมกลิ้ง เป็นนักศึกษาหลักสูตรศาสตรบัณฑิตสาขารัฐศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารอาชีวศึกษาของบัณฑิตวิทยาลัย สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ซึ่งกำลังทำการวิจัยเพื่อเรียบเรียงวิทยานิพนธ์เรื่อง "การศึกษานโยบายในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์โรงเรียนสาธิตช่างกรรมอาชีวศึกษา"

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์จากท่าน เพื่ออนุมัติให้นักศึกษาได้ทดลองเครื่องมือเพื่อการวิจัยในสถานศึกษาของท่าน

หวังว่าคงได้รับความอนุเคราะห์แล้วนี้ จึงขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้เป็นอย่างยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

นายเนธี บิณฑนาตเก้
รองคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย
รักษาราชการแทนคณบดี

งานบัณฑิตศึกษา

โทร. 3267320-9 ต่อ 393



ประกาศนิตติวิทยาลัย

สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง
เรื่อง ผลการพิจารณาหัวข้อและเค้าโครงวิทยานิพนธ์

นิตติวิทยาลัย โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการพิจารณาหัวข้อและเค้าโครงวิทยานิพนธ์ คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม ขอประกาศรายชื่อหัวข้อและเค้าโครงวิทยานิพนธ์ หลักสูตรครุศาสตร์อุตสาหกรรมมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารอาชีวศึกษา ที่ได้รับอนุมัติให้ดำเนินการดังนี้

ได้รับอนุมัติเมื่อวันที่ 2 มกราคม 2534

๑. นางนิศยา กลมกลิ้ง ทำวิทยานิพนธ์เรื่อง "การศึกษานโยบายในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ในโรงเรียนสารพัดช่าง กรมอาชีวศึกษา" โดยมี รศ.ดร.เมธี ปัสันนันทน์ เป็นอาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ ดร.ศิริพรณ ชุมบุญ และ ดร.นิลนทร์ สำเภาเงิน เป็นอาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ร่วม

ทั้งนี้ให้นักศึกษาค้นคว้าและเขียนวิทยานิพนธ์ โดยปรึกษากับอาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ให้เสร็จสิ้นภายในเวลาที่กำหนดในระเบียบของนิตติวิทยาลัย

ประกาศ ณ วันที่ ๓ มกราคม 2534

(นายสุภชัย รตโนภาส)

รองอธิการบดีฝ่ายวิชาการ

รักษาราชการแทนคณบดีนิตติวิทยาลัย



คำสั่ง คณะครูสําสตราจารย์
สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง
ที่ ๑๑๑/๒๕๓๓

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการควบคุมและคณะกรรมการพิจารณาหัวข้อ
และโครงการวิทยานิพนธ์ของ นางนิศยา กลมกลิ้ง

เพื่อให้การเรียบเรียงวิทยานิพนธ์ของ นางนิศยา กลมกลิ้ง เป็นไปด้วยความเรียบร้อย
และมีประสิทธิภาพ จึงแต่งตั้งให้คณะกรรมการเพื่อควบคุมและพิจารณาหัวข้อและโครงการ
วิทยานิพนธ์ดังต่อไปนี้

1. คณะกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์

รศ.ดร.เมธี นิลินธนาภักดิ์	ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์
ดร.ศิริวรรณ ชุ่มชุม	ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ร่วม
ดร.นิสินทร์ สำเกาเงิน	ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ร่วม
2. คณะกรรมการพิจารณาหัวข้อและโครงการวิทยานิพนธ์

รศ.ดร.เมธี นิลินธนาภักดิ์	ประธานกรรมการ
ดร.ศิริวรรณ ชุ่มชุม	กรรมการ
ดร.นิสินทร์ สำเกาเงิน	กรรมการ
อาจารย์อัจฉรา สืบสินธุ์สกุลไสย	กรรมการ
ดร.รวีวรรณ ชีระระกุล	กรรมการ

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๑๒ ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๓๓

สมิท ฐิตะวงษ์
(เลขาธิการสถาบันพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง)
ลงชื่อ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดลอกเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ประวัติผู้วิจัย

นางนิตยา กลมกลิ้ง เกิดวันที่ 29 พฤศจิกายน พ.ศ.2499 อำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี สำเร็จการศึกษาปริญญาตรี คหกรรมศาสตร์บัณฑิต สาขาอุตสาหกรรมเครื่องแต่งกาย สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล พ.ศ.2527 เริ่มรับราชการเมื่อพ.ศ. 2522 ตำแหน่งครู 2 โรงเรียนแหลมสิงห์วิทยาคม (อาทร สังขะ วิริยะ) อำเภอแหลมสิงห์ จังหวัดจันทบุรี สังกัดกรมสามัญศึกษา พ.ศ. 2523 ดำรงตำแหน่งครู 2 โรงเรียนสารพัดช่างชลบุรี สังกัดกรมอาชีวศึกษา พ.ศ. 2530 ดำรงตำแหน่ง ผู้ช่วยอาจารย์ใหญ่โรงเรียนสารพัดช่างวังไกลกังวล ปัจจุบันดำรงตำแหน่ง ผู้ช่วยผู้อำนวยการวิทยาลัยการอาชีพวังไกลกังวล กองการศึกษาอาชีวกรมอาชีวศึกษา