

สำนักหอสมุดกลาง พระจอมเกล้าลาดกระบัง

การศึกษาความต้องการกิจกรรมการพัฒนาครูและอาจารย์

สาขาวิชาช่างอุตสาหกรรมของวิทยาลัยเทคนิค

กลุ่มอาชีวศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

A STUDY OF PERSONNEL DEVELOPMENT ACTIVITY NEEDS OF
TECHNICAL COLLEGE INDUSTRIAL TEACHERS IN
THE NORTHEASTERN VOCATIONAL EDUCATION REGION



หนังสืออ้างอิง

ห้ามนำออกนอกห้องสมุด

นายมนัส กลัดอู๋

MR. MANAT GLATYU

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาค้นคว้าหลักสูตรปริญญาครุศาสตรบัณฑิต

สาขาวิชาการบริหารอาชีวศึกษา

บัณฑิตวิทยาลัย

สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

พ.ศ. 2537

ISBN 974-621-052-1

ลิขสิทธิ์ของบัณฑิตวิทยาลัย สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

เลขหมู่

เลขทะเบียน 21130

วัน, เดือน, ปี - 8 ก.ค. 2537

**A STUDY OF PERSONNEL DEVELOPMENT ACTIVITY NEEDS OF
TECHNICAL COLLEGE INDUSTRIAL TEACHERS IN
THE NORTHEASTERN VOCATIONAL EDUCATION REGION**

MANAT GLATYU

**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
1994
ISBN 974-621-052-1**

หัวข้อวิทยานิพนธ์	การศึกษาความต้องการกิจกรรมการพัฒนาคูและ อาจารย์สาขาวิชาช่างอุตสาหกรรมของวิทยาลัยเทคนิค กลุ่มอาชีวศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ
นักศึกษา	นาชนนัส กลัดอ้อย
อาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์	ผศ.ดร. รวิวรรณ ชินะตระกูล
อาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ร่วม	ดร. เตือนจิตต์ จิตต์อารี
ระดับการศึกษา	ครุศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารอาชีวศึกษา
ภาควิชา	ครุศาสตรบัณฑิต สถาบันเทคโนโลยี พระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง
พ.ศ.	2537

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความต้องการกิจกรรมการพัฒนาคูและอาจารย์สาขาวิชาช่างอุตสาหกรรมของวิทยาลัยเทคนิค กลุ่มอาชีวศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ รวมทั้งการเปรียบเทียบความแตกต่างของความคิดเห็นของครูและอาจารย์สาขาวิชาช่างอุตสาหกรรมเกี่ยวกับความต้องการกิจกรรมพัฒนาคูและอาจารย์ จำแนกตาม อายุของครูและอาจารย์ ประสิทธิภาพในการทำหน้าที่สอน วุฒิการศึกษา และแผนกวิชาช่าง

งานวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจโดยมีประชากรเป็นกลุ่มเป้าหมาย คือ ครูและอาจารย์ในสาขาวิชาช่างอุตสาหกรรมของวิทยาลัยเทคนิค กลุ่มอาชีวศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ 17 สถานศึกษา จำนวน 1065 คน โดยการสุ่มตัวอย่าง ตามตารางสำเร็จของ Robert V. Krejcie และ Eayrle W. Morgan ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างจำนวน 285 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูลเป็นแบบสอบถามมาตราวัดประมาณค่า และแบบปลายเปิด ผู้วิจัยได้เก็บข้อมูลแบบสอบถามด้วยตัวเอง จำนวนแบบสอบถามที่ได้รับคืนเป็นฉบับที่สมบูรณ์นำมาวิเคราะห์ได้ทั้งหมด 285 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 การวิเคราะห์ข้อมูลใช้ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และทดสอบค่า F โดยได้ผลการวิจัยดังนี้

1. ผลจากการศึกษาความคิดเห็นของครูและอาจารย์สาขาวิชาช่างอุตสาหกรรมเกี่ยวกับความต้องการกิจกรรมการพัฒนาครูและอาจารย์ของวิทยาลัยเทคนิค ทั้ง 6 ด้าน พบว่า มีความต้องการกิจกรรมการพัฒนาครูและอาจารย์อยู่ในระดับมาก ทั้ง 6 ด้าน ได้แก่ ด้านการปฐมนิเทศ ด้านการฝึกอบรมและการสัมมนา ด้านการเผยแพร่ข่าวสารทางวิชาการ ด้านการศึกษาและดูงาน ด้านการพัฒนาทางและจิตใจ และด้านการส่งเสริมให้มีการศึกษาต่อ

2. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับความต้องการกิจกรรมการพัฒนาครูและอาจารย์ ทั้ง 6 ด้าน พิจารณาตามอายุของครูและอาจารย์ ประสิทธิภาพในการทำหน้าที่สอน วุฒิการศึกษา และแผนกวิชาช่าง ปรากฏผล ดังนี้

2.1 ครูและอาจารย์ที่มีอายุต่างกันมีความต้องการกิจกรรมการพัฒนาครูและอาจารย์ทั้ง 6 ด้าน ไม่แตกต่างกัน

2.2 ครูและอาจารย์ที่มีประสิทธิภาพในการทำหน้าที่สอนต่างกันมีความต้องการกิจกรรมการพัฒนาครูและอาจารย์ ทั้ง 6 ด้าน ในภาพรวมไม่แตกต่างกันแต่พิจารณาเป็นรายด้านปรากฏว่า ด้านการส่งเสริมให้มีการศึกษาต่อ มีความต้องการแตกต่างกัน กล่าวคือ ครูและอาจารย์ที่มีประสิทธิภาพน้อยกว่า 5 ปี มีความต้องการมากกว่าครูและอาจารย์ที่มีประสิทธิภาพตั้งแต่ 5-10 ปี

2.3 ครูและอาจารย์ที่มีวุฒิการศึกษาต่างกันมีความต้องการกิจกรรมการพัฒนาครูและอาจารย์ ทั้ง 6 ด้าน ในภาพรวมไม่แตกต่างกัน แต่พิจารณาเป็นรายด้าน ปรากฏว่า ด้านการศึกษาและดูงาน มีความต้องการแตกต่างกัน กล่าวคือ ครูและอาจารย์ ที่มีวุฒิการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี มีความต้องการมากกว่าครูและอาจารย์ที่มีวุฒิการศึกษาคต่ำกว่าปริญญาตรี

2.4 ครูและอาจารย์ที่สอนอยู่ในแผนกวิชาช่างต่างกันมีความต้องการกิจกรรมการพัฒนาครูและอาจารย์ ทั้ง 6 ด้าน ในภาพรวมไม่แตกต่างกัน แต่พิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านการส่งเสริมให้มีการศึกษาต่อ มีความต้องการแตกต่างกัน กล่าวคือ ครูและอาจารย์ที่สอนอยู่ในแผนกวิชาช่างเชื่อมโลหะมีความต้องการมากกว่าครูและอาจารย์ที่สอนอยู่ในแผนกวิชา ช่างอิเล็กทรอนิกส์ ช่างก่อสร้าง และช่างกลโรงงาน ตามลำดับ

Thesis Title	A Study of Personnel Development Activity Needs of Technical College Industrial Teachers in the Northeastern Vocational Education Region
Student	Mr.Manat Glatyu
Thesis Advisor	Assist.Prof. Dr.Ravewan Shinatrakool
Thesis Co-advisor	Dr.Tuanjit Jitaree
Level of Study	Master of Industrial Education In Vocational Administration
Department	Industrial Education, King Mongkut's Institute of Technology Ladkrabang
Year	1994

ABSTRACT

The objectives of this research were :- To study of personnel developing activity needs of Technical College industrial teachers in the Northeastern Vocational Education Region, including to prepare the differences of their thought and requirements among the above teachers according to ages, working experiences, education qualification and industrial fields they held.

This research was a kind of surveying descriptive research with the population of 1065 teachers who teach in industrial fields at 17 Northeastern Technical Colleges of Vocational Education Region by using Robert V. Krejcie and Earyle W. Morgan's sampling table, to obtain the sample groups of 285 teachers. The searching was taken by using rating scale and open ended questionnaires, completely obtained 100 percentage of 285 answers analysed using

parametric statistics, i.e., Mean, Standard Deviation and F-test by the following summarized results :

1. The study about thought of the teachers revealed that they had extremely needs in six activities :-

Orientation, Training and Seminar, Academic Information Providing, Education Touring, Physical and Moral Development and Studying Continuation.

2. The study about preparation of the teachers' activity requirements revealed that they were different, varying on ages, working experiences, qualification and industrial fields they held stated as follow :

2.1 Teachers with different ages had showed no statistically significant difference requirements.

2.2 Teachers with different working experiences had the requirements of the Study Continuation statistically significant differences. Ones with less than 5 years working experiences had more Study Continuation requirement rather than those with 5-10 years working experiences.

2.3 Teachers with different education qualification had the requirements of Education Touring activity in statistically significant differences. Ones with upper Bachelor degree had more Education Touring requirement rather than those with lower Bachelor degrees.

2.4 Teachers with different Industrial fields, had requirements of Study Continuation significantly different. Welding teachers had more Studying Continuation requirement rather than Power Electronic teachers, Building Construction teachers and Mechanical teachers respectively.

กิตติกรรมประกาศ

การทำวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้รับความกรุณาอย่างสูงจาก ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.รวิวรรณ ชินะตระกูล อาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ที่ได้กรุณาให้คำปรึกษา แนะนำ ช่วยเหลือ ตรวจสอบแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ และให้กำลังใจ และติดตามความก้าวหน้าในระหว่างดำเนินการจัดทำวิทยานิพนธ์มาโดยตลอด จนวิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี ผู้วิจัยจึงขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูง ณ โอกาสนี้

ขอขอบพระคุณ ดร.เดือนจิตต์ จิตต์อารี อาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ร่วม ที่ได้ให้คำปรึกษา ห้าคิดเห็น เสนอแนวทางในการวิจัย และให้กำลังใจแก่ผู้วิจัยอย่างสม่ำเสมอ

ขอขอบพระคุณผู้ทรงคุณวุฒิทุกท่าน ที่ได้กรุณาตรวจสอบแก้ไขและให้ข้อเสนอแนะในการปรับปรุงแบบสอบถาม และขอขอบพระคุณครูและอาจารย์ผู้ตอบแบบสอบถามทุกท่านที่ได้กรุณาให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามจนสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี

มนัส กัลลธอยู่

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	I
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	IV
กิตติกรรมประกาศ.....	VII
สารบัญ.....	VIII
สารบัญตาราง.....	XI
สารบัญแผนภูมิ.....	XVII
บทที่	
1. บทนำ.....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
วัตถุประสงค์ในการวิจัย.....	5
แนวคิดที่เกี่ยวกับการวิจัย.....	5
สมมติฐานการวิจัย.....	8
ขอบเขตของการวิจัย.....	9
ข้อตกลงเบื้องต้น.....	10
คำจำกัดความที่ใช้ในการวิจัย.....	10
เชิงอรรถ.....	13
2. วรรณกรรมและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง.....	15
ความหมายของการพัฒนาบุคลากร.....	15
ความสำคัญและความจำเป็นของการพัฒนาบุคลากร.....	16
ความมุ่งหมายของการพัฒนาบุคลากร.....	21
หลักการพัฒนาบุคลากร.....	23
กระบวนการพัฒนาบุคลากร.....	24

การจัดกิจกรรมการพัฒนาศูนย์คลากร.....	28
สภาพของการจัดกิจกรรมพัฒนาศูนย์คลากร.....	30
เชิงอรรถ.....	58
3. วิเคราะห์การวิจัย และการรวบรวมข้อมูล.....	66
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	66
เครื่องมือในการวิจัย.....	68
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	70
การวิเคราะห์ข้อมูล.....	70
เชิงอรรถ.....	72
4. การวิเคราะห์ข้อมูล และผลการวิจัย.....	73
ตอนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับสภาพภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม.....	74
ตอนที่ 2 ความต้องการของครูและอาจารย์สาขาวิชาช่างอุตสาหกรรม เกี่ยวกับกิจกรรมการพัฒนาศูนย์และอาจารย์ของ วิทยาลัยเทคนิค.....	78
ตอนที่ 3 การเปรียบเทียบความต้องการของครูและอาจารย์สาขาวิชา ช่างอุตสาหกรรมเกี่ยวกับกิจกรรมการพัฒนาศูนย์และอาจารย์ ของวิทยาลัยเทคนิค.....	93
ตอนที่ 4 ข้อมูลเกี่ยวกับข้อเสนอแนะความต้องการของครูและอาจารย์ สาขาวิชาช่างอุตสาหกรรมเกี่ยวกับกิจกรรมการพัฒนาศูนย์และ อาจารย์ของวิทยาลัยเทคนิค.....	127
5. สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	140
สรุปผลการวิจัย.....	141
อภิปรายผลการวิจัย.....	146
ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์.....	157
ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป.....	159

เชิงอรรถ.....	160
บรรณานุกรม.....	164
ภาคผนวก.....	172
ประวัติผู้เขียน.....	198

สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
1. แสดงกลุ่มประชากรและกลุ่มตัวอย่างของครูและอาจารย์สาขาวิชาช่างอุตสาหกรรมของวิทยาลัยเทคนิค.....	67
2. แสดงจำนวนและค่าร้อยละเกี่ยวกับสถานภาพทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างครูและอาจารย์สาขาวิชาช่างอุตสาหกรรมของวิทยาลัยเทคนิค จำแนกตามอายุของครูและอาจารย์.....	74
3. แสดงจำนวนและค่าร้อยละเกี่ยวกับสถานภาพทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างครูและอาจารย์สาขาวิชาช่างอุตสาหกรรมของวิทยาลัยเทคนิค จำแนกตามประสบการณ์ในการทำหน้าที่สอน.....	75
4. แสดงจำนวนและค่าร้อยละเกี่ยวกับสถานภาพทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างครูและอาจารย์สาขาวิชาช่างอุตสาหกรรมของวิทยาลัยเทคนิค จำแนกตามวุฒิการศึกษา.....	76
5. แสดงจำนวนและค่าร้อยละเกี่ยวกับสถานภาพทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างครูและอาจารย์สาขาวิชาช่างอุตสาหกรรมของวิทยาลัยเทคนิค จำแนกตามแผนกวิชาช่าง.....	77
6. ระดับความต้องการครูและอาจารย์สาขาวิชาช่างอุตสาหกรรมในกิจกรรมการพัฒนาครูและอาจารย์ของวิทยาลัยเทคนิค ด้านการปฐมนิเทศ.....	78
7. ระดับความต้องการครูและอาจารย์สาขาวิชาช่างอุตสาหกรรมในกิจกรรมการพัฒนาครูและอาจารย์ของวิทยาลัยเทคนิค ด้านการฝึกอบรมและการสัมมนา.....	80
8. ระดับความต้องการครูและอาจารย์สาขาวิชาช่างอุตสาหกรรมในกิจกรรมการพัฒนาครูและอาจารย์ของวิทยาลัยเทคนิค ด้านการเผยแพร่ข่าวสารทางวิชาการ.....	83

9. ระดับความต้องการครูและอาจารย์สาขาวิชาช่างอุตสาหกรรมในกิจกรรม การพัฒนาครูและอาจารย์ของวิทยาลัยเทคนิค ด้านการศึกษาและคณา....	86
10. ระดับความต้องการครูและอาจารย์สาขาวิชาช่างอุตสาหกรรมในกิจกรรม การพัฒนาครูและอาจารย์ของวิทยาลัยเทคนิค ด้านการพัฒนากายและจิตใจ.	88
11. ระดับความต้องการครูและอาจารย์ในสาขาวิชาช่างอุตสาหกรรมในกิจกรรม การพัฒนาครูและอาจารย์ของวิทยาลัยเทคนิค ด้านการส่งเสริมให้มีการ ศึกษาต่อ.....	90
12. สรุประดับความต้องการครูและอาจารย์สาขาวิชาช่างอุตสาหกรรมใน กิจกรรมการพัฒนาครูและอาจารย์ของวิทยาลัยเทคนิค ทั้ง 6 ด้าน.....	92
13. ผลการเปรียบเทียบความต้องการครูและอาจารย์สาขาวิชาช่างอุตสาหกรรม เกี่ยวกับกิจกรรมการพัฒนาครูและอาจารย์ของวิทยาลัยเทคนิค ด้าน การปฐมนิเทศ จำแนกตามอายุ.....	94
14. ผลการเปรียบเทียบความต้องการครูและอาจารย์สาขาวิชาช่างอุตสาหกรรม เกี่ยวกับกิจกรรมการพัฒนาครูและอาจารย์ของวิทยาลัยเทคนิค ด้าน การฝึกอบรมและการสัมมนา จำแนกตามอายุ.....	95
15. ผลการเปรียบเทียบความต้องการครูและอาจารย์สาขาวิชาช่างอุตสาหกรรม เกี่ยวกับกิจกรรมการพัฒนาครูและอาจารย์ของวิทยาลัยเทคนิค ด้าน การเผยแพร่ข่าวสารทางวิชาการ จำแนกตามอายุ.....	96
16. ผลการเปรียบเทียบความต้องการครูและอาจารย์สาขาวิชาช่างอุตสาหกรรม อุตสาหกรรมเกี่ยวกับกิจกรรมการพัฒนาครูและอาจารย์ของวิทยาลัยเทคนิค ด้านการศึกษาและคณา จำแนกตามอายุ.....	97
17. ผลการเปรียบเทียบความต้องการครูและอาจารย์สาขาวิชาช่างอุตสาหกรรม อุตสาหกรรมเกี่ยวกับกิจกรรมการพัฒนาครูและอาจารย์ของวิทยาลัยเทคนิค ด้านการพัฒนากายและจิตใจ จำแนกตามอายุ.....	98

18. ผลการเปรียบเทียบความต้องการครูและอาจารย์สาขาวิชาช่างอุตสาหกรรม อุตสาหกรรมเกี่ยวกับกิจกรรมการพัฒนาคูและอาจารย์ของวิทยาลัยเทคนิค ด้านการส่งเสริมให้มีการศึกษาต่อ จำแนกตามอายุ.....	99
19. สรุปผลการเปรียบเทียบความต้องการครูและอาจารย์สาขาวิชาช่าง อุตสาหกรรมเกี่ยวกับกิจกรรมการพัฒนาคูและอาจารย์ของวิทยาลัยเทคนิค ทั้ง 6 ด้าน จำแนกตามอายุ.....	100
20. ผลการเปรียบเทียบความต้องการครูและอาจารย์ในสาขาวิชาช่าง อุตสาหกรรมเกี่ยวกับกิจกรรมการพัฒนาคูและอาจารย์ของวิทยาลัยเทคนิค ด้านการปฐมนิเทศ จำแนกตามประสบการณ์ในการทำหน้าที่สอน.....	101
21. ผลการเปรียบเทียบความต้องการครูและอาจารย์สาขาวิชาช่างอุตสาหกรรม เกี่ยวกับกิจกรรมการพัฒนาคูและอาจารย์ของวิทยาลัยเทคนิค ด้าน การฝึกอบรมและการสัมมนา จำแนกตามประสบการณ์ในการทำหน้าที่สอน..	102
22. ผลการเปรียบเทียบความต้องการครูและอาจารย์สาขาวิชาช่างอุตสาหกรรม เกี่ยวกับกิจกรรมการพัฒนาคูและอาจารย์ของวิทยาลัยเทคนิค ด้าน การเผยแพร่ข่าวสารทางวิชาการ จำแนกตามประสบการณ์ในการทำ หน้าที่สอน.....	103
23. ผลการเปรียบเทียบความต้องการครูและอาจารย์สาขาวิชาช่างอุตสาหกรรม เกี่ยวกับกิจกรรมการพัฒนาคูและอาจารย์ของวิทยาลัยเทคนิค ด้าน การศึกษาและดูงาน จำแนกตามประสบการณ์ในการทำหน้าที่สอน.....	104
24. ผลการเปรียบเทียบความต้องการครูและอาจารย์สาขาวิชาช่างอุตสาหกรรม เกี่ยวกับกิจกรรมการพัฒนาคูและอาจารย์ของวิทยาลัยเทคนิค ด้าน การพัฒนากายและจิตใจ จำแนกตามประสบการณ์ในการทำหน้าที่สอน.....	105
25. ผลการเปรียบเทียบความต้องการครูและอาจารย์สาขาวิชาช่างอุตสาหกรรม เกี่ยวกับกิจกรรมการพัฒนาคูและอาจารย์ของวิทยาลัยเทคนิค ด้าน การส่งเสริมให้มีการศึกษาต่อ จำแนกตามประสบการณ์ในการทำหน้าที่สอน.	106

26. แสดงความแตกต่างระหว่างความต้องการครูและอาจารย์สาขาวิชาช่าง อุตสาหกรรมเกี่ยวกับกิจกรรมการพัฒนาคูและอาจารย์ของวิทยาลัยเทคนิค ด้านการส่งเสริมให้มีการศึกษาคู่ กับประสบการณ์ในการทำหน้าที่สอน....	107
27. สรุปผลการเปรียบเทียบความต้องการครูและอาจารย์สาขาวิชาช่าง อุตสาหกรรมเกี่ยวกับกิจกรรมการพัฒนาคูของวิทยาลัยเทคนิค ทั้ง 6 ด้าน จำแนกตามประสบการณ์ในการทำหน้าที่สอน.....	108
28. ผลการเปรียบเทียบความต้องการครูและอาจารย์สาขาวิชาช่างอุตสาหกรรม ในกิจกรรมเกี่ยวกับการพัฒนาคูและอาจารย์ของวิทยาลัยเทคนิค ด้าน การปฐมนิเทศ จำแนกตามวุฒิการศึกษา.....	109
29. ผลการเปรียบเทียบความต้องการครูและอาจารย์สาขาวิชาช่างอุตสาหกรรม ในกิจกรรมเกี่ยวกับการพัฒนาคูและอาจารย์ของวิทยาลัยเทคนิค ด้าน การฝึกอบรมและการสัมมนา จำแนกตามวุฒิการศึกษา.....	111
30. ผลการเปรียบเทียบความต้องการครูและอาจารย์สาขาวิชาช่างอุตสาหกรรม ในกิจกรรมเกี่ยวกับการพัฒนาคูและอาจารย์ของวิทยาลัยเทคนิค ด้าน การเผยแพร่ข่าวสารทางวิชาการ จำแนกตามวุฒิการศึกษา.....	112
31. ผลการเปรียบเทียบความต้องการครูและอาจารย์สาขาวิชาช่างอุตสาหกรรม ในกิจกรรมเกี่ยวกับการพัฒนาคูและอาจารย์ของวิทยาลัยเทคนิค ด้าน การศึกษาและดูงาน จำแนกตามวุฒิการศึกษา.....	113
32. แสดงความแตกต่างระหว่างความต้องการครูและอาจารย์สาขาวิชาช่าง อุตสาหกรรมในกิจกรรมเกี่ยวกับการพัฒนาคูและอาจารย์ของ วิทยาลัยเทคนิค ด้านการศึกษาและดูงาน จำแนกตามวุฒิการศึกษา.....	114
33. ผลการเปรียบเทียบความต้องการครูและอาจารย์สาขาวิชาช่างอุตสาหกรรม ในกิจกรรมเกี่ยวกับการพัฒนาคูและอาจารย์ของวิทยาลัยเทคนิค ด้าน การพัฒนาทาสและจิตใจ จำแนกตามวุฒิการศึกษา.....	115

34. ผลการเปรียบเทียบความต้องการครูและอาจารย์สาขาวิชาช่างอุตสาหกรรม ในกิจกรรมเกี่ยวกับการพัฒนาครูและอาจารย์ของวิทยาลัยเทคนิค ด้าน การส่งเสริมให้มีการศึกษาคือ จำนวนตามวุฒิการศึกษา.....	116
35. สรุปผลการเปรียบเทียบความต้องการครูและอาจารย์สาขาวิชาช่าง อุตสาหกรรมในกิจกรรมเกี่ยวกับการพัฒนาครูและอาจารย์ของ วิทยาลัยเทคนิค ทั้ง 6 ด้าน จำนวนตามวุฒิการศึกษา.....	117
36. ผลการเปรียบเทียบความต้องการครูและอาจารย์สาขาวิชาช่างอุตสาหกรรม ในกิจกรรมเกี่ยวกับการพัฒนาครูและอาจารย์ของวิทยาลัยเทคนิค ด้าน การปฐมนิเทศ จำนวนตามแผนกวิชาช่าง.....	118
37. ผลการเปรียบเทียบความต้องการครูและอาจารย์สาขาวิชาช่างอุตสาหกรรม ในกิจกรรมเกี่ยวกับการพัฒนาครูและอาจารย์ของวิทยาลัยเทคนิค ด้าน การฝึกอบรมและการสัมมนา จำนวนตามแผนกวิชาช่าง.....	119
38. ผลการเปรียบเทียบความต้องการครูและอาจารย์สาขาวิชาช่างอุตสาหกรรม ในกิจกรรมเกี่ยวกับการพัฒนาครูและอาจารย์ของวิทยาลัยเทคนิค ด้าน การเผยแพร่ข่าวสารทางวิชาการ จำนวนตามแผนกวิชาช่าง.....	120
39. ผลการเปรียบเทียบความต้องการครูและอาจารย์สาขาวิชาช่างอุตสาหกรรม ในกิจกรรมเกี่ยวกับการพัฒนาครูและอาจารย์ของวิทยาลัยเทคนิค ด้าน การศึกษาและดูงาน จำนวนตามแผนกวิชาช่าง.....	122
40. ผลการเปรียบเทียบความต้องการครูและอาจารย์สาขาวิชาช่างอุตสาหกรรม ในกิจกรรมเกี่ยวกับการพัฒนาครูและอาจารย์ของวิทยาลัยเทคนิค ด้าน การพัฒนาภาสและจิตใจ จำนวนตามแผนกวิชาช่าง.....	123
41. ผลการเปรียบเทียบความต้องการครูและอาจารย์สาขาวิชาช่างอุตสาหกรรม ในกิจกรรมเกี่ยวกับการพัฒนาครูและอาจารย์ของวิทยาลัยเทคนิค ด้าน การส่งเสริมให้มีการศึกษาคือ จำนวนตามแผนกวิชาช่าง.....	124

42. แสดงความแตกต่างระหว่างความต้องการครูและอาจารย์สาขาวิชาช่าง อุตสาหกรรมในกิจกรรมเกี่ยวกับการพัฒนาครูและอาจารย์ของ วิทยาลัยเทคนิค ด้านการส่งเสริมให้มีการศึกษาต่อ จำแนกตามแผนก วิชาช่าง.....	125
43. สรุปผลการเปรียบเทียบความต้องการครูและอาจารย์สาขาวิชาช่าง อุตสาหกรรมในกิจกรรมเกี่ยวกับการพัฒนาครูและอาจารย์ของ วิทยาลัยเทคนิค ทั้ง 6 ด้าน จำแนกตามแผนกวิชาช่าง.....	126
44. ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับความต้องการครูและอาจารย์สาขาวิชาช่าง อุตสาหกรรมในกิจกรรมเกี่ยวกับการพัฒนาครูและอาจารย์ของ วิทยาลัยเทคนิค ด้านการปฐมนิเทศ.....	128
45. ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับความต้องการครูและอาจารย์สาขาวิชาช่าง อุตสาหกรรมในกิจกรรมเกี่ยวกับการพัฒนาครูและอาจารย์ของ วิทยาลัยเทคนิค ด้านการฝึกอบรมและการสัมมนา.....	129
46. ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับความต้องการครูและอาจารย์สาขาวิชาช่าง อุตสาหกรรมในกิจกรรมเกี่ยวกับการพัฒนาครูและอาจารย์ของ วิทยาลัยเทคนิค ด้านการเผยแพร่ข่าวสารทางวิชาการ.....	132
47. ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับความต้องการครูและอาจารย์สาขาวิชาช่าง อุตสาหกรรมในกิจกรรมเกี่ยวกับการพัฒนาครูและอาจารย์ของ วิทยาลัยเทคนิค ด้านการศึกษาและดูงาน.....	133
48. ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับความต้องการครูและอาจารย์สาขาวิชาช่าง อุตสาหกรรมในกิจกรรมเกี่ยวกับการพัฒนาครูและอาจารย์ของ วิทยาลัยเทคนิค ด้านการพัฒนาภายในและจิตใจ.....	135
49. ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับความต้องการครูและอาจารย์สาขาวิชาช่าง อุตสาหกรรมในกิจกรรมเกี่ยวกับการพัฒนาครูและอาจารย์ของ วิทยาลัยเทคนิค ด้านการส่งเสริมให้มีการศึกษาต่อ.....	137

สารบัญแผนภูมิ

แผนภูมิที่

หน้า

1. แสดงการจัดกิจกรรมการพัฒนาคูและอาจารย์สาขาวิชาช่างอุตสาหกรรม
ของวิทยาลัยเทคนิค..... 7

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ปัจจุบันเป็นยุคของการพัฒนา ประเทศทั้งหลายต่างขนขวายเร่งระดมสรรพกำลังที่มีอยู่เพื่อการพัฒนาการศึกษานับเป็นปัจจัยที่สำคัญในการพัฒนาในด้านสังคม ด้านเศรษฐกิจ ด้านการเมือง และด้านวัฒนธรรม เพราะการพัฒนาในด้านต่าง ๆ ดังกล่าวต้องอาศัยกำลังคนเป็นปัจจัยสำคัญ และกำลังคนจะมีประสิทธิภาพเพียงใด ย่อมขึ้นอยู่กับประสิทธิภาพในการจัดการศึกษา

การอาชีวศึกษา เป็นการจัดการศึกษาด้านอาชีพ เพื่อผลิตกำลังคนให้มีความรู้ ความสามารถ และทักษะในระดับต่าง ๆ เพื่อสนองความต้องการของตลาดแรงงานและสังคม นอกจากให้การศึกษาแก่กำลังคนตามนี้ดังกล่าวแล้ว การอาชีวศึกษายังมุ่งเน้นผลิตสร้างสรรคสิ่งประดิษฐ์ และเทคโนโลยีที่เหมาะสมได้¹

การอาชีวศึกษาจึงมีความสำคัญต่อการพัฒนาประเทศให้เจริญก้าวหน้า โดยเฉพาะอย่างยิ่งการพัฒนาประเทศไปสู่ประเทศอุตสาหกรรมใหม่ ดังนั้นกำลังคนในด้านวิชาชีพจึงเป็นปัจจัยหลักที่สำคัญต่อการพัฒนาดังกล่าว หากกำลังคนในด้านวิชาชีพมีคุณภาพ และประสิทธิภาพที่ดีแล้ว ย่อมส่งผลต่อการพัฒนาประเทศให้เจริญรุดหน้าได้อย่างรวดเร็ว ดังนั้นการจัดการศึกษาด้านอาชีวศึกษาจึงเป็นเรื่องสำคัญ รัฐบาลจึงได้ให้ความสนใจและเอาใจใส่อย่างจริงจัง โดยกำหนดเป็นนโยบาย ในแผนพัฒนาการศึกษาลดับที่ 7 (2535 - 2539) ในเรื่องการศึกษาเพื่ออาชีพไว้อย่างชัดเจนว่า "ต้องเร่งผลิต และพัฒนากำลังคนให้เหมาะสมสอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน และการพัฒนาประเทศ รวมทั้งการส่งเสริมการจัดการศึกษาให้ผู้เรียนมีความรู้ ความสามารถที่จะเป็นผู้ประกอบอาชีพอิสระได้"²

ในปัจจุบันการจัดการศึกษาด้านอาชีวศึกษา ผู้รับผิดชอบมีหลายหน่วยงานทั้งของรัฐบาลและเอกชน กรมอาชีวศึกษาเป็นหน่วยงานหนึ่งที่มีหน้าที่ผลิตกำลังคนระดับอาชีวศึกษาทั้งแรงงานกึ่งฝีมือ แรงงานฝีมือ และช่างเทคนิค ที่สำคัญหากพิจารณาในแง่ปริมาณแล้วจะเห็นว่า ประมาณร้อยละ 50 ของกำลังคนเข้าสู่ตลาดแรงงานในแต่ละปี เป็นผู้สำเร็จจาก

สถานศึกษาในสังกัดกรมอาชีวศึกษา กรมอาชีวศึกษาจึงเปรียบเสมือนแม่บทของการจัดการศึกษาด้านอาชีวศึกษามีประสบการณ์มานานถึง 50 ปี (พ.ศ.2484 - 2535) จัดการเรียนการสอนในวิชาชีพต่าง ๆ อย่างหลากหลาย เพื่อให้สอดคล้องกับแนวทางการพัฒนาประเทศทั้งในปัจจุบันและอนาคต จึงได้มีการปรับทิศทางและกลยุทธ์ในการดำเนินการ ตลอดจนหลักสูตรการเรียนการสอนให้ทันกับความต้องการของตลาดแรงงานมีการนำเอาเทคโนโลยีสมัยใหม่ เครื่องจักรเครื่องมือที่ทันสมัยเข้ามาเพิ่มประสิทธิภาพในการจัดการเรียนการสอน ตลอดจนการพัฒนาบุคลากร ได้แก่ ครูและอาจารย์ บุคลากรทางการศึกษา และผู้บริหาร ด้วยการส่งเสริมการศึกษาคือ การฝึกอบรมและสัมมนาเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพให้มีความรู้ความสามารถเท่าทันการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยี³

กรมอาชีวศึกษาได้จัดการเรียนการสอนในหลักสูตรอาชีวศึกษาระดับต่าง ๆ คือ หลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) หลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) หลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพเทคนิค (ปวท.) หลักสูตรประกาศนียบัตรครูเทคนิคชั้นสูง (ปทส.) นอกจากนี้ยังจัดหลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพช่างฝีมือ (ปชม.) หลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพพระษะสัน 225 ชั่วโมง หลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพพระษะสัน (หลักสูตรหลากหลาย) หลักสูตรเสริมวิชาชีพมัธยม หลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพ (พิเศษ) หลักสูตรฝึกอบรมวิชาชีพเกษตรกรรมพระษะสัน และหลักสูตรฝึกอบรมวิชาชีพเกษตรกรรมเคลื่อนที่⁴ ปัจจุบันกรมอาชีวศึกษามีสถานศึกษารับผิดชอบทั้งหมด 215 แห่ง ประกอบไปด้วย วิทยาลัยเทคนิค 78 แห่ง วิทยาลัยอาชีวศึกษา 40 แห่ง วิทยาลัยเกษตรกรรม 46 แห่ง วิทยาลัยสารพัดช่าง 26 แห่ง และวิทยาลัยการอาชีพ 25 แห่ง⁵

นอกจากนั้นกรมอาชีวศึกษายังได้แบ่งสถานศึกษาตามภาคต่าง ๆ เรียกว่า กลุ่มอาชีวศึกษาภาค เพื่อสะดวกในการบริหารงาน โดยแต่ละกลุ่มอาชีวศึกษาภาคจะมีสถานศึกษาตามกองเจ้าสังกัดทุกกองเป็นสมาชิกของกลุ่มอาชีวศึกษาภาคต่างๆ คือ

กลุ่มอาชีวศึกษาภาคกลาง ประกอบด้วยสถานศึกษาในเขตการศึกษา 1,5 และ กทม. จำนวน 44 แห่ง

กลุ่มอาชีวศึกษาภาคใต้ ประกอบด้วยสถานศึกษาในเขตการศึกษา 2,3 และ 4 จำนวน 43 แห่ง

กลุ่มอาชีวศึกษาภาคตะวันออกเฉียง-กลางบางส่วน ประกอบด้วยสถานศึกษาในเขตการศึกษา 6 และ 12 จำนวน 32 แห่ง

กลุ่มอาชีวศึกษาภาคเหนือ ประกอบด้วยสถานศึกษาในเขตการศึกษา 7 และ 8 จำนวน 42 แห่ง

กลุ่มอาชีวศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ประกอบด้วยสถานศึกษาในเขตการศึกษา 9, 10 และ 11 จำนวน 54 แห่ง^๑

วิทยาลัยเทคนิคกลุ่มอาชีวศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ เป็นกลุ่มสถานศึกษาที่มีภารกิจหลักในการจัดการศึกษาในด้านประเภทวิชาชีพช่างอุตสาหกรรม มีสถานศึกษาจำนวน 17 แห่ง จัดการเรียนการสอนในสาขาวิชาช่างอุตสาหกรรมดังนี้ 1) วิชาช่างก่อสร้าง 2) วิชาช่างยนต์ 3) วิชาช่างกลโรงงาน 4) วิชาช่างเชื่อมโลหะ 5) วิชาช่างไฟฟ้า 6) วิชาช่างอิเล็กทรอนิกส์ 7) วิชาช่างสำรวจ มีครูและอาจารย์ในสาขาวิชาช่างอุตสาหกรรมจำนวน 1,065 คน นับว่าเป็นกลุ่มสถานศึกษาที่มีขนาดใหญ่ มีจำนวนสถานศึกษามากกว่าในทุก ๆ ภาค และที่สำคัญเป็นสถานศึกษาที่จัดการเรียนการสอนในด้านช่างอุตสาหกรรม เพื่อผลิตกำลังคนเข้าสู่ตลาดแรงงานให้ได้ทั้งปริมาณและคุณภาพ ให้สอดคล้องกับโครงสร้างทางเศรษฐกิจที่มีการเปลี่ยนแปลงไปสู่การผลิตในด้านสาขาอุตสาหกรรมบริการ และเกษตรสมัยใหม่^๒

ในการที่จะดำเนินงานทางด้านการจัดการเรียนการสอนด้านวิชาชีพให้ประสบความสำเร็จและบรรลุตามจุดหมายของรัฐบาล และกรมอาชีวศึกษานั้น จะต้องมียุทธศาสตร์หรือปัจจัยที่สำคัญหลายประการ ปัจจัยที่สำคัญอันหนึ่ง ได้แก่ ครูและอาจารย์ทางด้านวิชาชีพ ซึ่งถือว่าเป็นบุคคลสำคัญที่จะช่วยให้การจัดการศึกษาในสถานศึกษามีประสิทธิภาพ

สมพงษ์ เกษมนธิ กล่าวว่า "คณาจารย์ที่เก่งกล้าสามารถคือ จุดเริ่มต้นของการพัฒนาของสถาบันการศึกษานั้น"^๓ ดังนั้นครูจึงเป็นผู้มีบทบาทที่สำคัญมาก เพราะถ้าครูมีคุณภาพที่ไม่ดีพอแม้จะมีตำราหรืออุปกรณ์การสอนพร้อมเพียงใดก็ตาม ผลการเรียนของนักเรียนก็จะไม่ดีเท่าที่ควรในทางตรงกันข้ามถ้าตำราหรืออุปกรณ์การสอนไม่เพียงพอแต่มีครูที่มีคุณภาพดี ก็ยังสามารถหาวิธีการให้นักเรียนเข้าใจบทเรียนหรือแนะนำวิธีค้นหาคำความรู้ได้ เพราะผลการ

ศึกษาไม่ได้อยู่กับการศึกษาจากตำราแต่เพียงอย่างเดียว การที่มีครูคุณภาพดีจึงเป็นสิ่งสำคัญยิ่งเพราะครูที่มีคุณภาพดีนั้น ต้องมีความพร้อมในด้านวิชาการและสมรรถภาพในการเป็นครูที่ดี

กลุ่มวิทยาลัยเทคนิคภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ได้มีการพัฒนาปรับปรุงคุณภาพการเรียนการสอนให้สอดคล้องกับนโยบายในทุกกระดับ แต่การดำเนินงานในช่วงแผนพัฒนาการศึกษาระยะที่ 6 (พ.ศ. 2530-2534) ของกลุ่มสถานศึกษาที่ผ่านมาซึ่งคงประสบปัญหาอุปสรรคในหลาย ๆ ด้านโดยเฉพาะอย่างยิ่งปัญหาเกี่ยวกับครูและอาจารย์สาขาวิชาช่างอุตสาหกรรมจากการประเมินของศูนย์นิเทศอาชีวศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่า ครูและอาจารย์ในสาขาวิชาช่างอุตสาหกรรมบางส่วน ยังขาดสมรรถภาพทั้งทางด้านสมรรถภาพเชิงครู และสมรรถภาพเชิงวิชาชีพเฉพาะสาขา ตลอดจนขาดแคลนครูและอาจารย์ในสาขาวิชาช่างอุตสาหกรรม ที่มีวุฒิต่ำกว่าระดับปริญญาตรีคิดเป็นร้อยละ 47.04^๑ อีกทั้งครูและอาจารย์สาขาวิชาช่างอุตสาหกรรม สังกัดกรมอาชีวศึกษา ที่มีประสบการณ์ในการงานในสถานประกอบการ เอกชนคิดเป็นร้อยละ 24^{๑๐} จากปัญหาดังกล่าวย่อมเป็นอุปสรรคสำคัญยิ่งต่อการพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอน อันจะส่งผลต่อคุณภาพนักเรียนนักศึกษาได้

ดังนั้นครูและอาจารย์ ทางด้านช่างอุตสาหกรรมจะต้องมีการพัฒนาด้านความรู้ ความสามารถ และทักษะให้เท่าทันกับการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยี จึงจะส่งผลให้การจัดการศึกษาด้านอาชีวศึกษาบรรลุตามจุดมุ่งหมายได้

อนันต์ กรแก้ว กล่าวว่า "การจะพัฒนาอาชีวศึกษาให้ได้ผลดีนั้น ย่อมขึ้นอยู่กับการพัฒนาครูและอาจารย์"^{๑๑} ในการดำเนินการพัฒนาคุณภาพครูและอาจารย์นั้น กระบวนการที่จำเป็นส่วนหนึ่ง คือ การสำรวจความต้องการ การพัฒนาจากตัวครูและอาจารย์เอง เพื่อเป็นข้อมูลเบื้องต้น เพื่อการวางแผนและกำหนดแนวทางในการปฏิบัติได้อย่างเหมาะสม

ด้วยเหตุนี้ผู้วิจัยในฐานะอาจารย์ผู้หนึ่งในวิทยาลัยเทคนิคภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีความปรารถนาที่จะเห็นครูและอาจารย์ในสาขาวิชาช่างอุตสาหกรรมเพียบพร้อมด้วยคุณภาพ และประสิทธิภาพ สามารถผลิตนักเรียนนักศึกษามีความรู้ ความสามารถ จึงได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับความต้องการในการพัฒนาของครูและอาจารย์ในสาขาวิชาช่างอุตสาหกรรม ซึ่งผลจากการวิจัยครั้งนี้ จะเป็นแนวทางในการจัดกิจกรรมการพัฒนาบุคลากรได้อย่างมีประสิทธิภาพเหมาะสมต่อไป

วัตถุประสงค์ในการวิจัย

1. ศึกษาความต้องการของครูและอาจารย์สาขาวิชาช่างอุตสาหกรรมเกี่ยวกับกิจกรรมการพัฒนาคูและอาจารย์ของวิทยาลัยเทคนิค กลุ่มอาชีวศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ทั้ง 6 ด้าน ได้แก่ 1) การปฐมนิเทศ 2) การฝึกอบรมและการสัมมนา 3) การเผยแพร่ข่าวสารทางวิชาการ 4) การศึกษาและดูงาน 5) การพัฒนาสายและจิตใจ 6) การส่งเสริมให้มีการศึกษาต่อ

2. เปรียบเทียบความต้องการของครูและอาจารย์สาขาวิชาช่างอุตสาหกรรมเกี่ยวกับกิจกรรมพัฒนาคูและอาจารย์ของวิทยาลัยเทคนิค กลุ่มอาชีวศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ทั้ง 6 ด้าน ได้แก่ 1) การปฐมนิเทศ 2) การฝึกอบรมและการสัมมนา 3) การเผยแพร่ข่าวสารทางวิชาการ 4) การศึกษาและดูงาน 5) การพัฒนาสายและจิตใจ 6) การส่งเสริมให้มีการศึกษาต่อ

จำแนกตาม

- 2.1 อายุของครูและอาจารย์
- 2.2 ประสบการณ์ในการสอน
- 2.3 วุฒิกการศึกษา
- 2.4 แผนกวิชาช่างที่สอน

แนวคิดที่เกี่ยวกับการวิจัย

การพัฒนาบุคลากรเป็นกระบวนการ เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ ความชำนาญ ประสบการณ์และทัศนคติ การทำงานให้แก่บุคลากรในหน่วยงานอื่นเป็นผลทำให้การทำงานนั้นมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ส่วนในกิจกรรมที่ใช้ในการพัฒนาคูและอาจารย์สาขาวิชาช่างอุตสาหกรรมนั้นสามารถจัดได้หลายวิธี แต่ก็ยังไม่มีกำหนดกิจกรรมพัฒนาคูและอาจารย์สาขาวิชาช่างอุตสาหกรรมที่ชัดเจนว่ามีวิธีอะไรบ้าง ทั้งนี้ต้องคำนึงถึงผู้รับการพัฒนาเป็นสำคัญ ผู้วิจัยจึงต้องใช้หลักแนวคิดของผู้รู้และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเป็นแนวทางในการ

กำหนดกิจกรรมพัฒนาครูและอาจารย์สาขาวิชาช่างอุตสาหกรรม ดังนี้

มาลี วิษณุกุล กล่าวว่า "กิจกรรมที่ควรพัฒนาบุคลากร ได้แก่ การปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การประชุมเชิงปฏิบัติการ การสัมมนาทางวิชาการ การศึกษาดูงาน และการส่งเสริมให้ศึกษาต่อ"¹²

ภิญญ์ สารธร กล่าวว่า "กิจกรรมการพัฒนาบุคลากรควรจัดกิจกรรม อาทิ เช่น การสัมมนา การประชุมหรือการอบรม"¹³

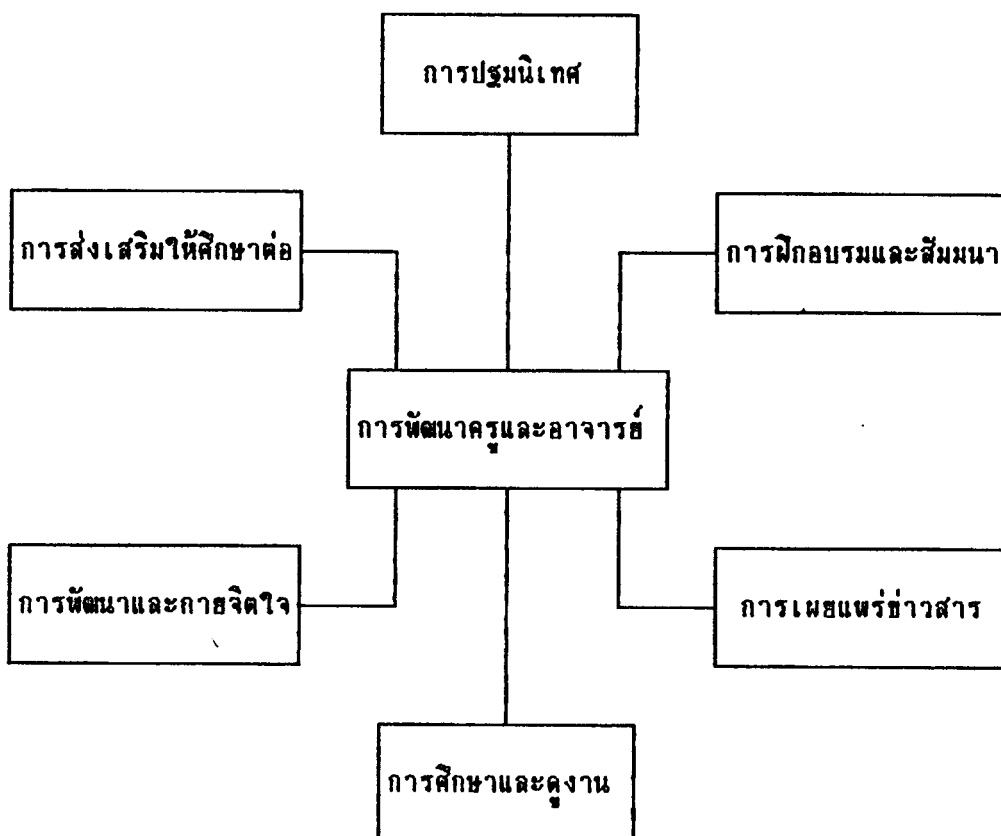
นิพนธ์ ศศิธร กล่าวว่า "การพัฒนาบุคลากรหรือข้าราชการในประเทศไทยส่วนใหญ่ ได้แก่ การพัฒนาคุณธรรม และความสามารถของข้าราชการ"¹⁴

อรพินท์ กลุประภา ได้ทำการวิจัยเรื่อง การพัฒนาบุคลากรในวิทยาลัย เทคโนโลยีและอาชีวศึกษาในเขตกรุงเทพฯ ใช้เกณฑ์กำหนดกิจกรรมการพัฒนาบุคลากร ดังนี้ "การปฐมนิเทศการฝึกอบรมหรือประชุมเชิงปฏิบัติการ การสัมมนาทางวิชาการ การเผยแพร่ข่าวสารทางวิชาการ การส่งเสริมให้มีการศึกษาดูงาน การแต่งตั้งโยกย้าย การสับเปลี่ยนหน้าที่การงาน"¹⁵

จิรา อ่อนไสว ทำการวิจัยเรื่อง สภาพและความต้องการของการจัดกิจกรรมพัฒนาบุคลากรตามทฤษฎีของครูปฏิบัติการสอนในโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดเล็ก สังกัดกรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 5 "ใช้เกณฑ์การจัดกิจกรรมการพัฒนาใน 6 ด้านคือ ด้านการปฐมนิเทศ การฝึกอบรมการสัมมนาและการประชุมเชิงปฏิบัติการ การเผยแพร่ข่าวสารทางวิชาการ การศึกษาดูงานนอกสถานที่ การพัฒนาจิตใจ และการส่งเสริมให้มีการศึกษาต่อ"¹⁶

จากแนวคิดของผู้รู้และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องผู้วิจัยจึงได้สรุปกรอบในการวิจัยการศึกษาความต้องการของครูและอาจารย์สาขาวิชาช่างอุตสาหกรรมเกี่ยวกับกิจกรรมการพัฒนาครูและอาจารย์ของวิทยาลัยเทคนิค กลุ่มอาชีวศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ครั้งนี้โดยมีการกำหนดกิจกรรมพัฒนาครูและอาจารย์สาขาวิชาช่างอุตสาหกรรม ดังแผนภูมิที่ 1 คือ

กรอบแสดงแนวความคิดการจัดกิจกรรมในการพัฒนาบุคลากร



แผนภูมิที่ 1 แสดงกิจกรรมในการพัฒนาบุคลากร

ผู้วิจัยได้กำหนดกรอบแนวการวิจัยขึ้นดังแสดงในแผนภูมิที่ 1 สรุปความหมายกิจกรรมตามแผนภาพได้ ดังนี้

1. การปฐมนิเทศ

การปฐมนิเทศ เพื่อให้มีความรู้ ความเข้าใจในเรื่องของ ระเบียบ โครงสร้าง ขององค์การ ลักษณะงาน เป้าหมายตลอดจนนโยบายขององค์การนั้น

2. การฝึกอบรมและการสัมมนา

การฝึกอบรมและการสัมมนา เพื่อเพิ่มพูนเทคนิควิธีการทำงานใหม่ ๆ นำไปแก้ไขข้อบกพร่อง ทำให้ปฏิบัติงานในหน้าที่อย่างมีประสิทธิภาพ

3. การเผยแพร่ข่าวสารทางวิชาการ

การเผยแพร่ข่าวสารทางวิชาการ เพื่อกระตุ้นความสนใจ และบุคลากรให้ได้รับความรู้ เพิ่มขึ้น

4. การศึกษาและดูงาน

การศึกษาและดูงานเพื่อกระตุ้นให้ครูและอาจารย์ได้มีความคิดริเริ่ม มีโลกทรรศน์กว้างมากขึ้น นำมาพัฒนางานในหน้าที่

5. การพัฒนากายและจิตใจ

การพัฒนากายและจิตใจ เพื่อพัฒนาคุณลักษณะที่ดีในด้านกายและจิตใจ ให้แก่บุคลากรในหน่วยงาน

6. การส่งเสริมให้มีการศึกษาค้นคว้า

การส่งเสริมให้มีการศึกษาค้นคว้า เพื่อพัฒนาส่งเสริมให้บุคลากรเพิ่มคุณวุฒิ ความรู้ความสามารถ ทักษะ และสร้างขวัญกำลังใจ

สมมติฐานการวิจัย

ผู้วิจัยได้อาศัยผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องมาเป็นแนวทางในการตั้งสมมติฐานของการวิจัยได้ดังนี้

1. ครูและอาจารย์สาขาวิชาช่างอุตสาหกรรมของวิทยาลัยเทคนิค กลุ่มอาชีวศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีความต้องการกิจกรรมการพัฒนาครูและอาจารย์ ในด้านการปฐมนิเทศ การอบรมและการสัมมนา การเผยแพร่ข่าวสารทางวิชาการ การศึกษาและดูงาน การพัฒนากายและจิตใจ และการส่งเสริมให้มีการศึกษาค้นคว้า ไม่แตกต่างกัน

2. ครูและอาจารย์ที่มีอายุแตกต่างกัน มีความต้องการกิจกรรมการพัฒนาครูและอาจารย์ ทั้ง 6 ด้าน ไม่แตกต่างกัน

3. ครูและอาจารย์ที่มีประสบการณ์ในการสอนแตกต่างกัน มีความต้องการ
กิจกรรมการพัฒนาครูและอาจารย์ ทั้ง 6 ด้าน ไม่แตกต่างกัน

4. ครูและอาจารย์ที่มีวุฒิการศึกษาแตกต่างกัน มีความต้องการกิจกรรมพัฒนา
ครูและอาจารย์ ทั้ง 6 ด้าน ไม่แตกต่างกัน

5. ครูและอาจารย์ที่สอนแผนกวิชาช่างแตกต่างกัน มีความต้องการกิจกรรมการ
พัฒนาครูและอาจารย์ ทั้ง 6 ด้าน ไม่แตกต่างกัน

ขอบเขตของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบความต้องการของครูและอาจารย์
สาขาวิชาช่างอุตสาหกรรมเกี่ยวกับการกิจกรรมพัฒนาครูและอาจารย์ของวิทยาลัยเทคนิค
กลุ่มอาชีพศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยมีตัวแปรต้นและตัวแปรตามในการเปรียบเทียบ
ความต้องการของครูและอาจารย์ช่างสาขาวิชาช่างอุตสาหกรรมเกี่ยวกับกิจกรรมพัฒนาครู
และอาจารย์ของวิทยาลัยเทคนิค ดังนี้ คือ

ตัวแปรที่จะศึกษา

1. ตัวแปรต้น ได้แก่

- 1.1 อายุของครูและอาจารย์
- 1.2 ประสบการณ์ในการสอน
- 1.3 วุฒิการศึกษา
- 1.4 แผนกวิชาช่างที่สอน

2. ตัวแปรตาม ได้แก่ ความต้องการของครูและอาจารย์สาขาวิชาช่าง
อุตสาหกรรมเกี่ยวกับกิจกรรมการพัฒนาครูและอาจารย์ ทั้ง 6 ด้าน ได้แก่

- 2.1 การปฐมนิเทศ
- 2.2 การฝึกอบรมและการสัมมนา
- 2.3 การเผยแพร่ข่าวสารทางวิชาการ
- 2.4 การศึกษาและดูงาน

2.5. การพัฒนาภาสและจิตใจ

2.6. การส่งเสริมให้มีการศึกษาต่อ

ข้อดกลงเบื้องต้น

กลุ่มตัวอย่างที่ได้จากการสุ่มเพื่อการวิจัยในครั้งนี้สามารถเป็นตัวแทนของประชากรซึ่งเป็นครูและอาจารย์ผู้สอนในวิทยาลัยเทคนิค กลุ่มอาชีวศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ในปีการศึกษา 2536 โดยแสดงความคิดเห็นในการตอบแบบสอบถามตรงตามความต้องการที่แท้จริงของผู้ตอบ

คำจำกัดความที่ใช้ในการวิจัย

ความต้องการ หมายถึง ความประสงค์ในการจัดกิจกรรมการพัฒนาครูและอาจารย์สาขาวิชาช่างอุตสาหกรรมของวิทยาลัยเทคนิค กลุ่มอาชีวศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

ครูและอาจารย์สาขาวิชาช่างอุตสาหกรรม หมายถึง ครูและอาจารย์ที่ทำหน้าที่สอนในประเภทวิชาช่างอุตสาหกรรมของวิทยาลัยเทคนิค กลุ่มอาชีวศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ประจำปีการศึกษา 2536

สาขาวิชาช่างอุตสาหกรรม หมายถึง ประเภทวิชาที่จัดสอนในวิทยาลัยเทคนิค กลุ่มอาชีวศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ แบ่งออกเป็น 6 แผนกวิชาหลักได้แก่ ช่างก่อสร้าง ช่างยนต์ ช่างกลโรงงาน ช่างเชื่อมโลหะ ช่างไฟฟ้า และช่างอิเล็กทรอนิกส์

กิจกรรมการพัฒนาครูและอาจารย์ หมายถึง กระบวนการที่จัดขึ้นเพื่อช่วยพัฒนาบุคลากรครูและอาจารย์สาขาวิชาช่างอุตสาหกรรม ได้มีโอกาสเพิ่มพูนความรู้ ทักษะในด้านวิชาชีพช่างอุตสาหกรรม ซึ่งประกอบไปด้วยกิจกรรมดังนี้ การปฐมนิเทศ การอบรม และการสัมมนา การเผยแพร่ข่าวสารทางวิชาการ การศึกษาและดูงาน การพัฒนาภาสและจิตใจ และการส่งเสริมให้มีการศึกษาต่อ

วิทยาลัยเทคนิคกลุ่มอาชีวศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ หมายถึง สถาบัน การศึกษาสังกัดกองวิทยาลัยเทคนิค กลุ่มอาชีวศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ สังกัดกรม อาชีวศึกษา ดำเนินการสอนในหลักสูตรประเภทวิชาช่างอุตสาหกรรมในเขตการศึกษา 9, 10 และ 11 จำนวน 17 แห่ง

การปฐมนิเทศ หมายถึง กิจกรรมที่จัดขึ้นเพื่อให้การบริการด้านความรู้ในเรื่อง ต่าง ๆ แก่ครูและอาจารย์ทั้งที่บรรจุเข้ามาใหม่ หรือย้ายโอนมาจากสถานศึกษาอื่น ได้แก่ ให้ทราบประวัติความเป็นมาของสถานศึกษา ปัญหา วัตถุประสงค์ ระเบียบข้อบังคับ สภาพ ชุมชน ตลอดจนกิจกรรมต่าง ๆ ของสถานศึกษา มีการจัดหาหนังสือคู่มือ เอกสารประกอบ หลักสูตร และจัดหาพี่เลี้ยงคอยให้คำแนะนำ

การฝึกอบรมและการสัมมนา หมายถึง กิจกรรมที่จัดขึ้นเพื่อเป็นการเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ ความชำนาญ และเปลี่ยนแปลงเจตคติทำที่ความรู้ลึกของผู้เข้ารับการอบรม ให้แก้ไขข้อบกพร่องและปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่วนการสัมมนาเป็นกิจกรรมที่จัดให้ บุคลากรที่มีความรู้เกี่ยวกับเรื่องที่สัมมนา มาร่วมแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและประสบการณ์ ทางการศึกษา และการประชุมเชิงปฏิบัติการ เป็นเทคนิคการฝึกอบรมที่มีทั้งภาคทฤษฎีและ ภาคปฏิบัติเพื่อให้ผู้เข้ารับการอบรมนำสิ่งที่เรี้นรู้ไปปฏิบัติในสถานการณ์จริง

การเผยแพร่ข่าวสารทางวิชาการ หมายถึง กิจกรรมที่ส่งเสริมให้บุคลากรได้ ศึกษาความรู้เกี่ยวกับข่าวสารทางวิชาการ ซึ่งสามารถจัดกระทำได้หลายวิธี ได้แก่ การทำ วารสาร จุลสาร การออกข่าวสาร สรุปข่าวย่อ การเผยแพร่งานวิจัยที่น่าสนใจ และการจัด สัปดาห์ความก้าวหน้าทางวิชาการ การจัดกิจกรรมในด้านนี้ส่วนใหญ่เน้นการให้ความรู้ หรือ หลักการทางด้านการศึกษา

การศึกษาและดูงาน หมายถึง กิจกรรมที่จัดขึ้นเพื่อนำคณะครูและอาจารย์ไป เยี่ยมชมสถานที่ต่าง ๆ นอกชุมชน อาจเป็นสถานศึกษา สถานประกอบการต่าง ๆ หรือแหล่ง วิชาการ รวมทั้งการไปสังเกตการสอน หรือสังเกตการทำงานในโรงเรียนเดียวกันและ โรงเรียนอื่น ๆ

การพัฒนาทางกายและจิตใจ หมายถึง กิจกรรมที่จัดขึ้นเพื่อพัฒนาคุณลักษณะที่ดีให้แก่ ครูและอาจารย์ในทางด้านกายและจิตใจ ได้แก่ การจัดให้มีศูนย์พัฒนาสุขภาพครูและอาจารย์

จัดให้มีการแข่งขันกีฬาคูและอาจารย์ การจัดให้มีห้องปฏิบัติธรรม จัดกิจกรรมที่สำคัญทางศาสนา เช่น วันมาฆบูชา วันเข้าพรรษา ฯลฯ นิมนต์พระมาเทศนาสั่งสอน จัดให้มีการบำเพ็ญประโยชน์ร่วมกัน เช่น การทำความสะอาดและเชื่อมสัมพันธ์ทางศาสนา

การส่งเสริมให้มีการศึกษาต่อ หมายถึง กิจกรรมที่ส่งเสริมให้บุคลากรได้ไปศึกษาในสถาบันการศึกษาที่เปิดสาขาวิชาที่สามารถนำมาใช้ในโรงเรียน การศึกษาต่อเป็นการเพิ่มวุฒิให้แก่ครูและอาจารย์ที่ไปศึกษาต่อ และเป็นการศึกษาเพื่อเพิ่มพูนทักษะความรู้ให้เพิ่มมากขึ้น

เชิงอรรถ

¹กรมอาชีวศึกษา, ก้าวไปในแผน 7 (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์องค์การ
สงเคราะห์ทหารผ่านศึก, 2533), หน้า 17.

²เรื่องเดียวกัน, หน้า 22.

³เรื่องเดียวกัน, หน้า 5-6.

⁴กรมอาชีวศึกษา, สถิติอาชีวศึกษา 2535 (กรุงเทพมหานคร : กองแผนงาน
กรมอาชีวศึกษา, 2535), หน้า 21.

⁵เรื่องเดียวกัน, หน้า 24.

⁶เรื่องเดียวกัน, หน้า 27.

⁷กรมอาชีวศึกษา, ก้าวไปในแผน 7 (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์องค์การ
สงเคราะห์ทหารผ่านศึก, 2533), หน้า 2.

⁸สมพงษ์ เกษมสิน, การบริหาร (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์ไทยพัฒนาการพิมพ์,
2513), หน้า 531.

⁹กรมอาชีวศึกษา, รายงานการวิจัยความต้องการในการพัฒนาครูประจำการทางช่าง
อุตสาหกรรม (นครราชสีมา : ศูนย์ศึกษานิเทศภาคตะวันออกเฉียงเหนือ กรมอาชีวศึกษา,
2533). (อัคราเนนา)

¹⁰เจลิศว บุรีภักดิ์, รูปแบบการพัฒนาระบบอุตสาหกรรมของประเทศไทย (กรุงเทพมหานคร : วิทยาลัยเทคโนโลยีและอาชีวศึกษา, 2530-2531), หน้า 89.

¹¹อนันต์ กรุกแก้ว, "อาชีวศึกษา เพื่อใครอย่างไร," อาชีวศึกษา ปีที่ 1, ฉบับที่ 11 (สิงหาคม 2528), หน้า 22-23.

¹²มาลี วิษณุกุล, "ความคิดเห็นของผู้บริหารและอาจารย์เกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรในวิทยาลัยสังกัดกรมอาชีวศึกษา," (ปริญาครุศาสตร์มหาบัณฑิต ภาควิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2525), หน้า จ. 32-34.

¹³ภิญโญ สาร, การบริหารงานบุคคล (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์วัฒนาพานิช, 2517), หน้า 446.

¹⁴นิพนธ์ ศศิธร, การจัดระเบียบองค์การ (กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์ประสานมิตร, 2520), หน้า 392-398.

¹⁵อรพินท์ กุลประภา, "การพัฒนาบุคลากรในวิทยาลัยเทคโนโลยี และอาชีวศึกษาในเขตกรุงเทพมหานคร," (ปริญาครุศาสตร์มหาบัณฑิต ภาควิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2524), หน้า 9.

¹⁶จิรา อ่อนไสว, "สภาพและความต้องการของการจัดกิจกรรมพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดเล็กสังกัดกรมสามัญศึกษาเขตการศึกษา 5," (ปริญาการศึกษา มหาบัณฑิต ภาควิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ บางแสน, 2532), หน้า 4.

บทที่ 2

วรรณกรรมและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

ผู้วิจัยได้ศึกษาทฤษฎี เอกสาร และผลงานที่เกี่ยวข้องและได้กำหนดหัวข้อใหญ่ ๆ ทั่วไปมีรายละเอียดดังต่อไปนี้ คือ

1. ความหมายของการพัฒนาบุคลากร
2. ความสำคัญและความจำเป็นของการพัฒนาบุคลากร
3. ความมุ่งหมายของการพัฒนาบุคลากร
4. หลักการพัฒนาบุคลากร
5. กระบวนการพัฒนาบุคลากร
6. การจัดกิจกรรมการพัฒนาบุคลากร
7. สภาพของการจัดกิจกรรมการพัฒนาบุคลากร

ความหมายของการพัฒนาบุคลากร

นักการศึกษาและนักวิชาการทั้งในประเทศและต่างประเทศได้ให้ความหมายของการพัฒนาบุคลากรไว้ อาทิเช่น

บัณฑิตย์ อินทรสิน ได้ให้ความเห็นว่า "การพัฒนาบุคลากรเป็นกระบวนการเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ ความชำนาญ ประสบการณ์ อุปนิสัย และทัศนคติในการทำงาน อันเป็นผลให้การทำงานนั้นมีประสิทธิภาพดียิ่งขึ้น"¹

เมธี ปิณฑานนท์ ได้ให้ความเห็นว่า "การพัฒนาบุคลากรจะมุ่งที่ความพอใจและความคาดหวัง 2 ชนิดด้วยกันคือ ความคาดหวังของบุคคลที่ระบบโรงเรียนต้องการและความคาดหวังที่บุคคลจะได้วัตถุ หรือรางวัลทางอารมณ์ซึ่งจะสร้างความรู้ลึกที่ดีเป็นการตอบแทน"²

Castetter ได้ให้ความหมายเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรในวงการศึกษาว่า "การจัดและเตรียมการต่าง ๆ ที่ระบบสถานศึกษาได้จัดทำขึ้นเพื่อการปรับปรุงการปฏิบัติงานของบุคลากรตั้งแต่เริ่มต้นการจ้างบุคลากรไว้ไปจนกระทั่งบุคลากรปลดเกษียณ"³

Mullally และ Duffy ยังให้ความหมายเสริมว่า "เป็นกระบวนการพัฒนาความก้าวหน้าในด้านวิชาครู ตลอดจนการปรับปรุงการเรียนการสอน"⁴

จากความหมายดังกล่าวจะเห็นได้ว่า การพัฒนาบุคลากรเป็นกระบวนการ หรือวิธีการที่หน่วยงานจัดขึ้นเพื่อให้บุคลากรได้รับการเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ ตลอดจนมีทักษะ และเจตคติที่ดีต่อการปฏิบัติงานซึ่งจะยังผลให้บุคลากรนั้นมีใจรัก มีขวัญ และกำลังใจ ช่วยสร้างความรู้สึที่ดี อันจะส่งผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงานทั้งในปัจจุบันและอนาคต

ความสำคัญและความจำเป็นของการพัฒนาบุคลากร

ทฤษฏาการบุคคลหรือบุคลากรนับได้ว่าเป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุดปัจจัยหนึ่ง ที่มีผลทำให้องค์การมีความเจริญหรือเสื่อมโทรมได้เพราะว่าบุคลากรเป็นปัจจัยที่พิเศษแตกต่างจากปัจจัยอื่น ๆ เนื่องจากบุคลากรมีหน้าที่ในการรวบรวมปัจจัยอื่น ๆ ทั้งหมด เช่น เงิน งบประมาณ วัสดุ เครื่องมือเครื่องใช้ต่าง ๆ และวิธีการบริหารงานเพื่อให้เกิดสภาพทางการบริหารงานขึ้น บุคลากรยังเป็นผู้ที่มีส่วนทำให้สภาพของการบริหารงานนั้น มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ทั้งนี้ถ้าหากองค์การใดที่บุคลากรส่วนใหญ่มีความรู้ความสามารถอย่างแท้จริงแล้ว องค์การนั้นย่อมมีโอกาสที่จะบริหารงานอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลได้โดยง่าย เหตุนี้องค์การจึงต้องการให้บุคลากรในหน่วยงานของคนเป็นผู้ที่มีความรู้ ความสามารถสูง วิธีการหนึ่งจะช่วยให้เพิ่มพูนความสามารถของบุคลากรได้ก็คือ การพัฒนาบุคลากรนั่นเอง

โสรัจ แสงศิริพันธ์ ได้สรุปถึงความสำคัญของการพัฒนาบุคลากรดังนี้

1. การพัฒนาบุคลากรช่วยทำให้ระบบและวิธีการปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพดีขึ้น มีการติดต่อประสานกัน ทั้งนี้เพราะการพัฒนาบุคลากรจะช่วยเร่งรัดความสนใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรให้มีความสำนึกรับผิดชอบในการปฏิบัติหน้าที่ของตนให้ได้ผลดียิ่งขึ้น นอกจากนี้เมื่อได้รับความรู้จากการพัฒนาบุคลากรแล้วก็ย่อมสามารถที่จะนำเอาความรู้นั้นไปใช้ในการปฏิบัติงานต่อไปได้ ซึ่งจะช่วยให้แกไขข้อบกพร่องและปรับปรุงวิธีการดำเนินงานของตนให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ซึ่งสิ่งเหล่านี้จะเป็นผลให้องค์การประสบความสำเร็จรุ่งเรืองในที่สุด
2. การพัฒนาบุคลากรเป็นวิธีการอีกอย่างหนึ่งที่จะช่วยทำให้เกิดการประหยัด ลดความสิ้นเปลืองของวัสดุที่ใช้ในการปฏิบัติงาน ทั้งนี้เพราะเมื่อบุคคล

ได้รับการพัฒนาเป็นอย่างดีแล้ว ส่อมสามารถปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้อง มีความ
 ผลิตผลในการปฏิบัติงานน้อยลง ซึ่งจะมีผลทำให้องค์การสามารถลดค่าใช้จ่ายใน
 การจัดซื้ออุปกรณ์ต่าง ๆ ลง

3. การพัฒนาบุคลากรช่วงเวลาของการเรียนรู้งานให้น้อยลง โดย
 เฉพาะอย่างยิ่งผู้เพิ่งเข้าทำงานใหม่หรือรับตำแหน่งใหม่ อีกทั้งยังเป็นการช่วยลด
 ความเสียหายต่าง ๆ ที่อาจทำให้เกิดขึ้นจากการทำงานแบบลองผิดลองถูกอีกด้วย

4. การพัฒนาบุคลากรเป็นการช่วยแบ่งเบาภาระหน้าที่ของผู้บังคับบัญชาหรือ
 หัวหน้าหน่วยงานต่าง ๆ ในการตอบคำถามหรือให้คำแนะนำแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา
 ของคน

5. การพัฒนาบุคลากรเป็นวิธีการอย่างหนึ่งที่จะช่วยกระตุ้นบุคลากรต่าง ๆ
 ให้ปฏิบัติงานเพื่อความเจริญก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน ทั้งนี้เพราะโดยทั่วไป
 แล้ว เมื่อมีการเลื่อนตำแหน่งใด ๆ ในองค์การก็ตาม มักจะคำนึงถึงความรู้ความ
 สามารถที่บุคคลนั้นจะสามารถปฏิบัติงานในตำแหน่งที่ได้รับการเลื่อนขึ้นได้ ซึ่งผู้ที่
 ได้รับการพัฒนาแล้วย่อมมีโอกาสมากกว่าผู้ที่ไม่ได้รับการพัฒนา

6. การพัฒนาบุคลากรช่วยใหบุคคลนั้น ๆ มีโอกาสได้รับความรู้ความคิดใหม่ ๆ
 ทำให้เป็นคนทันสมัยต่อความเจริญก้าวหน้าทางเทคโนโลยีใหม่ ๆ โดยเฉพาะความรู้
 อย่างยิ่งเกี่ยวกับหลักการบริหารงาน อุปกรณ์เครื่องใช้สำนักงาน ซึ่งมีการคิดค้นและ
 เสนอแนะสิ่งใหม่ ๆ อยู่ตลอดเวลา ถ้าหากสามารถรู้และเข้าใจอย่างแท้จริงแล้ว
 ส่อมสามารถนำเอาไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานในหน้าที่ของตนได้ และในที่สุด
 ก่อให้เกิดผลดีต่อองค์การ⁵

พนัส หันนาคินทร์ ให้ความสำคัญของการพัฒนาบุคลากรเห็นว่า

สถาบันต้องจัดให้มีการพัฒนาบุคลากร เพื่อให้งานของสถาบันได้ก้าวหน้า
 โดยเฉพาะงานให้การศึกษาแก่เยาวชนย่อมจะมีการเปลี่ยนแปลงในวิธีการ อัน
 หมายถึง ความรู้ความสามารถในเชิงวิชาชีพ และความเจริญในเนื้อหาความรู้

การพัฒนาบุคลากรจึงเป็นวิธีการอย่างหนึ่งที่จะทำให้ผู้ปฏิบัติงานทำงานอยู่ในสถานนั้น ๆ ต่อไปด้วยดี

Steig และ Frederick ได้กล่าวถึงการพัฒนาบุคลากรว่า

เป็นการปรับปรุงการเรียนการสอนให้ดีขึ้น เป็นการเพิ่มพูนประสิทธิภาพในการบริหารการศึกษา เพื่อสร้างความคุ้นเคยให้แก่บุคลากรเกี่ยวกับการใช้ทรัพยากร และอุปกรณ์ทางการศึกษา เป็นการเพิ่มพูนความรู้เกี่ยวกับเนื้อหาสาระวิธีการและ เทคนิค แก่บุคลากรให้กว้างขวางยิ่งขึ้นและเพื่อศึกษาพัฒนาทดลองและประเมินผลเกี่ยวกับกรรมวิธีและปฏิบัติการทางการศึกษา⁷

การพัฒนาบุคลากรนี้ว่ามีความสำคัญเป็นอย่างมาก เพราะการพัฒนาบุคลากรช่วยให้เกิดผลดีทั้งด้านช่วยในการประหยัด ช่วยลดระยะเวลาในการเรียนรู้ กระตุ้นให้ครูในสถานศึกษามีความตื่นตัว มีความทันสมัยกับเทคโนโลยีใหม่ ๆ สามารถปฏิบัติงานได้เป็นอย่างดีไม่ติดขัด ก่อให้เกิดความก้าวหน้าให้กับสถานศึกษาได้เป็นอย่างดี

สุเมธ เคียวอัสวเรศ ให้เหตุผลในเรื่องของความจำเป็นที่ต้องการพัฒนาบุคลากรไว้หลายประการดังนี้

1. เมื่อได้มีการบรรจุและแต่งตั้งบุคคลเข้าทำงานแล้ว จำเป็นต้องมีการอบรมแนะนำเบื้องต้นแก่ผู้ที่เข้าทำงานใหม่ ๆ ในบางครั้งอาจต้องอบรมให้รู้ถึงวิธีการทำงานด้วยเพราะจากการเรียนรู้จากสถานศึกษานั้น ๆ ส่วนใหญ่เป็นความรู้พื้นฐาน ความรู้เฉพาะอย่าง ที่ผู้ได้รับการบรรจุและแต่งตั้งจึงต้องมีนั้นมิได้มีการอบรมมาก่อน

2. โดยธรรมชาติหน่วยงานต่าง ๆ ไม่ได้หยุดอยู่กับที่ มีการเปลี่ยนแปลงเกิดขึ้นอยู่ตลอดเวลา ในการบริหารหน่วยงานให้บรรลุผลสำเร็จ ผู้บริหารจำเป็นต้องสั่งถึงตลอดเวลาในการบริหารหน่วยงานให้บรรลุผลสำเร็จ ผู้บริหารจำเป็น

อย่างซึ่งก็ต้องพัฒนากำลังคนภายในหน่วยงาน ทั้งในด้านความรู้ ความสามารถ ความชำนาญ ทักษะคติ ตลอดจนพฤติกรรมให้เปลี่ยนแปลงในทางที่สอดคล้องกับการพัฒนาของหน่วยงาน หากไม่ทำเช่นนั้นแล้วอาจก่อให้เกิดความขัดแย้งและทำให้ประสิทธิภาพของงานลดลง

3. การพัฒนากำลังคนภายในหน่วยงานจะช่วยเพิ่มคุณภาพและประสิทธิภาพของกำลังคนที่มีอยู่ในปัจจุบันให้สอดคล้องกับความต้องการจำเป็นและเป้าหมายของหน่วยงาน อีกทั้งยังเป็นการเตรียมคนสำหรับรับผิดชอบในตำแหน่งหน้าที่ของหน่วยงานนั้นที่อาจเพิ่มขึ้นหรืออาจเปลี่ยนแปลงในอนาคต

4. การพัฒนาบุคคลช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานมีขวัญและกำลังใจดีขึ้น เพราะเมื่อผู้ปฏิบัติงานได้รับการฝึกอบรมจนมีความสามารถทำงานได้ถูกต้อง ไม่ผิดพลาดย่อมทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีกำลังใจและความมั่นใจในการปฏิบัติงานมากยิ่งขึ้น

5. การพัฒนาบุคคลจะส่งผลความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น เนื่องมาจากความ
จำเจกับงานที่ปฏิบัติการณ์กรอบมั้งเป็นการพัฒนาบุคคล เปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงาน
พบปะกับบุคคลภายนอก สันทนากลเปลี่ยนแปลงความคิดเห็นระหว่างผู้เข้ารับการฝึก
อบรมด้วยกัน เป็นการผ่อนคลายความซ้ำซากไปในด้านนอกเหนือจากการได้ความรู้
เพิ่มเติมอีก

6. วิชาการตลอดจนเทคโนโลยีใหม่ ๆ ได้รับการพัฒนาให้เจริญก้าวหน้า
อยู่ตลอดเวลา หากหน่วยงานไม่ได้เตรียมการพัฒนาคนไว้ล่วงหน้าอาจจะประสบ
ปัญหาไม่สามารถให้บุคคลที่มีอยู่ปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่ และเกิดประโยชน์สูงสุด

7. ระเบียบ ข้อบังคับและกฎหมาย มีการเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ จำเป็นต้องฝึกอบรมผู้ปฏิบัติงานให้มีความรู้ในระเบียบ ข้อบังคับ และกฎหมายที่เปลี่ยนแปลงนั้น

8. การพัฒนาบุคลากรนอกจากจะเป็นประโยชน์ต่อการให้บริการวิชาการบุคคล
ได้อย่างมีประสิทธิภาพแล้ว ยังช่วยในการสร้างรักษากำหนดคนไว้ให้เป็นประโยชน์
กับหน่วยงานได้เป็นเวลานาน

๙. การพัฒนาบุคลากรในการเตรียมบุคคลที่หน่วยงานมีอยู่ในปัจจุบันให้พร้อมที่จะก้าวไปสู่ตำแหน่งหน้าที่การงานในระดับสูง^๕

จากความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากรดังกล่าว วิทยุ สาธาร ได้เน้นความจำเป็นของครูโดยเฉพาะไว้ว่า

แม้ครูจะมีความสามารถดีเด่นเพียงใดก็ตามถ้าเวลาผ่านไปนาน ๆ บรรดาความรู้ความชำนาญย่อมถดถอยลงเป็นธรรมดาหรือบางทีการทำงานจำเจอยู่เสมอ ๆ งานที่ทำก็จะกลายเป็นความเบื่อหน่ายได้เหมือนกัน การได้เปลี่ยนงานเป็นครั้งคราว การได้ออกไปพบปะสังสรรค์กับครูหรือบุคลากรของสถานศึกษาอื่นเสียบ้าง อาจช่วยให้มีความสดชื่นมีพลังและกำลังใจเกิดขึ้นใหม่กลับมาทำงานได้ดียิ่งขึ้นก็ได้ ดังนั้นการให้ครู หรือบุคลากรที่ทำหน้าที่ต่าง ๆ ของสถานศึกษาได้เข้าร่วมสัมมนา หรือเข้ารับการฝึกอบรมซึ่งผ่านการศึกษาคัดเลือกเป็นครั้งคราวเป็นสิ่งจำเป็นที่สถานศึกษาควรสนับสนุนทุกวิถีทาง นอกจากนั้นสถานศึกษาอาจเชิญวิทยากรจากหน่วยงานอื่นมาบรรยายเรื่อง วิธีสอนหรือหลักการทำงานให้ครูในสถานศึกษาได้ฟังเป็นครั้งคราวได้ การได้ไปทัศนศึกษาร่วมกันทั้งสถานศึกษาก็มีส่วนให้ครูมีโอกาสรู้จักกัน สันทนากันในหมู่เพื่อนร่วมงาน ทำให้บรรยากาศของการทำงานเป็นไปฉันท์มิตร งานที่ทำหลังจากการได้ไปทัศนศึกษาร่วมกันน่าจะได้อะไรขึ้น กิจกรรมต่าง ๆ ดังกล่าวมานี้เป็นสิ่งจำเป็นที่สถานศึกษาควรพิจารณา ทั้งนี้เพื่อพัฒนาครูให้เข้มแข็งทันสมัย^๑

จากเหตุผลที่กล่าวมา สถานศึกษาควรตระหนักถึงความจำเป็นของการพัฒนาครู เพราะการสรรหาบุคคล การบรรจุและแต่งตั้งบุคลากรเข้าสู่หน่วยงาน อาจไม่ได้บุคคลที่เหมาะสมกับหน้าที่การงานของตนเองเสมอไป ในการเปลี่ยนแปลงหลักสูตรใหม่แต่ละคราว ครูอาจไม่เข้าใจนโยบายและวัตถุประสงค์ของหลักสูตรอย่างแท้จริง ตลอดจนครูแต่ละคนอาจมีภูมิหลังแตกต่างกัน ซึ่งก่อให้เกิดความขัดแย้งในการทำงานร่วมกันได้ นอกจากนี้ครูที่ปฏิบัติการสอนมาเป็นเวลานาน อาจถดถอยลงไปในด้านประสิทธิภาพของการทำงาน และเป็นการพัฒนาความสามารถของครูให้ก้าวหน้าในอาชีพมากขึ้น

ความมุ่งหมายของการพัฒนาบุคลากร

ในการพัฒนาบุคลากรนั้นมีความมุ่งหมายใน 2 ลักษณะคือ ความมุ่งหมายขององค์การและความมุ่งหมายส่วนบุคคล ดังมีรายละเอียดต่อไปนี้

ความมุ่งหมายขององค์การ เป็นความมุ่งหมายที่เน้นหนักในแง่ของส่วนรวม ดังที่สมพงศ์ เกษมสิน ได้อธิบายไว้ว่า

เพื่อสร้างความสนใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร เพื่อเสนอแนะวิธีการปฏิบัติงานที่ดีที่สุด เพื่อพัฒนาการปฏิบัติงานให้ได้ผลสูงสุด เพื่อลดความสิ้นเปลืองและป้องกันอุบัติเหตุในการปฏิบัติงาน เพื่อจัดมาตรฐานในการปฏิบัติงาน เพื่อพัฒนาการบริหารงานโดยเฉพาะด้านบุคลากรให้มีความพึงพอใจทุกฝ่ายเพื่อพัฒนาฝีมือในการปฏิบัติงานของบุคลากร เพื่อฝึกฝนบุคลากรไว้ เพื่อความก้าวหน้าของงานและการขยายขององค์การ และเพื่อสนองบริการ อันมีประสิทธิภาพแก่สาธารณะ¹⁰

ความมุ่งหมายส่วนบุคคล เป็นความมุ่งหมายที่เน้นบุคลากรที่ปฏิบัติงานอยู่ในองค์การหรือหน่วยงานซึ่งมีนักวิชาการต่าง ๆ สมพงศ์ เกษมสิน ได้กล่าวถึงความมุ่งหมายในส่วนนี้ว่า

เพื่อความก้าวหน้าในการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง เพื่อพัฒนาบุคลิกภาพในการปฏิบัติงาน เพื่อพัฒนาฝีมือในการปฏิบัติงาน โดยการทดลองการปฏิบัติ เพื่อให้เรียนรู้งาน ลดการเสี่ยงอันตราย อีกทั้งให้รู้จักปรับปรุงสภาพการปฏิบัติงานให้ดีขึ้น เพื่อฝึกฝนการใช้กระบวนการตัดสินใจเพื่อส่งเสริมและสร้างขวัญในการปฏิบัติงาน เพื่อเข้าใจนโยบายและความมุ่งหมายขององค์การที่ปฏิบัติงานให้ดีขึ้น และเพื่อให้มีความพอใจในการปฏิบัติงาน ความมุ่งหมายเหล่านี้เป็นความมุ่งหมายส่วนบุคคลทั่ว ๆ ไป¹¹

Dutt เน้นในการพัฒนาครุ นั้นมีความมุ่งหมายที่สำคัญ คือ

1. เพื่อเป็นการกระตุ้นให้คณะครู ครูใหญ่ สิกขานิเทศก์ ผู้บริหารและบุคคลอื่น ๆ ในกลุ่มสถานศึกษาได้ร่วมการศึกษาเพื่อแสวงหาทิศทางการใหม่ ๆ ทางการศึกษา รวมทั้งการศึกษาค้นคว้าวิจัยทั้งภาคทฤษฎีและภาคปฏิบัติในการสอน การพัฒนาบุคลากรจึงจำเป็นต้องทำอย่างถึงสำหรับผู้มีอาชีพครูเพราะเป็นการสร้างสรรค์ความรู้ใหม่ ๆ ให้แก่ครู

2. เพื่อช่วยเหลือครูใหม่ที่เผชิญต่องานใหม่ ครูบรรจุใหม่ต้องมีการคำแนะนำช่วยเหลือในการแก้ปัญหาที่ตัวเองประสบอยู่

3. เพื่อจัดฝึกอบรมพร้อมทั้งพื้นฐานสำหรับการเตรียมครูและผู้บริหารเพราะการศึกษาบวรมก่อนประจำการไม่เป็นการเพียงพอ คือการประสงค์อาชีพครูจำเป็นต้องมีความรู้และทักษะต่าง ๆ เพื่อแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นในการปฏิบัติงาน

4. เพื่อช่วยให้เกิดความเข้าใจเกี่ยวกับสังคมและวัฒนธรรมที่กำลังเปลี่ยนแปลง ซึ่งมีอิทธิพลต่อการจัดหลักสูตรและการเรียนการสอน

5. เป็นเครื่องมือของครูและผู้บริหารให้มีทักษะในการแก้ปัญหาและพัฒนาให้เกิดทัศนคติอันพึงปรารถนา รวมทั้งเกิดความรับผิดชอบต่ออาชีพครู

6. เพื่อเสนอแนะความรู้ใหม่ ๆ ให้แก่ครูในการนำไปสอนนักเรียนตามความแตกต่างและความเหมาะสมของแต่ละบุคคล ช่วยให้ผู้ครูได้วางแผนและปรับปรุงวิธีสอนให้เกิดประสิทธิภาพและการปฏิบัติงานของครูที่มีประสิทธิผล

7. ช่วยพัฒนาให้เกิดทักษะผู้นำที่ดีในสถานศึกษา ครูต้องกล้าแสดงบทบาทการเป็นผู้นำในการจัดกิจกรรมต่าง ๆ การเป็นผู้นำนั้นประสบการณ์ และทักษะ มีความจำเป็นอย่างถึง

8. เพื่อให้สถาบันการผลิตครูได้เตรียมการอย่างเหมาะสม โดยต้องคำนึงถึงปริมาณและคุณภาพของบุคลากรที่ผลิตออกมา

9. เพื่อช่วยให้สถาบันการผลิตครูปรับปรุงการฝึกทักษะในการผลิตครูให้เหมาะสมยิ่งขึ้น ในด้านบุคลิกภาพ ความสนใจ ความรู้ ทักษะ และทัศนคติที่พึงปรารถนา¹²

จากความมุ่งหมายของการพัฒนาบุคลากรครูที่กล่าวมาสรุปได้ว่า ความมุ่งหมายของการพัฒนาครูนั้นเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ความชำนาญ ทักษะ ทักษะคิด และพฤติกรรม พร้อมทั้งพัฒนาจิตใจควบคู่กันไปโดยยึดหลักของความประหยัด มุ่งเพื่อถ่ายทอดให้แก่แก่นักเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเพื่อเป็นการให้ครูที่ได้รับการพัฒนา ได้รับความรู้ และเกิดความก้าวหน้าในการปฏิบัติงานเป็นอย่างดียิ่ง

หลักการพัฒนาบุคลากร

การพัฒนาบุคลากรเป็นลักษณะของการศึกษาอบรมที่จำเป็นสำหรับบุคลากรเพราะจะทำให้บุคลากรนั้นปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น พันธุ์ หันนาคินทร์ ได้ให้หลักการในการพัฒนาครูซึ่งพอจะสรุปได้ว่า

ประสิทธิภาพของสถานศึกษาย่อมขึ้นอยู่กับความรู้ ความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน การพัฒนาคนนั้นเป็นกิจกรรมตั้งแต่เกิดจนตาย ระบบสถานศึกษามีหน้าที่ที่จะต้องเสริมสร้างประสบการณ์ต่าง ๆ ทั้งเพื่อเตรียมคนไปรับหน้าที่ใหม่ และปรับปรุงงานที่ทำอยู่เดิมให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น เพื่อปรับปรุงคุณภาพของระบบสถานศึกษาให้สูงขึ้น และระบบสถานศึกษาควรถือว่า การพัฒนาบุคคลนั้นเป็นการลงทุนรูปแบบหนึ่งที่จะให้ผลระยะยาว¹³

Chamberlain และ Kindered ได้กล่าวถึงเนื้อหาในกิจกรรมที่จัดให้การศึกษาอบรมแก่ครูประจำการว่า "จะต้องเป็นเนื้อหาที่มุ่งพัฒนาตัวครูและมีความหมายหรือสัมพันธ์กับการปฏิบัติงาน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการเรียนการสอนแก่เด็ก"¹⁴

Pomeroy ได้เสนอแนวคิดในเรื่องของการพัฒนาครูไว้ว่า

ควรจะต้องกระทำอย่างค่อยเป็นค่อยไปและคำนึงถึงขั้นตอนคือ จำนวนงบประมาณที่ใช้ในการพัฒนาศึกษาอบรมโปรแกรมและเนื้อหาที่ไม่เกิดผลต่อการพัฒนาจะต้องตัดออกไป ทบทวนนโยบายในการพัฒนาครูให้เหมาะสมกับจำนวนครู เอกสารที่

ไว้ต้องมีให้เพียงพอ ขบวนการเรียนการสอนต้องให้พร้อมกับค่านิยมของสังคมที่
ทำให้เกิดประโยชน์ในโปรแกรมการพัฒนาศึกษาอบรม และปรับปรุงโปรแกรมใน
การพัฒนาคูให้ดีขึ้น¹⁵

ดังนั้นในการพัฒนาคูจึงควรคำนึงถึงผู้รับการพัฒนาเป็นสำคัญควรยึดความต้องการ
ควรมีการวางแผนทั้งในระยะสั้นและระยะยาว มุ่งเน้นเพื่อการพัฒนาตัวครู และให้นำผลของ
การพัฒนานั้นไปเพิ่มประสิทธิภาพในการเรียนการสอนให้แก่เด็กให้สูงขึ้น

กระบวนการพัฒนาคูคลาการ

กระบวนการพัฒนาคูคลาการ หมายถึง ขั้นตอนในการดำเนินการในการพัฒนา
บุคลากรอย่างมีแบบแผนเป็นระบบ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ ตาม
กระบวนการพัฒนาคูคลาการ

จรัส สุวรรณเวลา แบ่งขั้นตอนการดำเนินงานไว้ 7 ประการคือ

การหาความต้องการและความจำเป็น พิจารณาปัจจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง
ตั้งเป้าหมายในการดำเนินงาน กำหนดกลยุทธ์และขั้นตอนการดำเนินงาน การ
คัดเลือกบุคลากรที่จะรับการพัฒนาและมีกรอบและการฝึกอบรมโดยวัตถุประสงค์
จัดหลักสูตร จัดประสบการณ์การเรียนรู้ จัดสิ่งอำนวยความสะดวกและประเมินผล
การดำเนินงาน และการติดตามผล¹⁶

หนังสือ หันนาคินทร์ ได้ให้แนวความคิดในกระบวนการพัฒนาคูคลาการซึ่งแบ่งออก
เป็น 2 ขั้นตอน คือ

1. กำหนดเป้าหมายและบทบาทในการพัฒนา เป้าหมายในการพัฒนาตัว
บุคคลจะต้องให้สอดคล้องกับเป้าหมายของระบบโรงเรียนหรือสถาบันแห่งนั้น ๆ
จึงมีเรื่องพิจารณา เช่น กำหนดความรับผิดชอบของหน่วยงานต่าง ๆ เช่น

กำหนดความรับผิดชอบของหน่วยงานต่าง ๆ ที่มีอยู่ร่วมกันในการจัดการดำเนินการ พัฒนาตัวบุคคลนับตั้งแต่ระดับจังหวัดลงมาถึงสถานศึกษาและตัวบุคคล ระดับจังหวัด มีหน้าที่วางแผนการพัฒนา ครูใหญ่แต่ละสถานศึกษาควรตระหนักถึงความต้องการ โดยเฉพาะ และมีส่วนสำคัญในการสนับสนุนให้ครูในสถานศึกษาได้รับการฝึกอบรม เพื่อพัฒนาตัวเอง เพื่อนำไปใช้ประโยชน์ในสถานศึกษาหรือหน่วยงานต่าง ๆ

กำหนดจุดมุ่งหมายในการพัฒนาสำหรับแต่ละบุคคล สถาบัน และตลอดทั้งระบบสถานศึกษา แม้บทที่จะช่วยให้กำหนดจุดมุ่งหมายในการพัฒนาได้คือ แผนกำลังคนที่ได้ กำหนดไว้ได้แก่ ลักษณะของสมาชิกที่ได้ปฏิบัติงานที่มีอยู่ ประเภทของตำแหน่งงาน และจำนวนที่มีอยู่ อัตราการเพิ่มและการลาออกจากงาน อัตราความเจริญเติบโตของสถาบันทั้งระบบ อัตราว่างที่มีหรือคาดว่าจะมีความสามารถพิเศษของบุคลากรที่มีอยู่ในปัจจุบัน และการพยากรณ์จำนวนกำลังคนที่ต้องการเมื่อตำแหน่งงานว่างลง วิธีที่ดีที่สุดคือ หากคนในระบบงานนั้นเลื่อนขึ้นขึ้นมามีบรรจุตำแหน่งที่ว่างแทนการเลื่อนขึ้นรับหน้าที่ เพื่อสร้างความสามารถให้เหมาะสมกับตำแหน่งงาน การพัฒนาบุคคลจึงเป็นสิ่งที่พึงต้องจัดกระทำการพัฒนาโดยการให้มีส่วนร่วมในแผนการปรับปรุงตัวบุคคล โดยให้ครูเข้ามามีส่วนร่วมในการวางแผนพัฒนาตัวบุคคล จะทำให้ครูเห็นความเป็นไปในการดำเนินงาน และต้องการที่จะปรับปรุงตัวบุคคล ก่อให้เกิดความกระตือรือร้นที่จะปรับปรุงตนเองหน่วยงานแต่ละหน่วยงานควรจัดทำแผนพัฒนาบุคคลขึ้น โดยระบุจุดหมายให้ชัดเจนและกำหนดแหล่งที่จะขอความร่วมมือในการปรับปรุงหรือการฝึกอบรม ให้แก่ครูของโรงเรียนหรือกลุ่มสถานศึกษา เพื่อเข้าเฝ้าพบปะและหน้าที่ที่จะต้องกระทำเพื่อพัฒนาตนเอง จุดหมายในการพัฒนาตัวเองของแต่ละบุคคลควรมีแผนการปรับปรุงตนเองให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาของสถาบัน การเตรียมตัวเช่นนี้จะทำให้การคัดเลือกตัวบุคคล เพื่อเลื่อนขึ้นไปรับตำแหน่งสูงขึ้นทำได้ง่ายขึ้น

2. วางโครงการเพื่อพัฒนาบุคลากร เมื่อได้กำหนดเป้าหมายและบทบาทในการที่จะดำเนินงานในด้านพัฒนาบุคลากรแล้ว ขึ้นต่อไปก็คือ การวางโครงการโดยเริ่มจากการวิเคราะห์ความต้องการที่จะพัฒนาอันได้มาจากข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับตัวบุคคลที่มีอยู่ ขึ้นตอนในการวางโครงการอาจดำเนินไปตามลำดับคือ การหาและจัดระบบ

ข้อมูลที่สำคัญ อาจกล่าวได้ว่าความต้องการที่จะพัฒนาตัวบุคคลเกิดขึ้นจากความสามารถในการทำงานที่มีอยู่กับผลที่ต้องการจะได้ ซึ่งย่อมจะเป็นไปตามลักษณะของงานเช่นจะเป็นงานด้านบริหาร ด้านการสอน หรืองานด้านบริการ การเลือกกลุ่มบุคคลที่ต้องการจะพัฒนาการพัฒนาตัวบุคคลอาจจะทำการภายใน เช่น การควบคุม การเรียกประชุม การผลิตเปลี่ยนหน้าที่ การแนะนำ อีกทั้งยังหนึ่งเป็นการกระทำภายนอก เช่น การจัดฝึกอบรมโดยวิทยากรจากภายนอกจะเป็นการกระทำภายในหรือภายนอกก็ตาม ผู้บริหารจะต้องคำนึงว่างานไหนเป็นงานที่สำคัญที่จะรีบพัฒนาตัวบุคคลก่อน เช่น เมื่อจะมีการประกาศใช้หลักสูตรมัธยมศึกษาตอนต้นใหม่ ผู้ที่จะต้องได้รับการฝึกอบรมก่อนก็คือครูที่จะทำการสอนในระดับมัธยมศึกษาตอนต้น รวมทั้งผู้ที่ทำหน้าที่บริการเกี่ยวกับการสอนในระดับชั้นนั้นด้วยการพัฒนาโปรแกรมหรือโครงการในชั้นนี้ นอกจากนี้จะกำหนดเนื้อหาที่จะทำการพัฒนาแล้วจะต้องนึกถึงวิธีการที่จะใช้ และก็ต้องพิจารณาถึงงบประมาณและเวลาที่จะมีให้ด้วยในการฝึกอบรมครูที่สอนประจำชั้นอาจจะต้องนึกถึงเนื้อหาที่จะสร้างความสามารถในการที่จะสอนประจำชั้นในด้านต่าง ๆ เช่น ทักษะในด้านการสอนนักเรียนเป็นรายบุคคล การเพิ่มเติมความรู้ในวิชาที่จะใช้สอนให้กว้างขวางและลึกซึ้งยิ่งขึ้น การรู้จักใช้นวัตกรรมทางการศึกษา การรู้จักปกครองชั้นเรียน การให้รู้จักช่วยเหลือปัญหาเรื่องการเรียนการสอนของสถานศึกษาเป็นส่วนรวม¹⁷

Castetter ได้จัดลำดับขั้นตอนในการพัฒนาบุคคลได้เป็น 5 ขั้นตอน คือ

ขั้นที่ 1 การสำรวจปัญหาและความต้องการ การพัฒนาบุคคลควรเริ่มจากการสำรวจเพื่อให้ทราบปัญหาและความต้องการที่แท้จริงของสถานศึกษาเกี่ยวกับการพัฒนา ซึ่งในขั้นตอนนี้ควรครอบคลุมกิจกรรมในการสำรวจ หรือรวบรวมข้อมูลจากปริมาณงานที่สถานศึกษารับผิดชอบ เทคนิควิธีการต่าง ๆ ที่สถานศึกษาใช้อยู่ ความรู้ความสามารถ วิสัยทัศน์งานกับบุคคลภายในสถานศึกษาใช้ปฏิบัติงาน คุณสมบัติของบุคคล ประสิทธิภาพในการฝึกอบรมและความชำนาญงาน นอกจากนั้นควร

สำรวจความต้องการในอนาคตทั้งที่เกี่ยวกับตัวบุคคล เช่น การคาดหมายเกี่ยวกับความก้าวหน้าในตำแหน่งการงานและที่เกี่ยวกับสถานศึกษา เช่น แผนงานในอนาคตและคุณภาพของบุคคลที่สถานศึกษาดังกล่าว เป็นต้น จากข้อมูลเหล่านั้นผู้บริหารสถานศึกษาจะประมวลเข้า เพื่อเป็นการแสดงให้เห็นถึงความต้องการในการพัฒนาบุคคลด้านต่าง ๆ ได้

ขั้นที่ 2 การกำหนดวัตถุประสงค์ของการพัฒนา การกำหนดวัตถุประสงค์ของการพัฒนาโดยคำนึงถึงความต้องการของสถานศึกษาเป็นหลัก ควรมีการกำหนดกลุ่มเป้าหมายที่จะทำการพัฒนาและกำหนดผลที่คาดว่าจะได้รับทั้งในระยะสั้นและระยะยาว โดยการกำหนดวัตถุประสงค์ในการพัฒนาบุคคลนั้นควรจะต้องสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของงานที่ปฏิบัติ ผู้บริหารและผู้ที่เกี่ยวข้องควรร่วมกันพิจารณาและกำหนดว่าพัฒนาบุคคลนั้น สถานศึกษานี้ต้องการอะไร และต้องการให้บุคคลที่ได้รับการพัฒนานั้นมีความรู้ความสามารถหรือความชำนาญในระดับใด

ขั้นที่ 3 การวางแผนพัฒนา เป็นขั้นตอนที่มีความละเอียดรอบคอบถึงการกำหนดกิจกรรมหรือวิธีการต่าง ๆ ที่จะใช้ในการพัฒนา การกำหนดผู้รับผิดชอบกิจกรรมเหล่านั้นและกำหนดเวลาที่จะดำเนินการ ในการวางแผนเพื่อพัฒนาบุคคลนั้นผู้บริหาร และผู้ที่เกี่ยวข้องจะต้องพิจารณากำหนดกิจกรรมหรือวิธีการต่าง ๆ ให้สอดคล้องกับความต้องการ และวัตถุประสงค์ของการพัฒนา การพัฒนาบางอย่างอาจเน้นเพียงให้ความรู้เฉพาะบุคคล บางอย่างต้องการให้ความรู้หรือพัฒนาบุคคลในสาขานั้นทั้งหมด นอกจากนั้นการจัดทำแผนพัฒนาบุคคลควรจะต้องพิจารณาให้สอดคล้องกับแผนด้านอื่นที่เกี่ยวข้องกับบุคคลด้วย เช่น แผนต้องการอัตรากำลังและแผนการสรรหา เป็นต้น

ขั้นที่ 4 การดำเนินการพัฒนาตามแผน ในการดำเนินการตามแผนที่กำหนดไว้ ควรจะให้บุคคลที่เกี่ยวข้องได้รับทราบเกี่ยวกับแผนดำเนินการดังกล่าว เพื่อจะได้มีความเข้าใจ และให้ความร่วมมือซึ่งจะช่วยให้แผนพัฒนาบุคคลประสบความสำเร็จยิ่งขึ้น

ขั้นที่ 5 การติดตามประเมินผลการพัฒนาเป็นขั้นตอนสุดท้ายที่สำคัญมากเพราะ

เป็นการติดตามผลเป็นระยะ ๆ ให้มีการดำเนินการตามขั้นตอนต่าง ๆ ที่กำหนดไว้ พร้อมทั้งประเมินปัญหา อุปสรรคและข้อบกพร่องต่าง ๆ ในการประเมินผลการพัฒนานั้นผู้บริหารควรดำเนินการประเมินทั้งในด้านของวิธีการพัฒนาและผลที่ได้จากการพัฒนา การประเมินวิธีการพัฒนาอาจกระทำในขณะดำเนินการพัฒนาหรือเมื่อการพัฒนาเสร็จสิ้นใหม่ ๆ ส่วนในด้านการประเมินผลการพัฒนานั้น ควรทำเมื่อบุคคลที่ผ่านการพัฒนาแล้วเข้าปฏิบัติได้ระยะเวลาหนึ่งแล้วผลที่ได้จากการประเมินการพัฒนานี้จะกลับไปสู่วงจรของระบบและขั้นตอนของการพัฒนาบุคคลอีกครั้งหนึ่ง เพื่อเป็นแนวทางสำหรับการแก้ไขปรับปรุงขั้นตอนต่าง ๆ ให้มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น¹⁸

โดยสรุปแล้วกระบวนการพัฒนาบุคลากรจึงมีความจำเป็นที่จะต้องดำเนินการตามขั้นตอนเพื่อให้การดำเนินการดังกล่าวบรรลุวัตถุประสงค์โดยมีขั้นตอนคือ

1. การสำรวจปัญหาและความต้องการ
2. กำหนดวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายในการพัฒนา
3. ดำเนินการวางแผนพัฒนา
4. ลงมือดำเนินการพัฒนาให้เป็นไปตามแผนที่กำหนดไว้
5. ติดตามประเมินผลการพัฒนา

การจัดกิจกรรมการพัฒนาบุคลากร

การจัดกิจกรรมนี้ขึ้นขึ้นเพื่อเป็นการพัฒนาบุคลากรในการที่จะเพิ่มพูนคุณภาพวิชาชีพ และวิธีการปฏิบัติงาน เจตคติ

ไพฑูรย์ สินลาวัฒน์ แบ่งการจัดออกเป็น 3 แบบคือ

1. แบบที่จัดตามสะดวก จะจัดบรรยายหรือประชุมเป็นครั้งคราว เช่น การประชุมพิเศษครูและอาจารย์ใหม่ใช้เวลาที่จัดประมาณ 1-2 ชั่วโมง ไม่เกินครึ่งวัน ผู้บรรยายเป็นผู้ชำนาญพิเศษในด้านนั้นจริง ๆ
2. แบบที่จัดอย่างมีระบบ จะจัดกิจกรรมทุกรูปแบบคือ เมื่อมีการบรรยาย

สัมมนาแล้วจะมีการพิมพ์เอกสารเผยแพร่เพื่อกระตุ้นให้อาจารย์เห็นความสำคัญของการสอน มีการให้คำแนะนำให้ทันยุคทันสมัย ระยะเวลาที่ใช้ในการจัดกิจกรรมเหล่านี้มีตั้งแต่ 1-2 ชั่วโมง ไปจนถึง 1-2 เดือนแล้วแต่กิจกรรมแบบใด

3. แบบที่จัดอย่างสมบูรณ์ เป็นกิจกรรมที่จัดโดยมีแนวคิดว่าการพัฒนาบุคลากรควรได้มีการปรับปรุงหน่วยงานต่าง ๆ ที่อาจารย์ทำอยู่ รวมทั้งปรับปรุงเจตคติของอาจารย์ด้วย ซึ่งแนวคิดนี้กำลังได้รับความนิยมอย่างกว้างขวางในประเทศสหรัฐอเมริกา¹⁰

นพพงษ์ บุญจิตราดุลย์ กล่าวถึง เทคนิคและวิธีการพัฒนาบุคคลว่า

เทคนิคและวิธีการพัฒนาบุคคลควรแยกการนิเทศเพื่อพัฒนาออกเป็น 2 แบบด้วยกันคือ การนิเทศเพื่อพัฒนาเป็นกลุ่มและการนิเทศเพื่อพัฒนาเป็นบุคคล เทคนิควิธีการจะเกี่ยวกันขึ้นอยู่กับโครงการและกิจกรรมเป็นประเด็นสำคัญนอกจากนั้นจะขึ้นอยู่กับความรู้สึก ความสัมพันธ์ ทักษะและวิธีการที่ผู้ให้การนิเทศแสดงออกด้วยวิธีการจัด และพฤติกรรมที่มีต่อผู้รับการนิเทศเทคนิคทั้ง 2 วิธีนี้ จะต้องคำนึงถึงวัตถุประสงค์ หรือความมุ่งหมายขนาดของกลุ่มที่เข้ารับการนิเทศประสบการณ์ที่จะก่อให้เกิดลักษณะของงานที่ผู้เข้ารับการนิเทศจะปฏิบัติ และกิจกรรมที่ใช้ในการดำเนินการนิเทศ ซึ่งจะมีความสัมพันธ์ซึ่งกันและกันอยู่มาก การนิเทศเพื่อการพัฒนาเป็นกลุ่ม ได้แก่ การจัดประชุมปฏิบัติการ การประชุมปรึกษาหารือ การฝึกงาน กลุ่มศึกษาเฉพาะเรื่องกลุ่มปฏิบัติการโครงการ การสาธิต การอภิปราย เที่ยวงวันสัมมนา การฟังปาฐกถา หรือคำบรรยาย ทักษะศึกษา สัมมนา และการเข้าร่วมปฏิบัติงานในคณะกรรมการในการนิเทศเพื่อการพัฒนาเป็นรายบุคคล ซึ่งได้แก่ รูปแบบของการฝึกงาน การเรียนรู้งานจากผู้มีประสบการณ์ การเลือกเรียนวิชาเป็นรายวิชาในมหาวิทยาลัยหรือวิทยาลัยการเข้ารับการฝึกอบรม การไปศึกษาค้น การให้เป็นสมาชิกสมาคมวิชาชีพ การให้ทดลองปฏิบัติจริง การอ่าน การเขียน การเขียนแผนงานที่อื่น การให้รับโครงการ ไปจัดทำทำส่งไปร่วม

เป็นกรรมการ การให้ไปเป็นวิทยากร และการไปสังเกตคนอื่นปฏิบัติงาน^{๒๐}

สุเมธ เคียวัสเรศ ได้เสนอรูปแบบในการพัฒนาบุคคลในสถานศึกษาไว้ตาม
โอกาสอันสมควร ได้แก่

กิจกรรมที่ครูและอาจารย์สามารถทำได้เองตามลำดับ มีการแสวงหาความรู้
อยู่เสมอ เช่น การฟัง การอ่าน เป็นต้น การศึกษาค้นคว้าทางวิชาการ การ
ไปสังเกตการสอน หรือการทำงานในสถานศึกษาอื่น การเข้าไปมีส่วนร่วมใน
กิจกรรมของชุมชน การเข้าไปมีส่วนร่วมในกิจกรรมของสถานศึกษา การเข้าไป
มีส่วนร่วมในการบริหารงานของสถานศึกษา การลาหยุดเพื่อศึกษาค้นและการ
ประเมินผลการปฏิบัติงานของตนเอง นอกจากนี้มีกิจกรรมที่สถานศึกษาจัดให้เป็น
หมู่คณะ ได้แก่ การประชุมครูทั้งสถานศึกษา การประชุมเชิงปฏิบัติการ การ
แต่งตั้งกรรมการ เพื่อดำเนินงานตามโครงการต่าง ๆ การจัดทำข่าวสาร
เผยแพร่ในสถานศึกษา การจัดกิจกรรมพิเศษ และนิทรรศการต่าง ๆ การสร้าง
บรรยากาศในสถานศึกษา และการประเมินผลงานตามแผน และโครงการเป็น
ระยะ ในลักษณะการจัดกิจกรรมพัฒนาบุคลากรของวงการศึกษา มีหลายประการ^{๒๑}

เอกชัย กี่สุขพันธ์ ได้เสนอกิจกรรมการพัฒนาบุคลากรที่ควรจัด ได้แก่ "การฝึก
อบรม การฝึกงาน การศึกษาต่อ การนิเทศงาน การปฐมนิเทศ และการดูงานปฐมนิเทศ"^{๒๒}

สรุป การจัดกิจกรรมการพัฒนาบุคลากรเพื่อช่วยพัฒนาบุคลากร ครูและอาจารย์ได้
มีโอกาสดำเนินงานความรู้ ความสามารถ ทักษะ และความชำนาญงาน ตลอดจนมีเจตคติที่ดีใน
ด้านการทำงาน ในลักษณะการจัดนั้นควรมีหลายประการตามกลุ่ม และสภาพแวดล้อมนั้น ๆ

สภาพของการจัดกิจกรรมการพัฒนาบุคลากร

สภาพของการจัดกิจกรรมการพัฒนาบุคลากรในด้านการปฐมนิเทศ การอบรมหรือ
สัมมนาหรือการประชุมเชิงปฏิบัติการ การเผยแพร่ข่าวสารทางวิชาการ การศึกษาและดูงาน

นอกสถานที่ การพัฒนาด้านจิตใจ และการส่งเสริมให้มีการศึกษาต่อ ของวิทยาลัยเทคนิคกลุ่ม อาชีวศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ สังกัดกรมอาชีวศึกษานั้น ไม่มีความแตกต่างจากสถาบัน การศึกษาอื่นใดนัก กิจกรรมที่กำหนดไว้เป็นแนวทางในสถานศึกษาได้นำไปปฏิบัติ ได้แก่ การ ประชุม การอบรมสัมมนา การประชุมเชิงปฏิบัติการ และการส่งครูและอาจารย์ใหม่เข้ารับ การอบรม ฯลฯ ลักษณะของกิจกรรมการพัฒนาศูนย์กลางในสถานศึกษาของไทยและต่างประเทศ มีหลักการลักษณะในการดำเนินงานคล้ายคลึงกัน แต่ลักษณะการจัดกิจกรรมต่าง ๆ นั้นอาจ แตกต่างกัน ขึ้นอยู่กับสถานการณ์และความต้องการ ตลอดจนความจำเป็นของสถานศึกษา

มาลี วิษณุกุล เกือบกับปัญหาในการดำเนินงานในวิทยาลัยเทคนิค สังกัดกรม อาชีวศึกษาในด้านการพัฒนาศูนย์กลาง ดังนี้

กลุ่มผู้บริหารส่วนใหญ่พบว่า ขาดแคลนด้านงบประมาณ วิทยากรผู้เชี่ยวชาญ อุปกรณ์และเครื่องมือต่าง ๆ ส่วนกลุ่มครูและอาจารย์พบว่า ขาดแคลนงบประมาณ กำลังคนวิทยากรผู้เชี่ยวชาญ หนังสือคู่มือตำราด้านวิชาชีพ ความไม่พร้อมด้าน สถานศึกษา ตลอดจนวัสดุและอุปกรณ์ เครื่องมือ และเครื่องจักรต่าง ๆ เป็นต้น ตามที่สถานศึกษาต้องการ ปัญหาด้านการส่งเสริมและสนับสนุนในการปรับปรุง การเรียน การสอนให้แก่สถานศึกษา พบว่า กรมอาชีวศึกษาไม่สามารถดำเนินงานให้มีความพร้อมและสมบูรณ์ตามที่กำหนดไว้ เช่น ขาดบุคลากรด้านวิชาชีพ ขาดแคลนงบประมาณด้านจัดหา วัสดุและอุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องจักรต่าง ๆ เป็นต้น^{๒๓}

ดังนั้นในการแก้ปัญหาทางด้านการศึกษาอย่างเร่งด่วนที่สามารถจัดทำได้ซึ่งมีปัจจัย สำคัญที่จะช่วยเกื้อกูลให้เกิดคุณภาพได้แก่ คุณภาพของบุคลากร การที่จะจัดกระทำให้บุคลากร มีความก้าวหน้า มีคุณภาพสถานศึกษาจำเป็นต้องส่งเสริมให้บุคลากรได้มีความรู้ความสามารถ เจตคติ ทักษะในด้านต่าง ๆ วิธีหนึ่งที่จะช่วยส่งเสริมได้คือ การจัดกิจกรรมการพัฒนาศูนย์กลาง โดยพยายามที่จะพัฒนาคุณภาพครูและอาจารย์ควบคู่ไปกับการพัฒนาทางด้านวิชาการ จึงมีความ จำเป็นที่จะต้องจัดกิจกรรมให้ครอบคลุมและกว้างขวางให้เหมาะสมกับสภาพการณ์ ของเหตุการณ์

ศึกษาหรือจังหวัดตลอดจนให้สอดคล้องกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง การที่จะพิจารณาว่ากิจกรรมใดมีความเหมาะสมที่จะจัดให้กับบุคลากรจึงต้องอาศัยแนวความคิดหลักการจากตำราเอกสารต่าง ๆ แนวทางของการจัดกิจกรรมของสถานศึกษาต่าง ๆ และจากประสบการณ์ของผู้เชี่ยวชาญการบริหารงานของบุคลากรทั้งหลายมาผสมผสานกัน และประมวลมาเป็นแนวในการจัดกิจกรรมต่าง ๆ ซึ่งผู้วิจัยได้นำมาศึกษาในครั้งนี้สรุปได้เป็น 6 ด้าน ได้แก่

1. การปฐมนิเทศ
2. การฝึกอบรมและสัมมนา
3. การเผยแพร่ข่าวสารทางวิชาการ
4. การศึกษาและดูงาน
5. การพัฒนาภาษาและจิตใจ
6. การส่งเสริมให้มีการศึกษาค้นคว้า

การปฐมนิเทศ

การปฐมนิเทศ เป็นวิธีการอย่างหนึ่งในการพัฒนาบุคลากรในองค์การ

การปฐมนิเทศ (Orientation) หมายถึง กิจกรรมอย่างหนึ่งที่มีวัตถุประสงค์เพื่อชี้แจงทำความเข้าใจ ให้แก่สมาชิกใหม่ขององค์การ ให้รู้จักโครงสร้างขององค์การ เป้าหมายขององค์การ และวิธีปฏิบัติงานทั่ว ๆ ไป ตลอดจนสวัสดิการต่าง ๆ ที่จัดให้แก่พนักงาน ฯลฯ ทั้งนี้เพื่อให้บุคลากรขององค์การได้มีความรู้ ความเข้าใจ มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานให้บรรลุจุดมุ่งหมายให้มากที่สุด

Rensis Likert ได้กล่าวเกี่ยวกับกิจการปฐมนิเทศว่า "การปฐมนิเทศคนงาน หมายถึง พฤติกรรมที่คอยให้ความช่วยเหลือ และให้ความสนใจเป็นส่วนตัว ในความเป็นอยู่ของคนงาน"²⁴

บุญญ โสธร กล่าวถึง การปฐมนิเทศไว้ว่า

วิธีการปฐมนิเทศ (vestibule training and orientation)

หมายถึง วิธีการที่ต้องใช้ขั้นเริ่มต้นคือ พอบรรจุคนงานเข้ามาก่อนที่จะให้เข้าปฏิบัติ

งาน หน่วยงานจัดให้มีการฝึกอบรมอย่างเป็นทางการเสียก่อนชั่วระยะเวลาหนึ่ง อาจจะเป็นวันหรือสัปดาห์ วิธีนี้เหมาะสำหรับหน่วยงานที่บรรจุคนงานที่ จะต้องทำงานลักษณะเดียวกันเป็นจำนวนมากพร้อมกันในลักษณะเดียวกัน หน่วยงานควรมีครูฝึกที่ได้รับการฝึกอบรมมา เพื่อทำหน้าที่ฝึกโดยเฉพาะหรืออาจขอความร่วมมือจากหน่วยงานอื่นช่วยฝึกให้ก็ได้ ในกรณีที่หน่วยงานอื่นมีครูฝึกมากกว่า และชำนาญกว่า²⁵

นพพงษ์ บุญจิตราดุลย์ ได้ให้ความคิดเห็นเกี่ยวกับการปฐมนิเทศว่า

อาจารย์ใหญ่หรือผู้อำนวยการควรจะให้มีการปฐมนิเทศครูใหม่ ที่ยังไม่มีความรู้ ประสบการณ์ เพื่อให้เขามีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับระบบการบริหาร และนโยบายของโรงเรียนหรือวิทยาลัย ตลอดจนจุดมุ่งหมายในการจัดการศึกษา เพื่อจัดความสงสัยและป้องกันความเข้าใจผิดเพื่อว่าเขาจะสามารถปรับตัวได้ถูกต้อง ทั้งให้เขาได้รู้จักคุ้นเคยกับผู้ร่วมงานที่เกี่ยวข้อง และอยู่ในวัยไล่เลี่ยกันตลอดจนให้รู้สึกภาพสัมพันธ์ทั้งทางด้านเศรษฐกิจ ขนบธรรมเนียมประเพณี และแนวความคิด ความเชื่อของชุมชน²⁶

ชาญชัย วลิตรังสิมา ได้ให้ความคิดเห็นเกี่ยวกับ การปฐมนิเทศว่า

การปฐมนิเทศเป็นการฝึกอบรมเบื้องต้น มีวัตถุประสงค์ที่จะแนะนำพนักงาน ที่เข้าใหม่ให้มีความรู้ในเรื่องทั่ว ๆ ไปเกี่ยวกับองค์การที่เขาสังกัดอยู่ เช่น รู้ถึง ลักษณะโครงสร้างขององค์การ ความสัมพันธ์ภายในขององค์การ บทบาทขององค์การ ที่มีต่อคนภายนอก งานในหน้าที่ที่พนักงานจะทำ ระเบียบข้อบังคับขององค์การ โดยเฉพาะเกี่ยวกับสิทธิหน้าที่ของพนักงาน ด้วยบุคคลและสถานที่ที่สำคัญ ๆ เป็นต้น ทั้งนี้เพื่อให้พนักงานใหม่รู้เรื่องราวต่าง ๆ ภายในองค์การในระยะเวลาอันสั้น ที่สุด ซึ่งจะช่วยให้พนักงานใหม่สามารถปรับตัวเข้ากับสภาพแวดล้อมได้โดยเร็ว

นอกจากนี้ยังช่วยให้มีความรู้สึกว่าคุณไม่ใช่คนแปลกหน้า หรือเป็นส่วนเกินขององค์การ การประชุมพิเศษที่ได้ผลจะทำให้พนักงานใหม่รู้สึกอบอุ่นใจที่ได้เข้ามาอยู่ในองค์การนั้น ๆ มีความเชื่อมั่นในอนาคตของการทำงานข้างหน้า มีขวัญกำลังใจที่จะปฏิบัติงาน และมีความรู้สึกว่าคุณเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ ทางด้านการบริหารการศึกษาถือว่าการประชุมพิเศษเป็นกิจกรรมอย่างหนึ่งของการนิเทศภายใน²⁷

สันต์ ชรรมบำรุง ได้กล่าวถึงการประชุมพิเศษครูใหม่ว่า ก่อนโรงเรียนเปิดนั้นเพื่อช่วยครูใหม่ให้คุ้นเคยกับโรงเรียน และงานในหน้าที่ใหม่ ควรจะช่วยให้ครูใหม่มีความรู้ในสิ่งต่อไปนี้

1. ประสิทธิภาพ และวัตถุประสงค์ของโรงเรียน
2. ประวัติความเป็นมาของโรงเรียน
3. กิจกรรมต่าง ๆ ที่จัดขึ้นในโรงเรียน
4. ระเบียบข้อบังคับต่าง ๆ ที่ครูและนักเรียนควรปฏิบัติตาม
5. การจัดสัปดาห์ของฝ่ายบริหาร
6. สวัสดิการต่าง ๆ ที่ครูได้รับ
7. สภาพในการทำงาน
8. การวางแผนการสอน และทำบันทึกการสอน
9. บริการต่างๆ ของโรงเรียนที่ครูนำมาใช้ประกอบการสอน
10. บทบาทของครูใหม่ที่จะต้องทำเกี่ยวกับกิจกรรมต่าง ๆ²⁸

เกี่ยวกับหลักสูตรของการประชุมพิเศษ ควรมีเรื่องต่าง ๆ ดังที่ ศาสตราจารย์ วาติรังสิมา ได้กล่าวดังต่อไปนี้

1. เรื่องเกี่ยวกับหน่วยราชการ หรือองค์การ ได้แก่
 - วัตถุประสงค์และหน้าที่

- ประวัติความเป็นมาของหน่วยงาน หรือองค์การนั้น
 - ฐานะขององค์การในหน่วยงาน และความสัมพันธ์กับหน่วยงานอื่น
 - จำนวนข้าราชการหรือพนักงาน
 - การจัดหน่วยงาน และบุคคลสำคัญในหน่วยงาน หรือองค์การ
 - การจัดสถานที่ทำงาน (layout)
 - ทัศนคติที่มีต่อข้าราชการ หรือพนักงาน
 - หน้าของหน่วยงานเจ้าหน้าที่ (personnel office)
 - แหล่งข้อมูลของทางราชการหรือองค์การ (source of official information)
2. เงื่อนไขการเข้ารับราชการหรือการทำงาน (conditions of employment)
- ประเภทของการจ้าง (ลูกจ้างรายวัน วิชาชีวะ) และระยะเวลาการทดลองปฏิบัติงาน
 - วันรับเงินเดือน การหักเงินสะสมและการเลื่อนเงินเดือน
 - จำนวนชั่วโมงทำงาน การลาหยุดงาน
 - ข้อบังคับเกี่ยวกับสวัสดิการ
 - การกำหนดระดับความสามารถในการทำงาน (performance rating)
 - วินัยข้าราชการ หรือพนักงาน และความประพฤติ (conduct) ทั้งแง่ความผูกพันและข้อห้าม
 - การเสนอแนะการปรับปรุงงาน และประโยชน์ตอบแทน
 - การพ้นจากตำแหน่งหน้าที่ (retirement)
 - การให้ความช่วยเหลือและแหล่งข่าวสนเทศ (reference aids and source of information)
 - บทบาทของ ก.พ. (หรือของฝ่ายการพนักงาน)
3. สิทธิต่าง ๆ ของข้าราชการ หรือพนักงาน และสวัสดิการที่จะได้รับ

- การรักษาพยาบาล การประกันภัย
 - เงินสงเคราะห์บุตร ช่วยเหลือค่าเล่าเรียนบุตร
 - บ้านพัก การเคหะสงเคราะห์
 - การให้ค่าปรึกษา และบริการต่าง ๆ ของหน่วยงานทางพนักงาน
 - การร้องทุกข์ (grievance) และการอุทธรณ์ (appeals)
 - การลาพักผ่อน (recreation)
 - การออกสิ่งพิมพ์ (publication)
4. งานในหน้าที่ และสภาพแวดล้อม
- หน้าที่ ที่จะต้องทำและความสัมพันธ์กับหน่วยงาน
 - รายละเอียดของงานในหน้าที่ (job-description)
 - สายการบังคับบัญชา (lines of authority)
 - แหล่งที่จะติดต่อข้อมูลในเรื่องใดเรื่องหนึ่ง
 - สถานที่ทำงาน และสถานที่บริการความสะดวกต่าง ๆ
 - การใช้โทรศัพท์ และเครื่องมือเครื่องใช้
 - สถานที่ประกาศ แจ้งความ (bullet in boards)
 - การแนะนำสถานที่ทำงาน (work place)
5. ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับชุมชนที่ใกล้เคียง
- ที่พัก
 - สถานีขนส่ง สถานีตำรวจ
 - ธนาคาร ไปรษณีย์ แพทย์^{๒๐}

การจัดการปฐมนิเทศของกรมอาชีวศึกษา มีวัตถุประสงค์ดังต่อไปนี้

1. เพื่อให้ข้าราชการครูใหม่มีความรู้ความเข้าใจในวิชาพื้นฐานต่าง ๆ ซึ่งจะช่วยให้มีแนวความคิดที่กว้างขวางปฏิบัติอย่างถูกต้องตามกฎหมาย และระเบียบแบบแผนการปฏิบัติงาน อย่างมีประสิทธิภาพสูง
2. เพื่อให้ข้าราชการครูใหม่เข้าใจในหน้าที่ บทบาทของทางราชการและตัว

ข้าราชการอย่างถูกต้อง

3. เพื่อเสริมสร้าง ปลุกฝังให้ข้าราชการครูใหม่มีทัศนคติที่ดีในการทำงาน มีความภาคภูมิใจ และเชื่อมั่นในบทบาทและความสำคัญของตำแหน่งหน้าที่

4. เพื่อเสริมสร้าง ปลุกฝังทัศนคติที่ดี และจริยธรรมในการปฏิบัติงานยึดหลักความซื่อสัตย์สุจริต ยุติธรรม และการให้บริการประชาชนถือเอาประโยชน์ของประเทศไทย และของส่วนรวมเป็นสำคัญ

5. เพื่อให้ทราบปัญหาทางเศรษฐกิจ สังคม และความมั่นคงของชาติ และทราบแนวทางวิธีการที่จะช่วยพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของชาติ รวมทั้งปกป้องข้าราชการสถาบันชาติ ศาสนา และพระมหากษัตริย์

การจัดการปฐมนิเทศแก่ข้าราชการครูที่ได้รับการบรรจุใหม่ จะช่วยเน้นให้ทราบเกี่ยวกับโครงสร้างของการบริหารราชการ บทบาทและความสำคัญของข้าราชการครู การบริหารงานบุคคลกับข้าราชการครู วินัยของข้าราชการ สิทธิประโยชน์เกื้อกูลและสวัสดิการของข้าราชการครู การเป็นข้าราชการครูที่ดี และความก้าวหน้าในอาชีพราชการตลอดจนการมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีในการปฏิบัติหน้าที่การงาน³⁰

สรุปได้ว่าการปฐมนิเทศ คือ การแนะนำเพื่อให้อาจารย์ใหม่ได้ทราบข้อมูลและรายละเอียดต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสมถูกต้อง เพื่อความสะดวกในการปฏิบัติงาน ซึ่งประกอบด้วยนโยบายการดำเนินงาน วัตถุประสงค์ บทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบต่อการปฏิบัติงาน ระเบียบวินัยพร้อมทั้งกฎเกณฑ์เสนอความคิดเห็นความชอบและการลงโทษ

การฝึกอบรมและการสัมมนา

ครู หรือบุคลากรทุกประเภทของโรงเรียนแม้จะมีความสามารถดีแค่ไหนอย่างไรก็ตาม ถ้าเวลาผ่านไปนาน ๆ บรรดาความรู้ ความชำนาญก็ย่อมจะอ่อนลงไปเป็นธรรมดา หรือบางทีการทำงานจำเจอยู่เสมอ ๆ งานที่ทำก็จะกลายเป็นความเบื่อหน่ายได้เหมือนกัน การได้ที่เปลี่ยนงานเป็นครั้งคราว การได้ออกไปพบปะสังสรรค์กับครูหรือบุคลากรอื่นของโรงเรียนอื่น เสียบ้าง อาจช่วยให้มีความสดชื่น มีพลังและมีกำลังใจเกิดขึ้นใหม่ พร้อมกับทำให้ทำงานได้ดีขึ้นก็ได้ ดังนั้นการให้ครูหรือบุคลากรหน้าที่ต่าง ๆ ของโรงเรียนได้เข้าร่วมสัมมนา หรือเข้า

รับการฝึกอบรม ซึ่งจัดขึ้นเป็นครั้งคราวนับเป็นสิ่งที่จำเป็นที่โรงเรียนน่าจะสนับสนุนทุกวิถีทาง³¹

การฝึกอบรม

การฝึกอบรม หมายถึง กระบวนการที่มีระเบียบแบบแผน ซึ่งมุ่งหมายที่จะพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ (knowledge) และความชำนาญ (skills) เพื่อวัตถุประสงค์อย่างใดอย่างหนึ่ง โดยเฉพาะหรือขององค์การหรือหน่วยงานต่าง ๆ³²

วัตถุประสงค์ของการฝึกอบรม คือการที่จะเปลี่ยนพฤติกรรมในการทำงานของบุคลากรที่ได้รับการฝึกอบรม การเปลี่ยนพฤติกรรมดังกล่าวหมายถึง ความชำนาญในด้านการทำงานด้วยมือ (manipulative skills) การรู้จักใช้ความรู้ทางด้านเทคนิคต่าง ๆ (technical knowledge) ความสามารถในการแก้ปัญหา (problem-solving ability) และทัศนคติที่มีต่อการทำงาน (attitude) นอกจากนี้การฝึกอบรมยังมุ่งหวังที่จะให้บุคลากรที่ได้รับการฝึกอบรมแล้ว นำความรู้ความชำนาญที่ได้รับใหม่ ๆ ไปใช้ปฏิบัติงานจริง ๆ เพื่อทำให้งานบรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ขององค์การหรือหน่วยงานนั้น ๆ

วุฒิชัย จานงค์ ได้กล่าวถึง การฝึกอบรมในวงการธุรกิจว่า

การฝึกอบรมคือ ลักษณะของการพัฒนาตัวบุคคลที่อยู่ในบริษัทเพื่อที่จะสามารถทำงานได้ดีตามที่บริษัทนั้นต้องการถึงแม้ว่าได้ประพฤติดำเนินงานอยู่แล้วบางบริษัทหรือหลายบริษัทยังต้องการที่จะให้เจ้าหน้าที่ พนักงานหรือคนงานบริษัทนั้น ๆ ได้เพิ่มพูนประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานให้มากยิ่งขึ้น เพราะฉะนั้นโดยทั่วไปแล้วในกระบวนการ วิธจัดการบุคคลมีหน้าที่อื่นหนึ่งที่จะต้องปฏิบัติ คือ ลักษณะของการพัฒนาตัวบุคคลซึ่งวิธีการที่นิยมประพฤติดำเนินกันอยู่ส่วนใหญ่คือ เรื่องการฝึกอบรม เจ้าหน้าที่ พนักงาน หรือคนงานขององค์การธุรกิจนั้น ๆ³³

วัฒนา สุตรสุวรรณ ได้กล่าวไว้ในเรื่องการฝึกอบรมไว้ว่า

การฝึกอบรมเป็นกระบวนการสอนหรือการให้การศึกษาหรือให้ความรู้แก่ผู้ใด

บังคับบัญชา เพื่อให้เขาเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถที่จะทำงานของเขาได้ดีที่สุดเท่าที่จะทำได้ หรือมีฉะนั้นก็เพื่อให้เขามีความรู้ความสามารถที่จะทำงานในตำแหน่งหน้าที่ที่มีความรับผิดชอบสูงขึ้นและมีความสุขุมเพิ่มมากขึ้นได้ การฝึกอบรมเป็นกระบวนการสองฝ่าย (a two-way process) คือ ฝ่ายหนึ่งจะต้องสอนและอีกฝ่ายหนึ่งจะต้องเรียนรู้⁴

ความมุ่งหมายของการฝึกอบรม

หลักสำคัญของการฝึกอบรม คือการที่จะเพิ่มพูนประสิทธิภาพของการปฏิบัติงานโดยการเปลี่ยนแปลงท่าทีและพฤติกรรมในการปฏิบัติงานของตน ดังนั้นในการวางแผนโครงการฝึกอบรมจึงต้องพิจารณาถึงความจำเป็น และความต้องการของการฝึกอบรมด้วย อาจกล่าวถึงความมุ่งหมายของการฝึกอบรมได้เป็น 2 ประการ คือ

ก. ความมุ่งหมายขององค์การ (institutional objective) ความมุ่งหมายขององค์การเป็นความมุ่งหมายที่เน้นหนักไปในแง่ของส่วนรวม ได้แก่

1. เพื่อสร้างความสนใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ หน่วยงาน และเจ้าหน้าที่
2. เพื่อสอนและแนะนำวิธีปฏิบัติงานที่ดีที่สุด
3. เพื่อพัฒนาการปฏิบัติงานให้ได้ผลสูงสุด
4. เพื่อลดความสิ้นเปลืองและป้องกันอุบัติเหตุในการปฏิบัติงาน
5. เพื่อวางมาตรฐานในการปฏิบัติงาน
6. เพื่อพัฒนาฝีมือในการปฏิบัติงานของบุคคล
7. เพื่อพัฒนาการบริหาร โดยเฉพาะการบริหารด้านบุคคล โดยพยายามให้เป็นที่ยอมรับของทุกฝ่าย
8. ฝึกฝนบุคคลไว้เพื่อความก้าวหน้าของงาน และการขยายองค์การ
9. สนองบริการอันมีประสิทธิภาพแก่สาธารณะ หรือประชาชนผู้มาติดต่อ

ข. ความมุ่งหมายส่วนบุคคล (employee objective) หมายรวมถึง บุคคลของข้าราชการ พนักงาน เจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานอยู่ในองค์การ หรือหน่วยงาน ความมุ่งหมาย

ส่วนบุคคลนี้อาจได้แก่

1. เพื่อความก้าวหน้าในการเลื่อนชั้น เลื่อนตำแหน่ง
2. เพื่อพัฒนาท่าที บุคลิกภาพในการปฏิบัติงาน
3. เพื่อพัฒนาฝีมือในการปฏิบัติงาน
4. เพื่อฝึกฝนการวินิจฉัยในการตัดสินใจ
5. เพื่อเรียนรู้งานและการเสี่ยงอันตรายในการปฏิบัติงาน
6. เพื่อปรับปรุงสภาพการปฏิบัติงานให้ดียิ่งขึ้น
7. เพื่อส่งเสริมและสร้างขวัญในการปฏิบัติงาน
8. เพื่อเข้าใจนโยบายและความมุ่งหมายขององค์การที่ปฏิบัติงานให้ดีขึ้น
9. เพื่อให้มีความพอใจในการปฏิบัติงาน³⁵

ประเภทของการฝึกอบรม

วัฒนา สูตรสุวรรณ แบ่งประเภทของการฝึกอบรมไว้ 4 ประเภท ดังนี้

1. การปฐมนิเทศ (orientation training)
2. การฝึกงาน (job training)
3. การฝึกทบทวน (refresher training)
4. การฝึกอบรมเพื่อการพัฒนา (development training)³⁶

ภิญโญ สาธร ได้แบ่งประเภท (วิธี) การฝึกอบรม เป็น 7 วิธีดังนี้

1. วิธีฝึกงานไปพร้อม ๆ กับการปฏิบัติงาน (on-the-job training)
2. วิธีปฐมนิเทศ (vestibule training and orientation)
3. วิธีให้ทำงานในฐานะผู้ช่วยสอน หรือลูกมือชั่วคราว (apprenticeship training)

4. วิชาฝึกงาน (internship training)
5. วิชาฝึกอบรมระยะสั้น (learner training)
6. วิชาไปเรียนบางวิชาในมหาวิทยาลัย (outside course)
7. วิชาไปศึกษาเพิ่มเติมเต็มเวลา (retraining or upgrading)³⁷

สมพงษ์ เกษมนสิน นั้นได้แบ่งประเภทการฝึกอบรมไว้ 7 วิธี เช่นเดียวกันแต่รายละเอียดแตกต่างกันคือ

1. การอบรมปฐมนิเทศ (orientation)
2. การฝึกอบรมโดยลงมือทำงาน (on-the-job training)
3. การฝึกอบรมเพื่อเพิ่มพูนทักษะในการปฏิบัติงาน (skill training)
4. การฝึกอบรมระดับหัวหน้างาน (supervisory training)
5. การฝึกอบรมระดับการจัดการ (managerial training)
6. การพัฒนานักบริหาร (executive development)
7. วิชาฝึกตนเอง³⁸

การสัมมนาทางวิชาการ

คำว่า การสัมมนากำเนิดเป็นที่นิยมกันอย่างแพร่หลาย ทั้งในวงการของรัฐบาล วงการธุรกิจเอกชน และแม้แต่ในวงการขององค์การระหว่างประเทศ ตามหัวข้อการสัมมนาต่าง ๆ จะปรากฏให้เห็นอยู่เสมอ เช่น การสัมมนาพัฒนานักบริหาร การสัมมนาคณะกรรมการจังหวัด อำเภอ การสัมมนาทางวิชาการของแพทย์ พยาบาล การสัมมนาเกี่ยวกับ international finance personnel administration ซึ่งจัดขึ้นโดยสมาคมการจัดการธุรกิจแห่งประเทศไทยเป็นต้น³⁹

คำว่า "สัมมนา" เป็นศัพท์ที่คณะกรรมการบัญญัติศัพท์ของกระทรวงศึกษาธิการบัญญัติ

ไว้ใช้ในวงการศึกษาก็ตาม คำว่า seminar ในภาษาอังกฤษ สันนิษฐานมาจากคำว่า สัมมนา ซึ่งแปลว่าร่วมใจหรือ meeting of the minds คำว่า seminar ตามที่ใช้กันทั่ว ๆ ไปในต่างประเทศคือ วิธีสอนในระดับปริญญาโท หรือปริญญาเอก ซึ่งหนักไปในทางให้ผลิตได้วิจัย ค้นคว้า สืบสวน หรือแก้ปัญหาที่นิสิต นักศึกษาในกลุ่มนั้น ๆ มีความสนใจร่วมกัน⁴⁰

วิญญู อังคณาภิรักษ์ กล่าวถึงความหมายของการสัมมนาไว้ว่า

การประชุมสัมมนา (เขียนแตกต่างที่ใช้ปัจจุบัน) คือ การที่บุคคลกลุ่มหนึ่งประชุมกัน เพื่อทำการศึกษาค้นคว้าเรื่องใดเรื่องหนึ่ง ภายใต้การนำของผู้เชี่ยวชาญหรือผู้ทรงคุณวุฒิ (วิธีนี้โดยมากใช้กันอยู่ในหมู่นักศึกษามหาวิทยาลัย ซึ่งได้ทำการวิจัยภายใต้การนำของศาสตราจารย์ แต่ว่าบุคคลประเภทอื่นก็ใช้ได้เหมือนกัน)⁴¹

การประชุมแบบสัมมนานี้เป็นการประชุมทางวิชาการอย่างหนึ่ง ใช้ได้ในเมื่อการประชุมนั้นมีวัตถุประสงค์ดังต่อไปนี้

- ก. เพื่อชี้แจงทำความเข้าใจในปัญหาใดปัญหาหนึ่ง (to identify the problem)
- ข. เพื่อสืบเสาะค้นคว้า (to explore the problem)
- ค. เพื่ออภิปรายหรือวางแผนการวิจัย (to discuss or play necessary research involved the solution of the problem)
- ง. เพื่อแลกเปลี่ยนผลงานกับบุคคลอื่น (to share the findings with others in group)
- จ. เพื่อสรุปผลการวิจัย (to reach the conclusion based on research)
- ฉ. เพื่อเสนอข่าวความรู้ (to present information)

เบอร์เกวิน และมอริส (Paul Bergevin และ Dwight Morris) กล่าวถึงความหมายของการสัมมนาที่ใช้กันอยู่ในโครงการฝึกอบรมต่าง ๆ ว่า "การประชุม หมายถึง

กลุ่มของบุคคลกลุ่มหนึ่งที่จะมาร่วมกัน เพื่อศึกษาค้นคว้าในหัวข้อเรื่องใดเรื่องหนึ่ง ภายใต้งานนำของผู้เชี่ยวชาญ หรือผู้ทรงคุณวุฒิ"⁴²

การประชุมแบบฝึกปฏิบัติการ (work shop)

เทคนิคหรือวิธีการที่จะใช้ในการฝึกอบรมนั้นเมื่อศึกษามากมายหลายวิธีด้วยกัน เช่น การอภิปราย การบรรยาย การแสดงบทบาทสมมติ การสัมมนา การอภิปรายเป็นคณะโดยผู้ทรงคุณวุฒิฯ แต่ประการใดก็ตาม เทคนิคดังกล่าวนี้เป็นแค่เพียงวิธีดำเนินการเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ (means to an end) ในการฝึกอบรมเท่านั้น

ในขณะนี้มีเทคนิคการฝึกอบรมอีกแบบหนึ่ง ซึ่งจะช่วยให้ผู้เข้ารับการอบรมเกิดการเรียนรู้ตามวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรมได้อย่างมีประสิทธิภาพ เทคนิคดังกล่าว คือ การประชุมฝึกปฏิบัติการ (work shop) เพราะว่าเทคนิคนี้เป็นทั้งทางด้านวิชาการ หรือทฤษฎี (theory) และด้านปฏิบัติ (practice) สำหรับทางด้านปฏิบัตินั้นก็คำนึงถึงสภาพการณ์หรือโลกอันแท้จริง (real situation or real world) อันจะมีส่วนเสริมสร้างให้ผู้เข้ารับการอบรม สามารถนำเอาสิ่งที่ได้เรียนรู้ไปปฏิบัติในสภาพการทำงานอันแท้จริงของเธอ"⁴³

ภิญโญ สาธร เรียกการฝึกอบรมวิธีนี้ว่า "การทดลองปฏิบัติการในห้องปฏิบัติการ (work shop) โดยให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมฟังบรรยายในภาคเช้า และเข้าห้องปฏิบัติตามเรื่องที่ได้เรียนมาตอนเช้าในภาคบ่าย เป็นการฝึกปฏิบัติตามทฤษฎีทันทีที่ได้เรียนมา"⁴⁴

การประชุมแบบฝึกปฏิบัติการ เป็นการประชุมหรืออบรมในลักษณะเข้ม (intensive training course) โดยจะเน้นให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความรู้ ความเข้าใจ และทักษะในด้านวิชาการและปฏิบัติอย่างแท้จริง-

วัตถุประสงค์ของการประชุมแบบฝึกปฏิบัติ มีกว้างขวางมาก แต่พอสรุปได้เป็นหัวข้อใหญ่ได้ดังนี้

1. เพื่อฝึกฝนให้ผู้เข้ารับการอบรมเกิดทักษะในการปฏิบัติงาน
2. เพื่อกำหนดแนวทางในการปฏิบัติงาน
3. เพื่อแก้ปัญหาข้อขัดข้องในการปฏิบัติงาน
4. เพื่อกำหนดแนวทางในการปรับปรุงงาน

การเผยแพร่ข่าวสารทางวิชาการ

การเผยแพร่ข่าวสารทางวิชาการขององค์การให้แก่บุคลากรขององค์การ หรือการทำข่าวสารทางวิชาการที่เป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์การ นับเป็นการพัฒนาบุคลากรขององค์การวิธีหนึ่ง อันจะมีผลทำให้บุคลากรมีความรู้ ความเข้าใจ เพื่อนำไปพัฒนา ปรับปรุงการปฏิบัติงานให้ดีขึ้น และนำไปสู่ประสิทธิภาพของการทำงานที่สูงขึ้นด้วย

นพพงษ์ บุญจิตราคูลย์ กล่าวถึงการพัฒนาบุคลากรไว้ว่า "การรับวารสารทางวิชาการต่าง ๆ ไว้ให้ครูได้ศึกษาค้นคว้า โดยจัดไว้ในที่ที่ครูหยิบอ่านได้สะดวก เป็นวิธีการพัฒนาบุคลากรอย่างหนึ่ง"⁴⁵

การเผยแพร่ข่าวสารจะเป็นข่าวสารโดยปกติทั่วไป หรือข่าวสารทางวิชาการที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานก็ตาม ย่อมมีความสำคัญต่อการเพิ่มพูนประสิทธิภาพของบุคลากร ดังที่ มนญ (วงศ์นารี) พุณฤทธิวิทยากร กล่าวเสริมว่า

ในฐานะหัวหน้างาน ควรตระหนักถึงว่าการบอกหรือการแจ้งข่าวสารข้อมูล ที่จำเป็นแก่ลูกน้องให้รับและเข้าใจเป็นอย่างดีนั้นเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับการพัฒนาบุคลากร หัวหน้างานนั้นมีหลายชนิด หลายประเภท บางคนเป็นหัวหน้างานที่ดี คือ เมื่อมีข่าวสารข้อมูลอะไรสิ่งไม่ว่าจะได้มาจากฝ่ายจัดการ จากตัวเอง จากหนังสือหรือในคำรา แต่คนเห็นว่าเป็นประโยชน์เกี่ยวกับการทำงานในหน่วยงานหรือองค์การแล้ว ก็จะบอกให้ลูกน้องได้รับรู้รับทราบเอาไว้"⁴⁶

การเผยแพร่ข่าวสารทางวิชาการอาจจัดในรูปของห้องสมุด (library service) เป็นการให้บริการด้านการศึกษา ค้นคว้า เป็นส่วนหนึ่งของการจัดประโยชน์แก่บุคลากรในองค์การเช่นเดียวกับบริการทางการแพทย์และอื่น ๆ การจัดให้มีการบริการห้องสมุดมีประโยชน์ หลายประการเช่น

1. ช่วยให้คนงาน (บุคลากร) ได้ทราบเรื่องราวข่าวสารที่น่าสนใจ ซึ่งจะ เป็นประโยชน์แก่ทั้งบุคลากรและองค์การ
2. เป็นการใช้เวลาว่างให้เป็นประโยชน์ทั้งในด้านสาระและบันเทิง⁴⁷

การเผยแพร่ข่าวสารทางวิชาการในลักษณะที่เป็นการนำข่าวสารภายในองค์การ มาพิมพ์เผยแพร่ออกไปยังองค์การอื่น ๆ ภายนอกองค์การโดยให้ออกาสบุคลากรขององค์การ ได้เขียนบทความแสดงความคิดเห็น หรือแสดงออกทางวิชาการอื่นเกี่ยวกับเทคนิคการปฏิบัติงาน จะมีส่วนกลายเป็นการจัดให้มีการร่วมมือ (participation) อีกด้วย

การเผยแพร่ข่าวสารทางวิชาการทั้งโดยวิธีการรับเอกสาร วารสารเข้ามาไว้ใน ห้องสมุดหรือการจัดพิมพ์เผยแพร่ข่าวสารออกไปก็ดี ถ้ามองในลักษณะของการแนะนำเผยแพร่ ข่าวสารจัดเป็นงานบริการสนเทศ (information service) อย่างหนึ่งด้วย ซึ่งจะมีผลทำให้เกิดความเข้าใจเกิดความรู้กว้างขวางในหมู่บุคลากรขององค์การด้วยกัน การรู้เข้าใจ ตรงกันถึงวัตถุประสงค์ นโยบายหรือเทคนิค วิธีดำเนินงาน จะช่วยผลิตผล และประสิทธิภาพ ในการทำงานมากยิ่งขึ้นในทุก ๆ ด้าน

การศึกษาและดูงาน

การส่งเสริมให้ข้าราชการมีโอกาสได้ไปศึกษาดูงาน และการสังเกตวิธีการทำงาน เป็นกรรมวิธีหนึ่งของการพัฒนาบุคคล

สมพงศ์ เกษมสิน เชื่อว่าการพัฒนานั้นเพื่อ "มุ่งจะเพิ่มพูนความรู้ความชำนาญ และประสบการณ์ เพื่อให้ทุกคนในหน่วยงานใดหน่วยงานหนึ่งสามารถปฏิบัติหน้าที่ที่อยู่ในความรับผิดชอบให้ดียิ่งขึ้น"⁴⁸ การศึกษาดูงานและการสังเกตวิธีการทำงานจะก่อให้เกิดประโยชน์ กับหน่วยงานและตัวบุคคลควบคู่กันไป กล่าวคือ ทำให้หน่วยงานมีบุคลากรที่มีคุณภาพเหมาะสม กับงานจะทำให้การปฏิบัติงานประสบผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ และในขณะเดียวกันก็จะทำให้บุคคลเกิดขวัญและกำลังใจ เนื่องจากคนได้เรียนรู้เทคนิค และวิธีการทำงานใหม่ ๆ ที่จะ ใช้ปรับปรุงความสามารถในการทำงานให้ดีขึ้น ซึ่งจะช่วยให้คนได้มีโอกาสที่จะก้าวหน้าในการทำงานต่อไป

การศึกษาดูงานและการสังเกตวิธีการทำงาน เป็นกิจกรรมวิธีหนึ่งของการพัฒนา บุคคลดังกล่าวแล้วนั้น ดังนั้นกิจกรรมนี้จะต้องเริ่มด้วยกระบวนการวางแผนการใช้กำลังคน

สมาน รังสีเอกฤษฎ์ กล่าวไว้ว่า การวางแผนการใช้กำลังคน (manpower utilization planning) เป็นการวางแผนเพื่อให้มีการใช้กำลังคนที่มีอยู่ในหน่วยงานให้

ได้ประโยชน์สูงสุด โดยมีข้อพิจารณาดังนี้

1. สำรวจ และประเมินความรู้ ความสามารถของกำลังคนที่มีอยู่
2. พัฒนา หรือฝึกอบรมกำลังคนที่มีอยู่ให้มีสมรรถภาพสูงขึ้น
3. ใช้กำลังคนที่มีอยู่ให้เหมาะสมกับความรู้ ความสามารถของแต่ละคน⁴⁰

นั่นหมายความว่า หน่วยงานแต่ละหน่วยงานจะต้องวิเคราะห์หน่วยงานของตนว่า มีอำนาจหน้าที่อย่างไร อนาคตจะมีการปรับปรุงส่วนราชการใหม่ ให้สอดคล้องกับขอบเขตของอำนาจหน้าที่อย่างไร จำนวนบุคลากรที่ปฏิบัติหน้าที่อยู่ในปัจจุบันมีความรู้ ความสามารถเหมาะสมกับงานทั้งปัจจุบันและอนาคตหรือไม่เพียงพอ และต้องการจะพัฒนาบุคลากรไปในลักษณะใด จึงจะสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของหน่วยงาน

การส่งข้าราชการไปศึกษาคูงาน และสังเกตการทำงาน ควรยึดหลักเกณฑ์ดังนี้

1. สาขาวิชาที่จะส่งข้าราชการไปศึกษาคูงาน และสังเกตการทำงานนั้น จะต้องเป็นประโยชน์แก่ส่วนราชการนั้น ๆ โดยตรง
2. ข้าราชการที่จะส่งไปศึกษาคูงาน และสังเกตการทำงานนั้น จะต้องมีความรู้ ความสามารถพอที่จะรับการเรียนรู้ใหม่ ๆ ได้
3. หน่วยงานเจ้าสังกัด จะต้องกำหนดแผนหรือจัดทำโครงการว่าจะให้ไปศึกษาคูงานและสังเกตการทำงานในเรื่องใด หรือสาขาวิชาใดแน่ชัด

การศึกษาคูงาน และการสังเกตวิธีการทำงาน โดยทั่วไปแบ่งเป็น 2 ลักษณะ คือ

การไปศึกษาและดูงานในต่างประเทศ

ปัจจุบันนี้พัฒนาการด้านความสัมพันธ์ระหว่างประเทศมีการฟื้นฟู และช่วยเหลือซึ่งกันและกันมากขึ้น ประเทศที่เจริญและพัฒนามากว่าได้ให้ความช่วยเหลือแก่ประเทศไทยมากขึ้น ทั้งในด้านให้กู้ยืมเงิน ส่งผู้เชี่ยวชาญมาช่วยเหลือ ให้อุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ต่าง ๆ มาใช้ให้เป็นประโยชน์แก่ประเทศชาติ

ประเทศไทยได้รับความช่วยเหลือด้านทุนเกี่ยวกับการส่งข้าราชการไปศึกษา และดูงานในต่างประเทศ จากองค์การ และประเทศต่าง ๆ ดังนี้

- ก. องค์การสหประชาชาติ ประเทศไทยได้รับความช่วยเหลือจากองค์การ

สหประชาชาติภายใต้หน่วยงานใหญ่ ๆ คือ กองทุนพิเศษ และธนาคารช่วยเหลือทางวิชาการ อันประกอบด้วยองค์การย่อย ๆ อีก 10 องค์การ คือ องค์การอาหารและเกษตร องค์การแรงงานระหว่างประเทศ องค์การbinพลเรือนระหว่างประเทศ องค์การอุดมศึกษา แห่งโลก องค์การอนามัยโลก องค์การศึกษาวิทยาศาสตร์และวัฒนธรรม ทบวงการปรมาณู ระหว่างประเทศเพื่อสันติภาพ สหภาพโทรคมนาคมระหว่างประเทศ กองทุนสามัคคีเงินสำหรับ เล็กกระหว่างประเทศและสหภาพสากลไพรชนีย

ข. องค์การระหว่างประเทศอื่น ๆ ได้แก่ องค์การ ส.ป.อ. ความช่วยเหลือ ทางวิชาการที่ประเทศไทยได้รับ ได้แก่ ทุนการวิจัย ซึ่งมอบให้แก่นักศึกษา และข้าราชการ ไปศึกษาวิจัยในประเทศภาคีสมาชิก

ค. แผนการโคลัมโบ อันประกอบด้วยสมาชิก 23 ประเทศ แต่ประเทศที่ให้ ความช่วยเหลือแก่ประเทศไทยมี 7 ประเทศ ได้แก่ อังกฤษ ออสเตรเลีย นิวซีแลนด์ ญี่ปุ่น อินเดียแคนาดาและมาเลเซีย ได้ช่วยเหลือให้ไปศึกษา และผลงานทางวิชาการและช่างฝีมือ

ง. ความช่วยเหลือจากประเทศต่าง ๆ ได้แก่ ประเทศสหรัฐอเมริกา สหพันธรัฐ เยอรมัน ฝรั่งเศส อิตาลี เนเธอร์แลนด์ เบลเยียม สวีเดน อิสราเอล ออสเตรเลีย^{๕๐}

วัตถุประสงค์ให้ทุนข้าราชการไปศึกษา และผลงานในต่างประเทศนี้ ก็เพื่อให้ ข้าราชการได้มีโอกาสไปศึกษาผลงานในประเทศที่พัฒนาแล้ว เพื่อหาความรู้ ความชำนาญ และ นำความรู้ความชำนาญ และประสบการณ์เหล่านั้นมาปรับปรุงการปฏิบัติงานให้เกิดผลดียิ่งขึ้น

การไปศึกษาและผลงานและสังเกตการทำงานภายในประเทศ

หน่วยงานใด แม้ว่าจะได้บรรจุบุคคลที่มีความรู้ ความสามารถเข้าทำงานแล้วก็ตาม แต่เพราะวิทยาการต่าง ๆ เจริญก้าวหน้า ตลอดจนเทคนิคในการทำงานก็เปลี่ยนอยู่เสมอ คน ที่มีความรู้ความสามารถเหมาะสมกับหน้าที่สมัยหนึ่ง ๆ ก็อาจกลายเป็นคนห่อนความสามารถ ในอีกสมัยหนึ่งก็ได้วิธีการแก้ปัญหา ก็คือ ส่งข้าราชการไปศึกษาผลงาน และสังเกตการทำงานใน หน่วยงานอื่นที่มีการปฏิบัติงานในลักษณะเดียวกัน และผลการปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพดี

การส่งข้าราชการไปศึกษาผลงาน และสังเกตการทำงานภายในประเทศ โดยปกติ แล้วมักจะใช้เวลาระยะสั้น และการปฏิบัติที่ได้ผล ได้แก่

1. การให้ไปฝึกงาน สมพงษ์ เกษมสิน กล่าวว่า "วิธีฝึกหัดงาน การฝึกงาน โดยไม่ได้รับค่าจ้างตอบแทน และการสับเปลี่ยนหน้าที่ และการศึกษาภายใต้การแนะนำ ก็เป็น การพัฒนาการลงมือปฏิบัติงานที่ได้ผล และนิยมกันแพร่หลาย"^{๕๑} นั่นคือ การส่งบุคลากรใน หน่วยงานไปฝึกงานในที่ต่าง ๆ เพื่อให้ได้กลับมาปฏิบัติงานให้ได้ผลดี เช่น ส่งอาจารย์ที่ทำ หน้าที่เกี่ยวกับวัดผลการศึกษาในวิทยาลัย ไปฝึกงานเกี่ยวกับการวัดผลในสถาบันที่ปฏิบัติหน้าที่ ทางวัดผลการศึกษาเป็นต้น หรือจัดให้มีการสับเปลี่ยนบุคลากรกันระหว่างหน่วยงานต่อหน่วย งาน เป็นการชั่วคราว

การส่งบุคลากรไปฝึกงานนี้ จะทำเป็นรายบุคคล หรือรายกลุ่มก็ได้ ทั้งนี้ย่อมแล้ว แต่ความต้องการ และความจำเป็นของหน่วยงาน

2. การพาไปดูงาน โดยที่ผู้บริหารได้พาบุคลากรในหน่วยงานไปดูกิจกรรม หรือ การปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่น ในสาขาวิชาที่หน่วยงานนั้น ๆ ต้องการ หรือไปดูงานแสดง การจัดนิทรรศการ หรือกิจการที่มีประโยชน์ต่อการดำเนินงานในหน่วยงาน การพาไปดูงาน จะช่วยให้บุคลากรได้เกิด ความรู้ ความคิด และเห็นแนวทางในการปฏิบัติในวงกว้าง และ ทำให้เกิดทัศนคติในการปฏิบัติงานมากกว่าการแนะนำโดยคนอื่น ๆ เพราะได้เห็นด้วยตนเอง

เนื่องจากการปฏิบัติราชการนั้น มีความจำเป็นที่จะต้องอาศัยข้าราชการที่มีความรู้ ความชำนาญ และได้รับการฝึกฝนเป็นอย่างดี และโดยสม่ำเสมอ นอกจากนี้จะต้องปรับปรุง งานให้ก้าวหน้าและทันสมัยอยู่เสมอ วิธีเหล่านี้นอกจากจะได้จากการศึกษาอบรมทั้งก่อนเข้า ปรับปรุงงานและระหว่างการทำงานเป็นครั้งคราว การที่จะสนับสนุนส่งเสริมให้ข้าราชการ ปฏิบัติงานได้อีกวิธีหนึ่งก็คือ การส่งเสริมให้ข้าราชการได้ฝึกฝนและปรับปรุงตัวเองให้มี ประสิทธิภาพ และความเชี่ยวชาญเพิ่มขึ้น โดยการส่งไปศึกษาดูงานตามหน่วยงานต่าง ๆ ภายนอกในประเทศ และไปศึกษาดูงานเพิ่มเติมในต่างประเทศ ดังได้กล่าวมาแล้วแต่ต้น

การพัฒนากายและจิตใจ

การพัฒนาทางด้านกาย จุดประสงค์ของการพัฒนาทางด้านกาย เพื่อพัฒนาบุคคลให้มี สมรรถภาพทางกายและสุขภาพทางกายที่ดี เพื่อก่อให้เกิดประโยชน์ในด้านส่วนบุคคล ด้าน สุขภาพ ด้านอาชีพ และด้านประโยชน์ต่อส่วนรวม

ประโยชน์ของสมรรถภาพทางกาย

1. ประโยชน์ส่วนบุคคล จากการศึกษาวิจัยมีผู้ค้นพบว่า บุคคลที่สามารถรักษาสมรรถภาพทางกายให้คงไว้ในระดับสูงอยู่เสมอ โดยการประกอบอาชีพที่ต้องการ มีการเคลื่อนไหว หรือการออกกำลังกายอยู่บ้างพอสมควรนั้น ปรากฏว่าบุคคลเหล่านั้นไม่มีใครมีโรคภัยไข้เจ็บ และมีอายุยืนยาวกว่าคนที่นั่งทำงานเป็นประจำโดยตลอด

2. ประโยชน์ทางด้านสุขภาพ ในการดำรงชีวิตไม่ว่าจะทำอาชีพใดก็ตามต้องเป็นผู้มีสุขภาพที่ดี กล่าวคือ บุคคลนั้นมีสุขภาพสมบูรณ์ สอดคล้องต่อการประกอบอาชีพและการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ

3. ประโยชน์ทางด้านอาชีพ ถ้าบุคคลมีสมรรถภาพทางกายดีย่อมมีผลที่สำคัญโดยตรงต่อปริมาณงานที่ทำ ใครทำได้มากหรือน้อยขึ้นอยู่กับสมรรถภาพทางกายของคน ๆ นั้น สมรรถภาพทางกายจึงมีบทบาทและความสัมพันธ์อย่างใกล้ชิดต่อกิจการงานทุกอาชีพ

4. ประโยชน์ต่อสังคมส่วนรวม ความแข็งแรงของประชาชนในชาติย่อมส่งผลต่อความเข้มแข็งของประเทศไทยในอนาคต ดังคำกล่าวที่ว่า ความแข็งแรงของเยาวชน คือ ความแข็งแรงของประเทศไทย⁵²

สมพงษ์ เกษมสิน ได้กล่าวเกี่ยวกับเรื่องสุขภาพทางด้านการร่างกายนี้อย่างน่าสนใจว่า "คนที่มีร่างกายแข็งแรง มีพละกำลังสมบูรณ์ พร้อมทั้งจะปฏิบัติหน้าที่การงานที่ได้รับมอบหมายได้เป็นอย่างดี"⁵³

สรุปได้ว่า การที่บุคคลมีสมรรถภาพทางกายและสุขภาพกายที่ดีแล้วย่อมส่งผลโดยตรงต่อประสิทธิภาพการทำงานของคน และจะส่งผลต่อความเจริญก้าวหน้าของประเทศไทย

การพัฒนาด้านจิตใจ จุดประสงค์ที่สำคัญในการเสริมสร้างศักยภาพของบุคลากรโดยทั่วไป มีทั้งด้านความรู้ ทักษะ เจตคติ เพื่อเป็นการเพิ่มพูนประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานให้เกิดประโยชน์แก่องค์กรสูงสุด ในการพัฒนาบุคลากรนั้นควรจะมีการพัฒนาทางด้านจิตใจควบคู่กันไป เพราะครูหรือผู้ที่ประกอบอาชีพครูมีคุณลักษณะที่จะเป็นแบบอย่างแก่บุคคลโดยทั่วไป ดังนั้น จึงมีความจำเป็นจะต้องพัฒนาด้านจิตใจของครูควบคู่กันไปด้วยกับการพัฒนาบุคลากรทางด้านวิชาการ ดังที่วาทนา สิงห์โกวินท์ กล่าวว่า

ในการพัฒนาบุคลากรนั้นควรจัดกระทำไปพร้อม ๆ กันคือ ทั้งพัฒนาบุคคลทางด้านวิชาการและการพัฒนาบุคคลทางด้านจิตใจ โดยปฏิบัติความดีทางด้านจิตใจ การพัฒนาบุคคลในองค์การจึงจะเกิดผลสูงสุดลงทุนน้อยที่สุดเพราะว่าคนมีจิตใจดี การทำงานย่อมดีขึ้นไปตามการพัฒนาทางด้านจิตใจ เพราะตราบใจที่จิตใจของบุคคลในองค์การเจริญขึ้น ผลการทำงานในองค์การย่อมดีขึ้น เจริญขึ้นเป็นเงาตามตัว ตามระดับขั้นของจิตใจที่ได้รับการพัฒนา^{๕๔}

จากแผนปฏิบัติงานประจำปีงบประมาณ 2533 ของหน่วยงานพิเศษกรมอาชีวศึกษา ได้เล็งเห็นความสำคัญในเรื่องเหล่านี้จึงได้มีโครงการปลูกฝังคุณธรรม จริยธรรม เพื่อเป็นการดำเนินการปลูกฝังให้ครูทุกคนได้รับทราบ ให้ความสำคัญในเรื่องนี้ไม่ยิ่งหย่อนไปกว่าการให้ความรู้ทางด้านวิชาการ

สมพงษ์ เกษมสิน ได้กล่าวเกี่ยวกับด้านสุขภาพจิตใจไว้ว่า "สุขภาพจิตใจมีผลสำคัญต่อร่างกายและต่อการปฏิบัติหน้าที่การทำงานของบุคคล จิตใจเป็นที่มาของอารมณ์ หากจิตใจไม่ปกติสภาพทางกายก็ไม่สามารถดำรงอย่างปกติได้"^{๕๕}

ในเรื่องของการพัฒนาด้านจิตใจดังกล่าว มีความสำคัญเป็นอย่างยิ่ง เนื่องจากในปัจจุบันความเจริญก้าวหน้าทางด้านวัตถุมากขึ้นแต่การพัฒนาด้านจิตใจเริ่มเสื่อมถอยลง การพัฒนาด้านจิตใจจึงมีความสำคัญต่อการพัฒนาควบคู่ไปกับการพัฒนาด้านวิชาการเป็นอย่างยิ่ง

การส่งเสริมให้มีการศึกษาค้น

เป็นวิธีการหนึ่งที่นิยมใช้ในการพัฒนาบุคลากร วิทยุ ธรรม กล่าวถึงวิธีการพัฒนาบุคลากรระหว่างปฏิบัติการ มีการส่งเสริมให้บุคลากรศึกษาค้นคว้าได้อีก 2 วิธี คือ

1. วิธีให้ไปศึกษานอกสถานศึกษานอกเวลาทำงานหรือใช้เวลาบางส่วน ของการทำงานไปรับการศึกษา ได้แก่ การที่หน่วยงานอนุญาตให้บุคลากรไปศึกษาวิชาที่โรงเรียนต้องการจากวิทยาลัย หรือมหาวิทยาลัยในตอนบ่ายหรือค่ำ โดยทางโรงเรียนคิดค่าเป็นพิเศษกับสถาบันการศึกษานั้น

2. **วิธีให้ไปศึกษาเพิ่มเติม** เป็นการเพิ่มบุคลากรให้มีความรู้ขึ้นหรือได้รับความรู้ใหม่เพราะวิธีการปฏิบัติงานมีการเปลี่ยนใหม่ สถานศึกษาจึงควรมหาหนทางส่งบุคลากรไปศึกษาต่อเพิ่มเติม โดยอาจส่งไปทำปริญญาทั้งในประเทศหรือต่างประเทศ^{๕๖}

พินัส หันนาคินท์ ได้กล่าวเกี่ยวกับการศึกษาต่อว่า "การลาหยุดเพื่อการศึกษาต่อหลังจากที่ได้ทำงานมาพอสมควรจะช่วยให้เข้าใจปัญหาได้เป็นอย่างดีในเรื่องที่เกี่ยวกับที่ได้ศึกษาต่อ เพราะสามารถจะนำความรู้เดิมมาผสมผสานกับแนวทางความรู้ใหม่ เพื่อใช้ในการปรับปรุงข้อบกพร่องต่าง ๆ ให้ดีขึ้น"^{๕๗}

การส่งเสริมให้ข้าราชการได้มีโอกาสไปศึกษาต่อ เป็นกิจกรรมสำคัญประการหนึ่งในกระบวนการบริหารงานบุคคลสมัยใหม่ โดยเฉพาะบุคลากรที่ปฏิบัติหน้าที่ทางการศึกษา ซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบโดยตรงเกี่ยวกับการให้การศึกษาอบรม "คน" ซึ่งเป็นทรัพยากรที่สำคัญที่สุดของประเทศทั้งในด้านการเศรษฐกิจ สังคม และการเมือง ให้มีคุณภาพ ดังที่ ภิญโญ สาธร กล่าวไว้ว่า

ปัญหาที่เคยได้ทราบมาก็คือ เกี่ยวกับความรู้ของครู ซึ่งปรากฏว่าระยะปีแรก ที่ครูสำเร็จการศึกษาจากสถานศึกษาต่าง ๆ มาทำงาน การสอนของครูจะมีคุณภาพสูงเท่ากับผู้ที่เรียนมา แต่ไปต่อไปคุณภาพและความรู้จะลดลง เมื่อนานไปจะเหลือเพียงแต่ระดับขั้นที่ครูทำการสอนอยู่เท่านั้น^{๕๘}

ดังนั้นบุคลากรทางการศึกษาจะต้องได้รับการศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมซึ่ง ภิญโญ สาธร เสริมว่า

การให้โอกาสแก่ข้าราชการเพื่อศึกษาต่อหรือเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะและช่วยให้เป็นผู้ที่มีความเชี่ยวชาญในการทำงาน ทำให้ข้าราชการมีความมั่นใจในตัวเองเข้าใจในจุดมุ่งหมายในการทำงานดีขึ้น และโอกาสที่จะได้เลื่อนฐานะก็มี

มากขึ้น ล้อมเป็นเรื่องจำเป็นและเป็นผลตอบแทน (Reward) ที่ผู้บังคับบัญชาควรส่งเสริมเพราะนอกจากจะเป็นการเสริมสร้างกำลังใจแก่ข้าราชการแล้ว ยังเป็นการสร้างบรรยากาศและความสัมพันธ์ภาพที่ดีระหว่างกันต่อไปด้วย⁵⁰

กระทรวงศึกษาธิการได้กำหนดนโยบายส่งเสริมและสนับสนุนให้ข้าราชการทุกกรมกองในสังกัดได้มีโอกาสไปศึกษาต่อทั้งในและต่างประเทศ ดังจะเห็นได้จากระเบียบการลาต่าง ๆ ดังนี้

การลาศึกษาต่อภาษาในประเทศ

กระทรวงศึกษาธิการได้สนับสนุนให้ข้าราชการในสังกัดได้มีโอกาสไปศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม และได้วางระเบียบไว้แล้วคือ

1. การลาไปศึกษาต่อภาษาในประเทศเต็มเวลา
2. การลาไปศึกษาต่อภาษาในประเทศนอกเวลา
3. การลาไปศึกษาต่อภาษาในประเทศภาคฤดูร้อน

การลาไปศึกษาต่อภาษาในประเทศเต็มเวลา

กระทรวงศึกษาธิการ ได้ออกระเบียบว่าด้วยการให้ข้าราชการกระทรวงศึกษาธิการไปศึกษาต่อภาษาในประเทศ พ.ศ. 2528 มีสาระสำคัญกล่าวโดยสรุป คือ

1. คุณสมบัติของผู้ที่จะไปศึกษาต่อ

1.1 มีอายุไม่เกิน 45 ปีบริบูรณ์ นับถึงวันที่ 15 มิถุนายน ของปีที่จะเข้าศึกษาวันแต่จะได้รับอนุญาตจากกรมเจ้าสังกัดเป็นกรณีพิเศษ

เฉพาะราช

1.2 ปฏิบัติราชการมาด้วยดี มีความประพฤติเรียบร้อย

1.3 มีคุณสมบัติและพื้นความรู้ ตามระเบียบที่สถานศึกษานั้น ๆ กำหนด

1.4 ข้าราชการส่วนกลางต้องมีเวลารับราชการติดต่อกันไม่น้อยกว่า 36 เดือนเต็มสำหรับข้าราชการส่วนภูมิภาค ต้องมีเวลารับราชการติดต่อกันมาไม่น้อยกว่า 24

เดือนเต็ม นับถึงวันที่ 15 มิถุนายน ของปีที่จะเข้าศึกษา

2. ข้าราชการที่จะไปศึกษาต่อจะต้องได้รับการพิจารณาอนุญาตจากกรมเจ้าสังกัด

3. ข้าราชการที่เคยได้รับอนุญาตให้ไปศึกษาต่อในประเทศมาแล้วจะศึกษาต่ออีก ต้องกลับไปปฏิบัติราชการเป็นเวลาไม่น้อยกว่าตามที่กำหนดไว้ในข้อ 1.4 แต่ถ้ากรมเจ้าสังกัด มีความจำเป็นอย่างอื่นที่จะต้องให้ข้าราชการซึ่งกลับมาปฏิบัติราชการไม่ครบตามเวลาที่กำหนด ไปศึกษาอีกเป็นกรณีพิเศษก็ให้เสนอกระทรวงศึกษาธิการพิจารณาอนุญาตเป็นราย ๆ ไป

4. การไปศึกษาต่อภายในประเทศของข้าราชการแบ่งออกเป็น 2 ประเภท คือ

ประเภท ก. ได้แก่ ประเภทที่กรมเจ้าสังกัดคัดเลือกส่งไปศึกษา โดย

ไม่ต้องสอบคัดเลือกในสถานศึกษา

ประเภท ข. ได้แก่ ประเภทที่ต้องไปสมัครสอบคัดเลือก หรือคัดเลือกใน

สถานศึกษาด้วยตนเอง

การกำหนดจำนวนให้ข้าราชการไปศึกษาต่อแต่ละปี แต่ละประเภทให้เป็นไปตาม จำนวนที่กรมเจ้าสังกัดได้รับอนุมัติจากกระทรวงศึกษาธิการและให้กรมประกาศให้ข้าราชการ ในสังกัดทราบ^{๑๐}

ข้าราชการที่ได้รับอนุญาตให้ไปศึกษาต่อจะต้องเสียค่าใช้จ่ายเอง และจะต้องทำ สัญญาค้ำประกัน ตามแบบที่กระทรวงศึกษาธิการกำหนด เมื่อสำเร็จการศึกษาแล้ว หรือเมื่อ สอบตกต้องออกจากสถานศึกษา หรือต้องหยุดการศึกษาก่อนสำเร็จด้วยประการใด ๆ ก็ตาม ต้องกลับไปรับราชการในสังกัดเดิมเป็นระยะเวลา 2 เท่าของเวลาที่ได้ไปศึกษา

การลาไปศึกษาต่อภายในประเทศนอกเวลา

กระทรวงศึกษาธิการสนับสนุนให้ข้าราชการได้มีโอกาสไปศึกษาหาความรู้เพิ่ม เพื่อ เลื่อนวิทยฐานะ โดยการให้ใช้เวลาราชการบางส่วนไปศึกษาต่อภายในประเทศนอกเวลาใน สถานศึกษาต่าง ๆ แต่ในขณะเดียวกันก็ไม่ให้กระทบกระเทือน หรือเสียหายแก่ราชการ และ ได้วางระเบียบว่าด้วยการให้ข้าราชการกระทรวงศึกษาธิการ ไปศึกษาต่อภายในประเทศ นอกเวลา พ.ศ. 2528 มีสาระสำคัญกล่าวได้โดยสรุป คือ

1. คุณสมบัติของผู้ที่จะไปศึกษาต่อ

1.1 มีอายุไม่เกิน 55 ปีบริบูรณ์นับถึงวันที่ 15 มิถุนายน ของปีที่เข้าศึกษาต่อ แต่ถ้ากรมเจ้าสังกัดเห็นสมควร หรือมีความจำเป็น จะให้ผู้มีอายุเกิน 55 ปีบริบูรณ์ไปศึกษาก็ให้อยู่ในดุลพินิจของกรมเจ้าสังกัดพิจารณาอนุญาตเป็นกรณีพิเศษเฉพาะราย

1.2 ข้าราชการส่วนกลาง ต้องมีเวลาว่างราชการติดต่อกันไม่น้อยกว่า 24 เดือนเต็ม สำหรับข้าราชการที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาหรือสำนักงานที่ตั้งอยู่ในส่วนภูมิภาค ต้องมีเวลาว่างราชการไม่น้อยกว่า 12 เดือนเต็ม นับตั้งแต่วันเริ่มเข้ารับราชการจนถึงวันที่ 15 มิถุนายน ของปีที่เข้าศึกษาต่อ

2. การอนุญาตไปศึกษาต่อภาคานนอกเวลา เมื่อข้าราชการผู้ใดไปสอบคัดเลือกศึกษาต่อภาคานนอกเวลาได้ ต้องขออนุญาตต่อผู้บังคับบัญชาตามลำดับ จนถึงอธิบดี เมื่อได้รับอนุญาตแล้วจึงไปศึกษาต่อได้

3. หลักเกณฑ์การอนุญาตให้ไปศึกษาต่อ

3.1 ต้องออกเดินทางจากสถานศึกษา หรือสำนักงานที่ปฏิบัติงานอยู่ หลังเวลา 15.00 น.แล้ว

3.2 ต้องได้รับคำรับรองจากผู้บังคับบัญชารับขึ้นต้นว่า หากให้ไปศึกษาต่อแล้วจะไม่เกิดความเสียหายต่อราชการแต่อย่างใด

3.3 จำนวนข้าราชการที่ได้รับอนุญาตให้ไปศึกษาต่อต้องไม่เกินร้อยละ 20 ของข้าราชการทั้งหมด ถ้ามีข้าราชการทั้งหมดต่ำกว่า 10 คน ให้อยู่ในดุลพินิจของกรมเจ้าสังกัด

3.4 วิชาที่จะไปศึกษาต่อนั้น ต้องเป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานในหน้าที่

3.5 ถ้าหน่วยงานใดมีผู้สอบไปศึกษาต่อภาคานนอกเวลาได้เกินกว่าจำนวนที่จะอนุญาตได้ให้พิจารณาผู้ที่มีอายุราชการมากกว่า

ข้าราชการที่ได้รับอนุญาตให้ไปศึกษาต่อภาคานนอกเวลา จะต้องเสียค่าใช้จ่ายในการศึกษาเองทั้งสิ้น และจะต้องทำสัญญากับกรมเจ้าสังกัด หรือผู้ที่ได้รับมอบหมายตามแบบของกระทรวงศึกษาธิการ เมื่อสำเร็จการศึกษาแล้ว จะต้องปฏิบัติราชการในหน่วยงานเดิมไม่น้อยกว่า 1 ปี^๑

การลาไปศึกษาค้นคว้าในประเทศภาคฤดูร้อน

กระทรวงศึกษาธิการได้สนับสนุนให้ข้าราชการในสังกัด ซึ่งมีตำแหน่งหน้าที่ทางธุรการหรือทางวิชาการ ซึ่งมีไม่ใช่นักวิชาการ หรือนักวิชาการปฏิบัติหน้าที่ทำการสอนในสถานศึกษา แต่มีหน้าที่ที่จะต้องติดต่อและปฏิบัติเกี่ยวกับทางวิชาการ จำเป็นต้องมีความรู้ทางวิชาการ ควรได้ไปศึกษาหาความรู้เพื่อเลื่อนวิทยฐานะ โดยการศึกษาต่อในภาคฤดูร้อน กระทรวงศึกษาธิการได้วางระเบียบว่าด้วยการให้ข้าราชการไปศึกษาค้นคว้าในประเทศภาคฤดูร้อน พ.ศ. 2528 ไว้ กล่าวโดยสรุป คือ

1. การไปศึกษาค้นคว้าในประเทศภาคฤดูร้อน หมายถึง การไปศึกษาค้นคว้าภาคฤดูร้อน ที่สถานศึกษาจัดขึ้นและรวมทั้งการไปอบรม เพื่อการศึกษาภาคฤดูร้อนที่ครูสภาจัดขึ้นด้วย

2. หลักเกณฑ์การพิจารณาอนุญาต

2.1 วิชาที่จะไปศึกษาต้องเป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานในหน้าที่

2.2 ผู้บังคับบัญชาชั้นต้นต้องรับรองว่าจะไม่ก่อให้เกิดความเสียหายแก่

ราชการ

2.3 จำนวนข้าราชการที่จะได้รับอนุญาตให้ไปศึกษาค้นคว้าในประเทศภาคฤดูร้อนรวมกันทั้งสิ้นต้องไม่เกินร้อยละ 20 ของข้าราชการทั้งหมดในสำนักงานนั้น ๆ แต่ถ้าในสำนักงานใดมีข้าราชการทั้งหมดต่ำกว่า 10 คน ให้อยู่ในดุลพินิจของกรมเจ้าสังกัด

2.4 จำนวนข้าราชการในสถานศึกษาที่จะได้รับอนุญาตไปศึกษาค้นคว้าภาคฤดูร้อนให้อยู่ในดุลพินิจของหัวหน้าสถานศึกษานั้น ๆ

2.5 ถ้าสำนักงานใดมีผู้ขออนุญาตไปศึกษาค้นคว้าในประเทศภาคฤดูร้อนเกินกว่าจำนวนที่จะอนุญาตได้ ให้พิจารณาอนุญาตข้าราชการมาก่อน

เมื่อกลับมาจากศึกษาแล้วจะต้องปฏิบัติงานในสำนักงานที่ตนปฏิบัติอยู่ในระหว่างศึกษาหรือตามที่กรมเจ้าสังกัดเห็นสมควรไม่ต่ำกว่า 2 เท่าของเวลาที่ไปศึกษา

การลาไปศึกษาค้นคว้าในประเทศ 3 ประเภท ดังกล่าวของข้าราชการสังกัดกระทรวงศึกษาธิการ ในระหว่างลาศึกษาค้นคว้าอยู่นั้น มีสิทธิได้รับเงินเดือนเต็ม แต่ไม่มีสิทธิที่จะได้รับการพิจารณาความดีความชอบเลื่อนขั้นเงินเดือนประจำปี^{๑๒}

การลาศึกษาต่อต่างประเทศ

ข้าราชการที่ลาไปศึกษาต่อ ณ ต่างประเทศต้องได้รับอนุญาตจากผู้มีอำนาจตามระเบียบทุกครั้ง ข้อ 22 แห่งระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรี ว่าด้วยการลาของข้าราชการ พ.ศ. 2520 บัญญัติไว้ว่าข้าราชการซึ่งประสงค์จะลาไปศึกษา ฝึกอบรมดูงาน หรือปฏิบัติการวิจัย ณ ต่างประเทศ ให้เสนอหรือจัดส่งใบลาต่อผู้บังคับบัญชาตามลำดับ จนถึงผู้บังคับบัญชาระดับปลัดกระทรวง ปลัดทบวงหรือหัวหน้าส่วนราชการที่มีฐานะเป็นกรมไม่สังกัดกระทรวงใดแล้วแต่กรณี เพื่อพิจารณาอนุญาต

โดยที่กระทรวงศึกษาธิการยังมีข้าราชการอีกส่วนหนึ่งที่ปฏิบัติหน้าที่อยู่ในสถานศึกษา การลาไปศึกษาต่อต่างประเทศจึงต้องปฏิบัติตามความในข้อ 19 แห่งระเบียบ ว่าด้วยการลาของข้าราชการในสถานศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2520 ซึ่งได้บัญญัติไว้ว่า "ข้าราชการซึ่งประสงค์จะลาไปศึกษา ฝึกอบรม ดูงานหรือปฏิบัติการวิจัย ณ ต่างประเทศ ต้องมีคุณสมบัติดังต่อไปนี้

1. ผู้ไปศึกษาชั้นปริญญาตรีต้องมีอายุไม่เกิน 35 ปีผู้ไปศึกษาชั้นสูงกว่าปริญญาตรีต้องมีอายุไม่เกิน 40 ปี ทั้งนี้นับถึงวันเดินทางไปต่างประเทศวันแต่จะรับอนุญาตจาก ก.ช.ด. เป็นกรณีพิเศษเฉพาะราย
2. เป็นผู้มีวันรับราชการเป็นข้าราชการมาแล้วเป็นเวลาไม่น้อยกว่า 1 ปี แต่ถ้ากระทรวงทบวงกรมใดมีความจำเป็นอย่างอื่นที่จะต้องให้ข้าราชการ ซึ่งมีวันรับราชการไม่ถึง 1 ปีไปศึกษา ณ ต่างประเทศเป็นกรณีพิเศษและขอขกเว้นคุณสมบัตินี้ให้ ก.ช.ด. พิจารณาสกวันเป็นราย ๆ ไปตามควรแต่กรณี
3. เป็นผู้มีความรู้ต่างประเทศที่จะใช้ในการศึกษานั้นได้ ทั้งนี้สำหรับผู้ไปศึกษาดูงานประเภท 2 ต้องมีความรู้ภาษานั้น ๆ ในระดับที่ ก.พ. กำหนด
4. เป็นผู้มีร่างกายสมบูรณ์และมีสุขภาพอนามัยดีพอที่จะไปศึกษา ณ ต่างประเทศได้ โดยผ่านการตรวจสอบผ่านการรับรองจากคณะกรรมการแพทย์ของ ก.พ. สำหรับผู้ไปศึกษาดูงานประเภท 1 (ข) จะให้แพทย์ที่ทางการแพทย์ของประเทศที่จะไปศึกษารับรองตรวจรับรองก็ได้^{๑๖}

สำหรับข้าราชการสังกัดกระทรวงศึกษาธิการ ที่ได้รับทุนจากองค์การต่างประเทศ

ทุนจากมูลนิธิ ทุนจากองค์การอื่น และทุนส่วนตัวที่ได้รับอนุญาตจากปลัดกระทรวงศึกษาธิการ แล้วจะต้องเสนอเรื่องราวเพื่อทำความตกลงกับสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (ก.พ.)

เมื่อ ก.พ. ได้พิจารณาอนุมัติให้ไปศึกษาต่อทางด้านวิชาการใดแล้ว ในกรณีที่ข้าราชการผู้นั้นจะเปลี่ยนไปศึกษาวิชาอื่นจากที่ ก.พ. อนุมัติจากเดิมแล้วจะต้องได้รับอนุมัติจาก ก.พ. เสียก่อนมิฉะนั้น ก.พ. จะไม่ปรับวุฒิให้ ทั้งนี้ เพื่อให้การศึกษาวีชาตรงกับงาน และความต้องการของกระทรวงบางกรม^{๕๔}

เนื่องจากข้าราชการที่ลาไปศึกษาต่อ ๗ ต่างประเทศ ได้รับเงินเดือนเต็มในระหว่างลาศึกษาต่อเช่นเดียวกับการลาไปศึกษาต่อในประเทศ ดังนั้นจึงต้องทำสัญญาพันธะกับกระทรวงศึกษาธิการเช่นเดียวกับข้าราชการที่ลาไปศึกษาต่อภายในประเทศ

ข้าราชการสังกัดกระทรวงศึกษาธิการเป็นจำนวนมาก ที่ลาไปศึกษาต่อทั้งภายในประเทศและต่างประเทศ ได้กลับมาปฏิบัติหน้าที่นั้นอย่างมีประสิทธิภาพ เป็นประโยชน์ต่อทางราชการและเพื่อความก้าวหน้าในอาชีพต่อไปในอนาคต ดังนั้น ข้าราชการทุกคนที่ควรที่จะได้รับการสนับสนุนให้ไปศึกษาต่อเพิ่มเติมในสาขาวิชา และระยะเวลาที่แตกต่างกัน

สรุป การพัฒนาครูและอาจารย์โดยทั่วไปมุ่งเสริมสร้างครูและอาจารย์ให้มีความรู้ความสามารถ ในการพัฒนาการเรียนการสอนเป็นสำคัญแม้ว่าจะมีอุปสรรคนานาประการ แต่ทั้งผู้บริหาร ครูและอาจารย์ มีความเห็นว่าการส่งเสริมกิจกรรมทุก ๆ ด้าน และมีจุดหมายที่ชัดเจนตรงกันคือมุ่งพัฒนาบุคลากรในด้านความรู้ความสามารถ ทักษะ เจตคติ และวิธีปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพเพื่อสถาบันจะได้เจริญก้าวหน้ายิ่งขึ้น

เชิงอรรถ

¹บัณฑิต อินทรจีน, การบริหารงานบุคคลและการสัมมนา (กรุงเทพมหานคร : นิตยสารการพัฒนา, 2526), หน้า 51.

²เมธี ปลื้มพานนท์, การบริหารงานบุคคลในวงการศึกษา (กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์โอเดียนสโตร์, 2529), หน้า 106.

³William B. Castetter, The Personnel Function in Educational Administration (New York : Macmillan Publishing Co., Inc., 1976), p. 273.

⁴Lee J. Mullally and Norman V. Duffy, "The Goal of Faculty Development Improving Instruction and Surviving," in Improving College and University Teaching (26 : (121), October, 1978), p. 121.

⁵ไสรจ แสงศิริพันธ์, การบริหารบุคลากรร่วมสมัย (แพร่ : ฝ่ายเผยแพร่วิชาการโรงพยาบาลแพร่, 2526), หน้า 6-7.

⁶พนัส หันนาคินทร์, หลักการบริหารโรงเรียน (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์วัฒนาพานิช, 2529), หน้า 119-120.

⁷Lester R. Steig and Kemp E. Frederick, School Personnel and In-Service Training Practices (New York : Parker, 1969), p. 5.

⁸สุเมธ เค็สวักสวเรศ, การบริหารงานบุคลากรในโรงเรียน (ชลบุรี : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ บางแสน, 2531), หน้า 148.

⁹ภิญโญ ศำซร, หลักการบริหารการศึกษา (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์วัฒนาพานิช, 2526), หน้า 271.

¹⁰สมหงส์ เกษมฉิน, การบริหารงานบุคคลแผนใหม่ (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์ไทธวัฒนาพานิช, 2523), หน้า 181.

¹¹เรื่องเค็สวักกัน, หน้า 182.

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

¹³พนัส หันนาคินทร์, สิ่งที่ได้ฮ้างมาแลัว, หน้า 133-134.

¹⁴Leo M. Chamberlaine and Leslie W. Kindered, The Teacher and School Organization (Englewood Cliffs, N.J. : Prentice-Hall, 1966), p. 120.

¹⁵Edward C. Pomeroy, "What is Going on in Teacher Education," The Education Digest 24 (January 1976), pp. 34-35.

¹⁶จรัส สุวรรณเวลา, "สรุปการอภิปรายกลุ่มเรื่องแนวทางดำเนินงานพัฒนา
คณาจารย์ให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาการศึกษาระยะที่ 5," ใน รายงานการอภิปรายเรื่องวิจัย
อย่างไรที่มหาวิทยาลัยมุ่งหวัง (กรุงเทพมหานคร : หน่วยพัฒนาคณาจารย์ฝ่ายวิชาการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2524), หน้า 11-17.

¹⁷พนัส หันนาคินทร์, หลักการบริหารบุคลากรในโรงเรียน (กรุงเทพมหานคร :
โรงพิมพ์เนติกุลการพิมพ์, 2530), หน้า 134-135.

¹⁸William B. Castetter, The Personnel Function in Educational
Administration (New York : Macmillan Publishing Co. Inc., 1976),
p. 274.

¹⁹ไพฑูรย์ สีนลาวัฒน์, "ข้อสังเกตเกี่ยวกับการพัฒนาคณาจารย์ในสหรัฐอเมริกา,"
ข่าวสารหน่วยพัฒนาคณาจารย์ในการเรียนการสอน (มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, 2520),
หน้า 15-21.

²⁰นพพงษ์ บุญจิตราดุลย์, ก้าวเข้าสู่ผู้บริหารการศึกษา (กรุงเทพมหานคร :
คณะครุศาสตร์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2527), หน้า 202-204.

²¹สุเมธ เคียวอิศวรเศ, สิ่งที่ได้สั่งมาแล้ว, หน้า 155-156.

²²เอกชัย กี่สุขพันธ์, หลักการบริหารการศึกษาทั่วไป (กรุงเทพมหานคร :
องคค์ศิลปการพิมพ์, 2527), หน้า 127-132.

²³ มาลี วิษณุกุล, "ความคิดเห็นของผู้บริหารและอาจารย์เกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรในวิทยาลัยสังกัดกรมอาชีวศึกษา," (ปริญาครุศาสตร์มหาบัณฑิต ภาควิชาบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2525), หน้า 32-34.

²⁴ Rensis Likert, New Patterns of Management (New York : McGraw-Hill Book, 1961), p. 7.

²⁵ ภิญญู สาร, เรื่องเดียวกัน หน้าเดียวกัน.

²⁶ นพพงษ์ บุญจิตราดุลย์, หลักการบริหารการศึกษา (กรุงเทพมหานคร : องค์การศิลปการพิมพ์, 2527), หน้า 118.

²⁷ ชำญชัย วไลวังสีมา และคณะ, การพัฒนาบุคคล (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยรามคำแหง, 2521), หน้า 161-162.

²⁸ สันต์ ชรรณบำรุง, การนิเทศการศึกษา (กรุงเทพมหานคร : วรวิดิการพิมพ์, (ม.ป.ป.), หน้า 119-120.

²⁹ ชำญชัย วไลวังสีมา และคณะ, การพัฒนาบุคคล (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยรามคำแหง, 2521), หน้า 163-165.

³⁰ กองการเจ้าหน้าที่ กรมอาชีวศึกษา, การปฐมนิเทศครูบรรจุใหม่ หน้า 1-2.
(อัครสำเนา)

³¹ ภิญญู สาร, สิ่งที่ได้อ้างมาแล้ว, หน้า 177.

³² ภิญญี สาธร, การบริหารงานบุคคล (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์วัฒนาพานิช, 2527), หน้า 442-443.

³³ วุฒิชัย จำนงค์, นโยบายการจัดการบุคคลของบริษัทระหว่างประเทศในประเทศไทย (กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์โอเคชั่นสโตร์, 2522), หน้า 127.

³⁴ วัฒนา สุตรสุวรรณ, ฉบับเฉพาะสำหรับผู้เป็นหรือกำลังจะเป็นผู้บังคับบัญชา (กรุงเทพมหานคร : ไทซอนเคราห์ไทย, ม.ป.ป.), หน้า 385-386.

³⁵ สมพงษ์ เกษมสิน, สิ่งที่ได้อ้างมาแล้ว, หน้า 181-182.

³⁶ วัฒนา สุตรสุวรรณ, ฉบับเฉพาะสำหรับผู้เป็นหรือกำลังจะเป็นผู้บังคับบัญชา (กรุงเทพมหานคร : ไทซอนเคราห์ไทย, ม.ป.ป.), หน้า 387.

³⁷ ภิญญี สาธร, สิ่งที่ได้อ้างมาแล้ว, หน้า 446-447.

³⁸ สมพงษ์ เกษมสิน, สิ่งที่ได้อ้างมาแล้ว, หน้า 188-192.

³⁹ กริช อัมโภชน, "การประชุมเชิงปฏิบัติ," ประมวลบทความการนิเทศการศึกษา ปี 2520 (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์สินทวี, 2520), หน้า 249.

⁴⁰ นิสิตแผนกวิชาบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, "รายงานการประกอบารเรียนวิชา Independent Study," หน้า 107. (อัดสำเนา)

⁴¹ วิญญู อังคณารักษ์, "วิธีการประชุม," ใน คำบรรยายเกี่ยวกับการจัดการบุคคล (กรุงเทพมหานคร : สิ่งพิมพ์บุลย์การพิมพ์, 2518), หน้า 146-147.

⁴²Paul Bergevin and Dwight Morris, Group Processes Adult Education (Connecticut : The Seabury Press, 1955), p. 65.

⁴³สมพงษ์ เกษมสิน, สิ่งที่ได้เข้ามาแล้ว, หน้า 247.

⁴⁴ภิญโญ สาร, สิ่งที่ได้เข้ามาแล้ว, หน้า 442.

⁴⁵นพพงษ์ บุญจิตราคุลย์, หลักการบริหารการศึกษาทั่วไป เอกสารประกอบการสอนวิชาหลักการบริหารการศึกษา ภาควิชาบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, หน้า 22.

⁴⁶มนูญ (วงศ์นารี) พูนฤทธิวิธการ, การบริหารบุคคล (กรุงเทพมหานคร : แพรวพิกษาอินเตอร์เนชั่นแนล, 2517), หน้า 63.

⁴⁷สมพงษ์ เกษมสิน, สิ่งที่ได้เข้ามาแล้ว, หน้า 329.

⁴⁸สมพงษ์ เกษมสิน, การบริหาร (กรุงเทพมหานคร : ไทชนิตนาการพิมพ์, 2513), หน้า 531.

⁴⁹สมาน รังสีโยกฤษฎ์, ความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล พิมพ์ครั้งที่ 5 (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์อักษรสารการพิมพ์, 2522), หน้า 13-14.

⁵⁰อุทัย หิรัญโต, "การไปศึกษาหรือดูงานในต่างประเทศของข้าราชการ," วารสารข้าราชการ 5 (เมษายน-พฤษภาคม 2510), หน้า 61-63.

⁵¹สมพงษ์ เกษมสิน, สิ่งที่ได้เข้ามาแล้ว, หน้า 189.

^{๕๒} สุชาติ โสภประสูตร, สุขวิทยา (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์ไทธวัฒนาพานิช, 2523), หน้า 145-152.

^{๕๓} สมพงษ์ เกษมสิน, สิ่งที่ได้อ้างมาแล้ว, หน้า 216.

^{๕๔} วาสนา สิงห์โกวิท, เทคนิคการพัฒนาศูนย์การเรียนรู้ (กรุงเทพมหานคร : คณะเศรษฐศาสตร์และบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, 2528), หน้า 158.

^{๕๕} สมพงษ์ เกษมสิน, สิ่งที่ได้อ้างมาแล้ว, หน้า 217.

^{๕๖} ภิญญู สาธร, สิ่งที่ได้อ้างมาแล้ว, หน้า 168.

^{๕๗} พันธุ์ หันนาคินทร์, สิ่งที่ได้อ้างมาแล้ว, หน้า 120.

^{๕๘} ภิญญู สาธร, รวบรวมคำบรรยายเรื่องนโยบายทางการศึกษาของรัฐบาล (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์การศาสนา, 2520), หน้า 25.

^{๕๙} ภิญญู สาธร, สิ่งที่ได้อ้างมาแล้ว, หน้า 325.

^{๖๐} อนันต์ จินดาวัฒน์ และคนอื่น ๆ, "ระเบียบกระทรวงศึกษาธิการว่าด้วยการให้ข้าราชการกระทรวงศึกษาธิการลาไปศึกษาต่อภายในประเทศ พ.ศ.2528," ใน รวมกฎหมายและระเบียบปฏิบัติราชการ (กรุงเทพมหานคร : ชมรมนักกฎหมายและระเบียบข้าราชการ กระทรวงศึกษาธิการ, 2535), หน้า 535.

^{๖๑} อนันต์ จินดาวัฒน์ และคนอื่น ๆ, เรื่องเดียวกัน, หน้า 537.

^{๘๒}อนันต์ จินดารัตน์ และคนอื่น ๆ, เรื่องเดียวกัน, หน้า 538.

^{๘๓}วินัย กลิ่นสุวรรณ, คู่มือข้าราชการพลเรือน. (กรุงเทพมหานคร : สัมเจตน์
การพิมพ์, 2531), หน้า 306.

^{๘๔}บุญชู สาทร, สิ่งที่ได้สั่งมาแล้ว, หน้า 329.

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาการวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ที่จะศึกษาความต้องการของครูและอาจารย์ในสาขาวิชาช่างอุตสาหกรรมเกี่ยวกับกิจกรรมการพัฒนาครูและอาจารย์ของวิทยาลัยเทคนิค กลุ่มอาชีวศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยดำเนินการวิจัยตามขั้นตอนและรายละเอียดดังต่อไปนี้

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ครูและอาจารย์ในสาขาวิชาช่างอุตสาหกรรม จำนวน 1,065 คน ที่ทำหน้าที่ในการสอนในวิทยาลัยเทคนิค กลุ่มอาชีวศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำนวน 17 แห่ง ที่เปิดสอนในสาขาวิชาช่างอุตสาหกรรม 6 แผนกวิชาหลักของสาขาวิชาช่างอุตสาหกรรม ได้แก่ ช่างก่อสร้าง ช่างยนต์ ช่างกลโรงงาน ช่างเชื่อมโลหะ ช่างไฟฟ้า และช่างอิเล็กทรอนิกส์

1. กลุ่มตัวอย่างของการวิจัย ได้จากการสุ่มตามระดับชั้นอย่างเป็นสัดส่วน โดยสุ่มเป็นกลุ่มตัวอย่างตามตารางสำเร็จรูปของ Robert V. Krejcie และ Eayrle W. Morgan¹ โดยใช้ความคลาดเคลื่อนร้อยละ 5 ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่าง 285 คน ดังรายละเอียดในตารางที่ 1

2. กลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามเพื่อการวิจัยในขั้นสุดท้าย หาได้โดยวิธีการสุ่มแบบง่าย (simple random sampling) ตามสัดส่วนของแต่ละแผนกวิชา ดังรายละเอียดที่ได้ระบุไว้

ตารางที่ 1 แสดงกลุ่มประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ลำดับที่	สถานศึกษา	จำนวน ครูและอาจารย์ ช่างอุตสาหกรรม	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง						รวม (คน)
			ช่าง ก่อสร้าง	ช่าง ยนต์	ช่าง กล	ช่าง เชื่อม	ช่าง ไฟฟ้า	ช่าง อิเล็กทรอนิกส์	
1	วิทยาลัยเทคนิคกาฬสินธุ์	64	3	3	3	3	2	3	17
2	วิทยาลัยเทคนิคขอนแก่น	84	4	4	4	4	3	3	22
3	วิทยาลัยเทคนิคชัยภูมิ	62	3	2	3	3	3	3	17
4	วิทยาลัยเทคนิคนครพนม	61	3	2	3	2	3	3	16
5	วิทยาลัยเทคนิคนครราชสีมา	81	3	4	4	4	4	3	22
6	วิทยาลัยเทคนิคบุรีรัมย์	60	3	2	3	3	3	2	16
7	วิทยาลัยเทคนิคมหาสารคาม	62	2	3	3	3	3	3	17
8	วิทยาลัยเทคนิคสหัสขันธ์	58	3	2	3	3	2	3	16
9	วิทยาลัยเทคนิคร้อยเอ็ด	54	2	3	2	2	3	2	14
10	วิทยาลัยเทคนิคเลย	55	2	3	3	2	3	2	15
11	วิทยาลัยเทคนิคศรีสะเกษ	55	3	3	3	2	2	2	15
12	วิทยาลัยเทคนิคสกลนคร	68	3	3	3	3	3	3	18
13	วิทยาลัยเทคนิคสุรินทร์	68	3	3	3	3	3	3	18
14	วิทยาลัยเทคนิคหนองคาย	59	2	3	2	3	3	3	16
15	วิทยาลัยเทคนิคอุดรธานี	71	3	3	3	3	4	3	19
16	วิทยาลัยเทคนิคอุบลราชธานี	80	4	3	4	4	3	3	21
17	วิทยาลัยการต่อเรือหนองคาย	23	1	1	1	1	1	1	6
	รวม	1065	47	47	50	48	48	45	285

ช่าง=ช่างก่อสร้าง ชย=ช่างยนต์ ชก=ช่างกล ชช=ช่างเชื่อม ชฟ=ช่างไฟฟ้า ชอ=ช่างอิเล็กทรอนิกส์
ที่มา: ศูนย์นิเทศอาชีวศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ กรมอาชีวศึกษา

เครื่องมือในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลเพื่อการศึกษาวิจัยครั้งนี้ใช้แบบสอบถามมาตราส่วนวัดประมาณค่า (rating scale) 5 ระดับ โดยให้ครูและอาจารย์สาขาวิชาช่างอุตสาหกรรมเป็นผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งทำตามขั้นตอน ดังนี้

- 1. การสร้างเครื่องมือ
- ผู้วิจัยได้ดำเนินการดังนี้
 - 1.1 สร้างแบบสอบถาม โดยการศึกษาจากทฤษฎีและจากตำรา คู่มือการพัฒนา โดยยึดเอาหลักการต่าง ๆ มาปรับใช้กับการพัฒนาครูและอาจารย์สาขาวิชาช่างอุตสาหกรรม
 - 1.2 ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้างานวิจัยที่เกี่ยวกับการพัฒนาครูและอาจารย์ อาทิเช่น ชนิดา เหมือนแก้ว อรพินทร์ กุลประภา กมล นาคสุวรรณ และจิรา อ่อนไสว เป็นแนวทางในการสร้างมือ
- 2. การตรวจสอบเครื่องมือ ทำการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือดังนี้
 - 2.1 ให้ผู้เชี่ยวชาญทางด้านการวิจัย ตรวจสอบความเที่ยงตรง (validity) ของเนื้อหาและความสมบูรณ์ของข้อความ แล้วนำมาปรับปรุงแก้ไขก่อนนำแบบสอบถามไปทำการทดลองใช้

จำนวนผู้เชี่ยวชาญที่ตรวจสอบแบบถาม

ลำดับที่	รายชื่อผู้เชี่ยวชาญ	ตำแหน่งงาน
1.	ดร.พิศิษฐ์ คัมทวนิช	สถาบันราชภัฏวิทยาเขตสุรินทร์
2.	ดร.อารีรัตน์ หิรัญโร	วิทยาลัยอาชีวศึกษาเสาวภา กรุงเทพมหานคร

จำนวนผู้เชี่ยวชาญ (ต่อ)

ลำดับที่	รายชื่อผู้เชี่ยวชาญ	ตำแหน่งงาน
3.	นางชงชัย วิจารณ์ภาค	ผู้อำนวยการศูนย์นิเทศาชีวศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ กรมอาชีวศึกษา
4.	นางเฉลิมศักดิ์ นามเชียงใต้	ผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิคสุรินทร์
5.	นางทองหล้า สุนทร	ผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิคบุรีรัมย์
6.	นายประเวศ ยอดยิ่ง	ศึกษานิเทศก์ศูนย์นิเทศาชีวศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ กรมอาชีวศึกษา
7.	นายวโรภาส ศรีพันธ์	ผู้ช่วยผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิคร้อยเอ็ด

2.2 ตรวจสอบความเชื่อมั่น โดยทดลองใช้แบบสอบถามกับครูและอาจารย์สาขาวิชาช่างอุตสาหกรรมของวิทยาลัยเทคนิคนครนายก กลุ่มอาชีวศึกษาภาคกลาง สังกัดกรมอาชีวศึกษา จำนวน 30 คน ในระหว่างเดือนพฤษภาคม พ.ศ. 2536 แล้วนำแบบสอบถามมาคำนวณหาสัมประสิทธิ์แอลฟา ของ Cronbach³ ซึ่งได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.98 จากนั้นจึงนำแบบสอบถามไปเก็บข้อมูล

3. ลักษณะแบบสอบถาม

แบบสอบถามแบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นข้อมูลที่ใช้ในการถามข้อมูลเบื้องต้นเกี่ยวกับสถานภาพผู้ตอบแบบสอบถามเป็นแบบสอบถามแบบเลือกตอบ

ตอนที่ 2 เป็นคำถามเกี่ยวกับความคิดเห็นของครูและอาจารย์สาขาวิชาช่างอุตสาหกรรม เกี่ยวกับกิจกรรมการพัฒนาคูและอาจารย์ของวิทยาลัยเทคนิค กลุ่มอาชีวศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ เป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่าตามวิธี

Likert scale โดยพิจารณาตามลำดับน้ำหนักความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย (ดูรายละเอียดตัวอย่างแบบสอบถามเรื่องการวิจัย)

ระดับคะแนน 5 หมายความว่า ครูและอาจารย์ของวิทยาลัยเทคนิคมีความต้องการ
กิจกรรมการพัฒนาครูและอาจารย์ มากที่สุด

ระดับคะแนน 4 หมายความว่า ครูและอาจารย์ของวิทยาลัยเทคนิคมีความต้องการ
กิจกรรมการพัฒนาครูและอาจารย์ มาก

ระดับคะแนน 3 หมายความว่า ครูและอาจารย์ของวิทยาลัยเทคนิคมีความต้องการ
กิจกรรมการพัฒนาครูและอาจารย์ ปานกลาง

ระดับคะแนน 2 หมายความว่า ครูและอาจารย์ของวิทยาลัยเทคนิคมีความต้องการ
กิจกรรมการพัฒนาครูและอาจารย์ น้อย

ระดับคะแนน 1 หมายความว่า ครูและอาจารย์ของวิทยาลัยเทคนิคมีความต้องการ
กิจกรรมการพัฒนาครูและอาจารย์ น้อยที่สุด

ตอนที่ 3 แบบสอบถามปลายเปิด เกี่ยวกับความต้องการของครูและอาจารย์
กิจกรรมการพัฒนาครูและอาจารย์ด้านต่าง ๆ

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยขอหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัย สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหาร
ลาดกระบัง เพื่อขออนุญาตกรมอาชีวศึกษาเก็บข้อมูลในวิทยาลัยเทคนิค ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง
และเมื่อได้รับอนุญาตจากกรมอาชีวศึกษาแล้วผู้วิจัยส่งแบบสอบถามทางไปรษณีย์บางส่วน และ
บางส่วนผู้วิจัยเดินทางไปเก็บข้อมูลด้วยตนเอง ในระหว่างเดือนมิถุนายน พ.ศ. 2536 เมื่อ
ได้รับแบบสอบถามครบตามจำนวนกลุ่มตัวอย่าง ผู้วิจัยนำข้อมูลดังกล่าวมาวิเคราะห์

การวิเคราะห์ข้อมูล

ค่าสถิติต่าง ๆ ที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้จะคำนวณโดยใช้โปรแกรมสถิติสำเร็จรูป

SPSS/PC+ (Statistical Package for the Social Sciences/Personal Computer Plus) โดยมีรายละเอียดการใช้สถิติ คือ

1. ข้อมูลเกี่ยวกับสถานการณ์ทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามวิเคราะห์ด้วยวิธีหาค่าร้อยละ
2. ข้อมูลเกี่ยวกับความต้องการของครูและอาจารย์สาขาวิชาช่างอุตสาหกรรม กิจกรรมการพัฒนาครูและอาจารย์ของวิทยาลัยเทคนิค กลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือ วิเคราะห์ข้อมูลโดยการประเมินความคิดเห็นเป็นค่าคะแนนเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติสำหรับทดสอบสมมติฐานเปรียบเทียบตัวแปร ทดสอบสมมติฐานด้วยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (Oneway-ANOVA) แสดงทดสอบสมมติฐานโดยใช้ F-test และถ้าค่า F มีนัยสำคัญทางสถิติก็ค่าเดินการทดสอบรายคู่โดยใช้วิธีของ Scheffe's test
3. เกณฑ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ความต้องการของครูและอาจารย์สาขาวิชาช่างอุตสาหกรรมเกี่ยวกับกิจกรรมการพัฒนาครูและอาจารย์ของวิทยาลัยเทคนิค กลุ่มอาชีวศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีดังนี้

ค่าเฉลี่ย 4.50-5.00	หมายถึง ครูและอาจารย์ของวิทยาลัยเทคนิคมีความต้องการกิจกรรมการพัฒนาครูและอาจารย์ในระดับ มากที่สุด
ค่าเฉลี่ย 3.50-4.49	หมายถึง ครูและอาจารย์ของวิทยาลัยเทคนิคมีความต้องการกิจกรรมการพัฒนาครูและอาจารย์ในระดับ มาก
ค่าเฉลี่ย 2.50-3.49	หมายถึง ครูและอาจารย์ของวิทยาลัยเทคนิคมีความต้องการกิจกรรมการพัฒนาครูและอาจารย์ในระดับ ปานกลาง
ค่าเฉลี่ย 1.50-2.49	หมายถึง ครูและอาจารย์ของวิทยาลัยเทคนิคมีความต้องการกิจกรรมการพัฒนาครูและอาจารย์ในระดับ น้อย
ค่าเฉลี่ย 1.00-1.49	หมายถึง ครูและอาจารย์ของวิทยาลัยเทคนิคมีความต้องการกิจกรรมการพัฒนาครูและอาจารย์ในระดับ น้อยที่สุด

เชิงอรรถ

¹Robert V. Krejcie and Daryle W. Morgan, "Determining Sample Size for Research Activities," in Journal of Education and Psychological Measurement. No.30 (1970), pp. 607-610.

²กรมอาชีวศึกษา, ข้อมูลครู ปี 2535 (กรุงเทพมหานคร : ภาสสถิติและประเมินผล กองแผนงาน, 2535). (อัครสำเนา)

³ไพศาล หวังพานิช, วิทยาการวิจัย (กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2531), หน้า 188.

การวิเคราะห์ข้อมูลและผลการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความต้องการของครูและอาจารย์สาขาวิชาช่างอุตสาหกรรมเกี่ยวกับกิจกรรมการพัฒนาครูและอาจารย์ของวิทยาลัยเทคนิค กลุ่มอาชีวศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ และการศึกษาเปรียบเทียบความต้องการของครูและอาจารย์สาขาวิชาช่างอุตสาหกรรม ได้แก่ อาวุธของครูและอาจารย์ ประสิทธิภาพในการสอน วุฒิการศึกษา และแผนวิชาช่างที่สอน

ในการวิเคราะห์และนำเสนอข้อมูลในการวิจัย ผู้วิจัยได้นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลในรูปของตาราง ตามลำดับดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสภาพภาพทั่วไปของครูและอาจารย์สาขาวิชาช่างอุตสาหกรรมเกี่ยวกับความต้องการกิจกรรมการพัฒนาครูและอาจารย์ของวิทยาลัยเทคนิค กลุ่มอาชีวศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ความต้องการของครูและอาจารย์สาขาวิชาช่างอุตสาหกรรมเกี่ยวกับกิจกรรมการพัฒนาครูและอาจารย์ของวิทยาลัยเทคนิค กลุ่มอาชีวศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ทั้ง 6 ด้าน ได้แก่ 1) การปฐมนิเทศ 2) การฝึกอบรมและการสัมมนา 3) การเผยแพร่ข่าวสารทางวิชาการ 4) การศึกษาและดูงาน 5) การพัฒนาภาษาและจิตใจ 6) การส่งเสริมให้มีการศึกษาต่อ

ตอนที่ 3 ผลการเปรียบเทียบความต้องการของครูและอาจารย์สาขาวิชาช่างอุตสาหกรรมเกี่ยวกับกิจกรรมการพัฒนาครูและอาจารย์ของวิทยาลัยเทคนิค กลุ่มอาชีวศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ทั้ง 6 ด้าน ได้แก่ 1) การปฐมนิเทศ 2) การฝึกอบรมและการสัมมนา 3) การเผยแพร่ข่าวสารทางวิชาการ 4) การศึกษาและดูงาน 5) การพัฒนาภาษาและจิตใจ 6) การส่งเสริมให้มีการศึกษาต่อ โดยจำแนกตาม

1. อาวุธของครูและอาจารย์
2. ประสิทธิภาพในการสอน
3. วุฒิการศึกษา
4. แผนวิชาช่างที่สอน

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ความต้องการของครูและอาจารย์สาขาวิชาช่าง
อุตสาหกรรมเกี่ยวกับข้อเสนอแนะ ในคำถามปลายเปิดกิจกรรมการพัฒนาครูและอาจารย์ของ
วิทยาลัยเทคนิค กลุ่มอาชีวศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสภาพทั่วไปของครูและอาจารย์สาขาวิชาช่าง
อุตสาหกรรมเกี่ยวกับกิจกรรมการพัฒนาครูและอาจารย์ของวิทยาลัยเทคนิค กลุ่มอาชีวศึกษา
ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

ผู้วิจัยนำเสนอการวิเคราะห์ข้อมูลและผลการวิจัยเป็นรายละเอียดส่วนตัวของ
ผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับ อายุของครูและอาจารย์ ประสิทธิภาพในการสอน วัสดุการศึกษา
และแผนกวิชาช่างที่สอน โดยเสนอในรูปตารางดังต่อไปนี้

ตารางที่ 2
แสดงจำนวนและร้อยละเกี่ยวกับสภาพทั่วไปของ
ครูและอาจารย์สาขาวิชาช่างอุตสาหกรรมของวิทยาลัยเทคนิค
จำแนกตามอายุของครูและอาจารย์

อายุของครูและอาจารย์	รวม	ร้อยละ
น้อยกว่า 30 ปี	62	21.7
ตั้งแต่ 30-40 ปี	177	62.1
40 ปีขึ้นไปถึง 50 ปี	35	12.3
มากกว่า 50 ปี	11	3.9
รวม	285	100.0

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากตารางที่ 2 พบว่า ครูและอาจารย์ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 285 คน กลุ่มใหญ่ที่สุดเป็นครูและอาจารย์ที่มีอายุระหว่าง 30-40 ปี จำนวน 177 คน คิดเป็นร้อยละ 62.1 รองลงมาเป็นครูและอาจารย์ที่มีอายุน้อยกว่า 30 ปี จำนวน 62 คน คิดเป็นร้อยละ 21.7 และกลุ่มน้อยที่สุดเป็นครูและอาจารย์ที่มีอายุมากกว่า 50 ปี จำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 3.9 ตามลำดับ

ตารางที่ 3

แสดงจำนวนและค่าร้อยละเกี่ยวกับสถานภาพทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง
ครูและอาจารย์สาขาวิชาช่างอุตสาหกรรมของวิทยาลัยเทคนิค
จำแนกตามประสบการณ์ในการทำหน้าที่สอน

ประสบการณ์ในการสอน	รวม	ร้อยละ
น้อยกว่า 5 ปี	63	22.1
ตั้งแต่ 5-10 ปี	83	29.2
10 ปีขึ้นไปถึง 15 ปี	101	35.4
มากกว่า 15 ปี	38	13.3
รวม	285	100.0

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากตารางที่ 3 พบว่า ครูและอาจารย์ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 285 คน กลุ่มใหญ่ที่สุดเป็นครูและอาจารย์ที่มีประสบการณ์ในการสอน 10 ปีขึ้นไปถึง 15 ปี จำนวน 101 คน คิดเป็นร้อยละ 35.4 รองลงมาประสบการณ์ในการสอนระหว่าง 5-10 ปี จำนวน 83 คน คิดเป็นร้อยละ 29.2 และกลุ่มน้อยที่สุดเป็นครูและอาจารย์ที่มี

ประสบการณ์ในการสอนมากกว่า 15 ปี จำนวน 38 คน คิดเป็นร้อยละ 13.3 ตามลำดับ

ตารางที่ 4
แสดงจำนวนและค่าร้อยละเกี่ยวกับสถานภาพทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง
ครูและอาจารย์สาขาวิชาช่างอุตสาหกรรมของวิทยาลัยเทคนิค
จันทนตามวุฒิการศึกษา

วุฒิการศึกษา	รวม	ร้อยละ
ต่ำกว่าปริญญาตรี	74	26.0
ปริญญาตรี	207	72.6
สูงกว่าปริญญาตรี	4	1.4
รวม	285	100.0

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากตารางที่ 4 พบว่า ครูและอาจารย์ที่เป็นกลุ่มตัวอย่างจำนวน 285 คน กลุ่มใหญ่ที่สุดเป็นครูและอาจารย์ที่มีวุฒิปริญญาตรี จำนวน 207 คน คิดเป็นร้อยละ 72.6 รองลงมาเป็นครูและอาจารย์ที่มีวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 74 คน คิดเป็นร้อยละ 26.0 และกลุ่มน้อยที่สุดเป็นครูและอาจารย์ที่มีวุฒิสสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 1.4 ตามลำดับ

ตารางที่ 5
แสดงจำนวนและค่าร้อยละเกี่ยวกับสถานภาพทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง
ครูและอาจารย์สาขาวิชาช่างอุตสาหกรรมของวิทยาลัยเทคนิค
จำแนกตามแผนวิชาช่าง

แผนวิชาช่างที่สอน	รวม	ร้อยละ
ช่างก่อสร้าง	47	16.6
ช่างยนต์	47	16.6
ช่างกลโรงงาน	50	17.5
ช่างเชื่อมโลหะ	48	16.8
ช่างไฟฟ้า	48	16.8
ช่างอิเล็กทรอนิกส์	45	15.7
รวม	285	100.0

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากตารางที่ 5 พบว่า ครูและอาจารย์ที่เป็นกลุ่มตัวอย่างจำนวน 285 คน เป็นผู้ที่สอนในแผนวิชาช่างต่าง ๆ ที่มีจำนวนใกล้เคียงกัน คือประมาณแผนวิชาช่างละ 45-50 คน กลุ่มใหญ่ที่สุดเป็นครูและอาจารย์ที่สอนในแผนวิชาช่างกลโรงงาน จำนวน 50 คน คิดเป็นร้อยละ 17.5 รองลงมาเป็นครูและอาจารย์ที่สอนในแผนวิชาช่างเชื่อมโลหะและแผนวิชาช่างไฟฟ้า มีจำนวนเท่ากันทั้ง 2 แผนก คือ จำนวน 48 คน คิดเป็นร้อยละ 16.8 และกลุ่มน้อยที่สุดเป็นครูและอาจารย์ที่สอนในแผนวิชาช่างอิเล็กทรอนิกส์ จำนวน 45 คน คิดเป็นร้อยละ 15.7 ตามลำดับ

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ความต้องการของครูและอาจารย์สาขาวิชาช่างอุตสาหกรรม
เกี่ยวกับกิจกรรมการพัฒนาครูและอาจารย์ของวิทยาลัยเทคนิค กลุ่มอาชีพศึกษาภาคตะวันออก
เจียงเหนือ ในแต่ละด้าน ได้แก่ 1) การปฐมนิเทศ 2) การฝึกอบรมและการสัมมนา
3) การเผยแพร่ข่าวสารทางวิชาการ 4) การศึกษาและดูงาน 5) การพัฒนาสายและจิตใจ
6) การส่งเสริมให้มีการศึกษาต่อ

ผู้วิจัยนำเสนอการวิเคราะห์ข้อมูลและผลการวิจัยความต้องการของครูและอาจารย์
สาขาวิชาช่างอุตสาหกรรมเกี่ยวกับกิจกรรมการพัฒนาครูและอาจารย์ของวิทยาลัยเทคนิค ใน
ทั้ง 6 ด้าน ตามลำดับ โดยเสนอในรูปแบบตาราง ดังนี้

ตารางที่ 6
ระดับความต้องการของครูและอาจารย์สาขาวิชาช่างอุตสาหกรรม
เกี่ยวกับกิจกรรมการพัฒนาครูและอาจารย์ของวิทยาลัยเทคนิค
ด้านการปฐมนิเทศ

ความต้องการพัฒนาครูและอาจารย์	จำนวน	ค่าเฉลี่ย	ค่าเบี่ยงเบน มาตรฐาน	เกณฑ์การแปล ความหมาย
1. จัดปฐมนิเทศครูและอาจารย์ที่บรรจุ ใหม่	285	4.12	.94	มาก
2. จัดปฐมนิเทศครูและอาจารย์ที่ย้าย โอนมาจากสถานศึกษาอื่น	285	3.47	1.06	ปานกลาง
3. จัดให้มีการประชุมชี้แจงเกี่ยวกับวัตถุประสงค์ นโยบาย ขอบเขตของ หน้าที่ และกฎระเบียบต่าง ๆ ของ สถานศึกษา	285	4.02	.91	มาก

ตารางที่ 6 (ต่อ)

ความต้องการพัฒนาครูและอาจารย์	จำนวน	ค่าเฉลี่ย	ค่าเบี่ยงเบน มาตรฐาน	เกณฑ์การแปล ความหมาย
4. จัดหาหนังสือคู่มือ ประวัติ แผนปฏิบัติ งานประจำปีของสถานศึกษา และ เอกสารประกอบหลักสูตรให้แก่ครู และอาจารย์ได้ศึกษา	285	4.20	.86	มาก
5. จัดหาครูพี่เลี้ยงคอยให้คำแนะนำ เกี่ยวกับเรื่องภายในสถานศึกษา	285	3.65	1.03	มาก
6. จัดให้มีการรับประทานอาหารร่วมกัน เพื่อแนะนำให้ครูและอาจารย์ใน สถานศึกษาได้รู้จักกัน	285	3.65	1.06	มาก
7. จัดให้มีการสนทนากันระหว่างครู และอาจารย์เก่า-ครูและอาจารย์ ใหม่	285	3.75	1.04	มาก
ค่าเฉลี่ย	285	3.84	0.99	มาก

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากตารางที่ 6 พบว่า ครูและอาจารย์สาขาวิชาช่างอุตสาหกรรมมีความต้องการเกี่ยวกับกิจกรรมการพัฒนาครูและอาจารย์ของวิทยาลัยเทคนิค ในด้านการปฐมนิเทศอยู่ในระดับมาก 6 เรื่อง และอีก 1 เรื่องอยู่ในระดับปานกลาง กล่าวคือ ในเรื่องที่มีความต้องการอยู่ในระดับมากเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อยดังนี้ คือ

เรื่องการจัดหาหนังสือคู่มือ ประวัติ แผนปฏิบัติงานประจำปีของสถานศึกษา และเอกสารประกอบหลักสูตรให้แก่ครูและอาจารย์ได้ศึกษา (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.20) เรื่องการจัดปฐมนิเทศครูและอาจารย์ที่บรรจุใหม่ (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.12) เรื่องการจัดให้มีการประชุมชี้แจงเกี่ยวกับวัตถุประสงค์ นโยบาย ขอบเขตของหน้าที่ และกฎระเบียบต่าง ๆ ของสถานศึกษา (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.02) เรื่องการจัดให้มีการสนทนาการะหว่างครูและอาจารย์เก่า-ครูและอาจารย์ใหม่ (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.75) เรื่องการจัดหาครูพี่เลี้ยงคอยให้คำแนะนำเกี่ยวกับเรื่องภายในสถานศึกษา และเรื่องการจัดให้มีการรับประทานอาหารร่วมกัน เพื่อแนะนำให้ครูและอาจารย์ในสถานศึกษาได้รู้จักกัน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.65) ตามลำดับ ส่วนเรื่องการจัดปฐมนิเทศครูและอาจารย์ที่ย้ายโอนมาจากสถานศึกษาอื่นมีความต้องการอยู่ในระดับปานกลาง (มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดเท่ากับ 3.47)

เมื่อพิจารณาในภาพรวมแล้ว พบว่า มีความต้องการในด้านการปฐมนิเทศ อยู่ในระดับมาก

ตารางที่ 7

ระดับความต้องการของครูและอาจารย์สาขาวิชาช่างอุตสาหกรรม

เกี่ยวกับกิจกรรมการพัฒนาครูและอาจารย์ของวิทยาลัยเทคนิค

ด้านการฝึกอบรมและการสัมมนา

ความต้องการพัฒนาครูและอาจารย์	จำนวน	ค่าเฉลี่ย	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน	เกณฑ์การแปลความหมาย
1. จัดให้มีการฝึกอบรมเกี่ยวกับการนิเทศงานวิชาการภายในสถานศึกษา	285	3.88	.92	มาก

ตารางที่ 7 (ต่อ)

ความต้องการพัฒนาครูและอาจารย์	จำนวน	ค่าเฉลี่ย	ค่าเบี่ยงเบน มาตรฐาน	เกณฑ์การแปล ความหมาย
2. จัดส่งครูและอาจารย์ไปฝึกอบรมใน หน่วยงานหรือสถานประกอบการภายใน ประเทศ	285	4.31	.87	มาก
3. จัดส่งครูและอาจารย์ไปฝึกอบรมใน หน่วยงานหรือสถานประกอบการใน ต่างประเทศ	285	3.93	1.15	มาก
4. จัดให้มีการสัมมนาเพื่อแลกเปลี่ยน ความคิดเห็น และประสบการณ์ทาง การศึกษาภายในสถานศึกษา	285	3.87	.97	มาก
5. เชิญวิทยากรผู้ทรงคุณวุฒิในการ เรียนการสอนในแต่ละสาขาวิชามา ร่วมแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและ ประสบการณ์ทางการศึกษากับครูและ อาจารย์ในสถานศึกษา	285	4.04	.96	มาก
6. จัดให้มีการประชุมเชิงปฏิบัติการทั้ง ทางภาคทฤษฎีและภาคปฏิบัติ	285	4.08	.89	มาก

ตารางที่ 7 (ต่อ)

ความต้องการพัฒนาครูและอาจารย์	จำนวน	ค่าเฉลี่ย	ค่าเบี่ยงเบน มาตรฐาน	เกณฑ์การแปล ความหมาย
7. จัดส่งครูและอาจารย์ไปร่วมประชุม เชิงปฏิบัติการทางวิชาการทั้งทาง ภาคทฤษฎีและภาคปฏิบัติ ตามหน่วย งานหรือสถาบันการศึกษาจัดขึ้น	285	4.24	.85	มาก
ค่าเฉลี่ย	285	4.05	.94	มาก

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากตารางที่ 7 พบว่า ครูและอาจารย์สาขาวิชาช่าง
อุตสาหกรรม มีความต้องการเกี่ยวกับกิจกรรมการพัฒนาครูและอาจารย์ของวิทยาลัยเทคนิค
ในด้านการฝึกอบรมและการสัมมนาอยู่ในระดับมากทุก ๆ เรื่องเรียงตามลำดับจากค่าเฉลี่ย
มากไปหาน้อยดังต่อไปนี้ เรื่องการจัดส่งครูและอาจารย์ไปฝึกอบรมในหน่วยงานหรือสถาน
ประกอบการภายในประเทศ (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.31) เรื่องการจัดส่งครูและอาจารย์ไป
ร่วมประชุมเชิงปฏิบัติการทางวิชาการทั้งทางภาคทฤษฎีและภาคปฏิบัติ ตามหน่วยงานหรือ
สถาบันการศึกษาจัดขึ้น (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.24) เรื่องการจัดให้มีการประชุมเชิงปฏิบัติการ
ทั้งทางภาคทฤษฎีและภาคปฏิบัติ (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.08) เรื่องการเชิญวิทยากรผู้ทรงคุณวุฒิ
ในด้านการเรียนการสอนในแต่ละสาขาวิชามาร่วมแลกเปลี่ยนความคิดเห็น และประสบการณ์
ทางการศึกษากับครูและอาจารย์ในสถานศึกษา (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.04) เรื่องการจัดส่งครู
และอาจารย์ไปฝึกอบรมในหน่วยงานหรือสถานประกอบการในต่างประเทศ (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ
3.93) เรื่องการจัดให้มีการฝึกอบรมเกี่ยวกับการนิเทศงานวิชาการภายในสถานศึกษา (ค่า

เฉลี่ยเท่ากับ 3.88) และเรื่องการจัดให้มีการสัมมนาแลกเปลี่ยนความคิดเห็น ประสบการณ์ทางการศึกษาภายในสถานศึกษา (มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือเท่ากับ 3.87) ตามลำดับ

เมื่อพิจารณาในภาพรวมแล้ว พบว่า มีความต้องการในด้านการฝึกอบรมและการสัมมนา อยู่ในระดับมาก

ตารางที่ 8

ระดับความต้องการของครูและอาจารย์สาขาวิชาช่างอุตสาหกรรม
เกี่ยวกับกิจกรรมการพัฒนาครูและอาจารย์ของวิทยาลัยเทคนิค
ด้านการเผยแพร่ข่าวสารทางวิชาการ

ความต้องการพัฒนาครูและอาจารย์	จำนวน	ค่าเฉลี่ย	ค่าเบี่ยงเบน มาตรฐาน	เกณฑ์การแปล ความหมาย
1. รับวารสารทางวิชาการเพื่อให้ครู และอาจารย์ได้อ่านและติดตามความ ก้าวหน้าทางวิชาการ	285	4.29	.82	มาก
2. จัดให้มีมุมหนังสือบริการห้องสมุดเพื่อ อำนวยความสะดวกในการอ่าน การ ค้นคว้า และการทำงาน	285	4.27	.83	มาก
3. จัดให้มีการแนะนำส่งเสริมให้ครู และอาจารย์เป็นสมาชิกสมาคมทาง วิชาการ	285	4.05	.88	มาก
4. จัดให้มีบัญชีรายชื่อหนังสือ ตำรา ใหม่ ๆ แจกจ่ายหรือปิดประกาศให้ แก่ครูและอาจารย์ทราบ	285	4.15	.97	มาก

ตารางที่ 8 (ต่อ)

ความต้องการพัฒนาครูและอาจารย์	จำนวน	ค่าเฉลี่ย	ค่าเบี่ยงเบน มาตรฐาน	เกณฑ์การแปล ความหมาย
5. จัดให้มีรายชื่อผลงานวิจัยที่สำคัญและมีประโยชน์ทางการศึกษา แจกจ่ายหรือปิดประกาศให้ครูและอาจารย์ทราบ	285	4.09	.92	มาก
6. จัดให้มีงานสัปดาห์ทางวิชาการภายในสถานศึกษา	285	3.78	1.02	มาก
7. จัดผู้เชี่ยวชาญหรือผู้ทรงคุณวุฒิมาร่วมสนทนาทางวิชาการกับครูและอาจารย์ในสถานศึกษา	285	3.98	.96	มาก
8. สนับสนุนให้ครูและอาจารย์จัดทำผลงานทางวิชาการในสถานศึกษา	285	4.23	.81	มาก
9. จัดให้มีการเผยแพร่ผลงานทางวิชาการของครูและอาจารย์ในสถานศึกษา	285	4.16	.86	มาก
10. จัดทำวารสาร จุลสารภายในสถานศึกษาเพื่อเผยแพร่ข่าวและกิจกรรม	285	3.94	.96	มาก
ค่าเฉลี่ย	285	4.09	.90	มาก

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากตารางที่ 8 พบว่า ครูและอาจารย์สาขาวิชาช่างอุตสาหกรรม มีความต้องการเกี่ยวกับกิจกรรมการพัฒนาครูและอาจารย์ของวิทยาลัยเทคนิค ในด้านการเผยแพร่ข่าวสารทางวิชาการอยู่ในระดับมากทุก ๆ เรื่องเรียงตามลำดับจากค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยดังต่อไปนี้ เรื่องการรับวารสารทางวิชาการเพื่อให้ครูและอาจารย์ได้อ่านและติดตามความก้าวหน้าทางวิชาการ (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.29) เรื่องการจัดให้มีมุมหนังสือบริการห้องสมุดเพื่ออำนวยความสะดวกในการอ่าน การค้นคว้า และการทำงาน (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.27) เรื่องการสนับสนุนให้ครูและอาจารย์จัดทำผลงานทางวิชาการในสถานศึกษา (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.23) เรื่องการจัดให้มีการเผยแพร่ผลงานทางวิชาการของครูและอาจารย์ในสถานศึกษา (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.16) เรื่องการจัดให้มีบัญชีรายชื่อหนังสือตำราใหม่ ๆ แจกจ่ายหรือปิดประกาศให้แก่ครูและอาจารย์ทราบ (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.15) เรื่องการจัดให้มีรายชื่อผลงานวิจัยที่สำคัญและมีประโยชน์ทางการศึกษา แจกจ่ายหรือปิดประกาศให้ครูและอาจารย์ทราบ (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.09) เรื่องการจัดให้มีการแนะนำส่งเสริมให้ครูและอาจารย์เป็นสมาชิกสมาคมทางวิชาการ (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.05) เรื่องการจัดผู้เชี่ยวชาญหรือผู้ทรงคุณวุฒิมาร่วมสนทนาทางวิชาการกับครูและอาจารย์ในสถานศึกษา (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.98) เรื่องการจัดทำวารสาร จุลสารภายในสถานศึกษาเพื่อเผยแพร่ข่าวและกิจกรรม (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.94) และเรื่องการจัดให้มีงานสัปดาห์ทางวิชาการภายในสถานศึกษา (มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือเท่ากับ 3.78) ตามลำดับ

เมื่อพิจารณาในภาพรวมแล้ว พบว่า มีความต้องการในด้านการเผยแพร่ข่าวสารทางวิชาการ อยู่ในระดับมาก

ตารางที่ 9
ระดับความต้องการของครูและอาจารย์สาขาวิชาช่างอุตสาหกรรม
เกี่ยวกับกิจกรรมการพัฒนาครูและอาจารย์ของวิทยาลัยเทคนิค
ด้านการศึกษาคูและครูงาน

ความต้องการพัฒนาครูและอาจารย์	จำนวน	ค่าเฉลี่ย	ค่าเบี่ยงเบน มาตรฐาน	เกณฑ์การแปล ความหมาย
1. จัดให้ครูและอาจารย์ได้ไปศึกษาคูงานและสังเกตการสอนของเพื่อนครูและอาจารย์ในสถานศึกษาเดียวกันเพื่อแลกเปลี่ยนประสบการณ์	285	3.79	1.03	มาก
2. จัดให้ครูและอาจารย์ได้ไปศึกษาคูงานและสังเกตการสอนการปฏิบัติงานของสถานศึกษาอื่น ๆ ในสังกัดและในระดับเดียวกันที่จัดการเรียนการสอนวิชาชีพ	285	3.89	.99	มาก
3. จัดให้ครูและอาจารย์ได้ไปศึกษาการจัดการเรียนการสอนของสถานศึกษาอื่น ๆ ต่างสังกัดที่จัดการเรียนการสอนวิชาชีพ	285	3.83	1.04	มาก
4. จัดให้ครูและอาจารย์ได้ไปทัศนศึกษาเยี่ยมชมสถานที่ต่าง ๆ นอกชุมชนแหล่งวิทยาการ หรือสถานประกอบการเอกชน	285	4.18	.94	มาก

ตารางที่ 9 (ต่อ)

ความต้องการพัฒนาครูและอาจารย์	จำนวน	ค่าเฉลี่ย	ค่าเบี่ยงเบน มาตรฐาน	เกณฑ์การแปล ความหมาย
5. จัดให้ครูและอาจารย์ได้ไปทัศนศึกษา และศึกษาดูงานในสถานศึกษา และ สถานประกอบการต่างประเทศ	285	3.98	1.12	มาก
6. ส่งเสริมให้ครูและอาจารย์เตรียม พร้อมเพื่อรับทุนต่างประเทศ	285	4.07	1.08	มาก
ค่าเฉลี่ย	285	3.96	1.03	มาก

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากตารางที่ 9 พบว่า ครูและอาจารย์สาขาวิชาช่างอุตสาหกรรม มีความต้องการเกี่ยวกับกิจกรรมการพัฒนาครูและอาจารย์ของวิทยาลัยเทคนิค ในด้านการศึกษาและดูงานอยู่ในระดับมากทุก ๆ เรื่องเรียงตามลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อยดังต่อไปนี้ เรื่องการจัดให้ครูและอาจารย์ได้ไปทัศนศึกษา เยี่ยมชมสถานที่ต่าง ๆ นอกชุมชน แหล่งวิชาการ หรือสถานประกอบการเอกชน (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.18) เรื่องการส่งเสริมให้ครูและอาจารย์เตรียมพร้อมเพื่อรับทุนต่างประเทศ (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.07) เรื่องการจัดให้ครูและอาจารย์ได้ไปทัศนศึกษา ศึกษาและดูงานในสถานศึกษา และสถานประกอบการต่างประเทศ (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.98) เรื่องการจัดให้ครูและอาจารย์ได้ไปศึกษาดูงานและสังเกตการสอนการปฏิบัติงานของสถานศึกษาอื่น ๆ ในสังกัดและในระดับเดียวกันที่จัดการเรียนการสอนวิชาชีพ (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.89) เรื่องการจัดให้ครูและอาจารย์ได้ไปศึกษาการจัดการเรียนการสอนของสถานศึกษาอื่น ๆ ต่างสังกัดที่จัดการเรียน

การสอนวิชาชีพ (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.83) และเรื่องการจัดให้ครูและอาจารย์ได้ไปศึกษาคูงาน และสังเกตการสอนของเพื่อนครูและอาจารย์ในสถานศึกษาเดียวกัน เพื่อแลกเปลี่ยนประสบการณ์ (มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือเท่ากับ 3.79) ตามลำดับ

เมื่อพิจารณาในภาพรวมแล้ว พบว่า มีความต้องการในด้านการศึกษาและคูงาน อยู่ในระดับมาก

ตารางที่ 10
ระดับความต้องการของครูและอาจารย์สาขาวิชาช่างอุตสาหกรรม
เกี่ยวกับกิจกรรมการพัฒนาครูและอาจารย์ของวิทยาลัยเทคนิค
ด้านการพัฒนากายและจิตใจ

ความต้องการพัฒนาครูและอาจารย์	จำนวน	ค่าเฉลี่ย	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน	เกณฑ์การแปลความหมาย
1. จัดตั้งศูนย์พัฒนาสุขภาพให้แก่ครูและอาจารย์ได้ออกกำลังกาย	285	3.97	1.03	มาก
2. จัดแข่งขันกีฬาคูและอาจารย์ทั้งภายในและนอกสถานศึกษา	285	3.86	.96	มาก
3. จัดห้องปฏิบัติธรรมให้แก่ครูและอาจารย์ได้ฝึกปฏิบัติธรรมและฝึกสมาธิ	285	3.57	1.05	มาก
4. จัดกิจกรรมเนื่องในวันสำคัญทางศาสนา	285	3.66	.91	มาก

ตารางที่ 10 (ต่อ)

ความต้องการพัฒนาครูและอาจารย์	จำนวน	ค่าเฉลี่ย	ค่าเบี่ยงเบน มาตรฐาน	เกณฑ์การแปล ความหมาย
5. นิมนต์พระมาบรรยายธรรมให้แก่ครู และอาจารย์รับฟังในโอกาสที่ เหมาะสม	285	3.57	1.04	มาก
6. จัดให้มีการทำกิจกรรมร่วมบำเพ็ญ ประโยชน์เนื่องในวันสำคัญของชาติ	285	3.78	.89	มาก
7. จัดให้ครูและอาจารย์ได้ไปเยี่ยมชม และนมัสการสถานที่สำคัญทางศาสนา	285	3.73	1.05	มาก
8. จัดร่วมโครงการรมน้ำใจสู่เพื่อน ร่วมงาน	285	3.84	.96	มาก
ค่าเฉลี่ย	285	3.75	.99	มาก

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากตารางที่ 10 พบว่า ครูและอาจารย์สาขาวิชาช่าง
อุตสาหกรรม มีความต้องการเกี่ยวกับกิจกรรมการพัฒนาครูและอาจารย์ของวิทยาลัยเทคนิค
ในด้านการพัฒนาและจิตใจอยู่ในระดับมากทุก ๆ เรื่องเรียงตามลำดับจากค่าเฉลี่ยมาก
ไปหาน้อยดังต่อไปนี้ เรื่องการจัดตั้งศูนย์พัฒนาสุขภาพให้แก่ครูและอาจารย์ได้ออกกำลังกาย
(ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.97) เรื่องการจัดแข่งขันกีฬาคูและอาจารย์ทั้งภายในและนอกสถาน
ศึกษา (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.86) เรื่องการจัดร่วมโครงการรมน้ำใจสู่เพื่อนร่วมงาน (ค่า
เฉลี่ยเท่ากับ 3.84) เรื่องการจัดให้มีการทำกิจกรรมร่วมบำเพ็ญประโยชน์เนื่องในวันสำคัญ

ของชาติ (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.78) เรื่องการจัดให้ครูและอาจารย์ได้ไปเยี่ยมชมและนมัสการสถานที่สำคัญทางศาสนา (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.73) เรื่องการจัดกิจกรรมเนื่องในวันสำคัญทางศาสนา (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.66) เรื่องการจัดห้องปฏิบัติการให้แก่ครูและอาจารย์ได้ฝึกปฏิบัติการและฝึกสมาธิ (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.57) และเรื่องการนิมนต์พระมาบวรราชธรรม ให้แก่ครูและอาจารย์รับฟังในโอกาสที่เหมาะสม (มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือเท่ากับ 3.57) เมื่อพิจารณาในภาพรวมแล้วพบว่า มีความต้องการในด้านการพัฒนากายและจิตใจ อยู่ในระดับมาก

ตารางที่ 11
ระดับความต้องการของครูและอาจารย์สาขาวิชาช่างอุตสาหกรรม
เกี่ยวกับกิจกรรมการพัฒนาครูและอาจารย์ของวิทยาลัยเทคนิค
ด้านการส่งเสริมให้มีการศึกษาต่อ

ความต้องการพัฒนาครูและอาจารย์	จำนวน	ค่าเฉลี่ย	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน	เกณฑ์การแปลความหมาย
1. จัดให้มีการประชุมแนะนำเกี่ยวกับระเบียบการลาศึกษาต่อในแต่ละปี	285	3.89	.93	มาก
2. จัดให้มีการอบรม ให้ความรู้เพื่อการเตรียมพร้อมศึกษาต่อ	285	3.96	.92	มาก
3. จัดส่งครูและอาจารย์ไปศึกษาต่อภายในเวลาประเภท ก.	285	4.13	.90	มาก
4. จัดส่งครูและอาจารย์ไปศึกษาต่อภายนอกเวลาประเภท ข.	285	3.98	.96	มาก

ตารางที่ 11 (ต่อ)

ความต้องการพัฒนาครูและอาจารย์	จำนวน	ค่าเฉลี่ย	ค่าเบี่ยงเบน มาตรฐาน	เกณฑ์การแปล ความหมาย
5. จัดส่งครูและอาจารย์ไปศึกษาต่อ ภายในเวลาประเภท ข.	285	3.97	.98	มาก
6. เชิญครูและอาจารย์ในสถานศึกษาที่มี ประสบการณ์ในการลาศึกษาต่อมาให้ ข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์	285	3.76	.98	มาก
7. เชิญครูและอาจารย์นอกสถานศึกษาที่ มีประสบการณ์ในการลาศึกษาต่อมา ให้ข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์	285	3.65	1.05	มาก
8. ส่งเสริมให้ครูและอาจารย์ได้ไป ทดสอบความรู้ในสถาบันหรือ โครงการต่าง ๆ	285	3.93	.93	มาก
ค่าเฉลี่ย	285	3.91	.96	มาก

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากตารางที่ 11 พบว่า ครูและอาจารย์สาขาวิชาช่างอุตสาหกรรม มีความต้องการเกี่ยวกับกิจกรรมการพัฒนาครูและอาจารย์ของวิทยาลัยเทคนิคในด้านส่งเสริมให้มีการศึกษาต่ออยู่ในระดับมากทุก ๆ เรื่องเรียงตามลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อยดังต่อไปนี้ เรื่องการจัดส่งครูและอาจารย์ไปศึกษาต่อภายในเวลาประเภท ก. (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.13) เรื่องการจัดส่งครูและอาจารย์ไปศึกษาต่อภายนอกเวลาประเภท ข.

(ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.98) เรื่องการจัดส่งครูและอาจารย์ไปศึกษาต่อภาษาในเวลาประเภท ข.
 (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.97) เรื่องการจัดให้มีการอบรมให้ความรู้เพื่อการเตรียมพร้อมศึกษาต่อ
 (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.96) เรื่องการส่งเสริมให้ครูและอาจารย์ได้ไปทดสอบความรู้ในสถาบัน
 หรือโครงการต่าง ๆ (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.93) เรื่องการจัดให้มีการประชุมแนะนำเกี่ยวกับ
 ระบบการลาศึกษาต่อในแต่ละปี (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.89) เรื่องการเชิญครูและอาจารย์
 ในสถานศึกษาที่มีประสบการณ์ในการลาศึกษาต่อมาให้ข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์ (ค่าเฉลี่ย
 เท่ากับ 3.76) และเรื่องการเชิญครูและอาจารย์นอกสถานศึกษาที่มีประสบการณ์ในการลา
 ศึกษาต่อมาให้ข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์ (มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือเท่ากับ 3.65)

เมื่อพิจารณาในภาพรวมแล้ว พบว่า มีความต้องการในด้านการส่งเสริมให้มีการ
 ศึกษาต่ออยู่ในระดับมาก

ตารางที่ 12

ระดับความต้องการของครูและอาจารย์สาขาวิชาช่างอุตสาหกรรม
 เกี่ยวกับกิจกรรมการพัฒนาครูและอาจารย์ของวิทยาลัยเทคนิค
 ในทั้ง 6 ด้าน

ความต้องการพัฒนาครูและอาจารย์	จำนวน	ค่าเฉลี่ย	ค่าเบี่ยงเบน มาตรฐาน	เกณฑ์การแปล ความหมาย
1. ด้านการปฐมนิเทศ	285	3.84	.70	มาก
2. ด้านการฝึกอบรมและการสัมมนา	285	4.05	.79	มาก
3. ด้านการเผยแพร่ข่าวสารทางวิชา การ	285	4.09	.71	มาก
4. ด้านการศึกษาและดูงาน	285	3.96	.82	มาก
5. ด้านการพัฒนาภายในและจิตใจ	285	3.75	.79	มาก

ตารางที่ 12 (ต่อ)

ความต้องการพัฒนาครูและอาจารย์	จำนวน	ค่าเฉลี่ย	ค่าเบี่ยงเบน มาตรฐาน	เกณฑ์การแปล ความหมาย
6. ด้านการส่งเสริมให้มีการศึกษาต่อ	285	3.91	.76	มาก
ค่าเฉลี่ย	285	3.94	.64	มาก

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากตารางที่ 12 พบว่า ครูและอาจารย์สาขาวิชาช่างอุตสาหกรรม มีความต้องการเกี่ยวกับกิจกรรมการพัฒนาครูและอาจารย์ของวิทยาลัยเทคนิค อยู่ในระดับมากในทุก ๆ ด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อยดังต่อไปนี้คือ ด้านการเผยแพร่ข่าวสารทางวิชาการ (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.09) ด้านการฝึกอบรมและการสัมมนา (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.05) ด้านการศึกษาและดูงาน (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.96) ด้านการส่งเสริมให้มีการศึกษาต่อ (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.91) ด้านการปฐมนิเทศ (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.84) และด้านการพัฒนาทักษะและจิตใจ (มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือเท่ากับ 3.75) ตามลำดับ

ตอนที่ 3 ผลการเปรียบเทียบความต้องการของครูและอาจารย์สาขาวิชาช่างอุตสาหกรรม เกี่ยวกับกิจกรรมการพัฒนาครูและอาจารย์ของวิทยาลัยเทคนิค กลุ่มอาชีวศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ทั้ง 6 ด้าน ได้แก่ 1) การปฐมนิเทศ 2) การฝึกอบรมและการสัมมนา 3) การเผยแพร่ข่าวสารทางวิชาการ 4) การศึกษาและดูงาน 5) การพัฒนาทักษะและจิตใจ 6) การส่งเสริมให้มีการศึกษาต่อ โดยจำแนกตาม 1. อายุของครูและอาจารย์ 2. ประสบการณ์ในการสอน 3. วุฒิกการศึกษา 4. แผนกวิชาช่างที่สอน

ตารางที่ 13

ผลการเปรียบเทียบความต้องการของครูและอาจารย์สาขาวิชาช่างอุตสาหกรรม
เกี่ยวกับกิจกรรมการพัฒนาครูและอาจารย์ของวิทยาลัยเทคนิค
ด้านการปฐมนิเทศ จำนวนตามอายุของครูและอาจารย์

อายุ ของครูและอาจารย์	จำนวน	ค่าเฉลี่ย	ค่าเบี่ยงเบน มาตรฐาน	F	P
น้อยกว่า 30 ปี	62	3.86	.68	1.34	.26
ตั้งแต่ 30-40 ปี	177	3.80	.73		
40 ปีขึ้นไปถึง 50 ปี	35	4.04	.58		
มากกว่า 50 ปี	11	3.68	.55		
รวม	285	3.84	.70		

$$p > .05$$

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากตารางที่ 13 พบว่า ครูและอาจารย์สาขาวิชาช่างอุตสาหกรรมที่มีอายุต่างกัน คือ มีอายุน้อยกว่า 30 ปี มีอายุตั้งแต่ 30-40 ปี มีอายุ 40 ปีขึ้นไปถึง 50 ปี และมีอายุมากกว่า 50 ปี มีความต้องการเกี่ยวกับกิจกรรมการพัฒนาครูและอาจารย์ของวิทยาลัยเทคนิค ในด้านการปฐมนิเทศแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญ กล่าวคือ ครูและอาจารย์สาขาวิชาช่างอุตสาหกรรม ที่มีอายุต่างกันมีความต้องการเกี่ยวกับกิจกรรมการพัฒนาครูและอาจารย์ของวิทยาลัยเทคนิค ในด้านการปฐมนิเทศ ไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ตารางที่ 14

ผลการเปรียบเทียบความต้องการของครูและอาจารย์สาขาวิชาช่างอุตสาหกรรม
เกี่ยวกับกิจกรรมการพัฒนาครูและอาจารย์ของวิทยาลัยเทคนิค
ด้านการฝึกอบรมและการสัมมนา จำแนกตามอายุของครูและอาจารย์

อายุ ของครูและอาจารย์	จำนวน	ค่าเฉลี่ย	ค่าเบี่ยงเบน มาตรฐาน	F	P
น้อยกว่า 30 ปี	62	4.13	.73	.36	.78
ตั้งแต่ 30-40 ปี	177	4.03	.83		
40 ปีขึ้นไปถึง 50 ปี	35	4.02	.72		
มากกว่า 50 ปี	11	3.92	.66		
รวม	285	4.05	.79		

p > .05

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากตารางที่ 14 พบว่า ครูและอาจารย์สาขาวิชาช่างอุตสาหกรรมที่มีอายุต่างกันคือ มีอายุน้อยกว่า 30 ปี มีอายุตั้งแต่ 30-40 ปี มีอายุ 40 ปีขึ้นไปถึง 50 ปี และมีอายุมากกว่า 50 ปี มีความต้องการเกี่ยวกับกิจกรรมการพัฒนาครูและอาจารย์ของวิทยาลัยเทคนิคในด้านการฝึกอบรมและการสัมมนาแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญ กล่าวคือ ครูและอาจารย์สาขาวิชาช่างอุตสาหกรรม ที่มีอายุต่างกันมีความต้องการเกี่ยวกับกิจกรรมการพัฒนาครูและอาจารย์ของวิทยาลัยเทคนิค ในด้านการฝึกอบรมและการสัมมนา ไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ตารางที่ 15

ผลการเปรียบเทียบความต้องการของครูและอาจารย์สาขาวิชาช่างอุตสาหกรรม
เกี่ยวกับกิจกรรมการพัฒนาครูและอาจารย์ของวิทยาลัยเทคนิค
ด้านการเผยแพร่ข่าวสารทางวิชาการ จำแนกตามอายุของครูและอาจารย์

อายุ ของครูและอาจารย์	จำนวน	ค่าเฉลี่ย	ค่าเบี่ยงเบน มาตรฐาน	F	P
น้อยกว่า 30 ปี	62	4.11	.73	.07	.97
ตั้งแต่ 30-40 ปี	177	4.08	.75		
40 ปีขึ้นไปถึง 50 ปี	35	4.14	.55		
มากกว่า 50 ปี	11	4.11	.43		
รวม	285	4.09	.71		

$p > .05$

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากตารางที่ 15 พบว่า ครูและอาจารย์สาขาวิชาช่างอุตสาหกรรมที่มีอายุต่างกัน คือมีอายุน้อยกว่า 30 ปี มีอายุตั้งแต่ 30-40 ปี มีอายุ 40 ปีขึ้นไปถึง 50 ปี และมีอายุมากกว่า 50 ปี มีความต้องการเกี่ยวกับกิจกรรมการพัฒนาครูและอาจารย์ของวิทยาลัยเทคนิค ในด้านการเผยแพร่ข่าวสารทางวิชาการแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ กล่าวคือ ครูและอาจารย์สาขาวิชาช่างอุตสาหกรรมที่มีอายุต่างกัน มีความต้องการเกี่ยวกับกิจกรรมการพัฒนาครูและอาจารย์ของวิทยาลัยเทคนิค ในด้านการเผยแพร่ข่าวสารทางวิชาการไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ตารางที่ 16

ผลการเปรียบเทียบความต้องการของครูและอาจารย์สาขาวิชาช่างอุตสาหกรรม
เกี่ยวกับกิจกรรมการพัฒนาครูและอาจารย์ของวิทยาลัยเทคนิค
ด้านการศึกษาคณะครู จำนวนตามอายุของครูและอาจารย์

อายุ ของครูและอาจารย์	จำนวน	ค่าเฉลี่ย	ค่าเบี่ยงเบน มาตรฐาน	F	P
น้อยกว่า 30 ปี	62	3.93	.86	1.14	.33
ตั้งแต่ 30-40 ปี	177	3.94	.85		
40 ปีขึ้นไปถึง 50 ปี	35	4.16	.58		
มากกว่า 50 ปี	11	3.70	.75		
รวม	285	3.96	.82		

$p > .05$

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากตารางที่ 16 พบว่า ครูและอาจารย์สาขาวิชาช่างอุตสาหกรรมที่มีอายุต่างกัน คือ มีอายุน้อยกว่า 30 ปี มีอายุตั้งแต่ 30-40 ปี มีอายุ 40 ปีขึ้นไปถึง 50 ปี และมีอายุมากกว่า 50 ปี มีความต้องการเกี่ยวกับกิจกรรมการพัฒนาครูและอาจารย์ของวิทยาลัยเทคนิค ในด้านการศึกษาคณะครู แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญ กล่าวคือ ครูและอาจารย์สาขาวิชาช่างอุตสาหกรรม ที่มีอายุต่างกันมีความต้องการเกี่ยวกับกิจกรรมการพัฒนาครูและอาจารย์ของวิทยาลัยเทคนิค ในด้านการศึกษาคณะครูไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ตารางที่ 17

ผลการเปรียบเทียบความต้องการของครูและอาจารย์สาขาวิชาช่างอุตสาหกรรม
เกี่ยวกับกิจกรรมการพัฒนาครูและอาจารย์ของวิทยาลัยเทคนิค
ด้านการพัฒนาทางกายและจิตใจ จำแนกตามอายุของครูและอาจารย์

อายุ ของครูและอาจารย์	จำนวน	ค่าเฉลี่ย	ค่าเบี่ยงเบน มาตรฐาน	F	P
น้อยกว่า 30 ปี	62	3.75	.79	.58	.63
ตั้งแต่ 30-40 ปี	177	3.71	.82		
40 ปีขึ้นไปถึง 50 ปี	35	3.86	.66		
มากกว่า 50 ปี	11	3.93	.45		
รวม	285	3.75	.79		

$p > .05$

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากตารางที่ 17 พบว่า ครูและอาจารย์สาขาวิชาช่างอุตสาหกรรมที่มีอายุต่างกัน คือมีอายุน้อยกว่า 30 ปี มีอายุตั้งแต่ 30-40 ปี มีอายุ 40 ปีขึ้นไปถึง 50 ปี และมีอายุมากกว่า 50 ปี มีความต้องการเกี่ยวกับกิจกรรมการพัฒนาครูและอาจารย์ของวิทยาลัยเทคนิค ในด้านการพัฒนาทางกายและจิตใจ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญ กล่าวคือ ครูและอาจารย์ในสาขาวิชาช่างอุตสาหกรรม ที่มีอายุต่างกัน มีความต้องการเกี่ยวกับกิจกรรมการพัฒนาครูและอาจารย์ของวิทยาลัยเทคนิค ในด้านการพัฒนาทางกายและจิตใจไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ตารางที่ 18

ผลการเปรียบเทียบความต้องการของครูและอาจารย์สาขาวิชาช่างอุตสาหกรรม
 เกี่ยวกับกิจกรรมการพัฒนาครูและอาจารย์ของวิทยาลัยเทคนิค
 ด้านการส่งเสริมให้มีการศึกษาต่อ จำแนกตามอายุของครูและอาจารย์

อายุ ของครูและอาจารย์	จำนวน	ค่าเฉลี่ย	ค่าเบี่ยงเบน มาตรฐาน	F	P
น้อยกว่า 30 ปี	62	4.08	.80	1.69	.17
ตั้งแต่ 30-40 ปี	177	3.86	.75		
40 ปีขึ้นไปถึง 50 ปี	35	3.95	.65		
มากกว่า 50 ปี	11	3.68	.83		
รวม	285	3.91	.76		

$$p > .05$$

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากตารางที่ 18 พบว่า ครูและอาจารย์สาขาวิชาช่างอุตสาหกรรมที่มีอายุต่างกัน คือมีอายุน้อยกว่า 30 ปี มีอายุตั้งแต่ 30-40 ปี มีอายุ 40 ปีขึ้นไปถึง 50 ปี และมีอายุมากกว่า 50 ปี มีความต้องการเกี่ยวกับกิจกรรมการพัฒนาครูและอาจารย์ของวิทยาลัยเทคนิค ในด้านการส่งเสริมให้มีการศึกษาต่อแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญ กล่าวคือ ครูและอาจารย์ในสาขาวิชาช่างอุตสาหกรรม ที่มีอายุต่างกัน มีความต้องการเกี่ยวกับกิจกรรมการพัฒนาครูและอาจารย์ของวิทยาลัยเทคนิค ในด้านการส่งเสริมให้มีการศึกษาต่อ ไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ตารางที่ 19

สรุปผลการเปรียบเทียบที่สมความต้องการของครูและอาจารย์สาขาวิชาช่างอุตสาหกรรม
เกี่ยวกับกิจกรรมการพัฒนาครูและอาจารย์ของวิทยาลัยเทคนิค
ในทั้ง 6 ด้าน จำแนกตามอายุของครูและอาจารย์

อายุ ของครูและอาจารย์	จำนวน	ค่าเฉลี่ย	ค่าเบี่ยงเบน มาตรฐาน	F	P
น้อยกว่า 30 ปี	62	3.98	.64	.51	.67
ตั้งแต่ 30-40 ปี	177	3.91	.67		
40 ปีขึ้นไปถึง 50 ปี	35	4.03	.47		
มากกว่า 50 ปี	11	3.85	.52		
รวม	285	3.94	.64		

$p > .05$

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากตารางที่ 19 พบว่า ครูและอาจารย์สาขาวิชาช่างอุตสาหกรรมที่มีอายุต่างกันคือ มีอายุน้อยกว่า 30 ปี มีอายุตั้งแต่ 30-40 ปี มีอายุ 40 ปีขึ้นไปถึง 50 ปี และมีอายุมากกว่า 50 ปี มีความต้องการเกี่ยวกับกิจกรรมการพัฒนาครูและอาจารย์ของวิทยาลัยเทคนิค ในด้านการปฐมนิเทศ ด้านการฝึกอบรมและการสัมมนา ด้านการเผยแพร่ข่าวสารทางวิชาการ ด้านการศึกษาและดูงาน ด้านการพัฒนาภายในและจิตใจ และด้านการส่งเสริมให้มีการศึกษาต่อ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญ กล่าวคือ ครูและอาจารย์สาขาวิชาช่างอุตสาหกรรม ที่มีอายุต่างกันมีความต้องการเกี่ยวกับกิจกรรมการพัฒนา

ครูและอาจารย์ของวิทยาลัยเทคนิค ในทุก ๆ ด้านไม่แตกต่างกัน ผลการวิจัยสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ว่า "ครูและอาจารย์ที่มีอายุแตกต่างกัน มีความต้องการเกี่ยวข้องกับกิจกรรมการพัฒนาครูและอาจารย์ ทั้ง 6 ด้าน ไม่แตกต่างกัน"

ตารางที่ 20

ผลการเปรียบเทียบความต้องการของครูและอาจารย์สาขาวิชาช่างอุตสาหกรรม
เกี่ยวกับกิจกรรมการพัฒนาครูและอาจารย์ของวิทยาลัยเทคนิค
ด้านการประเมินเทส จำนวนตามประสบการณ์ในการสอน

ประสบการณ์ ในการสอน	จำนวน	ค่าเฉลี่ย	ค่าเบี่ยงเบน มาตรฐาน	F	P
น้อยกว่า 5 ปี	63	3.98	.63	2.24	.08
ตั้งแต่ 5-10 ปี	83	3.69	.74		
10 ปีขึ้นไปถึง 15 ปี	101	3.83	.73		
มากกว่า 15 ปี	38	3.91	.57		
รวม	285	3.84	.70		

$$p > .05$$

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากตารางที่ 20 พบว่า ครูและอาจารย์สาขาวิชาช่างอุตสาหกรรมที่มีระยะเวลาของประสบการณ์ต่างกัน คือ มีประสบการณ์น้อยกว่า 5 ปี มีประสบการณ์ตั้งแต่ 5-10 ปี มีประสบการณ์ 10 ปีขึ้นไปถึง 15 ปี และมีประสบการณ์

มากกว่า 15 ปี มีความต้องการเกี่ยวกับกิจกรรมการพัฒนาครูและอาจารย์ของวิทยาลัยเทคนิค
ในการปฐมนิเทศแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญ กล่าวคือ ครูและอาจารย์ในสาขาวิชาช่าง
อุตสาหกรรมที่มีระยะเวลาของประสบการณ์ต่างกัน มีความต้องการเกี่ยวกับกิจกรรมการพัฒนา
ครูและอาจารย์ของวิทยาลัยเทคนิค ในการปฐมนิเทศไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับ
สมมติฐานที่ตั้งไว้

ตารางที่ 21

ผลการเปรียบเทียบความต้องการของครูและอาจารย์สาขาวิชาช่างอุตสาหกรรม
เกี่ยวกับกิจกรรมการพัฒนาครูและอาจารย์ของวิทยาลัยเทคนิค
ด้านการฝึกอบรมและการสัมมนา จำแนกตามประสบการณ์ในการสอน

ประสบการณ์ ในการสอน	จำนวน	ค่าเฉลี่ย	ค่าเบี่ยงเบน มาตรฐาน	F	P
น้อยกว่า 5 ปี	63	4.20	.69	.99	.40
ตั้งแต่ 5-10 ปี	83	4.00	.89		
10 ปีขึ้นไปถึง 15 ปี	101	4.03	.78		
มากกว่า 15 ปี	38	3.97	.71		
รวม	285	4.05	.79		

$p > .05$

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากตารางที่ 21 พบว่า ครูและอาจารย์สาขาวิชา

ช่างอุตสาหกรรมที่มีระยะเวลาของประสบการณ์ต่างกัน คือ มีประสบการณ์น้อยกว่า 5 ปี มีประสบการณ์ตั้งแต่ 5-10 ปี มีประสบการณ์ 10 ปีขึ้นไปถึง 15 ปี และมีประสบการณ์มากกว่า 15 ปี มีความต้องการเกี่ยวกับกิจกรรมการพัฒนาครูและอาจารย์ของวิทยาลัยเทคนิค ในด้านการฝึกอบรมและการสัมมนาแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญ กล่าวคือ ครูและอาจารย์ในสาขาวิชาช่างอุตสาหกรรม ที่มีระยะเวลาของประสบการณ์ต่างกัน มีความต้องการเกี่ยวกับกิจกรรมการพัฒนาครูและอาจารย์ของวิทยาลัยเทคนิค ในด้านการฝึกอบรมและการสัมมนา ไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ตารางที่ 22

ผลการเปรียบเทียบความต้องการของครูและอาจารย์สาขาวิชาช่างอุตสาหกรรม
เกี่ยวกับกิจกรรมการพัฒนาครูและอาจารย์ของวิทยาลัยเทคนิค
ด้านการเผยแพร่ข่าวสารทางวิชาการ จำแนกตามประสบการณ์ในการสอน

ประสบการณ์ ในการสอน	จำนวน	ค่าเฉลี่ย	ค่าเบี่ยงเบน มาตรฐาน	F	P
น้อยกว่า 5 ปี	63	4.10	.73	.30	.82
ตั้งแต่ 5-10 ปี	83	4.04	.80		
10 ปีขึ้นไปถึง 15 ปี	101	4.14	.69		
มากกว่า 15 ปี	38	4.09	.52		
รวม	285	4.09	.71		

$p > .05$

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากตารางที่ 22 พบว่า ครูและอาจารย์สาขาวิชา
ช่างอุตสาหกรรมที่มีระยะเวลาของประสบการณ์ต่างกัน คือ มีประสบการณ์น้อยกว่า 5 ปี มี
ประสบการณ์ตั้งแต่ 5-10 ปี มีประสบการณ์ 10 ปีขึ้นไปถึง 15 ปี และมีประสบการณ์
มากกว่า 15 ปี มีความต้องการเกี่ยวกับกิจกรรมการพัฒนาครูและอาจารย์ของวิทยาลัยเทคนิค
ในด้านการเผยแพร่ข่าวสารทางวิชาการแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญ กล่าวคือ ครูและ
อาจารย์ในสาขาวิชาช่างอุตสาหกรรมที่มีระยะเวลาของประสบการณ์ต่างกันมีความต้องการ
เกี่ยวกับกิจกรรมการพัฒนาครูและอาจารย์ของวิทยาลัยเทคนิค ในด้านการเผยแพร่ข่าวสาร
ทางวิชาการไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 23

ผลการเปรียบเทียบความต้องการของครูและอาจารย์สาขาวิชาช่างอุตสาหกรรม
เกี่ยวกับกิจกรรมการพัฒนาครูและอาจารย์ของวิทยาลัยเทคนิค
ด้านการศึกษาและดูงาน จำแนกตามประสบการณ์ในการสอน

ประสบการณ์ ในการสอน	จำนวน	ค่าเฉลี่ย	ค่าเบี่ยงเบน มาตรฐาน	F	P
น้อยกว่า 5 ปี	63	3.96	.84	.34	.80
ตั้งแต่ 5-10 ปี	83	3.89	.93		
10 ปีขึ้นไปถึง 15 ปี	101	3.99	.77		
มากกว่า 15 ปี	38	4.02	.69		
รวม	285	3.96	.82		

$p > .05$

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากตารางที่ 23 พบว่า ครูและอาจารย์สาขาวิชาช่างอุตสาหกรรมที่มีระยะเวลาของประสบการณ์ต่างกัน คือ มีประสบการณ์น้อยกว่า 5 ปี มีประสบการณ์ตั้งแต่ 5-10 ปี มีประสบการณ์ 10 ปีขึ้นไปถึง 15 ปี และมีประสบการณ์มากกว่า 15 ปี มีความต้องการเกี่ยวกับกิจกรรมการพัฒนาครูและอาจารย์ของวิทยาลัยเทคนิคในด้านการศึกษาและดูงานแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญ กล่าวคือ ครูและอาจารย์ในสาขาวิชาช่างอุตสาหกรรม ที่มีระยะเวลาของประสบการณ์ต่างกันมีความต้องการเกี่ยวกับกิจกรรมการพัฒนาครูและอาจารย์ของวิทยาลัยเทคนิค ในด้านการศึกษาและดูงานไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ตารางที่ 24

ผลการเปรียบเทียบความต้องการของครูและอาจารย์สาขาวิชาช่างอุตสาหกรรมเกี่ยวกับกิจกรรมการพัฒนาครูและอาจารย์ของวิทยาลัยเทคนิค
ด้านการพัฒนาทางและจิตใจ จำแนกตามประสบการณ์ในการสอน

ประสบการณ์ในการสอน	จำนวน	ค่าเฉลี่ย	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน	F	P
น้อยกว่า 5 ปี	63	3.86	.82	.76	.51
ตั้งแต่ 5-10 ปี	83	3.66	.82		
10 ปีขึ้นไปถึง 15 ปี	101	3.74	.80		
มากกว่า 15 ปี	38	3.77	.58		
รวม	285	3.75	.79		

$$p > .05$$

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากตารางที่ 24 พบว่า ครูและอาจารย์สาขาวิชาช่างอุตสาหกรรมที่มีระยะเวลาของประสบการณ์ต่างกัน คือ มีประสบการณ์น้อยกว่า 5 ปี มีประสบการณ์ตั้งแต่ 5-10 ปี มีประสบการณ์ 10 ปีขึ้นไปถึง 15 ปี และมีประสบการณ์มากกว่า 15 ปี มีความต้องการเกี่ยวกับกิจกรรมการพัฒนาครูและอาจารย์ของวิทยาลัยเทคนิคในด้านการพัฒนาทางและจิตใจแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญ กล่าวคือ ครูและอาจารย์ในสาขาวิชาช่างอุตสาหกรรม ที่มีระยะเวลาของประสบการณ์ต่างก็มีความต้องการเกี่ยวกับกิจกรรมการพัฒนาครูและอาจารย์ของวิทยาลัยเทคนิค ในด้านการพัฒนาทางและจิตใจไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ตารางที่ 25

ผลการเปรียบเทียบความต้องการของครูและอาจารย์สาขาวิชาช่างอุตสาหกรรมเกี่ยวกับกิจกรรมการพัฒนาครูและอาจารย์ของวิทยาลัยเทคนิคด้านการส่งเสริมให้มีการศึกษาค้น จ्ञานกตามประสบการณ์ในการสอน

ประสบการณ์ในการสอน	จำนวน	ค่าเฉลี่ย	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน	F	P
น้อยกว่า 5 ปี	63	4.14	.77	2.94	.03
ตั้งแต่ 5-10 ปี	83	3.78	.79		
10 ปีขึ้นไปถึง 15 ปี	101	3.88	.72		
มากกว่า 15 ปี	38	3.87	.71		
รวม	285	3.91	.76		

* p < .05

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากตารางที่ 25 พบว่า ครูและอาจารย์สาขาวิชาช่างอุตสาหกรรมที่มีระยะเวลาของประสบการณ์ในการสอนต่างกัน คือ มีประสบการณ์ในการสอนน้อยกว่า 5 ปี มีประสบการณ์ในการสอนระหว่าง 5-10ปี และมีประสบการณ์ในการสอนมากกว่า 15 ปี มีความต้องการเกี่ยวกับกิจกรรมการพัฒนาครูและอาจารย์ของวิทยาลัยเทคนิคในการส่งเสริมให้มีความรู้แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 กล่าวคือ ค่าเฉลี่ยของความถี่ความต้องการเกี่ยวกับกิจกรรมการพัฒนาครูและอาจารย์ ด้านการส่งเสริมให้มีการศึกษาค้นคว้าของครูและอาจารย์ในสาขาวิชาช่างอุตสาหกรรม ที่มีระยะเวลาของประสบการณ์แตกต่างกัน อย่างน้อย 1 คู่ ดังนั้นจึงต้องวิเคราะห์หาความแตกต่างรายคู่ต่อไปอีกปรากฏดังตารางที่ 26

ตารางที่ 26

แสดงความแตกต่างระหว่างความต้องการของครูและอาจารย์สาขาวิชาช่างอุตสาหกรรมเกี่ยวกับกิจกรรมการพัฒนาครูและอาจารย์ของวิทยาลัยเทคนิคด้านการส่งเสริมให้มีการศึกษาค้นคว้า จำแนกตามประสบการณ์ในการสอน

ค่าเฉลี่ย	ประสบการณ์ในการสอน	น้อยกว่า 5 ปี ตั้งแต่ 5-10 ปี 10-15 ปี มากกว่า 15 ปี
4.14	น้อยกว่า 5 ปี	*
3.78	ตั้งแต่ 5-10 ปี	
3.88	10 ปีขึ้นไปถึง 15 ปี	
3.87	มากกว่า 15 ปี	

* p < .05

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากตารางที่ 26 พบว่า ครูและอาจารย์ที่มีประสบการณ์ในการสอนน้อยกว่า 5 ปี และครูและอาจารย์ที่มีประสบการณ์ในการสอนระหว่าง 5-10 ปี ส่วนครูและอาจารย์ มีความต้องการเกี่ยวกับกิจกรรมการพัฒนาครูและอาจารย์ ในด้านการส่งเสริมให้มิศึกษาต่อ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ตารางที่ 27

สรุปผลการเปรียบเทียบความต้องการของครูและอาจารย์สาขาวิชาช่างอุตสาหกรรม
เกี่ยวกับกิจกรรมการพัฒนาครูและอาจารย์ของวิทยาลัยเทคนิค
ในทั้ง 6 ด้าน จำแนกตามประสบการณ์ในการสอน

ประสบการณ์ ในการสอน	จำนวน	ค่าเฉลี่ย	ค่าเบี่ยงเบน มาตรฐาน	F	P
น้อยกว่า 5 ปี	63	4.04	.63	1.09	.35
ตั้งแต่ 5-10 ปี	83	3.85	.71		
10 ปีขึ้นไปถึง 15 ปี	101	3.94	.63		
มากกว่า 15 ปี	38	3.94	.48		
รวม	285	3.94	.64		

$p > .05$

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากตารางที่ 27 พบว่า ครูและอาจารย์สาขาวิชาช่างอุตสาหกรรมที่มีระยะเวลาของประสบการณ์ในการสอนต่างกัน คือ กลุ่มที่มีประสบการณ์ในการสอนน้อยกว่า 5 ปี มีประสบการณ์ในการสอนระหว่าง 5-10 ปี มีประสบการณ์ในการสอนตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไปถึง 15 ปี และมีประสบการณ์ในการสอนมากกว่า 15 ปี มีความต้องการเกี่ยวกับกิจกรรมการพัฒนาครูและอาจารย์ของวิทยาลัยเทคนิค ในด้านการปฐมนิเทศ ด้านการฝึกอบรมและการสัมมนา ด้านการเผยแพร่ข่าวสารทางวิชาการ ด้านการศึกษาและดูงาน ด้านการพัฒนากายและจิตใจ และด้านการส่งเสริมให้มีการศึกษาต่อแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญ กล่าวคือ ครูและอาจารย์ในสาขาวิชาช่างอุตสาหกรรม ที่มีประสบการณ์ในการสอนต่างกัน มีความต้องการเกี่ยวกับกิจกรรมการพัฒนาครูและอาจารย์ของวิทยาลัยเทคนิคในทุก ๆ ด้านไม่แตกต่างกัน ผลการวิจัยสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ว่า "ครูและอาจารย์ประสบการณ์ในการสอนแตกต่างกัน มีความต้องการเกี่ยวกับกิจกรรมการพัฒนาครูและอาจารย์ทั้ง 6 ด้าน ไม่แตกต่างกัน"

ตารางที่ 28

ผลการเปรียบเทียบความต้องการของครูและอาจารย์สาขาวิชาช่างอุตสาหกรรม
เกี่ยวกับกิจกรรมการพัฒนาครูและอาจารย์ของวิทยาลัยเทคนิค
ด้านการปฐมนิเทศ จำแนกตามวุฒิการศึกษา

วุฒิการศึกษา	จำนวน	ค่าเฉลี่ย	ค่าเบี่ยงเบน มาตรฐาน	F	P
ต่ำกว่าปริญญาตรี	74	3.85	.76		
ปริญญาตรี	207	3.82	.68		

ตารางที่ 28 (ต่อ)

วุฒิการศึกษา	จำนวน	ค่าเฉลี่ย	ค่าเบี่ยงเบน มาตรฐาน	F	P
สูงกว่าปริญญาตรี	4	4.36	.47	1.19	.31
รวม	285	3.84	.70		

$p > .05$

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากตารางที่ 28 พบว่า ครูและอาจารย์สาขาวิชา
ช่างอุตสาหกรรมที่มีวุฒิการศึกษาต่างกันคือ มีวุฒิการศึกษา ต่ำกว่าปริญญาตรี ปริญญาตรี และ
สูงกว่าปริญญาตรี มีความต้องการเกี่ยวกับกิจกรรมการพัฒนาครูและอาจารย์ของวิทยาลัย
เทคนิค ในด้านการปฐมนิเทศแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญ กล่าวคือ ครูและอาจารย์ใน
สาขาวิชาช่างอุตสาหกรรมที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน มีความต้องการเกี่ยวกับกิจกรรมการพัฒนา
ครูและอาจารย์ของวิทยาลัยเทคนิค ในด้านการปฐมนิเทศ ไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับ
สมมติฐานที่ตั้งไว้

ตารางที่ 29

ผลการเปรียบเทียบความต้องการของครูและอาจารย์สาขาวิชาช่างอุตสาหกรรม
เกี่ยวกับกิจกรรมการพัฒนาครูและอาจารย์ของวิทยาลัยเทคนิค
ด้านการฝึกอบรมและการสัมมนา จำแนกตามวุฒิการศึกษา

วุฒิการศึกษา	จำนวน	ค่าเฉลี่ย	ค่าเบี่ยงเบน มาตรฐาน	F	P
ต่ำกว่าปริญญาตรี	74	4.01	.84	.33	.72
ปริญญาตรี	207	4.06	.77		
สูงกว่าปริญญาตรี	4	4.32	.61		
รวม	285	4.05	.79		

$$p > .05$$

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากตารางที่ 29 พบว่า ครูและอาจารย์สาขาวิชาช่างอุตสาหกรรมที่มีวุฒิการศึกษาต่างกันคือ มีวุฒิการศึกษา ต่ำกว่าปริญญาตรี ปริญญาตรี และสูงกว่าปริญญาตรี มีความต้องการเกี่ยวกับกิจกรรมการพัฒนาครูและอาจารย์ของวิทยาลัยเทคนิค ในด้านการฝึกอบรมและการสัมมนาแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญ กล่าวคือ ครูและอาจารย์ในสาขาวิชาช่างอุตสาหกรรม ที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน มีความต้องการเกี่ยวกับกิจกรรมการพัฒนาครูและอาจารย์ของวิทยาลัยเทคนิค ในด้านการฝึกอบรมและการสัมมนาไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ตารางที่ 30

ผลการเปรียบเทียบความต้องการของครูและอาจารย์สาขาวิชาช่างอุตสาหกรรม
เกี่ยวกับกิจกรรมการพัฒนาครูและอาจารย์ของวิทยาลัยเทคนิค
ด้านการเผยแพร่ข่าวสารทางวิชาการ จำแนกตามวุฒิการศึกษา

วุฒิการศึกษา	จำนวน	ค่าเฉลี่ย	ค่าเบี่ยงเบน มาตรฐาน	F	P
ต่ำกว่าปริญญาตรี	74	4.11	.74	.54	.58
ปริญญาตรี	207	4.08	.70		
สูงกว่าปริญญาตรี	4	4.45	.53		
รวม	285	4.09	.71		

$p > .05$

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากตารางที่ 30 พบว่า ครูและอาจารย์สาขาวิชาช่างอุตสาหกรรมที่มีวุฒิการศึกษาต่างกันคือ มีวุฒิการศึกษา ต่ำกว่าปริญญาตรี ปริญญาตรี และสูงกว่าปริญญาตรี มีความต้องการเกี่ยวกับกิจกรรมการพัฒนาครูและอาจารย์ของวิทยาลัยเทคนิค ในด้านการเผยแพร่ข่าวสารทางวิชาการ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญ กล่าวคือ ครูและอาจารย์ในสาขาวิชาช่างอุตสาหกรรมที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน มีความต้องการเกี่ยวกับกิจกรรมการพัฒนาครูและอาจารย์ของวิทยาลัยเทคนิค ในด้านการเผยแพร่ข่าวสารทางวิชาการไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ตารางที่ 31

ผลการเปรียบเทียบความต้องการของครูและอาจารย์สาขาวิชาช่างอุตสาหกรรม
เกี่ยวกับกิจกรรมการพัฒนาคูและอาจารย์ของวิทยาลัยเทคนิค
ด้านการศึกษาคูและงาน จำนวนตามวุฒิการศึกษา

วุฒิการศึกษา	จำนวน	ค่าเฉลี่ย	ค่าเบี่ยงเบน มาตรฐาน	F	P
ต่ำกว่าปริญญาตรี	74	3.79	.90	3.33	.04
ปริญญาตรี	207	4.00	.79		
สูงกว่าปริญญาตรี	4	4.63	.34		
รวม	285	3.96	.82		

* $p < .05$

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากตารางที่ 31 พบว่า ครูและอาจารย์สาขาวิชาช่างอุตสาหกรรมที่มีวุฒิการศึกษาต่างกันคือ มีวุฒิการศึกษา ต่ำกว่าปริญญาตรี ปริญญาตรี และสูงกว่าปริญญาตรี มีความต้องการเกี่ยวกับกิจกรรมการพัฒนาคูและอาจารย์ของวิทยาลัยเทคนิคในด้านการศึกษาคูและงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 กล่าวคือ ค่าเฉลี่ยของความต้องการเกี่ยวกับกิจกรรมการพัฒนาคูและอาจารย์ ด้านการศึกษาคูและงานของครูและอาจารย์ในสาขาวิชาช่างอุตสาหกรรม ที่มีวุฒิทางการศึกษาคูแตกต่างกันอย่างน้อย 1 คู่ ดังนั้นจึงต้องวิเคราะห์หาความแตกต่างรายคู่ต่อไปอีกปรากฏดังตารางที่ 32

ตารางที่ 32

แสดงความแตกต่างระหว่างความต้องการของครูและอาจารย์สาขาวิชาช่างอุตสาหกรรม
เกี่ยวกับกิจกรรมการพัฒนาครูและอาจารย์ของวิทยาลัยเทคนิค
ด้านการศึกษาและคณาฯ จำแนกตามวุฒิการศึกษา

ค่าเฉลี่ย	วุฒิการศึกษา	ต่ำกว่าปริญญาตรี	ปริญญาตรี	สูงกว่าปริญญาตรี
3.79	ต่ำกว่าปริญญาตรี			*
4.00	ปริญญาตรี			
4.63	สูงกว่าปริญญาตรี			

* $p < .05$

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากตารางที่ 32 พบว่า กลุ่มครูและอาจารย์ที่มีวุฒิสสูงกว่าปริญญาตรี และครูและอาจารย์ที่มีวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี มีความต้องการเกี่ยวกับกิจกรรมการพัฒนาครูและอาจารย์ ในด้านการศึกษาและคณาฯ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ตารางที่ 33
ผลการเปรียบเทียบความต้องการของครูและอาจารย์สาขาวิชาช่างอุตสาหกรรม
เกี่ยวกับกิจกรรมการพัฒนาครูและอาจารย์ของวิทยาลัยเทคนิค
ด้านการพัฒนาทักษะและจิตใจ จำนวนตามวุฒิการศึกษา

วุฒิการศึกษา	จำนวน	ค่าเฉลี่ย	ค่าเบี่ยงเบน มาตรฐาน	F	P
ต่ำกว่าปริญญาตรี	74	3.77	.82	.04	.96
ปริญญาตรี	207	3.74	.78		
สูงกว่าปริญญาตรี	4	3.69	.88		
รวม	285	3.75	.79		

p > .05

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากตารางที่ 33 พบว่า ครูและอาจารย์สาขาวิชาช่างอุตสาหกรรมที่มีวุฒิการศึกษาต่างกันคือ มีวุฒิการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี ปริญญาตรีและสูงกว่าปริญญาตรี มีความต้องการเกี่ยวกับกิจกรรมการพัฒนาครูและอาจารย์ของวิทยาลัยเทคนิค ในด้านการพัฒนาทักษะและจิตใจ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญ กล่าวคือ ครูและอาจารย์สาขาวิชาช่างอุตสาหกรรมที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน มีความต้องการเกี่ยวกับกิจกรรมการพัฒนาครูและอาจารย์ของวิทยาลัยเทคนิค ในด้านการพัฒนาทักษะและจิตใจไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ตารางที่ 34

ผลการเปรียบเทียบความต้องการของครูและอาจารย์สาขาวิชาช่างอุตสาหกรรม
เกี่ยวกับกิจกรรมการพัฒนาครูและอาจารย์ของวิทยาลัยเทคนิค
ด้านการส่งเสริมให้มีการศึกษาต่อ จำแนกตามวุฒิการศึกษา

วุฒิการศึกษา	จำนวน	ค่าเฉลี่ย	ค่าเบี่ยงเบน มาตรฐาน	F	P
ต่ำกว่าปริญญาตรี	74	3.95	.78	.45	.64
ปริญญาตรี	207	3.89	.75		
สูงกว่าปริญญาตรี	4	4.19	.99		
รวม	285	3.91	.76		

$$p > .05$$

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากตารางที่ 34 พบว่า ครูและอาจารย์สาขาวิชาช่างอุตสาหกรรมที่มีวุฒิการศึกษาต่างกันคือ มีวุฒิการศึกษาด้านปริญญาตรี ปริญญาตรีและสูงกว่าปริญญาตรี มีความต้องการเกี่ยวกับกิจกรรมการพัฒนาครูและอาจารย์ของวิทยาลัยเทคนิค ในด้านการส่งเสริมให้มีการศึกษาต่อแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญ กล่าวคือ ครูและอาจารย์ในสาขาวิชาช่างอุตสาหกรรม ที่มีวุฒิการศึกษาต่างกันมีความต้องการเกี่ยวกับกิจกรรมการพัฒนาครูและอาจารย์ของวิทยาลัยเทคนิค ในด้านการส่งเสริมให้มีการศึกษาต่อไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ตารางที่ 35

สรุปผลการเปรียบเทียบความต้องการของครูและอาจารย์สาขาวิชาช่างอุตสาหกรรม
 เกี่ยวกับกิจกรรมการพัฒนาครูและอาจารย์ของวิทยาลัยเทคนิค
 ในทั้ง 6 ด้าน จำแนกตามวุฒิการศึกษา

วุฒิการศึกษา	จำนวน	ค่าเฉลี่ย	ค่าเบี่ยงเบน มาตรฐาน	F	P
ต่ำกว่าปริญญาตรี	74	3.93	.68	.53	.59
ปริญญาตรี	207	3.94	.63		
สูงกว่าปริญญาตรี	4	4.28	.50		
รวม	285	3.94	.64		

$p > .05$

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากตารางที่ 35 พบว่า ครูและอาจารย์สาขาวิชาช่างอุตสาหกรรมที่มีวุฒิการศึกษาต่างกันคือ มีวุฒิการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี ปริญญาตรีและสูงกว่าปริญญาตรี มีความต้องการเกี่ยวกับกิจกรรมการพัฒนาครูและอาจารย์ของวิทยาลัยเทคนิค ในด้านการปฐมนิเทศ ด้านการฝึกอบรมและการสัมมนา ด้านการเผยแพร่ข่าวสารทางวิชาการ ด้านการศึกษาและดูงาน ด้านการพัฒนากายและจิตใจ และด้านการส่งเสริมให้มีการศึกษาต่อแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญ กล่าวคือ ครูและอาจารย์ในสาขาวิชาช่างอุตสาหกรรม ที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน มีความต้องการเกี่ยวกับกิจกรรมการพัฒนาครูและอาจารย์ของวิทยาลัยเทคนิค ในทุก ๆ ด้านไม่แตกต่างกัน ผลการวิจัยสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ว่า "ครูและ

อาจารย์ผู้ศึกษาแตกต่างกัน มีความต้องการเกี่ยวกับกิจกรรมการพัฒนาคูและอาจารย์ทั้ง 6 ด้าน "ไม่แตกต่างกัน"

ตารางที่ 36

ผลการเปรียบเทียบความต้องการของครูและอาจารย์สาขาวิชาช่างอุตสาหกรรม
เกี่ยวกับกิจกรรมการพัฒนาคูและอาจารย์ของวิทยาลัยเทคนิค
ด้านการประเมินเทส จำแนกตามแผนกวิชาช่างที่สอน

แผนกวิชาช่าง ที่สอน	จำนวน	ค่าเฉลี่ย	ค่าเบี่ยงเบน มาตรฐาน	F	P
ช่างก่อสร้าง	47	3.71	.68	1.43	.21
ช่างยนต์	47	4.02	.67		
ช่างกลโรงงาน	50	3.78	.65		
ช่างเชื่อมโลหะ	48	3.84	.65		
ช่างไฟฟ้า	48	3.92	.73		
ช่างอิเล็กทรอนิกส์	45	3.73	.79		
รวม	285	3.84	.70		

$p > .05$

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากตารางที่ 36 พบว่า ครูและอาจารย์สาขาวิชาช่างอุตสาหกรรมที่สอนในแผนกวิชาช่างต่างกัน คือ สอนแผนกวิชาช่างก่อสร้าง ช่างยนต์ ช่างกล

โรงงาน ช่างเชื่อมโลหะ ช่างไฟฟ้าและช่างอิเล็กทรอนิกส์ มีความต้องการเกี่ยวกับกิจกรรม การพัฒนาครูและอาจารย์ของวิทยาลัยเทคนิค ในด้านการปฐมนิเทศแตกต่างกันอย่างไม่มี นัยสำคัญ กล่าวคือ ครูและอาจารย์ในสาขาวิชาช่างอุตสาหกรรม ที่สอนในแผนกวิชาช่าง ต่างกัน มีความต้องการเกี่ยวกับกิจกรรมการพัฒนาครูและอาจารย์ของวิทยาลัยเทคนิค ใน ด้านการปฐมนิเทศไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ตารางที่ 37

ผลการเปรียบเทียบความต้องการของครูและอาจารย์สาขาวิชาช่างอุตสาหกรรม
เกี่ยวกับกิจกรรมการพัฒนาครูและอาจารย์ของวิทยาลัยเทคนิค
ด้านการฝึกอบรมและการสัมมนา จำแนกตามแผนกวิชาช่างที่สอน

แผนกวิชาช่าง ที่สอน	จำนวน	ค่าเฉลี่ย	ค่าเบี่ยงเบน มาตรฐาน	F	P
ช่างก่อสร้าง	47	3.95	.82	1.30	.27
ช่างยนต์	47	4.16	.68		
ช่างกลโรงงาน	50	3.97	.84		
ช่างเชื่อมโลหะ	48	4.15	.72		
ช่างไฟฟ้า	48	4.18	.73		
ช่างอิเล็กทรอนิกส์	45	3.87	.90		
รวม	285	4.05	.79		

$p > .05$

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากตารางที่ 37 พบว่า ครูและอาจารย์สาขาวิชาช่างอุตสาหกรรมที่สอนในแผนกวิชาช่างต่างกัน คือ สอนแผนกวิชาช่างก่อสร้าง ช่างยนต์ ช่างกลโรงงาน ช่างเชื่อมโลหะ ช่างไฟฟ้า และช่างอิเล็กทรอนิกส์มีความต้องการเกี่ยวกับกิจกรรมการพัฒนาครูและอาจารย์ของวิทยาลัยเทคนิค ในด้านการฝึกอบรมและการสัมมนาแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญ กล่าวคือ ครูและอาจารย์สาขาวิชาช่างอุตสาหกรรมที่สอนแผนกวิชาช่างต่างกัน มีความต้องการเกี่ยวกับกิจกรรมการพัฒนาครูและอาจารย์ของวิทยาลัยเทคนิค ในด้านการฝึกอบรมและการสัมมนาไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ตารางที่ 38

ผลการเปรียบเทียบความต้องการของครูและอาจารย์สาขาวิชาช่างอุตสาหกรรม
เกี่ยวกับกิจกรรมการพัฒนาครูและอาจารย์ของวิทยาลัยเทคนิค
ด้านการเผยแพร่ข่าวสารทางวิชาการ จำแนกตามแผนกวิชาช่างที่สอน

แผนกวิชาช่าง ที่สอน	จำนวน	ค่าเฉลี่ย	ค่าเบี่ยงเบน มาตรฐาน	F	P
ช่างก่อสร้าง	47	4.01	.74		
ช่างยนต์	47	4.13	.67		
ช่างกลโรงงาน	50	3.96	.77		
ช่างเชื่อมโลหะ	48	4.29	.52		
ช่างไฟฟ้า	48	4.23	.64		

ตารางที่ 38 (ต่อ)

แผนวิชาช่าง ที่สอน	จำนวน	ค่าเฉลี่ย	ค่าเบี่ยงเบน มาตรฐาน	F	P
ช่างอิเล็กทรอนิกส์	45	3.94	.84	2.08	.07
รวม	285	4.09	.71		

$p > .05$

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากตารางที่ 38 พบว่า ครูและอาจารย์สาขาวิชาช่างอุตสาหกรรมที่สอนในแผนวิชาช่างต่างกัน คือ สอนแผนวิชาช่างก่อสร้าง ช่างยนต์ ช่างกลโรงงาน ช่างเชื่อมโลหะ ช่างไฟฟ้าและช่างอิเล็กทรอนิกส์ มีความต้องการเกี่ยวกับกิจกรรมการพัฒนาครูและอาจารย์ของวิทยาลัยเทคนิค ในด้านการเผยแพร่ข่าวสารทางวิชาการ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญ กล่าวคือ ครูและอาจารย์ในสาขาวิชาช่างอุตสาหกรรม ที่สอนแผนวิชาช่างต่างกัน มีความต้องการเกี่ยวกับกิจกรรมการพัฒนาครูและอาจารย์ของวิทยาลัยเทคนิค ในด้านการเผยแพร่ข่าวสารทางวิชาการไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ตารางที่ 39

ผลการเปรียบเทียบความต้องการของครูและอาจารย์สาขาวิชาช่างอุตสาหกรรม
เกี่ยวกับกิจกรรมการพัฒนาครูและอาจารย์ของวิทยาลัยเทคนิค
ด้านการศึกษาคณะครู อาจารย์ตามแผนกวิชาช่างที่สอน

แผนกวิชาช่าง ที่สอน	จำนวน	ค่าเฉลี่ย	ค่าเบี่ยงเบน มาตรฐาน	F	P
ช่างก่อสร้าง	47	3.81	.88	2.07	.07
ช่างยนต์	47	4.04	.75		
ช่างกลโรงงาน	50	3.85	.92		
ช่างเชื่อมโลหะ	48	4.20	.57		
ช่างไฟฟ้า	48	4.05	.74		
ช่างอิเล็กทรอนิกส์	45	3.77	.96		
รวม	285	3.96	.82		

$$p > .05$$

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากตารางที่ 39 พบว่า ครูและอาจารย์สาขาวิชาช่างอุตสาหกรรมที่สอนในแผนกวิชาช่างต่างกัน คือ สอนแผนกวิชาช่างก่อสร้าง ช่างยนต์ ช่างกลโรงงาน ช่างเชื่อมโลหะ ช่างไฟฟ้าและช่างอิเล็กทรอนิกส์ มีความต้องการเกี่ยวกับกิจกรรมการพัฒนาครูและอาจารย์ของวิทยาลัยเทคนิคในด้านการศึกษาคณะครู อาจารย์แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญ กล่าวคือ ครูและอาจารย์ในสาขาวิชาช่างอุตสาหกรรมที่สอนแผนกวิชาช่างต่างกัน

มีความต้องการเกี่ยวกับกิจกรรมการพัฒนาครูและอาจารย์ของวิทยาลัยเทคนิค ในด้านการ
ศึกษาและดูงานไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ตารางที่ 40

ผลการเปรียบเทียบความต้องการของครูและอาจารย์สาขาวิชาช่างอุตสาหกรรม
เกี่ยวกับกิจกรรมการพัฒนาครูและอาจารย์ของวิทยาลัยเทคนิค
ด้านการพัฒนาทฤษฎีและจิตใจ จำแนกตามแผนกวิชาช่างที่สอน

แผนกวิชาช่าง ที่สอน	จำนวน	ค่าเฉลี่ย	ค่าเบี่ยงเบน มาตรฐาน	F	P
ช่างก่อสร้าง	47	3.77	.85	1.53	.18
ช่างยนต์	47	3.65	.78		
ช่างกลโรงงาน	50	3.67	.80		
ช่างเชื่อมโลหะ	48	4.01	.72		
ช่างไฟฟ้า	48	3.73	.70		
ช่างอิเล็กทรอนิกส์	45	3.64	.83		
รวม	285	3.75	.79		

$p > .05$

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากตารางที่ 40 พบว่า ครูและอาจารย์สาขาวิชาช่าง
อุตสาหกรรมที่สอนในแผนกวิชาช่างต่างกัน คือ สอนแผนกวิชาช่างก่อสร้าง ช่างยนต์ ช่างกล

โรงงาน ช่างเชื่อมโลหะ ช่างไฟฟ้าและช่างอิเล็กทรอนิกส์ มีความต้องการเกี่ยวข้องกับกิจกรรม การพัฒนาครูและอาจารย์ของวิทยาลัยเทคนิค ในด้านการพัฒนากายและจิตใจแตกต่างกัน อย่างไม่มีนัยสำคัญ กล่าวคือ ครูและอาจารย์ในสาขาวิชาช่างอุตสาหกรรม ที่สอนแผนกวิชา ช่างต่างกัน มีความต้องการเกี่ยวข้องกับกิจกรรมการพัฒนาครูและอาจารย์ของวิทยาลัยเทคนิค ในด้านการพัฒนากายและจิตใจไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ตารางที่ 41

ผลการเปรียบเทียบความต้องการของครูและอาจารย์สาขาวิชาช่างอุตสาหกรรม
เกี่ยวกับกิจกรรมการพัฒนาครูและอาจารย์ของวิทยาลัยเทคนิค
ด้านการส่งเสริมให้มีการศึกษาค้น จำนวนตามแผนกวิชาช่างที่สอน

แผนกวิชาช่าง ที่สอน	จำนวน	ค่าเฉลี่ย	ค่าเบี่ยงเบน มาตรฐาน	F	P
ช่างก่อสร้าง	47	3.74	.75	3.50	.00
ช่างยนต์	47	3.97	.67		
ช่างกลโรงงาน	50	3.78	.80		
ช่างเชื่อมโลหะ	48	4.20	.58		
ช่างไฟฟ้า	48	4.06	.76		
ช่างอิเล็กทรอนิกส์	45	3.70	.87		
รวม	285	3.91	.76		

* $p < .05$

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากตารางที่ 41 พบว่า ครูและอาจารย์สาขาวิชาช่างอุตสาหกรรมที่สอนในแผนกวิชาช่างต่างกัน คือ สอนแผนกวิชาช่างก่อสร้าง ช่างยนต์ ช่างกลโรงงาน ช่างเชื่อมโลหะ ช่างไฟฟ้าและช่างอิเล็กทรอนิกส์ มีความต้องการเกี่ยวข้องกับกิจกรรมการพัฒนาครูและอาจารย์ของวิทยาลัยเทคนิค ในด้านการส่งเสริมให้มีการศึกษาต่อ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 กล่าวคือ ค่าเฉลี่ยของความต้องการเกี่ยวข้องกับกิจกรรมการพัฒนาครูและอาจารย์ ด้านการส่งเสริมให้มีการศึกษาต่อของครูและอาจารย์ในสาขาวิชาช่างอุตสาหกรรม ที่สอนในแผนกวิชาช่างแตกต่างกันอย่างนัย 1 คู่ ดังนั้นจึงต้องวิเคราะห์หาความแตกต่างรายคู่ต่อไปอีกปรากฏดังตารางที่ 42

ตารางที่ 42

แสดงความแตกต่างระหว่างความต้องการของครูและอาจารย์สาขาวิชาช่างอุตสาหกรรม
เกี่ยวกับกิจกรรมการพัฒนาครูและอาจารย์ของวิทยาลัยเทคนิค
ด้านการส่งเสริมให้มีการศึกษาต่อ จำแนกตามแผนกวิชาช่างที่สอน

ค่าเฉลี่ย	แผนกวิชาช่าง ที่สอน	ช่างก่อสร้าง	ช่างยนต์	ช่างกล โรงงาน	ช่างเชื่อม โลหะ	ช่างไฟฟ้า	ช่างอิเล็กทรอนิกส์
3.74	ช่างก่อสร้าง						
3.97	ช่างยนต์						
3.78	ช่างกลโรงงาน						
4.20	ช่างเชื่อมโลหะ	*		*			*
4.06	ช่างไฟฟ้า						
3.70	ช่างอิเล็กทรอนิกส์						

* p < .05

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากตารางที่ 42 พบว่า ครูและอาจารย์ที่สอนในแผนกวิชาช่างเชื่อม ช่างก่อสร้าง ช่างกลโรงงาน และช่างอิเล็กทรอนิกส์ มีความต้องการเกี่ยวข้องกับกิจกรรมการพัฒนาครูและอาจารย์ ในด้านการส่งเสริมให้มีการศึกษาต่อ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ตารางที่ 43

สรุปผลการเปรียบเทียบความต้องการของครูและอาจารย์สาขาวิชาช่างอุตสาหกรรม
เกี่ยวกับกิจกรรมการพัฒนาครูและอาจารย์ของวิทยาลัยเทคนิค
ในทั้ง 6 ด้าน จำนวนกตามแผนกวิชาช่างที่สอน

แผนกวิชาช่างที่สอน	จำนวน	ค่าเฉลี่ย	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน	F	P
ช่างก่อสร้าง	47	3.84	.68	2.19	.06
ช่างยนต์	47	4.00	.58		
ช่างกลโรงงาน	50	3.84	.69		
ช่างเชื่อมโลหะ	48	4.13	.50		
ช่างไฟฟ้า	48	4.04	.55		
ช่างอิเล็กทรอนิกส์	45	3.78	.76		
รวม	285	3.94	.64		

$p > .05$

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากตารางที่ 43 พบว่า ครูและอาจารย์สาขาวิชาช่างอุตสาหกรรมที่สอนในแผนกวิชาช่างต่างกัน คือ ครูและอาจารย์ที่สอนในแผนกวิชาช่างก่อสร้าง ช่างยนต์ ช่างกลโรงงาน ช่างเชื่อมโลหะ ช่างไฟฟ้า และช่างอิเล็กทรอนิกส์ มีความต้องการเกี่ยวข้องกับกิจกรรมการพัฒนาคูและอาจารย์ของวิทยาลัยเทคนิค ในด้านการปฐมนิเทศ ด้านการฝึกอบรมและการสัมมนา ด้านการเผยแพร่ข่าวสารทางวิชาการ ด้านการศึกษาและผลงาน ด้านการพัฒนากายและจิตใจและด้านการส่งเสริมให้มีการศึกษาต่อ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญ กล่าวคือ ครูและอาจารย์ในสาขาวิชาช่างอุตสาหกรรมที่สอนในแผนกวิชาช่างต่างกัน มีความต้องการเกี่ยวกับการจัดกิจกรรมในการพัฒนาคูและอาจารย์ของวิทยาลัยเทคนิค ในทุก ๆ ด้านไม่แตกต่างกัน ผลการวิจัยสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ "ครูและอาจารย์สาขาวิชาช่างอุตสาหกรรมที่สอนในแผนกวิชาช่างที่ต่างกัน มีความต้องการเกี่ยวข้องกับกิจกรรมการพัฒนาคูและอาจารย์ ทั้ง 6 ด้าน ไม่แตกต่างกัน"

ตอนที่ 4 การศึกษาความต้องการของครูและอาจารย์สาขาวิชาช่างอุตสาหกรรมเกี่ยวกับข้อเสนอแนะในคำถามปลายเปิดในกิจกรรมการพัฒนาคูและอาจารย์ของวิทยาลัยเทคนิค
กลุ่มอาชีวศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

ตารางที่ 44
ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับความต้องการของครูและอาจารย์
ในกิจกรรมการพัฒนาศักยภาพของวิทยาลัยเทคนิค
ด้านการปฐมนิเทศ

ความต้องการพัฒนาครูและอาจารย์	จำนวนผู้ตอบ	ร้อยละของ ผู้ตอบแบบสอบถาม แบบสอบถามเปิด
1. จัดปฐมนิเทศการเรียงการสอนเฉพาะสาขาวิชาช่างให้แก่ ครูและอาจารย์	33	38.82
2. จัดปฐมนิเทศผลงานทางวิชาการ เลื่อนตำแหน่งให้แก่ ครูและอาจารย์	28	32.94
3. จัดปฐมนิเทศการพัฒนาหลักสูตรการเรียนการสอนให้แก่ ครูและอาจารย์	11	12.94
4. จัดให้มีการปฐมนิเทศในด้านงบประมาณ การเงิน และพัสดุ ให้แก่ครูและอาจารย์	6	7.06
5. จัดปฐมนิเทศครูและอาจารย์ในด้านการวัดผลและการ ประเมินผล	5	5.88
6. จัดให้มีการกิจกรรมสร้างความสัมพันธ์ ความอบอุ่นใจ และ ความเชื่อมั่นให้แก่ครูและอาจารย์ที่บรรจุใหม่	2	2.35
รวม	85	100.00

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากตารางที่ 44 พบว่า ครูและอาจารย์สาขาวิชาช่างอุตสาหกรรม ที่มีข้อเสนอแนะเกี่ยวกับความต้องการกิจกรรมการพัฒนาครูและอาจารย์ของวิทยาลัยเทคนิคในเรื่องการปฐมนิเทศมีผู้ให้ข้อเสนอแนะมากที่สุดคือ เรื่องการจัดปฐมนิเทศการเรียนการสอนเฉพาะสาขาวิชาช่างให้แก่ครูและอาจารย์ จำนวน 33 คน คิดเป็นร้อยละ 38.82 รองลงมาเป็นเรื่องการจัดปฐมนิเทศผลงานทางวิชาการ เลื่อนตำแหน่งให้แก่ครูและอาจารย์ จำนวน 28 คน คิดเป็นร้อยละ 32.94 เรื่องการจัดปฐมนิเทศการพัฒนาหลักสูตรการเรียนการสอนให้แก่ ครูและอาจารย์ จำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 12.94 เรื่องการจัดให้มีการปฐมนิเทศในด้านงบประมาณ การเงิน และพัสดุให้แก่ครูและอาจารย์ จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 7.06 เรื่องการจัดปฐมนิเทศครูและอาจารย์ในด้านการวัดผลและการประเมินผล จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 5.88 และเรื่องการจัดให้มีการกิจกรรมสร้างความสัมพันธ์ ความอบอุ่นใจและความเชื่อมั่นให้แก่ครูและอาจารย์ที่บรรจุใหม่มีจำนวนน้อยที่สุดคือ 2 คน คิดเป็นร้อยละ 2.35 ตามลำดับ

ตารางที่ 45

ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับความต้องการของครูและอาจารย์
ในกิจกรรมการพัฒนาบุคลากรของวิทยาลัยเทคนิค
ด้านการฝึกอบรมและการสัมมนา

ความต้องการพัฒนาครูและอาจารย์	จำนวนผู้ตอบ	ร้อยละของ ผู้ตอบแบบสอบถาม ปลายเปิด
1. จัดส่งครูและอาจารย์ไปอบรมขบวนการผลิตเครื่องจักร และเทคโนโลยีใหม่ที่ทันสมัย	60	40.00

ตารางที่ 45 (ต่อ)

ความต้องการพัฒนาครูและอาจารย์	จำนวนผู้ตอบ	ร้อยละของ ผู้ตอบแบบสอบถาม แบบสอบถามเปิด
2. จัดส่งครูอาจารย์ไปอบรมด้านคอมพิวเตอร์และระบบใหม่ ๆ อย่างสม่ำเสมอ	39	26.00
3. จัดส่งครูและอาจารย์ไปอบรมและสัมมนาด้านโสตทัศนศึกษา และการผลิตสื่อการเรียนการสอน	9	6.00
4. จัดสัมมนาครูและอาจารย์ไปอบรมด้านการทำไปงานชุดการเรียนการสอน เอกสารประกอบการสอน	9	6.00
5. จัดส่งครูและอาจารย์ไปอบรมระบบระเบียบใหม่ ๆ เกี่ยวกับราชการ	8	5.33
6. จัดส่งครูและอาจารย์ไปฝึกอบรมในหน่วยงานหรือสถานประกอบการต่างประเทศ	7	4.66
7. จัดส่งครูและอาจารย์ไปฝึกอบรมในสถานประกอบการเป็นระยะสลับแบบต่อเนื่อง	7	4.66
8. จัดให้มีการนิเทศภายในให้แก่ครูและอาจารย์ในสถานศึกษา	5	3.33
9. จัดให้มีการอบรมคุณธรรม จริยธรรมให้แก่ครูและอาจารย์ในสถานศึกษา	4	2.66
10. จัดให้มีการอบรมการซ่อมเครื่องมือ และเครื่องจักรให้แก่ครูและอาจารย์	2	1.33
รวม	150	100.00

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากตารางที่ 45 พบว่า ครูและอาจารย์สาขาวิชาช่างอุตสาหกรรม ที่มีข้อเสนอแนะเกี่ยวกับความต้องการกิจกรรมการพัฒนาครูและอาจารย์ของวิทยาลัยเทคนิค ในเรื่องการฝึกอบรมและการสัมมนา มีผู้ให้ข้อเสนอแนะมากที่สุด คือ เรื่องการจัดส่งครูและอาจารย์ไปอบรมขบวนการผลิตเครื่องจักร และเทคโนโลยีใหม่ที่ทันสมัย จำนวน 60 คน คิดเป็นร้อยละ 40.00 รองลงมาเป็นเรื่องการจัดส่งครูและอาจารย์ไปอบรมด้านคอมพิวเตอร์และระบบใหม่ ๆ อย่างสม่ำเสมอ จำนวน 39 คน คิดเป็นร้อยละ 26.00 เรื่องการจัดส่งครูและอาจารย์ไปอบรมและสัมมนาด้านโสตทัศนศึกษาและการผลิตสื่อการเรียนการสอน และเรื่องการจัดสัมมนาครูและอาจารย์ไปอบรมด้านการทำไปงานชุดการเรียนการสอน เอกสารประกอบการสอน มีจำนวนเท่ากันทั้ง 2 เรื่องคือ 9 คน คิดเป็นร้อยละ 6.00 เรื่องการจัดส่งครูและอาจารย์ไปอบรมระบบระเบียบใหม่ ๆ เกี่ยวกับราชการ จำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 5.33 เรื่องการจัดส่งครูและอาจารย์ไปฝึกอบรมในหน่วยงานหรือสถานประกอบการต่างประเทศ และเรื่องการจัดส่งครูและอาจารย์ไปฝึกอบรมในสถานประกอบการเป็นระยะเวลานานต่อเนื่องมีจำนวนเท่ากันทั้ง 2 เรื่องคือ 7 คน คิดเป็นร้อยละ 4.66 เรื่องการจัดให้มีอบรมการนิเทศภายในให้แก่ครูและอาจารย์ในสถานศึกษา จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 3.33 เรื่องการจัดให้มีการอบรมคุณธรรม จริยธรรม ให้แก่ครูและอาจารย์ในสถานศึกษา จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 2.66 และเรื่องการจัดให้มีการอบรมการซ่อมเครื่องมือและเครื่องจักรให้แก่ครูและอาจารย์ มีจำนวนน้อยที่สุดคือ 2 คน คิดเป็นร้อยละ 1.33 ตามลำดับ

ตารางที่ 46
ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับความต้องการของครูและอาจารย์
ในกิจกรรมการพัฒนาบุคลากรของวิทยาลัยเทคนิค
ด้านการเผยแพร่ข่าวสารทางวิชาการ

ความต้องการพัฒนาครูและอาจารย์	จำนวนผู้ตอบ	ร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามที่เปิด
1. จัดให้มีการเผยแพร่ผลงานทางวิชาการในเฉพาะสาขาวิชา ต่างให้แก่ครูและอาจารย์ในสถานศึกษา	66	38.15
2. จัดให้มีการเผยแพร่ข่าวสารทางวิชาการในด้านเทคโนโลยี ใหม่ ๆ สาขาต่าง ๆ ให้แก่ครูและอาจารย์ในสถานศึกษา	53	30.64
3. จัดให้มีการเผยแพร่ข่าวสารทางวิชาการด้านโสตทัศนศึกษา และสื่อการเรียนการสอน	25	14.45
4. จัดให้มีรายชื่อผลงานวิจัยที่สำคัญและมีประโยชน์ทางการ ศึกษา แจกจ่าย หรือปิดประกาศให้ครูและอาจารย์ทราบ	13	7.51
5. จัดให้มีศูนย์หนังสือเพื่ออำนวยความสะดวกใน การอ่าน การซื้อ การค้นคว้า และการทำงาน	8	4.62
6. จัดให้มีการเผยแพร่ข่าวสารความรู้ในด้านระเบียบปฏิบัติ ราชการ กฎหมาย และความรู้ทั่วไป	8	4.62
รวม	173	100.00

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากตารางที่ 46 พบว่า ครูและอาจารย์สาขาวิชาช่างอุตสาหกรรม ที่มีข้อเสนอแนะเกี่ยวกับความต้องการกิจกรรมการพัฒนาครูและอาจารย์ของวิทยาลัยเทคนิค ในเรื่องการเผยแพร่ข่าวสารทางวิชาการมีผู้ให้ข้อเสนอแนะมากที่สุด คือ เรื่องการจัดให้มีการเผยแพร่ผลงานทางวิชาการในสาขาวิชาช่างให้แก่ครูและอาจารย์ในสถานศึกษา จำนวน 66 คน คิดเป็นร้อยละ 38.15 รองลงมาเป็นเรื่องการจัดให้มีการเผยแพร่ข่าวสารทางวิชาการในด้านเทคโนโลยีใหม่ ๆ สาขาต่าง ๆ ให้แก่ครูและอาจารย์ในสถานศึกษา จำนวน 53 คน คิดเป็นร้อยละ 30.64 เรื่องการจัดให้มีการเผยแพร่ข่าวสารทางวิชาการด้านสัณตทัศน์ศึกษาและสื่อการเรียนการสอน จำนวน 25 คน คิดเป็นร้อยละ 14.45 เรื่องการจัดให้มีรายชื่อผลงานวิจัยที่สำคัญและมีประโยชน์ทางการศึกษา แจกจ่ายหรือปิดประกาศให้ครูและอาจารย์ทราบ จำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละ 7.51 เรื่องการจัดให้มีหนังสือบริการห้องสมุดเพื่ออำนวยความสะดวกในการอ่าน การค้นคว้า และการทำงาน จำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 4.62 และเรื่องการจัดให้มีการเผยแพร่ข่าวสารความรู้ในด้านระเบียบปฏิบัติราชการ กฎหมาย และความรู้ทั่วไป มีจำนวนน้อยที่สุดคือ 8 คน คิดเป็นร้อยละ 4.62 ตามลำดับ

ตารางที่ 47

ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับความต้องการของครูและอาจารย์
ในกิจกรรมการพัฒนาบุคลากรของวิทยาลัยเทคนิค
ด้านการศึกษาคูและคูกาน

ความต้องการพัฒนาครูและอาจารย์	จำนวนผู้ตอบ	ร้อยละของ ผู้ตอบแบบสอบถาม ปลายเปิด
1. จัดให้ครูและอาจารย์ได้ไปทัศนศึกษาและคูกานเกี่ยวกับเทคโนโลยีใหม่ ๆ ในสาขาวิชาช่างที่สอนในสถานศึกษา	66	38.15

ตารางที่ 47 (ต่อ)

ความต้องการพัฒนาครูและอาจารย์	จำนวนผู้ตอบ	ร้อยละของ ผู้ตอบแบบสอบถาม แบบปลายเปิด
2. จัดให้ครูและอาจารย์ได้ไปทัศนศึกษาและดูงานเกี่ยวกับ เครื่องจักร เครื่องมือ และอุปกรณ์ในโรงงานอุตสาหกรรม ขนาดใหญ่	58	33.53
3. จัดให้ครูและอาจารย์ได้ไปศึกษาดูงานในสถานศึกษาและ สถานประกอบการต่างประเทศ	24	13.87
4. จัดให้ครูและอาจารย์ได้ไปศึกษาดูงานในสาขาวิชาชีพที่ ขาดแคลน	11	6.36
5. จัดให้ครูและอาจารย์ไปทัศนศึกษาและดูงานการเรียนการสอน นอกระบบการศึกษา และสื่อการเรียนการสอน	8	4.62
6. จัดให้ครูและอาจารย์ไปทัศนศึกษาดูงานการจัดการบริหาร สถานศึกษาของสถานศึกษาอื่น ๆ ต่างสังกัดสถานศึกษา	4	2.31
7. จัดให้ครูและอาจารย์ได้ไปศึกษาดูงานในช่วงปิดภาคเรียน	2	1.16
รวม	173	100.00

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากตารางที่ 47 พบว่า ครูและอาจารย์สาขาวิชาช่าง
อุตสาหกรรม ที่มีข้อเสนอแนะเกี่ยวกับความต้องการกิจกรรมการพัฒนาครูและอาจารย์ของ
วิทยาลัยเทคนิค ในเรื่องการศึกษาและดูงานมีผู้ให้ข้อเสนอแนะมากที่สุด คือ เรื่องการจัด

ให้ครูและอาจารย์ได้ไปทัศนศึกษาและดูงานเกี่ยวกับเทคโนโลยีใหม่ ๆ สาขาวิชาช่างที่สอนในสถานศึกษา จำนวน 66 คน คิดเป็นร้อยละ 38.15 รองลงมาเป็นเรื่องการจัดให้ครูและอาจารย์ ได้ไปทัศนศึกษาและดูงานเกี่ยวกับเครื่องจักร เครื่องมือ และอุปกรณ์ในโรงงานอุตสาหกรรมขนาดใหญ่ จำนวน 58 คน คิดเป็นร้อยละ 33.53 เรื่องการจัดให้ครูและอาจารย์ไปทัศนศึกษาและศึกษาดูงานในสถานศึกษา และสถานประกอบการต่างประเทศ จำนวน 24 คน คิดเป็นร้อยละ 13.87 เรื่องการจัดให้ครูและอาจารย์ได้ไปศึกษาดูงานในสาขาวิชาอื่นที่ขาดแคลน จำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 6.36 เรื่องการจัดให้ครูและอาจารย์ไปทัศนศึกษาและดูงานการเรียนการสอนโสตทัศนศึกษา และสื่อการเรียนการสอน จำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 4.62 เรื่องการจัดให้ครูและอาจารย์ไปทัศนศึกษาดูงานการจัดการบริหารสถานศึกษาของสถานศึกษาอื่น ๆ ต่างสังกัดสถานศึกษา จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 2.31 และเรื่องการจัดให้ครูและอาจารย์ได้ไปศึกษาดูงานในช่วงปิดภาคเรียน มีจำนวนน้อยที่สุดคือ 2 คน คิดเป็นร้อยละ 1.16 ตามลำดับ

ตารางที่ 48

ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับความต้องการของครูและอาจารย์
ในกิจกรรมการพัฒนาบุคลากรของวิทยาลัยเทคนิค
ด้านการพัฒนากายและจิตใจ

ความต้องการพัฒนาครูและอาจารย์	จำนวนผู้ตอบ	ร้อยละของ ผู้ตอบแบบสอบถาม แบบสอบถามเปิด
1. จัดกิจกรรมในด้านการสร้างขวัญและกำลังใจ สวัสดิการให้แก่ครูและอาจารย์	35	33.02
2. จัดกิจกรรมพัฒนาด้านจิตใจให้แก่ครูและอาจารย์ให้มี คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณครู	30	28.30

ตารางที่ 48 (ต่อ)

ความต้องการพัฒนาครูและอาจารย์	จำนวนผู้ตอบ	ร้อยละของ ผู้ตอบแบบสอบถาม ปดาสเปิด
3. จัดให้มีสนามกีฬา อุปกรณ์กีฬาให้แก่ครูและอาจารย์ได้ออก กำลังกาย	13	12.26
4. จัดให้มีสนามพักผ่อนออกกำลังกาย และสวัสดิการต่าง ๆ ให้แก่ครูและอาจารย์ที่สูงอายุ	12	11.32
5. จัดกิจกรรมนันทนาการร่วมกันเป็นกลุ่ม และคณะ	7	6.60
6. จัดกิจกรรมสร้างจิตสำนึกและความรับผิดชอบต่อให้แก่ครูและ อาจารย์	6	5.66
7. จัดกิจกรรมให้แก่ครูและอาจารย์ด้านความซื่อสัตย์ สุจริต มีมนุษยสัมพันธ์ และความรับผิดชอบต่อหน้าที่	3	2.83
รวม	106	100.00

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากตารางที่ 48 พบว่า ครูและอาจารย์สาขาวิชาช่าง
อุตสาหกรรม ที่มีข้อเสนอแนะเกี่ยวกับความต้องการกิจกรรมการพัฒนาครูและอาจารย์ของ
วิทยาลัยเทคนิค ในเรื่องการพัฒนาทางกายและจิตใจมีผู้ให้ข้อเสนอแนะมากที่สุดคือ เรื่องการจัด
กิจกรรมในด้านการสร้างขวัญและกำลังใจ สวัสดิการ ให้แก่ครูและอาจารย์ จำนวน 35 คน
คิดเป็นร้อยละ 33.02 รองลงมาเป็น เรื่องการจัดกิจกรรมพัฒนาด้านจิตใจให้แก่ครูและ
อาจารย์ให้มีคุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณครู จำนวน 30 คน คิดเป็นร้อยละ 28.30

เรื่องการจัดให้มีสนามกีฬา และอุปกรณ์กีฬา ให้แก่ครูและอาจารย์ได้ออกกำลังกาย จำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละ 12.26 เรื่องการจัดให้มีสนามพักผ่อนออกกำลังกาย และสวัสดิการต่าง ๆ ให้แก่ครูและอาจารย์ที่สูงอายุ จำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 11.32 เรื่องการจัดกิจกรรมนันทนาการร่วมกันเป็นกลุ่ม และคณะ จำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 6.60 เรื่องการจัดกิจกรรมสร้างจิตสำนึกและความรับผิดชอบให้แก่ครูและอาจารย์ จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 5.66 และเรื่องการจัดกิจกรรมให้แก่ครูและอาจารย์ด้านความซื่อสัตย์ สุจริต มีมนุษยสัมพันธ์และความรับผิดชอบต่อหน้าที่ มีจำนวนน้อยที่สุดคือ 3 คน คิดเป็นร้อยละ 2.83 ตามลำดับ

ตารางที่ 49

ข้อเสนอแนะความต้องการของครูและอาจารย์
ในกิจกรรมการพัฒนาศาสนาของวิทยาลัยเทคนิค
ด้านการส่งเสริมให้มีการศึกษาค้น

ความต้องการพัฒนาครูและอาจารย์	จำนวนผู้ตอบ	ร้อยละของ ผู้ตอบแบบสอบถาม แบบสอบถามเปิด
1. จัดส่งครูและอาจารย์ไปศึกษาค้นคว้าในสาขาวิชาชีพที่ขาดแคลน	49	34.27
2. จัดให้ความดีความชอบและไม่คิดเงินเงินเดือนให้แก่ครูและอาจารย์ที่ไปศึกษาค้น	32	22.38
3. จัดส่งครูและอาจารย์ไปศึกษาค้นคว้าโดยไม่ต้องมีการสอบคัดเลือกทุกระดับ	26	18.18
4. จัดส่งครูและอาจารย์ไปศึกษาค้นคว้าโดยไม่ต้องมีการจำกัดจำนวน	14	9.79
5. จัดให้มีทุนการศึกษาให้แก่ครูและอาจารย์ที่ไปศึกษาค้น	9	6.29

ตารางที่ 49 (ต่อ)

ความต้องการพัฒนาครูและอาจารย์	จำนวนผู้ตอบ	ร้อยละของ ผู้ตอบแบบสอบถาม แบบสลับเปิด
6. จัดส่งครูและอาจารย์ไปศึกษาต่อต่างประเทศ	6	4.20
7. จัดให้มีการร่วมมือระหว่างสถาบันการศึกษาให้จัดส่งครูและ อาจารย์ไปศึกษาต่อแบบนอกเวลาราชการได้	6	4.20
8. จัดโครงการหลักสูตรการสอนระดับปริญญาตรีขึ้นในสถาน ศึกษา	1	0.70
รวม	143	100.00

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากตารางที่ 49 พบว่า ครูและอาจารย์สาขาวิชาช่าง
อุตสาหกรรม ที่มีข้อเสนอแนะเกี่ยวกับความต้องการกิจกรรมการพัฒนาครูและอาจารย์ของ
วิทยาลัยเทคนิค ในเรื่องการส่งเสริมให้มีการศึกษาต่อมีผู้ให้ข้อเสนอแนะมากที่สุด คือ เรื่อง
การจัดส่งครูและอาจารย์ไปศึกษาต่อในสาขาวิชาชีพที่ขาดแคลน จำนวน 49 คน คิดเป็น
ร้อยละ 34.27 เรื่องการจัดให้ค่าความดีความชอบและไม่คิดขึ้นเงินเดือนให้แก่ครูและอาจารย์
ที่ไปศึกษาต่อ จำนวน 32 คน คิดเป็นร้อยละ 22.38 เรื่องการจัดส่งครูและอาจารย์ไป
ศึกษาต่อ โดยไม่ต้องมีการสอบคัดเลือกทุกระดับ จำนวน 26 คน คิดเป็นร้อยละ 18.18
เรื่องการจัดส่งครูและอาจารย์ไปศึกษาต่อโดยไม่มีการจำกัดจำนวน จำนวน 14 คน คิดเป็น
ร้อยละ 9.79 เรื่องการจัดให้มีทุนการศึกษาให้แก่ครูและอาจารย์ที่ไปศึกษาต่อ จำนวน
9 คน คิดเป็นร้อยละ 6.29 เรื่องการจัดส่งครูและอาจารย์ไปศึกษาต่อต่างประเทศ และ

เรื่องการจัดให้มีการร่วมมือระหว่างสถาบันการศึกษาให้จัดส่งครูและอาจารย์ไปศึกษาต่อแบบ
นอกเวลาราชการได้ มีจำนวนเท่ากันทั้ง 2 เรื่องคือ 6 คน คิดเป็นร้อยละ 4.20 และ
เรื่องการจัดโครงการหลักสูตรการสอนระดับปริญญาตรีขึ้นในสถานศึกษา มีจำนวนน้อยที่สุดคือ
1 คน คิดเป็นร้อยละ 0.70 ตามลำดับ

บทที่ 5

สรุปผลการวิจัย อภิปราย และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่องการศึกษาความต้องการกิจกรรมการพัฒนาคูและอาจารย์สาขาวิชาช่างอุตสาหกรรมของวิทยาลัยเทคนิค กลุ่มอาชีวศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีวัตถุประสงค์ของการวิจัย เพื่อศึกษาความต้องการของครูและอาจารย์ในสาขาวิชาช่างอุตสาหกรรมเกี่ยวกับการจัดกิจกรรมในการพัฒนาคูและอาจารย์ของวิทยาลัยเทคนิค กลุ่มอาชีวศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ใน 6 ด้าน ได้แก่ 1) การประชุมพิเศษ 2) การฝึกอบรมและการสัมมนา 3) การเผยแพร่ข่าวสารทางวิชาการ 4) การศึกษาและดูงาน 5) การพัฒนาทางจิตใจ 6) การส่งเสริมให้มีการศึกษาคู่ รวมทั้งเปรียบเทียบความต้องการของครูและอาจารย์สาขาวิชาช่างอุตสาหกรรมเกี่ยวกับกิจกรรมการพัฒนาคูและอาจารย์ ทั้ง 6 ด้าน โดยศึกษาตัวแปรด้านอายุของครูและอาจารย์ ประสบการณ์ในการสอน วุฒิการศึกษา และแผนกวิชาช่างที่สอน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยเป็นครูและอาจารย์ในสาขาวิชาช่างอุตสาหกรรมของวิทยาลัยเทคนิค กลุ่มอาชีวศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำนวนทั้งสิ้น 285 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเองมี 3 ตอนคือ

ตอนที่ 1 เป็นข้อมูลเกี่ยวกับสภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นแบบสอบถามแบบเลือกตอบ

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความต้องการของครูและอาจารย์สาขาวิชาช่างอุตสาหกรรมของวิทยาลัยเทคนิค กลุ่มอาชีวศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ในกิจกรรมการพัฒนาคูและอาจารย์ใน 6 ด้าน มีลักษณะเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ

ตอนที่ 3 เป็นข้อความปลายเปิด เกี่ยวกับความต้องการกิจกรรมการพัฒนาคูและอาจารย์ ทั้ง 6 ด้าน

การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้ส่งแบบสอบถามไปทางไปรษณีย์และเดินทางไปเก็บรวบรวมแบบสอบถามกลับมาด้วยตัวเอง จำนวน 285 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100

การวิเคราะห์ข้อมูล ข้อมูลเกี่ยวกับสภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม วิเคราะห์โดยใช้ค่าร้อยละ ข้อมูลเกี่ยวกับความต้องการของครูและอาจารย์ในกิจกรรมการพัฒนาคูและอาจารย์ วิเคราะห์โดยใช้ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ส่วนการทดสอบสมมติฐานเปรียบเทียบตัวแปร วิเคราะห์โดยใช้ ANOVA เมื่อพบความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ จะทำการวิเคราะห์คิดเฉลี่ยเป็นรายคู่ โดยใช้ Scheffe's test ในที่นี้ผู้วิจัยจะได้กล่าวถึงสรุปผลการวิจัย อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ ตามลำดับ

สรุปผลการวิจัย

ตอนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับสภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล สรุปผลได้ดังนี้

ครูและอาจารย์ที่ทำการสอนสาขาวิชาช่างอุตสาหกรรมของวิทยาลัยเทคนิค กลุ่มอาชีวศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีอายุระหว่าง 30-40 ปี มากที่สุด รองลงมาเป็นกลุ่มครูและอาจารย์ที่มีอายุน้อยกว่า 30 ปี ส่วนครูและอาจารย์ที่มีอายุมากกว่า 50 ปี มีจำนวนน้อยที่สุด

ครูและอาจารย์ที่ทำการสอนสาขาวิชาช่างอุตสาหกรรมของวิทยาลัยเทคนิค กลุ่มอาชีวศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีประสบการณ์ในการสอนมากกว่า 10 ปีถึง 15 ปี รองลงมา เป็นผู้ที่ประสบการณ์ระหว่าง 5-10 ปี ส่วนกลุ่มครูและอาจารย์ที่มีประสบการณ์ในการสอนมากกว่า 15 ปี มีน้อยที่สุด

ครูและอาจารย์ที่ทำการสอนสาขาวิชาช่างอุตสาหกรรมของวิทยาลัยเทคนิค กลุ่มอาชีวศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีวุฒิทางการศึกษาในระดับปริญญาตรีมากที่สุด รองลงมาเป็นผู้ที่มีวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี และวุฒิสูงกว่าปริญญาตรี มีน้อยที่สุด

สำหรับจำนวนครูและอาจารย์ที่ทำการสอนสาขาวิชาช่างอุตสาหกรรมของวิทยาลัยเทคนิค กลุ่มอาชีวศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ในแผนกวิชาต่าง ๆ มีจำนวนใกล้เคียงกัน คือประมาณแผนกวิชาช่างละ 45-50 คน

ตอนที่ 2 ความต้องการของครูและอาจารย์สาขาวิชาช่างอุตสาหกรรมเกี่ยวกับกิจกรรมการพัฒนาครูและอาจารย์ของวิทยาลัยเทคนิค กลุ่มอาชีวศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ทั้ง 6 ด้าน ได้แก่ การปฐมนิเทศ การฝึกอบรมและการสัมมนา การเผยแพร่ข่าวสารทางวิชาการ การศึกษาและดูงาน การพัฒนากายและจิตใจ และการส่งเสริมให้มีการศึกษาค้น

จากการศึกษาความต้องการของครูและอาจารย์สาขาวิชาช่างอุตสาหกรรมเกี่ยวกับกิจกรรมการพัฒนาบุคลากรของวิทยาลัยเทคนิค กลุ่มอาชีวศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ปรากฏผลดังนี้

2.1 ระดับความต้องการของครูและอาจารย์สาขาวิชาช่างอุตสาหกรรมเกี่ยวกับกิจกรรมการพัฒนาครูและอาจารย์ของวิทยาลัยเทคนิค ในด้านการปฐมนิเทศ ในภาพรวมปรากฏว่า มีความต้องการอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายเรื่องพบว่า เกือบทุก ๆ เรื่องตามรายการมีความต้องการอยู่ในระดับมาก ยกเว้นเรื่อง การจัดปฐมนิเทศครูและอาจารย์ที่โอนมาจากสถานศึกษาอื่นมีความต้องการระดับปานกลาง

2.2 ระดับความต้องการของครูและอาจารย์สาขาวิชาช่างอุตสาหกรรมเกี่ยวกับกิจกรรมการพัฒนาครูและอาจารย์ของวิทยาลัยเทคนิค ในด้านการฝึกอบรมและการสัมมนา ในภาพรวมปรากฏว่า มีความต้องการอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายเรื่องพบว่า ทุก ๆ เรื่องตามรายการมีความต้องการอยู่ในระดับมาก

2.3 ระดับความต้องการของครูและอาจารย์สาขาวิชาช่างอุตสาหกรรมเกี่ยวกับกิจกรรมการพัฒนาครูและอาจารย์ของวิทยาลัยเทคนิค ในด้านการเผยแพร่ข่าวสารทางวิชาการ ในภาพรวมปรากฏว่ามีความต้องการอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายเรื่องพบว่า ทุก ๆ เรื่องตามรายการมีความต้องการอยู่ในระดับมาก

2.4 ระดับความต้องการของครูและอาจารย์สาขาวิชาช่างอุตสาหกรรมเกี่ยวกับกิจกรรมการพัฒนาครูและอาจารย์ของวิทยาลัยเทคนิค ในด้านการศึกษาและดูงาน ในภาพรวมปรากฏว่า มีความต้องการอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายเรื่อง พบว่า ทุก ๆ เรื่องตามรายการมีความต้องการอยู่ในระดับมาก

2.5 ระดับความต้องการของครูและอาจารย์สาขาวิชาช่างอุตสาหกรรมเกี่ยวกับกิจกรรมการพัฒนาคูและอาจารย์ของวิทยาลัยเทคนิค ในด้านการพัฒนากายและจิตใจ ในภาพรวมปรากฏว่ามีความต้องการอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายเรื่อง พบว่า ทุก ๆ เรื่องตามรายการมีความต้องการอยู่ในระดับมาก

2.6 ระดับความต้องการของครูและอาจารย์สาขาวิชาช่างอุตสาหกรรมเกี่ยวกับกิจกรรมการพัฒนาคูและอาจารย์ของวิทยาลัยเทคนิค ในด้านการส่งเสริมให้มีการศึกษาคู่ ในภาพรวมปรากฏว่ามีความต้องการอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายเรื่อง พบว่า ทุก ๆ เรื่องตามรายการมีความต้องการอยู่ในระดับมาก

ผลสรุประดับความต้องการของครูและอาจารย์สาขาวิชาช่างอุตสาหกรรมเกี่ยวกับกิจกรรมการพัฒนาคูและอาจารย์ของวิทยาลัยเทคนิค กลุ่มอาชีวศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ในภาพรวมปรากฏว่ามีความต้องการอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ในทุก ๆ ด้านมีความต้องการอยู่ในระดับมาก โดยเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยดังนี้ การเผยแพร่ข่าวสารทางวิชาการ การฝึกอบรมและการสัมมนา การศึกษาและดูงาน การส่งเสริมให้มีการศึกษาคู่ การประชุมพิเศษ และการพัฒนากายและจิตใจ

ตอนที่ 3 ผลการเปรียบเทียบความต้องการของครูและอาจารย์สาขาวิชาช่างอุตสาหกรรมเกี่ยวกับกิจกรรมการพัฒนาคูและอาจารย์ของวิทยาลัยเทคนิค กลุ่มอาชีวศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ใน 6 ด้าน จำแนกตามอายุของครูและอาจารย์ ประสิทธิภาพในการสอน วิชาการศึกษา และแผนกวิชาช่างที่สอน

3.1 เปรียบเทียบความต้องการของครูและอาจารย์สาขาวิชาช่างอุตสาหกรรมเกี่ยวกับกิจกรรมการพัฒนาคูและอาจารย์ของวิทยาลัยเทคนิค กลุ่มอาชีวศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ใน 6 ด้าน จำแนกตามอายุของครูและอาจารย์

การเปรียบเทียบความต้องการของครูและอาจารย์เกี่ยวกับกิจกรรมการพัฒนาคูและอาจารย์ ที่มีอายุน้อยกว่า 30 ปี อายุระหว่าง 30-40 ปี อายุตั้งแต่ 40 ปีขึ้นไปถึง 50 ปี และอายุ 50 ปีขึ้นไป ในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน

ได้แก่ด้าน การปฐมนิเทศ การฝึกอบรมและการสัมมนา การเผยแพร่ข่าวสารทางวิชาการ การศึกษาและดูงาน การพัฒนากายและจิตใจ และการส่งเสริมให้มีการศึกษาต่อ มีค่าเฉลี่ยในแต่ละด้านไม่แตกต่างกัน

ผลสรุปการเปรียบเทียบความต้องการของครูและอาจารย์เกี่ยวกับกิจกรรมการพัฒนาครูและอาจารย์ ที่มีอายุต่างกัน ในภาพรวมไม่แตกต่างกัน ผลการทดสอบจึงยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้ว่า "ครูและอาจารย์ที่มีอายุแตกต่างกัน มีความต้องการกิจกรรมการพัฒนาครูและอาจารย์ ทั้ง 6 ด้าน ไม่แตกต่างกัน"

3.2 เปรียบเทียบความต้องการของครูและอาจารย์สาขาวิชาช่างอุตสาหกรรม เกี่ยวกับกิจกรรมการพัฒนาครูและอาจารย์ของวิทยาลัยเทคนิค กลุ่มอาชีวศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำแนกตามประสบการณ์ในการสอน

การเปรียบเทียบความต้องการของครูและอาจารย์เกี่ยวกับกิจกรรมการพัฒนาครูและอาจารย์ ที่มีประสบการณ์ในการสอน น้อยกว่า 5 ปี ระหว่าง 5-10 ปี 10 ปีขึ้นไปถึง 15 ปี และมากกว่า 15 ปี ในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ในด้านการส่งเสริมให้มีการศึกษาต่อมีค่าเฉลี่ยแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 อยู่ 1 คู่ กล่าวคือ ครูและอาจารย์ที่มีประสบการณ์ในการสอนน้อยกว่า 5 ปี มีความต้องการในด้านการส่งเสริมให้มีการศึกษาต่อสูงกว่าครูและอาจารย์ที่มีประสบการณ์ในการสอนระหว่าง 5-10 ปี ส่วนในด้าน การปฐมนิเทศ การฝึกอบรมและการสัมมนา การเผยแพร่ข่าวสารทางวิชาการ การศึกษาและดูงาน และการพัฒนากายและจิตใจ มีค่าเฉลี่ยไม่แตกต่างกัน

ผลสรุปการเปรียบเทียบความต้องการของครูและอาจารย์เกี่ยวกับกิจกรรมการพัฒนาครูและอาจารย์ ที่มีประสบการณ์ต่างกัน ในภาพรวมไม่แตกต่างกัน ผลการทดสอบจึงยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้ว่า "ครูและอาจารย์ที่มีประสบการณ์ในการสอนแตกต่างกัน มีความต้องการเกี่ยวกับกิจกรรมการพัฒนาครูและอาจารย์ ทั้ง 6 ด้าน ไม่แตกต่างกัน"

3.3 เปรียบเทียบความต้องการของครูและอาจารย์สาขาวิชาช่างอุตสาหกรรม เกี่ยวกับกิจกรรมการพัฒนาครูและอาจารย์ของวิทยาลัยเทคนิค กลุ่มอาชีวศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำแนกตามวุฒิการศึกษา

การเปรียบเทียบความต้องการของครูและอาจารย์เกี่ยวกับกิจกรรมการพัฒนาครูและอาจารย์ ที่มีวุฒิการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี ปริญญาตรี และสูงกว่าปริญญาตรี ในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านการศึกษและงานที่มีค่าเฉลี่ยแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 อยู่ 1 คู่ กล่าวคือ ครูและอาจารย์ ที่มีวุฒิการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี มีความต้องการในด้านการศึกษาและงานสูงกว่าครูและอาจารย์ที่มีวุฒิการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี ส่วนในด้านการปฐมนิเทศ การฝึกอบรมและการสัมมนา การเผยแพร่ข่าวสารทางวิชาการ การพัฒนาทางและจิตใจ และการส่งเสริมให้มีการศึกษาต่อ มีค่าเฉลี่ยในแต่ละด้านไม่แตกต่างกัน

ผลสรุปการเปรียบเทียบความต้องการของครูและอาจารย์เกี่ยวกับกิจกรรมการพัฒนาครูและอาจารย์ ที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน ในภาพรวมไม่แตกต่างกัน ผลการทดสอบจึงยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้ว่า "ครูและอาจารย์ที่มีวุฒิการศึกษาแตกต่างกันมีความต้องการเกี่ยวกับกิจกรรมการพัฒนาครูและอาจารย์ ทั้ง 6 ด้าน ไม่แตกต่างกัน"

3.4 เปรียบเทียบความต้องการของครูและอาจารย์สาขาวิชาช่างอุตสาหกรรมเกี่ยวกับกิจกรรมการพัฒนาครูและอาจารย์ของวิทยาลัยเทคนิค กลุ่มอาชีวศึกษาภาคตะวันออก เฉียงเหนือ จำแนกตามแผนกวิชาช่างที่สอน

การเปรียบเทียบความต้องการของครูและอาจารย์เกี่ยวกับกิจกรรมการพัฒนาครูและอาจารย์ ที่สอนในแผนกวิชาช่างก่อสร้าง ช่างยนต์ ช่างกลโรงงาน ช่างเชื่อมโลหะ ช่างไฟฟ้า และช่างอิเล็กทรอนิกส์ ในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ในด้านการส่งเสริมให้มีการศึกษาต่อ มีค่าเฉลี่ยแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 อยู่ 3 คู่ กล่าวคือ ครูและอาจารย์ที่สอนในสาขาวิชาช่างเชื่อมโลหะ มีความต้องการในด้านการส่งเสริมให้มีการศึกษาต่อสูงกว่าครูและอาจารย์ในสาขาวิชาช่างก่อสร้าง ช่างกลโรงงาน และช่างอิเล็กทรอนิกส์ ตามลำดับ ส่วนในด้าน การปฐมนิเทศ การฝึกอบรมและการสัมมนา การเผยแพร่ข่าวสารทางวิชาการ การศึกษาและงาน และการพัฒนาทางและจิตใจ มีค่าเฉลี่ยในแต่ละด้านไม่แตกต่างกัน

ผลสรุปการเปรียบเทียบความต้องการของครูและอาจารย์เกี่ยวกับกิจกรรมการพัฒนาครูและอาจารย์ ที่ทำหน้าที่สอนในแผนกวิชาช่างต่างกัน ในภาพรวมมีค่าเฉลี่ย ไม่

แตกต่างกัน ผลการทดสอบจึงยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้ว่า "ครูและอาจารย์ที่สอนในแผนกวิชาช่างแตกต่างกัน มีความต้องการเกี่ยวกับกิจกรรมการพัฒนาครูและอาจารย์ ทั้ง 6 ด้าน ไม่แตกต่างกัน"

การอภิปรายผลการวิจัย

จากการศึกษาข้อมูลความต้องการของครูและอาจารย์สาขาวิชาช่างอุตสาหกรรมเกี่ยวกับกิจกรรมการพัฒนาครูและอาจารย์ของวิทยาลัยเทคนิค กลุ่มอาชีวศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ นั้นผู้วิจัยมุ่งอภิปรายผลในประเด็นที่สำคัญแต่ละด้าน ดังนี้

1. สภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

จากผลการวิจัยพบว่า ครูและอาจารย์สาขาวิชาช่างอุตสาหกรรมของวิทยาลัยเทคนิค กลุ่มอาชีวศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 30-40 ปี อาจจะเนื่องจากว่า กรมอาชีวศึกษาได้ยกระดับและได้ขยายด้านการศึกษาเพิ่มมากขึ้น จากเดิมกรมอาชีวศึกษาจัดการศึกษาเฉพาะสาขาวิชาช่างไม้ ต่อมาปี พ.ศ.2515-2523 จึงได้เปิดสอนในสาขาวิชาช่างอุตสาหกรรมอื่น ๆ อาทิเช่น สาขาวิชาช่างยนต์ ช่างไฟฟ้า ช่างเชื่อมโลหะ ช่างกลโรงงาน และช่างอิเล็กทรอนิกส์ เป็นลำดับต่อมา ดังนั้นครูและอาจารย์ในสาขาวิชาช่างอุตสาหกรรม ส่วนใหญ่จึงมีอายุอยู่ระหว่าง 30-40 ปี และสอดคล้องกับข้อมูลของกองแผนงาน กรมอาชีวศึกษาที่ได้ศึกษา พบว่า ครูและอาจารย์ในสาขาวิชาช่างอุตสาหกรรมส่วนมากมีอายุอยู่ระหว่าง 30-40 ปีเช่นกัน

จากการศึกษากลุ่มตัวอย่าง พบว่า ครูและอาจารย์ในสาขาวิชาช่างอุตสาหกรรมของวิทยาลัยเทคนิค กลุ่มอาชีวศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ส่วนใหญ่มีประสบการณ์ในการสอน 10 ปีขึ้นไปถึง 15 ปี อาจจะเนื่องมาจากด้วยเหตุผลที่ว่า สาขาวิชาช่างอุตสาหกรรมทำการเปิดสอนในวิทยาลัยเทคนิค ตั้งแต่ปี พ.ศ.2515 เป็นต้นมา แต่ในช่วงปี พ.ศ.2521 ถึง พ.ศ.2525 มีวิทยาลัยเทคนิคได้เปิดดำเนินการสอนในสาขาวิชาช่างอุตสาหกรรมหลาย

สาขาเป็นจำนวนมาก ดังนั้นครูและอาจารย์ส่วนใหญ่จึงมีประสบการณ์ในการทำหน้าที่ 10 ปีขึ้นไปถึง 15 ปี

นอกจากนี้แล้วยังพบว่า ครูและอาจารย์ในสาขาวิชาช่างอุตสาหกรรมของวิทยาลัยเทคนิค กลุ่มอาชีวศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ส่วนใหญ่มีวุฒิการศึกษาในระดับปริญญาตรี อาจเป็นเพราะว่า เริ่มแรกที่เข้ารับราชการส่วนใหญ่จะมีวุฒิการศึกษาต่ำกว่าระดับปริญญาตรี เมื่อรับราชการไประยะหนึ่ง จึงศึกษาเพิ่มเติมจนครูและอาจารย์ส่วนมากจบการศึกษาในระดับปริญญาตรีเป็นอย่างต่ำ ตามนโยบายการพัฒนาบุคลากรของกรมอาชีวศึกษาที่ได้มีการสนับสนุนให้ครูและอาจารย์ที่มีวุฒิการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรีพัฒนาตนเอง ด้วยการศึกษาต่อ ทั้งในและนอกเวลาราชการ และผลจากการวิจัยยังสอดคล้องกับการศึกษาของหน่วยศึกษานิเทศก์ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ที่ศึกษา พบว่า ครูและอาจารย์ในสาขาวิชาช่างอุตสาหกรรมส่วนใหญ่มีวุฒิทางการศึกษาอยู่ในระดับปริญญาตรี

2. ความต้องการของครูและอาจารย์ในสาขาวิชาช่างอุตสาหกรรมเกี่ยวกับการจัดกิจกรรมในการพัฒนาบุคลากรของวิทยาลัยเทคนิค กลุ่มอาชีวศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

2.1 ด้านการปฐมนิเทศ

จากผลการวิจัยพบว่า ครูและอาจารย์สาขาวิชาช่างอุตสาหกรรม มีความต้องการกิจกรรมการพัฒนาครูและอาจารย์ในด้านการปฐมนิเทศอยู่ในระดับมากโดยเฉพาะในเรื่องจัดปฐมนิเทศครูและอาจารย์ที่บรรจุใหม่ มีความต้องการมากกว่าทุกเรื่อง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ครูและอาจารย์ที่ปฏิบัติการสอนในสาขาวิชาช่างอุตสาหกรรมของวิทยาลัยเทคนิค กลุ่มอาชีวศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ เห็นความสำคัญของการปฐมนิเทศว่า เป็นการช่วยให้เข้าใจเกี่ยวกับหน่วยงานได้เร็วขึ้น ตลอดจนเข้าใจกฎระเบียบราชการต่าง ๆ ได้ดี ดังที่ นพพงษ์ บุญจิตราดุลย์ ได้กล่าวถึงการปฐมนิเทศว่า อาจารย์ใหญ่ควรจัดให้มีการปฐมนิเทศครูและอาจารย์ใหม่เพื่อให้มีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับระบบของการบริหาร นโยบายของสถานศึกษา และจุดมุ่งหมายของสถานศึกษา เพื่อป้องกันการเข้าใจผิด และจะได้ปรับตัวให้รู้จักคุ้นเคยกับผู้ร่วมงานที่เกี่ยวข้องและผู้ที่อยู่ในวัยใกล้เคียงกัน ตลอดจนขนบธรรมเนียมและ

แนวความคิด ความเชื่อถือของชุมชน¹ ชาลนัส วลิตรังสิมา ได้ให้ความคิดเห็นในเรื่องนี้ว่า การปฐมนิเทศจะทำให้บุคลากรใหม่ มีความรู้สึกอบอุ่นที่ได้เข้ามาอยู่ในองค์กรนั้น ๆ มีความเชื่อมั่น มีขวัญ และกำลังใจที่จะปฏิบัติงาน และมีความรู้สึกว่าตนเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร² และผลการวิจัยในครั้งนี้สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ จิรา อ่อนไสว เรื่องสภาพและความต้องการของการจัดกิจกรรมการพัฒนาศักยภาพบุคลากรตามทฤษฎีของครูปฏิบัติการสอน โรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดเล็ก สังกัดกรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 5 พบว่า ครูมีความต้องการในการจัดกิจกรรมพัฒนาศักยภาพในการปฐมนิเทศอยู่ในระดับมาก³

2.2 ด้านการอบรมและการสัมมนา

จากผลการวิจัยพบว่า ครูและอาจารย์สาขาวิชาช่างอุตสาหกรรม มีความต้องการเกี่ยวกับกิจกรรมการพัฒนาศูและอาจารย์ ในด้านการฝึกอบรมและการสัมมนา อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ในสภาพปัจจุบันมีการเปลี่ยนแปลงทางด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีสมัยใหม่เข้ามาใช้ในการเรียนการสอน ดังนั้นจึงเป็นเรื่องความจำเป็นที่ครูและอาจารย์จะต้องได้รับการพัฒนาในด้านความรู้ ทักษะ ตลอดจนวิธีการใช้และบำรุงรักษาเครื่องมืออุปกรณ์ดังกล่าวอย่างต่อเนื่อง เพื่อจะได้ นำความรู้ ทักษะต่าง ๆ ไปพัฒนาและปรับปรุงคุณภาพการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพ และผลการวิจัยครั้งนี้สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ จิรา อ่อนไสว เรื่องสภาพและความต้องการของการจัดกิจกรรมการพัฒนาศักยภาพบุคลากรตามทฤษฎีของครูปฏิบัติการสอน โรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดเล็ก สังกัดกรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 5 ที่พบว่า ครูมีความต้องการในการจัดกิจกรรมพัฒนาศักยภาพในการฝึกอบรมและการสัมมนาอยู่ในระดับมาก⁴ และสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ สกล รุ่งโรจน์ เรื่องการศึกษากิจกรรมของการพัฒนาศักยภาพของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานประถมศึกษาจังหวัด ศึกษาเฉพาะกรณีจังหวัดสมุทรปราการ พบว่า ผู้บริหาร ครูและอาจารย์มีความต้องการให้มีการจัดกิจกรรมพัฒนาศักยภาพในกิจกรรมการฝึกอบรม หรือประชุมเชิงปฏิบัติการ อยู่ในระดับมาก⁵ ดังนั้นจึงกล่าวได้ว่า การฝึกอบรมและการสัมมนาเป็นเรื่องสำคัญต่ออาชีพครูและอาจารย์เพราะกิจกรรมดังกล่าวมีผลต่อการพัฒนางานในหน้าที่ให้มีประสิทธิภาพ ดังที่ สุรศักดิ์ นานานุกูล กล่าวถึง การฝึกอบรมและการสัมมนาเชิงปฏิบัติการเป็นการเพิ่มพูนประสิทธิภาพของการทำงาน มีกทักษะความสามารถให้เพิ่มสูงมากยิ่งขึ้น⁶ ดังนั้นกลุ่ม

อาชีวศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ควรจัดทำแผนงาน โครงการในเรื่องของการฝึกอบรม และการสัมมนา ให้กับครูและอาจารย์ในสาขาวิชาช่างอุตสาหกรรมทุก ๆ ปี โดยประสานความร่วมมือกับภาคเอกชน และหน่วยงานของรัฐบาล

2.3 ด้านการเผยแพร่ข่าวสารทางวิชาการ

จากผลการวิจัยพบว่า ครูและอาจารย์สาขาวิชาช่างอุตสาหกรรม มีความต้องการเกี่ยวกับกิจกรรมการพัฒนาครูและอาจารย์ ในด้านการเผยแพร่ข่าวสารทางวิชาการ อยู่ในระดับมาก โดยเฉพาะในเรื่องรับวารสารทางวิชาการเพื่อให้ครูและอาจารย์ได้อ่านและติดตามความก้าวหน้าอยู่ตลอดเวลาที่มีความต้องการมากกว่าทุกเรื่อง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ในปัจจุบันเอกสารทางวิชาการและผลงานทางด้านเทคโนโลยี ได้จัดทำขึ้นในรูปของวารสาร เป็นจำนวนมาก การเผยแพร่และจำหน่ายวารสารในกรุงเทพมหานครหรือจังหวัดที่มีความเจริญมีมาก ส่วนในบางจังหวัดการจัดหาวารสารทางวิชาการทำได้ยาก ดังนั้นในเรื่องนี้ผู้บริหารการศึกษาควรเอาใจใส่อย่างจริงจังในการจัดหาเอกสารหรือวารสารทางวิชาการ เพื่อให้ครูและอาจารย์ได้ศึกษาค้นคว้า เพิ่มพูนความรู้ และให้ทันต่อความก้าวหน้าทางด้านวิชาการใหม่ ๆ ดังที่ สัจด อุทรานันท์ ได้กล่าวถึงการอ่านหนังสือหรือตำราว่า เป็นกิจกรรมที่ใช้พัฒนาตนเองได้เป็นอย่างดี กิจกรรมการอ่านจะมีคุณค่ามากยิ่งขึ้นหากดำเนินการอย่างเป็นระบบและมีการอภิปรายหลังจากการอ่านเสร็จสิ้นไปแล้ว และสมพงษ์ เกษมสิน ได้กล่าวเพิ่มเติมในเรื่องนี้ว่า การรับเอกสาร วารสารมาไว้ที่ห้องสมุดเป็นการเผยแพร่ข่าวสาร เป็นการบริการสนเทศอย่างหนึ่งด้วย ซึ่งจะผลทำให้เกิดความเข้าใจ เกิดความรู้กว้างขวางในหมู่บุคลากรขององค์การด้วยกันจะช่วยให้มีประสิทธิภาพในการทำงานมากยิ่งขึ้น ในทุก ๆ ด้าน⁸ และผลจากการวิจัยในครั้งนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของ จิรา อ่อนไสว เรื่องสภาพ และความต้องการของการจัดกิจกรรมการพัฒนาบุคลากร ตามทฤษฎีของครูปฏิบัติการสอน โรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดเล็ก สังกัดกรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 5 พบว่า ครูมีความต้องการในการจัดกิจกรรมพัฒนาบุคลากร ในด้านการเผยแพร่ข่าวสารทางวิชาการอยู่ในระดับมาก ดังนั้นจึงกล่าวได้ว่า ข่าวสารทางวิชาการนั้น มีความจำเป็นต่อครูและอาจารย์ในอันที่จะพัฒนาความรู้ ความสามารถให้ทันกับสภาพปัจจุบัน⁹ ดังที่ นพพงษ์ บุญจิตราคุลย์ กล่าวถึงการพัฒนาครูและอาจารย์โดยการบริหารวารสารทางวิชาการต่าง ๆ ไว้ให้ครูได้ศึกษาค้นคว้า

จัดไว้ที่ครูหยิบอ่านได้สะดวกจะเป็นวิถีการพัฒนาศักยภาพอย่างหนึ่ง¹⁰

2.4 ด้านการศึกษาและผลงาน

จากผลการวิจัยพบว่า ครูและอาจารย์สาขาวิชาช่างอุตสาหกรรม มีความต้องการเกี่ยวข้องกับกิจกรรมการพัฒนาศูนย์และอาจารย์ ในด้านการศึกษาและผลงานอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เพราะว่า ครูและอาจารย์ในสาขาวิชาช่างอุตสาหกรรม เล็งเห็นความสำคัญของการศึกษาค้นคว้านอกสถานที่ ซึ่งเป็นการช่วยในการปรับเปลี่ยนบรรยากาศช่วยให้ได้พบเห็นสิ่งแปลกใหม่ ก่อให้เกิดแนวความคิดใหม่ ๆ มาใช้ในการปรับปรุงพัฒนาตนเองและหน่วยงาน ซึ่งสอดคล้องกับ พันธ หันนาคินทร์ ที่ได้เสนอแนวความคิดไว้ว่า การศึกษาและผลงานนอกสถานที่ เป็นการช่วยให้ครูไม่เข้าใจผิดว่าสิ่งที่ตนได้กระทำไปแล้วนั้นเป็นสิ่งที่ดีที่สุดแล้วเพราะไม่เคยได้เปรียบเทียบกับคนอื่น ๆ การไปค้นคว้าจากโรงเรียนต่าง ๆ จะช่วยให้ได้แนวคิดเพื่อนำมาเปรียบเทียบกับการทำงานของตนเอง¹¹ ดังที่ Harris ได้เสริมเกี่ยวกับเรื่องนี้อีกว่า การที่ครูและอาจารย์ได้เยี่ยมชมสถานที่ต่าง ๆ นอกชุมชน อาจเป็นการศึกษาแหล่งวิชาการหรือสถานประกอบการเอกชนนั้น เป็นการเพิ่มประสบการณ์ตรงให้กับครู¹² ดังนั้นจึงกล่าวได้ว่าการศึกษาและผลงานนอกสถานที่จึง เป็นกิจกรรมที่สำคัญกิจกรรมหนึ่งที่จะพัฒนาศักยภาพในสถานศึกษาให้มีการพัฒนาในด้านความรู้ และโลกทัศน์เพิ่มมากขึ้น ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาควรจะได้เอาใจใส่อย่างจริงจัง ส่งเสริมและสนับสนุนให้ข้าราชการฝึกฝนและปรับปรุงตนเองให้มีประสบการณ์และความเชี่ยวชาญเพิ่มขึ้น โดยการส่งไปตามหน่วยงานต่าง ๆ ภายในประเทศและไปศึกษาเพิ่มเติมต่างประเทศ และผลการวิจัยสอดคล้องกับผลการวิจัยของ สกน รุ่งโรจน์ ที่ได้ศึกษาการจัดกิจกรรมการศึกษาศูนย์ของโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานประถมศึกษาจังหวัด พบว่า บุคลากรมีความต้องการที่จะให้มีการจัดกิจกรรมในการศึกษาค้นคว้านอกสถานที่อยู่มาก¹³

2.5 ด้านการพัฒนาภายในจิตใจ

จากผลการวิจัยพบว่า ครูและอาจารย์สาขาวิชาช่างอุตสาหกรรม มีความต้องการเกี่ยวข้องกับกิจกรรมการพัฒนาศูนย์และอาจารย์ ในด้านการพัฒนาภายในจิตใจ อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เพราะว่า ในสภาพปัจจุบันครูและอาจารย์ในสาขาวิชาช่างอุตสาหกรรม ทุก ๆ แห่งมีภาระกิจหน้าที่ในการสอนนักเรียนนักศึกษา ทั้งภาคเช้าและภาคบ่ายตลอดทั้งวัน

จึงไม่ค่อยมีเวลาที่จะได้พัฒนาร่างกาย ตลอดจนเข้าร่วมพัฒนาด้านจิตใจ อาทิเช่น การร่วมทำบุญ การรับฟังพระธรรมเทศนา เป็นต้น และครูและอาจารย์ในสาขาวิชาช่างอุตสาหกรรม เล็งเห็นความสำคัญของการพัฒนาทางกายและจิตใจว่า มีประโยชน์ในการดำรงชีวิตและการประกอบอาชีพ กล่าวคือ เมื่อบุคคลนั้นมีสุขภาพสมบูรณ์ และสุขภาพจิตใจที่ดี ย่อมส่งผลต่อการประกอบอาชีพและการทำงานย่อมดีด้วย ดังที่ วาสนา สิงห์โกวิท กล่าวไว้ว่า ในการพัฒนาบุคลากรนั้นควรจะทำไปพร้อม ๆ กันคือ พัฒนาศักยภาพทางด้านวิชาการ และพัฒนาบุคคลทางกายและจิตใจ การพัฒนาบุคคลในองค์การ จึงเกิดผลสูงสุด ลงทุนน้อยที่สุดเพราะว่ามี ร่างกายสมบูรณ์และจิตใจดี การทำงานย่อมดีขึ้นไปด้วย¹⁴ ดังนั้นในเรื่องของการพัฒนาทางกายและจิตใจจึงมีความสำคัญอย่างยิ่ง เนื่องจากปัจจุบันความเจริญทางด้านวัตถุมีมากขึ้น แต่ด้านจิตใจเริ่มเสื่อมลง การพัฒนาในด้านกายและจิตใจจึงมีความสำคัญต่อการพัฒนาหน่วยงาน ผู้บริหารจึงควรจัดกิจกรรมในด้านนี้ให้แก่ครูและอาจารย์ เพราะครูและอาจารย์จะต้องมี คุณลักษณะที่เป็นแบบอย่างแก่นักเรียนนักศึกษา ดังนั้นจึงจำเป็นต้องพัฒนาด้านกายและจิตใจควบคู่กันไปกับการพัฒนาครูและอาจารย์ด้านวิชาการ และผลงานวิจัยครั้งนี้สอดคล้องกับผลการวิจัยของ สกศ รุ่งโรจน์ ที่ได้ศึกษาการจัดกิจกรรมการศึกษาศาลาการ ของ โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานประถมศึกษาจังหวัด พบว่า บุคลากรมีความต้องการที่จะให้มีการจัดกิจกรรมในการพัฒนาด้านจิตใจอยู่ในระดับมาก¹⁵

2.6 ด้านการส่งเสริมให้มีการศึกษาต่อ

จากผลการวิจัยพบว่า ครูและอาจารย์สาขาวิชาช่างอุตสาหกรรม มีความต้องการเกี่ยวกับกิจกรรมการพัฒนาครูและอาจารย์ ในด้านการส่งเสริมให้มีการศึกษาต่ออยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเพราะว่า การจัดการศึกษาของวิทยาลัยเทคนิค กลุ่มอาชีวศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ได้ปรับขยับระดับการศึกษาให้สูงขึ้นกว่าเดิมจากที่เคยจัดเฉพาะในหลักสูตรระดับ ปวช. ปวส. แต่ในปัจจุบันได้จัดการศึกษาในหลักสูตร ปทส. เพิ่มขึ้นอีกหนึ่งหลักสูตรซึ่งเป็นหลักสูตรที่เทียบเท่ากับระดับปริญญาตรี นอกจากนั้นยังได้เปิดการสอนในสาขาใหม่ เพื่อสนองความต้องการของตลาดแรงงาน ดังนั้นจึงเป็นความจำเป็นที่ครูและอาจารย์ในสาขาวิชาช่างอุตสาหกรรม ซึ่งส่วนใหญ่มีวุฒิการศึกษาอยู่ในระดับปริญญาตรี และต่ำกว่าปริญญาตรี จึงต้องพัฒนาความรู้ ความสามารถให้สูงขึ้น เพื่อจะได้พัฒนาปรับปรุงการเรียน

การสอนให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น การส่งเสริมให้ครูและอาจารย์ได้ศึกษาต่อจึงเป็นเรื่องที่ผู้บริหารทุกระดับควรจะได้ส่งเสริมอย่างจริงจัง โดยส่งเสริมให้มีการศึกษาต่อทั้งภายในและภายนอกเวลาราชการ ดังที่ ภิญญุ สาทร กล่าวเสริมในเรื่องนี้ว่า การให้โอกาสแก่ข้าราชการ เพื่อศึกษาต่อหรือเพิ่มพูนความรู้ ทักษะช่วยให้เป็นผู้ที่มีความเชี่ยวชาญในการทำงาน ทำให้ข้าราชการมีความมั่นใจในตัวเอง เข้าใจในจุดมุ่งหมายในการทำงานดีขึ้น และโอกาสที่จะได้เลื่อนฐานะก็มีมากขึ้น สอดเป็นเรื่องจำเป็น และเป็นผลตอบแทนที่ผู้บังคับบัญชาควรส่งเสริม¹⁶ และผลการวิจัยสอดคล้องกับผลการวิจัยของ อรพินทร์ กุลประภา ที่ได้ศึกษาการพัฒนาบุคลากรในเทคโนโลยีและอาชีวศึกษา พบว่า บุคลากรทั้งผู้บริหารและปฏิบัติการสอน มีความต้องการที่จะให้มีการจัดกิจกรรมในการส่งเสริมให้มีการศึกษาต่ออยู่ในระดับมาก¹⁷

3. การเปรียบเทียบความต้องการของครูและอาจารย์ในสาขาวิชาช่างอุตสาหกรรม เกี่ยวกับการจัดกิจกรรมในการพัฒนาบุคลากรของวิทยาลัยเทคนิค กลุ่มอาชีวศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ทั้ง 6 ด้าน จำแนกตามอายุของครูและอาจารย์ ประสิทธิภาพในการทำหน้าที่สอน วิชาการศึกษา และแผนกวิชาช่าง

3.1 การเปรียบเทียบความต้องการของครูและอาจารย์สาขาวิชาช่างอุตสาหกรรม เกี่ยวกับกิจกรรมการพัฒนาครูและอาจารย์ ทั้ง 6 ด้าน จำแนกตามอายุของครูและอาจารย์ ผลการวิจัย พบว่า กลุ่มครูและอาจารย์ที่มีอายุน้อยกว่า 30 ปี กลุ่มครูและอาจารย์ ที่มีอายุตั้งแต่ 30-40 ปี กลุ่มของครูและอาจารย์ที่มีอายุ 40 ปีขึ้นไปถึง 50 ปี และกลุ่มครูและอาจารย์ที่มีอายุมากกว่า 50 ปีขึ้นไป ในภาพรวมมีความต้องการไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อเปรียบเทียบเป็นรายด้าน ได้แก่ ด้านการปฐมนิเทศ การฝึกอบรมและการสัมมนา การเผยแพร่ข่าวสารทางวิชาการ การศึกษาและดูงาน การพัฒนาตนเองและจิตใจ และการส่งเสริมให้มีการศึกษาต่อพบว่า ไม่แตกต่างกัน ผลการวิจัยสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ทั้งนี้อาจเพราะว่า การพัฒนาความรู้ ทักษะ ตลอดจนการรับรู้วิทยาการใหม่ ๆ

เป็นเรื่องจำเป็นสำหรับครูและอาจารย์ โดยเฉพาะครูและอาจารย์ในสาขาวิชาช่างอุตสาหกรรม ซึ่งมีความจำเป็นมากที่จะต้องพัฒนาความรู้ทางวิชาการควบคู่กับการพัฒนาทักษะและจิตใจ เพราะลักษณะงานในหน้าที่ จะต้องมีความรู้ และทักษะ ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีสมัยใหม่อยู่ตลอดเวลา ดังนั้นกลุ่มครูและอาจารย์ที่มีอายุต่างกัน จึงมีความต้องการที่จะพัฒนาตนเองเหมือนกันทุกกลุ่มอายุ ดังที่ สมาน ริงสีโยภักษ์ ได้กล่าวเสริมในเรื่องนี้ว่า บุคลากรในองค์การส่วนมากต้องการพัฒนาความรู้ ความสามารถให้สูงขึ้นไม่ว่าจะมีอายุน้อยหรืออายุมากเพียงไร เพราะวิชาการและเทคนิคในการทำงาน ได้พัฒนาไปอย่างรวดเร็ว ตลอดจนหน้าที่และความรับผิดชอบของผู้ปฏิบัติงานก็จำเป็นต้องเปลี่ยนแปลงไปตามกาลเวลา จึงจะต้องมีการพัฒนาตัวเองให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ¹⁸ ผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับผลการวิจัยของ ไพบูลย์ ภูงามทอง ที่ได้ศึกษาความต้องการและปัญหาที่มีผลต่อแนวทางในการพัฒนาบทบาทของครูและอาจารย์ ในวิทยาลัยเทคนิคภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ที่มีอายุต่างกันมีความต้องการสอดคล้องกันคือ ในการจัดกิจกรรมพัฒนาบุคลากรประเภทการฝึกอบรม และการประชุมเชิงปฏิบัติการอยู่ในระดับมากที่สุด¹⁹

3.2 การเปรียบเทียบความต้องการของครูและอาจารย์สาขาวิชาช่างอุตสาหกรรมเกี่ยวกับกิจกรรมการพัฒนาครูและอาจารย์ ทั้ง 6 ด้าน จำแนกตามประสบการณ์ในการสอนในสาขาวิชาช่างอุตสาหกรรม ผลการวิจัย พบว่า กลุ่มครูและอาจารย์ที่มีประสบการณ์ในการสอนน้อยกว่า 5 ปี ระหว่าง 5-10 ปี 10 ปีขึ้นไปถึง 15 ปี และมากกว่า 15 ปี ในภาพรวมมีความต้องการไม่แตกต่างกันซึ่งสอดคล้องสมมติฐานที่ตั้งไว้ ผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับผลการวิจัยของ มาลี วิษณุกุล ที่ได้ศึกษาเกี่ยวกับความคิดเห็นของผู้บริหาร ครูและอาจารย์เกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรในวิทยาลัย สังกัดกรมอาชีวศึกษาพบว่า บุคลากรทั้งสองกลุ่มที่มีอายุราชการต่างกันมีความเห็นสอดคล้องว่าควรจัดกิจกรรมพัฒนาบุคลากรในด้านต่าง ๆ คือ ด้านการฝึกอบรม การสัมมนาทางวิชาการ การเผยแพร่ข่าวสารทางวิชาการ การส่งเสริมให้มีการศึกษาต่อ และการศึกษาดูงาน เป็นต้น²⁰ เมื่อเปรียบเทียบเป็นรายด้านปรากฏว่า ด้านการปฐมนิเทศ การฝึกอบรมและการสัมมนา การเผยแพร่ข่าวสารทางวิชาการ การศึกษาและดูงาน และการพัฒนาทักษะและจิตใจ พบว่า ไม่แตกต่างกัน ส่วนด้านการส่งเสริมให้มีการศึกษาต่อแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 โดยครูและอาจารย์ที่มีประสบการณ์น้อยกว่า

5 ปี มีความต้องการมากกว่าครูและอาจารย์ที่มีประสบการณ์ ระหว่าง 5-10 ปี

ทั้งนี้อาจเพราะว่า ในช่วง 5 ปี ที่ผ่านมา สถานศึกษาสังกัดกองวิชาลัยเทคนิคขาดบุคลากรที่จะมาทำการสอนในสาขาวิชาช่างอุตสาหกรรม เนื่องจากผู้สำเร็จการศึกษาที่มีวุฒิในระดับปริญญาตรี หรือวุฒิส่งกว่าระดับปริญญาตรี ในสาขาด้านวิชาชีพส่วนใหญ่จะไม่เข้ารับราชการ จะเข้าทำงานในภาคเอกชน จึงทำให้เกิดขาดแคลนบุคลากรที่จะมาทำการสอนดังกล่าว กรมอาชีวศึกษาจึงแก้ปัญหาโดยรับผู้สำเร็จการศึกษาในระดับต่ำกว่าระดับปริญญาตรีเข้ารับราชการแทนเพราะฉะนั้นครูและอาจารย์ที่มีประสบการณ์น้อยกว่า 5 ปี ส่วนมากมีวุฒิการศึกษาต่ำกว่าระดับปริญญาตรี จากกลุ่มครูและอาจารย์ดังกล่าว จึงมีความต้องการที่จะพัฒนาความรู้เพิ่มเติมโดยการศึกษาต่อให้มีวุฒิการศึกษาสูงขึ้น ผลการวิจัยครั้งนี้สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ สุวรรณ ศรีกุล ที่ได้ทำการศึกษา เรื่องปัญหาและความต้องการพัฒนาด้านวิชาการของอาจารย์วิทยาลัยครูในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่า อาจารย์ที่มีอายุราชการต่ำกว่า 5 ปี ต้องการศึกษาคือสูงกว่าอาจารย์ที่มีอายุราชการ ตั้งแต่ 5-10 ปี²¹ ดังนั้นกรมอาชีวศึกษาจำเป็นต้องส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรในสังกัด ได้มีการศึกษาต่อสูงขึ้น เพื่อเป็นการพัฒนาคุณภาพบุคลากรให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ดังที่ วิทยุ สาร กล่าวถึงเรื่องนี้ว่า การให้โอกาสแก่ข้าราชการเพื่อศึกษาต่อเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะจะช่วยให้เป็นผู้ที่มีความเชี่ยวชาญในการทำงานทำให้ข้าราชการมีความมั่นใจในตัวเอง เข้าใจในจุดมุ่งหมายในการทำงานดีขึ้น²²

3.3 การเปรียบเทียบความต้องการของครูและอาจารย์สาขาวิชาช่างอุตสาหกรรมเกี่ยวกับกิจกรรมการพัฒนาคูและอาจารย์ ทั้ง 6 ด้าน จำแนกตามวุฒิการศึกษา ผลการวิจัยพบว่า กลุ่มครูและอาจารย์ที่มีวุฒิการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี ปริญญาตรี และสูงกว่าปริญญาตรี ในภาพรวมมีความต้องการไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องสมมติฐานที่ตั้งไว้และผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ กุศล กลแกม ที่ได้ศึกษาเกี่ยวกับความต้องการในการพัฒนาคูและอาจารย์กรมสามัญศึกษา ตามทฤษฎีของครูและอาจารย์โรงเรียนมัธยมส่วนกลางพบว่า กลุ่มครูและอาจารย์ที่มีวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรีและกลุ่มครูและอาจารย์วุฒิปริญญาตรีหรือวุฒิส่งกว่าปริญญาตรี มีความต้องการสอดคล้องกันในการพัฒนาของครูในโรงเรียนมัธยมส่วนกลางในระดับมาก²³ เมื่อเปรียบเทียบรายด้านปรากฏว่า ด้านการปฐมนิเทศ การฝึกอบรมและ

การสัมมนา การเผยแพร่ข่าวสารทางวิชาการ การพัฒนาสายและจิตใจ และการส่งเสริมให้มีการศึกษาต่อพบว่า ไม่แตกต่างกัน ส่วนในด้านการศึกษาและงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 โดยกลุ่มครูและอาจารย์ที่มีวุฒิสองปริญญาตรี มีความต้องการในด้านการศึกษาและงานสูงกว่าครูที่มีวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี

ทั้งนี้อาจเพราะว่า กลุ่มครูและอาจารย์ที่มีวุฒิสองปริญญาตรี เห็นความสำคัญของการพัฒนาบุคลากรว่า มีประโยชน์ต่อการที่จะพัฒนางานในหน้าที่ให้มีประสิทธิภาพดียิ่งขึ้น ถึงแม้ว่าจะมีความรู้ ความสามารถในการทำงานแล้วก็ตามแต่เพราะวิทยาการต่าง ๆ เจริญก้าวหน้า ตลอดจนเทคนิคในการทำงานก็เปลี่ยนอยู่เสมอ คนที่มีความรู้ความสามารถเหมาะสมกับหน้าที่สมัยหนึ่ง ๆ ก็อาจเป็นคนหย่อนความสามารถในอีกสมัยหนึ่งก็ได้ ดังนั้นการได้ไปศึกษาและงานภายนอกสถานศึกษาย่อมทำให้เกิดความรู้ ความคิด และแนวทางในการปฏิบัติงานในวงกว้างและทำให้เกิดทัศนคติในการปฏิบัติงานมากกว่าการแนะนำคนอื่น ๆ เพราะได้เห็นด้วยตนเอง และอีกประการหนึ่งครูและอาจารย์ที่มีวุฒิการศึกษาสูง ส่วนมากได้รับมอบหมายให้ทำหน้าที่ที่สำคัญในสถานศึกษา อาทิเช่น หัวหน้าคณะ หัวหน้าแผนกวิชา หรือหัวหน้างาน ดังนั้นครูและอาจารย์กลุ่มดังกล่าวจึงจำเป็นต้องพัฒนาความรู้ ความสามารถ ให้เหมาะสมกับบทบาทหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายเพื่อจะได้ให้คำปรึกษาแก่ผู้ร่วมงานได้ ผลการวิจัยสอดคล้องกับผลการวิจัยของ สุวรรณี ศรีกุล ได้ศึกษาเรื่อง ปัญหาและความต้องการด้านวิชาการของอาจารย์วิทยาลัยครูในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่า อาจารย์ที่มีวุฒิปริญญาตรีหรือสูงกว่าปริญญาตรี ต้องการให้มีการส่งเสริมงานด้านวิชาการมากกว่าอาจารย์ที่มีวุฒิการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี²⁴

3.4 การเปรียบเทียบความต้องการของครูและอาจารย์สาขาวิชาช่างอุตสาหกรรมเกี่ยวกับกิจกรรมการพัฒนาครูและอาจารย์ ทั้ง 6 ด้าน จำแนกตามแผนกวิชาช่างที่สอน ผลการวิจัย พบว่า กลุ่มครูและอาจารย์ในแผนกวิชา ช่างก่อสร้าง ช่างยนต์ ช่างกลโรงงาน ช่างเชื่อมโลหะ ช่างไฟฟ้า และช่างอิเล็กทรอนิกส์ ในภาพรวมมีความต้องการไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อเปรียบเทียบเป็นรายปรากฏว่า ด้านการปฐมนิเทศ การฝึกอบรมและการสัมมนา การเผยแพร่ข่าวสารทางวิชาการ การศึกษาและงาน และการพัฒนาสายและจิตใจพบว่า ไม่แตกต่างกัน ส่วนในด้านการส่งเสริมให้มีการศึกษาต่อแตกต่างกัน

อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 โดยครูและอาจารย์ในแผนกวิชาช่างเชื่อมโลหะ มีความต้องการในการส่งเสริมให้มีการศึกษาต่อสูงกว่าครูและอาจารย์ในแผนกวิชาช่างอิเล็กทรอนิกส์ ช่างก่อสร้าง ช่างกลโรงงาน ตามลำดับ

ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า กรมอาชีวศึกษามีนโยบายขยายระดับการศึกษาในทุกแผนกวิชาให้สูงขึ้น คือในทุกแผนกวิชาเปิดการสอนในระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) แผนกวิชาช่างเชื่อมโลหะในวิทยาลัยเทคนิค กลุ่มอาชีวศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ได้รับอนุมัติให้เปิดสอนในระดับนี้ ในช่วง 2-3 ปีที่ผ่านมา ดังนั้นจึงเกิดปัญหาในการเตรียมความพร้อมของบุคลากรที่จะทำการสอนในระดับนี้ ตลอดจนกรมอาชีวศึกษาได้ปรับปรุงหลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูงเดิมคือ จากหลักสูตร 2527 เป็นหลักสูตร 2538 ดังนั้นโครงสร้างของหลักสูตรจึงเปลี่ยนไป รายวิชาในหลักสูตรก็เปลี่ยนไป ซึ่งในจุดนี้ย่อมเป็นปัญหากับครูและอาจารย์ในแผนกวิชาช่างเชื่อมโลหะ เพราะยังขาดครูและอาจารย์ที่สอนในระดับนี้อยู่มาก เนื่องจากครูและอาจารย์ในแผนกวิชาช่างเชื่อมโลหะ ส่วนมากมีวุฒิการศึกษาต่ำกว่าระดับปริญญาตรี ซึ่งสอดคล้องกับผลการสำรวจของศูนย์ศึกษานโยบายภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่า ครูและอาจารย์ในแผนกวิชาช่างเชื่อมโลหะ ส่วนมากมีวุฒิการศึกษาต่ำกว่าระดับปริญญาตรี^{๕๕} จากการสัมภาษณ์ครูและอาจารย์ที่สอนในสาขาวิชาช่างโลหะของวิทยาลัยเทคนิคภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่าในช่วง 10 ปี ที่ผ่านมาสภาวิชาชีพช่างเชื่อมเป็นสาขาที่ได้รับความนิยมของนักเรียนที่จะเข้าศึกษาต่อมีจำนวนน้อย และความต้องการของตลาดแรงงานด้านนี้มีจำนวนน้อยด้วย จึงทำให้นักเรียนนักศึกษาในสาขาดังกล่าวนี้มีจำนวนน้อยกว่าสาขาวิชาช่างอื่น ๆ ทุกระดับชั้น ดังนั้นจึงมีผลทำให้จำนวนครูและอาจารย์ที่มาสอนในสาขาช่างเชื่อมนี้มีจำนวนน้อยและครูและอาจารย์ส่วนใหญ่ก็มีวุฒิการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี ด้วยเหตุผลดังกล่าวครูและอาจารย์ที่สอนที่ทำการสอนในสาขาวิชาช่างเชื่อมโลหะนี้ จึงมีความต้องการที่จะพัฒนาความรู้ ความสามารถ ให้ทันกับสภาพปัจจุบันและเทคโนโลยีใหม่ ๆ จึงมีความต้องการที่จะศึกษาต่อให้สูงขึ้นดังกล่าว

ดังนั้นการส่งเสริมให้ครูและอาจารย์ได้มีโอกาสไปศึกษาต่อ จึงเป็นเรื่องที่สำคัญที่หน่วยงานระดับกรมจะต้องส่งเสริมอย่างจริงจัง ดังที่ พันธุ์ หันนาคินทร์ ได้กล่าวถึง ความจำเป็นในด้านการส่งเสริมให้มีการศึกษาต่อว่า การลาศึกษาต่อหลังจากการทำงานมานานพอ

สมควรจะช่วยให้เข้าใจปัญหาได้เป็นอย่างดี เพราะสามารถนำความรู้เดิมมาผสมผสานกับ
แนวความรู้ใหม่ เพื่อใช้ในการปรับปรุงข้อบกพร่องต่าง ๆ ให้ดีขึ้น²⁶ และ ภิญญ ศาธร
กล่าวเสริมในเรื่องนี้ว่า การให้โอกาสแก่ข้าราชการเพื่อศึกษาต่อหรือเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ
จะช่วยให้เป็นผู้ที่มีความเชี่ยวชาญในการทำงาน ทำให้ข้าราชการมีความมั่นใจในตัวเองและ
เข้าใจในจุดมุ่งหมายในการทำงานดีขึ้น ย่อมเป็นเรื่องจำเป็นที่ผู้บังคับบัญชาควรส่งเสริม²⁷

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์

จากการศึกษาความต้องการของครูและอาจารย์สาขาวิชาช่างอุตสาหกรรม
เกี่ยวกับกิจกรรมการพัฒนาครูและอาจารย์ของวิทยาลัยเทคนิค กลุ่มอาชีวศึกษาภาค
ตะวันออกเฉียงเหนือ จากผลการวิจัยมีข้อเสนอแนะดังนี้

1. เนื่องจากค้นพบจากการวิจัยว่ามีความต้องการให้จัดการปฐมนิเทศการเรียน
การสอนเฉพาะสาขาวิชาช่าง ผลงานทางวิชาการ และเลื่อนตำแหน่งให้แก่ครูและอาจารย์
ดังนั้นจึงควรมีการส่งเสริมให้มีการจัดปฐมนิเทศครูและอาจารย์ที่เข้าบรรจุเข้ารับราชการ
ใหม่ เพื่อรับทราบนโยบาย วัตถุประสงค์ และปรัชญาทั่วไปของหน่วยงานระดับสถานศึกษา
และหน่วยงานระดับกรม โดยจัดปฐมนิเทศการเรียนการสอนเฉพาะสาขาวิชาช่าง แนะนำ
และส่งเสริมการทำผลงานทางวิชาการให้แก่ครูและอาจารย์ เพื่อความก้าวหน้าทางวิชาชีพ
2. เนื่องจากค้นพบจากการวิจัยว่ามีความต้องการให้จัดการอบรมขบวนการผลิต
เครื่องจักรและเทคโนโลยีใหม่ที่ทันสมัย คอมพิวเตอร์และระบบใหม่ ๆ ดังนั้นจึงควรมีการ
ส่งเสริมให้ครูและอาจารย์ในสาขาวิชาช่างอุตสาหกรรม ได้มีการฝึกอบรมและการสัมมนาทั้ง
ในประเทศและต่างประเทศ โดยเน้นความร่วมมือกับสถานประกอบการและสถาบันการศึกษา
ระดับสูง จัดส่งครูและอาจารย์ไปอบรมขบวนการผลิตและเทคโนโลยีใหม่ ๆ ที่ทันสมัย และ
ด้านคอมพิวเตอร์ระบบใหม่ ๆ โดยจัดทำเป็นโครงการต่อเนื่องทุก ๆ ปี
3. เนื่องจากค้นพบจากการวิจัยว่ามีความต้องการให้จัดการเผยแพร่ข่าวสารทาง
วิชาการในเฉพาะสาขาวิชาช่าง ข่าวสารทางวิชาการทางด้านเทคโนโลยีใหม่ ๆ ในสาขา
ต่าง ๆ วัสดุทัศนศึกษา และสื่อการเรียนการสอน ดังนั้นจึงควรให้สถานศึกษาจัดการเผยแพร่

ข่าวสารทางวิชาการให้ครูและอาจารย์ได้รับทราบและได้ศึกษาค้นคว้า โดยรับวารสาร ตำราทางวิชาการ เผยแพร่ผลงานทางวิชาการเฉพาะสาขาวิชาช่าง ข่าวสารทางวิชาการ ทางด้านเทคโนโลยีในทุก ๆ สาขา และเผยแพร่ผลงานวิจัยในด้านต่าง ๆ

4. เนื่องจากค้นพบจากการวิจัยว่ามีความต้องการให้จัดการทัศนศึกษาและดูงาน ทั้งในประเทศและต่างประเทศ ด้านเทคโนโลยีใหม่ ๆ ในสาขาวิชาที่สอน ด้านเครื่องมือ เครื่องจักร และอุปกรณ์ในโรงงานอุตสาหกรรมขนาดใหญ่ ดังนั้นจึงควรมีการส่งเสริมให้ครู และอาจารย์ในสาขาวิชาช่างอุตสาหกรรม ได้มีการทัศนศึกษาและดูงานทั้งในประเทศและ ต่างประเทศ ด้านเทคโนโลยีใหม่ ๆ ในสาขาวิชาที่สอน ด้านเครื่องมือ เครื่องจักร และ อุปกรณ์ในโรงงานอุตสาหกรรมขนาดใหญ่ ควรส่งเสริมกลุ่มครูและอาจารย์ที่มีอายุ 40 ปี ขึ้นไปถึง 50 ปี ได้ไปศึกษาและดูงานเพราะสัณฐานความรู้ต่าง ๆ อาจไม่ทันสมัยควร ได้รับการเพิ่มพูนความรู้ทางด้านเทคโนโลยีใหม่ ๆ ที่ทันสมัย และทันต่อสภาพปัจจุบัน โดยจัด ทำเป็นโครงการต่อเนื่องทุก ๆ ปี

5. เนื่องจากค้นพบจากการวิจัยว่ามีความต้องการให้จัดกิจกรรมในด้านการสร้างขวัญและกำลังใจ สวัสดิการ พัฒนาด้านจิตใจให้มีคุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณครู ดังนั้นจึงควรให้สถานศึกษาทุกแห่งจัดการพัฒนากายและจิตใจ ควบคู่ไปกับการพัฒนาวิชาการ โดยสร้างขวัญ กำลังใจ และสวัสดิการ ควรจัดให้มีการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม และ จรรยาบรรณให้แก่ครูและอาจารย์เสมอ

6. เนื่องจากค้นพบจากการวิจัยว่ามีความต้องการให้จัดการส่งครูและอาจารย์ ในสาขาวิชาช่างอุตสาหกรรม ให้ไปศึกษาต่อในสาขาวิชาชีพที่ขาดแคลน ให้ความสำคัญความชอบ และไม่ลดขั้นเงินเดือน ไม่ต้องสอบคัดเลือก ไม่จำกัดจำนวน และให้ทุนสำหรับผู้ศึกษาต่อ ดังนั้นจึงควรมีการส่งเสริมให้ครูและอาจารย์ในสาขาวิชาช่างอุตสาหกรรม ให้ไปศึกษาต่อ ในสาขาวิชาชีพที่ขาดแคลน โดยให้ความสำคัญความชอบขั้นขั้นเงินเดือนตามปกติ มีการร่วมมือกับ สถาบันการศึกษาให้ครูและอาจารย์เข้าศึกษาต่อโดยไม่ต้องสอบคัดเลือก และไม่จำกัดจำนวน ครูและอาจารย์ที่จะศึกษาต่อในทุกระดับ

7. ควรส่งเสริมให้ครูและอาจารย์ในสาขาวิชาช่างอุตสาหกรรม ได้แต่งตำรา ด้านงานอาชีพประเภท How to (วิธีการทำงานได้เองอย่างง่าย ๆ) เพื่อเป็นประโยชน์

กับผู้สนใจและเป็นการพัฒนาความรู้ของผู้แต่งหนังสือด้วย

8. ควรส่งเสริมให้ครูและอาจารย์ในสาขาวิชาช่างอุตสาหกรรมและอาจารย์ที่สอนภาษาอังกฤษได้ร่วมมือในด้านการแปลหนังสือภาษาต่างประเทศ

9. ควรจัดห้องสมุดบริการให้แก่ครูและอาจารย์ในด้านเอกสาร หนังสือและตำราให้พอเพียงแก่การค้นคว้าในระดับสูงขึ้น โดยขอความร่วมมือกับหน่วยงานระดับสูง จัดทำเป็นโครงการอย่างต่อเนื่อง

10. สถานศึกษาควรจัดหาวัสดุอุปกรณ์การพัฒนาของบุคลากรของหน่วยงานต่าง ๆ ทั้งในประเทศและต่างประเทศ เพื่อเผยแพร่และศึกษาหารูปแบบที่ต้องการ

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษารูปแบบของกิจกรรมการพัฒนาคูและอาจารย์ในสาขาวิชาอื่น ๆ ที่เหมาะสมในอนาคต

2. ควรมีการศึกษาปัญหาของผู้บริหารสถานศึกษาในกิจกรรมการพัฒนาคูและอาจารย์ในสาขาวิชาช่างอุตสาหกรรม

3. ควรมีการศึกษาสภาพ ปัญหาและความต้องการในกิจกรรมการพัฒนาคูและอาจารย์ของวิทยาลัยเทคนิคทั่วประเทศ

เชิงอรรถ

¹เนพพงษ์ บุญจิตราคุลย์, ก้าวเข้าสู่ผู้บริหารการศึกษา (กรุงเทพมหานคร : คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2527), หน้า 202-204.

²ชาญชัย วลิตรังสิมา และคณะ, การพัฒนาบุคคล (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยรามคำแหง, 2521), หน้า 161-162.

³จิรา อ่อนไสว, "สภาพและความต้องการของการจัดกิจกรรมพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดเล็กสังกัดกรมสามัญศึกษาเขตการศึกษา 5," (ปริญาการศึกษา มหามัณฑิต ภาควิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ บางแสน, 2532), หน้า 4.

⁴เรื่องเดียวกัน.

⁵สกล รุ่งโรจน์, "การศึกษาการจัดกิจกรรมการพัฒนาบุคลากรของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการศึกษาจังหวัดสมุทรปราการ," (ปริญาครุศาสตร์ มหามัณฑิต ภาควิชาบริหารการศึกษา มัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2530), หน้า 177.

⁶สุรศักดิ์ นานานุกุล, การบริหารงานผลิต (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์ไทยวัฒนาพานิช 2527), หน้า 180.

⁷สัจด์ อุทรานันท์, การนิเทศการศึกษา หลักการทฤษฎีและปฏิบัติ (กรุงเทพมหานคร : คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2530), หน้า 100.

⁸ สมพงษ์ เกษมสิน, การบริหารงานบุคคลแผนใหม่ พิมพ์ครั้งที่ 3 (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์ไทยวัฒนาพานิช, 2521), หน้า 189-191.

⁹ จิรา อ่อนไสว, เรื่องเดียวกัน หน้าเดียวกัน.

¹⁰ นพพงษ์ บุญจิตราคุลย์, เรื่องเดียวกัน หน้าเดียวกัน.

¹¹ พันธุ์ หันนาคินทร์, หลักการบริหารโรงเรียน (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์พิมพ์เนศ, 2526), หน้า 120.

¹² Ben M. Harris, Supervision Behavior in Education (Englewood Cliffs, N.J. : Prentice-Hall, 1963), p. 79.

¹³ สกล รุ่งโรจน์, เรื่องเดียวกัน หน้าเดียวกัน.

¹⁴ วาสนา สิงห์โกวินท์, เทคนิคการพัฒนาคณากร (กรุงเทพมหานคร : คณะเศรษฐศาสตร์และบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, 2528), หน้า 156.

¹⁵ สกล รุ่งโรจน์, เรื่องเดียวกัน หน้าเดียวกัน.

¹⁶ วิทยุไพ์ ศาธร, การบริหารงานบุคคล (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์วัฒนาพานิช, 2517), หน้า 325.

¹⁷ อรพินท์ กุดประภา, "การพัฒนาคณากรในวิทยาลัยเทคโนโลยี และอาชีวศึกษาในเขตกรุงเทพมหานคร," (ปริทัศน์ศาสตร์มหาบัณฑิต ภาควิชาการบริหารการศึกษามหาวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2524), หน้า 113-117.

¹⁸สมาน ริงสิโยภุชัญญ์, ความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล พิมพ์ครั้งที่ 5 (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์อักษรสารการพิมพ์, 2522), หน้า 13-14.

¹⁹ไพบุลย์ ภูงามทอง "ความต้องการและปัญหาที่มีผลต่อแนวทางในการพัฒนาบทบาทของครูและอาจารย์ในวิทยาลัยเทคนิคภาคตะวันออกเฉียงเหนือ," (วิทยาลัยเทคนิคศรีสะเกษ ศึกษานิเทศก์ กรมอาชีวศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ, 2534), หน้า 31.

²⁰มาลี วิษณุกุล, "ความคิดเห็นของผู้บริหารและอาจารย์เกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรในวิทยาลัย สังกัดกรมอาชีวศึกษา," (ปริญาครุศาสตร์มหาบัณฑิต ภาควิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2526), หน้า 109.

²¹สุวรรณี ศรีคุณ, "ปัญหาและความต้องการพัฒนาด้านวิชาการของอาจารย์วิทยาลัยครูในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ," (ปริญาการศึกษามหาบัณฑิต ภาควิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ บางแสน, 2521), หน้า 59.

²²วิญญู ชาติวร, เรื่องเดียวกัน หน้าเดียวกัน.

²³กุศล กลนแกม, ความต้องการในการพัฒนาครูกรมสามัญศึกษาตามทัศนะของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาส่วนกลาง (ปริญาการศึกษามหาบัณฑิต ภาควิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ บางแสน, 2528). (อัคราเนนา)

²⁴สุวรรณี ศรีคุณ, เรื่องเดียวกัน หน้าเดียวกัน.

²⁵กรมอาชีวศึกษา, รายงานการวิจัยความต้องการในการพัฒนาครูประจำการทางช่างอุตสาหกรรม (นครราชสีมา : ศูนย์ศึกษานิเทศภาคตะวันออกเฉียงเหนือ กรมอาชีวศึกษา, 2533). (อัคราเนนา)

²⁶ พันธุ์ หันนาคินทร์, หลักการบริหารบุคลากรในโรงเรียน (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์เนติกุลการพิมพ์, 2530), หน้า 120.

²⁷ วิทยุ สาร, เรื่องเดียวกัน หน้าเดียวกัน.

บรรณานุกรม

- กริช อัมโภชน. "การประชุมเชิงปฏิบัติ." ประมวลบทความการนิเทศการศึกษาปี 2520
กรุงเทพมหานคร : หน่วยศึกษานิเทศ กรมสามัญศึกษา โรงพิมพ์สันทวิ, 2520.
- กุศล กลกม. "ความต้องการในการพัฒนาครู กรมสามัญศึกษา." ปริศนาการศึกษา
มหาบัณฑิต ภาควิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ บางแสน,
2528.
- จรัส สุวรรณเวลา. "สรุปการอภิปรายกลุ่มเรื่องแนวทางดำเนินงานพัฒนาอาจารย์ให้
สอดคล้องกับแผนพัฒนาการศึกษาระยะที่ 5." ใน รายงานการอภิปรายเรื่องวิจัย
อย่างไรที่มหาวิทยาลัยมุ่งหวัง กรุงเทพมหานคร : หน่วยพัฒนาอาจารย์ฝ่าย
วิชาการ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2524.
- จิรา อ่อนไสว. "สภาพและความต้องการของการจัดกิจกรรมพัฒนาบุคลากรในโรงเรียน
มัธยมศึกษาขนาดเล็ก สังกัดกรมสามัญศึกษาเขตการศึกษา 5." ปริศนาการศึกษา
มหาบัณฑิต ภาควิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ บางแสน,
2532.
- เจลิชา บุรีภักดิ์. รูปแบบการพัฒนาคู่มือหลักสูตรของประเทศไทย.
กรุงเทพมหานคร : วิทยาลัยเทคโนโลยีและอาชีวศึกษา, 2531.
- ชาญชัย วลิตรังสิมา และคณะ. การพัฒนาคู่มือ. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์
มหาวิทยาลัยรามคำแหง, 2521.

ฐชัย รัตนวิทยุพงษ์. "การศึกษาการพัฒนาคณาจารย์ในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดทบวงมหาวิทยาลัยในกรุงเทพมหานคร." ปริญญาคณะศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต ภาควิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2527.

นพพงษ์ บุญจิตราดุลย์. ก้าวเข้าสู่ผู้บริหารการศึกษา. กรุงเทพมหานคร : คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2527.

นพพงษ์ บุญจิตราดุลย์. หลักการบริหารการศึกษา. พิมพ์ครั้งที่ 3 กรุงเทพมหานคร : องค์การศิลปการพิมพ์, 2527.

บัณฑิตวิทยาลัย, นิสิตแผนกวิชาการบริหารการศึกษา. "รายงานประกอบการเรียนวิชา Independent Study." บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. (อัดสำเนา)

บัณฑิตย์ อินทรี. การบริหารงานบุคคลและการสัมมนาบุคคล. กรุงเทพมหานคร : นิระพัฒนาการพิมพ์, 2526.

นิพนธ์ ศศิธร. การจัดระเบียบองค์การ. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์ประสานมิตร, 2520.

พนัส หันนาคินทร์. การบริหารบุคลากรในโรงเรียน. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์พิษณุ, 2526.

พนัส หันนาคินทร์. หลักการบริหารโรงเรียน. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์วัฒนาพานิช, 2529.

พนัส หันนาคินทร์. หลักการบริหารบุคลากรในโรงเรียน. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์
เนติกุลการพิมพ์, 2530.

ไพฑูรย์ ลินลาวัฒน์. "ข้อสังเกตเกี่ยวกับการพัฒนาอาจารย์ในสหรัฐอเมริกา." ข่าวสาร
หน่วยพัฒนาอาจารย์ในการเรียนการสอน มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, 2520.

ไพบุลย์ ภูงามทอง. "ความต้องการและปัญหาที่มีผลต่อแนวทางในการพัฒนาบทบาทของ
ครูและอาจารย์ในวิทยาลัยเทคนิคภาคตะวันออกเฉียงเหนือ." วิทยาลัยเทคนิค
ร้อยเอ็ด กรมอาชีวศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ, 2534.

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

ปิญญู สาร. การบริหารงานบุคคล. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์วัฒนาพานิช, 2517.

ปิญญู สาร. หลักการบริหารการศึกษา. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์วัฒนาพานิช,
2517.

ปิญญู สาร. หลักการบริหารการศึกษา. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์วัฒนาพานิช,
2519.

ปิญญู สาร. รวบรวมคำบรรยายเรื่องนโยบายทางการศึกษาของรัฐบาล. กรุงเทพ
มหานคร : โรงพิมพ์การศาสนา, 2520.

ปิญญู สาร. หลักการบริหารการศึกษา. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์วัฒนาพานิช,
2526.

มนูญ (วงศ์นารี) พูนฤทธิวิทยาการ. การบริหารบุคคล. กรุงเทพมหานคร : แพร่พิทยา
อินเตอร์เนชั่นแนล, 2517.

มาลี วิษณุกุล. "ความคิดเห็นของผู้บริหารและอาจารย์เกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรในวิทยาลัย
สังกัดกรมอาชีวศึกษา." ปรินญาครุศาสตร์มหาบัณฑิต ภาควิชาการบริหารการศึกษา
บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2526.

เมธี ปลัดชนานนท์. การบริหารงานบุคคลในวงการศึกษ. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์
โอเคชั่นส์ไตร์, 2529.

วาสนา สิงห์โกวิท. เทคนิคการพัฒนาบุคลากร. กรุงเทพมหานคร : คณะเศรษฐศาสตร์
และบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, 2528.

วินัย กลิ่นสุวรรณ. คู่มือข้าราชการพลเรือน. กรุงเทพมหานคร : สมเจตน์การพิมพ์,
2531.

วัฒนา สุตรสุวรรณ. "การส่งเสริมสมรรถภาพในองค์การ." ฉบับ-เฉพาะผู้เป็นหรือกำลังจะ
เป็นผู้บังคับบัญชา. นครหลวง : ไทซอนเคราห์ไทย, (ม.ป.ป.).

วุฒิชัย จำนงค์. นโยบายการจัดบุคคลของวิสาหะหว่างประเทศในประเทศไทย. กรุงเทพ
มหานคร : สำนักพิมพ์โอเคชั่นส์ไตร์, 2522.

วิญญู อังคณารักษ์. วิธีทำงานให้ดี. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์ไทยวัฒนาพานิช, 2519.

- สกล รุ่งโรจน์. "การศึกษาการจัดกิจกรรมการพัฒนาศักยภาพของโรงเรียนประถมศึกษา
สังกัดสำนักงานการศึกษาประถมศึกษาจังหวัดสมุทรปราการ." ปรินญาครุศาสตร์มหาบัณฑิต
ภาควิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2530.
- สัจฉิ อุทรานันท์. การนิเทศการศึกษา หลักการทฤษฎีและปฏิบัติ. กรุงเทพมหานคร :
คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2529.
- สमान รังสีโสภณ. ความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล. กรุงเทพมหานคร : พิมพ์
โดยสวัสดิการสำนักงาน ก.พ., 2522.
- สมพงษ์ เกษมนลิน. การบริหาร. กรุงเทพมหานคร : ไทยวัฒนาพานิช, 2513.
- สมพงษ์ เกษมนลิน. การบริหารงานบุคคลแผนใหม่. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์
ไทยวัฒนาพานิช, 2521.
- สันต์ ชรรณบำรุง. การนิเทศการศึกษา. กรุงเทพมหานคร : วรุณการพิมพ์, (ม.ป.ป.).
- สุชาติ โสภประยุทธ. สุขวิทยา. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์ไทยวัฒนาพานิช, 2523.
- สุวรรณี ศรีคุณ. "ปัญหาและความต้องการพัฒนาด้านวิชาการของอาจารย์วิทยาลัยครูในภาค
ตะวันออกเฉียงเหนือ." ปรินญาการศึกษามหาบัณฑิต ภาควิชาการบริหารการศึกษา
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ บางแสน, 2521.
- สุเมธ เค็สอัสวเรศ. การบริหารงานบุคลากรในโรงเรียน. ชลบุรี : มหาวิทยาลัย
ศรีนครินทรวิโรฒ บางแสน, 2531.

สุรศักดิ์ นานานุกุล. การบริหารงานผลิต. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์ไทยวัฒนาพานิช, 2527.

โต้ว จักรวิวัฒน์. การบริหารบุคลากรร่วมสมัย. แพร์ : ฝ่ายเผยแพร่วิชาการโรงพยาบาลแพร์, 2526.

อนันต์ กรุกบัว. "อาชีวศึกษา เพื่อใครอย่างไร." อาชีวศึกษา ปีที่ 1 ฉบับที่ 11 (สิงหาคม 2528), หน้า 22-23.

อนันต์ จินดารัตน์ และคนอื่น ๆ. "ระเบียบกระทรวงศึกษาธิการว่าด้วยการให้ข้าราชการกระทรวงศึกษาธิการไปศึกษาค้นคว้าในประเทศ พ.ศ. 2528." ใน รวมกฎหมายและระเบียบปฏิบัติราชการ. กรุงเทพมหานคร : ชมรมนักกฎหมายและระเบียบข้าราชการ กระทรวงศึกษาธิการ, 2535.

อรพินท์ กุลประภา. "การพัฒนาบุคลากรในวิทยาลัยเทคโนโลยี และอาชีวศึกษา ในเขตกรุงเทพมหานคร." ปริศนาเศรษฐกิจสังคม ภาควิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2524.

อาชีวศึกษา, กรม. ก้าวไปในแผน 7. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์องค์การสงเคราะห์ทหารผ่านศึก, 2533.

อาชีวศึกษา, กรม. รายงานการวิจัยความต้องการในการพัฒนาครูประจำการทางช่างอุตสาหกรรม. นครราชสีมา : ศูนย์ศึกษานิเทศอาชีวศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ กรมอาชีวศึกษา, 2533.

อาชีวศึกษา, กรม. สถิติอาชีวศึกษา 2535. กรุงเทพมหานคร : กองแผนงาน
กรมอาชีวศึกษา, 2535, หน้า 21.

อาชีวศึกษา, กรม. การปฐมนิเทศครูบรรจุใหม่. กรุงเทพมหานคร : กองการเจ้าหน้าที่
กรมอาชีวศึกษา. (อัดสำเนา)

อุทัย หิรัญโต. ศิลปศาสตร์นักบริหาร. กรุงเทพมหานคร : โอเคชั่นส์โตร์, 2520.

เอกชัย กี่สุขพันธ์. หลักการบริหารการศึกษาทั่วไป. กรุงเทพมหานคร : อเนกศิลป์
การพิมพ์, 2527.

Bergevin, Paul and Dwight Morris. Group Processes Adult Education.
Connecticut : The Seabury Press, 1955.

Castetter, William B. The Personnel Function in Educational
Administration. New York : Macmillan Publishing, 1978.

Chamberlain, Leo M. and Leslie W. Kindered. The Teacher and
School Organization. Englewood Cliffs, N.J. :
Prentice-Hall, 1966.

Dutt, Benlah C. Instruction and Research in Education
Administration. New Delhi : India Center Institute on
Education, Delhi University, 1961.

- Harris, Ben M. Supervision Behavior in Education. Englewood : Cliffs N.J. : Prentice-Hall, 1963.
- Krejcie, Robert V. and Daryle W. Morgan. "Determining Sample Size for Research Activities." in Journal of Education and Psychological Measurement. No 30 (1970), pp. 607-610.
- Likert, Rensis. New Patterns of Management. New York : McGraw-Hill Book, 1966.
- Mullally, Lee J. and Norman V. Duffy. "The Goal of Faculty Development Improving Instruction and Surviving." in Improving College and University Teaching. October, 1978.
- Pomeroy, Edward C. "What is Going on in Teacher Education." The Education Digest. January, 1976.
- Steig, Lester R. and Kemp E. Frederick School Personnel and In-Service Training Practices. New York : Parker, 1969.

ภาคผนวก



คำสั่ง คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม
สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง
ที่ 39/2536

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการควบคุมและคณะกรรมการพิจารณาหัวข้อ
และโครงการวิทยานิพนธ์ของ นาสมนัส กลัดอยู่

เพื่อให้การเรียบเรียงวิทยานิพนธ์ของ นาสมนัส กลัดอยู่ เป็นไปด้วยความ
เรียบร้อยและมีประสิทธิภาพ จึงแต่งตั้งให้คณะกรรมการเพื่อควบคุมและพิจารณาหัวข้อและ
โครงการวิทยานิพนธ์ ดังต่อไปนี้

1. คณะกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์
ดร. รวีวรรณ ชินะตระกูล ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์
ดร. เตือนจิตต์ จิตต์อารี ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ร่วม
2. คณะกรรมการพิจารณาหัวข้อและโครงการวิทยานิพนธ์
ดร. รวีวรรณ ชินะตระกูล ประธานกรรมการ
ดร. เตือนจิตต์ จิตต์อารี กรรมการ
ดร. อารีรัตน์ หิรัญโร กรรมการ
ดร. รัชนีย์ นรรณพานิช กรรมการ
อ. ไพรัตน์ พิกน้อส กรรมการ

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ 25 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2536

(นางปริษาพร วงศ์อนุตรโรจน์)
คณบดี



ประกาศบัณฑิตวิทยาลัย

สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง
เรื่อง ผลการพิจารณาหัวข้อและเค้าโครงวิทยานิพนธ์

บัณฑิตวิทยาลัย โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการพิจารณาหัวข้อและเค้าโครงวิทยานิพนธ์ คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม ขอประกาศรายชื่อหัวข้อและเค้าโครงวิทยานิพนธ์ หลักสูตรครุศาสตร์อุตสาหกรรมมหาบัณฑิต สาขาการบริหารอาชีวศึกษา ที่ได้รับอนุมัติให้ดำเนินการ ดังนี้

ได้รับอนุมัติเมื่อวันที่ 5 เมษายน 2536

1. นาสมนัส กลัดอยู่ ซึ่งจะทำวิทยานิพนธ์เรื่อง "การศึกษาความต้องการกิจกรรมการพัฒนาคูและอาจารย์สาขาวิชาช่างอุตสาหกรรมของวิทยาลัยเทคนิค กลุ่มอาชีวศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ" โดยมี ดร.รวีวรรณ หินะตระกูล เป็นอาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ร่วม

ทั้งนี้ให้นักศึกษาค้นคว้าและเขียนวิทยานิพนธ์ โดยปรึกษากับอาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ ให้เสร็จสิ้นภายในเวลาที่กำหนดในระเบียบของบัณฑิตวิทยาลัย

ประกาศ ณ วันที่ 9 เมษายน 2536

(นาสมนัส สังวรศิลป์)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย



ที่ ทม 1504.7/37

สำนักงานบัณฑิตศึกษา

คณะกรรมการอำนวยการ

สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้า

เจ้าคุณทหารลาดกระบัง ถนนฉลองกรุง

เขตลาดกระบัง กรุงเทพฯ 10520

23 เมษายน 2536

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจแบบสอบถาม

เรียน รศ.ดร.พิศิษฐ์ คัมภวณิช

ด้วยงานบัณฑิตศึกษา สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ได้พิจารณาเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถและประสบการณ์ที่จะช่วยในการตรวจแบบสอบถามให้กับนักศึกษาปริญญาโทได้

จึงเรียนมาเพื่อขอเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจแบบสอบถามของนักศึกษา ชื่อ นามนัส กลัดอัฐ ซึ่งจะทำวิทยานิพนธ์เรื่อง "การศึกษาความต้องการกิจกรรมการพัฒนาครูและอาจารย์สาขาวิชาช่างอุตสาหกรรมของวิทยาลัยเทคนิค กลุ่มอาชีพศึกษาภาคตะวันออก เชียงเหนือ"

งานบัณฑิตศึกษา หวังว่าคงได้รับความร่วมมือจากท่านด้วยดี จึงขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(นายเมธี ปิณฑานนท์)

รองคณบดีบัณฑิตศึกษา

ปฏิบัติราชการแทนคณบดี

งานบัณฑิตศึกษา

โทร. 3266025-61101 ต่อ 663,642



ที่ ทม 1504.7/37

สำนักงานบัณฑิตศึกษา

คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม

สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้า

เจ้าคุณทหารลาดกระบัง ถนนฉลองกรุง

เขตลาดกระบัง กรุงเทพฯ 10520

23 เมษายน 2536

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจแบบสอบถาม

เรียน ดร.อารีรัตน์ หิรัญโร

ด้วยงานบัณฑิตศึกษา สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ได้พิจารณาเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถและประสบการณ์ที่จะช่วยในการตรวจแบบสอบถามให้กับนักศึกษาปริญญาโทได้

จึงเรียนมาเพื่อขอเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจแบบสอบถามของนักศึกษาชื่อ นายมนัส กลัดอยู่ ซึ่งจะทำวิทยานิพนธ์เรื่อง "การศึกษาความต้องการกิจกรรมการพัฒนาคูและอาจารย์สาขาวิชาช่างอุตสาหกรรมของวิทยาลัยเทคนิค กลุ่มอาชีวศึกษาภาคตะวันออก เชียงเหนือ"

งานบัณฑิตศึกษา หวังว่าคงได้รับความร่วมมือจากท่านด้วยดี จึงขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(นายเมธี ปิณฑานนท์)

รองคณบดีบัณฑิตศึกษา

ปฏิบัติราชการแทนคณบดี

งานบัณฑิตศึกษา

โทร. 3266025-61101 ต่อ 663, 642



ที่ ทม 1504.7/37

สำนักงานบัณฑิตศึกษา
คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม
สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้า
เจ้าคุณทหารลาดกระบัง ถนนฉลองกรุง
เขตลาดกระบัง กรุงเทพฯ 10520

23 เมษายน 2538

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจแบบสอบถาม

เรียน อาจารย์ชงชัย โรจนวิภาต

ด้วยงานบัณฑิตศึกษา สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ได้พิจารณาเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถและประสบการณ์ที่จะช่วยในการตรวจแบบสอบถามให้กับนักศึกษาปริญญาโทได้

จึงเรียนมาเพื่อขอเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจแบบสอบถามของนักศึกษาชื่อ นาสมนัส กัดค้อยู่ ซึ่งจะทำวิทยานิพนธ์เรื่อง "การศึกษาความต้องการกิจกรรมการพัฒนาครูและอาจารย์สาขาวิชาช่างอุตสาหกรรมของวิทยาลัยเทคนิค กลุ่มอาชีพศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ"

งานบัณฑิตศึกษา หวังว่าคงได้รับความร่วมมือจากท่านด้วยดี จึงขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(นางเมธี ปิตันphanant)

รองคณบดีบัณฑิตศึกษา

ปฏิบัติราชการแทนคณบดี

งานบัณฑิตศึกษา

โทร. 3266025-61101 ต่อ 663, 642



ที่ ทม 1504.7/37

สำนักงานบัณฑิตศึกษา

คณะกรรมการชุดที่ ๑๐๐

สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้า

เจ้าคุณทหารลาดกระบัง ถนนฉลองกรุง

เขตลาดกระบัง กรุงเทพฯ 10520

23 เมษายน 2536

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจแบบสอบถาม

เรียน อาจารย์เฉลิมศักดิ์ นามเชิงงัด

ด้วยงานบัณฑิตศึกษา สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ได้พิจารณาเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถและประสบการณ์ที่จะช่วยในการตรวจแบบสอบถามให้กับนักศึกษาปริญญาโทได้

จึงเรียนมาเพื่อขอเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจแบบสอบถามของนักศึกษาชั้น นามชั้น ๑๐๐ ซึ่งจะทำวิทยานิพนธ์เรื่อง "การศึกษาความต้องการกิจกรรมการพัฒนาครูและอาจารย์สาขาวิชาช่างอุตสาหกรรมของวิทยาลัยเทคนิค กลุ่มอาชีพศึกษาภาคตะวันออก เชียงเหนือ"

งานบัณฑิตศึกษา หวังว่าคงได้รับความร่วมมือจากท่านด้วยดี จึงขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(นายเมธี ปิตินานนท์)

รองคณบดีบัณฑิตศึกษา

ปฏิบัติราชการแทนคณบดี

งานบัณฑิตศึกษา

โทร. 3268025-61101 ต่อ 663,642



ที่ ทม 1504.7/37

สำนักงานบัณฑิตศึกษา

คณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ

สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้า

เจ้าคุณทหารลาดกระบัง ถนนฉลองกรุง

เขตลาดกระบัง กรุงเทพฯ 10520

23 เมษายน 2536

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจแบบสอบถาม

เรียน อาจารย์ทองหล้า สุนทร

ด้วยงานบัณฑิตศึกษา สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ได้พิจารณาเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถและประสบการณ์ที่จะช่วยในการตรวจแบบสอบถามให้กับนักศึกษาปริญญาโทได้

จึงเรียนมาเพื่อขอเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจแบบสอบถามของนักศึกษาชื่อ นายมนัส กลัดอยู่ ซึ่งจะทำวิทยานิพนธ์เรื่อง "การศึกษาความต้องการกิจกรรมการพัฒนาครูและอาจารย์สาขาวิชาช่างอุตสาหกรรมของวิทยาลัยเทคนิค กลุ่มอาชีพศึกษาภาคตะวันออก เฉียงเหนือ"

งานบัณฑิตศึกษา หวังว่าคงได้รับความร่วมมือจากท่านด้วยดี จึงขอขอบคุมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(นายเมธี ปิณฑานนท์)

รองคณบดีบัณฑิตศึกษา

ปฏิบัติราชการแทนคณบดี

งานบัณฑิตศึกษา

โทร. 3266025-61101 ต่อ 663,642



ที่ ทม 1504.7/37

สำนักงานบัณฑิตศึกษา

คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม

สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้า

เจ้าคุณทหารลาดกระบัง ถนนฉลองกรุง

เขตลาดกระบัง กรุงเทพฯ 10520

23 เมษายน 2536

เรื่อง ขอลือเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจแบบสอบถาม

เรียน อาจารย์ประเวศ สอดถึง

ด้วยงานบัณฑิตศึกษา สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ได้พิจารณาเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถและประสบการณ์ที่จะช่วยในการตรวจแบบสอบถามให้กับนักศึกษาปริญญาโทได้

จึงเรียนมาเพื่อขอลือท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจแบบสอบถามของนักศึกษาชื่อนามนัส กลัดอู่ ซึ่งจะทำวิทยานิพนธ์เรื่อง "การศึกษาความต้องการกิจกรรมการพัฒนาคูและอาจารย์สาขาวิชาช่างอุตสาหกรรมของวิทยาลัยเทคนิค กลุ่มอาชีพศึกษาภาคตะวันออก เล็งเห็น"

งานบัณฑิตศึกษา หวังว่าคงได้รับความร่วมมือจากท่านด้วยดี จึงขอขอบคุมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(นายเมธี ปิตินphanนท์)

รองคณบดีบัณฑิตศึกษา

ปฏิบัติราชการแทนคณบดี

งานบัณฑิตศึกษา

โทร. 3266025-61101 ต่อ 663, 642



ที่ ทม 1504.7/37

สำนักงานบัณฑิตศึกษา
คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม
สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้า
เจ้าคุณทหารลาดกระบัง ถนนฉลองกรุง
เขตลาดกระบัง กรุงเทพฯ 10520

23 เมษายน 2536

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจแบบสอบถาม

เรียน อาจารย์วโรภาส ศรีพันธุ์

ด้วยงานบัณฑิตศึกษา สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ได้พิจารณาเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถและประสบการณ์ที่จะช่วยในการตรวจแบบสอบถามให้กับนักศึกษาปริญญาโทได้

จึงเรียนมาเพื่อขอเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจแบบสอบถามของนักศึกษาชั้น นาสมนัส ผลิตอยู่ ซึ่งจะทำวิทยานิพนธ์เรื่อง "การศึกษาความต้องการกิจกรรมการพัฒนาครูและอาจารย์สาขาวิชาช่างอุตสาหกรรมของวิทยาลัยเทคนิค กลุ่มอาชีวศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ"

งานบัณฑิตศึกษา หวังว่าคงได้รับความร่วมมือจากท่านด้วยดี จึงขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(นายเมธี ปิตันธนานนท์)

รองคณบดีบัณฑิตศึกษา

ปฏิบัติราชการแทนคณบดี

งานบัณฑิตศึกษา

โทร. 3266025-61101 ต่อ 663,642



ที่ ทม 1504.7/38

สำนักงานบัณฑิตศึกษา
คณะกรรมการอำนวยการ
สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้า
เจ้าคุณทหารลาดกระบัง ถนนฉลองกรุง
เขตลาดกระบัง กรุงเทพฯ 10520

29 เมษายน 2536

เรื่อง ขอความร่วมมือให้นักศึกษาเก็บข้อมูลเพื่องานวิจัย

เรียน อธิการมหาวิทยาลัย

สิ่งที่ส่งมาด้วย 1. โครงการวิทยานิพนธ์
2. ประกาศผลการพิจารณาหัวข้อและโครงการวิทยานิพนธ์

ด้วย นายมนัส กลัดอยู่ เป็นนักศึกษาหลักสูตรครุศาสตรบัณฑิต สาขาการบริหารอาชีวศึกษาของงานบัณฑิตศึกษา คณะครุศาสตรบัณฑิต สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ซึ่งกำลังทำการวิจัยเพื่อเรียบเรียงวิทยานิพนธ์เรื่อง "การศึกษาความต้องการกิจกรรมพัฒนาครูและอาจารย์สาขาวิชาช่างอุตสาหกรรมของวิทยาลัยเทคนิค กลุ่มอาชีวศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ" ได้รับการอนุมัติจากคณะกรรมการแล้วเมื่อ วันที่ 24 กุมภาพันธ์ 2536

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์จากท่าน เพื่ออนุมัติให้นักศึกษาได้เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัยในสถานศึกษาสังกัดหน่วยราชการของท่านตามที่แนบมานี้

หวังว่าคงได้รับความอนุเคราะห์ด้วยดี จึงขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้เป็นอย่างสูง

ขอแสดงความนับถือ

(นายเมธี ปิตันชนานนท์)

รองคณบดีบัณฑิตศึกษา

ปฏิบัติราชการแทนคณบดี

งานบัณฑิตศึกษา

โทร. 3266025-61101 ต่อ 663, 642

**รายชื่อสถานศึกษาที่ต้องการเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัยของ
นายมนัส กลัดอ้อย**

1. วิทยาลัยเทคนิคกาฬสินธุ์
 2. วิทยาลัยเทคนิคขอนแก่น
 3. วิทยาลัยเทคนิคชัยภูมิ
 4. วิทยาลัยเทคนิคนครพนม
 5. วิทยาลัยเทคนิคนครราชสีมา
 6. วิทยาลัยเทคนิคบุรีรัมย์
 7. วิทยาลัยเทคนิคมหาสารคาม
 8. วิทยาลัยเทคนิคสโธธร
 9. วิทยาลัยเทคนิคร้อยเอ็ด
 10. วิทยาลัยเทคนิคเดช
 11. วิทยาลัยเทคนิคศรีสะเกษ
 12. วิทยาลัยเทคนิคสกลนคร
 13. วิทยาลัยเทคนิคสุรินทร์
 14. วิทยาลัยเทคนิคหนองคาย
 15. วิทยาลัยเทคนิคอุดรธานี
 16. วิทยาลัยเทคนิคอุบลราชธานี
 17. วิทยาลัยการต่อเรือหนองคาย
-



ที่ ทม 1504.7/39

สำนักงานบัณฑิตศึกษา

คณะกรรมการอำนวยการ

สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้า

เจ้าคุณทหารลาดกระบัง ถนนฉลองกรุง

เขตลาดกระบัง กรุงเทพฯ 10520

29 เมษายน 2536

เรื่อง ขอความร่วมมือให้นักศึกษาทดลองเครื่องมือเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิคนครนายก

ด้วย นายสมนัส กลัดอยู่ เป็นนักศึกษาหลักสูตรครุศาสตรบัณฑิต สาขาการบริหารอาชีวศึกษาของงานบัณฑิตศึกษา คณะครุศาสตรบัณฑิต สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ซึ่งกำลังทำการวิจัยเพื่อเรียบเรียงวิทยานิพนธ์เรื่อง "การศึกษาความต้องการกิจกรรมการพัฒนาคูและอาจารย์สาขาวิชาช่างอุตสาหกรรมของวิทยาลัยเทคนิค กลุ่มอาชีวศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ"

งานบัณฑิตศึกษาใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่าน เพื่ออนุมัติให้นักศึกษาได้ทดลองเครื่องมือ เพื่อการวิจัยในสถานศึกษาของท่าน

จึงเรียนมาเพื่อทราบและหวังว่าคงได้รับความอนุเคราะห์ด้วยดี จึงขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(นายเมธี ปิตินันทนัท)

รองคณบดีบัณฑิตศึกษา

ปฏิบัติราชการแทนคณบดี

งานบัณฑิตศึกษา

โทร. 3266025-61101 ต่อ 663,642



ที่ ศษ 0907/3074

กองวิทยาลัยเทคนิค กรมอาชีวศึกษา
กระทรวงศึกษาธิการ กทม. 10300

3 มิถุนายน 2536

เรื่อง ขอเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิคบุรีรัมย์

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถามจำนวน 16 ชุด

ด้วย นายมนัส กลัดอยู่ จะดำเนินการวิจัย เรื่อง "การศึกษาค้นคว้าความต้องการ
กิจกรรมการพัฒนาคูและอาจารย์สาขาวิชาช่างอุตสาหกรรมของวิทยาลัยเทคนิค กลุ่ม
อาชีวศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ" ในการนี้บุคคลดังกล่าวได้ขออนุญาตแบบสอบถาม
จำนวน 16 ชุด ในสถานศึกษาของท่าน ซึ่งกรมอาชีวศึกษาได้พิจารณาอนุญาตแล้ว

อนึ่ง การตอบแบบสอบถามขอให้กรอกเฉพาะแบบสอบถามที่กรมอาชีวศึกษาอนุญาต
แล้ว โดยมีตราประทับพร้อมลายเซ็นมอบหมายเท่านั้นและเมื่อดำเนินการแล้ว โปรดส่งคืน
บุคคลดังกล่าวด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบและกรุณาให้ความร่วมมือในการเก็บข้อมูลครั้งนี้ด้วย
จักขอบคุณมาก

ขอแสดงความนับถือ

(นายวิชัย ป้อมประเสริฐ)

ผู้อำนวยการกองวิทยาลัยเทคนิค

ฝ่ายวิชาการและส่งเสริมการศึกษา

โทร. 281-4932



ที่ ศษ 0907/4427

กรมอาชีวศึกษา

กระทรวงศึกษาธิการ กทม. 10300

3 มิถุนายน 2536

เรื่อง ขอความร่วมมือกรอกแบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรียน คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

อ้างถึง หนังสือสำนักงานบัณฑิตศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยี
พระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ที่ ทม 1504.7/38 ลงวันที่ 29 เมษายน
2536

ตามหนังสือที่อ้างถึง แจ้งว่า นายมนัส กลัดอยู่ นักศึกษาหลักสูตรครุศาสตร์
อุตสาหกรรมมหาบัณฑิต สาขาการบริหารอาชีวศึกษา กำลังดำเนินการทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง
"การศึกษาความต้องการกิจกรรมการพัฒนาคูและอาจารย์สาขาวิชาช่างอุตสาหกรรมของ
วิทยาลัยเทคนิค กลุ่มอาชีวศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ" จึงขอความอนุเคราะห์จัดเก็บ
ข้อมูลเพื่อการวิจัย ในวิทยาลัยแห่งนี้ นั้น

กรมอาชีวศึกษาพิจารณาแล้วไม่ขัดข้องประการใดและอนุญาตให้ นายมนัส กลัดอยู่
จัดเก็บรวบรวมข้อมูลจากครูและอาจารย์ ในสถานศึกษาดังกล่าวข้างต้น จำนวน 17 แห่ง
เพื่อการวิจัย อนึ่ง เมื่อนายมนัส กลัดอยู่ ได้ทำการวิจัยเรียบร้อยแล้ว ขอได้โปรดส่ง
เอกสารการวิจัยไปให้กรมอาชีวศึกษา จำนวน 1 ชุด ด้วยจักขอบคณมาก
จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

ขอแสดงความนับถือ

(นายอำนาจ สวัสดิ์วงศ์)

รองอธิบดี ปฏิบัติราชการแทนอธิบดี

ฝ่ายวิชาการและส่งเสริมการศึกษา

กรมอาชีวศึกษา

โทร. 281-4932

ตัวอย่างแบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง

การศึกษาความต้องการกิจกรรมการพัฒนาคูและอาจารย์สาขาวิชาช่าง
อุตสาหกรรมของวิทยาลัยเทคนิค กลุ่มอาชีพศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

คำชี้แจง

แบบสอบถามชุดนี้แบ่งออกเป็น 3 ตอน คือ

ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลทั่วไปของครูและอาจารย์

ตอนที่ 2 แบบสอบถามแสดงความคิดเห็นของครูและอาจารย์สาขาวิชาช่าง
อุตสาหกรรมเกี่ยวกับกิจกรรมการพัฒนาคูและอาจารย์ ทั้ง 6 ด้านคือ

1. ด้านการปฐมนิเทศ
2. ด้านการฝึกอบรมและการสัมมนา
3. ด้านการเผยแพร่ข่าวสารทางวิชาการ
4. ด้านการศึกษาและดูงาน
5. ด้านการพัฒนากายและจิตใจ
6. ด้านการส่งเสริมให้มีการศึกษาต่อ

ตอนที่ 3 แบบสอบถามปลายเปิด เกี่ยวกับความต้องการของครูและอาจารย์ใน
กิจกรรมการพัฒนาคูและอาจารย์ ทั้ง 6 ด้าน

**ตอนที่ 1 ข้อคำถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของครูและอาจารย์สาขาวิชาช่าง
อุตสาหกรรม**

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย / ลงในวงเล็บ () หรือหน้าข้อความที่ท่านต้องการ
เลือกเพียงคำตอบเดียว

1. ปัจจุบันท่านปฏิบัติการสอน

- () แผนกวิชาช่างก่อสร้าง
- () แผนกวิชาช่างยนต์
- () แผนกวิชาช่างกลโรงงาน
- () แผนกวิชาช่างเชื่อมโลหะ
- () แผนกวิชาช่างไฟฟ้า
- () แผนกวิชาช่างอิเล็กทรอนิกส์

2. ปัจจุบันท่านอายุ

- () น้อยกว่า 30 ปี
- () ตั้งแต่ 30-40 ปี
- () 40 ปีขึ้นไป-50 ปี
- () มากกว่า 50 ปี

3. ประสบการณ์ในการปฏิบัติการสอนในวิทยาลัยจนถึงปัจจุบัน

- () น้อยกว่า 5 ปี
- () ตั้งแต่ 5-10 ปี
- () 10 ปีขึ้นไป-15 ปี
- () มากกว่า 15 ปี

4. วุฒิการศึกษาที่ท่านได้รับ

- () ต่ำกว่าปริญญาตรี
- () ปริญญาตรี
- () สูงกว่าปริญญาตรี

ตอนที่ 2 โปรดอ่านและพิจารณาคำถามแล้วเขียนเครื่องหมายถูก (/) ลงในช่อง มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด ตามความต้องการของท่าน

ตัวอย่าง

ข้อ	การพัฒนาครูและอาจารย์	ความต้องการ				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
ก	ด้านการประเมินผล จัดประเมินผลนักเรียนนักศึกษาใหม่		/			
ข	จัดประเมินผลนักเรียนนักศึกษาที่ย้ายโอนจากสถานศึกษาอื่น	/				

จากตัวอย่าง ในข้อ ก หมายความว่า ท่านมีความต้องการเกี่ยวกับกิจกรรมการพัฒนาครูและอาจารย์ ในระดับมาก

ในข้อ ข หมายความว่า ท่านมีความต้องการเกี่ยวกับกิจกรรมการพัฒนาครูและอาจารย์ ในระดับมากที่สุด

ข้อ	การพัฒนาครูและอาจารย์	ความต้องการ				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
1	ด้านการประเมิน จัดประเมินนิเทศครูและอาจารย์ที่บรรจุใหม่					
2	จัดประเมินนิเทศครูและอาจารย์ที่ย้ายโอนมาจากสถานศึกษาอื่น					
3	จัดให้มีการประชุมชี้แจงเกี่ยวกับวัตถุประสงค์ นโยบาย ขอบเขตของหน้าที่และภาระเบี่ยงต่าง ๆ ของสถานศึกษา					
4	จัดหาหนังสือคู่มือ ประวัติ แผนปฏิบัติงานประจำปีของสถานศึกษา และเอกสารประกอบหลักสูตรให้แก่ครูและอาจารย์ได้ศึกษา					
5	จัดหาครูพี่เลี้ยงคอยให้คำแนะนำเกี่ยวกับเรื่องภายในสถานศึกษา					
6	จัดให้มีการรับประทานอาหารร่วมกัน เพื่อแนะนำให้ครูและอาจารย์ในสถานศึกษาได้รู้จักกัน					
7	จัดให้มีการสนทนากาารระหว่างครูและอาจารย์เก่า-ครูและอาจารย์ใหม่					

ข้อ	การพัฒนาครูและอาจารย์	ความต้องการ				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
	ด้านการฝึกอบรมและการสัมมนา					
1	จัดให้มีการฝึกอบรมเกี่ยวกับนิเทศงานวิชาการภายในสถานศึกษา					
2	จัดส่งครูและอาจารย์ไปฝึกอบรมในหน่วยงานหรือสถานประกอบการภายในประเทศ					
3	จัดส่งครูและอาจารย์ไปฝึกอบรมในหน่วยงานหรือสถานประกอบการในต่างประเทศ					
4	จัดให้มีการสัมมนาเพื่อแลกเปลี่ยนความคิดเห็น และประสบการณ์ทางการศึกษาภายในสถานศึกษา					
5	เชิญวิทยากรผู้ทรงคุณวุฒิในการเรียนการสอนในแต่ละสาขาวิชามาร่วมแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและประสบการณ์ทางการศึกษากับครูและอาจารย์ในสถานศึกษา					
6	จัดให้มีการประชุมเชิงปฏิบัติการทั้งภาคทฤษฎีและปฏิบัติ					
7	จัดส่งครูและอาจารย์ไปร่วมประชุมเชิงปฏิบัติการทางวิชาการทั้งภาคทฤษฎี และภาคปฏิบัติ ตามหน่วยงานหรือสถาบันการศึกษาจัดขึ้น					

ข้อ	การพัฒนาครูและอาจารย์	ความต้องการ				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
1	ด้านการเผยแพร่ข่าวสารทางวิชาการ รับวารสารทางวิชาการเพื่อให้ครูและอาจารย์ได้อ่าน และติดตามความก้าวหน้าทางวิชาการ					
2	จัดให้มีหนังสือบริการห้องสมุดเพื่ออำนวยความสะดวก ในการอ่าน การค้นคว้า และการทำงาน					
3	จัดให้มีการแนะนำส่งเสริมให้ครูและอาจารย์เป็นสมาชิก สมาคมทางวิชาการ					
4	จัดให้มีบัญชีรายชื่อหนังสือ ตำราใหม่ ๆ แจกจ่ายหรือปิด ประกาศให้แก่ครูและอาจารย์ทราบ					
5	จัดให้มีรายชื่อผลงานวิจัยที่สำคัญและมีประโยชน์ทางการ ศึกษา แจกจ่าย หรือปิดประกาศให้ครูและอาจารย์ทราบ					
6	จัดให้มีงานสัปดาห์ทางวิชาการภายในสถานศึกษา					
7	จัดผู้เชี่ยวชาญหรือผู้ทรงคุณวุฒิร่วมสนทนาทางวิชาการ กับครูและอาจารย์ในสถานศึกษา					

ข้อ	การพัฒนาครูและอาจารย์	ความต้องการ				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
8	ด้านการเผยแพร่ข่าวสารทางวิชาการ(ต่อ) สนับสนุนให้ครูและอาจารย์จัดทำผลงานทางวิชาการ ในสถานศึกษา					
9	จัดให้มีการเผยแพร่ผลงานทางวิชาการของครูและ อาจารย์ในสถานศึกษา					
10	จัดทำวารสาร จุลสารภายในสถานศึกษาเพื่อเผยแพร่ข่าว และกิจกรรม					

ข้อ	การพัฒนาครูและอาจารย์	ความต้องการ				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
1	ด้านการศึกษาคูและงาน จัดให้ครูและอาจารย์ได้ไปศึกษาคูงานและสังเกตการสอน ของเพื่อนครูและอาจารย์ในสถานศึกษาเดียวกัน เพื่อแลกเปลี่ยนประสบการณ์					
2	จัดให้ครูและอาจารย์ได้ไปศึกษาคูงานและสังเกตการสอน การปฏิบัติงานของสถานศึกษาอื่น ๆ ในสังกัดและในระดับ เดียวกันที่จัดการเรียนการสอนวิชาชีพ					
3	จัดครูและอาจารย์ไปศึกษาการจัดการเรียนการสอนของ สถานศึกษาอื่น ๆ ต่างสังกัดที่จัดการเรียนการสอนวิชาชีพ					
4	จัดให้ครูและอาจารย์ไปทัศนศึกษาเยี่ยมชมสถานที่ต่าง ๆ นอกชุมชน แหล่งวิชาการ หรือสถานประกอบการเอกชน					
5	จัดให้ครูและอาจารย์ไปทัศนศึกษาและศึกษาคูงานในสถาน ศึกษาและสถานประกอบการต่างประเทศ					
6	ส่งเสริมให้ครูและอาจารย์เตรียมพร้อมเพื่อการรับทุนต่าง ประเทศ					

ข้อ	การพัฒนาครูและอาจารย์	ความต้องการ				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
1	ด้านการพัฒนาทางกายและจิตใจ จัดตั้งศูนย์พัฒนาสุขภาพให้แก่ครูและอาจารย์ได้ออกกำลังกาย					
2	จัดแข่งขันกีฬาคูและอาจารย์ทั้งภายในและนอกสถานศึกษาเพื่อพัฒนาสุขภาพกายให้แข็งแรง					
3	จัดห้องปฏิบัติการให้แก่ครูและอาจารย์ได้ฝึกปฏิบัติการและมีกสมานธิ					
4	จัดกิจกรรมเนื่องในวันสำคัญทางศาสนา					
5	นิมนต์พระมาบรรยายธรรมให้แก่ครูและอาจารย์รับฟังในโอกาสที่เหมาะสม					
6	จัดให้มีการทำกิจกรรมร่วมบำเพ็ญประโยชน์เนื่องในวันสำคัญของชาติ					
7	จัดให้ครูและอาจารย์ได้ไปเยี่ยมชมและนมัสการสถานที่สำคัญทางศาสนา					
8	จัดร่วมโครงการรมน้ำใจสู่เพื่อนร่วมงาน					

ข้อ	การพัฒนาครูและอาจารย์	ความต้องการ				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
1	ด้านการส่งเสริมให้มีการศึกษาต่อ จัดให้มีการประชุมแนะนำเกี่ยวกับระเบียบการลาศึกษาต่อ ในแต่ละปี					
2	จัดให้มีการอบรม ให้ความรู้เพื่อการเตรียมพร้อมศึกษาต่อ					
3	จัดส่งครูและอาจารย์ไปศึกษาต่อภายในเวลาประเภท ก.					
4	จัดส่งครูและอาจารย์ไปศึกษาต่อภายนอกเวลา ประเภท ข.					
5	จัดส่งครูและอาจารย์ไปศึกษาต่อภายในเวลาประเภท ข.					
6	เชิญครูและอาจารย์ในสถานศึกษาที่มีประสบการณ์ใน การลาศึกษาต่อมาให้ข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์					
7	เชิญครูและอาจารย์ภายนอกสถานศึกษาที่มีประสบการณ์ใน การลาศึกษาต่อมาให้ข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์					
8	ส่งเสริมให้ครูและอาจารย์ได้ไปทดสอบความรู้ในสถาบัน หรือโครงการต่าง ๆ					

**ตอนที่ 3 โปรดให้ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับสิ่งที่ท่านต้องการในกิจกรรมการพัฒนาครู
และอาจารย์**

ด้านการประเมินทิศ ท่านมีความต้องการในเรื่องอะไร (โปรดระบุ)
.....
.....
ด้านการฝึกอบรมและการสัมมนา/การประชุมเชิงปฏิบัติการเฉพาะสาขา ท่านมี
ความต้องการในเรื่องอะไร (โปรดระบุ).....
.....
.....
ด้านการเผยแพร่ข่าวสารทางวิชาการ ท่านมีความต้องการในเรื่องอะไร (โปรด
ระบุ).....
.....
ด้านการศึกษาและดูงาน ท่านมีความต้องการในเรื่องอะไร (โปรดระบุ)
.....
.....
ด้านการพัฒนากายและจิตใจ ท่านมีความต้องการในเรื่องอะไร (โปรดระบุ)...
.....
.....
ด้านการส่งเสริมให้มีการศึกษาต่อ ท่านมีความต้องการในเรื่องอะไร (โปรด
ระบุ).....
.....
ข้อเสนอแนะอื่น ๆ (โปรดระบุ)
.....
.....

ขอขอบคุณที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม

ประวัติผู้เขียน

ชื่อ นามนัส กัดอู่ เกิดวันที่ 5 พฤศจิกายน พ.ศ. 2493 อำเภอเมือง
จังหวัดเพชรบุรี

ประวัติการศึกษา สำเร็จการศึกษาระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูงจากวิทยาลัย
เทคนิคภาคตะวันออกเฉียงเหนือนครราชสีมา (ปวส.ปม.) สำเร็จการศึกษาระดับครุศาสตร์
บัณฑิตจากวิทยาลัยครุสุรินทร์ (คบ.วิท.) สำเร็จการศึกษาระดับครุศาสตรบัณฑิต
จากวิทยาลัยเทคโนโลยีและอาชีวศึกษาเทเวศร์ (คอบ.เครื่องกล)

ประวัติการทำงาน รับราชการครู ตำแหน่งอาจารย์ 2 ระดับ 6 ที่วิทยาลัย
เทคนิคสุรินทร์