

ความคิดเห็นของผู้บริหารและครู-อาจารย์ช่างอุตสาหกรรม
ในการพัฒนาครู-อาจารย์ช่างอุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล
วิทยาเขตสายช่างอุตสาหกรรม ภาคนเหนือ

A STUDY OF THE PERCEPTIONS OF THE INDUSTRIAL TEACHERS' DEVELOPMENT
EXPRESSED BY ADMINISTRATORS AND INDUSTRIAL TEACHERS
IN RAJAMUNGA INSTITUTE OF TECHNOLOGY
CHIANGMAI AND TAK CAMPUS



นิพนธ์ เลิศมนกุล
Nipon Lertmanokul

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรอุตสาหกรรมมหาบัณฑิต
สาขาการบริหารอาชีวศึกษา
ภาควิชาครุศาสตร์อุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

พ.ศ. 2533

ลิขสิทธิ์เป็นของบัณฑิตวิทยาลัย
สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

ISBN 974-8154-52-1

ความคิดเห็นของนักบวชและครู-อาจารย์ข้างอุทิศธรรม
ในการพัฒนาครู-อาจารย์ข้างอุทิศธรรม สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล
วิทยาเขตสายข้างอุทิศธรรม ภาคเหนือ

โดย
นายพนธ์ เลิศมโนกุล

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรบัณฑิต
สาขาการบริหารอาชีวศึกษา

คณะครุศาสตรบัณฑิต สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

พ.ศ. 2533

ลิขสิทธิ์เป็นของบัณฑิตวิทยาลัย

สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

ISBN 974-8154-52-1

ก

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

**A STUDY OF THE PERCEPTIONS OF THE INDUSTRIAL TEACHERS' DEVELOPMENT
EXPRESSED BY ADMINISTRATORS AND INDUSTRIAL TEACHERS
IN RAJAMUNGALA INSTITUTE OF TECHNOLOGY
CHIANGMAI AND TAK CAMPUS**

by
Nipon Lertmanokul

**A Thesis Submitted in Partial Fulfilment
of the Requirements for the Degree
MASTER OF INDUSTRIAL EDUCATION IN VOCATIONAL ADMINISTRATION
Faculty of Industrial Education
King Monkut's Institute of Technology Ladkrabang**

1990

ISBN 974-8154-52-1



บัณฑิตวิทยาลัย

สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง
แบบฟอร์มการ ให้คะแนนการสอบวิทยานิพนธ์

หัวข้อวิทยานิพนธ์ ความคิดเห็นของผู้บริหารและครู-อาจารย์ช่างอุตสาหกรรม ในการพัฒนาครู-อาจารย์ช่างอุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล วิทยาเขตสายช่างอุตสาหกรรม ภาคเหนือ
(A STUDY OF THE PERCEPTIONS OF THE INDUSTRIAL TEACHERS' DEVELOPMENT EXPRESSED BY ADMINISTRATORS AND INDUSTRIAL TEACHERS IN RAJAMANGALA INSTITUTE OF TECHNOLOGY CHIANG-MAI AND TAK CAMPUS)

ชื่อนักศึกษา นายนิพนธ์ เลิศมโนกุล **รหัสประจำตัว** 31336-033
หลักสูตร ครุศาสตร์อุตสาหกรรมมหาบัณฑิต **สาขาวิชา** การบริหารอาชีวศึกษา
ภาควิชา ครุศาสตร์อุตสาหกรรม
อาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ รศ.ดร. เมธี **ปลี่ยนงานนท์**
อาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ร่วม ผศ.ดร. อรพรรณ **ตันมบรรจง**
รศ. ชัยสวัสดิ์ **เทียนวิบูลย์**

ชื่ออาจารย์ผู้ควบคุมการสอบ	ลายมือชื่อ
ผศ. คุณหญิงวนิดา ฐปะเตมีย์	
รศ.ดร. เมธี ปลี่ยนงานนท์	
ผศ.ดร. อรพรรณ ตันมบรรจง	
ผศ. วิทกร วิชาทัศน์	
อ. อัจฉรา สืบสินธุ์สกุล ไชย	

ค่าระดับคะแนนรวมที่เป็นเอกฉันท์จากคณะกรรมการสอบ Good
วัน/เดือน/ปี ที่สอบ 31 สิงหาคม 2533 **เวลา** 10.00 น.
สถานที่สอบ ห้องเรียนปริญาโท 2 คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม

บัณฑิตวิทยาลัย เสร็จเรียบร้อยแล้ว



(นาย...รองอธิการบดีฝ่ายวิชาการ)

รักษาราชการแทนคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

วันที่... 26... เดือน... ๖๔๔... พ.ศ. 2533...

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ชื่อ นายนินท์ เลิศมโนกุล
ภาควิชา วิศวกรรมอุตสาหการ
ปีการศึกษา 2533

บทคัดย่อ

สถาบันเทคโนโลยีราชมงคลเป็นสถาบันการศึกษาที่ผลิตนักศึกษาทั้งระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูงและปริญญาตรี และมีวิทยาเขตอยู่ทั่วประเทศถึง 30 วิทยาเขต การที่มีคณาจารย์จำนวนมากย่อมจะมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาครู-อาจารย์ต่าง ๆ กัน และไม่มีงานวิจัยที่ชี้ชัดในเรื่อง ความคิดเห็นของครู-อาจารย์ในการพัฒนาครู-อาจารย์ในสาขาช่างอุตสาหกรรม โดยเฉพาะในวิทยาเขตสายช่างอุตสาหกรรม ภาคเหนือ ทั้งที่ประสบปัญหาในการพัฒนาครู-อาจารย์หลายด้าน เช่น ครู-อาจารย์ช่างอุตสาหกรรมบางท่านขาดความรับผิดชอบ ครู-อาจารย์ช่างอุตสาหกรรมบางสาขาวิชามีน้อยและมีภาระการสอนมาก ขาดงบประมาณในการดำเนินกิจกรรมการพัฒนา

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาความคิดเห็นของผู้บริหารและครู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรมเกี่ยวกับการจัดกิจกรรมการพัฒนาคู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรม ของ สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล วิทยาเขตสาขางอุตสาหกรรม ภาคเหนือ
2. เพื่อศึกษาความคิดเห็นของผู้บริหารและครู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรมเกี่ยวกับปัญหาและอุปสรรคของการพัฒนาคู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรม ของ สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล วิทยาเขตสาขางอุตสาหกรรม ภาคเหนือ
3. เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นระหว่างผู้บริหารกับครู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรม เกี่ยวกับการจัดกิจกรรมการพัฒนาคู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรม ของ สถาบัน

เทคโนโลยีราชมงคล วิทยาเขตสายช่างอุตสาหกรรม ภาคเหนือ

4. เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นระหว่างผู้บริหารกับครู-อาจารย์ช่างอุตสาหกรรม เกี่ยวกับการจัดกิจกรรมการพัฒนาคู-อาจารย์ช่างอุตสาหกรรม ของ สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล วิทยาเขตภาคพายัพ จังหวัดเชียงใหม่

5. เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นระหว่างผู้บริหารกับครู-อาจารย์ช่างอุตสาหกรรม เกี่ยวกับการจัดกิจกรรมการพัฒนาคู-อาจารย์ช่างอุตสาหกรรม ของ สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล วิทยาเขตตาก จังหวัดตาก

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารและครู-อาจารย์ช่างอุตสาหกรรม ของ สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล วิทยาเขตภาคพายัพ จังหวัดเชียงใหม่และวิทยาเขตตาก จังหวัดตาก โดยไม่มีการสุ่มตัวอย่าง

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามความคิดเห็นของผู้บริหารและครู-อาจารย์ช่างอุตสาหกรรม ในการจัดกิจกรรมการพัฒนาคู-อาจารย์ช่างอุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล วิทยาเขตสายช่างอุตสาหกรรม ภาคเหนือ การตรวจสอบคุณภาพ เครื่องมือผู้วิจัยทำการตรวจสอบคุณภาพ 2 ด้าน คือ ความเที่ยงตรงของเนื้อหาและความเชื่อมั่นแบบสอบถาม ซึ่งคำนวณหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของ Cronbach ได้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา เท่ากับ 0.86

ผลของการวิจัยสามารถสรุปได้ดังนี้ ความคิดเห็นของผู้บริหารและครู-อาจารย์ช่างอุตสาหกรรม เกี่ยวกับการจัดกิจกรรมการพัฒนาคู-อาจารย์ช่างอุตสาหกรรม ของ สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล วิทยาเขตสายช่างอุตสาหกรรม ภาคเหนือ พบว่าทั้งกลุ่มผู้บริหารและกลุ่มครู-อาจารย์ช่างอุตสาหกรรม มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดกิจกรรมการพัฒนาคู-อาจารย์ช่างอุตสาหกรรม ของ สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล วิทยาเขตสายช่างอุตสาหกรรม ภาคเหนือ ในด้านการฝึกอบรม การฝึกงานและการดูงาน การวิจัย การหมุนเวียนตำแหน่ง อยู่ในเกณฑ์ระดับปานกลาง ส่วนในด้านการประชุม ทัศนศึกษา การนิเทศงาน การศึกษาต่อ กลุ่มผู้บริหารมีความคิดเห็นอยู่ในเกณฑ์ระดับมาก ส่วนกลุ่มครู-อาจารย์ช่างอุตสาหกรรมมีความคิดเห็นอยู่ในเกณฑ์ระดับปานกลาง

ความคิดเห็นของผู้บริหารและครู-อาจารย์ช่างอุตสาหกรรมเกี่ยวกับปัญหาและ

อุปสรรคของการพัฒนาครู-อาจารย์ช่างอุตสาหกรรม ของ สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล วิทยาเขตสายช่างอุตสาหกรรม ภาคเหนือ พบว่ากลุ่มผู้บริหาร มีความคิดเห็นว่า ลำดับ ความสำคัญของปัญหาและอุปสรรคในการพัฒนาครู-อาจารย์ช่างอุตสาหกรรม สถาบัน เทคโนโลยีราชมงคล วิทยาเขตสายช่างอุตสาหกรรม ภาคเหนือ 3 ลำดับแรก คือ เงิน สันับสนุนการจัดกิจกรรมการพัฒนาครู-อาจารย์ช่างอุตสาหกรรมไม่เพียงพอ เนื่องจากได้รับ การจัดสรรเงินงบประมาณน้อย วิทยาเขตขาดวิทยาการที่เชี่ยวชาญในการพัฒนาครู-อาจารย์ ช่างอุตสาหกรรม และความไม่พร้อมในด้านวัสดุ อุปกรณ์และเครื่องมือที่จะใช้ในการพัฒนา ครู-อาจารย์ช่างอุตสาหกรรม ลำดับความสำคัญของปัญหา อุปสรรค 3 ลำดับสุดท้าย คือ ครู-อาจารย์ช่างอุตสาหกรรมไม่นำผลที่ได้จากการพัฒนามาใช้ในการปฏิบัติงาน ครู- อาจารย์ช่างอุตสาหกรรมไม่ให้ความร่วมมือเนื่องจากคิดว่าตนคืออยู่แล้ว การขาดความ ยุติธรรมในการคัดเลือกครู-อาจารย์ช่างอุตสาหกรรมเพื่อเข้ารับการพัฒนา

กลุ่มครู-อาจารย์ช่างอุตสาหกรรม มีความคิดเห็นว่า ลำดับความสำคัญของปัญหา อุปสรรคในการพัฒนาครู-อาจารย์ช่างอุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล วิทยาเขต สายช่างอุตสาหกรรม ภาคเหนือ 3 ลำดับแรก คือ วิทยาเขตไม่มีนโยบายที่แน่ชัดในการ พัฒนาครู-อาจารย์ช่างอุตสาหกรรม วิทยาเขตขาดการวางแผนพัฒนาครู-อาจารย์ช่าง อุตสาหกรรม เงินสนับสนุนการจัดกิจกรรมการพัฒนาครู-อาจารย์ช่างอุตสาหกรรมไม่เพียงพอ เนื่องจากได้รับการจัดสรรเงินงบประมาณน้อย ลำดับความสำคัญของปัญหา อุปสรรค 3 ลำดับสุดท้าย คือ การส่งครู-อาจารย์ช่างอุตสาหกรรมเข้าร่วมกิจกรรมการพัฒนาครู- อาจารย์ช่างอุตสาหกรรมมีผลกระทบต่อการสอน ครู-อาจารย์ช่างอุตสาหกรรมไม่ให้ความ ร่วมมือเนื่องจากคิดว่าตนคืออยู่แล้ว ครู-อาจารย์ช่างอุตสาหกรรมไม่นำผลที่ได้จากการพัฒนา มาใช้ในการปฏิบัติงาน

ความคิดเห็นระหว่างผู้บริหารกับครู-อาจารย์ช่างอุตสาหกรรมเกี่ยวกับการจัด กิจกรรมการพัฒนาครู-อาจารย์ช่างอุตสาหกรรม ของ สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล วิทยาเขตภาคพายัพ จังหวัดเชียงใหม่ พบว่าทั้งกลุ่มผู้บริหารและกลุ่มครู-อาจารย์ช่าง อุตสาหกรรม มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดกิจกรรมการพัฒนาครู-อาจารย์ช่างอุตสาหกรรม ของ สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล วิทยาเขตภาคพายัพ ในด้านการฝึกอบรม การนิเทศงาน

การฝึกงานและการดูงาน การวิจัย การหมุนเวียนตำแหน่ง อยู่ในเกณฑ์ระดับปานกลาง
ส่วนในด้านการปฐมนิเทศ การศึกษาต่อ กลุ่มผู้บริหารมีความคิดเห็นอยู่ในเกณฑ์ระดับมาก
ส่วนกลุ่มครู-อาจารย์ช่างอุตสาหกรรมมีความคิดเห็นอยู่ในเกณฑ์ระดับปานกลาง

ความคิดเห็นระหว่างผู้บริหารกับครู-อาจารย์ช่างอุตสาหกรรมเกี่ยวกับการจัด
กิจกรรมการพัฒนาคู-อาจารย์ช่างอุตสาหกรรม ของ สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล
วิทยาเขตตาก จังหวัดตาก พบว่าทั้งกลุ่มผู้บริหารและกลุ่มครู-อาจารย์ช่างอุตสาหกรรมมี
ความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดกิจกรรมการพัฒนาคู-อาจารย์ช่างอุตสาหกรรม ของ สถาบัน
เทคโนโลยีราชมงคล วิทยาเขตตาก ในด้านการปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การวิจัย การ
หมุนเวียนตำแหน่ง อยู่ในเกณฑ์ระดับปานกลาง ส่วนในด้านการนิเทศงาน การฝึกงานและ
การดูงาน การศึกษาต่อ กลุ่มผู้บริหารมีความคิดเห็นอยู่ในเกณฑ์ระดับมาก ส่วนกลุ่มครู-
อาจารย์ช่างอุตสาหกรรมมีความคิดเห็นอยู่ในเกณฑ์ระดับปานกลาง

การพัฒนาคู-อาจารย์ช่างอุตสาหกรรมเป็นกิจกรรมที่สถาบันจะละเลย ไม่ได้ ใน
การจัดกิจกรรมการพัฒนาคู-อาจารย์ช่างอุตสาหกรรมนั้นควรมีการศึกษาความต้องการทั้ง
ของสถาบันและของครู-อาจารย์ช่างอุตสาหกรรม หลังจากทราบความต้องการแล้วควร
กำหนดนโยบาย แผนงานและโครงการที่ชัดเจนร่วมกัน จัดทำเป็นลายลักษณ์อักษรและชี้แจง
ให้ครู-อาจารย์ได้รับทราบ หลังจากที่ได้ดำเนินการพัฒนาควรมีการประเมินผลและ
ติดตามผลการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง จากการศึกษาพบว่านโยบายของกิจกรรมการพัฒนาคู-
อาจารย์ช่างอุตสาหกรรมที่มีความชัดเจนน้อยมักจะเป็นนโยบายด้านการหมุนเวียนตำแหน่ง
ส่วนปัญหาหลักในการพัฒนาคู-อาจารย์ช่างอุตสาหกรรมยังคงเป็นเรื่องงบประมาณ

**Thesis Title A STUDY OF THE PERCEPTIONS OF THE INDUSTRIAL
TEACHERS' DEVELOPMENT EXPRESSED BY ADMINISTRATORS
AND INDUSTRIAL TEACHERS IN RAJAMUNGALA INSTITUTE
OF TECHNOLOGY CHIANGMAI AND TAK CAMPUS**

Name Nipon Lertmanokul

Department Industrial Education

Academic Year 1990

ABSTRACT

Rajamangala Institute of Technology (RIT) provides courses for certificate, diploma and bachelor degree levels. Since it has 30 campus with many instructors, their viewpoints of staff development are varied. There has no research on staff development especially staff in industrial field in Chiangmai and Tak Campus.

The purpose of this research were :

1. To study the viewpoints of administrators and industrial teachers in activities leading to RIT staff development in Chiangmai and Tak Campus.
2. To study the viewpoints of administrators and industrial teachers of problems of RIT staff development in Chiangmai and Tak Campus.
3. To compare the viewpoints of administrators and industrial teachers in activities leading to RIT staff development in Chiangmai and Tak Campus.
4. To compare the viewpoints of administrators and industrial teachers in activities leading to RIT staff development

in Chiangmai Campus.

5. To compare the viewpoints of administrators and industrial teachers in activities leading to RIT staff development in Tak Campus.

The population consisted of administrators and industrial teachers of RIT Chiangmai and Tak Campus. The data were collected by using questionnaires distributed to the studied population. The questionnaires were proved in content validity and reliability which alpha coefficient is .86.

The results showed as followings:

Both administrators and industrial teachers have moderate viewpoints in staff development by means of training, internship and intervisitation, research and rotation, whereas the viewpoints in staff development by means of orientation, supervision, and further study are high for administrators and moderate for industrial teachers.

The first 3 problems of staff development in RIT Chiangmai and Tak Campus as viewed by administrators are shortage of budget, have no experts in industrial teachers development and not enough materials and equipments, whereas the last 3 problems are the industrial teachers have not applied what they had been developed, they do not have enough co-operation and the inappropriate persons to be developed.

The first 3 problems of staff development in RIT Chiangmai and Tak Campus as viewed by industrial teachers are the campus does not have obvious policy in development, lack of planning,

not enough financial support, whereas the last 3 problems are effect on students, not enough co-operation, and industrial teachers have not applied what they had been developed.

Both administrators and industrial teachers of Chiangmai Campus have moderate viewpoints in staff development by means of training, supervision, internship and intervisitation, research and rotation, whereas the viewpoints in staff development by means of orientation, and further study are high for administrators and moderate for industrial teachers.

Both administrators and industrial teachers of Tak Campus have moderate viewpoints in staff development by means of orientation, training, research, and rotation, whereas the viewpoints in staff development by means of supervision, internship and intervisitation, and further study are high for administrators and moderate for industrial teachers.

Staff development is the activities which cannot be neglected. In providing activities leading to staff development, the campus should survey the need of the campus and the industrial teachers, followed by together giving clear policy, planning and project. All these should be written and informed by all industrial teachers, and finally there should be evaluation and follow-up continuously. It is found that the most vague policy of staff development is that concerning rotation, whereas the main problem in staff development is still due to the budget.

กิตติกรรมประกาศ

ในการทำวิทยานิพนธ์นี้ผู้วิจัยขอขอบพระคุณ รศ.ดร. เมธี ปิณฑานนท์
ผศ.ดร.อรพรรณ ตันบรรจง และ รศ.ชัยสวัสดิ์ เทียนวิบูลย์ ที่กรุณาให้คำแนะนำมา
โดยตลอด นอกจากนั้นผู้วิจัยขอขอบพระคุณผู้บริหารและครู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรม
สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล วิทยาเขตภาคยานุวัติ จังหวัดเชียงใหม่ และ วิทยาเขตตาก
จังหวัดตาก ที่กรุณาสละเวลาอันมีค่าในการตอบแบบสอบถาม และที่ลืมไม่ได้คือ คุณพ่อ และ
คุณแม่และภรรยาที่สนับสนุนการศึกษาต่อและให้กำลังใจมาโดยตลอด

นอกจากนี้ผู้วิจัยขอขอบพระคุณคณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ ประกอบด้วย
ผศ.คุณหญิงวนิดา ฐปะเตมีย์ รศ.ดร. เมธี ปิณฑานนท์ ผศ.ดร.อรพรรณ ตันบรรจง
ผศ.วิทร วิภาหส์ และ อาจารย์อัจฉรา สืบสินธุ์สกุลไชย ที่กรุณาสละเวลาอันมีค่ายิ่งเพื่อ
มาร่วมพิจารณาให้วิทยานิพนธ์นี้สมบูรณ์ที่สุด

นิพนธ์ เลิศมโนกุล

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	ช
กิตติกรรมประกาศ	ฉ
สารบัญ	ฉ
สารบัญตาราง	ณ
บทที่	
1. บทนำ	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
ปัญหาที่จะทำการวิจัย	5
จุดประสงค์ของการวิจัย	5
ประโยชน์ของการวิจัย	6
ทฤษฎีที่ใช้ในการวิจัย	6
ขอบเขตของการศึกษาค้นคว้า	9
ข้อตกลงเบื้องต้น	9
คำจำกัดความเฉพาะ	9
ลำดับขั้นในการเสนอข้อมูล	11
เชิงอรรถ	11
2. วารณกรรมและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง	13
ความหมายการพัฒนาศิลปะการ	13
ความสำคัญของการพัฒนาครู-อาจารย์ช่วงอุตสาหกรรม	15
องค์ประกอบในการพัฒนาครู-อาจารย์ช่วงอุตสาหกรรม	18
กิจกรรมในการพัฒนาครู-อาจารย์ช่วงอุตสาหกรรม	21
การประเมิน	25
การฝึกอบรม	28

	หน้า
การนิเทศงาน	36
การฝึกงาน	40
การดูงาน	42
การศึกษาค้นคว้า	44
การส่งเสริมการทำวิจัย	46
การหมุนเวียนตำแหน่ง	49
ปัญหาของการพัฒนาบุคลากร	51
สรุป	53
เชิงอรรถ	55
3. วิธีดำเนินการวิจัย	64
กลุ่มประชากร	64
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	65
การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ	67
การเก็บรวบรวมข้อมูล	68
การวิเคราะห์ข้อมูล	68
เชิงอรรถ	70
4. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	71
ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม	71
ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นของผู้บริหารและครู-อาจารย์ข้าง อุตสาหกรรมเกี่ยวกับการจัดกิจกรรมการพัฒนาคู-อาจารย์ข้าง อุตสาหกรรม	82
ผลการวิเคราะห์ข้อมูลลำดับความสำคัญของปัญหา อุปสรรคในการพัฒนา ครู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรม	142
5. สรุปผลการวิจัย อภิปรายและข้อเสนอแนะ	165
จุดประสงค์ของการวิจัย	165
กลุ่มประชากร	165

	หน้า
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	166
การสร้างเครื่องมือ	166
การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ	167
การเก็บรวบรวมข้อมูล	167
การวิเคราะห์ข้อมูล	167
สรุปผลการวิจัย	168
สภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม	168
ความคิดเห็นของผู้บริหารและครู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรม	
เกี่ยวกับการจัดกิจกรรมการพัฒนาคู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรม	169
ลำดับความสำคัญของปัญหา อุปสรรคในการพัฒนาคู-อาจารย์	
ข้างอุตสาหกรรม	170
อภิปรายผลการวิจัย	172
สรุป	199
ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย	200
ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป	202
เชิงอรรถ	202
บรรณานุกรม	208
ภาคผนวก	213
ประวัติการศึกษาของผู้ทำวิจัย	233

สารบัญตาราง

ตารางที่		หน้า
1	จำนวนผู้บริหารและครู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรม ประจำปี 2533 จำแนกตามวิชาเขต	64
2	จำนวนผู้บริหารและครู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรมที่เป็นประชากรในการวิจัย	65
3	จำนวนแบบสอบถามที่ไปแจกและได้รับคืน จำแนกตามวิชาเขต	68
4	จำนวนผู้บริหารและครู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรม วิชาเขต สายข้างอุตสาหกรรม ภาคเหนือ จำแนกตามวิชาเขต	72
5	จำนวนผู้บริหารและครู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรม วิชาเขต สายข้างอุตสาหกรรม ภาคเหนือ จำแนกตามระยะเวลาการประกอบ อาชีพครู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรม	73
6	จำนวนผู้บริหารและครู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรม วิชาเขตภาคพายัพ จำแนกตามระยะเวลาการประกอบอาชีพครู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรม ..	74
7	จำนวนผู้บริหารและครู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรม วิชาเขตตาก จำแนกตามระยะเวลาการประกอบอาชีพครู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรม ..	75
8	จำนวนผู้บริหารและครู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรม วิชาเขต สายข้างอุตสาหกรรม ภาคเหนือ จำแนกตามระยะเวลา การประกอบอาชีพครู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรมในวิชาเขต	76
9	จำนวนผู้บริหารและครู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรม วิชาเขตภาคพายัพ จำแนกตามระยะเวลาการประกอบอาชีพครู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรม ในวิชาเขต	77
10	จำนวนผู้บริหารและครู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรม วิชาเขตตาก จำแนกตามระยะเวลาการประกอบอาชีพครู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรม ในวิชาเขต	78
11	จำนวนผู้บริหารและครู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรม วิชาเขต สายข้างอุตสาหกรรม ภาคเหนือ จำแนกตามวุฒิทางการศึกษา	79

12	จำนวนผู้บริหารและครู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรม วิทยาเขตภาคพายัพ จำแนกตามวุฒิทางการศึกษา	80
13	จำนวนผู้บริหารและครู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรม วิทยาเขตตาก จำแนกตามวุฒิทางการศึกษา	81
14	ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนความคิดเห็นของผู้บริหาร และครู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรม วิทยาเขตสายข้างอุตสาหกรรม ภาคเหนือ ในด้านการปฐมนิเทศ	83
15	ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนความคิดเห็นของผู้บริหาร และครู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรม วิทยาเขตสายข้างอุตสาหกรรม ภาคเหนือ ในด้านการฝึกอบรม	85
16	ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนความคิดเห็นของผู้บริหาร และครู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรม วิทยาเขตสายข้างอุตสาหกรรม ภาคเหนือ ในด้านการนิเทศงาน	89
17	ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนความคิดเห็นของผู้บริหาร และครู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรม วิทยาเขตสายข้างอุตสาหกรรม ภาคเหนือ ในด้านการฝึกงานและการดูงาน	91
18	ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนความคิดเห็นของผู้บริหาร และครู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรม วิทยาเขตสายข้างอุตสาหกรรม ภาคเหนือ ในด้านการศึกษาต่อ	95
19	ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนความคิดเห็นของผู้บริหาร และครู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรม วิทยาเขตสายข้างอุตสาหกรรม ภาคเหนือ ในด้านการวิจัย	98
20	ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนความคิดเห็นของผู้บริหาร และครู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรม วิทยาเขตสายข้างอุตสาหกรรม ภาคเหนือ ในด้านการหมุนเวียนตำแหน่ง	100

21	ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนความคิดเห็นของผู้บริหารและ ครู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรม วิทยาเขตภาคพายัพ ในด้านการปฐมนิเทศ	103
22	ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนความคิดเห็นของผู้บริหารและ ครู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรม วิทยาเขตภาคพายัพ ในด้านการฝึกอบรม .	106
23	ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนความคิดเห็นของผู้บริหารและ ครู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรม วิทยาเขตภาคพายัพ ในด้านการนิเทศงาน	109
24	ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนความคิดเห็นของผู้บริหารและ ครู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรม วิทยาเขตภาคพายัพ ในด้านการฝึกงาน และการดูงาน	112
25	ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนความคิดเห็นของผู้บริหารและ ครู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรม วิทยาเขตภาคพายัพ ในด้านการศึกษาต่อ .	115
26	ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนความคิดเห็นของผู้บริหารและ ครู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรม วิทยาเขตภาคพายัพ ในด้านการวิจัย	118
27	ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนความคิดเห็นของผู้บริหารและ ครู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรม วิทยาเขตภาคพายัพ ในด้านการหมุนเวียนตำแหน่ง	121
28	ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนความคิดเห็นของผู้บริหารและ ครู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรม วิทยาเขตตาก ในด้านการปฐมนิเทศ	123
29	ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนความคิดเห็นของผู้บริหารและ ครู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรม วิทยาเขตตาก ในด้านการฝึกอบรม	126
30	ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนความคิดเห็นของผู้บริหารและ ครู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรม วิทยาเขตตาก ในด้านการนิเทศงาน	129
31	ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนความคิดเห็นของผู้บริหารและ ครู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรม วิทยาเขตตาก ในด้านการฝึกงานและ การดูงาน	132

32	ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนความคิดเห็นของผู้บริหารและ ครู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรม วิทยาเขตตาก ในด้านการศึกษาต่อ	135
33	ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนความคิดเห็นของผู้บริหารและ ครู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรม วิทยาเขตตาก ในด้านการวิจัย	138
34	ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนความคิดเห็นของผู้บริหารและ ครู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรม วิทยาเขตตาก ในด้าน การหมุนเวียนตำแหน่ง	140
35	ค่าคะแนนความคิดเห็นของผู้บริหารและครู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรม เกี่ยวกับลำดับความสำคัญของปัญหา อุปสรรคในการพัฒนาครู-อาจารย์ ข้างอุตสาหกรรม วิทยาเขตสายข้างอุตสาหกรรม ภาคเหนือ	143
36	ค่าคะแนนความคิดเห็นของผู้บริหารและครู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรม เกี่ยวกับลำดับความสำคัญของปัญหา อุปสรรคในการพัฒนาครู-อาจารย์ ข้างอุตสาหกรรม วิทยาเขตภาคพายัพ	151
37	ค่าคะแนนความคิดเห็นของผู้บริหารและครู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรม เกี่ยวกับลำดับความสำคัญของปัญหา อุปสรรคในการพัฒนาครู-อาจารย์ ข้างอุตสาหกรรม วิทยาเขตตาก	158

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 6 (พ.ศ. 2530 - 2534) มุ่งที่จะพัฒนาเศรษฐกิจของประเทศไทยให้มีความก้าวหน้ายิ่งขึ้น โดยเฉพาะมุ่งให้เป็นประเทศอุตสาหกรรมใหม่หรือที่เรียกกันว่านิคส์ (NICS) การที่ประเทศจะพัฒนาไปสู่การเป็นประเทศอุตสาหกรรมใหม่ได้นั้นจะต้องมีการพัฒนาในอัตราสูง ในขณะที่อัตราการขยายตัวทางด้านอุตสาหกรรมเป็นไปอย่างรวดเร็วนั้น ย่อมจะต้องมีบุคลากรที่มีความรู้ทางด้านอุตสาหกรรมเพื่อที่จะทำงานร่วมกับเครื่องมือและเครื่องจักรในโรงงานอุตสาหกรรม ส่วนหนึ่งของบุคลากรเหล่านี้ก็คือ นักเรียน นักศึกษาที่สำเร็จการศึกษาทางด้านอุตสาหกรรม นักเรียนนักศึกษาที่สำเร็จการศึกษาเหล่านี้จะสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพก็จะต้องได้รับการถ่ายทอดวิชาความรู้จากครู-อาจารย์ช่างอุตสาหกรรมที่มีความรู้และความสามารถ ถึงแม้ว่าสถาบันการศึกษาจะมีกระบวนการสรรหา การคัดเลือกครู-อาจารย์ช่างอุตสาหกรรมที่ดีเพียงใดก็ตาม ก็ยังไม่สามารถยืนยันได้ว่าสถาบันการศึกษาสามารถได้ครู-อาจารย์ช่างอุตสาหกรรมที่มีความรู้และความสามารถครบถ้วน และพร้อมที่จะทำงานได้เป็นอย่างดีตามความคาดหวังของสถาบันการศึกษา สถาบันการศึกษาจึงมีหน้าที่ที่จะต้องพัฒนาครู-อาจารย์ช่างอุตสาหกรรมที่บรรจุใหม่ให้มีความรู้และความสามารถเพียงพอต่อการทำงานในตำแหน่งครู-อาจารย์ช่างอุตสาหกรรมที่ดี การพัฒนาในลักษณะเช่นนี้จะช่วยลดเวลาการเรียนรู้งานของครู-อาจารย์ช่างอุตสาหกรรมให้น้อยลง อีกทั้งยังเป็นการป้องกันและลดความเสียหายอันอาจจะเกิดขึ้นกับครู-อาจารย์ช่างอุตสาหกรรม สถาบันการศึกษาตลอดจนนักศึกษาอีกด้วย

ครู-อาจารย์ช่างอุตสาหกรรมที่สำเร็จการศึกษาแล้วมาทำการสอนถึงแม้ว่าจะมีความรู้และความสามารถมาก แต่เมื่อเวลาผ่านไปความรู้และความสามารถในวิทยาการเทคนิค วิธีการต่าง ๆ ย่อมจะต้องไม่เพียงพอต่อการทำงาน อันเนื่องมาจากการเปลี่ยนแปลงเทคโนโลยี กฎ ระเบียบ เทคนิคและวิธีการทำงานตลอดเวลาอย่างไม่สิ้นสุด ครู-อาจารย์ช่างอุตสาหกรรมมีความจำเป็นต้องพัฒนาตนเองเพื่อให้มีความรู้และความสามารถทำงานในตำแหน่งได้ แต่การที่สถาบันการศึกษาจะปล่อยให้เป็นหน้าที่ของครู-อาจารย์ช่างอุตสาหกรรมที่จะพัฒนาตนเองฝ่ายเดียวย่อมเป็นการไม่ถูกต้อง สถาบัน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

การศึกษามีความจำเป็นที่จะต้องพัฒนาครู-อาจารย์ช่างอุตสาหกรรมเพื่อเสริมสร้างความรู้และความสามารถตลอดจนประสบการณ์ต่าง ๆ เพราะเมื่อครู-อาจารย์ช่างอุตสาหกรรมมีความรู้และความสามารถอย่างแท้จริงแล้วย่อมสามารถนำเอาไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ของตนได้ อันจะส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานและการสอน ซึ่งจะทำให้ผลผลิตของสถาบันการศึกษามีความหมายถึงนักศึกษาที่มีความรู้และความสามารถในการทำงานและสร้างงานให้กับสังคมได้เป็นอย่างดี การพัฒนาครู-อาจารย์ช่างอุตสาหกรรมยังเป็นวิธีการหนึ่งที่จะช่วยกระตุ้นให้ครู-อาจารย์ช่างอุตสาหกรรมปฏิบัติงานเพื่อความเจริญก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน เพราะโดยทั่วไปแล้วเมื่อมีการพิจารณาเลื่อนตำแหน่ง ผู้บริหารมักจะคำนึงถึงครู-อาจารย์ช่างอุตสาหกรรมที่มีความรู้และความสามารถที่จะทำงานในตำแหน่งนั้นได้ นอกจากนี้การพัฒนาครู-อาจารย์ช่างอุตสาหกรรมยังสามารถส่งเสริมทัศนคติที่ดีต่อสถาบันการศึกษาและเป็นวิธีการจูงใจรักษาครู-อาจารย์ช่างอุตสาหกรรมให้คงอยู่กับสถาบันการศึกษาวิธีหนึ่ง

ครู-อาจารย์ช่างอุตสาหกรรมที่ทำการสอนนั้นมักจะมีปัญหาต่าง ๆ มากมาย ดังตัวอย่างที่คณะวิศวกรรมเทคโนโลยี วิทยาลัยเทคโนโลยีและอาชีวศึกษา ใต้ระบุไว้ดังนี้

ครู-อาจารย์ช่างอุตสาหกรรมจำนวนหนึ่งขาดความรู้และทักษะในการสอน มีทักษะการสอนไม่เพียงพอ ความรู้ไม่กว้างขวางและเท่าทันต่อเทคโนโลยีที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว ไม่มีจิตวิทยาในการสอน ไม่นำสื่อการเรียนมาใช้ในการสอน และขาดการติดตามผลการเรียนของนักเรียน ไม่สามารถประยุกต์ความรู้ที่เรียนมาไปใช้ในการสอนได้ ¹

นอกจากนี้ยังสามารถรวบรวมปัญหาจากแหล่งอื่นได้อีกหลายประการ เช่น

1. ครู-อาจารย์ช่างอุตสาหกรรมจำนวนหนึ่งขาดฝีมือและทักษะทางช่างอุตสาหกรรมไม่สามารถเป็นตัวอย่างที่ดีในด้านฝีมือได้ มีการฝึกงานในสถานประกอบการน้อยทำให้ขาดประสบการณ์ในตลาดแรงงาน ขาดความรู้พื้นฐานในสาขาวิชา ขาดความประณีตในผลงาน ²
2. ภูมิหลังของครู-อาจารย์ช่างอุตสาหกรรมแต่ละคนเช่น จบการศึกษาที่มาจากสถาบันการศึกษาที่ต่างกัน ใช้หลักสูตรที่แตกต่างกันทำให้มีความรู้และความสามารถที่

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

แตกต่างกัน

3. ความไม่ทราบและไม่เข้าใจในนโยบายของสถานศึกษา
4. การที่อยู่ห่างไกลจากแหล่งวิทยาการทางเทคโนโลยี
5. ปัญหาอื่น ๆ เช่น ทัศนคติ ความสามัคคี และอื่น ๆ

ปัญหาต่าง ๆ เหล่านี้เป็นปัญหาสำคัญที่จะต้องแก้ไขเพื่อให้ครู-อาจารย์ข้าง
อุตสาหกรรมปฏิบัติหน้าที่ของตนได้ดียิ่งขึ้น และเป็นปัญหาสำคัญในการที่จะต้องทำการพัฒนา
ครู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรมดังกล่าวของ อรพินทร์ กุลประภา ที่ว่า

คนเป็นทรัพยากรที่สำคัญที่สุดของโลก ถ้าคนมีคุณภาพดีเสียอย่าง ทุกอย่าง
ก็จะตามมาในทางที่ดี เพราะคนเป็นผู้สร้างทุกอย่าง เช่น วัฒนธรรม อารยธรรม
ศิลปะ สุนทรียและวัสดุ อุปกรณ์ต่าง ๆ เพราะฉะนั้นก่อนที่จะทำการพัฒนาอย่าง
อื่น ๆ ต้องพัฒนาบุคลากรให้เข้าใจและเห็นความสำคัญของการพัฒนาและเข้าใจ
ความหมายอันแท้จริงของการพัฒนาบุคลากร³

เมธี บิลันธนาพันธ์ กล่าวว่า เมื่อพิจารณาคำจำกัดความของการบริหารงาน
บุคคลในวงการศึกษา ก็พอจะได้มีในทัศนะตรงตามแนวทฤษฎีการบริหารของ Getzels และ
Guba ว่า การบริหารงานบุคคลจะต้องเกี่ยวข้องหรือสัมพันธ์กัน 2 มิติ คือสถาบันมิติและ
บุคคลมิติ⁴ บุคคลมิติ ประกอบด้วยบุคคลที่มีบุคลิกลักษณะต่าง ๆ เช่น เจตคติ การรับรู้
อารมณ์ จิตใจของบุคคล และความต้องการของบุคคลเป็นต้น บุคคลที่ปฏิบัติงานในสถาบัน
ย่อมมีบุคลิกลักษณะต่างกัน และนี่เองเป็นเหตุให้บุคคลในองค์การหรือสถาบันมีความต้องการ
แต่ละคนไม่เหมือนกัน ในการที่จะสร้างความสัมพันธ์ให้เกิดความกลมกลืนระหว่างฝ่าย
องค์การกับฝ่ายบุคคลนั้นมีความจำเป็นต้องพัฒนาบุคลากรอยู่เสมอ ครู-อาจารย์ข้าง
อุตสาหกรรมเป็นบุคลากรในองค์การที่เป็นสถานศึกษา ย่อมต้องมีการพัฒนาตามสภาพท้องถิ่น
ที่แตกต่างกัน และสภาพแวดล้อมในการทำงานที่แตกต่างกันย่อมจะต้องมีการพัฒนาครู-
อาจารย์ข้างอุตสาหกรรมที่แตกต่างกัน

สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล (เดิมชื่อ วิทยาลัยเทคโนโลยีและอาชีวศึกษา)

เป็นสถานการศึกษาสังกัดกระทรวงศึกษาธิการสถาบันหนึ่งที่จัดการเรียนการสอนในสาขา

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

วิชาช่างอุตสาหกรรม ซึ่งมีสถานศึกษาที่ทำการสอนทางสายช่างอุตสาหกรรมจำนวน 10
วิทยาเขต ทั่วประเทศ ทั้งที่ตั้งอยู่ในส่วนกลางและส่วนภูมิภาค คือ

1. ภาคเหนือประกอบด้วย 2 วิทยาเขต

1.1 วิทยาเขตภาคพายัพ จังหวัดเชียงใหม่

1.2 วิทยาเขตตาก จังหวัดตาก

2. ภาคกลางประกอบด้วย 6 วิทยาเขต

2.1 วิทยาเขตเทเวศร์ กรุงเทพมหานคร

2.2 วิทยาเขตเทคนิคกรุงเทพ กรุงเทพมหานคร

2.3 วิทยาเขตอุเทนถวาย กรุงเทพมหานคร

2.4 วิทยาเขตพระนครเหนือ กรุงเทพมหานคร

2.5 วิทยาเขตธนบุรี จังหวัดธนบุรี

3. ภาคตะวันออกเฉียงเหนือประกอบด้วย 2 วิทยาเขต

3.1 วิทยาเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จังหวัดนครราชสีมา

3.2 วิทยาเขตขอนแก่น จังหวัดขอนแก่น

4. ภาคใต้มีเพียง 1 วิทยาเขต คือ วิทยาเขตภาคใต้ จังหวัดสงขลา

สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล ได้มีการกำหนดนโยบายในการพัฒนาบุคลากรไว้ดังนี้

พัฒนาบุคลากรทุกประเภทให้มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานสูงขึ้น

เน้นการพัฒนาอาจารย์ให้มีสัดส่วนของบุคลากรระหว่างปริญญาดุษฎี โท เอก ที่
เหมาะสมใกล้เคียงกับเกณฑ์ของทบวงมหาวิทยาลัย และมีอัตราส่วนระหว่าง
อาจารย์กับนักศึกษาของแต่ละสาขาวิชาอย่างเหมาะสมและใกล้เคียงกันในทุก
หน่วยงาน ⁵

โดยที่สถาบันเทคโนโลยีราชมงคลเป็นสถานศึกษาที่ผลิตนักศึกษาทั้งระดับ
ประกาศนียบัตรวิชาชีพ ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูงและปริญญาตรี และมีจำนวนถึง 30
วิทยาเขตทั่วประเทศ มีคณาจารย์จำนวนมากถึงประมาณ 3600 คน ซึ่งย่อมจะมีความ
คิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาครู-อาจารย์ต่าง ๆ กัน แต่ก็มุ่งที่จะพัฒนาเพื่อให้การเรียน การ

สอนของครู-อาจารย์มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลยิ่งขึ้น

ปัญหาที่จะทำการวิจัย

โดยที่สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล วิทยาเขตภาคเหนือ เป็นสถาบันที่ครู-อาจารย์จำนวนมากและไม่มีงานวิจัยที่ชัดในเรื่อง ความคิดเห็นของครู-อาจารย์ในการพัฒนาครู-อาจารย์โดยเฉพาะอย่างยิ่งในสาขาส่งออกอุตสาหกรรมมาก่อน ทั้งที่สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล วิทยาเขตสาขาส่งออกอุตสาหกรรม ภาคเหนือประสบปัญหาด้านการพัฒนาครู-อาจารย์ส่งออกอุตสาหกรรม ดังเช่นที่ ปัญญา ยาวีราช ได้ระบุปัญหาไว้ดังนี้

1. ครู-อาจารย์ส่งออกอุตสาหกรรมบางท่านเป็นผู้ขาดคุณสมบัติ เช่น จบการศึกษาระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ เมื่อทำการสอนไปนาน ๆ ทำให้เกิดความรู้สึกว่าตัวเองอายุมาก ไม่อยากทำการศึกษต่อ จะทำได้แค่เข้ารับภาระอบรม สัมมนาทางวิชาการเท่านั้น
2. ครู-อาจารย์ส่งออกอุตสาหกรรมบางท่านขาดความรับผิดชอบ
3. ครู-อาจารย์ส่งออกอุตสาหกรรมบางสาขาวิชาที่น้อย และมีการสอนมาก ก็ไม่อยากศึกษาต่อเพราะได้ค่าสอนพิเศษจำนวนมาก
4. ขาดงบประมาณ ในการดำเนินกิจกรรมการพัฒนางานอย่าง

สภาพปัญหาดังกล่าวก็ยังไม่ชัดเจนว่าสถาบันเทคโนโลยีราชมงคล วิทยาเขตสาขาส่งออกอุตสาหกรรม ภาคเหนือ ซึ่งประกอบไปด้วยวิทยาเขตภาคพายัพ จังหวัดเชียงใหม่ และวิทยาเขตตาก จังหวัดตาก จะมีปัญหาแท้จริงตามที่กล่าวเพียงใด ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะทำการวิจัยในเรื่อง ความคิดเห็นของผู้บริหารและครู-อาจารย์ส่งออกอุตสาหกรรมในการพัฒนาครู-อาจารย์ส่งออกอุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล วิทยาเขตสาขาส่งออกอุตสาหกรรม ภาคเหนือ เพื่อจะได้นำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์ในการพัฒนาครู-อาจารย์ส่งออกอุตสาหกรรมในวิทยาเขตทั้งสองต่อไป

จุดประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาความคิดเห็นของผู้บริหารและครู-อาจารย์ส่งออกอุตสาหกรรม

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

เกี่ยวกับการจัดกิจกรรมการพัฒนาคู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรม ของ สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล วิทยาเขตสายช่างอุตสาหกรรม ภาคเหนือ

2. เพื่อศึกษาความคิดเห็นของผู้บริหารและครู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรม
เกี่ยวกับปัญหา อุปสรรค ของการพัฒนาคู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรม ของ สถาบัน
เทคโนโลยีราชมงคล วิทยาเขตสายช่างอุตสาหกรรม ภาคเหนือ

3. เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นระหว่างผู้บริหารกับครู-อาจารย์ข้าง
อุตสาหกรรมเกี่ยวกับการจัดกิจกรรมการพัฒนาคู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรม ของ สถาบัน
เทคโนโลยีราชมงคล วิทยาเขตสายช่างอุตสาหกรรม ภาคเหนือ

4. เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นระหว่างผู้บริหารกับครู-อาจารย์ข้าง
อุตสาหกรรมเกี่ยวกับการจัดกิจกรรมการพัฒนาคู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรม ของ สถาบัน
เทคโนโลยีราชมงคล วิทยาเขตภาคพายัพ จังหวัดเชียงใหม่

5. เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นระหว่างผู้บริหารกับครู-อาจารย์ข้าง
อุตสาหกรรมเกี่ยวกับการจัดกิจกรรมการพัฒนาคู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรม ของ สถาบัน
เทคโนโลยีราชมงคล วิทยาเขตตาก จังหวัดตาก

ประโยชน์ของการวิจัย

1. ผลการวิจัยจะเป็นประโยชน์ต่อผู้บริหารทั้ง 2 วิทยาเขต เพื่อใช้ในการ
ปรับปรุงแก้ไขในเรื่องการจัดกิจกรรมการพัฒนาคู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรม สถาบัน
เทคโนโลยีราชมงคล วิทยาเขตสายช่างอุตสาหกรรม ภาคเหนือ

2. ทำให้ทราบถึงความคิดเห็นในการพัฒนาคู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรมของ
บุคลากรทั้ง 2 วิทยาเขตและจะสามารถกำหนดเป็นนโยบายร่วมกัน เพื่อจัดทำแผนงาน
โครงการพัฒนาคู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรม

3. ผลของการวิจัยจะเป็นประโยชน์ต่อผู้บริหารระดับสูงของ สถาบันเทคโนโลยี
ราชมงคล ในการจัดทำแผน/โครงการแก่ผู้บริหารในการปรับปรุงแก้ไขและส่งเสริมกิจกรรม
การพัฒนาคู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรม ในวิทยาเขตทั้งสอง

ทฤษฎีที่ใช้ในการวิจัย

กิจกรรมที่ใช้ในการพัฒนาคู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรมนั้นสามารถจัดกระทำได้

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

มากมายหลายชนิด ไม่เคยมีการกำหนดกิจกรรมการพัฒนาคู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรมที่ชัดเจนว่ามีอะไรบ้าง ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับความต้องการของครู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรมและสถานศึกษาเป็นสำคัญ การทำวิจัยนี้ได้ใช้หลักการของ เอกชัย กี่สฤษดิ์⁷ เป็นแนวทางในการกำหนดกิจกรรมการพัฒนาคู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรม ซึ่งกิจกรรมการพัฒนาคูคลากรของ เอกชัย กี่สฤษดิ์ กำหนดไว้ดังนี้

1. การประชุมพิเศษ การประชุมพิเศษบุคลากรใหม่ที่จะเข้ามาปฏิบัติงานในหน่วยงาน ถือว่าเป็นส่วนหนึ่งของการพัฒนาคูคลากรด้วย เพราะการประชุมพิเศษนั้นจะเป็นการให้ข้อมูลข่าวสาร ความรู้ต่าง ๆ เกี่ยวกับสถานศึกษาไม่ว่าจะเป็นการจัดองค์การ การบริหาร หรืออื่น ๆ ที่บุคลากรต้องเกี่ยวข้องกับงาน เช่น การประชุมพิเศษครูบรรจุใหม่ในสถานศึกษาให้ทราบประวัติสถานศึกษา คณะผู้บริหาร สวัสดิการ การบริการต่าง ๆ ที่สถานศึกษาจัดให้ และอื่น ๆ

2. การฝึกอบรม เป็นการเพิ่มพูนความรู้ ความชำนาญ ในการปฏิบัติงานให้แก่บุคลากรระหว่างปฏิบัติงานอยู่ในหน่วยงาน (In-Service Training) เช่น การส่งครูในโรงเรียนเข้ารับการฝึกอบรมเกี่ยวกับการประเมินผลการเรียน การสอนตามหลักสูตรใหม่ การให้ครูใหญ่เข้ารับการอบรมวิชาการบริหารการศึกษา การฝึกอบรมนี้จะจัดให้แก่บุคลากรที่เข้าใหม่ หรือ บุคลากรที่ทำงานมานานแล้วก็ได้ เพราะมีความมุ่งหมายที่จะให้มีการเปลี่ยนวิธีการทำงาน หรือเพิ่มเติมความรู้ ความสามารถต่าง ๆ ในการทำงานของบุคลากรให้ดีขึ้น

3. การนิเทศงาน การนิเทศงานนับเป็นส่วนหนึ่งของการพัฒนาคูคลากรด้วย ผู้นิเทศงานจึงต้องทำทุกอย่างเพื่อปรับปรุงคุณภาพของบุคลากรให้ทำงานดีขึ้น การนิเทศงานจึงมิได้มีความหมายแต่เพียงการดูแล แนะนำให้ความช่วยเหลือแก่บุคลากรในการปฏิบัติงานเท่านั้น แต่ครอบคลุมถึงการดำเนินงานทุกอย่างที่จะมีส่วนในการพัฒนาคูคลากรด้วย อันจะมีส่วนเสริมให้การสอนของครูมีประสิทธิภาพมากขึ้น

4. การฝึกงาน เป็นการส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกทดลองปฏิบัติงานนั่นเอง เนื่องจากบุคลากรที่บรรจุเข้ามาใหม่ในหน่วยงาน ซึ่งได้รับการศึกษามาอย่างเพียงพอ แต่อาจจะขาดทักษะ ความชำนาญในการปฏิบัติงาน ดังนั้นการฝึกงานนอกจากจะช่วยให้นักศึกษามีทักษะ ความชำนาญเพิ่มขึ้นแล้ว ยังช่วยให้นักศึกษาก่อเกิดความมั่นใจในการปฏิบัติหน้าที่อีกทางหนึ่งด้วย

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

5. การดูงาน เป็นวิธีหนึ่งที่จะช่วยพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้เพิ่มเติมขึ้น เช่น การพาคณะครูในสถานศึกษาไปดูงานการบริหารสถานศึกษาของสถานศึกษาดีเด่น การส่งครูไปดูงานการสอน การผลิตวัสดุอุปกรณ์ประกอบการเรียน การสอนของสถานศึกษาอื่น ๆ ถ้าสถานศึกษาได้มีโอกาสส่งบุคลากรเพียงบางคนไปดูงานภายนอกแล้ว หลังจากกลับมาควรจัดให้มีการประชุมภายใน เพื่อให้ผู้ที่ไปดูงานมามีโอกาสเล่าประสบการณ์หรือความรู้ต่าง ๆ ที่ได้รับขณะไปดูงานให้แก่เพื่อนร่วมงาน ที่มิได้มีโอกาสไปได้รับรู้เพื่อเป็นการเผยแพร่ความรู้ใหม่ ๆ ที่ได้รับมาให้แก่บุคลากรอื่น ๆ ด้วย

6. การศึกษาต่อ เป็นการพัฒนาบุคลากรอีกวิธีหนึ่งที่มุ่งหวังให้บุคลากรในหน่วยงานมีโอกาสเข้ารับการศึกษาต่อเพิ่มเติมความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ต่าง ๆ หรือเพิ่มคุณวุฒิทางการศึกษา เช่น การอนุญาตให้ครูในโรงเรียนที่มีคุณวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรีได้มีโอกาสเรียนต่อในระดับปริญญาตรีหรือระดับที่สูงกว่า การศึกษาต่อของบุคลากรนี้สามารถทำได้ทั้งการศึกษาต่อระยะสั้นหรือ การศึกษาต่อระยะยาว โดยขึ้นกับวัตถุประสงค์ของการศึกษาต่อของบุคลากรและความต้องการของสถานศึกษา

นอกจากนี้ในการวิจัยยังได้ใช้หลักการเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรของ พันัส หันนาคินทร์^๑ ในด้านการหมุนเวียนตำแหน่งและการวิจัยของบุคลากรด้วย

1. การวิจัย การวิจัยเป็นการแสวงหาความจริงจากข้อเท็จจริง หรือข้อมูลที่ยังมีความไม่แน่นอนเพื่อที่จะพิสูจน์ทฤษฎีหรือสร้างทฤษฎีขึ้นมาใหม่ การวิจัยนั้นหลายระดับตั้งแต่การเก็บข้อมูลเพื่อสรุปหาความเป็นไปบางอย่าง ไปจนถึงระดับยาก ซึ่งต้องใช้เทคนิคและเครื่องมือที่ซับซ้อนเพื่อการทำงานวิจัย การศึกษาในบางเรื่องก็สามารถจัดเป็นการวิจัยได้ เช่น การติดตามศึกษาพฤติกรรมบางอย่างของนักเรียนที่มีปัญหาในด้านความประพฤติ การศึกษาเช่นนี้ครู-อาจารย์จะต้องนิยามทั้งด้านพฤติกรรมของนักเรียน แล้วแปลความหมายของพฤติกรรมที่ได้พบตามหลักการหรือทฤษฎีทางจิตวิทยารวมทั้งการคิดหาวิธีที่จะแก้ปัญหา

2. การหมุนเวียนตำแหน่ง เป็นการให้บุคลากรได้เปลี่ยนกันไปทำหน้าที่ต่าง ๆ อันจะทำให้บุคลากรได้ทราบหน้าที่และการทำงานของตำแหน่งงาน เพื่อให้บุคลากรเรียนรู้การทำงานหลาย ๆ ด้าน หากเกิดปัญหาขาดแคลนกำลังคนด้านใด ก็สามารถหาบุคลากรที่เคยเรียนรู้งานนั้น ๆ มาช่วยได้ และเป็นการเตรียมบุคลากรให้มีความรู้หลาย ๆ ด้านเมื่อสามารถดำรงตำแหน่งในระดับสูงในโอกาสต่อไป และทำให้บุคลากรไม่รู้สึกเบื่อหน่ายกับการทำงาน

ขอบเขตของการศึกษาค้นคว้า

งานวิจัยนี้ เป็นการศึกษาความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดกิจกรรมการพัฒนาคู-
อาจารย์ช่างอุตสาหกรรม 7 ด้าน โดยประชากรที่จะศึกษาค้นคว้า ได้แก่ ผู้บริหารและครู-
อาจารย์ช่างอุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล วิทยาเขตสายช่างอุตสาหกรรม
ภาคเหนือ ซึ่ง ได้แก่ จังหวัดตากและจังหวัดเชียงใหม่ จำนวน 214 คน

ข้อตกลงเบื้องต้น

1. แบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นถือว่าเป็นแบบสอบถามที่ใช้วัดความคิดเห็นได้
เนื่องจากแบบสอบถามนี้ได้ผ่านการตรวจและแก้ไขจากผู้เชี่ยวชาญและผ่านการตรวจสอบ
คุณภาพเครื่องมือแล้ว
2. กลุ่มประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ตอบแบบสอบถามด้วยความจริงใจ
ปราศจากอคติ
3. การตอบแบบสอบถามในวัน เวลาที่ต่างกันมิได้มีผลกระทบต่อการตอบแบบ
สอบถาม

คำจำกัดความเฉพาะ

1. ผู้บริหาร หมายถึง ผู้อำนวยการ ผู้ช่วยผู้อำนวยการ หัวหน้าคณะสาขาวิชา
ช่างอุตสาหกรรม หัวหน้าแผนกสาขาวิชาช่างอุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล
วิทยาเขตสายช่างอุตสาหกรรม ภาคเหนือ
2. ครู-อาจารย์ช่างอุตสาหกรรม หมายถึง ข้าราชการครูที่ทำการสอนวิชาชีพ
อุตสาหกรรม ในสถาบันเทคโนโลยีราชมงคล วิทยาเขตสายช่างอุตสาหกรรม ภาคเหนือ
มาแล้วไม่น้อยกว่า 1 ปี
3. การพัฒนาคู-อาจารย์ช่างอุตสาหกรรม หมายถึงกิจกรรมต่าง ๆ ที่จัดขึ้น
เพื่อช่วยให้ครู-อาจารย์ช่างอุตสาหกรรมได้มีโอกาสเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ตลอดจนทัศนคติ
ในการปฏิบัติงานด้านอาชีพช่างอุตสาหกรรม และหน้าที่ของครู-อาจารย์ช่างอุตสาหกรรมที่ดี
เพื่อให้ประสิทธิภาพของคณาจารย์และสถานศึกษาดีขึ้น
4. สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล วิทยาเขตสายช่างอุตสาหกรรม ภาคเหนือ
หมายถึง สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล วิทยาเขตภาคพายัพ จังหวัดเชียงใหม่ และสถาบัน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

เทคโนโลยีราชมงคล วิทยาเขตตาก จังหวัดตาก

5. การปฐมนิเทศ หมายถึง การให้ข้อมูลแก่ครู-อาจารย์ที่เข้ารับงานในตำแหน่งนั้น ๆ ทั้งอย่างเป็นทางการและเป็นการส่วนตัว ให้ความรู้ ความเข้าใจในโครงสร้าง ภาระเบี่ยง คำสั่ง ประกาศเรื่องสำคัญ ลักษณะงาน เป้าหมายและนโยบายของวิทยาเขต เพื่อจะทำให้ครู-อาจารย์ที่เข้ารับงานในตำแหน่งนั้นมีความรู้ ความเข้าใจในงานและสิ่งที่จะต้องปฏิบัติ และให้มีขวัญ กำลังใจ และสามารถปรับตัวปฏิบัติงานได้อย่างเต็มความสามารถ

6. การฝึกอบรม หมายถึง กระบวนการที่จัดขึ้นเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ความชำนาญ ตลอดจนเจตคติในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ในเรื่องใดเรื่องหนึ่งโดยเฉพาะ

7. การนิเทศงาน หมายถึง การร่วมกันช่วยเหลือ ดูแล ให้คำแนะนำปรึกษาแก่ครู-อาจารย์โดยผู้บริหารตั้งแต่ระดับหัวหน้าแผนกขึ้นไป เพื่อป้องกันหรือแก้ไขปัญหาและความผิดพลาดในการปฏิบัติงาน อันจะก่อให้เกิดความก้าวหน้า สร้างสรรค์ในการปฏิบัติงานในหน้าที่ตามมาตรฐานที่ต้องการ ตัวอย่างกิจกรรมการนิเทศงาน เช่น การประชุมชี้แจงกฎระเบียบ การสาธิตการสอน การสังเกตการสอน การให้คำปรึกษาเป็นรายกลุ่มหรือรายบุคคล

8. การฝึกงาน หมายถึง การให้ครู-อาจารย์ได้รับการฝึกปฏิบัติงานในสาขาวิชาชีพของตน โดยมุ่งหวังให้เกิดความรู้ ทักษะ ความชำนาญ ตลอดจนความมั่นใจในการปฏิบัติงาน

9. การดูงาน หมายถึง การทำให้ครู-อาจารย์มีความรู้ ประสบการณ์เพิ่มขึ้นจากการได้ดูเทคนิควิธีการทำงาน สถานที่ ตลอดจนเทคโนโลยีที่ใช้ในการทำงานจากสถานศึกษา สถานประกอบการหรือโรงงานอุตสาหกรรม

10. การศึกษาต่อ หมายถึง การเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ ภูมิปัญญาโดยการเข้ารับการศึกษาระดับหลักสูตรใดหลักสูตรหนึ่งในสถาบันการศึกษา

11. การวิจัย หมายถึง การแสวงหาความจริงจากข้อมูลที่ค้นคว้ามา โดยอาศัยวิธีการที่เป็นระบบ มีขั้นตอนในการดำเนินงาน และจะต้องมีจุดมุ่งหมายของการทำวิจัยอย่างแน่นอนว่าจะทำการแสวงหาความรู้ ความจริงในเรื่องใด ลักษณะใด และแง่มุมใด

12. การหมุนเวียนตำแหน่ง หมายถึง การให้ครู-อาจารย์ได้ผลัดเปลี่ยนกันดำรงตำแหน่งบริหาร เช่น หัวหน้าคณะ หัวหน้าแผนก ในช่วงระยะเวลาหนึ่ง เพื่อผลัดเปลี่ยนกัน

ทำหน้าที่ต่าง ๆ ทำให้ครู-อาจารย์ได้ทราบถึงงานในแต่ละฝ่าย อันจะช่วยให้การประสานงานดีขึ้น นอกจากนี้ยังถือเป็นการเพิ่มพูนความสามารถของครู-อาจารย์ด้วย

ลำดับขั้นในการเสนอข้อมูล

บทที่ 1 บทนำ กล่าวถึง ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา จุดประสงค์ของการวิจัย ประโยชน์ของการวิจัย ทฤษฎีที่ใช้ในการวิจัย ขอบเขตของการศึกษาค้นคว้า ข้อตกลงเบื้องต้น คำจำกัดความเฉพาะและลำดับขั้นในการเสนอข้อมูล

บทที่ 2 วรรณกรรมและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง กล่าวถึง วรรณกรรมและทฤษฎีต่าง ๆ ของการพัฒนาศิลปกรรม ตลอดจนงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาครู-อาจารย์ในสถานศึกษา

บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย กล่าวถึง กลุ่มประชากร เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย การสร้างเครื่องมือ การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ การเก็บรวบรวมข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูล

บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล กล่าวถึง ผลการวิเคราะห์ข้อมูล สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามและความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดกิจกรรมการพัฒนาครู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรม ลำดับความสำคัญของปัญหาและอุปสรรคในการพัฒนาครู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรม โดยจะเสนอในรูปตารางประกอบการวิจัย

บทที่ 5 สรุปผลการวิจัยและข้อเสนอแนะ กล่าวถึง จุดประสงค์ของการวิจัย กลุ่มประชากร เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย การสร้างเครื่องมือ การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ การเก็บรวบรวมข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูล สรุปผลการวิจัย อภิปรายผลการวิจัย ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับผลการวิจัยและข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

ส่วนสุดท้ายจะเป็นส่วนของบรรณานุกรมและภาคผนวก

เชิงอรรถ

¹ คณะวิศวกรรมเทคโนโลยี วิทยาลัยเทคโนโลยีและอาชีวศึกษา, รูปแบบการพัฒนาศูนย์อุตสาหกรรมของประเทศไทย (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์องค์การทหารผ่านศึก, 2531), หน้า 69.

² เรื่องเดียวกัน, หน้า 69.

^๓ อรนิทร์ กุลประภา, "การพัฒนาศูนย์กลางการเรียนรู้เทคโนโลยีและอาชีวศึกษาในเขตกรุงเทพมหานคร," วิทยานันท์ปริญญามหาบัณฑิต, ภาควิชาบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2524, หน้า 18.

^๔ เนธี ปลั่งนันทน์, การบริหารงานบุคคลในวงการศึกษา (พิมพ์ครั้งที่ 2, กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์โอเดียนสโตร์, 2529), หน้า 3.

^๕ สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล, กระทรวงศึกษาธิการ, "นโยบายและมาตรการ." เอกสารประกอบการสัมมนาเชิงปฏิบัติการขยายงานกองแผนงาน, กรุงเทพมหานคร : สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล (กุมภาพันธ์ 2532), หน้า 6.

^๖ สัมภาษณ์ อาจารย์ปัญญา ขาววิราช, ผู้อำนวยการกองบริการ สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล , 3 กรกฎาคม 2532.

^๗ เอกชัย กี่สุขพันธ์, หลักบริหารการศึกษาทั่วไป (พิมพ์ครั้งที่ 2, กรุงเทพมหานคร : องค์กรศิลปการพิมพ์, 2527), หน้า 127-131.

^๘ เนติ หั่นแฉก, การบริหารบุคลากรในโรงเรียน (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์พิมพ์เนต, 2526), หน้า 141-142.

บทที่ 2

วรรณกรรมและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

ความหมายการพัฒนาศูนย์กลาง

ในการบริหารงานศูนย์กลางนั้นมีกิจกรรมหลายกิจกรรมที่เป็นองค์ประกอบของการบริหารงานศูนย์กลาง เช่น การวางแผนกำลังคน การสรรหา การคัดเลือก การประเมินค่า การพัฒนา และอื่น ๆ หนึ่งในกิจกรรมที่สำคัญของการบริหารงานศูนย์กลางก็คือ การพัฒนาศูนย์กลาง ศูนย์กลางในองค์กรหรือสถาบันใด ๆ จะต้องได้รับการพัฒนาอยู่เสมอ เพราะว่าองค์กรหรือสถาบันนั้นเป็นส่วนหนึ่งของระบบสังคม เมื่อสังคมมีการเปลี่ยนแปลงไปองค์กรหรือสถาบันจำเป็นต้องมีการปรับสภาพตามการเปลี่ยนแปลง เช่น การเปลี่ยนแปลงนโยบาย เทคนิคและวิธีการทำงาน เครื่องมือและอุปกรณ์การทำงาน เป็นต้น ศูนย์กลางก็เป็นส่วนหนึ่งขององค์กรหรือสถาบันจำเป็นต้องมีการพัฒนาหรือปรับปรุงตาม อันจะส่งผลให้บุคลากรและสถาบันประสบผลสำเร็จในหน้าที่ได้ ดังคำกล่าวของ สมาน วัชรโยกฤษณ์ ที่ว่า

การพัฒนาบุคลากร หมายถึงการดำเนินการเกี่ยวกับการส่งเสริมให้บุคคลมีความรู้ ความสามารถ มีทักษะในการทำงานดีขึ้น ตลอดจนมีทัศนคติที่ดีในการทำงานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น หรืออีกนัยหนึ่ง การพัฒนาศูนย์กลางเป็นกระบวนการที่จะเสริมสร้างและเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมในด้านต่าง ๆ เช่น ความรู้ ความสามารถ ทักษะ อุปนิสัย ทัศนคติ และวิธีในการทำงาน อันจะนำไปสู่ประสิทธิภาพในการทำงาน

ผลลัพธ์ที่บุคลากรในองค์กรได้รับจากการเข้ารับการพัฒนานอกเหนือจากความรู้ ความสามารถและทัศนคติที่เพิ่มพูนแล้ว ยังอาจจะทำให้บุคคลนั้นได้รับผลตอบแทนที่สูงขึ้น ตลอดจนได้รับความไว้วางใจให้รับผิดชอบงานที่ต้องการความรับผิดชอบสูงขึ้น ซึ่งอาจจะหมายถึงการเลื่อนตำแหน่งหน้าที่การงานด้วย ดังคำกล่าวของ Beach ที่กล่าวถึงการพัฒนาบุคลากรว่า

การพัฒนาบุคลากรจะทำให้ผลการปฏิบัติงานดีขึ้น การได้รับทักษะและความรู้ใหม่ ๆ จะเป็นผลทำให้บุคคลนั้นได้รับความไว้วางใจ รับผิดชอบงานสูง

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ทั้งนี้ การได้รับผลตอบแทนที่สูงขึ้นตลอดจนการเลื่อนตำแหน่ง การพัฒนาบุคลากร จะต้องกระทำให้เหมาะสมกับความต้องการของแต่ละบุคคล ²

บุคลากรที่ทำการสอนในสถานศึกษามีความสำคัญต่อการพัฒนาการศึกษาอันจะส่งผลต่อการพัฒนาประเทศ โดยเฉพาะอย่างยิ่งบุคลากรทางด้านอาชีวศึกษาซึ่งจะช่วยให้ประเทศก้าวไปสู่การเป็นประเทศอุตสาหกรรมใหม่ (Newly Industrialized Countries) ครู-อาจารย์ช่างอุตสาหกรรมเป็นบุคลากรในสถานศึกษาด้านอาชีวศึกษาที่สมควรจะได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง โดยเริ่มตั้งแต่ครู-อาจารย์ช่างอุตสาหกรรมผ่านการคัดเลือกเข้าทำงานในสถานศึกษาไปจนกระทั่งครู-อาจารย์ช่างอุตสาหกรรมท่านนั้นจะปลดเกษียณ ดังที่ Castetter กล่าวถึง การพัฒนาบุคลากรในวงการศึกษาว่า "การพัฒนาบุคลากรในวงการศึกษา หมายถึง การจัดและเตรียมการต่าง ๆ ที่ระบบโรงเรียนได้จัดทำขึ้น เพื่อการปรับปรุงการปฏิบัติงานของบุคลากร ตั้งแต่เริ่มต้นการจ้างบุคลากรไว้ไปจนกระทั่งบุคลากรปลดเกษียณ" ³

การพัฒนาบุคลากรทางการศึกษาจะมุ่งที่ ความพอใจและความคาดหวัง 2 ชนิดด้วยกัน คือ ความคาดหวังของบุคคลที่ระบบโรงเรียนต้องการและความคาดหวังที่บุคคลจะได้รับวัตถุหรือรางวัลทางอารมณ์ซึ่งจะสร้างความรู้สึที่ดีเป็นการตอบแทน ⁴ สุรชาติ สังข์รุ่ง กล่าวถึงการพัฒนาข้าราชการครูว่า

การพัฒนาบุคลากรหรือการพัฒนาข้าราชการครู เป็นภารกิจหลักของผู้บริหารที่มีความสำคัญอย่างยิ่ง ถ้าอาศัยประสบการณ์เดิมของครูที่ได้จากการศึกษาหรือการทำงานในหน้าที่อย่างเดียวนั้นจะไม่เพียงพอต่อการพัฒนาการศึกษา เมื่อใช้ไปนาน ๆ ก็จะมีการล้าหลัง ล้าสมัย จำเป็นต้องมีการปรับปรุงเปลี่ยนแปลง หรือได้รับการพัฒนาให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงของสังคมในปัจจุบันเสมอ ⁵

ความหมายของการพัฒนาบุคลากรหรือการพัฒนาครู-อาจารย์ดังกล่าวข้างต้นสามารถสรุปได้ว่า การพัฒนาครู-อาจารย์ หมายถึง กิจกรรมต่าง ๆ ที่จัดขึ้นเพื่อช่วยให้ครู-อาจารย์ได้มีโอกาสเพิ่มพูนความรู้ ทักษะและทัศนคติในการปฏิบัติหน้าที่ของครู-อาจารย์

ที่ดีเพื่อให้ประสิทธิภาพของครู-อาจารย์และสถานศึกษาดีขึ้น แต่ในความหมายของการพัฒนาครู-อาจารย์ในที่นี้หมายถึง การพัฒนาครู-อาจารย์กลุ่มทั่วไป ไม่ได้กำหนดเฉพาะว่าสาขาใด และโดยทั่วไปแล้วครู-อาจารย์ในแต่ละกลุ่มสาขาวิชาจะมีลักษณะทางธรรมชาติของวิชาเป็นของตนเอง เช่น ครู-อาจารย์ช่างอุตสาหกรรมก็จะเน้นทางด้านความรู้ ทักษะและทัศนคติในการปฏิบัติงานด้านอาชีพ เป็นต้น ดังนั้นจากลักษณะทางธรรมชาติของสาขาวิชาทางช่างอุตสาหกรรม สามารถสรุปได้ว่า

การพัฒนาครู-อาจารย์ช่างอุตสาหกรรม หมายถึงกิจกรรมต่าง ๆ ที่จัดขึ้นเพื่อช่วยให้ครู-อาจารย์ช่างอุตสาหกรรมได้มีโอกาสเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ตลอดจนทัศนคติในการปฏิบัติงานด้านอาชีพช่างอุตสาหกรรม และหน้าที่ของครู-อาจารย์ช่างอุตสาหกรรมที่ดี เพื่อให้ประสิทธิภาพของครู-อาจารย์ช่างอุตสาหกรรมและสถานศึกษาดีขึ้น

ความสำคัญของการพัฒนาครู-อาจารย์ช่างอุตสาหกรรม

ในการบริหารงานองค์กรหรือสถาบันการศึกษาได้ก็ตาม มนุษย์เป็นปัจจัยที่สำคัญที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จก้าวหน้าขององค์กรมาก เพราะมนุษย์เป็นผู้สร้างกฎ ระเบียบ นโยบาย เทคโนโลยี ตลอดจนวิธีการบริหารงานให้กับองค์กร ถ้าหากองค์กรใดมีบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถที่แท้จริงแล้วองค์กรนั้นย่อมมีโอกาสที่จะบริหารงานทุกอย่างที่มีอยู่ในองค์กรรวมไปถึงการบริหารงานบุคคลด้วยความราบรื่น จากกระบวนการบริหารงานบุคคลนั้น หลังจากที่ได้มีการสรรหาและทำการคัดเลือกบุคลากรแล้ว ใ้ว่าบุคคลนั้นจะสามารถทำงานในหน้าที่หรือตำแหน่งที่ได้รับการบรรจุและแต่งตั้งได้อย่างมีประสิทธิภาพทันที เพราะตำแหน่งและหน้าที่งานของแต่ละฝ่าย แต่ละองค์กร ไม่เหมือนกันทั้งหมดทีเดียว โดยเฉพาะบุคลากรที่เพิ่งจะสำเร็จการศึกษาจากสถานศึกษา ความรู้ที่ได้รับจากสถานศึกษาอาจจะไม่ตรงกับลักษณะงานที่ได้รับมอบหมาย

ดังนั้นบุคลากรจำเป็นต้องได้รับการแนะนำ การฝึกฝนการทำงานเสียก่อนเพื่อให้สามารถทำงานในหน้าที่นั้น ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเมื่อบุคลากรได้รับการบรรจุและแต่งตั้งให้ปฏิบัติหน้าที่ในงานต่าง ๆ แล้ว บุคลากรเหล่านั้นก็ต้องได้รับการพัฒนา ซึ่งอาจจะเป็นการพัฒนาที่ไม่มีรูปแบบ กล่าวคือเป็นการเรียนรู้ด้วยตนเองในขณะปฏิบัติงาน "ไม่มีองค์กรใดมีทางเลือกกว่าจะทำการพัฒนาบุคลากรหรือไม่ อย่างน้อยบุคลากรจะพัฒนาตนเอง (Self-development) ในขณะที่เรียนรู้การทำงาน" ^๑

การเรียนรู้ที่เกิดขึ้นกับบุคลากรทุกคน แต่ความสามารถในการเรียนรู้เรื่องงานของแต่ละบุคคลไม่เท่ากันซึ่งจะขึ้นอยู่กับองค์ประกอบหลาย ๆ อย่าง เช่น ความกระตือรือร้นของแต่ละบุคคล สภาพแวดล้อมการทำงาน ดังนั้นบุคลากรจึงควรได้รับการพัฒนาเพื่อเพิ่มความรู้และทักษะที่บุคลากรเหล่านั้นยังขาดอยู่เพื่อเป็นการเติมเต็ม ในขณะเดียวกันการพัฒนาบุคลากรไปว่าจะกระทำเพื่อเพิ่มความรู้ ทักษะและเจตคติในการทำงานในส่วนที่ขาดเท่านั้น บุคลากรควรจะได้รับส่วนที่จะเสริมเพิ่มเติมจากความรู้ในงานที่แต่ละบุคคลปฏิบัติ เพราะความรู้ที่เสริมนี้อาจจะช่วยให้การทำงานมีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น

หน่วยงานทุกหน่วยงานควรจะถือว่า "โครงการพัฒนาบุคลากร" เป็นโครงการหลักโครงการหนึ่งที่จะต้องทำให้ได้ผลดีที่สุด เพราะผลผลิตหรือผลงานของหน่วยงานจะได้ไม่ต้องเกิดจากผู้ปฏิบัติงานที่ดี มีความรู้ ความสามารถ ครู-อาจารย์ช่างอุตสาหกรรมจำเป็นจะต้องได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่องเพราะว่า

ปัจจุบันได้มีการพัฒนาในด้านต่าง ๆ มากมาย เช่น ทางด้านอิเล็กทรอนิกส์ เทคโนโลยี และอื่น ๆ ซึ่งก่อให้เกิดปัญหาต่อการเปลี่ยนแปลงทางการศึกษาสำหรับครู ๆ ก็ก่อให้เกิดปัญหาในด้านแผนงานการศึกษาทั้งหมดด้วย ความเจริญก้าวหน้าทางจิตวิทยา การเรียนรู้ในเรื่องเกี่ยวกับความเจริญของงานและการพัฒนาของมนุษย์ รวมทั้งวิธีสอนต่าง ๆ การคำนึงถึงความแตกต่างของบุคคลเหล่านี้ก่อให้เกิดความต้องการที่จะมีการพัฒนาบุคลากรต่อเนื่องกันไป^๑

ครู-อาจารย์ช่างอุตสาหกรรมของสถาบันการศึกษาแม้จะมีความสามารถดีแต่เนียงไรก็ตาม ถ้าเวลาผ่านไปนาน ๆ บรรดาความรู้ ความชำนาญย่อมจะอ่อนลงเป็นธรรมดา หรือบางที่การทำงานจำเจอยู่เสมอ ๆ งานที่ทำก็จะกลายเป็นความเบื่อหน่ายได้เหมือนกัน การได้เปลี่ยนงานเป็นครั้งคราว การได้ออกไปพบปะสังสรรค์กับครู-อาจารย์ช่างอุตสาหกรรมของสถาบันการศึกษาอื่นเสียบ้างอาจช่วยให้มีความสดชื่น มีพลังและกำลังใจเกิดขึ้นใหม่ กลับมาทำงานได้ดีขึ้นก็ได้

การให้ครู-อาจารย์ช่างอุตสาหกรรมของสถาบันการศึกษาได้เข้าร่วมสัมมนา หรือ เข้ารับการฝึกอบรมซึ่งฝ่ายการศึกษาจัดขึ้นเป็นครั้งคราวเป็นสิ่งจำเป็นที่ทางสถาบันการศึกษาควรสนับสนุนทุกวิถีทาง นอกจากนี้สถาบันการศึกษาอาจเชิญวิทยากรจากหน่วยงาน

อันมาบรรยายวิธีสอน หรือหลักการทำงานในสถาบันการศึกษาให้ครู-อาจารย์ข้าง
อุตสาหกรรมในสถาบันการศึกษาได้นั่งเป็นครั้งคราวก็ได้ การไปศึกษาดูงานร่วมกันทั้ง
สถาบันเป็นบางครั้งก็มีส่วนให้ครู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรมมีโอกาสรู้จักกัน สันทนากันใน
หมู่เพื่อนร่วมงานทำให้บรรยากาศการทำงานเป็นไปฉันท์มิตร งานที่จะทำหลังจากได้ไป
ศึกษาดูงานด้วยกันน่าจะได้อะไรขึ้น กิจกรรมต่าง ๆ ดังกล่าวนี้นี้เป็นสิ่งที่ทาง
สถาบันการศึกษาควรพิจารณา ทั้งนี้เพื่อพัฒนาครู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรมให้เข้มแข็งทันสมัย
และทำงานอย่างมีประสิทธิภาพอยู่ตลอดเวลา⁹

ครู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรมเป็นบุคลากรทางการศึกษาประเภทหนึ่งที่ทำการสอน
วิชาช่างอุตสาหกรรมให้นักศึกษาเพื่อให้ นักศึกษามีความรู้และความสามารถที่ดี ดังนั้น
ครู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรมจำเป็นต้องได้รับการพัฒนาอย่างมากและต้องกระทำอย่าง
ต่อเนื่องตลอดเวลา ถึงแม้ว่าครู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรมจะเพิ่งสำเร็จการศึกษาแล้ว
เข้ามาทำการสอนสถาบันการศึกษาจะต้องทำการพัฒนาครู-อาจารย์ เพราะว่า

1. อาจารย์ในวิทยาลัยเทคนิคและโรงเรียนอาชีวศึกษา ส่วนใหญ่เข้าเริ่ม
เป็นอาจารย์หลังจากจบการศึกษาทันที จึงเป็นผู้ที่ขาดความรู้และประสบการณ์ใน
งานอุตสาหกรรม ที่เป็นเช่นนี้เพราะอาจารย์ที่เป็นข้าราชการเงินเดือนต่ำจะ
ไม่เต็มใจที่ประสบการณ์ในโรงงานมาเป็นอาจารย์¹⁰

2. ครูช่างอุตสาหกรรมส่วนใหญ่ขาดคุณธรรมและความรับผิดชอบในเรื่อง
การเสียสละ การตรงต่อเวลา ไม่เต็มใจขอสัมพันธ์ แต่งกายไม่เรียบร้อย ไม่
ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่นักศึกษา ขาดความรู้สึกรับผิดชอบ ขาดความ
อดทนและความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีความเห็นแก่ตัว ไม่เข้าใจระเบียบวินัย
ทางราชการ ไม่สู้งาน ไม่แก้ปัญหา¹¹

3. ผู้สอนไม่สนใจต่อผู้เรียนอย่างจริงจัง มีผู้สอนจำนวนมากเห็นว่าขาด
อุปกรณ์ ไม่มีวัสดุและเตาเตาผู้เรียนเฉย ๆ เท่านั้น ไม่พยายามแก้ไขปัญหาค้นหาและ
ปรับปรุงวิธีสอนให้ดีขึ้นและเหมาะสมมากขึ้น พอจะวินิจฉัยได้ว่า ผู้สอนเหล่านี้ไม่
เคยคำนึงถึงจุดมุ่งหมายและอุดมคติในการสอนเลย¹²

4. เทคโนโลยีมีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา และการเปลี่ยนแปลงเกิดขึ้น

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

อย่างรวดเร็ว ดังนั้นครู-อาจารย์ทางอุตสาหกรรมต้องติดตามเทคโนโลยีที่เปลี่ยนแปลงนี้อย่างต่อเนื่องและจริงจัง แต่การที่ครู-อาจารย์มีภาระงานสอนไม่เท่ากันอาจทำให้การติดตามการเปลี่ยนแปลงทำได้ไม่เท่ากัน จึงควรมีการอบรมหรือฝึกฝนในความรู้ เทคโนโลยีที่เปลี่ยนไป

5. ขาดการเชื่อมโยงระหว่างสถานศึกษากับภาคอุตสาหกรรม ทำให้อาจารย์ขาดประสบการณ์ทางด้านอุตสาหกรรมถ่ายทอดให้นักศึกษาอันจะส่งผลให้นักศึกษาที่จบการศึกษาสามารถไปประกอบอาชีพได้

6. หลักสูตรการเรียนทางสาขาวิชาช่างอุตสาหกรรมในปัจจุบันมีความยืดหยุ่นสูง อันเป็นผลเนื่องมาจากการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยี บทบาทของครู-อาจารย์ช่างอุตสาหกรรมจะต้องเปลี่ยนไป วิธีการสอน การถ่ายทอดความรู้จะต้องเปลี่ยน ควรมีการชี้แนะหรืออบรมครู-อาจารย์ช่างอุตสาหกรรมให้เข้าใจในบทบาทของการเรียนการสอน

องค์ประกอบในการพัฒนาครู-อาจารย์ช่างอุตสาหกรรม

ในการพัฒนาครู-อาจารย์ช่างอุตสาหกรรมจะบรรลุวัตถุประสงค์หรือไม่ ต้องอาศัยองค์ประกอบมากมายประกอบกัน ถ้าจะพิจารณาองค์ประกอบในรูปของ 4'M ก็จะสามารถประกอบไปด้วย

1. **บุคคล (Man)** บุคคลในที่นี้จะหมายถึงผู้บริหาร ครู-อาจารย์ที่จะเข้ารับการพัฒนาและวิทยากรที่จะดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ของการพัฒนา บุคคลทั้ง 3 กลุ่มจะมีผลต่อการพัฒนาครู-อาจารย์ ผู้บริหารจะต้องเห็นความสำคัญของการพัฒนาครู-อาจารย์อันจะส่งผลต่อการพัฒนาการเรียนการสอนอันเป็นหน้าที่หลักหน้าที่หนึ่งของสถานศึกษา ตลอดจนให้ความช่วยเหลือ สนับสนุนตามความต้องการของสถานศึกษาและของครู-อาจารย์เอง

Marland กล่าวว่า "หน้าที่หลักอย่างหนึ่งของผู้บริหาร คือ การให้ความช่วยเหลือบุคลากรในการพัฒนาทักษะ การพัฒนาทักษะจะไม่เป็นการพัฒนาทักษะด้านเดียว แต่จะเป็นการพัฒนาหลายด้านเข้าด้วยกัน" ¹³ ครู-อาจารย์ที่เข้ารับการพัฒนาย่อมมีความต้องการในเรื่องที่จะเข้ารับการพัฒนา แต่ในบางครั้งครู-อาจารย์ที่เข้ารับการพัฒนาอาจจะไม่เห็นความสำคัญของเรื่องนั้น ๆ จึงเป็นหน้าที่ของผู้บริหารที่จะต้องทำการจูงใจชี้แจงให้ครู-อาจารย์เห็นความสำคัญและเข้าใจในวัตถุประสงค์ตลอดจนประโยชน์ที่ผู้เข้ารับการพัฒนายจะได้รับจากการเข้ารับการพัฒนาในเรื่องนั้น ๆ วิทยากรผู้ดำเนินกิจกรรม

ต่าง ๆ ของการพัฒนายจะต้องเป็นผู้ที่มีความรู้ ความสามารถและมีความชำนาญในเรื่องนั้น อย่างลึกซึ้ง

2. เงิน (Money) เงินเป็นปัจจัยหนึ่งในการพัฒนาครู-อาจารย์ เพราะว่าในการดำเนินกิจกรรมการพัฒนาครู-อาจารย์จะต้องมีค่าใช้จ่ายในการดำเนินการ ซึ่งอาจเป็นค่าตอบแทนวิทยากร ค่าจัดสถานที่ ค่าเดินทาง ค่าลงทะเบียนในการสัมมนา เป็นต้น สถานศึกษาควรมีการเตรียมการในเรื่องนี้เพื่อให้การดำเนินกิจกรรมการพัฒนาสามารถดำเนินไปได้ด้วยความราบรื่น

3. วัสดุ อุปกรณ์ (Materials) วัสดุ อุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ควรจะมีเพียงพอและเหมาะสมกับกิจกรรมการพัฒนา โดยเฉพาะอย่างยิ่งในการอบรมหรือการสัมมนาเชิงปฏิบัติการทางด้านช่างอุตสาหกรรม เพราะจะทำให้ครู-อาจารย์ช่างอุตสาหกรรมผู้เข้ารับการพัฒนายได้พัฒนากทักษะ ความรู้และความสามารถที่ตรงกับความต้องการและวัตถุประสงค์ของการพัฒนาครู-อาจารย์ช่างอุตสาหกรรม

4. การจัดการ (Management) การจัดการเป็นองค์ประกอบที่สำคัญประการหนึ่งของการบริหารงานเพื่อการพัฒนาครู-อาจารย์ ประกอบด้วย

4.1 นโยบาย ในการพัฒนาครู-อาจารย์ควรจะมีการกำหนดนโยบายของการพัฒนา จากแผนพัฒนาการศึกษาแห่งชาติ ฉบับที่ 6 (พ.ศ. 2530-2534) มีการกำหนดนโยบายของการอาชีวศึกษาไว้ในข้อที่ 4 ว่า "พัฒนาคุณภาพครูอาชีวศึกษา ประจําการให้ทันต่อความก้าวหน้าทางวิชาการและเทคโนโลยี ตลอดจนเร่งผลิตครูในสาขาวิชาที่ขาดแคลน" ¹⁴ สถาบันการศึกษาจะต้องมีนโยบายที่ชัดเจนเกี่ยวกับการพัฒนาครู-อาจารย์ช่างอุตสาหกรรม ว่าจะคาดหวังอะไรจากการพัฒนาครู-อาจารย์ช่างอุตสาหกรรม นโยบายในการพัฒนายจะเป็นที่ยอมรับของครู-อาจารย์ทุกท่านต่อเมื่อครู-อาจารย์ทุกท่านได้มีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายร่วมกัน นโยบายที่ชัดเจนควรประกอบด้วยเป้าหมายและมาตรการหรือวิธีการของการพัฒนาครู-อาจารย์ นโยบายการพัฒนาครู-อาจารย์ในสถานศึกษาจะเป็นแนวทางเพื่อให้มีการปฏิบัติการกิจตามวัตถุประสงค์ เป็นเครื่องช่วยในการตัดสินใจในการแก้ปัญหาต่าง ๆ ที่อาจจะเกิดขึ้นเสมอ นโยบายการพัฒนาครู-อาจารย์ช่างอุตสาหกรรมอาจจะกำหนดเกี่ยวกับเรื่องต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

1. เกณฑ์การเลื่อนฐานะ เลื่อนตำแหน่ง
2. โครงการเกี่ยวกับการฝึกอบรม

3. การให้ความรู้ การศึกษาแก่ครู-อาจารย์และการ พัฒนาฝ่ายบริหาร ¹⁶

4.2 วัตถุประสงค์ วัตถุประสงค์จะเป็นตัวกำหนดเป้าหมายของ
องค์กรที่จะใช้เป็นเครื่องชี้นำในการอำนวยการให้สถาบันการศึกษาหรือครู-อาจารย์ใน
สถาบันการศึกษานั้นปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ ¹⁶ วัตถุประสงค์ของการพัฒนา
โดยทั่ว ๆ ไปแล้วจะแบ่งได้เป็น 2 ประเภท

4.2.1 วัตถุประสงค์ทั่วไปของการพัฒนาครู-อาจารย์ของ
สถาบันการศึกษาโดยไม่ได้กำหนดขึ้นให้สอดคล้องกับกิจกรรมเฉพาะอย่าง วัตถุประสงค์
ประเภทนี้จะเขียนหรือกำหนดไว้อย่างกว้าง ๆ

4.2.2 วัตถุประสงค์ของกิจกรรมการพัฒนาเฉพาะอย่าง
ซึ่งวัตถุประสงค์แบบนี้สามารถแยกได้เป็น

4.2.2.1 วัตถุประสงค์ทั่วไปของการพัฒนา
เฉพาะกิจกรรมใดกิจกรรมหนึ่ง

4.2.2.2 วัตถุประสงค์เชิงพฤติกรรม ในการ
จัดกิจกรรมการพัฒนาเฉพาะอย่างจะต้องมีวัตถุประสงค์เชิงพฤติกรรมเพื่อให้ผู้เข้ารับการ
พัฒนาทราบว่าหลังจากเข้ารับการพัฒนานี้จะสามารถทำอะไรได้บ้าง

4.3 แผนพัฒนาครู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรม หลังจากที่ได้มีการ
กำหนดนโยบายแล้วการจะนำนโยบายลงสู่การปฏิบัติได้ต้องมีการจัดทำแผน แผนงาน
โครงการ แผนพัฒนาครู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรมจะต้องรวมเข้าในแผนพัฒนาสถาบันการ
ศึกษาทั้งหมด เมื่อได้จัดทำแผนขึ้นแล้วควรจะต้องแจ้งให้ครู-อาจารย์ได้ทราบ เพื่อว่าครู-
อาจารย์จะได้ทราบในรายละเอียด ตัวอย่างปัญหาที่มักเกิดขึ้นคือ บางแห่งมีครูไปสอบเข้า
ศึกษาต่อได้หลายคน แต่ให้ไปศึกษาต่อได้เพียงคนเดียวเพราะถ้าให้ไปมากจะไม่มีครูสอน
จึงทำให้ครูสอบได้แต่ไม่มีโอกาสได้เรียน เสียขวัญและกำลังใจ เหตุที่เป็นเช่นนี้ก็เพราะ
ไม่มีแผนและโครงการไว้สำหรับให้ครู-อาจารย์ได้ทราบล่วงหน้าจึงทำให้ปฏิบัติไม่ถูกต้อง ¹⁷
ในการวางแผนการพัฒนาครู-อาจารย์ในสถานศึกษามีข้อที่ต้องพิจารณา 3 ประการด้วยกัน
คือ

4.3.1 พิจารณาความต้องการทั้งหมดของสถาบันการ
ศึกษาหรือหน่วยงานเป็นส่วนรวม

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

4.3.2 พิจารณาความต้องการที่จะปรับปรุงเฉพาะอย่าง
ในเรื่องความรู้ ทักษะของครู-อาจารย์ที่อยู่ในตำแหน่ง

4.3.3 พิจารณาศักยภาพของครู-อาจารย์ที่ต้องการการ
พัฒนาและความเจริญก้าวหน้า ¹⁸

4.4 บรรยากาศและสภาพแวดล้อม ในการจัดกิจกรรมการพัฒนาครู-
อาจารย์ ถ้าหากว่ามีการจัดบรรยากาศและสภาพแวดล้อมที่ดี เช่น สถานที่ ระยะเวลาของ
การพัฒนา สิ่งจูงใจและอื่น ๆ แล้วก็จะมีส่วนทำให้ผู้เข้ารับการพัฒนามีความสนใจมากขึ้น มี
อยู่บ่อยครั้งที่การดำเนินกิจกรรมการพัฒนา ไม่ได้ความสนใจจากผู้เข้ารับการพัฒนาก็เพราะ
บรรยากาศและสภาพแวดล้อม ไม่เอื้ออำนวยต่อการจัดกิจกรรมการพัฒนาครู-อาจารย์

กิจกรรมในการพัฒนาครู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรม

กิจกรรมที่ใช้ในการพัฒนาครู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรมก็เมื่อยุคสมัยหลายชนิด
ไม่เคยมีการกำหนดกิจกรรมการพัฒนาครู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรมที่ชัดเจนว่ามีอะไรบ้าง
ทั้งนี้ต้องขึ้นอยู่กับความต้องการของครู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรมและสถานศึกษาเป็นสำคัญ
อย่างไรก็ตาม ได้มีผู้กล่าวถึงชนิดกิจกรรมของกิจกรรมการพัฒนาบุคลากรอยู่มากมาย
เอกชัย กี่สุขพันธ์ ได้แบ่งกิจกรรมการพัฒนาครู-อาจารย์ไว้ดังนี้

1. การประชุมพิเศษ
2. การฝึกอบรม
3. การนิเทศงาน
4. การนิเทศงานและการดูงาน
5. การศึกษาค้นคว้า ¹⁹

นอกจากกิจกรรมการพัฒนาครู-อาจารย์ดังกล่าวแล้ว ยังมีกิจกรรมการพัฒนา
ครู-อาจารย์ที่สถาบันการศึกษาจัดทำ คือ การวิจัยและการหมุนเวียนตำแหน่ง ²⁰ การ
มอบอำนาจในการปฏิบัติงาน ²² การแลกเปลี่ยนครู-อาจารย์ระหว่างหน่วยงานเดียวกัน ²³
การเข้าร่วมสมาคมวิชาชีพ ²⁴ กิจกรรมเหล่านี้เป็นกิจกรรมที่พบเห็นโดยทั่วไปในการพัฒนา
ครู-อาจารย์ แต่ปัจจุบันได้มีการพัฒนาทางด้านเทคโนโลยีทางการศึกษาอย่างมาก ทำให้

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สถาบันการศึกษาสามารถจัดกิจกรรมการพัฒนาคู-อาจารย์โดยการนำเอาเทคโนโลยีทางการศึกษามาช่วยให้การจัดกิจกรรมน่าสนใจยิ่งขึ้น และบางกิจกรรมครู-อาจารย์สามารถพัฒนาด้วยตนเองได้ เช่น การศึกษาด้วยตนเองจากเอกสารรวมทั้งการศึกษาจากระบบการเรียนทางไกล ²⁵ การใช้วีดิทัศน์ บทเรียนสำเร็จรูป นอกจากนี้ยังมีกิจกรรมที่น่าสนใจที่จะนำมาใช้ในการจัดกิจกรรมการพัฒนาคู-อาจารย์ ได้แก่

การสอนแบบสำเร็จรูป	เทปบันทึกเสียง	ภาพยนตร์
การมอบหมายงานพิเศษ	การเล่นเกมส์	เอกสารพิมพ์แจก
การเลืกแบบ	จัดรายวิชาให้เข้าเรียน	การศึกษาเฉพาะกรณี
การสอนโดยครูพิเศษ	การทดลองการปฏิบัติงาน	การใช้ครูผู้ช่วย
โปรแกรมการแลกเปลี่ยน	กิจกรรมรายบุคคล	การศึกษานิเทศ
การฝึกหัดแก้ปัญหา	การระดมความคิด	การฝึกการประสานงาน ²⁶

การพัฒนานุคลากร ครู-อาจารย์ระดับอาชีวศึกษาในญี่ปุ่นได้รับการสนับสนุนมากกว่าครูในสถานศึกษาสามัญ การพัฒนานุคลากรทำได้หลายลักษณะ เช่น การส่งไปอบรม การเข้าร่วมประชุมสัมมนาเชิงปฏิบัติการ โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพของการเรียนการสอนเป็นสำคัญ ²⁷

การพัฒนาคูจะกระทำโดยหลังจากที่เข้ารับราชการ 5 ปีแล้ว ครู-อาจารย์สามารถลงทะเบียนเรียนวิชาใหม่เพื่อเพิ่มพูนความรู้ตามหลักสูตร 12 สัปดาห์ และเมื่อรับราชการถึง 10 ปีแล้วจะได้รับการสัมมนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้เป็นระยะ ๆ ไป ²⁸

ขณะที่ครูทำการสอนก็จะได้รับการพัฒนาโดยการฝึกอบรมระยะสั้น ๆ เพื่อเปิดโอกาสให้ได้เพิ่มพูนความรู้ นอกจากนั้นยังจัดทัศนศึกษาตามโรงงานต่าง ๆ ที่ตั้งขึ้นใหม่ ๆ เพื่อเพิ่มพูนความรู้ด้านโรงงานอีกด้วย ²⁹

จึงมุ่งพัฒนาให้ครู-อาจารย์ได้รับความรู้ทางด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีใหม่ ๆ อยู่เสมอ พร้อมทั้งสนับสนุนให้ทำการศึกษา ค้นคว้า วิจัยและทดลองภายหลังจากชั่วโมงสอนแล้ว เพื่อให้มีการนำนวัตกรรมมาใช้ในการพัฒนาการศึกษา ³⁰

จากรายงานการวิจัยเกี่ยวกับ รูปแบบการพัฒนาคูช่างอุตสาหกรรมของ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ประเทศไทย ซึ่งจัดทำโดยคณะวิศวกรรมเทคโนโลยี วิทยาลัยเทคโนโลยีและอาชีวศึกษา (ปัจจุบันเปลี่ยนชื่อเป็น สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล) ได้มีการกล่าวถึงการพัฒนาครูช่างประจำการว่า การพัฒนาครูช่างประจำการให้มีข้อพิจารณาที่สำคัญประการหนึ่งคือ การเน้นสมรรถภาพที่ขาดของครูประจำการซึ่งสมรรถภาพที่ขาดของครูช่างประจำการ³¹ มีดังต่อไปนี้

1. ครูช่างส่วนใหญ่ขาดคุณธรรมและความรับผิดชอบในเรื่องความเสียสละ การตรงต่อเวลา ไม่มีมนุษยสัมพันธ์ การแต่งกายไม่เรียบร้อย ไม่ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่นักศึกษา พูดยาไม่สุภาพเรียบร้อย ขาดความอดทนและความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีความเห็นแก่ตัว ไม่เข้าใจระเบียบของทางราชการ ไม่สู้งาน ไม่แก้ปัญหา
2. ครูช่างจำนวนหนึ่งขาดความรู้ และทักษะในการสอน มีทักษะในการสอนภาคปฏิบัติไม่เพียงพอ ความรู้ไม่กว้างขวางและเท่าทันกับเทคโนโลยีที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว ไม่มีจิตวิทยาในการสอน ไม่นำสื่อการเรียนมาใช้ในการสอน ขาดการติดตามผลการเรียนของนักเรียน ไม่สามารถประยุกต์ความรู้ที่เรียนมาไปใช้ในการสอนได้
3. ครูช่างจำนวนหนึ่งขาดฝีมือและทักษะทางช่างไม่สามารถเป็นตัวอย่างที่ดีในด้านฝีมือได้ มีการฝึกงานในสถานประกอบการน้อย ทำให้ขาดประสบการณ์ในตลาดแรงงานมีการฝึกงานน้อย ขาดความรู้พื้นฐานในสาขาวิชา ขาดความประณีตในผลงาน
4. สวัสดิการไม่เพียงพอ สภาพเศรษฐกิจและสังคมเปลี่ยนไปทำให้ครูช่างต้องพยายามปรับตัวให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงทางสังคม เงินเดือน ครูชำน้อยมาก เมื่อเทียบกับการประกอบอาชีพอย่างอื่น ทำให้ครูช่างต้องหันไปประกอบอาชีพอย่างอื่น หรือมีเจตนาที่จะทำการสอนทั้งภาคปกติและภาคค่ำ จนจำนวนชั่วโมงสอนมากไป คุณภาพลดลง

อย่างไรก็ตามถึงแม้ว่างานวิจัยจะชี้ให้เห็นถึงสมรรถภาพที่ขาดของครูช่างประจำการแล้วก็ยัง ไม่สามารถจะชี้ชัดถึงกิจกรรมการพัฒนาครู-อาจารย์ช่างอุตสาหกรรมได้

จนกว่าจะ ได้พิจารณาถึงความต้องการหรือสิ่งที่ครู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรมชอบ งานวิจัยดังกล่าวยัง ได้กล่าวถึงสิ่งที่ครู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรมชอบเกี่ยวกับวิชาการที่เรียนและภาระงานสอน ³² ดังนี้

1. เกี่ยวกับวิชาการ

- การได้ค้นคว้าหาความรู้เพิ่มเติมอยู่เสมอ
- การได้นำความรู้ที่เรียนมาใช้โดยตรง
- การได้รับความรู้ทางวิชาการและเทคโนโลยีใหม่ ๆ
- การได้ค้นคว้าและทดลอง
- การได้มีโอกาสพัฒนาความรู้ใหม่ ๆ เสมอ

2. เกี่ยวกับภาระงานสอน

- การได้ทำงานที่ชอบ
- มีอุปกรณ์และเครื่องมือพร้อม
- การมีความคิดอิสระ ในการสร้างสรรค์ผลงาน
- การฝึกอบรมเพิ่มเติมในวิชาที่สอน
- การสร้างสื่อการสอน
- การจัดนิทรรศการทั้งชั้นมีมือช่าง

3. เกี่ยวกับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน

- สามารถแสดงความคิดเห็นได้อย่างอิสระ
- การเข้ากับผู้บริหารได้ดี
- ผู้บังคับบัญชาที่เข้าใจการทำงาน
- การทำงานร่วมกันเป็นหมู่คณะ

4. ด้านอื่น ๆ

- การหาประสบการณ์แก่ตนเอง
- การสร้างงานให้สถานศึกษาและภายนอกสถานศึกษา
- กิจกรรมพิเศษ
- การอบรมสัมมนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้แก่ครูช่าง

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ในการจัดกิจกรรมการพัฒนาคู-อาจารย์ช่างอุตสาหกรรม สามารถจัดได้หลายรูปแบบ ทั้งขึ้นอยู่กับนโยบายและแผนงานการพัฒนาคู-อาจารย์ช่างอุตสาหกรรมของสถาบันการศึกษานั้น ๆ โดยมีพื้นฐานอยู่บนความต้องการของสถาบันการศึกษาและความต้องการของครู-อาจารย์ช่างอุตสาหกรรม จากสมรรถภาพที่ขาดและสิ่งที่ชอบของครู-อาจารย์ช่างอุตสาหกรรมที่กล่าวมาแล้วนั้นจะสรุปเป็นกิจกรรมหลักที่จะใช้ในการพัฒนาคู-อาจารย์ช่างอุตสาหกรรมได้ ดังนี้

1. การปฐมนิเทศ
2. การฝึกอบรม
3. การนิเทศงาน
4. การฝึกงาน
5. การดูงาน
6. การศึกษาต่อ
7. การวิจัย
8. การหมุนเวียนตำแหน่ง

การปฐมนิเทศ (Orientation)

การปฐมนิเทศเป็นกิจกรรมแรกของการพัฒนาบุคลากรที่จัดขึ้นเพื่อให้บุคลากรที่จะเข้ารับงานในตำแหน่งนั้น ๆ มีความรู้ ความเข้าใจ ในเรื่องกฎ ระเบียบ โครงสร้างขององค์กร ลักษณะงาน เป้าหมาย ตลอดจนนโยบายขององค์กรนั้น ๆ เพื่อที่จะทำให้บุคลากรที่จะเข้ารับงานในตำแหน่งนั้น มีขวัญ กำลังใจ และสามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มความสามารถ

ความสำคัญของการปฐมนิเทศ

การปฐมนิเทศครู-อาจารย์ช่างอุตสาหกรรมใหม่มีความจำเป็นและเป็นความต้องการทั้งของฝ่ายสถาบันการศึกษาและฝ่ายครู-อาจารย์ช่างอุตสาหกรรมด้วย ไม่ว่าจะเป็นการใช้แผนงานการจูงใจครู-อาจารย์ช่างอุตสาหกรรมเข้าสู่สถาบันการศึกษาหรือไม่ก็ตาม การเลี้ยงที่จะให้ครู-อาจารย์ช่างอุตสาหกรรมใหม่ได้ทราบรายละเอียดข้อมูลจากเพื่อนร่วมงานแต่เพียงอย่างเดียวเป็นสิ่งที่พึงระมัดระวัง เพราะความคิดเห็นของเพื่อนร่วมงาน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

เกี่ยวกับระบบงานหรือระบบสถาบันการศึกษา มีความแตกต่างกันมาก บางคนอาจจะมิได้ให้ความจริงอันอาจก่อให้เกิดความรู้สึกในทางลบหรือมีมโนทัศน์ที่ผิดพลาดได้ ดังนั้นเป็นการเหมาะสมกว่าที่สถาบันการศึกษานึงมีความมุ่งประสงค์ที่จะให้การปฐมนิเทศแก่ครู-อาจารย์ของสถาบันการศึกษา³³ ถ้าหากไม่มีการปฐมนิเทศเพื่อให้ครู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรมมีความรู้และความเข้าใจแล้ว หากครู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรมเกิดมีความเข้าใจในงานที่ผิด ๆ แล้วก็ยากแก่การแก้ไข จึงควรระงับการปฏิบัติงานเพื่ออนาคตที่ดีกว่า และถ้าขาดการปฐมนิเทศแล้วอาจจะทำให้ครู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรมใหม่ขาดความอบอุ่นและบางครั้งจะส่งผลต่อการทำงานในอนาคต³⁴

เนื่องจากสถาบันการศึกษาเป็นสถานที่ที่ครู-อาจารย์ต้องไปอยู่ประจำเพื่อทำการสอนเพื่อให้การปฏิบัติหน้าที่ของครู-อาจารย์มีประสิทธิภาพ สถาบันการศึกษาละเลยการปฐมนิเทศไม่ได้ แม้ว่ามีครู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรมใหม่เพียงคนเดียวที่ควรจัดปฐมนิเทศให้ อาจจัดแบบเป็นพิธีหรือไม่เป็นพิธีก็ได้แต่ความเหมาะสม³⁵

ความมุ่งหมายของการปฐมนิเทศ

การปฐมนิเทศเป็นกิจกรรมการพัฒนาศักยภาพโดยมีความมุ่งหมายเพื่อให้ครู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรมที่เข้าทำงานใหม่ได้ทราบข้อมูลต่าง ๆ ขององค์การ เช่น

1. ประวัติและความเป็นมาของสถาบันการศึกษา
2. ผู้บังคับบัญชาระดับต่าง ๆ ของสถาบันการศึกษา
3. การแบ่งสายงานในสถาบันการศึกษา
4. กฎ ระเบียบต่าง ๆ ที่ต้องปฏิบัติขณะที่อยู่ในสถาบันการศึกษา³⁶

5. นโยบายและความคาดหวังของสถาบันการศึกษาที่มีต่อครู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรมในตำแหน่ง

และนอกจากการปฐมนิเทศจะเป็นการให้ข้อมูลแก่ครู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรมแล้ว ยังจะทำให้ครู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรมเกิดความสนใจและคลายความกังวลได้ หัวข้อต่างๆที่ควรกำหนดให้ขึ้นในการปฐมนิเทศครู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรม ได้แก่

1. ประวัติย่อ ๆ ของสถาบันและวิทยาเขต

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

2. ปรัชญาและนโยบายของสถาบันและวิทยาเขต ตลอดจนความคาดหวังของสถาบันที่มีต่อครู-อาจารย์ทางอุตสาหกรรม

3. การแบ่งส่วนราชการและโครงสร้างของสถาบันและวิทยาเขต
4. การบริหารงานของสถาบันและวิทยาเขต
5. การวัดและการประเมินผลการปฏิบัติงาน
6. การวัดและการประเมินผลการเรียน การสอน
7. สิทธิและสวัสดิการต่าง ๆ ที่สถาบันและวิทยาเขตจะมอบให้
8. ตำแหน่งและลำดับการบังคับบัญชาภายในสถาบันและวิทยาเขต
9. นโยบายด้านระเบียบ วินัย
10. การจัดหาวัสดุในการเรียน การสอน
11. การเตรียมการสอน
12. การเก็บรักษาเอกสารและผลงาน
13. อาจารย์ที่จะคอยให้คำแนะนำการปฏิบัติงาน
14. ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่
15. หลักสูตรการเรียน การสอน

การปฏิรูปที่ที่เหมาะสมนั้น โดยทั่วไปจะจัดนอกสถานที่ทำงานเพื่อไม่ให้รบกวนการทำงานของบุคลากรอื่น ๆ และลดความกังวลของผู้เข้ารับการปฏิรูป³⁷ นอกจากนี้ในการปฏิรูปควรจะมีเอกสารคู่มือประกอบด้วย เช่น ประวัติของสถาบัน โครงสร้างและการบริหารงาน คู่มือครู เป็นต้น โดยทั่วไปแล้วสถานศึกษามีการจัดกิจกรรมการปฏิรูปที่น้อย อรพินทร์ กุลประภา³⁸ และชนัดดา เหมือนแก้ว³⁹ ได้ทำการศึกษาพบว่า กิจกรรมการปฏิรูปที่เป็นกิจกรรมการพัฒนาคู่มือครู-อาจารย์ที่ครู-อาจารย์มีความเห็นว่าได้ปฏิบัติอยู่ในเกณฑ์น้อย ในบางสถานศึกษามีอาจารย์และเจ้าหน้าที่ในปัจจุบันบางส่วนเท่านั้นที่เคยได้รับการปฏิรูป⁴⁰ และในขณะที่มีการจัดการปฏิรูปที่นั้น ในบางครั้งเนื้อหา หัวเรื่องของการปฏิรูปก็ไม่ตรงกับความต้องการของผู้เข้ารับการปฏิรูป⁴¹ เหตุผลส่วนหนึ่งของการทำงานที่ไม่ได้จัดกิจกรรมการปฏิรูปหรือจัดน้อยครั้งเพราะว่า

1. มีผู้จัดให้แล้ว โดยเฉพาะ
2. ไม่มีเวลาเพียงพอ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

3. เห็นว่าไม่จำเป็น ⁴²

ในการจัดการประชุมนี้พบว่าปัญหา คือ

1. การมีบุคลากรเข้ามารับตำแหน่งในแต่ละปีน้อยและไม่พร้อมกัน
2. ขาดวิทยากรที่เชี่ยวชาญในการประชุม
3. ไม่มีการติดตามผล
4. การประชุมไม่ครอบคลุมเนื้อหาตามความต้องการ
5. ขาดการวางแผนที่ดีจึงทำให้ไม่ได้ผลเท่าที่ควร ⁴³

การฝึกอบรม (Training)

เมื่อครู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรมที่เข้ารับการบรรจุลงในตำแหน่งงานต่าง ๆ และผ่านการประชุมนี้ไปแล้ว เมื่อได้ปฏิบัติหน้าที่ไประยะเวลาหนึ่งจำเป็นจะต้องได้รับการฝึกอบรม เพราะว่าการฝึกอบรมเป็นกระบวนการที่จะช่วยทำให้ครู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรมที่เข้ารับการฝึกอบรมมีความรู้ ความสามารถและเจตคติในการปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพดียิ่งขึ้น เอกชัย กีสุขพันธ์ กล่าวถึงการฝึกอบรมว่า

การฝึกอบรมเป็นการเพิ่มพูนความรู้ ความชำนาญ ในการปฏิบัติงานให้แก่บุคลากรระหว่างปฏิบัติงานในหน่วยงาน (In-service Training) เช่น การส่งครูในโรงเรียนเข้ารับการฝึกอบรมเกี่ยวกับการวัดและประเมินผลการเรียน การสอนตามหลักสูตรใหม่ การให้ครูใหม่เข้ารับการอบรมวิชาการบริหาร การศึกษา เป็นต้น การฝึกอบรมนี้จะจัดให้บุคลากรที่เข้าใหม่หรือบุคลากรที่ทำงานมานานแล้วก็ได้ ⁴⁴

การเปลี่ยนแปลงภายในและภายนอกสถานศึกษามักจะเกิดขึ้นเสมอ ไม่ว่าจะเป็นการเปลี่ยนแปลง โยกย้ายบุคลากร นโยบายของสถานศึกษาหรือการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีก็ตาม การเปลี่ยนแปลงดังกล่าวย่อมส่งผลกระทบต่อครู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรมที่ประจำอยู่ในสถานศึกษานั้น ๆ แม้ว่าครู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรมประจำการจะได้ศึกษา

วิชาหรือความรู้ใด ๆ มาแล้ว แต่ก็ไม่ได้หมายความว่าความรู้ที่ได้มาขึ้นจะเป็นการเพียงพอ และใหม่เท่าทันเทคโนโลยีที่เปลี่ยน การฝึกอบรมครู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรมนอกจากจะ ช่วยเพิ่มพูนและเสริมสร้างประสบการณ์ ความรู้ ความสามารถให้มากขึ้นแล้ว ยังจะช่วยให้ ครู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรมได้มีการเปลี่ยนแปลงทัศนคติบางอย่างให้เป็นไปในทางบวกได้

จุดมุ่งหมายของการฝึกอบรม

จุดมุ่งหมายของการฝึกอบรมโดยทั่ว ๆ ไปแล้วก็จะมีขึ้นมาเฉพาะซึ่งจุดมุ่งหมาย ของการฝึกอบรมแต่ละครั้งอาจจะไม่เหมือนกัน ถึงแม้ว่าการอบรมจะเป็นประเภทเดียวกัน จุดมุ่งหมายของการฝึกอบรมครู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรมพอจะสรุปได้ดังนี้

1. พัฒนาความรู้ ความสามารถให้ทันกับเหตุการณ์
2. เร่งรัดงานที่กำลังทำ ให้มีประสิทธิภาพดีขึ้นทั้งปริมาณและคุณภาพ
3. กระตุ้นเพื่อแสวงหาทิศทางใหม่ ๆ ทางการศึกษาทั้งภาคทฤษฎีและภาคปฏิบัติ

โดยอาศัยการวิจัย

4. ให้มีทักษะ ในการแก้ปัญหาและพัฒนาให้เกิดทัศนคติอันพึงปรารถนา รวมทั้ง เกิดความสำนึกในความรับผิดชอบต่ออาชีพครู
5. เสนอแนะความรู้ใหม่ให้กับครู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรมเพื่อนำไปใช้สอน
6. ช่วยให้อาจารย์ที่ทำการผลิตครู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรมได้เตรียมการ ปรับปรุงบุคลากรอย่างเหมาะสมด้านคุณภาพ
7. แก้ไขหาครู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรมลาศึกษาต่อเป็นจำนวนมาก ซึ่งเป็น สาเหตุหนึ่งที่ทำให้ขาดครู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรมในบางสถานศึกษา
8. ลดความเบื่อหน่ายและความผิดพลาดในการทำงาน

ความจำเป็นของการฝึกอบรม

การฝึกอบรมครู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรมมีความจำเป็นมากเพราะว่า

1. ไม่มีสถาบันการศึกษาใด ๆ ที่สามารถผลิตครู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรมให้ มีความสามารถในการทำงานในสถานศึกษาได้ทันที สถานศึกษาที่รับครู-อาจารย์ข้าง อุตสาหกรรมจึงต้องจัดให้มีการปฐมนิเทศและการฝึกอบรมเพื่อให้บุคลากรเหล่านี้สามารถ ปฏิบัติงานในหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2. สภาพแวดล้อมต่าง ๆ ทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษามีการเปลี่ยนแปลงเสมอ ประกอบกับความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีใหม่ ๆ ทำให้วิธีการทำงาน นโยบายต้องเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา

3. มนุษย์ทุกคนมีความต้องการและความต้องการนี้จะมียูอยู่ในตัวในมนุษย์ตลอดไป ตามทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ (Maslow's Need-hierarchy Theory) การฝึกอบรมจะสามารถพัฒนาความสามารถของครู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรมให้มีความสามารถสูงขึ้นอันจะสนองความต้องการในขั้นต่าง ๆ ได้

4. การปล่อยให้ครู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรมต้องปฏิบัติงานด้วยการลองผิด-ลองถูก หรือการสังเกตจากผู้อื่นเป็นการเรียนรู้ที่ไม่ถูกวิธีและก่อให้เกิดความสิ้นเปลืองในด้านค่าใช้จ่าย ถ้าจัดให้มีการฝึกอบรมแล้วจะช่วยลดการลองผิด-ลองถูกได้

5. การฝึกอบรมก่อให้เกิดการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกันระหว่างวิทยากรกับครู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรมที่เข้ารับการฝึกอบรม และระหว่างผู้เข้ารับการฝึกอบรมด้วยกัน

6. การฝึกอบรมเป็นกรรมวิธีที่สนับสนุนความคิดที่ว่า การศึกษาเพื่อชีวิต (Education for Life) และการศึกษาเพื่อยังชีพ (Education for Earning a Living)

ประเภทของการฝึกอบรม

ประเภทของการฝึกอบรมมีการจำแนกไว้มากมาย การจำแนกอาจจะกระทำได้โดยยึดถือแนวทางต่าง ๆ เป็นเกณฑ์ในการจำแนก

1. การจำแนกโดยยึดวัตถุประสงค์เป็นเกณฑ์ การจำแนกลักษณะนี้จะพิจารณาว่าในการฝึกอบรมนั้นจะมุ่งพัฒนาครู-อาจารย์ด้านความรู้ (Knowledge Development) การฝึกอบรมเพื่อพัฒนาความชำนาญ (Skill Development) การฝึกอบรมเพื่อพัฒนาทัศนคติ (Attitude Development) ⁴⁵ จากการที่ครู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรมได้ปฏิบัติงานในสถานการศึกษา ย่อมจะต้องมีความต้องการในด้านการฝึกอบรม โดยการฝึกอบรมนั้นสถานการศึกษาสามารถจัดทำได้ ซึ่งอาจจะมีวัตถุประสงค์หลักเพื่อพัฒนาความรู้พื้นฐานในการทำงาน เช่น ความปลอดภัยในการทำงานด้านอุตสาหกรรม กฎและระเบียบปฏิบัติทางราชการ การวัดและการประเมินผลการเรียน เป็นต้น นอกจากนี้ในบางโอกาสสถานศึกษาอาจจะจัดการฝึกอบรมเพื่อมุ่งพัฒนาทักษะ อันจะทำให้ครู-

อาจารย์ช่างอุตสาหกรรมมีความชำนาญในการปฏิบัติงานเฉพาะอย่าง การส่งเสริมให้ครู-อาจารย์ช่างอุตสาหกรรมมีความรับผิดชอบต่อนักศึกษาที่เป็นความจำเป็นอย่างหนึ่งที่สถาบันการศึกษาจะละเลยไม่ได้ การจัดการฝึกอบรมเช่นนี้จะมุ่งเพื่อพัฒนาทางด้านทัศนคติ เช่น มุ่งให้ครู-อาจารย์ช่างอุตสาหกรรมได้ตระหนักถึงความสำคัญของการพัฒนาตนเอง การประพฤติตนเพื่อเป็นแบบอย่างที่ดีแก่นักศึกษา เป็นต้น

2. การจำแนกโดยยึดเกณฑ์ของระยะเวลาการทำงาน⁴⁶ การจำแนกลักษณะนี้สามารถแบ่งได้เป็น

- 2.1 การฝึกอบรมก่อนเข้าทำงาน (Pre-service Training) เป็นการฝึกอบรมที่จะช่วยให้ครู-อาจารย์ช่างอุตสาหกรรมที่เพิ่งจะบรรจุลงในตำแหน่งงานใหม่ มีความรู้และทักษะตามที่สถาบันการศึกษาต้องการ เพื่อว่าจะสามารถปฏิบัติงานในตำแหน่งงานที่บรรจุขึ้นได้
- 2.2 การฝึกอบรมระหว่างทำงาน การฝึกอบรมนี้จะมี 2 ลักษณะ คือ การฝึกอบรมเมื่อครู-อาจารย์ช่างอุตสาหกรรมมีการทำงานบกพร่อง (In-service Training) โดยผลการการทำงานต่ำกว่าเป้าหมายที่ต้องการ ซึ่งจะทราบได้ด้วยการนิเทศงานและการประเมินค่า (Appraisal) การทำงานของครู-อาจารย์ช่างอุตสาหกรรม การฝึกอบรมเมื่อครู-อาจารย์ช่างอุตสาหกรรมได้เข้าทำงานแล้วอีกลักษณะหนึ่ง คือ การฝึกอบรมในระยะยาว (On-the-job Training) การฝึกอบรมนี้จัดขึ้นเพื่อสนองความต้องการของสถาบันการศึกษาและครู-อาจารย์ โดยมีเป้าหมายเพื่อพัฒนาความสามารถของครู-อาจารย์ช่างอุตสาหกรรมในการปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพ

3. การฝึกอบรมโดยยึดเกณฑ์ตำแหน่ง การฝึกอบรมนี้จะกระทำก่อนที่ครู-อาจารย์จะได้รับการเลื่อนตำแหน่ง (Pre-Promotional Training)⁴⁷ การฝึกอบรมนี้กำลังได้รับความนิยมมากในกระทรวงศึกษาธิการ โดยกระทรวงศึกษาธิการได้มีการจัดตั้งสถาบันพัฒนาผู้บริหารการศึกษา ณ จังหวัดนครปฐม เมื่อครู-อาจารย์ดำรงตำแหน่งผู้บริหารระดับหนึ่งหรือกำลังจะได้รับการเลื่อนตำแหน่งจำเป็นต้องได้รับการอบรมก่อน เช่น การอบรมผู้ช่วยผู้อำนวยการ การอบรมระดับหัวหน้าคณะ เป็นต้น การอบรมนี้มีความจำเป็นและสำคัญมาก เพราะการจะเป็นผู้บริหารระดับหนึ่งต้องอาศัยความรู้และทักษะหลายด้านประกอบกัน

การสำรวจความต้องการในการฝึกอบรม

ก่อนที่จะมีการกำหนดวิธีการที่ใช้ในการฝึกอบรมนั้นควรมีการสำรวจความต้องการในการฝึกอบรมเสียก่อน โดยยึดหลักเกณฑ์หรือความคิดที่ว่า ในการปฏิบัติงานการสอนของครู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรมก็มีความต้องการที่จะฝึกอบรมหรือไม่ หรือถ้าไม่มีการจัดการฝึกอบรมขึ้นแล้วจะทำให้ประสิทธิภาพของการทำงานลดลง ปัจจัยที่ใช้เป็นเครื่องชี้ให้ทราบถึงความต้องการที่จะต้องจัดให้มีการฝึกอบรม ได้แก่

1. ผลการทำงานตกต่ำ
2. วิธีการปฏิบัติงานผิดปกติ มีอุบัติเหตุเกิดขึ้นบ่อย
3. การขอสับเปลี่ยนหรือโยกย้ายตำแหน่งงาน
4. ขวัญและกำลังใจของครู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรมไม่ดี
5. การเปลี่ยนแปลงทางเทคนิควิธีการทำงานอันเนื่องมาจากการเปลี่ยนเครื่องมือและอุปกรณ์

วิธีการที่ใช้ในการฝึกอบรม

หลังจากที่ได้มีการสำรวจความต้องการในการฝึกอบรมแล้ว ก็จะกำหนดวิธีที่ใช้ในการฝึกอบรมได้ ซึ่งการฝึกอบรม ในแต่ละวิธีก็จะมีลักษณะแตกต่างกันออกไป พอจะสรุปได้ดังนี้

1. การบรรยาย (Lecture) การบรรยายนั้นเป็นวิธีการฝึกอบรมที่นิยมใช้กันอย่างแพร่หลาย เหมาะในการให้ความรู้พื้นฐานและการให้ข้อมูลอย่างกว้าง ๆ ผู้บรรยายมีอิทธิพลต่อผู้ฟังทั้งในการเลือกหัวข้อต่าง ๆ และระหว่างการบรรยายเนื้อหา ปัจจัยที่สำคัญอีกประการหนึ่งของการบรรยายคือ ทำอย่างไรผู้บรรยายจึงจะดึงดูดความสนใจของผู้ฟังต่อเรื่องที่ผู้บรรยายกำลังบรรยาย ข้อดีของการบรรยาย คือ สามารถนำไปใช้ได้กับกลุ่มผู้เข้ารับการอบรมกลุ่มใหญ่ เสียค่าใช้จ่ายต่ำ
2. การศึกษากรณีตัวอย่าง (Case study) เป็นการฝึกฝนให้คุ้นเคยกับการวิเคราะห์ปัญหาและทดสอบความคิดเห็นของตนเอง โดยนำเอากรณีปัญหาพร้อมทั้งข้อมูลต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องมาเสนอ เพื่อค้นหาวิธีการแก้ปัญหาที่นั้น ๆ และเป็นการเปิดโอกาสให้ผู้เข้ารับการอบรมได้มีโอกาสแสดงความคิดเห็นวิธีหนึ่ง ผลดีของการฝึกอบรมวิธีนี้ คือ ผู้เข้ารับการอบรมได้เรียนรู้การวิเคราะห์และแก้ปัญหาจากข้อมูลที่กำหนดมาให้ และเป็นการ

ฝึกฝนให้ผู้เข้ารับการอบรมยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น ข้อจำกัดก็คือ เสียเวลา ค่าใช้จ่ายสูง หากแก่การสร้างกรณีตัวอย่างที่จะนำมาใช้ ถ้าหากนำเอากรณีที่เป็นจริงมาใช้ย่อมเสี่ยงต่อการกระทบกระเทือนต่อผู้อื่น

3. การสาธิต (Demonstration) เป็นแนวความคิดอย่างหนึ่งที่ว่า การเห็นของจริงจะก่อให้เกิดความเชื่อได้ดีกว่าการฟังและการคิด ดังที่ สมพงษ์ เกษมนสิน⁴⁸ กล่าวว่า

ได้มีผู้ทำการศึกษาค้นคว้าถึงความสนใจและการได้รับความสนใจ

โน้มน้าวความเห็นของผู้ฟัง ซึ่งสรุปผลการศึกษาค้นคว้าได้ดังนี้ คือ

การมองเห็น	ก่อให้เกิดความสนใจ	ร้อยละ 87
การได้ยิน	ก่อให้เกิดความสนใจ	ร้อยละ 7
การได้กลิ่น	ก่อให้เกิดความสนใจ	ร้อยละ 3.5
การได้สัมผัส	ก่อให้เกิดความสนใจ	ร้อยละ 1.5
การได้ลิ้มรส	ก่อให้เกิดความสนใจ	ร้อยละ 1

สาระสำคัญของวิธีนี้คือวิทยาการจะต้องแสดงให้เห็นให้ผู้รับการฝึกอบรมเห็นถึงวิธีการใช้เครื่องมือ อุปกรณ์บางอย่าง การสาธิตนี้เหมาะสำหรับการฝึกอบรมประเภทที่ต้องใช้ความชำนาญ

4. การฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ เป็นการฝึกอบรมที่เน้นภาคการฝึกอบรมแบบบรรยายและการสาธิตเข้าด้วยกัน แต่เปิดโอกาสให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้มีโอกาสลงมือกระทำด้วยตนเอง การฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการเป็นการฝึกอบรมที่ดีมากสำหรับใช้กับครู-อาจารย์ช่างอุตสาหกรรม เพราะว่าผู้เข้ารับการอบรมได้มีโอกาสลงมือปฏิบัติเอง การจัดการฝึกอบรมแบบนี้ต้องใช้เวลา ค่าใช้จ่ายสูงมาก และสถานที่ที่ใช้สำหรับการจัดอบรมเชิงปฏิบัติการควรจะมีเครื่องมือและอุปกรณ์ในการฝึกทักษะอย่างครบถ้วน

5. การสัมมนา (Seminar) เป็นการประชุมเพื่อร่วมกัน ศึกษา ค้นคว้า นำเอาประสบการณ์และความเห็นของสมาชิกในกลุ่มมาแลกเปลี่ยนกันเพื่อหาข้อสรุปที่เป็นความคิดเห็นร่วมกันของกลุ่ม อาจใช้เพื่อสำรวจปัญหา แก้ไขปัญหา สรุปผลงานหรือเพื่อกำหนดแนวทางปฏิบัติงานร่วมกัน ผู้นำการสัมมนาจะจัดเตรียมเอกสารประกอบการสัมมนา

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

แจกจ่ายให้ผู้เข้าร่วมสัมมนาทุกคน การสัมมนาเหมาะสำหรับคนกลุ่มเล็ก ๆ และอาจใช้ประกอบกับวิธีการอื่น ๆ ได้ เช่น การบรรยาย ถ้ากลุ่มที่เข้าร่วมสัมมนาเป็นกลุ่มใหญ่ควรแบ่งกลุ่มให้เป็นกลุ่มย่อย ๆ แล้วแบ่งประเด็นที่ใช้ในการสัมมนา

นอกจากวิธีการฝึกอบรมต่าง ๆ ที่กล่าวมาแล้วยังมีวิธีการฝึกอบรมอีกหลายวิธีที่สามารถนำมาใช้ได้ เช่น

1. การประชุมแบบซินดิเคต (Syndicate method) ⁴⁹
2. การประชุมอภิปราย (Conference)
3. การฝึกอบรมเพื่อพัฒนาพฤติกรรม (Sensitivity training)
4. การฝึกอบรมแบบเกมการบริหาร (Management game)
5. การแสดงบทบาทสมมติ (Role playing)
6. วิธีการระดมความคิด (Brain storming)
7. วิธีฝึกทำงานในเวลาที่กำหนด (In-basket technic)
8. วิธีฝึกปฏิบัติงานแบบสถานการณ์ (Simulation)
9. การอภิปรายแบบแยกประเด็นย่อย (Buzz session)

ขั้นตอนการจัดการฝึกอบรม

ขั้นตอนของการจัดการฝึกอบรมของครู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรมนั้นสามารถกำหนดได้เป็น 9 ขั้นตอน ⁵⁰ ดังนี้

1. การตรวจหาความจำเป็นที่ต้องฝึกอบรม (Training Need Identification) เป็นการสำรวจวิเคราะห์เพื่อทราบว่ามี ความจำเป็นต้องจัดการฝึกอบรมให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีมาตรฐานตามเกณฑ์ที่กำหนดในเรื่องใดบ้าง ลักษณะงานอย่างไร ครู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรมขาดสมรรถภาพอะไร และใครบ้างที่ขาดสมรรถภาพดังกล่าว
2. การวิเคราะห์หาช่วงระดับสมรรถภาพที่ต้องฝึกอบรม (Residual Competency Analysis) เป็นการระบุให้ชัดว่าระดับสมรรถภาพที่จำเป็นต้องฝึกอบรมให้เกิดขึ้นหรือเพิ่มขึ้นแก่ครู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรมว่าเป็นระดับจากขั้นใดถึงขั้นใด จึงจะสอดคล้องกับเกณฑ์มาตรฐานสำหรับการปฏิบัติงานนั้น ๆ
3. การออกแบบหลักสูตรฝึกอบรม (Training Curriculum Design) เป็น

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

การจำแนกงานและกำหนดวิธีดำเนินการสำหรับแต่ละภาระงาน เริ่มตั้งแต่วัตถุประสงค์ เนื้อหา กิจกรรม วัสดุ อุปกรณ์และรายละเอียดอื่น ๆ เพื่อให้สามารถดำเนินการภาระงาน นั้น ๆ ให้สามารถเสริมสร้างสมรรถภาพตามที่ยุ้จัดต้องการได้

4. การจัดเตรียมอุปกรณ์หลักสูตร (Preparation of Curriculum Materials) หมายถึงการจัดเตรียมเอกสารและอุปกรณ์ต่าง ๆ ที่จะใช้ในการฝึกอบรม เช่น คู่มือครู-อาจารย์ เอกสารประกอบการเรียน และวัสดุ อุปกรณ์อื่น ๆ

5. การจัดเตรียมเรื่องบุคลากรและสถานที่ (Preparation of Personnel and Facilities) เป็นการกำหนดบุคลากรที่จะมาเป็นวิทยากรในการฝึกอบรม โดยอาจจะเป็นวิทยากรในสถาบันหรือวิทยากรจากภายนอก สถานที่ที่จะใช้ฝึกอบรมจะต้องเหมาะสม เพียงพอกับผู้เข้ารับการอบรม

6. ดำเนินการฝึกอบรม (Conduct of Training) เป็นขั้นตอนที่ดำเนินการฝึกอบรมตามรายละเอียดที่กำหนดไว้ในหลักสูตรการฝึกอบรม

7. การอบรมซ่อมเสริม (Supplementary Training) เป็นการฝึกอบรมเพิ่มเติมให้แก่ครู-อาจารย์ช่างอุตสาหกรรมที่ไม่ผ่านเกณฑ์ที่กำหนดไว้ในแต่ละหัวข้อของการฝึกอบรม

8. การบรรจุเข้ากระทำการ (Job Placement) เป็นการบรรจุครู-อาจารย์ช่างอุตสาหกรรมที่ผ่านการฝึกอบรมในสมรรถภาพที่ต้องการแล้ว เข้าปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งงานที่ได้กำหนดไว้

9. การประเมินผลหลังการฝึกอบรม (Post-Training Evaluation) เป็นการประเมินผลการกระทำของครู-อาจารย์ช่างอุตสาหกรรมที่ผ่านการฝึกอบรมหลังจากบรรจุเข้ากระทำการ และเป็นการประเมินผลโครงการฝึกอบรม

ครู-อาจารย์ในสถานศึกษาหลายท่านเคยผ่านการฝึกอบรมมาเป็นจำนวนหลายครั้ง ทั้งที่เป็นการฝึกอบรมที่ทางสถานศึกษาจัดขึ้นเองหรือสถานศึกษาอื่นหรือหน่วยงานอื่น ๆ จัดขึ้น โดยทั่วไปในสถานศึกษามีกิจกรรมหลักในการพัฒนาครู-อาจารย์คือ การจัดการฝึกอบรมหรือ ประชุมเชิงปฏิบัติการ⁵¹ แต่จากการทำการศึกษาของ อรนิทร์ กุลประภา⁵² และ ชันดดา เหมือนแก้ว⁵³ พบว่าความคิดเห็นของครู-อาจารย์ที่มีต่อการจัดการฝึกอบรม หรือ ประชุมเชิงปฏิบัติการที่ทางสถานศึกษาจัดขึ้นนั้นมีการปฏิบัติอยู่ในเกณฑ์น้อย และกิจกรรมการ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

พัฒนาครู-อาจารย์หลายกิจกรรมที่ทางสถานศึกษาจัดขึ้น อัจฉรา สังข์สุวรรณ⁵⁴ และ แพรวพราย รัตนฉิลกพาณิชย์⁵⁵ ได้พบว่า ครู-อาจารย์มีความเห็นว่าครู-อาจารย์มีความต้องการฝึกอบรมหรือประชุมเชิงปฏิบัติการมาก และสมควรได้รับการสนับสนุน และการเข้ารับการฝึกอบรมควรจะเป็นไปตามความต้องการของปัจเจกบุคคล⁵⁶ เหตุผลส่วนหนึ่งที่ผู้บริหารไม่ได้จัดกิจกรรมการฝึกอบรมหรือจัดน้อยเพราะว่า มีผู้จัดให้แล้วโดยเฉพาะ⁵⁷

การนิเทศงาน (Supervision)

การนิเทศงานของสถานศึกษาเป็นกิจกรรมสำคัญที่ผู้บริหารทุกสถานศึกษาจะต้องกระทำอย่างจริงจังและต่อเนื่อง โดยเฉพาะอย่างยิ่งสถานศึกษาทางด้านอาชีวศึกษาต้องการนิเทศงานอย่างใกล้ชิด เพื่อให้คำแนะนำ คำปรึกษาแก่ครู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรมในการปฏิบัติงานภายในสถานศึกษาให้ดีขึ้น Beach ได้กล่าวถึงการนิเทศงานว่า "การนิเทศงาน หมายถึง หน้าที่ในการนำ การประสานงานและสั่งการให้บุคลากรปฏิบัติงานให้บรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ ผู้มีหน้าที่ในการนิเทศงานจะต้องนำทางให้ผู้ปฏิบัติงานทำงานให้ได้ผลทั้งในด้านปริมาณและคุณภาพ"⁵⁸

การนิเทศเป็นการร่วมมือกันทำงานโดยใช้เหตุผลและปัญญา การติดต่อ การสื่อสารกัน การให้มนุษยสัมพันธ์ การเปลี่ยนแปลงเพื่อความก้าวหน้า การพิจารณาถึงความต้องการของสถาบันการศึกษาและปัจเจกบุคคลอันหมายถึงครู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรม เพื่อพัฒนาการบริหารหลักสูตรการเรียนและการสอน ให้มีการปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้องก้าวหน้าและเกิดประโยชน์สูงสุด⁵⁹ การนิเทศเป็นการสื่อสารสองทางเพื่อให้เกิดปฏิริยาสัมพันธ์ คือ ร่วมกันคิด ร่วมกันทำ ร่วมกันประเมิน การนิเทศมิใช่การเผยแพร่ความรู้ตามความคิดของผู้ทำการนิเทศ แต่เป็นการแลกเปลี่ยนแนวทางการคิดเพื่อหลอมไปสู่การปฏิบัติ โดยมีเป้าหมายหลักของการนิเทศอยู่ที่คุณภาพของการศึกษา⁶⁰

การนิเทศมีจุดมุ่งหมายเพื่อที่จะป้องกันความผิดพลาดที่อาจเกิดขึ้นในการทำงานของครู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรม เช่น การเรียน การสอน การวัดและประเมินผล การเรียนและการสอน การนิเทศการทำงานของครู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรมนั้นควรมีการจัดตั้งในรูปของคณะกรรมการนิเทศ เพื่อว่าจะได้เป็นที่ยอมรับของครู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรม โดยอาจจะกระทำได้ด้วยการให้แผนกวิชาต่าง ๆ ส่งตัวแทนมาร่วมอยู่ในคณะกรรมการนิเทศ การนิเทศยังจะช่วยแก้ปัญหาในการทำงานของครู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรม

ด้วย โดยใช้วิธีสร้างความรู้สึกร่วมกันเอง หากการทำงานของครู-อาจารย์ข้าง
 อุตสาหกรรมนั้นเกิดปัญหาที่คล้าย ๆ กันก็จะสามารถช่วยเหลือกันได้สะดวกขึ้น นอกจากนี้
 การนิเทศยังมุ่งเพื่อก่อให้เกิดความจริงและก้าวหน้าในการทำงานของครู-อาจารย์ข้าง
 อุตสาหกรรมและสถานศึกษาด้วย และการนิเทศยังมุ่งให้เกิดการสร้างสรรค์ โดยการใช้
 ความรู้ ความสามารถและทักษะของครู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรมในการสร้างผลผลิตทาง
 ด้านอุตสาหกรรมให้เกิดประโยชน์ ในการนิเทศนั้นควรจะมีการประชุมหารือกันเพื่อ
 ประเมินผลการนิเทศ อันจะเป็นประโยชน์ต่อการนิเทศในครั้งต่อไปด้วย ถ้าหากว่านโยบาย
 วัตถุประสงค์และการดำเนินการนิเทศของสถานศึกษาใดสามารถทำได้ครอบคลุมครบถ้วน
 ก็จะทำให้ครู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรมและสถานศึกษาประสบความสำเร็จในการ
 บริหารงาน

การนิเทศงานของสถานศึกษามีความจำเป็นมาก ^{๑๑} เพราะว่า

1. สถานศึกษามีขนาดใหญ่ ผู้บังคับบัญชาเพียงคนเดียวดูแลและควบคุมงาน
 ได้ไม่ทั่วถึง
2. ความเปลี่ยนแปลงทางวิชาการ เทคโนโลยี เป็นไปอย่างรวดเร็วจึง
 ต้องการผู้ที่มีความชำนาญมาให้ความแนะนำ
3. ในสถานศึกษามักมีบุคลากรอยู่เป็นจำนวนมาก จำเป็นต้องมีบุคคลที่ทำ
 หน้าที่ประสานงานให้เกิดความเข้าใจตรงกัน งานจะได้บรรลุเป้าหมายตามที่
 กำหนดไว้
4. งานวิจัยและเครื่องมือใหม่ ๆ ที่เกิดขึ้นน่าจะได้มีผู้นำไปเผยแพร่และ
 แนะนำวิธีใช้

โครงการนิเทศงานภายในสถานศึกษาเป็นโครงการที่สำคัญมากที่ผู้บริหารของ
 สถานศึกษาจะต้องจัดทำขึ้นและควรจะปฏิบัติโดยสม่ำเสมอ ^{๑๒} ผู้บริหารมีบทบาทต่อการ
 นิเทศภายในสถานศึกษาโดยจะเป็นทั้งผู้ให้การนิเทศและผู้สนับสนุนการนิเทศ โดย

1. ส่งเสริมให้ครู-อาจารย์มีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการนิเทศ
 ภายในสถานศึกษา

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
 ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

2. ประชุมวางแผนและให้คำปรึกษาแนะนำเกี่ยวกับการดำเนินการนิเทศภายในสถานศึกษากับนิเทศและครู-อาจารย์
3. ให้การสนับสนุนด้านวัสดุ อุปกรณ์ งบประมาณและกำลังใจกับนิเทศและครู-อาจารย์ผู้รับนิเทศ
4. ร่วมกับคณะนิเทศเพื่อให้ความช่วยเหลือ ส่งเสริมสนับสนุนให้ครู-อาจารย์มีความรู้และความก้าวหน้าในวิชาชีพ
5. นำเทคนิคต่าง ๆ มาใช้ในทางนิเทศภายในสถานศึกษาเพื่อให้ประสิทธิภาพสูงขึ้น
6. ติดตาม ควบคุม กำกับและประเมินผลการดำเนินการนิเทศภายใน^{๑๑}

ครู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรมมีบทบาทเป็นทั้งผู้รับนิเทศ ให้การนิเทศและสนับสนุนการนิเทศ การนิเทศจะเกิดผล ได้ดีต้องได้รับความร่วมมือจากครู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรม เพราะครู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรมเป็นผู้ปฏิบัติสามารถทราบปัญหาต่าง ๆ ครู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรมสามารถให้ความร่วมมือโดย

1. ให้ข้อมูลและปัญหาต่าง ๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อนิเทศ
2. ให้ความร่วมมือกับผู้บริหารและนิเทศเพื่อหาแนวทางแก้ปัญหาปรับปรุงการเรียนและการสอนและพัฒนางานวิชาการในสถานศึกษา
3. รับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ ยอมรับบทบาทของนิเทศ นำข้อนิเทศไปปฏิบัติ
4. ร่วมเป็นวิทยากรสาธิตการสอน ร่วมอภิปราย และแสดงความคิดเห็น
5. ให้การนิเทศในเรื่องที่ตนถนัดและมีความชำนาญเป็นพิเศษ^{๑๒}

รูปแบบของการนิเทศงานในสถานศึกษามีอยู่มากมายหลายรูปแบบ เช่น

1. การให้การศึกษาจากตำราและเอกสาร
2. การบริการเอกสารทางวิชาการ
3. การประชุมเพื่อมุ่งเน้นการทำความเข้าใจที่ตรงกันเพื่อปรับปรุงการเรียน

การสอนและการปฏิบัติงานต่าง ๆ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

4. การพาไปศึกษาคูงานนอกสถานที่
5. การให้คำปรึกษาหารือ ทั้งที่เป็นรายกลุ่มหรือรายบุคคล
6. การสาธิตการสอน
7. การสังเกตการสอนในชั้นเรียน

การนิเทศที่กล่าวมานั้นเป็นการนิเทศงานแบบเป็นทางการ ยังมีการนิเทศงานอีกรูปแบบหนึ่งที่เป็นไปในลักษณะเป็นกันเอง เช่น การสนทนาในยามว่างงาน ในช่วงของการรับประทานอาหาร⁶⁵ การนิเทศงานในสถานศึกษาที่ทางสถานศึกษาได้กระทำนั้นมักจะเป็นการนิเทศงานแบบไม่เป็นทางการ จึงไม่ปรากฏเอกสารใด ๆ นอกจากคู่มือในการปฏิบัติงานของอาจารย์ที่ปรึกษา⁶⁶ และผู้หน้าที่ให้คำแนะนำในการปฏิบัติงานโดยส่วนใหญ่ได้แก่เพื่อนร่วมงาน⁶⁷ ในการที่มีการจัดการนิเทศงานของหน่วยงานนั้น กนิษฐา ธารสารศิลป์ ได้พบว่าผู้บริหารได้มีความเห็นว่าได้ปฏิบัติกิจกรรมการนิเทศให้ แต่ผู้รับการนิเทศมีจำนวนน้อยที่ตอบว่าได้รับกิจกรรมนั้น ๆ⁶⁸ ในการนิเทศการสอนผู้บริหารมีความรู้และความเข้าใจเกี่ยวกับการนิเทศการศึกษาในระดับมาก ในด้าน

1. บุคลากรทางการนิเทศการศึกษา
2. แนวปฏิบัติและวิธีเกี่ยวกับการนิเทศการศึกษา
3. แนวความคิดเกี่ยวกับการนิเทศการศึกษา
4. การประเมินผลของการนิเทศการศึกษา⁶⁹

จากการศึกษาของ ชิดา หอวัฒนกุล⁷⁰ พบว่า ทั้งผู้บริหารและครูวิชาชีพในโรงเรียนราษฎร์อาชีวศึกษา มีความต้องการการนิเทศการสอนในระดับมาก ในด้าน

1. การสำรวจปัญหาด้านการเรียน การสอนตามความต้องการของโรงเรียน
2. การร่วมกำหนดกิจกรรมนิเทศการสอนของโรงเรียนร่วมกับผู้บริหารและครู-อาจารย์
3. การให้คำปรึกษาในการจัดชั้นเรียน สภาและบรรณาคาศทางวิชาการ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ในโรงเรียนให้เหมาะสมกับการเรียน การสอน

4. การแนะนำการวางแผนการสอนให้ครู-อาจารย์
5. การใช้คำแนะนำและให้กำลังใจในการปฏิบัติงานสอนแก่ครู-อาจารย์
6. การอบรมวิธีสอนแบบใหม่ ๆ
7. การสาธิตการสอน โดยวิทยากรผู้เชี่ยวชาญในแต่ละสาขาวิชาอื่น

เหตุผลส่วนหนึ่งที่ผู้บริหาร ไม่ได้ทำการนิเทศงานหรือน้อยเพราะว่า

1. ไม่มีเวลาเพียงพอ
2. เห็นว่าไม่มีความจำเป็น
3. ทุกคนปฏิบัติหน้าที่ได้ดีแล้วไม่ต้องนิเทศ ⁷¹

การฝึกงาน

ลักษณะเด่นอย่างหนึ่งของการเรียน การสอนทางอาชีวศึกษาคือ การเรียน การสอนเน้นการปฏิบัติเพื่อให้ นักศึกษามีทักษะ มีความสามารถในการปฏิบัติในเรื่องที่ทำการ ศึกษาได้ จากลักษณะเด่นนี้ก็หมายความว่าในความเป็นผู้สอนงานช่างอุตสาหกรรมนั้น ความเชี่ยวชาญเฉพาะสาขาเป็นสิ่งที่จำเป็นที่สุด กล่าวกันว่าไม่มีผู้ใดที่สอนเก่งไปหมด ทุกอย่าง คนที่จะเป็นผู้เชี่ยวชาญได้นั้นย่อมหมายความว่าต้องอุทิศตนเพื่อทำความคุ้นเคย กับงาน ศึกษาและฝึกฝนในสาขาของตนอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ ⁷² การฝึกงานเป็น การส่งครู-อาจารย์ช่างอุตสาหกรรมเข้ารับการฝึกทดลองปฏิบัติงานต่าง ๆ ให้มีความคุ้นเคย ความชำนาญในการปฏิบัติงานนั่นเอง เนื่องจากครู-อาจารย์ช่างอุตสาหกรรมที่บรรจุเข้ามา ใหม่ในสถาบันการศึกษาซึ่งได้รับการศึกษาอย่างเพียงพอ แต่อาจจะขาดทักษะ ความชำนาญ ในการปฏิบัติงาน

การฝึกงานนอกจากจะช่วยให้ครู-อาจารย์มีทักษะ ความชำนาญเพิ่มขึ้นแล้วยัง ช่วยให้ครู-อาจารย์เกิดความมั่นใจในการปฏิบัติงานด้วย ⁷³ การฝึกงานมีจุดมุ่งหมายที่ สำคัญ คือ ให้ผู้รับการฝึกงานมีความรู้สัมผัสกันระหว่างภาคทฤษฎีและภาคปฏิบัติ ⁷⁴ ใน บางเรื่องการฝึกปฏิบัติอาจจะสามารถทำได้ด้วยตนเอง เพราะใช้เครื่องมือ วัสดุฝึกที่มีอยู่ แล้วในสถานศึกษา แต่ทักษะบางอย่างไม่สามารถที่จะฝึกได้ด้วยตนเองในสถานศึกษา จำเป็นต้องอาศัยเครื่องมือที่มีอยู่ในสถานประกอบการ เช่น ในโรงงานอุตสาหกรรม เพื่อ

จะได้นำความรู้ ความสามารถที่ได้จากการฝึกงานในสถานประกอบการ ไปถ่ายทอดให้แก่ นักศึกษา อันจะส่งผลให้นักศึกษาเมื่อสำเร็จการศึกษาแล้วมีความรู้เพียงพอที่จะทำงานใน สถานประกอบการ ไม่เช่นนั้นแล้วอาจจะสร้างปัญหาให้นักศึกษาเมื่อจบการศึกษาไปแล้ว ไม่ สามารถเข้าใจ หรือประสพติดขัดกับเครื่องมือและอุปกรณ์ในโรงงานอุตสาหกรรมต่าง ๆ ที่ มีเครื่องมือ อุปกรณ์ที่ทันสมัยกว่ามาก ⁷⁵ การเรียนรู้ของนักศึกษาจะได้รับผลสำเร็จอย่างสูง ก็ต่อเมื่อนักศึกษาสามารถนำผลการเรียนไปใช้ได้ทันที ⁷⁶

โดยทั่วไปแล้วครู-อาจารย์ช่างอุตสาหกรรมเคยผ่านการฝึกงานมาแล้ว ซึ่งเป็น การฝึกงานในช่วงระหว่างที่ทำการศึกษาในชั้นปีสุดท้าย เมื่อได้มาทำการบรรจุเป็นครู- อาจารย์ได้ระยะเวลาหนึ่งสมควรได้รับการฝึกงานเพิ่มเติม เพราะเทคโนโลยีที่ใช้ใน สถานประกอบการมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ดังนั้นจึงมีความจำเป็นต้องให้ครู- อาจารย์ช่างอุตสาหกรรมได้มีโอกาสไปฝึกงานในสถานประกอบการ อย่างน้อยทุก ๆ 5 ปี ควรจะไปฝึกงานสักครั้ง มิฉะนั้นความรู้ของครู-อาจารย์ช่างอุตสาหกรรมที่จะถ่ายทอดแก่นัก ศึกษาจะไม่ทันสมัย ไม่ตรงกับที่นักศึกษาจะต้องประสบเมื่อสำเร็จการศึกษาออกไป ⁷⁷

เอกชัย กี่สุขพันธุ์ ⁷⁸ ได้แบ่งการฝึกงานออกเป็น 3 วิธีใหญ่ ๆ คือ

1. การฝึกงานระหว่างศึกษาอยู่ เป็นการฝึกงานของบุคลากรระหว่างการ ศึกษา เช่น การฝึกงานของนิสิตที่เรียนแพทย์
2. การฝึกงานไปปฏิบัติงานไป เป็นการฝึกงานที่ต้องการให้บุคลากรบรรจุ โยชน์ในหน่วยงานได้ทำงานไปพร้อม ๆ กับการฝึกงานด้วย เช่น โรงเรียนบรรจุ ครูธุรการ ครูธุรการคนนี้จะฝึกหัดร่างหนังสือราชการเอง เป็นการฝึกงาน ไปในระหว่างการปฏิบัติงานด้วย
3. การฝึกงานในฐานะผู้ช่วย การฝึกงานวิธีนี้ใช้มากสำหรับงานที่ เกี่ยวข้องกับช่างฝีมือ เป็นการเรียนรู้จากประสบการณ์ตรงโดยมีหัวหน้างานคอย แนะนำ อบรม สั่งสอน ถ้าบุคลากรใดมีการศึกษามาก่อนก็จะเกิดทักษะ ความ ชำนาญในการปฏิบัติงานเร็วขึ้น

ประโยชน์ที่ได้รับจากการส่งครู-อาจารย์ช่างอุตสาหกรรมไปฝึกงานในสถาน ประกอบการ นอกจากทักษะของครู-อาจารย์ช่างอุตสาหกรรมจะเพิ่มขึ้นแล้ว ยังช่วยให้ครู-

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

อาจารย์ช่างอุตสาหกรรมมีความมั่นใจในการปฏิบัติงานและยังเป็นการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างสถานศึกษาและสถานประกอบการอีกทางหนึ่ง

การดูงาน

การดูงานเป็นวิธีหนึ่งที่จะช่วยพัฒนาครู-อาจารย์ช่างอุตสาหกรรมให้มีความรู้เพิ่มเติมขึ้น เช่น การพาครู-อาจารย์ในสถานศึกษาไปดูงานการบริหารสถานศึกษาของสถานศึกษาดีเด่น การส่งครู-อาจารย์ไปดูการสอน การผลิตวัสดุ อุปกรณ์ประกอบการสอนของสถานศึกษาอื่น ๆ ⁷⁹ การพาครู-อาจารย์ช่างอุตสาหกรรมไปดูงานเป็นกิจกรรมหนึ่งที่สถาบันการศึกษาจะละเลยไม่ได้ ไม่ว่าจะเป็นการดูงานทางด้านการจัดการเรียน การสอนของสถานศึกษาอื่น ๆ การดูงานทางด้านวิชาชีพช่างอุตสาหกรรมตามโรงงานอุตสาหกรรม การที่ครู-อาจารย์ได้ไปดูงานทางด้านการสอนหรือการทำงานในสถานศึกษาอื่น จะช่วยให้ไม่หลงผิดไปว่าสิ่งที่ตนทำนั้นเป็นการกระทำที่ดีที่สุด เพราะไม่มีที่จะเปรียบเทียบ

การไปดูงานในสถานศึกษาอื่นย่อมจะทำให้มีโอกาสได้เปรียบเทียบทำให้เกิดความคิด มองเห็นตัวอย่างในการดำเนินงานตลอดจนอุปสรรคต่าง ๆ ⁸⁰ การดูงานทางด้านวิชาชีพช่างอุตสาหกรรมตามโรงงานอุตสาหกรรมก็มีความจำเป็นและสำคัญพอ ๆ กับ การดูงานทางด้านการจัดการเรียน การสอนเพราะจะทำให้ครู-อาจารย์ช่างอุตสาหกรรมได้เห็นเครื่องมือ เครื่องจักร อุปกรณ์ เทคโนโลยี และเทคนิคการทำงานต่าง ๆ ของโรงงานอุตสาหกรรมที่แตกต่างไปจากที่มีอยู่ในสถาบันการศึกษาของตน อันจะได้นำเอาประสบการณ์ที่ได้รับจากการดูงานมาประยุกต์กับความรู้ที่มีอยู่เพื่อถ่ายทอดให้กับนักศึกษา นอกจากนั้นยังเป็นการแก้ปัญหาที่ครู-อาจารย์ช่างอุตสาหกรรมไม่สามารถเข้าไปฝึกงานในโรงงานอุตสาหกรรมได้อีกด้วย และยังเป็นการสร้างความสัมพันธ์และการประชาสัมพันธ์ที่ดีต่อกันระหว่างสถานศึกษากับโรงงานอุตสาหกรรม ประโยชน์ของการดูงานมีดังต่อไปนี้

1. ได้เห็นวิธีการจัดการศึกษาด้านต่าง ๆ ของสถานศึกษาที่ทำได้ดีกว่า และนำวิธีการนั้น ๆ มาใช้ในสถานศึกษาของตน
2. ทำให้ครู-อาจารย์มีประสบการณ์กว้างขวาง อันจะก่อให้เกิดความคิดริเริ่มที่จะทำงานใหม่ ๆ ให้เกิดประโยชน์แก่สถานศึกษาได้
3. ทำให้เกิดการเปรียบเทียบคุณภาพทางการศึกษาระหว่างสถานศึกษาที่

ไปกับสถานศึกษาที่สอนอยู่ และจะหาทางปรับปรุงคุณภาพให้สูงขึ้น ๑ ขึ้นไป ^{๘๑}

4. เป็นการบำรุงขวัญและกำลังใจของบุคลากร ^{๘๒}

5. แก้ปัญหาการที่ครู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรมไม่สามารถเข้าไปฝึกงานในสถานประกอบการ โรงงานอุตสาหกรรม

6. ได้เห็นเทคโนโลยีและเทคนิคการทำงานที่แตกต่างไปจากที่มีในสถานศึกษาของตน

7. เป็นการประชาสัมพันธ์และการสร้างความสัมพันธ์กับสถานประกอบการ โรงงานอุตสาหกรรม

การดูงานนอกจากจะเป็นการดูงานจากสถานศึกษาหรือ โรงงานอุตสาหกรรมภายในประเทศแล้ว ยังสามารถจัดการดูงานต่างประเทศได้อีกด้วย ดังโครงการของสำนักงานสวัสดิการ กระทรวงศึกษาธิการ ที่กล่าวถึงการดูงานว่า

การที่จะส่งเสริมให้ข้าราชการมีความรอบรู้ มีความริเริ่มสร้างสรรค์ และตื่นตัวในการทำงานนั้น ประการสำคัญจะต้องช่วยให้มีความรู้และประสบการณ์ใหม่ ๆ อยู่เสมอ วิธีการที่ดีทางหนึ่งก็คือ การให้มีโอกาสได้ไปศึกษาดูงานในต่างประเทศ ให้ประเทศที่เดินทางไปแล้ว และมีความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี ^{๘๓}

จากรายงานการวิจัยเพื่อวางแผนการให้ทรัพยากรทางการศึกษา ด้านการวิเคราะห์สภาพและความต้องการบุคลากร อาคารสถานที่ และครุภัณฑ์ที่จำเป็นสำหรับการเรียน การสอนของสถานศึกษา สังกัดสถาบันเทคโนโลยีราชมงคล วิทยาเขตสายช่างอุตสาหกรรม ปรากฏว่า วิทยาเขตสายช่างอุตสาหกรรมต้องการครู-อาจารย์ที่มีวุฒิทางด้านช่างอุตสาหกรรม และควรมีการส่งครูไปศึกษาต่อ หรือ ดูงาน โดยขอความช่วยเหลือจากต่างประเทศ ^{๘๔}

ก่อนที่จะจัดหาครู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรมไปดูงานนั้นควรมีการเตรียมการในประเด็นต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

1. หาข้อมูลเกี่ยวกับสถานที่ที่จะไปดูงานว่า สถานที่นั้นเป็นตัวอย่างที่ดีในด้านใด

จะไปดูอะไรบ้าง

2. วางแผนในรายละเอียดเรื่อง

2.1 วัตถุประสงค์ของการดูงาน

2.2 สถานที่ที่จะดูงาน

2.3 เวลาที่จะไปดูงาน ไม่ควรทำให้การเรียน การสอนต้องหยุด

หรือเกิดผลเสียแก่นักศึกษา

2.4 การเดินทางจะใช้พาหนะอย่างไร

2.5 งบประมาณที่ต้องใช้สำหรับการดูงาน

3. มอบหมายหน้าที่ในการไปดูงานว่า

3.1 ใครจะเป็นผู้บันทึกผลการดูงาน

3.2 ใครจะเป็นผู้นำในการดูงาน

3.3 ใครจะดูงานด้านไหน

จากการศึกษาของ อรพินทร์ กุลประภา⁸⁵ และ แพรพพรพร รัตนฉิลกพาณิชย์⁸⁶ พบว่า ทั้งผู้บริหารและครู-อาจารย์มีความคิดเห็นตรงกันว่า กิจกรรมการพัฒนาคู-อาจารย์ ด้านการศึกษาดูงานและสังเกตวิธีการทำงาน ได้มีการปฏิบัติอยู่ในเกณฑ์น้อย และ ชิดา หอวัฒนกุล⁸⁷ พบว่าผู้บริหารมีความต้องการในระดับปานกลางที่ต้องการทัศนศึกษาและดูงาน ในขณะที่ครู-อาจารย์วิชาชีพมีความต้องการในระดับมาก เหตุผลส่วนหนึ่งของการที่ผู้บริหารจัดกิจกรรมการดูงานน้อยเพราะว่า ไม่มีเวลาเพียงพอและหน่วยงานไม่มีนโยบาย⁸⁸

การศึกษาต่อ

การศึกษาต่อเป็นการพัฒนาคู-อาจารย์ช่างอุตสาหกรรมอีกวิธีหนึ่งที่มุ่งหวังให้ครู-อาจารย์ช่างอุตสาหกรรมในสถาบันการศึกษาได้มีโอกาสเข้ารับการศึกษาต่อเพิ่มเติมความรู้ ความสามารถและประสบการณ์ต่าง ๆ หรือเพื่อเพิ่มคุณวุฒิทางการศึกษา เช่น การอนุญาตให้ครูในสถาบันที่มีวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรีได้มีโอกาสเรียนต่อในระดับปริญญาตรี⁸⁹ ครู-อาจารย์ช่างอุตสาหกรรมจำเป็นต้องศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น เพราะจะทำให้ครู-อาจารย์ช่างอุตสาหกรรมได้เพิ่มเติมความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์และคุณวุฒิอันจะ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สามารถนำความรู้ที่ได้มาช่วยในการพัฒนาการเรียน การสอนภายในสถานศึกษาได้ ประโยชน์ของการศึกษาต่ออีกประการหนึ่งก็คือ ทำให้ได้ใช้ประสบการณ์ที่ได้จากการ ศึกษาต่อเป็นรากฐานที่จะเข้าใจปัญหาต่อไป โดยเฉพาะอย่างยิ่งปัญหาที่เกี่ยวกับการศึกษา และการให้การศึกษ ผู้ที่ไม่ศึกษาต่อมีโอกาสได้หามองงานที่ตัวเองได้กระทำไปแล้ว และมีโอกาสที่จะใช้เวลาและความรู้ใหม่ผสมผสานกันสร้างแนวทางที่จะปรับปรุงข้อบกพร่อง ต่าง ๆ ให้ดีขึ้น^{๙๐} บุคคลใดก็ตามที่เข้าใจในทฤษฎีต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการทำงานที่ตนเองทำ อยู่ก็จะมีความสามารถประยุกต์ ดัดแปลงความรู้เพื่อแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นได้^{๙๑}

บางทีการกลับไปเป็นนักศึกษาอีกครั้งจะรู้สึกว่าการศึกษาคืออย่างไร ทำให้ เข้าใจสภาพของนักศึกษาที่ตัวเองจะต้อง ไปสอน ได้ดีขึ้น^{๙๒} การให้ความสำคัญต่อ การศึกษาต่อ ไม่เพียงแต่ยกระดับทักษะและการศึกษาเพื่อพัฒนาอาชีพเท่านั้น แต่ยังเป็น การพัฒนาตนเองอีกด้วย กล่าวคือ ในช่วงทศวรรษหน้าทักษะและความรู้ซึ่งได้มาจากการ ศึกษาต่อจะช่วยแยกแยะบุคลากรที่เด่นออกจากบุคลากรอื่น ๆ ได้^{๙๓} การศึกษาต่ออาจ จะกระทำได้โดย เข้าศึกษาต่อในสถาบันที่เปิดทำการสอนในระดับการศึกษาที่สูงขึ้น อาจจะ เป็นภายในหรือต่างประเทศก็ได้ สถานศึกษาต้นสังกัดอาจจะจัด ให้มีทุนสนับสนุนการศึกษาต่อ เพื่อเป็นการแบ่งเบาภาระของครู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรมที่ทำการศึกษาต่อ ในการ ศึกษาต่อนั้นจะต้องใช้ทุนเป็นจำนวนมาก หากจะใช้ทุนของครู-อาจารย์เป็นการส่วนตัวแล้ว จะทำให้ครู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรมที่มีสภาพเศรษฐกิจส่วนตัว ไม่ได้ ไม่อยากทำการศึกษาต่อ เหตุผลอีกประการหนึ่งของการสมควรให้ทุนสนับสนุนการศึกษาต่อเพราะว่า การศึกษาต่อนั้น ประโยชน์ไม่ได้เกิดขึ้นที่ครู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรมที่ทำการศึกษาต่อเท่านั้น แต่ผลที่ได้ ส่วนหนึ่งก็คือการนำเอาความรู้และความสามารถมาช่วยในการพัฒนาสถานศึกษาต่อไป

การศึกษาต่อของครู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรมอาจจะกระทำตามความต้องการ ของสถานศึกษา กล่าวคือศึกษาต่อในสาขาวิชาที่ตรงกับความต้องการของทางสถานศึกษา หรืออาจจะศึกษาต่อตามความต้องการของครู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรมเอง ซึ่งสาขาที่ทำการ ศึกษาต่ออาจจะไม่ตรงกับความต้องการของสถานศึกษาก็ได้ การไปศึกษาต่อของครู- อาจารย์ข้างอุตสาหกรรมย่อมจะต้องกระทบกระเทือนต่อการสอนและเพิ่มภาระให้แก่ครู- อาจารย์ข้างอุตสาหกรรมท่านอื่นเป็นธรรมดา ผู้บริหารควรมีนโยบายที่แน่นอนและเป็นที่ ยอมรับในสถานศึกษา ในอันที่จะอนุญาตให้ครู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรมที่มีคุณสมบัติพอจะ ไปศึกษาต่อได้ไปศึกษาต่อตามนโยบายที่ตกลงกันไว้และไม่ขัดต่อกฎ ระเบียบ^{๙๔} เมื่อครู-

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

อาจารย์ข้างอุตสาหกรรมที่สำเร็จการศึกษามาแล้วควรจะได้รับ การส่งเสริมให้มีส่วนร่วม ในการแก้ปัญหาทางด้านการเรียน การสอน และการพัฒนาสถานศึกษา

จากการศึกษาของ อรพินทร์ กุลประภา ⁹⁶ และ มาลี วิชญกุล ⁹⁸ ได้พบว่า ผู้บริหารได้มีความเห็นว่าการส่งเสริมให้มีการศึกษาต่อได้มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก แต่ ครู-อาจารย์มีความเห็นว่าการปฏิบัติอยู่ในเกณฑ์น้อย ชิดา หอวัฒนกุล ⁹⁷ และ แพรพพราย รัตนฉิลกพนิชย์ ⁹⁸ ได้ทำการศึกษานพบว่า ผู้บริหารและครู-อาจารย์มีความต้องการให้ครู- อาจารย์ศึกษาต่อในระดับสูงเป็นจำนวนมาก เหตุผลส่วนหนึ่งของผู้บริหารที่ไม่ได้ปฏิบัติ กิจกรรมด้านการส่งเสริมการศึกษาต่อ เพราะว่า

1. ไม่มีเวลาเพียงพอ
2. ผู้บริหารระดับสูงเป็นผู้กำหนดนโยบาย
3. หน่วยงานไม่มีนโยบาย ⁹⁹

การส่งเสริมการทำวิจัย

การที่โลกมีความเจริญและพัฒนาโดยลำดับตั้งแต่ยุคโบราณมาจนถึงปัจจุบัน และจะพัฒนาต่อไปในอนาคตนั้น ก็เพราะว่ามนุษย์ได้มีการหยุดนิ่งในความคิด คือ ได้มีการ วิจัยทั้งทางสังคมศาสตร์และวิทยาศาสตร์มาโดยตลอด การวิจัยเป็นเครื่องมือที่สำคัญที่สุด ของมนุษย์ในการแสวงหาความรู้เพื่อเอาชนะธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมต่าง ๆ ผลงานการ วิจัยทางด้านสังคมศาสตร์และวิทยาศาสตร์ทำให้วิถีชีวิตของมนุษย์ดีขึ้น ¹⁰⁰

การทำวิจัยเป็นการแสวงหาความจริงจากข้อเท็จจริงหรือข้อมูลที่ค้นคว้ามา เพื่อ การที่จะสืบลงไปจนพบความจริง ¹⁰¹ โดยอาศัยวิธีการที่มีระบบมีขั้นตอนในการดำเนินงาน และจะต้องมีจุดมุ่งหมายของการทำวิจัยอย่างแน่นอนว่าจะทำการแสวงหาความรู้ ความจริง ในเรื่องใด ลักษณะใด แก่มุมใด การวิจัยต้องมีจุดมุ่งหมายที่สำคัญ 3 ประการคือ

1. เพื่อค้นคว้าหาวิธีการแก้ปัญหา (Problem-Solving Research)
2. เพื่อสร้างทฤษฎี (Theory-Developing Research)
3. เพื่อพิสูจน์ทฤษฎี (Theory-Testing Research) ¹⁰²

ครู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรมจำเป็นต้องทำการวิจัยเพราะว่า นอกจากครู- อาจารย์ข้างอุตสาหกรรมจะมีหน้าที่ในการอบรมสั่งสอนแล้ว ยังต้องมีหน้าที่ในการศึกษาหา ความรู้ ศิลปะ วิทยาการและเทคโนโลยีใหม่ ๆ ให้ทันสมัยเสมอ คือ แสดงบทบาทเป็น

นักการศึกษาและเป็นนักวิจัย (researcher) ทำหน้าที่ในการค้นคว้า ศึกษาหาความรู้ใหม่ ๆ หรือติดตามและประเมินผลงานที่ปฏิบัติไปว่าเป็นอย่างไร แล้วนำผลการศึกษาวิจัยนี้มาปรับปรุงแก้ไขนโยบายมาวางแผนงานใหม่ให้สอดคล้องกับนโยบาย แผน ตลอดจนวัตถุประสงค์การสอนและสอดคล้องกับปรัชญาการศึกษาสมัยใหม่ คือ ต้องเป็นทั้งผู้ผลิตงานวิจัย (producer) และผู้ใช้ผลงานวิจัย (consumer) ของตนเองและของผู้อื่น หรือหน่วยงานอื่น ๆ ที่ทำไว้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ¹⁰³

การศึกษางานวิจัยหรือการทำวิจัยก่อให้เกิดประโยชน์ดังนี้

1. ทำให้เกิดการเพิ่มพูนความรู้และวิชาการใหม่ ๆ อย่างกว้างขวาง สามารถนำความรู้ที่นำมาใช้ให้เกิดประโยชน์ เช่น การประดิษฐ์คิดค้นเครื่องจักร เครื่องมือต่าง ๆ
2. ผลการวิจัยสามารถนำมากำหนดนโยบายและแผนในการบริหารงานได้ เพราะการกำหนดนโยบายที่ดี การวางแผนที่ดี ถ้าได้ข้อมูลและข้อเท็จจริงต่าง ๆ ประกอบการตัดสินใจย่อมเป็นการกำหนดนโยบายที่ถูกต้อง ตั้งอยู่บนพื้นฐานที่เป็นจริงและสามารถนำไปปฏิบัติได้ ¹⁰⁴
3. เป็นการส่งเสริมให้ครู-อาจารย์ชาวอุตสาหกรรมมีความรู้ทางวิชาการมากขึ้น
4. ทำให้สามารถทราบข้อบกพร่องและวิธีการแก้ไขปัญหาในการทำงานต่าง ๆ
5. สามารถที่จะคาดการณ์ปรากฏการณ์และพฤติกรรมต่าง ๆ ในวิชาการที่กำลังทำการสอน
6. การทำวิจัยเป็นการตอบสนองความอยากรู้อยากเห็นของมนุษย์

หน้าที่หลักอย่างหนึ่งของผู้บริหารการศึกษาคือสนับสนุนให้มีการวิจัยเพื่อพัฒนางานทุกชนิดในสถาบันการศึกษา ¹⁰⁵ ดังนั้นผู้บริหารจะต้องให้การสนับสนุนในทุกด้านที่จะก่อให้เกิดการทำวิจัย ไม่ว่าจะเป็นการทำวิจัยในงานด้านอุตสาหกรรมหรือทางด้านการศึกษา เพราะผลการทำวิจัยจะช่วยในการพัฒนาความรู้ ความสามารถของผู้ทำการวิจัยและยังจะส่งผลไปยังการเรียน การสอนด้วย

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ผู้บริหารจะต้องเป็นผู้ทำการวิจัยหรือเป็นผู้ใช้ผลงานวิจัย หรือเป็นผู้สนับสนุนงานวิจัยซึ่งจะทำให้มีผลงานวิจัย สามารถนำผลงานวิจัยดังกล่าวมาประยุกต์ใช้ในการแก้ปัญหาหรือใช้ในการพัฒนาการศึกษาได้ดียิ่งขึ้น อันจะเป็นผลทำให้การจัดการศึกษาของประเทศนั้นดีขึ้น¹⁰⁶

การวิจัยที่คิดว่าจะเป็นประโยชน์ต่อนักศึกษาและครู-อาจารย์ผู้สอนที่จะนำไปใช้ได้เลยคงไม่พ้นการวิจัยที่ครู-อาจารย์ผู้สอนเป็นผู้ทำการวิจัยหรือเป็นผู้มีส่วนร่วมงานวิจัยตั้งแต่ต้น โดยอาจจัดทำวิจัยเป็นส่วนตัวหรือทำการวิจัยร่วม¹⁰⁷ การศึกษาในบางเรื่องก็สามารถจัดเป็นการวิจัยได้ เช่น การติดตามศึกษาพฤติกรรมบางอย่างของนักเรียนที่มีปัญหาในด้านความประพฤติ¹⁰⁸ ปัจจุบันนี้ประเทศไทยจะต้องซื้อเทคโนโลยีจากต่างชาติเข้ามาเป็นจำนวนมากมาย โดยเฉพาะอย่างยิ่งเพื่อให้ได้มาซึ่งการพัฒนาประเทศอันจะเป็นการก้าวไปสู่ประเทศอุตสาหกรรมใหม่ ถ้าหากครู-อาจารย์ช่างอุตสาหกรรมได้ช่วยกันทำวิจัยเพื่อที่จะผลิตเครื่องมือ อุปกรณ์ทางเทคโนโลยีก็จะเป็นการช่วยลดค่าใช้จ่ายที่ประเทศจะต้องเสียไปในการซื้อเทคโนโลยีจากต่างประเทศ และถ้าสามารถผลิตให้มีมาตรฐานสูงแล้วยังสามารถส่งออกไปขายต่างประเทศเพื่อช่วยลดการขาดดุลย์ทางการค้าด้วย

จากการศึกษาของ ชันดดา เหมือนแก้ว¹⁰⁹ พบว่ากิจกรรมการพัฒนาครู-อาจารย์ด้านการทำวิจัยเป็นกิจกรรมซึ่งอยู่ในเกณฑ์ปฏิบัติน้อย ในขณะที่ อัจฉรา สังข์สุวรรณ¹¹⁰ และ Langley¹¹¹ ได้ทำการศึกษาพบว่ากิจกรรมการทำวิจัยเป็นที่ต้องการของอาจารย์มาก แพรวนราช รัตนฉิลกนกนิษฐ์ ได้ทำการศึกษาพบว่ากิจกรรมการทำวิจัยที่ผู้บริหารและครู-อาจารย์โดยส่วนรวมมีความเห็นว่าได้ปฏิบัติในระดับปานกลางคือ

1. ส่งเสริมให้อาจารย์ทำการวิจัยเป็นรายบุคคล
 2. ส่งเสริมให้อาจารย์ทำการวิจัยเป็นคณะ
 3. การกระตุ้นให้อาจารย์ผลิตงานวิจัย โดยขอเอกสารทางวิชาการของวิทยาลัย
- กิจกรรมเกี่ยวกับการวิจัยที่ปฏิบัติในระดับน้อย คือ
1. จัดให้มีโครงการให้ความรู้ด้านการวิจัยแก่อาจารย์
 2. จัดให้มีผลงานวิจัยหรือผลงานทางวิชาการของสถาบันอื่นไว้ให้ค้นคว้า

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

3. จัดให้มีแผนแบ่งผลงานวิจัยของอาจารย์

4. การพัฒนาเทคนิคการวิจัยแก่อาจารย์ ¹¹²

และจากการศึกษาของ แพรวพราว รัตนดิลลภาณิษฐ์ ยังพบว่า ครู-อาจารย์มีลำดับความต้องการในด้านการวิจัย เรียงตามลำดับดังนี้

1. จัดให้มีผลงานวิจัยหรือผลงานทางวิชาการของสถาบันอื่นไว้ให้ค้นคว้า
2. การพัฒนาเทคนิคการวิจัยแก่อาจารย์
3. จัดให้มีโครงการให้ความรู้ด้านการวิจัยแก่อาจารย์
4. จัดให้มีแผนแบ่งผลงานวิจัยของอาจารย์
5. กระตุ้นให้อาจารย์ผลิตงานวิจัย โดยออกวารสารทางวิชาการของ
วิทยาลัย
6. ส่งเสริมให้อาจารย์ทำการวิจัยเป็นรายบุคคล
7. ส่งเสริมให้อาจารย์ทำการวิจัยเป็นคณะ ¹¹³

การหมุนเวียนตำแหน่ง

การหมุนเวียนตำแหน่งคือการให้ครูปฏิบัติงานได้ผลัดเปลี่ยนกันไปทำหน้าที่อื่น ๆ บ้าง ทำให้ครู-อาจารย์ได้ทราบถึงงานแต่ละฝ่ายเป็นอย่างดี ทำให้การประสานงานกันทำได้ดีขึ้น นอกเหนือไปจากการเพิ่มพูนความสามารถของตนเอง ¹¹⁴ การสับเปลี่ยนหมุนเวียนตำแหน่งจะเป็นการให้บุคลากรได้ดำรงตำแหน่งในช่วงระยะเวลาหนึ่ง โดยปกติ 6 เดือนถึง 2 ปี ¹¹⁵ พอครบกำหนดก็ให้ไปดำรงตำแหน่งอีกตำแหน่งหนึ่ง หรืออาจจะให้ครู-อาจารย์ช่างอุตสาหกรรมท่านอื่นมาดำรงตำแหน่งแทน ซึ่งอาจจะกระทำโดยการเลื่อนตำแหน่งหรือการโยกย้ายอันจะเป็นการส่งเสริมให้ครู-อาจารย์ช่างอุตสาหกรรมมีประสบการณ์มากยิ่งขึ้น และยังช่วยป้องกันการเกิดความไม่เข้าใจระหว่างครู-อาจารย์ เพราะครู-อาจารย์ที่ดำรงตำแหน่งต่าง ๆ ย่อมจะมีความเข้าใจในการทำงานในตำแหน่งหน้าที่นั้น ๆ นอกจากนั้น หากเกิดปัญหาขาดแคลนกำลังคนในด้านใดก็สามารถหาครู-อาจารย์ที่เคยเรียนรู้งานนั้น ๆ มาช่วยได้ และยังเป็นการทำให้ครู-อาจารย์ไม่เกิดความรู้สึกเบื่อหน่าย จำเจกับงาน ¹¹⁶ Beach กล่าวถึงการหมุนเวียนตำแหน่งว่า

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

การหมุนเวียนตำแหน่งเป็นการกระทำเพื่อให้ได้ผู้ที่มีความรู้ทั่ว ๆ ไป ซึ่ง
จะดำรงตำแหน่งบริหารในระดับสูง โดยให้บุคลากรได้รับประสบการณ์ในการ
ทำงานหลาย ๆ ด้าน และการหมุนเวียนตำแหน่งเป็นการทำลายความรู้สึกที่ว่า
แผนกของตนเท่านั้นที่มีความสำคัญและปัญหาของแผนกอื่น ๆ ไม่เกี่ยวข้องกับ
แผนกของตน บุคลากรที่ได้รับการหมุนเวียนตำแหน่งจะเข้าใจหน้าที่การทำงาน
ของแผนกต่าง ๆ และยังเป็นการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างแผนกให้สูงขึ้นด้วย ¹¹⁷

หลังจากที่ครู-อาจารย์ช่างอุตสาหกรรม ได้รับการคัดเลือกเพื่อเข้ารับราชการ
ในสถานศึกษา โดยส่วนใหญ่แล้วจะถูกบรรจุให้ทำหน้าที่สอน โดยมีจะ ไม่มีตำแหน่งงาน
พิเศษ เช่น ได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งหัวหน้าแผนก แต่หลังจากที่ครู-อาจารย์ช่าง
อุตสาหกรรม ได้ปฏิบัติหน้าที่ไประยะเวลาหนึ่ง ก็อาจจะได้รับการแต่งตั้งให้ทำหน้าที่พิเศษ
เช่น การได้รับแต่งตั้งให้เป็นหัวหน้าแผนก

Beach ได้กล่าวถึงการเลื่อนตำแหน่งว่า หมายถึง การกำหนดมอบหมายงาน
ให้ปัจเจกบุคคลในตำแหน่งงานที่สูงขึ้น ซึ่งตำแหน่งใหม่ก็จะเป็นสัญลักษณ์ที่สูงขึ้น รับผิดชอบ
งานสูงขึ้น มีอำนาจมากขึ้น ¹¹⁸

การเลื่อนตำแหน่งถือว่าเป็นการเปลี่ยนแปลงเกี่ยวกับตำแหน่งทางตั้งและเป็น
ทางบวก กล่าวคือ การเลื่อนตำแหน่งทำให้ครู-อาจารย์ช่างอุตสาหกรรมที่ได้รับการเลื่อน
ตำแหน่งมีสถานภาพสูงขึ้น ความรับผิดชอบสูงขึ้น และได้ค่าตอบแทนสูงขึ้น ในขณะการลด
ตำแหน่ง (Demotion) เป็นการเปลี่ยนแปลงเกี่ยวกับตำแหน่งทางแนวดิ่ง แต่เป็นทางลบ
นั้นหมายความว่า ครู-อาจารย์ช่างอุตสาหกรรมนั้นจะมีสถานภาพ ความรับผิดชอบและ
ค่าตอบแทนลดลง การเลื่อนตำแหน่งมักจะกระทำเมื่อว่างผู้ดำรงตำแหน่งหรือมีตำแหน่งใหม่
เกิดขึ้นในสถานศึกษา ดังนั้นสถานศึกษาควรมีนโยบายในการเลื่อนตำแหน่งที่ชัดเจนเพื่อจะ
ได้ป้องกันไม่ให้เกิดปัญหาการเลื่อนตำแหน่งระหว่างครู-อาจารย์ในด้านการเสียขวัญและกำลังใจในการทำงาน
และความเสียหายของสถานศึกษา ในขณะเดียวกันก็ควรจะมีการจัดทำข้อกำหนดต่าง ๆ
ของตำแหน่ง (Position Specification) และคุณสมบัติของผู้ดำรงตำแหน่ง (Person
Specification) อันจะเป็นแนวทางให้ครู-อาจารย์ช่างอุตสาหกรรมผู้ได้รับการเลื่อน
ตำแหน่งได้ทราบว่า เมื่อครู-อาจารย์ดำรงตำแหน่งนั้น ๆ มีความรับผิดชอบอะไรบ้าง

ในการเปลี่ยนแปลงตำแหน่งหน้าที่การงานอีกรูปแบบหนึ่งคือ การโยกย้าย

(Transfer) การโยกย้ายเป็นการสับเปลี่ยนหน้าที่การทำงานเพื่อที่จะให้ครู-อาจารย์ข้าง
อุตสาหกรรมได้ทำการหมุนเวียนตำแหน่งงานในตำแหน่งต่าง ๆ เพื่อการอบรมงานใน
หน้าที่ต่าง ๆ อันจะเป็นการเตรียมครู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรมไว้ในกรณีที่ขาดครู-อาจารย์
ในตำแหน่งงานก็จะสามารถหาครู-อาจารย์มาทำงานในตำแหน่งได้ การโยกย้ายเป็นการ
เปลี่ยนแปลงหน้าที่การทำงานในแผนกกล่าวคือ ครู-อาจารย์ที่ได้รับการโยกย้ายจะมี
สถานภาพ ความรับผิดชอบ อัตราค่าตอบแทน โบนัสหรือเท่ากับตำแหน่งเดิม เสริมวิทย์
ศุภเมธี กล่าวถึงการโยกย้ายว่า หมายถึง "การเปลี่ยนแปลงตำแหน่งหน้าที่การทำงานที่
ข้าราชการผู้นั้นรับผิดชอบ โดยปฏิบัติหน้าที่การทำงานใหม่ภายในกรมเดียวกัน แต่ยังคงมี
สถานภาพบางตำแหน่งในระดับเดิมและได้รับเงินเดือนเท่าเดิม" ¹¹⁹

การโยกย้ายก็เช่นเดียวกับการเลื่อนตำแหน่ง ก็คือสถานศึกษาจะต้องมีการ
กำหนดมาตรการและนโยบายให้ชัดเจน เพราะการโยกย้ายหรือการเปลี่ยนแปลงตำแหน่ง
หน้าที่การทำงานจะเกี่ยวข้องกับขวัญและกำลังใจของครู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรม ทั้งผู้ที่ได้
รับการโยกย้ายและผู้ที่ไม่ได้รับการโยกย้าย

ในด้านการหมุนเวียนตำแหน่ง อัจฉรา สังข์สุวรรณ ¹²⁰ ได้ทำการศึกษาพบว่า
หน่วยงานได้ดำเนินการหมุนเวียนตำแหน่งของอาจารย์และเจ้าหน้าที่ โดยมีทั้งกรณีไม่จัดให้
มีการสับเปลี่ยนหน้าที่การทำงานและจัดให้มีการสับเปลี่ยนหน้าที่การทำงานตามความจำเป็นของ
หน่วยงานและความต้องการของอาจารย์ ชันดดา เหมือนแก้ว ¹²¹ และ มาลี วิษณุกุล ¹²²
ได้พบว่า การสับเปลี่ยนหน้าที่การทำงานในความคิดเห็นของผู้บริหารและครู-อาจารย์ได้มีการ
ปฏิบัติอยู่ในเกณฑ์น้อย

ปัญหาของการพัฒนาบุคลากร

ในการพัฒนาครู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรมนั้นสามารถทำได้ด้วยกิจกรรม
หลายชนิด และจะต้องอาศัยความร่วมมือทั้งทางสถานศึกษา ผู้บริหาร ครู-อาจารย์
ข้างอุตสาหกรรมและองค์ประกอบต่าง ๆ ร่วมกัน เช่น ระยะเวลาของการเข้ารับพัฒนา
งงบประมาณในการดำเนินกิจกรรมการพัฒนา เป็นต้น ปัญหาของการพัฒนาครู-อาจารย์
ข้างอุตสาหกรรมได้แก่

1. ปัญหาความต้องการของครู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรมกับความ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ต้องการของสถานศึกษาที่ครู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรมสังกัดอยู่ ครู-อาจารย์
ข้างอุตสาหกรรมต้องการเพิ่มศักยภาพในด้านความก้าวหน้าของตำแหน่ง เงินเดือน
สถานศึกษาต้องการให้เรียนด้านวิชาการที่จะนำมาสอนนักศึกษา

2. ปัญหาความร่วมมือและประสานงานระหว่างสถานศึกษาที่ครู-อาจารย์
ข้างอุตสาหกรรมประจำการอยู่และสถาบันการศึกษาที่ครูข้าง หน่วยงานอุตสาหกรรม
ทางการศึกษาปราศจากการประสานงานอย่างใกล้ชิดกับหน่วยงานใช้

3. ปัญหาด้านทุนและผลประโยชน์ของการพัฒนาครู-อาจารย์ข้าง
อุตสาหกรรมในการพัฒนาครู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรมโดยการส่งไปฝึกอบรม
หรือศึกษาเพิ่มเติม ควรคำนึงถึงค่าใช้จ่ายในด้านต่าง ๆ ¹²³

นอกจากปัญหาดังกล่าวแล้วยังมีปัญหากับวิทยากร ผู้เข้ารับการพัฒนา และ
ผู้บริหาร ดังที่กฤษณ ธาราพงษ์ กล่าวไว้ คือ

1. ปัญหาด้านวิทยากร ปัญหาด้านวิทยากรที่พบเห็นบ่อย ๆ คือ ผู้ที่มี
คุณสมบัติเหมาะสมที่จะเป็นวิทยากรที่มีอยู่น้อยมาก ส่วนใหญ่มักขาดคุณสมบัติที่
จะเป็นผู้ฝึกสอนที่ดี เหตุนี้ผู้เข้ารับการพัฒนาจึงมีโอกาสได้รับความรู้ ความคิด
แปลกใหม่ได้น้อยมากจนอาจเกิดความเบื่อหน่ายและหลีกเลี่ยงการเข้ารับการพัฒนา
ได้

2. ปัญหาด้านตัวครู-อาจารย์ที่จะเข้ารับการพัฒนามีจำนวนหนึ่งไม่เข้าใจใน
วัตถุประสงค์ที่แท้จริงของการพัฒนาว่า เมื่อเข้ารับการพัฒนาดังกล่าวจะได้รับ
ประโยชน์อย่างไร

3. ปัญหาด้านตัวครู-อาจารย์ที่จะเข้ารับการพัฒนามีจำนวนหนึ่งมีทัศนคติที่
ไม่ดีต่อการพัฒนา เห็นว่าการพัฒนาเป็นเรื่องของเด็กนักเรียน ซึ่งไม่เหมาะ
สำหรับผู้ใหญ่ที่ทำงานแล้ว อีกทั้งยังเป็นการเสียเวลา เสียเงินโดยเปล่า
ประโยชน์

4. ครู-อาจารย์บางท่านมีทัศนคติในทางอนุรักษ์นิยม พอใจที่จะประเพณี
ปฏิบัติตามแนวทางเดิม จะไม่ยอมรับความคิดใหม่ ๆ ขาดความก้าวหน้าด้านความ
พยายามใด ๆ ที่จะเปลี่ยนแปลงให้แตกต่างไปจากเดิม

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

5. ครู-อาจารย์บางคนไม่เชื่อว่าวิทยากรจะมีความรู้ ความสามารถมากพอที่จะมาฝึกสอนได้ และไม่เชื่อว่าเนื้อหาสาระของโปรแกรมการพัฒนายาคือสิ่งที่สมควรรับและนำมาใช้ปฏิบัติได้

6. ปัญหาด้านผู้บริหารของครู-อาจารย์ที่เข้ารับการพัฒนายา ผู้บริหารบางคนไม่เห็นความสำคัญของการพัฒนาครู-อาจารย์ จึงไม่ให้การสนับสนุน บางท่านสำคัญผิดคิดว่าการพัฒนาเป็นยาวิเศษที่สามารถแก้ทุกปัญหาต่าง ๆ ได้ทุกปัญหา ¹²⁴

จากการศึกษาของ ชนัดดา เหมสมแก้ว เกี่ยวกับกิจกรรมการพัฒนาคู-อาจารย์พบว่า ปัญหาในการพัฒนาคู-อาจารย์ คือ

1. การดำเนินงานไม่เป็นระบบ
2. การพัฒนาคู-อาจารย์ทำได้ไม่ทั่วถึง
3. ความยุติธรรมในการคัดเลือกครู-อาจารย์เข้ารับการพัฒนายา
4. การประชาสัมพันธ์ไม่ทั่วถึง ¹²⁵

ในการพัฒนาคู-อาจารย์ยังพบปัญหาอื่น ๆ อีก ได้แก่

1. โปรแกรมการพัฒนาคู-อาจารย์บางโปรแกรมขาดวัสดุ อุปกรณ์ อาคารเจ้าหน้าที่และงบประมาณ ¹²⁶
2. ครู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรมบางคนไม่มีจุดมุ่งหมายและอุดมคติทางการศึกษาจึงทำให้ไม่เห็นความสำคัญของการพัฒนาคู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรม ¹²⁷
3. เวลาไม่เอื้ออำนวย ¹²⁸
4. ขาดการติดตามผลการพัฒนาคู-อาจารย์ในระยะยาว ¹²⁹
5. ความไม่เพียงพอของหนังสือคู่มือวิชาชีพ ¹³⁰
6. สถานศึกษาขาดแผน แผนงาน โครงการพัฒนาบุคลากรของสถานศึกษา
7. ครู-อาจารย์ที่อาวุโสไม่เห็นความสำคัญของการพัฒนาเพราะคิดว่าตนเองมีอายุมากแล้ว
8. การประเมินผลการพัฒนาวัดได้ยากและขาดเทคนิควิธีการที่ดี

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ในการแก้ปัญหาจะต้องมองเป้าหมายหลักของการพัฒนาครู-อาจารย์ข้าง
อุตสาหกรรมให้ชัดว่า การพัฒนาครู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรมก็เพื่อจะเพิ่มประสิทธิภาพและ
ประสิทธิผลในการทำงานอันจะนำไปสู่คุณภาพของการอาชีวศึกษาตามที่กำหนดไว้¹³¹

สรุป

ในขณะที่ประเทศไทยกำลังมีอัตราการขยายตัวทางเศรษฐกิจสูง มีการลงทุนทาง
ด้านอุตสาหกรรมมาก เทคโนโลยี อุปกรณ์ เครื่องมือที่ทันสมัยในการทำงานปรากฏอยู่ใน
สถานประกอบการอุตสาหกรรมมาก สถานศึกษาทางด้านอาชีวศึกษาจำเป็นต้องพัฒนา
การเรียน การสอน เพื่อผลผลิตทางการศึกษาจะได้มีคุณภาพในการก้าวสู่โลกอาชีพ ครู-
อาจารย์ข้างอุตสาหกรรมมีความจำเป็นมากที่จะต้องได้รับการพัฒนาให้ทันกับการเปลี่ยนแปลง
ของโลกอาชีพ กิจกรรมที่สามารถจัดดำเนินการพัฒนาครู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรมมีมาก
แต่ละกิจกรรมก็จะมีวัตถุประสงค์และการดำเนินงานที่แตกต่างกัน กิจกรรมใดกิจกรรมหนึ่ง
ไม่สามารถพัฒนาให้ครู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรมให้มีความรู้ ความสามารถตามที่ต้องการ
ได้ทันที จำเป็นจะต้องมีการจัดกิจกรรมการพัฒนาครู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรมร่วมกัน
การประชุมเป็นกิจกรรมการพัฒนาศักยภาพกิจกรรมแรกที่ครู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรม
ควรจะได้รับ เพื่อที่จะได้ทราบความคาดหวังของสถานศึกษาที่มีต่อครู-อาจารย์ข้าง
อุตสาหกรรม

หลังจากที่ครู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรมได้ปฏิบัติงานไประยะหนึ่งจำเป็นที่จะต้อง
เข้ารับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาความรู้ให้ทันสมัยอยู่เสมอ การฝึกอบรมทุกครั้งควรมีการ
สำรวจความต้องการของครู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรม เพื่อที่จะได้จัดเตรียมการอบรมให้มี
ประสิทธิภาพ ในบางเรื่องการฝึกอบรมก็ไม่สามารถทำให้ครู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรม
เข้าใจในรายละเอียดทางงานด้านอุตสาหกรรมได้ อันเนื่องมาจากขีดจำกัดของเครื่องมือที่
ไม่สามารถจัดหาได้ การที่ครู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรมได้มีโอกาสเข้ารับการฝึกงาน
หรือการศึกษาดูงาน ก็จะทำให้ครู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรมได้ทราบและเข้าใจในการ
ทำงานของเครื่องมือ เครื่องจักร ที่ทันสมัยได้ ส่วนการศึกษาทางด้านทฤษฎีครู-อาจารย์
ข้างอุตสาหกรรมก็สามารถทำได้โดยเข้ารับการเข้ารับการศึกษาคู่ในสถานศึกษาที่สูงขึ้น
ผู้บริหารจึงสนับสนุนการศึกษาต่อด้วยการจัดหาทุนสนับสนุนการศึกษา และเมื่อครู-อาจารย์
สำเร็จการศึกษามาแล้วควรจะได้มีส่วนร่วมในการพัฒนาสถานศึกษาด้วย ทนทางหนึ่งที่จะ

ส่งเสริมให้ครู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรมมีความเป็นผู้ที่มีความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์ ก็คือ การสนับสนุนให้ครู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรมทำการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียน การสอน สร้างอุปกรณ์ประกอบการเรียน การสอน การนิเทศงานจะช่วยในการป้องกันและแก้ไขการเกิดปัญหาการทำงานของครู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรมในสถานศึกษาได้อีกทางหนึ่ง ผู้ทำ การนิเทศควรจะเป็นผู้ที่ยอมรับของทุกคนเพื่อป้องกันการต่อต้านการนิเทศ ในสถานศึกษา ย่อมจะต้องมีการเปลี่ยนแปลงทางด้านบุคลากร เช่น การลาออก การเกษียณ ดังนั้นจึง จำเป็นอย่างยิ่งที่ทางสถานศึกษาต้องทำการเตรียมครู-อาจารย์โดยการโยกย้าย เลื่อน ตำแหน่ง เพื่อว่าเมื่อมีการขาดแคลนผู้ดำรงตำแหน่ง ครู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรมก็จะ สามารถทำงานแทนได้อย่างมีประสิทธิภาพทันที

เชิงอรรถ

¹ สมาน รังสิโยภรณ์, ความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล (พิมพ์ครั้งที่ 14, กรุงเทพมหานคร : สำนักงานสวัสดิการ ก.พ., 2532), หน้า 81.

² Dale S. Beach, Personnel : The Management of People at Work (2nd.ed., New York : The Macmillan Company, 1980), p. 305.

³ William B. Castetter, The Personnel Function in Education Administration อ้างใน การบริหารงานบุคคลในวงการศึกษา โดย เมธี ปิณฑานนท์ (พิมพ์ครั้งที่ 2, กรุงเทพมหานคร : โอเดียนสโตร์, 2529), หน้า 106.

⁴ เมธี ปิณฑานนท์, การบริหารงานบุคคลในวงการศึกษา (พิมพ์ครั้งที่ 2, กรุงเทพมหานคร : โอเดียนสโตร์, 2529), หน้า 106.

⁵ สุรชาติ สังข์รุ่ง, "การสรรหาคนเก่งมาเป็นครู," วารสารมิตรครู, ปีที่ 29 ฉบับที่ 4 (กุมภาพันธ์ 2530), 20-24.

⁶ Edwin B. Flippo, Personnel Management (5th. ed., Singapore : McGraw-Hill, 1982), p. 181.

⁷ กิติ ตัณฑ์, เทคนิคการสร้างภาวะผู้นำ (พิมพ์ครั้งที่ 4, กรุงเทพมหานคร : เซนส์ สตูดิโอ จำกัด, 2532), หน้า 95.

⁸ เมธี ปิณฑานนท์, สิ่งที่ได้อ้างมาแล้ว, หน้า 107.

⁹ ภิญโญ สาธร, หลักการบริหารการศึกษา (กรุงเทพมหานคร : ครูสภา, 2526), หน้า 271-272.

¹⁰ คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม, สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้า เจ้าคุณทหารลาดกระบัง, "รายงานไทยกับการลงทุนในอนาคต" เอกสารประกอบการสัมมนาการบริหารอาชีวศึกษา ในทศวรรษหน้า (กันยายน 2531), หน้า 6.

¹¹ คณะวิศวกรรมเทคโนโลยี, วิทยาลัยเทคโนโลยีและอาชีวศึกษา, รูปแบบการพัฒนารูปทางอุตสาหกรรมของประเทศไทย (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์ทหารผ่านศึก, 2531), หน้า 69.

¹² คาซึโอะ อโน, "วิกฤตการณ์ของโรงเรียนอาชีวะในปัจจุบัน," วารสารอาชีวศึกษา, ปีที่ 2 ฉบับที่ 17 (กุมภาพันธ์ 2529), 32-36.

¹³ Michael Marland, School Management Skills (London : Heinemann Educational Books, 1986), p. 75.

¹⁴ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ สำนักงานข้าราชการครู, แผนพัฒนาการศึกษาแห่งชาติฉบับที่ 6 (พศ. 2530-2534) (กรุงเทพมหานคร : รุ่งเรืองสาส์นการพิมพ์, 2529), หน้า 53.

¹⁵ จำเริญ จวงตระกูล, คู่มือปฏิบัติการบริหารบุคคล (กรุงเทพมหานคร : โอเดียนสโตร์, 2531), หน้า 21-22.

¹⁶ เรื่องเดียวกัน, หน้า 19.

¹⁷ อุทัย ชรรณเดโช, หลักการบริหารการศึกษา (กรุงเทพมหานคร : เจ้าพระยาการพิมพ์, 2531), หน้า 213.

¹⁸ เมธี ปิลันธนานท์, เรื่องเดียวกัน, หน้าเดียวกัน.

¹⁹ เอกชัย กีสุขพันธ์, หลักบริหารการศึกษาทั่วไป (พิมพ์ครั้งที่ 2, กรุงเทพมหานคร : อนงค์ศิลป์การพิมพ์, 2527), หน้า 127-131.

²⁰ พันัส หัตถาติพันธ์, การบริหารบุคลากรในโรงเรียน (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์พิมพ์เกษตร, 2526), หน้า 141-142.

²¹ อัจฉรา สังข์สุวรรณ, "การบริหารงานบุคคล," วารสารวิชาการพระจอมเกล้าพระนครเหนือ, ปีที่ 1 ฉบับที่ 2 (ธันวาคม 2531), 50-53.

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

- ²² บัณฑิต อินทรขึ้น, การบริหารงานบุคคลและสัมมนางานบุคคล (กรุงเทพมหานคร : วีระพัฒนาการพิมพ์, 2526), หน้า 51-52.
- ²³ เสริมวิทย์ สุภเมธิกุล, การบริหารงานบุคคล (กรุงเทพมหานคร : วิทยาลัยครูบ้านสมเด็จเจ้าพระยา, ม.ป.ป.), หน้า 154.
- ²⁴ เสริมศักดิ์ วิชาลาภรณ์, พฤติกรรมผู้นำทางการศึกษา (พิมพ์ครั้งที่ 2, กรุงเทพมหานคร : ไทยวัฒนาพานิช, 2525), หน้า 35.
- ²⁵ ปรีชาพร วงศ์อนุตรโรจน์, "การพัฒนาครูช่างประจำการ ความจำเป็นที่เร่งด่วน," วารสารอาชีวศึกษา, ปีที่ 3 ฉบับที่ 27 (ธันวาคม 2529), 56-59.
- ²⁶ เมธี ปิณฑานนท์, สิ่งที่ได้อ้างมาแล้ว, หน้า 114.
- ²⁷ ทิพวรรณ บุญช่วย, การศึกษาเปรียบเทียบระบบการศึกษาเพื่ออาชีวะในประเทศไทย เอเชียและแปซิฟิก อ้างใน การอาชีวะและเทคนิคศึกษา โดย ถาวร สารวิทย์ (พิมพ์โลก : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ พิมพ์โลก, 2529), หน้า 164.
- ²⁸ เรื่องเดียวกัน, หน้า 185.
- ²⁹ เรื่องเดียวกัน, หน้า 197.
- ³⁰ เรื่องเดียวกัน, หน้า 219.
- ³¹ คณะวิศวกรรมเทคโนโลยี วิทยาลัยเทคโนโลยีและอาชีวศึกษา, เรื่องเดียวกัน, หน้าเดียวกัน.
- ³² เรื่องเดียวกัน, หน้า 56-62.
- ³³ เมธี ปิณฑานนท์, สิ่งที่ได้อ้างมาแล้ว, หน้า 75.
- ³⁴ พยอม วงศ์สารศรี, การบริหารงานบุคคล (กรุงเทพมหานคร : นรานกการพิมพ์, 2530), หน้า 125.
- ³⁵ อุกฤษ ธรรมเดโช, สิ่งที่ได้อ้างมาแล้ว, หน้า 191-192.
- ³⁶ พยอม วงศ์สารศรี, สิ่งที่ได้อ้างมาแล้ว, หน้า 126.
- ³⁷ เสาวลักษณ์ สิงห์โกวิท และกมล อุดลย์พันธ์, การพัฒนาคณะ (พิมพ์ครั้งที่ 4, กรุงเทพมหานคร : คณะอักษรกิจ, 2528), หน้า 238.
- ³⁸ อรนิษฐ์ กุลประภา, "การพัฒนาคณะกรในวิทยาลัยเทคโนโลยีและอาชีวศึกษาในเขตกรุงเทพมหานคร," วิทยานิพนธ์ปริญาโทมหาบัณฑิต, ภาควิชาบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2524, หน้า จ.

³⁹ ชันดดา เหมือนแก้ว, "กิจกรรมการพัฒนาคณาจารย์: การศึกษาเฉพาะกรณี สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้า พระนครเหนือ," วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, ภาควิชาบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2528, หน้า จ.

⁴⁰ อัจฉรา สังข์สุวรรณ, "การบริหารงานบุคคล: การศึกษาเฉพาะกรณี สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้า พระนครเหนือ," วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, ภาควิชาบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2529, หน้า 245.

⁴¹ Robert Dennis Hansen, "Orientation of New School Board Members in Los Angeles County," Dissertation Abstracts International Vol. 49 No. 8 (February 1989), p. 2044-A.

⁴² กนิฐา ธารสารศิลป์, "การศึกษาปัญหาเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรของสภาการศึกษาไทย," วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, ภาควิชาพหุสาขาการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2529, หน้า 58.

⁴³ อัจฉรา สังข์สุวรรณ, สิ่งที่ได้อ้างมาแล้ว, หน้า 103.

⁴⁴ เอกชัย กีสัทพันธ์, สิ่งที่ได้อ้างมาแล้ว, หน้า 127.

⁴⁵ เสาวลักษณ์ สิงห์ไกรวัลย์ และกมล อุดุลย์พันธ์, สิ่งที่ได้อ้างมาแล้ว, หน้า 231-235.

⁴⁶ บัณฑิตย์ อินทรธำ, สิ่งที่ได้อ้างมาแล้ว, หน้า 54-55.

⁴⁷ กุลธนา ธารนางศธร, การบริหารงานบุคคล หน่วยที่ 1-7 (พิมพ์ครั้งที่ 11, นนทบุรี : มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, 2532), หน้า 185.

⁴⁸ สมพงษ์ เกษมสิน, การบริหารงานบุคคลแผนใหม่ (พิมพ์ครั้งที่ 5, กรุงเทพมหานคร : ไทยวัฒนาพานิช, 2526), หน้า 196.

⁴⁹ สุเมธ เดียววิเศษ, พฤติกรรมผู้นำทางการศึกษา (กรุงเทพมหานคร : รุ่งวัฒนาการพิมพ์, ม.ป.ป.), หน้า 131-133.

⁵⁰ คณะวิศวกรรมเทคโนโลยี วิทยาลัยเทคโนโลยีและอาชีวศึกษา, สิ่งที่ได้อ้างมาแล้ว, หน้า 122-138.

⁵¹ อัจฉรา สังข์สุวรรณ, สิ่งที่ได้อ้างมาแล้ว, หน้า 236.

⁵² อรพินทร์ กุลประภา, เรื่องเดียวกัน, หน้าเดียวกัน.

⁵³ ชันดดา เหมือนแก้ว, เรื่องเดียวกัน, หน้าเดียวกัน.

- ⁵⁴ อัจฉรา สังข์สุวรรณ, สิ่งที่ได้อ้างมาแล้ว, หน้า 229.
- ⁵⁵ แพรวพราว รัตนดิลกพาณิชย์, "สภาพและความต้องการในการพัฒนาอาจารย์ในสหวิทยาลัยรัตนโกสินทร์," วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, ภาควิชาบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2529, หน้า 125.
- ⁵⁶ Sukardi, "An analysis of inservice training for vocational-technical teachers at the secondary level in the special Province of Yogyakarta, Indonesia," Dissertation Abstracts International Vol. 49 No. 9 (March 1989), p. 2625-A.
- ⁵⁷ กนิฐา ธารสารศิลป์, เรื่องเดียวกัน, หน้าเดียวกัน.
- ⁵⁸ Dale S. Beach, op.cit., p.483.
- ⁵⁹ เมธี ปิณฑานนท์, การบริหารอาชีวและเทคนิคศึกษา (กรุงเทพมหานคร : สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้า เจ้าคุณทหารลาดกระบัง, ม.ป.ป.), หน้า 92.
- ⁶⁰ อ้อม ประยอม, "นิเทศเข้าถึงคน," สารนิเทศหลักสูตร, อันดับที่ 89 (สิงหาคม 2532), 50-54.
- ⁶¹ นพพงษ์ บุญจิตราดุลย์, ก้าวเข้าสู่ผู้บริหารการศึกษา (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2529), หน้า 195.
- ⁶² อุทัย ชรรมเตโช, เรื่องเดียวกัน, หน้าเดียวกัน.
- ⁶³ จำรัส นองมาก, "15 คำถามเกี่ยวกับการนิเทศภายในโรงเรียน," วารสารการศึกษาเอกชน, ปีที่ 2 ฉบับที่ 14 (พฤษภาคม 2532), 27-33.
- ⁶⁴ เรื่องเดียวกัน, หน้าเดียวกัน.
- ⁶⁵ พันัส หันนาสินทร์, สิ่งที่ได้อ้างมาแล้ว, หน้า 149.
- ⁶⁶ อัจฉรา สังข์สุวรรณ, สิ่งที่ได้อ้างมาแล้ว, หน้า 215.
- ⁶⁷ เรื่องเดียวกัน, หน้าเดียวกัน.
- ⁶⁸ กนิฐา ธารสารศิลป์, สิ่งที่ได้อ้างมาแล้ว, หน้า 97.
- ⁶⁹ ลลนา สาริมาน, "การศึกษาความเข้าใจเกี่ยวกับการนิเทศการศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกรมอาชีวศึกษา," วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, ภาควิชาบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2530, หน้า 101.

⁷⁰ ชิดา หอวัฒนกุล, "การจัดการนิเทศการศึกษาในโรงเรียนราษฎร์อาชีวศึกษา หลักสูตรอาชีวศึกษา," วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, ภาควิชาบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2525, หน้า 104-105.

⁷¹ เรื่องเดียวกัน, หน้าเดียวกัน.

⁷² ผจญ ชันชะชณะ, การสอนวิชาช่างอุตสาหกรรม (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์สามเจริญพานิช, 2531), หน้า 11.

⁷³ เอกชัย กี่สุขพันธ์, สิ่งที่ได้อ้างมาแล้ว, หน้า 128.

⁷⁴ เสนาะ ดิเชาว์ สุปราณี ศรีรัตนวิมุข และนิษะดา ชุกทวงศ์, การบริหารงานบุคคล (กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2527), หน้า 117.

⁷⁵ ชุมสาย หัสติน, "อาชีวศึกษาหลักสูตรใหม่กับวงการอุตสาหกรรม" 45 ปีกรมอาชีวศึกษา, หน้า 81-82.

⁷⁶ ผจญ ชันชะชณะ, สิ่งที่ได้อ้างมาแล้ว, หน้า 5.

⁷⁷ อาทร จันทวิมล, "มองอาชีวศึกษาไทย ในปี 2539" 45 ปี กรมอาชีวศึกษา, หน้า 61-67.

⁷⁸ เอกชัย กี่สุขพันธ์, สิ่งที่ได้อ้างมาแล้ว, หน้า 128-129.

⁷⁹ เรื่องเดียวกัน, หน้า 132.

⁸⁰ พันัส หัสนาคนทร์, สิ่งที่ได้อ้างมาแล้ว, หน้า 142.

⁸¹ ยง วัชชวัลคุ, การนิเทศการศึกษา (กรุงเทพมหานคร : บัณฑิตไทย, 2524), หน้า 103.

⁸² เสริมวิทย์ ศุภเมธิกุล, สิ่งที่ได้อ้างมาแล้ว, หน้า 158.

⁸³ กระทรวงศึกษาธิการ, "โครงการด้านส่งเสริมสวัสดิการ สำนักงานสวัสดิการ กระทรวงศึกษาธิการ ปี 2532," วารสารศึกษาสัมพันธ์, ปีที่ 13 ฉบับที่ 114 (มิถุนายน-กันยายน 2532), 33-38.

⁸⁴ กองแผนงาน, สำนักงานปลัดกระทรวง กระทรวงศึกษาธิการ, รายงานการวิจัยเพื่อวางแผนการใช้ทรัพยากรทางการศึกษา ในโครงการพัฒนาทางการศึกษารั้งที่ 6 (เมษายน 2531), หน้า 114.

⁸⁵ อรพินท์ กลุประภา, เรื่องเดียวกัน, หน้าเดียวกัน.

⁸⁶ แพรวรราช รัตนดิลลภาณิชย์, สิ่งที่ได้อ้างมาแล้ว, หน้า 121.

- ⁸⁷ ชิดา หอวัฒนกุล, สิ่งที่ได้อ้างมาแล้ว, หน้า 120.
- ⁸⁸ กนิฐา ธารสารศิลป์, สิ่งที่ได้อ้างมาแล้ว, หน้า 59.
- ⁸⁹ เอกชัย กีสุทนต์, สิ่งที่ได้อ้างมาแล้ว, หน้า 130.
- ⁹⁰ พันัส หัสนาคินทร์, สิ่งที่ได้อ้างมาแล้ว, หน้า 143.
- ⁹¹ Dale S. Beach, loc.cit.
- ⁹² พันัส หัสนาคินทร์, เรื่องเดียวกัน, หน้าเดียวกัน.
- ⁹³ ผลดี รุมาคม, "การบริหารธุรกิจในปี ค.ศ.2000," วารสารบริหารธุรกิจ, ปีที่ 13 ฉบับที่ 49 (มกราคม - มีนาคม 2532), 87-98.
- ⁹⁴ พันัส หัสนาคินทร์, เรื่องเดียวกัน, หน้าเดียวกัน.
- ⁹⁵ อรพินทร์ กุลประภา, เรื่องเดียวกัน, หน้าเดียวกัน.
- ⁹⁶ มาลี วิชญกุล, "ความคิดเห็นของผู้บริหารและอาจารย์เกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรในวิทยาลัย สังกัดกรมอาชีวศึกษา," วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารการศึกษา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2525, หน้า จ.
- ⁹⁷ ชิดา หอวัฒนกุล, เรื่องเดียวกัน, หน้าเดียวกัน.
- ⁹⁸ แพรพรรณ รัตน์ดิลลภณีย์, สิ่งที่ได้อ้างมาแล้ว, หน้า 125.
- ⁹⁹ กนิฐา ธารสารศิลป์, เรื่องเดียวกัน, หน้าเดียวกัน.
- ¹⁰⁰ อุกฤษ ธรรมเตโช, สิ่งที่ได้อ้างมาแล้ว, หน้า 295.
- ¹⁰¹ พันัส หัสนาคินทร์, สิ่งที่ได้อ้างมาแล้ว, หน้า 142.
- ¹⁰² ไผ่สาล หวังพาณิชย์, วิทยการวิจัย (ฉบับครั้งที่ 2, กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2531), หน้า 16.
- ¹⁰³ สมเกียรติ กว้างไกล, "บทบาทและหน้าที่ของครูในสถานการณ์ปัจจุบัน," วารสารการศึกษาเอกชน, ปีที่ 2 ฉบับที่ 19 (ตุลาคม 2532), 15-22.
- ¹⁰⁴ อุกฤษ ธรรมเตโช, สิ่งที่ได้อ้างมาแล้ว, หน้า 296.
- ¹⁰⁵ ภิญโญ สาธร, "การบริหารการศึกษากับการพัฒนาประเทศในอนาคต," วารสารการศึกษาแห่งชาติ, ปีที่ 22 ฉบับที่ 4 (เมษายน-พฤษภาคม 2531), หน้า 66.
- ¹⁰⁶ อมรชัย ตันติเมธ, "การวิจัย:บทบาทใหม่ของนักบริหารการศึกษา" ประมวลบทความทางวิชาการสำหรับผู้บริหารการศึกษา (นครปฐม : พระปฐมการพิมพ์, ม.ป.ป.), หน้า 230.

- ¹⁰⁷ กมล สดฺประเสริฐ, "การวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนการสอน," สารพัฒนาหลักสูตร, ฉบับที่ 89 (สิงหาคม 2532), 23-27.
- ¹⁰⁸ พันัส หันนาคินทร์, เรื่องเดียวกัน, หน้าเดียวกัน.
- ¹⁰⁹ ชนัดดา เหมือนแก้ว, เรื่องเดียวกัน, หน้าเดียวกัน.
- ¹¹⁰ อัจฉรา สังข์สุวรรณ, สิ่งที่ได้อ้างมาแล้ว, หน้า 229.
- ¹¹¹ Georgianna Smevog Langley, "A need assessment of staff development activities within the North Carolina," Dissertation Abstracts International Vol. 49 No. 7 (January 1989), p. 1677-A.
- ¹¹² แพรวพราย รัตนดิลภพนิษฐ์, สิ่งที่ได้อ้างมาแล้ว, หน้า 121-122.
- ¹¹³ เรื่องเดียวกัน, หน้า 126-127.
- ¹¹⁴ พันัส หันนาคินทร์, สิ่งที่ได้อ้างมาแล้ว, หน้า 141.
- ¹¹⁵ เสนาะ ตีขาว สุปรามิ ศรีจิตราภิมุข และนิยะดา ชูหงษ์, สิ่งที่ได้อ้างมาแล้ว, หน้า 134-135.
- ¹¹⁶ เสริมวิทย์ ศุภเมธี, สิ่งที่ได้อ้างมาแล้ว, หน้า 159.
- ¹¹⁷ Dale S. Beach, op. cit., p. 391.
- ¹¹⁸ Ibid, p. 344.
- ¹¹⁹ เสริมวิทย์ ศุภเมธี, สิ่งที่ได้อ้างมาแล้ว, หน้า 104.
- ¹²⁰ อัจฉรา สังข์สุวรรณ, สิ่งที่ได้อ้างมาแล้ว, หน้า, 256.
- ¹²¹ ชนัดดา เหมือนแก้ว, เรื่องเดียวกัน, หน้าเดียวกัน.
- ¹²² มาลี วิชญกุล, เรื่องเดียวกัน, หน้าเดียวกัน.
- ¹²³ ปรีชาพร วงศ์อนุตรโรจน์, เรื่องเดียวกัน, หน้าเดียวกัน.
- ¹²⁴ กุลชน ชนาพงศ์พร, สิ่งที่ได้อ้างมาแล้ว, หน้า 175-177.
- ¹²⁵ ชนัดดา เหมือนแก้ว, เรื่องเดียวกัน, หน้าเดียวกัน.
- ¹²⁶ ชนะ กลสิการ์, "งานวิจัยระบบอาชีพและเทคโนโลยีศึกษาของไทย:สรุปประเด็นข้อสำคัญและข้อเสนอแนะ," วารสารวิชาการนระจอมเกล้าพระนครเหนือ, ปีที่ 1 ฉบับที่ 2 (ธันวาคม 2531), 64-68.
- ¹²⁷ คาซึโอะ อิโน, เรื่องเดียวกัน, หน้าเดียวกัน.
- ¹²⁸ อรพินท์ กลประภา, เรื่องเดียวกัน, หน้าเดียวกัน.

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

¹²⁹ ชวนิศ นรเดชานท์, "การเสนอโครงการพัฒนาอาจารย์เพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพการสอน: การศึกษาเฉพาะกรณีมหาวิทยาลัยมหิดล," วิทยานิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต, ภาควิชาอุดมศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2525, หน้า จ.

¹³⁰ มาลี วิชญกุล, เรื่องเดียวกัน, หน้าเดียวกัน.

¹³¹ ปรีชาพร วงศ์อนุตรโรจน์, เรื่องเดียวกัน, หน้าเดียวกัน.



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

ในบทนี้ได้เสนอวิธีดำเนินการวิจัย ซึ่งประกอบไปด้วยกลุ่มประชากร เครื่องมือในการวิจัย การสร้างเครื่องมือ การทดสอบแบบสอบถาม การเก็บรวบรวมข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิจัย

กลุ่มประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารและครู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรมของ สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล วิทยาเขตภาคพายัพ จังหวัดเชียงใหม่ และ วิทยาเขตตาก จังหวัดตาก โดยไม่มีการสุ่มตัวอย่าง ซึ่งมีจำนวนผู้บริหารและครู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรม วิทยาเขตภาคพายัพ จังหวัดเชียงใหม่ จำนวน 106 คน¹ จำแนกเป็นผู้บริหาร 23 คน ครู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรม 83 คน จำนวนผู้บริหารและครู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรม วิทยาเขตตาก จังหวัดตาก จำนวน 108 คน² จำแนกเป็นผู้บริหาร 16 คน ครู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรม 92 คน ดังรายละเอียดตามตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ตารางแสดงจำนวนผู้บริหารและครู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรม ประจำปี 2533
จำแนกตามวิทยาเขต

วิทยาเขต	ผู้บริหาร	ครู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรม	รวม
ภาคพายัพ	23	83	106
ตาก	16	92	108
รวม	39	175	214

วิทยาเขตภาคพายัพมีผู้บริหารและครู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรมลาศึกษาต่อ 7 คน ผูกอบรมต่างประเทศ 1 คน รับราชการในวิทยาเขตน้อยกว่า 1 ปี 1 คน คงเหลือ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

จำนวนผู้บริหารและครู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรม วิทยาเขตภาคนาอันที่เป็นประชากรในการวิจัย 97 คน วิทยาเขตตากมีผู้บริหารและครู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรมลาศึกษาต่อ 19 คน ฝึกอบรมต่างประเทศ 1 คน ช่วยราชการในสำนักงานอธิการบดี 1 คน รับราชการในวิทยาเขตน้อยกว่า 1 ปี 1 คน คงเหลือจำนวนผู้บริหารและครู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรม วิทยาเขตตากที่เป็นประชากรในการวิจัยจำนวน 86 คน รวมจำนวนผู้บริหารและครู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรม วิทยาเขตสายข้างอุตสาหกรรม ภาคเหนือที่เป็นประชากรในการวิจัยจำนวน 183 คน ดังรายละเอียดตามตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ตารางแสดงจำนวนผู้บริหารและครู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรม
ที่เป็นประชากรในการวิจัย

ผู้บริหาร ครู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรม	วิทยาเขตภาคนาอัน	วิทยาเขตตาก	รวม
จำนวนทั้งหมด	106	108	214
ลาศึกษาต่อ	7	19	26
ไปต่างประเทศ	1	1	2
ช่วยราชการในสำนักงานอธิการบดี	-	1	1
เป็นข้าราชการในวิทยาเขตน้อยกว่า 1 ปี	1	1	2
คงเหลือประชากรในการวิจัย	97	86	183

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามความคิดเห็นของผู้บริหารและครู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรม ในการจัดกิจกรรมการพัฒนาคู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล วิทยาเขตสายข้างอุตสาหกรรม ภาคเหนือ โดยมีขั้นตอนการสร้างดังนี้

1. ผู้ทำการวิจัยศึกษาดาร เอกสาร งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาบุคลากร โดยนำเอาหลักการ ทฤษฎีต่าง ๆ มาปรับใช้กับการพัฒนาคู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรม

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

2. ผู้ทำการวิจัยสร้างแบบสอบถามเกี่ยวกับ ความคิดเห็นของผู้บริหารและครู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรมในการพัฒนาครู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรม โดยใช้หลักการพัฒนาบุคลากรของ เอกชัย กี่สุขพันธ์ เป็นแนวทางในการสร้างเครื่องมือ นอกจากนี้ยัง ได้ใช้หลักการเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรของ พันัส หัสนาคินทร์ ในด้านการหมุนเวียนตำแหน่ง และการวิจัย และศึกษาจากตำรา เอกสารตลอดจนงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาบุคลากร ในสถานศึกษา ซึ่งแบบสอบถามประกอบด้วย 3 ตอน คือ

ตอนที่ 1 คำถามเกี่ยวกับสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นแบบสอบถามแบบเลือกตอบ (Check List) จำนวน 5 ข้อ คิดเป็นร้อยละ 6.41

ตอนที่ 2 คำถามเกี่ยวกับความคิดเห็นของการจัดกิจกรรมการพัฒนาครู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล วิทยาเขตสายช่างอุตสาหกรรม ภาคเหนือ เป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประเมินค่า (Rating Scale) 5 ระดับตามวิธีของ ลิเคอร์ท (Likert Scale) โดยพิจารณาตามระดับน้ำหนักความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถาม เรียงลำดับจากมากไปน้อย คือ

มากที่สุด	มีค่าเท่ากับ 5 คะแนน
มาก	มีค่าเท่ากับ 4 คะแนน
ปานกลาง	มีค่าเท่ากับ 3 คะแนน
น้อย	มีค่าเท่ากับ 2 คะแนน
น้อยที่สุด	มีค่าเท่ากับ 1 คะแนน

ตอนที่ 2 นี้ประกอบด้วยคำถาม 61 ข้อ คิดเป็นร้อยละ 78.21 โดยแบ่งคำถามตามกิจกรรมการพัฒนาครู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรม 7 ด้าน ดังนี้

ด้านที่ 1 เป็นคำถามเกี่ยวกับกิจกรรมการประชุมพิเศษ จำนวน 7 ข้อ คิดเป็นร้อยละ 8.98

ด้านที่ 2 เป็นคำถามเกี่ยวกับกิจกรรมการฝึกอบรม จำนวน 12 ข้อ คิดเป็นร้อยละ 15.38

ด้านที่ 3 เป็นคำถามเกี่ยวกับกิจกรรมการนิเทศงาน จำนวน 8 ข้อ คิดเป็นร้อยละ 10.26

ด้านที่ 4 เป็นคำถามเกี่ยวกับกิจกรรมการฝึกงานและดูงาน จำนวน 11 ข้อ คิดเป็นร้อยละ 14.10

ด้านที่ 5 เป็นคำถามเกี่ยวกับกิจกรรมการศึกษาต่อ จำนวน 8 ข้อ คิดเป็นร้อยละ 10.26

ด้านที่ 6 เป็นคำถามเกี่ยวกับกิจกรรมการวิจัย จำนวน 9 ข้อ คิดเป็นร้อยละ 11.54

ด้านที่ 7 เป็นคำถามเกี่ยวกับกิจกรรมการทุนเวียนตำแหน่ง จำนวน 6 ข้อ คิดเป็นร้อยละ 7.69

ตอนที่ 3 เป็นคำถามเพื่อถามความคิดเห็นเกี่ยวกับลำดับความสำคัญของปัญหาอุปสรรคในการพัฒนาครู-อาจารย์ช่วงอุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล วิทยาเขตสายช่วงอุตสาหกรรม ภาคเหนือ จำนวน 12 ข้อ คิดเป็นร้อยละ 15.38

การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือผู้วิจัยทำการตรวจสอบคุณภาพ 2 ด้านต่อไปนี้

1. ความเที่ยงตรงของเนื้อหา (Content Validity) โดยนำแบบสอบถามให้ผู้เชี่ยวชาญช่วยตรวจแก้ไขให้เกิดความเที่ยงตรง จำนวน 5 ท่านก่อนที่จะนำไปทดสอบผู้เชี่ยวชาญทั้ง 5 ท่านประกอบด้วย
 1. รศ. ศรีเครือ โนวาทอง รองศาสตราจารย์ ระดับ 9 คณะวิศวกรรมเทคโนโลยี สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล
 2. ผศ. วีระพันธุ์ สิทธิพงศ์ ศูนย์พัฒนาอาจารย์ คณะวิศวกรรมเทคโนโลยี สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล
 3. ผศ. วิทร วิภาหส์น ศูนย์พัฒนาอาจารย์ คณะวิศวกรรมเทคโนโลยี สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล
 4. นายปัญญา ยาวีราช ผู้อำนวยการกองบริการ สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล
 5. นายโสภณ แสงไพโรจน์ ผู้อำนวยการ วิทยาเขตอุเทนถวาย
2. ความเชื่อมั่น (Reliability) โดยทดลองใช้กับผู้บริหารและครู-อาจารย์ช่วงอุตสาหกรรม ของ สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล วิทยาเขตอุเทนถวาย จำนวน 30 คน แล้วนำแบบสอบถามมาคำนวณหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ของ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

Cronbach ซึ่งคำนวณได้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา เท่ากับ 0.86

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การส่งแบบสอบถามกระทำโดยผู้ทำการวิจัยไปแจกและเก็บแบบสอบถามด้วยตนเองจำนวน 183 ฉบับ ได้รับคืน 167 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 91.26 โดยแยกเป็นแบบสอบถามที่แจกแก่ผู้บริหาร ครู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรม วิทยาเขตภาคพายัพจำนวน 97 ฉบับ ได้รับคืน 89 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 91.75 แบบสอบถามที่แจกแก่ผู้บริหาร ครู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรม วิทยาเขตตาก จำนวน 86 ฉบับ ได้รับคืน 78 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 90.70 ดังรายละเอียดตามตารางที่ 3

ตารางที่ 3 ตารางแสดงจำนวนแบบสอบถามที่แจกและได้รับคืน จำแนกตามวิทยาเขต

วิทยาเขต	จำนวนแบบสอบถาม		
	แจกไป	ได้รับคืน	ร้อยละ
ภาคพายัพ	97	89	91.75
ตาก	86	78	90.70
รวม	183	167	91.26

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลกระทำโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS/PC โดย

1. ข้อมูลเกี่ยวกับสภาพภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ใช้การคำนวณร้อยละ (Percentage)
2. ข้อมูลความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดกิจกรรมการพัฒนาคู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล วิทยาเขตสายข้างอุตสาหกรรม ภาคเหนือ ใช้

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

การคำนวณค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) สำหรับค่าเฉลี่ยแบ่งออกเป็น 5 ระดับ ^๑

4.50 - 5.00 หมายถึง มากที่สุด

3.50 - 4.49 หมายถึง มาก

2.50 - 3.49 หมายถึง ปานกลาง

1.50 - 2.49 หมายถึง น้อย

1.00 - 1.49 หมายถึง น้อยที่สุด

3: ข้อมูลเกี่ยวกับปัญหา อุปสรรคในการพัฒนาครู-อาจารย์ทางอุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล วิทยาเขตสายช่างอุตสาหกรรม ภาคเหนือ ใช้การจัดลำดับ ความสำคัญของปัญหา อุปสรรคของการพัฒนาที่กำหนดมาให้ โดย

ข้อความที่ผู้ตอบแบบสอบถามให้น้ำหนักเป็น 1 ซึ่งถือว่าเป็นปัญหา อุปสรรคในการพัฒนาครู-อาจารย์ทางอุตสาหกรรมมากที่สุด มีค่าคะแนนของน้ำหนักเท่ากับ 10 คะแนน

ข้อความที่ผู้ตอบแบบสอบถามให้น้ำหนักเป็น 2 ซึ่งถือว่าเป็นปัญหา อุปสรรคในการพัฒนาครู-อาจารย์ทางอุตสาหกรรมรองลงไป มีค่าคะแนนของน้ำหนักเท่ากับ 9 คะแนน

ข้อความที่ผู้ตอบแบบสอบถามให้น้ำหนักเป็น 3 ซึ่งถือว่าเป็นปัญหา อุปสรรคในการพัฒนาครู-อาจารย์ทางอุตสาหกรรมรองลงไป มีค่าคะแนนของน้ำหนักเท่ากับ 8 คะแนน เรื่อยไปจนถึง

ข้อความที่ผู้ตอบแบบสอบถามให้น้ำหนักเป็น 10 ซึ่งถือว่าเป็นปัญหา อุปสรรคในการพัฒนาครู-อาจารย์ทางอุตสาหกรรมน้อยที่สุด มีค่าคะแนนของน้ำหนักเท่ากับ 1 คะแนน

ในแต่ละข้อความหาผลรวมของผลคูณระหว่างความถี่ของน้ำหนักแต่ละค่ากับค่าคะแนนของน้ำหนัก เรียงลำดับผลรวมของแต่ละข้อความ โดยข้อความใดมีค่าผลรวมสูงสุด ถือว่าข้อความนั้นเป็นปัญหาในการพัฒนาครู-อาจารย์ทางอุตสาหกรรมมากที่สุด ข้อความใดมีค่าผลรวมน้อยลงไปถึงถือว่าข้อความนั้นเป็นปัญหาในการพัฒนาครู-อาจารย์ทางอุตสาหกรรมลำดับรองลงไป ข้อความใดมีค่าผลรวมน้อยที่สุดถือว่าข้อความนั้นเป็นปัญหาในการพัฒนาครู-อาจารย์ทางอุตสาหกรรมน้อยที่สุด และใช้ค่าความถี่ในการถ่วงน้ำหนักเสมอเต็มจากผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับปัญหา อุปสรรคของการพัฒนาครู-อาจารย์ทางอุตสาหกรรม สถาบัน

เทคโนโลยีราชมงคล วิทยาเขตสายช่างอุตสาหกรรม ภาคเหนือ

4. การเปรียบเทียบความคิดเห็นระหว่าง

4.1 ผู้บริหารกับครู-อาจารย์ช่างอุตสาหกรรม วิทยาเขตสายช่าง
อุตสาหกรรม ภาคเหนือ

4.2 ผู้บริหารกับครู-อาจารย์ช่างอุตสาหกรรม วิทยาเขตภาคพายัพ
จังหวัดเชียงใหม่

4.3 ผู้บริหารกับครู-อาจารย์ช่างอุตสาหกรรม วิทยาเขตตาก
จังหวัดตาก

ทั้ง 3 กลุ่มใช้ค่าเฉลี่ย

เชิงอรรถ

¹ วิทยาเขตภาคพายัพ, สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล, บัญชีรายชื่อข้าราชการ
วิทยาเขตภาคพายัพ จังหวัดเชียงใหม่ (มกราคม 2533). (เอกสารอัดสำเนา)

² วิทยาเขตตาก, สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล, บัญชีรายชื่อข้าราชการวิทยาเขต
ตากจังหวัดตาก (มกราคม 2533). (เอกสารอัดสำเนา)

³ ประคอง วรรณสุต, สถิติเพื่อการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์ (กรุงเทพมหานคร :
ศรีสง่า จำกัด, 2528), หน้า 70.

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ในบทนี้ผู้ทำการวิจัยได้เสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล โดยได้แบ่งการเสนอเป็น

3 ตอน คือ

ตอนที่ 1 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นของผู้บริหารและครู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรมที่เกี่ยวกับการจัดกิจกรรมการพัฒนาคู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรม วิทยาเขตสายข้างอุตสาหกรรม ภาคเหนือ พร้อมทั้งการเปรียบเทียบความคิดเห็นระหว่างผู้บริหารกับครู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรม

ตอนที่ 3 ลำดับความสำคัญของปัญหา อุปสรรคที่กำหนดมาใช้ในการพัฒนาคู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรม วิทยาเขตสายข้างอุตสาหกรรม ภาคเหนือ และข้อเสนอเพิ่มเติมเกี่ยวกับปัญหาอุปสรรคในการพัฒนาคู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรม วิทยาเขตสายข้างอุตสาหกรรม ภาคเหนือ

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

ในการนำเสนอการค้นพบจากตารางสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม จะนำเสนอข้อมูลที่มีค่าร้อยละสูงสุดและต่ำสุด ซึ่งข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามสามารถพิจารณาได้ดังนี้

ตารางที่ 4 เห็นได้ว่า ผู้บริหารและครู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรม วิทยาเขตสายข้างอุตสาหกรรม ภาคเหนือ จำนวน 167 คน จำแนกเป็นผู้บริหารและครู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรม วิทยาเขตภาคพายัพ จำนวน 89 คน คิดเป็นร้อยละ 53.30 ผู้บริหารและครู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรม วิทยาเขตตากจำนวน 78 คน คิดเป็นร้อยละ 46.70

ตารางที่ 4 จำนวนผู้บริหารและครู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรม วิทยาเขต
สายข้างอุตสาหกรรม ภาคเหนือ จำแนกตามวิทยาเขต

วิทยาเขต	ผู้บริหาร		ครู-อาจารย์ ข้างอุตสาหกรรม		รวม	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
ภาคพายัพ	23	13.80	66	39.50	89	53.30
ตาก	14	8.40	64	38.30	78	46.70
รวม	37	22.20	130	77.80	167	100.00

ผู้บริหารวิทยาเขตภาคพายัพจำนวน 23 คน คิดเป็นร้อยละ 13.80 ผู้บริหารวิทยาเขตตาก
จำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 8.40 ครู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรม วิทยาเขตภาคพายัพ
จำนวน 66 คน คิดเป็นร้อยละ 39.50 ครู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรม วิทยาเขตตาก
จำนวน 64 คน คิดเป็นร้อยละ 38.30 จากจำนวนผู้บริหารและครู-อาจารย์ข้าง
อุตสาหกรรมวิทยาเขตสายข้างอุตสาหกรรมทั้งหมด

ตารางที่ 5 เห็นได้ว่า ผู้บริหารวิทยาเขตสายข้างอุตสาหกรรม ภาคเหนือ
ส่วนมากมีระยะเวลาการประกอบอาชีพครู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรม 20 ปีขึ้นไปจำนวน
17 คน คิดเป็นร้อยละ 46.00 และไม่มีผู้บริหารที่มีระยะเวลาการประกอบอาชีพครู-
อาจารย์ข้างอุตสาหกรรม 1 ปีถึง 5 ปี กลุ่มครู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรม วิทยาเขต

**ตารางที่ 5 จำนวนผู้บริหารและครู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรม วิทยาเขต
สายข้างอุตสาหกรรม ภาคเหนือ จำนวนตามระยะเวลา
การประกอบอาชีพครู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรม**

ระยะเวลาการ ประกอบอาชีพครู อาจารย์ข้างอุตสาหกรรม	ผู้บริหาร		ครู-อาจารย์ ข้างอุตสาหกรรม		รวม	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
1 - 5 ปี	-	-	26	20.00	26	15.60
มากกว่า 5 ปี - 10 ปี	3	8.10	30	23.10	33	19.70
มากกว่า 10 ปี - 15 ปี	8	21.60	22	16.90	30	18.00
มากกว่า 15 ปี - 20 ปี	9	24.30	18	13.80	27	16.20
20 ปีขึ้นไป	17	46.00	34	26.20	51	30.50
รวม	37	100.00	130	100.00	167	100.00

สายข้างอุตสาหกรรม ภาคเหนือ ส่วนมากมีระยะเวลาการประกอบอาชีพครู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรม 20 ปีขึ้นไป จำนวน 34 คน คิดเป็นร้อยละ 26.20 และมีระยะเวลาการประกอบอาชีพครู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรมมากกว่า 15 ปีถึง 20 ปี จำนวน 18 คน คิดเป็นร้อยละ 13.80

เมื่อรวมกลุ่มผู้บริหารและครู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรมแล้ว ส่วนมากมีระยะเวลาการประกอบอาชีพครู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรม 20 ปีขึ้นไป จำนวน 51 คน คิดเป็นร้อยละ 30.50 และมีระยะเวลาการประกอบอาชีพครู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรม 1 ปีถึง 5 ปี จำนวน 26 คน คิดเป็นร้อยละ 15.60

ตารางที่ 6 จำนวนผู้บริหารและครู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรม วิชาเขตภาคยานัน
จำแนกตามระยะเวลาการประกอบอาชีพครู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรม

ระยะเวลาการประกอบอาชีพครู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรม	ผู้บริหาร		ครู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรม		รวม	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
1 - 5 ปี	-	-	9	13.60	9	10.10
มากกว่า 5 ปี - 10 ปี	2	8.70	15	22.70	17	19.10
มากกว่า 10 ปี - 15 ปี	3	13.00	12	18.20	15	16.90
มากกว่า 15 ปี - 20 ปี	6	26.10	11	16.70	17	19.10
20 ปีขึ้นไป	12	52.20	19	28.80	31	34.80
รวม	23	100.00	66	100.00	89	100.00

ตารางที่ 6 เห็นได้ว่า ผู้บริหารวิชาเขตภาคยานัน ส่วนมากมีระยะเวลาการประกอบอาชีพครู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรม 20 ปีขึ้นไปจำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 52.20 และไม่มีผู้บริหารที่มีระยะเวลาการประกอบอาชีพครู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรม 1 ปีถึง 5 ปี

ส่วนกลุ่มครู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรม วิชาเขตภาคยานัน ส่วนใหญ่มีระยะเวลาการประกอบอาชีพครู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรม 20 ปีขึ้นไปจำนวน 19 คน คิดเป็นร้อยละ 28.80 และมีระยะเวลาการประกอบอาชีพครู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรม 1 ปีถึง 5 ปีจำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 13.60

เมื่อรวมกลุ่มผู้บริหารและครู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรมแล้ว ส่วนมากมีระยะเวลาการประกอบอาชีพครู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรม 20 ปีขึ้นไปจำนวน 31 คน คิดเป็นร้อยละ 34.80 และมีระยะเวลาการประกอบอาชีพครู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรม 1 ปีถึง

5 ปีจำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 10.10

ตารางที่ 7 จำนวนผู้บริหารและครู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรม วิทยาเขตตาก
จำแนกตามระยะเวลาการประกอบอาชีพครู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรม

ระยะเวลาการประกอบอาชีพครู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรม	ผู้บริหาร		ครู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรม		รวม	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
1 - 5 ปี	-	-	17	26.60	17	21.80
มากกว่า 5 ปี - 10 ปี	1	7.20	15	23.40	16	20.50
มากกว่า 10 ปี - 15 ปี	5	35.70	10	15.60	15	19.30
มากกว่า 15 ปี - 20 ปี	3	21.40	7	11.00	10	12.80
20 ปีขึ้นไป	5	35.70	15	23.40	20	25.60
รวม	14	100.00	64	100.00	78	100.00

ตารางที่ 7 เห็นได้ว่า ผู้บริหารวิทยาเขตตาก ส่วนมากมีระยะเวลาการประกอบอาชีพครู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรมมากกว่า 10 ปีถึง 15 ปี และ 20 ปีขึ้นไป จำนวนกลุ่มละ 5 คน คิดเป็นร้อยละ 35.70 เท่ากัน และไม่มีผู้บริหารที่มีระยะเวลาการประกอบอาชีพครู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรม 1 ปีถึง 5 ปี

กลุ่มครู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรม วิทยาเขตตาก ส่วนใหญ่มีระยะเวลาการประกอบอาชีพครู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรม 1 ปีถึง 5 ปีจำนวน 17 คน คิดเป็นร้อยละ 26.60 และมีระยะเวลาการประกอบอาชีพครู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรมมากกว่า 15 ปีถึง 20 ปีจำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 11.00

เมื่อรวมกลุ่มผู้บริหารและครู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรมแล้ว ส่วนมากมีระยะ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

เวลาการประกอบอาชีพครู-อาจารย์ช่วงอุตสาหกรรม 20 ปีขึ้นไปจำนวน 20 คน คิดเป็นร้อยละ 25.60 และมีระยะเวลาการประกอบอาชีพครู-อาจารย์ช่วงอุตสาหกรรม 15 ปีถึง 20 ปีจำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 12.80

ตารางที่ 8 จำนวนผู้บริหารและครู-อาจารย์ช่วงอุตสาหกรรม วิทยาเขต

สายช่วงอุตสาหกรรม ภาคเหนือ จำแนกตามระยะเวลาการ

ประกอบอาชีพครู-อาจารย์ช่วงอุตสาหกรรมในวิทยาเขต

ระยะเวลาการประกอบอาชีพครู-อาจารย์ช่วงอุตสาหกรรมในวิทยาเขต	ผู้บริหาร		ครู-อาจารย์ช่วงอุตสาหกรรม		รวม	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
1 - 5 ปี	1	2.70	29	22.30	30	18.00
มากกว่า 5 ปี - 10 ปี	5	13.50	37	28.50	42	25.10
มากกว่า 10 ปี - 15 ปี	6	16.20	19	14.60	25	15.00
มากกว่า 15 ปี - 20 ปี	11	29.70	17	13.10	28	16.80
20 ปีขึ้นไป	14	37.90	28	21.50	42	25.10
รวม	37	100.00	130	100.00	167	100.00

ตารางที่ 8 เห็นได้ว่า ผู้บริหารวิทยาเขตสายช่วงอุตสาหกรรม ภาคเหนือส่วนมากมีระยะเวลาการเป็นข้าราชการในวิทยาเขต 20 ปีขึ้นไปจำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 37.90 และมีระยะเวลาการเป็นข้าราชการในวิทยาเขต 1 ปีถึง 5 ปีจำนวนเพียง 1 คน คิดเป็นร้อยละ 2.70

ส่วนกลุ่มครู-อาจารย์ช่วงอุตสาหกรรม วิทยาเขตสายช่วงอุตสาหกรรม ภาคเหนือ ส่วนมากมีระยะเวลาการเป็นข้าราชการในวิทยาเขตมากกว่า 5 ปีถึง 10 ปีจำนวน

37 คน คิดเป็นร้อยละ 28.50 และมีระยะเวลาการเป็นข้าราชการในวิทยาเขตมากกว่า 15 ปีถึง 20 ปีจำนวน 17 คน คิดเป็นร้อยละ 13.10

เมื่อรวมกลุ่มผู้บริหารและครู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรมแล้ว ส่วนมากมีระยะเวลาการเป็นข้าราชการในวิทยาเขตมากกว่า 5 ปีถึง 10 ปี และ 20 ปีขึ้นไปจำนวนกลุ่มละ 42 คน คิดเป็นร้อยละ 25.10 เท่ากัน และมีระยะเวลาการเป็นข้าราชการในวิทยาเขตมากกว่า 10 ปีถึง 15 ปีจำนวน 25 คน คิดเป็นร้อยละ 15.00

ตารางที่ 9 จำนวนผู้บริหารและครู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรม วิทยาเขตภาคพายัพ จำแนกตามระยะเวลาการประกอบอาชีพครู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรม ในวิทยาเขต

ระยะเวลาการประกอบอาชีพครู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรมในวิทยาเขต	ผู้บริหาร		ครู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรม		รวม	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
1 - 5 ปี	-	-	8	12.10	8	9.00
มากกว่า 5 ปี - 10 ปี	4	17.40	20	30.30	24	27.00
มากกว่า 10 ปี - 15 ปี	1	4.30	11	16.70	12	13.50
มากกว่า 15 ปี - 20 ปี	8	34.80	12	18.20	20	22.50
20 ปีขึ้นไป	10	43.50	15	22.70	25	28.00
รวม	23	100.00	66	100.00	89	100.00

ตารางที่ 9 เห็นได้ว่า ผู้บริหารวิทยาเขตภาคพายัพ ส่วนมากมีระยะเวลาการเป็นข้าราชการในวิทยาเขต 20 ปีขึ้นไปจำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 43.50 และไม่มีผู้บริหารที่มีระยะเวลาการเป็นข้าราชการในวิทยาเขต 1 ปีถึง 5 ปี

ส่วนกลุ่มครู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรม วิทยาเขตภาคพายัพ ส่วนมากมีระยะ

เวลาการเป็นข้าราชการในวิชาเขตมากกว่า 5 ปีถึง 10 ปีจำนวน 20 คน คิดเป็นร้อยละ 30.30 และมีระยะเวลาการเป็นข้าราชการในวิชาเขต 1 ปีถึง 5 ปีจำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 12.10

เมื่อรวมกลุ่มผู้บริหารและครู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรมแล้ว ส่วนมากมีระยะเวลาการเป็นข้าราชการในวิชาเขต 20 ปีขึ้นไปจำนวน 25 คน คิดเป็นร้อยละ 28.00 และมีระยะเวลาการเป็นข้าราชการในวิชาเขต 1 ปีถึง 5 ปีจำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 9.00

ตารางที่ 10 จำนวนผู้บริหารและครู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรม วิชาเขตตาก จำแนกตามระยะเวลาการประกอบอาชีพครู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรม ในวิชาเขต

ระยะเวลาการประกอบอาชีพครู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรม	ผู้บริหาร		ครู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรม		รวม	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
1 - 5 ปี	1	7.10	21	32.80	22	28.20
มากกว่า 5 ปี - 10 ปี	1	7.10	17	26.60	18	23.10
มากกว่า 10 ปี - 15 ปี	5	35.70	8	12.50	13	16.70
มากกว่า 15 ปี - 20 ปี	3	21.50	5	7.80	8	10.20
20 ปีขึ้นไป	4	28.60	13	20.30	17	21.80
รวม	14	100.00	64	100.00	78	100.00

ตารางที่ 10 เห็นได้ว่า ผู้บริหารวิชาเขตตาก ส่วนมากมีระยะเวลาการเป็นข้าราชการในวิชาเขตมากกว่า 10 ปีถึง 15 ปีจำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 35.70 มีระยะเวลาการเป็นข้าราชการในวิชาเขต 1 ปีถึง 5 ปี และมากกว่า 5 ปีถึง 10 ปี

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

จำนวนกลุ่มละ 1 คน คิดเป็นร้อยละ 7.10 เท่ากัน

ส่วนกลุ่มครู-อาจารย์ช่างอุตสาหกรรม วิทยาเขตตาก ส่วนมากมีระยะเวลาการเป็นข้าราชการในวิทยาเขต 1 ปีถึง 5 ปีจำนวน 21 คน คิดเป็นร้อยละ 32.80 และมีระยะเวลาการเป็นข้าราชการในวิทยาเขตมากกว่า 15 ปีถึง 20 ปีจำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 7.80

เมื่อรวมกลุ่มผู้บริหารและครู-อาจารย์ช่างอุตสาหกรรมแล้ว ส่วนมากมีระยะเวลาการเป็นข้าราชการในวิทยาเขต 1 ปีถึง 5 ปีจำนวน 22 คน คิดเป็นร้อยละ 28.20 และมีระยะเวลาการเป็นข้าราชการในวิทยาเขตมากกว่า 15 ปีถึง 20 ปีจำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 10.20

ตารางที่ 11 จำนวนผู้บริหารและครู-อาจารย์ช่างอุตสาหกรรม วิทยาเขต
สายช่างอุตสาหกรรม ภาคเหนือ จำแนกตามวุฒิทางการศึกษา

วุฒิทางการศึกษา	ผู้บริหาร		ครู-อาจารย์ ช่างอุตสาหกรรม		รวม	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
ปริญญาเอก	1	2.70	-	-	1	0.60
ปริญญาโท	8	21.60	14	10.80	22	13.20
ปริญญาตรี	28	75.70	103	79.20	131	78.40
ต่ำกว่าปริญญาตรี	-	-	13	10.00	13	7.80
รวม	37	100.00	130	100.00	167	100.00

ตารางที่ 11 เห็นได้ว่า ผู้บริหารวิทยาเขตสายช่างอุตสาหกรรม ภาคเหนือ ส่วนมากมีวุฒิการศึกษาปริญญาตรีจำนวน 28 คน คิดเป็นร้อยละ 75.70 มีวุฒิการศึกษา

ปริญญาเอกจำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 2.70 และไม่มีผู้บริหารที่มีวุฒิการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี

ส่วนกลุ่มครู-อาจารย์ช่างอุตสาหกรรม วิทยาเขตสาขช่างอุตสาหกรรม ภาคเหนือ ส่วนมากมีวุฒิการศึกษาปริญญาตรีจำนวน 103 คน คิดเป็นร้อยละ 79.20 มีวุฒิการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรีจำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละ 10.00 และไม่มีครู-อาจารย์ช่างอุตสาหกรรมที่มีวุฒิการศึกษาปริญญาเอก

เมื่อรวมกลุ่มผู้บริหารและครู-อาจารย์ช่างอุตสาหกรรมแล้ว ส่วนมากมีวุฒิการศึกษาปริญญาตรีจำนวน 131 คน คิดเป็นร้อยละ 78.40 มีวุฒิการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรีจำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละ 7.80 และมีวุฒิการศึกษาปริญญาเอกจำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 0.60

ตารางที่ 12 จำนวนผู้บริหารและครู-อาจารย์ช่างอุตสาหกรรม วิทยาเขตภาคพายัพ
จำแนกตามวุฒิทางการศึกษา

วุฒิทางการศึกษา	ผู้บริหาร		ครู-อาจารย์ ช่างอุตสาหกรรม		รวม	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
ปริญญาเอก	1	4.30	-	-	1	1.10
ปริญญาโท	4	17.40	8	12.10	12	13.50
ปริญญาตรี	18	78.30	54	81.80	72	80.90
ต่ำกว่าปริญญาตรี	-	-	4	6.10	4	4.50
รวม	23	100.00	66	100.00	89	100.00

ตารางที่ 12 เห็นได้ว่าผู้บริหารวิทยาเขตภาคพายัพ ส่วนมากมีวุฒิทางการศึกษา

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ปริญญาตรีจำนวน 18 คน คิดเป็นร้อยละ 78.30 มีวุฒิการศึกษาปริญญาเอกจำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 4.30 และไม่มีผู้บริหารที่มีวุฒิการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี

ส่วนกลุ่มครู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรม วิทยาเขตกาญจนาฯ ส่วนมากมีวุฒิทางการศึกษาปริญญาตรีจำนวน 54 คน คิดเป็นร้อยละ 81.80 มีวุฒิการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรีจำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 6.10 และไม่มีครู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรมที่มีวุฒิทางการศึกษาปริญญาเอก

เมื่อรวมกลุ่มผู้บริหารและครู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรมแล้ว ส่วนมากมีวุฒิทางการศึกษาปริญญาตรีจำนวน 72 คน คิดเป็นร้อยละ 80.90 มีวุฒิการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรีจำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 4.50 และมีวุฒิทางการศึกษาปริญญาเอกจำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 1.10

ตารางที่ 13 จำนวนผู้บริหารและครู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรม วิทยาเขตตาก
จำแนกตามวุฒิทางการศึกษา

วุฒิทางการศึกษา	ผู้บริหาร		ครู-อาจารย์ ข้างอุตสาหกรรม		รวม	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
ปริญญาเอก	-	-	-	-	-	-
ปริญญาโท	4	28.60	6	9.40	10	12.80
ปริญญาตรี	10	71.40	49	76.60	59	75.70
ต่ำกว่าปริญญาตรี	-	-	9	14.00	9	11.50
รวม	14	100.00	64	100.00	78	100.00

ตารางที่ 13 เห็นได้ว่าผู้บริหารวิทยาเขตตาก ส่วนมากมีวุฒิการศึกษาปริญญา

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตรีจำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 71.40 และไม่มีผู้บริหารที่มีวุฒิการศึกษาปริญญาเอก หรือต่ำกว่าปริญญาตรี

ส่วนกลุ่มครู-อาจารย์ช่างอุตสาหกรรม วิทยาเขตตาก ส่วนมากมีวุฒิการศึกษา ปริญญาตรีจำนวน 49 คน คิดเป็นร้อยละ 76.60 มีวุฒิการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรีจำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 14.00 และไม่มีครู-อาจารย์ช่างอุตสาหกรรมที่มีวุฒิการศึกษา ปริญญาเอก

เมื่อรวมกลุ่มผู้บริหารและครู-อาจารย์ช่างอุตสาหกรรมแล้ว ส่วนมากมีวุฒิทาง การศึกษาปริญญาตรีจำนวน 59 คน คิดเป็นร้อยละ 75.70 มีวุฒิการศึกษาต่ำกว่าปริญญา ตรีจำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 11.50 และไม่มีผู้บริหารและครู-อาจารย์ช่างอุตสาหกรรม ที่มีวุฒิทางการศึกษาปริญญาเอก

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นของผู้บริหารและครู-อาจารย์ช่างอุตสาหกรรม

เกี่ยวกับการจัดกิจกรรมการพัฒนาคู-อาจารย์ช่างอุตสาหกรรม

วิทยาเขตสายช่างอุตสาหกรรม ภาคเหนือ

ในส่วนนี้ผู้ทำการวิจัยได้เสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัด กิจกรรมการพัฒนาคู-อาจารย์ช่างอุตสาหกรรม วิทยาเขตสายช่างอุตสาหกรรม ภาคเหนือ จำนวน 7 ด้าน โดยยึดเกณฑ์การวิเคราะห์ของ ประคอง กรมสุต คือ

ค่าเฉลี่ย 4.50 - 5.00 หมายถึง มากที่สุด

3.50 - 4.49 หมายถึง มาก

2.50 - 3.49 หมายถึง ปานกลาง

1.50 - 2.49 หมายถึง น้อย

1.00 - 1.49 หมายถึง น้อยที่สุด

ในการนำเสนอการค้นพบจากตารางความคิดเห็นของผู้บริหารและครู-อาจารย์ ช่างอุตสาหกรรม จะเสนอข้อมูลเรียงตามลำดับเกณฑ์ค่าเฉลี่ยจากมากที่สุดถึงน้อยที่สุด ใน กรณีที่มีค่าเฉลี่ยในเกณฑ์ระดับเดียวกันจะนำเสนอข้อมูลเรียงตามลำดับข้อคำถาม ในการที่ เกณฑ์ค่าเฉลี่ยของความคิดเห็นของผู้บริหารและครู-อาจารย์ช่างอุตสาหกรรมต่างกัน จะ นำมาเปรียบเทียบกัน และในส่วนท้ายของการนำเสนอการค้นพบจะเป็นการสรุปความคิดเห็น โดยเฉลี่ยทั้งของผู้บริหารและครู-อาจารย์ช่างอุตสาหกรรม

ตารางที่ 14 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนความคิดเห็นของผู้บริหาร
และครู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรม วิทยาเขตสายข้างอุตสาหกรรม ภาคเหนือ
ในด้านการประเมินทิศ

ข้อความ	ผู้บริหาร		ครู-อาจารย์ ข้างอุตสาหกรรม		รวม	
	μ	s	μ	s	μ	s
1. <u>การประเมินทิศ</u>						
1. การประเมินทิศครู-อาจารย์ข้าง อุตสาหกรรมที่บรรจุใหม่หรืออาจารย์ที่ เข้ารับตำแหน่งใหม่มีความจำเป็น	4.27	.80	4.20	1.16	4.22	1.09
2. นโยบายและวัตถุประสงค์ในการ จัดการประเมินทิศครู-อาจารย์ข้าง อุตสาหกรรมของวิทยาเขตของท่านมี ความชัดเจน	3.08	1.55	2.95	1.71	2.98	1.67
3. การประเมินทิศครู-อาจารย์ข้าง อุตสาหกรรมมีส่วนช่วยในการปรับตัว และพัฒนาตนเองเพื่อดำเนินการกิจ ตามที่วิทยาเขตคาดหวัง	4.08	1.26	3.83	1.57	3.89	1.50
4. การประเมินทิศครู-อาจารย์ข้าง อุตสาหกรรมที่วิทยาเขตของท่าน ดำเนินการช่วยสร้างขวัญกำลังใจใน การทำงาน	3.73	1.59	3.36	1.80	3.44	1.75

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ข้อความ	ผู้บริหาร		ครู-อาจารย์ ช่างอุตสาหกรรม		รวม	
	μ	s	μ	s	μ	s
5. เนื้อหาของการปฐมนิเทศครู- อาจารย์ช่างอุตสาหกรรม <u>ครอบคลุม</u> <u>ตามความต้องการ</u> ของครู-อาจารย์ ช่างอุตสาหกรรม	3.35	1.25	3.17	1.74	3.21	1.65
6. ในการปฐมนิเทศครู-อาจารย์ช่าง อุตสาหกรรม ได้มีการแจกเอกสาร <u>คู่มือการปฏิบัติหน้าที่และเอกสารอื่น ๆ</u> <u>ที่เกี่ยวข้อง</u>	3.03	1.46	2.91	1.84	2.93	1.76
7. กิจกรรมการปฐมนิเทศของ วิทยาเขตของทาง <u>ประสบผลสำเร็จ</u> <u>ตามเป้าหมาย</u>	3.11	1.35	2.90	1.68	2.95	1.61
รวม	3.52	1.07	3.33	1.38	3.37	1.32

ตารางที่ 14 เห็นได้ว่า โดยเฉลี่ยกลุ่มผู้บริหารและกลุ่มครู-อาจารย์ช่างอุตสาหกรรม วิทยาเขตสายช่างอุตสาหกรรม ภาคเหนือ มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดกิจกรรมการปฐมนิเทศครู-อาจารย์ช่างอุตสาหกรรม วิทยาเขตสายช่างอุตสาหกรรม ภาคเหนือ ในด้านการปฐมนิเทศอยู่ในเกณฑ์ระดับมากในเรื่อง ความจำเป็นของการปฐมนิเทศครู-อาจารย์ช่างอุตสาหกรรมที่บรรจุใหม่หรือเข้ารับตำแหน่งใหม่ มีค่าเฉลี่ย 4.27 และ 4.20 ตามลำดับ และในเรื่อง การปฐมนิเทศมีส่วนช่วยในการปรับตัวและพัฒนาตนเองเพื่อดำเนินภารกิจตามที่วิทยาเขตคาดหวัง มีค่าเฉลี่ย 4.08 และ 3.83 ตามลำดับ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

กลุ่มผู้บริหารและกลุ่มครู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรมมีความคิดเห็นอยู่ในเกณฑ์ระดับปานกลางในเรื่อง ความชัดเจนของนโยบายในการจัดการปฐมนิเทศครู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรมของวิทยาเขต ซึ่งมีค่าเฉลี่ย 3.08 และ 2.95 ตามลำดับ และในเรื่อง การแจกเอกสาร คู่มือปฏิบัติหน้าที่ที่เกี่ยวข้อง มีค่าเฉลี่ย 3.03 และ 2.91 ตามลำดับ

เมื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นระหว่างกลุ่มผู้บริหารและกลุ่มครู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรม วิทยาเขตสายข้างอุตสาหกรรม ภาคเหนือ เห็นได้ว่าในเรื่อง การปฐมนิเทศครู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรมที่วิทยาเขตดำเนินการ ช่วยสร้างขวัญ กำลังใจในการทำงาน กลุ่มผู้บริหารมีความคิดเห็นอยู่ในเกณฑ์ระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.73 ส่วนกลุ่มครู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรมมีความคิดเห็นอยู่ในเกณฑ์ระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 3.36

เมื่อนิยามารวมเห็นได้ว่า กลุ่มผู้บริหารวิทยาเขตสายข้างอุตสาหกรรม ภาคเหนือ มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดกิจกรรมการพัฒนาคู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรม วิทยาเขตสายข้างอุตสาหกรรม ภาคเหนือ ในด้านการปฐมนิเทศอยู่ในเกณฑ์ระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.52 ส่วนกลุ่มครู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรม มีความคิดเห็นอยู่ในเกณฑ์ระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 3.33

ตารางที่ 15 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนความคิดเห็นของผู้บริหาร และครู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรม วิทยาเขตสายข้างอุตสาหกรรม ภาคเหนือ ในด้านการฝึกอบรม

ข้อความ	ผู้บริหาร		ครู-อาจารย์ ข้างอุตสาหกรรม		รวม	
	μ	s	μ	s	μ	s
2. การฝึกอบรม						
1. ครู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรมมีความจำเป็นต้องเข้ารับการฝึกอบรมทางด้านวิชาการ	4.49	.61	4.58	.82	4.56	.78

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ข้อความ	ผู้บริหาร		ครู-อาจารย์ ข้างอุตสาหกรรม		รวม	
	μ	s	μ	s	μ	s
2. นโยบายและวัตถุประสงค์การจัด การฝึกอบรมครู- อาจารย์ข้าง อุตสาหกรรมของวิทยาเขตของท่าน <u>มีความชัดเจน</u>	3.32	.75	3.08	1.20	3.13	1.12
3. วัตถุประสงค์และหลักสูตรของการ จัดการฝึกอบรมที่วิทยาเขตจัดขึ้นมี <u>ความสอดคล้องกัน</u>	3.24	.72	3.15	1.30	3.17	1.20
4. การฝึกอบรมครู-อาจารย์ข้าง อุตสาหกรรมในแต่ละปีในวิทยาเขต ของท่านมีความคิดเห็นว่ามีปริมาณ	2.81	.70	2.70	1.44	2.72	1.32
5. ครู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรมใน วิทยาเขตของท่านได้มีโอกาสร่วม การฝึกอบรม	3.00	.91	2.79	1.44	2.84	1.34
6. ครู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรมที่ ผ่านการฝึกอบรมที่วิทยาเขตจัดขึ้นได้ <u>เกิดความสนใจในความรับผิดชอบต่อ</u> <u>อาชีพครู</u>	2.89	.81	2.98	1.17	2.96	1.10
7. ครู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรมที่ ผ่านการฝึกอบรมที่วิทยาเขตจัดขึ้นได้ <u>เกิดความชำนาญในการทำงาน</u>	3.19	.70	3.15	1.09	3.16	1.01

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ข้อความ	ผู้บริหาร		ครู-อาจารย์ ช่างอุตสาหกรรม		รวม	
	μ	s	μ	s	μ	s
8. ครู-อาจารย์ช่างอุตสาหกรรมที่ผ่านการฝึกอบรมที่วิทยาเขตจัดขึ้นได้ <u>เกิดการพัฒนาเจตคติในการทำงาน</u>	3.08	.80	3.15	1.10	3.14	1.04
9. การฝึกอบรมที่วิทยาเขตจัดขึ้นได้มี <u>วิทยากรมีความสามารถจากหน่วยงานภายนอกมาร่วมเป็นวิทยากรจำนวน</u>	3.30	1.29	2.95	1.53	3.02	1.48
10. <u>การประเมินผลความรู้ที่ครู-อาจารย์ช่างอุตสาหกรรมได้หลังการฝึกอบรมมีประสิทธิภาพ</u>	3.03	.60	2.74	1.02	2.80	.95
11. หลังการฝึกอบรมได้ <u>มีการติดตามผล</u> ในระยะยาวเกี่ยวกับการนำเอา <u>ประสบการณ์</u> ได้จากการฝึกอบรมไปใช้	2.30	.78	2.35	1.12	2.34	1.05
12. ครู-อาจารย์ช่างอุตสาหกรรมนำ <u>ประสบการณ์</u> ที่ได้จากการฝึกอบรมมา <u>ถ่ายทอด</u> ให้กับผู้ร่วมงานและนักศึกษา	2.84	.76	2.92	1.10	2.90	1.03
รวม	3.12	.49	3.04	.78	3.06	.73

ตารางที่ 15 เห็นได้ว่า กลุ่มผู้บริหาร วิทยาเขตสายช่างอุตสาหกรรม ภาคเหนือ มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดกิจกรรมการพัฒนาคู-อาจารย์ช่างอุตสาหกรรม วิทยาเขตสายช่างอุตสาหกรรม ภาคเหนือ ในด้านการฝึกอบรมอยู่ในเกณฑ์ระดับมาก ในเรื่อง ครู-

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

อาจารย์ช่างอุตสาหกรรมมีความจำเป็นต้องเข้ารับการฝึกอบรมทางด้านวิชาการ มีค่าเฉลี่ย

4.49 กลุ่มครู-อาจารย์ช่างอุตสาหกรรมมีความคิดเห็นอยู่ในเกณฑ์ระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย

4.58

ทั้งกลุ่มผู้บริหารและกลุ่มครู-อาจารย์ช่างอุตสาหกรรม มีความคิดเห็นอยู่ในเกณฑ์ระดับปานกลางในเรื่อง ความชัดเจนของนโยบายและวัตถุประสงค์การจัดการฝึกอบรมครู-อาจารย์ช่างอุตสาหกรรมของวิทยาเขต มีค่าเฉลี่ย 3.32 และ 3.08 ตามลำดับ การเกิดความสัมพันธ์ในความรับผิดชอบต่ออาชีพครูของครู-อาจารย์ช่างอุตสาหกรรมที่ผ่านการฝึกอบรมที่วิทยาเขตจัดขึ้น มีค่าเฉลี่ย 2.89 และ 2.98 ตามลำดับ การเกิดความชำนาญในการทำงานของครู-อาจารย์ช่างอุตสาหกรรมที่ผ่านการฝึกอบรมที่วิทยาเขตจัดขึ้น มีค่าเฉลี่ย 3.19 และ 3.15 ตามลำดับ และในเรื่อง การเกิดการพัฒนาเจตคติในการทำงานของครู-อาจารย์ช่างอุตสาหกรรมที่ผ่านการฝึกอบรมที่วิทยาเขตจัดขึ้นมีค่าเฉลี่ย 3.08 และ 3.15 ตามลำดับ

กลุ่มผู้บริหารและกลุ่มครู-อาจารย์ช่างอุตสาหกรรมมีความคิดเห็นอยู่ในเกณฑ์ระดับน้อยในเรื่อง การติดตามผลในระยะยาวหลังการฝึกอบรมเกี่ยวกับการนำเอาประสบการณ์ที่ได้จากการฝึกอบรมไปใช้ มีค่าเฉลี่ย 2.30 และ 2.35 ตามลำดับ

เมื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นระหว่างกลุ่มผู้บริหารและกลุ่มครู-อาจารย์ช่างอุตสาหกรรม วิทยาเขตสายช่างอุตสาหกรรม ภาคเหนือ เห็นได้ว่าในเรื่อง ความจำเป็นของการเข้ารับการฝึกอบรมทางด้านวิชาการของครู-อาจารย์ช่างอุตสาหกรรม กลุ่มผู้บริหารมีความคิดเห็นอยู่ในเกณฑ์ระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.49 ส่วนกลุ่มครู-อาจารย์ช่างอุตสาหกรรมมีความคิดเห็นอยู่ในเกณฑ์ระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย 4.58

เมื่อพิจารณารวมเห็นได้ว่า ทั้งกลุ่มผู้บริหารและกลุ่มครู-อาจารย์ช่างอุตสาหกรรม มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดกิจกรรมการพัฒนาคู-อาจารย์ช่างอุตสาหกรรม วิทยาเขตสายช่างอุตสาหกรรม ภาคเหนือ ในด้านการฝึกอบรมอยู่ในเกณฑ์ระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 3.12 และ 3.04 ตามลำดับ

ตารางที่ 16 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนความคิดเห็นของผู้บริหาร
และครู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรม วิทยาเขตสาข่างอุตสาหกรรม ภาคเหนือ
ในด้านการนิเทศงาน

ข้อความ	ผู้บริหาร		ครู-อาจารย์ ข้างอุตสาหกรรม		รวม	
	μ	s	μ	s	μ	s
3. การนิเทศงาน						
1. การนิเทศการทำงานของครู- อาจารย์ข้างอุตสาหกรรมมีความ จำเป็น	4.32	1.06	3.94	1.02	4.02	1.04
2. นโยบายในการนิเทศงานของ วิทยาเขตของท่านมีความชัดเจน	3.19	1.27	2.65	1.36	2.77	1.36
3. ครู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรมใน วิทยาเขตต้องการการนิเทศงาน	3.43	1.24	3.38	1.24	3.39	1.24
4. ผู้ทำการนิเทศงานครู-อาจารย์ ข้างอุตสาหกรรมควรจะเป็นหัวหน้า คณะ หัวหน้าแผนกในสาขาวิชาข้างนั้น	3.54	1.41	3.27	1.46	3.33	1.45
5. การนิเทศงานของวิทยาเขตของ ท่านมีส่วนช่วยป้องกันหรือแก้ไข ปัญหาและความผิดพลาดการทำงาน ของครู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรม	3.51	1.45	3.58	1.33	3.56	1.36
6. บรรรยากาศในการนิเทศงานครู- อาจารย์ข้างอุตสาหกรรมมีความเป็น กันเอง	3.78	2.00	3.40	1.79	3.49	1.84

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ข้อความ	ผู้บริหาร		ครู-อาจารย์ ช่างอุตสาหกรรม		รวม	
	μ	s	μ	s	μ	s
7. หลังการนิเทศงานมีการประชุม หารือร่วมกันเพื่อการประเมินผลการ นิเทศ	3.32	2.16	3.37	2.15	3.36	2.15
8. หลังการนิเทศงานครู-อาจารย์ ช่างอุตสาหกรรมผลการปฏิบัติงานมี ความก้าวหน้า	3.41	1.86	3.33	1.71	3.35	1.74
รวม	3.56	1.17	3.36	1.01	3.41	1.05

ตารางที่ 16 เห็นได้ว่า โดยเฉลี่ยกลุ่มผู้บริหารและกลุ่มครู-อาจารย์ช่างอุตสาหกรรม วิทยาเขตสาขช่างอุตสาหกรรม ภาคเหนือ มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดกิจกรรมการนิเทศครู-อาจารย์ช่างอุตสาหกรรม วิทยาเขตสาขช่างอุตสาหกรรม ภาคเหนือ ในด้านการนิเทศงานอยู่ในเกณฑ์ระดับมากในเรื่อง ความจำเป็นของการนิเทศการทำงาน ของครู-อาจารย์ช่างอุตสาหกรรม มีค่าเฉลี่ย 4.32 และ 3.94 ตามลำดับ การนิเทศงาน ของวิทยาเขตมีส่วนช่วยป้องกันหรือแก้ไขปัญหาและความผิดพลาดการทำงานของครู- อาจารย์ช่างอุตสาหกรรม ซึ่งมีค่าเฉลี่ย 3.51 และ 3.58 ตามลำดับ

กลุ่มผู้บริหารและกลุ่มครู-อาจารย์ช่างอุตสาหกรรมมีความคิดเห็นอยู่ในเกณฑ์ ระดับปานกลางในเรื่อง ความชัดเจนของนโยบายในการนิเทศงานของวิทยาเขต มี ค่าเฉลี่ย 3.19 และ 2.65 ตามลำดับ และในเรื่อง ความต้องการการนิเทศงานของ ครู-อาจารย์ช่างอุตสาหกรรมในวิทยาเขต มีค่าเฉลี่ย 3.43 และ 3.38 ตามลำดับ

เมื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นระหว่างกลุ่มผู้บริหารและกลุ่มครู-อาจารย์ช่าง อุตสาหกรรม วิทยาเขตสาขช่างอุตสาหกรรม ภาคเหนือ เห็นได้ว่าในเรื่อง ผู้ทำการ

นิเทศงานครู-อาจารย์ช่างอุตสาหกรรมควรจะเป็นหัวหน้าคณะ หัวหน้าแผนกในสาขาวิชาช่างนั้น และในเรื่อง บรรยากาศในการนิเทศงานครู-อาจารย์ช่างอุตสาหกรรมมีความเป็นกันเอง กลุ่มผู้บริหารมีความคิดเห็นอยู่ในเกณฑ์ระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.54 และ 3.78 ตามลำดับ ส่วนกลุ่มครู-อาจารย์ช่างอุตสาหกรรมมีความคิดเห็นอยู่ในเกณฑ์ระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 3.27 และ 3.40 ตามลำดับ

เมื่อพิจารณาารวมเห็นได้ว่า กลุ่มผู้บริหารวิชาเขตสาขช่างอุตสาหกรรม ภาคเหนือ มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดกิจกรรมการพัฒนาครู-อาจารย์ช่างอุตสาหกรรม วิชาเขตสาขช่างอุตสาหกรรม ภาคเหนือ ในด้านการนิเทศงานอยู่ในเกณฑ์ระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.56 ส่วนกลุ่มครู-อาจารย์ช่างอุตสาหกรรม มีความคิดเห็นอยู่ในเกณฑ์ระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 3.36

ตารางที่ 17 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนความคิดเห็นของผู้บริหาร และครู-อาจารย์ช่างอุตสาหกรรม วิชาเขตสาขช่างอุตสาหกรรม ภาคเหนือ ในด้านการฝึกงานและการดูงาน

ข้อความ	ผู้บริหาร		ครู-อาจารย์ช่างอุตสาหกรรม		รวม	
	μ	s	μ	s	μ	s
4. <u>การฝึกงานและการดูงาน</u>						
1. ครู-อาจารย์ช่างอุตสาหกรรมมีความจำเป็นต้อง <u>เข้าฝึกงาน</u> ในโรงงานหรือสถานประกอบการ	4.68	.53	4.58	.69	4.60	.66
2. ครู-อาจารย์ช่างอุตสาหกรรมมีความจำเป็นต้อง <u>ดูงาน</u> ทางช่างอุตสาหกรรมและการจัดการสอน	4.51	.56	4.52	.70	4.52	.67

ข้อความ	ผู้บริหาร		ครู-อาจารย์ ช่างอุตสาหกรรม		รวม	
	μ	s	μ	s	μ	s
3. นโยบายในการจัดส่งครู-อาจารย์ ช่างอุตสาหกรรมของวิทยาเขตของ ท่านได้รับการ <u>ฝึกงานมีความชัดเจน</u>	2.92	1.04	2.77	1.65	2.80	1.45
4. นโยบายในการให้ครู-อาจารย์ ช่างอุตสาหกรรมของวิทยาเขตของ ท่านได้ <u>ดูงาน</u> ทางด้านช่างอุตสาหกรรม และการจัดการเรียน การสอนมี <u>ความชัดเจน</u>	3.11	1.33	2.70	1.37	2.79	1.37
5. ครู-อาจารย์ช่างอุตสาหกรรมใน วิทยาเขตของท่านได้มี <u>โอกาสเข้า</u> <u>ฝึกงาน</u> ในโรงงานอุตสาหกรรมหรือ สถานประกอบการ	2.35	1.01	1.98	1.02	2.07	1.02
6. ครู-อาจารย์ช่างอุตสาหกรรมใน วิทยาเขตของท่านได้มี <u>โอกาสดูงาน</u> ทางด้านอุตสาหกรรม	2.46	1.02	2.11	1.09	2.19	1.08
7. ครู-อาจารย์ช่างอุตสาหกรรมใน วิทยาเขตของท่านได้มี <u>โอกาสดูงาน</u> ทางด้านการจัดการเรียน การสอน	2.27	.90	2.04	1.10	2.09	1.06
8. ครู-อาจารย์ช่างอุตสาหกรรมใน วิทยาเขตของท่านมี <u>ความต้องการ</u> <u>ฝึกงานหรือดูงานต่างประเทศ</u>	4.22	.98	4.24	1.12	4.23	1.09

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ข้อความ	ผู้บริหาร		ครู-อาจารย์ ข้างอุตสาหกรรม		รวม	
	μ	s	μ	s	μ	s
9. ครู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรมใน วิทยาเขตของท่านมีความต้องการ ฝึกงานหรือดูงานในประเทศ	4.14	.82	4.26	.95	4.23	.92
10. ครู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรมได้ นำประสบการณ์ที่ได้รับจากการฝึกงาน และดูงานมาเป็นประโยชน์แก่ผู้ร่วม งานและนักศึกษา	3.68	1.18	3.77	1.30	3.75	1.27
11. การจัดส่งครู-อาจารย์ข้าง อุตสาหกรรมเข้ารับการฝึกงานและ ดูงานเป็นการสร้างความสัมพันธ์กับ สถานประกอบการและสถานศึกษา	4.03	1.28	4.08	1.10	4.07	1.14
รวม	3.49	.48	3.37	.56	3.39	.55

ตารางที่ 17 เห็นได้ว่า โดยเฉลี่ยกลุ่มผู้บริหารและกลุ่มครู-อาจารย์ข้าง
อุตสาหกรรม วิทยาเขตสายช่างอุตสาหกรรม ภาคเหนือ มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัด
กิจกรรมการพัฒนาคู-อาจารย์ช่างอุตสาหกรรม วิทยาเขตสายช่างอุตสาหกรรม ภาคเหนือ
ในด้านการฝึกงานและการดูงานอยู่ในเกณฑ์ระดับมากที่สุดในเรื่อง ครู-อาจารย์ช่าง
อุตสาหกรรมมีความจำเป็นต้องเข้าฝึกงานในโรงงานหรือสถานประกอบการ มีค่าเฉลี่ย
4.68 และ 4.58 ตามลำดับ และในเรื่อง ครู-อาจารย์ช่างอุตสาหกรรมมีความจำเป็น
ต้องดูงานทางช่างอุตสาหกรรมและการจัดการเรียนการสอน มีค่าเฉลี่ย 4.51 และ 4.52

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตามลำดับ ความต้องการฝึกงานหรือดูงานต่างประเทศของครู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรมใน
 วิชาเขต มีค่าเฉลี่ย 4.22 และ 4.24 ตามลำดับ ความต้องการฝึกงานหรือดูงานใน
 ประเทศของครู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรมในวิชาเขต มีค่าเฉลี่ย 4.14 และ 4.26
 ตามลำดับ และในเรื่อง การนำประสบการณ์ที่ได้รับจากการฝึกงานและดูงานของครู-
 อาจารย์ข้างอุตสาหกรรมมาเป็นประโยชน์แก่ผู้ร่วมงานและนักศึกษา มีค่าเฉลี่ย 3.68 และ
 3.77 ตามลำดับ

กลุ่มผู้บริหารและกลุ่มครู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรมมีความคิดเห็นอยู่ในเกณฑ์ระดับ
 ปานกลางในเรื่อง ความชัดเจนของนโยบายในการจัดส่งครู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรมของ
 วิชาเขตเข้ารับการฝึกงาน มีค่าเฉลี่ย 2.92 และ 2.77 ตามลำดับ ความชัดเจนของ
 นโยบายในการให้ครู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรมของวิชาเขต ได้ดูงานทางด้านช่าง
 อุตสาหกรรมและการจัดการเรียน การสอน มีค่าเฉลี่ย 3.11 และ 2.70 ตามลำดับ และ
 มีความคิดเห็นอยู่ในเกณฑ์ระดับน้อยในเรื่อง การได้มีโอกาสเข้าฝึกงานในโรงงาน
 อุตสาหกรรมหรือสถานประกอบการของครู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรมในวิชาเขต มี
 ค่าเฉลี่ย 2.35 และ 1.98 ตามลำดับ การได้มีโอกาสดูงานทางด้านอุตสาหกรรมของครู-
 อาจารย์ข้างอุตสาหกรรมในวิชาเขต มีค่าเฉลี่ย 2.46 และ 2.11 ตามลำดับ การได้มี
 โอกาสดูงานทางด้านจัดการเรียน การสอนของครู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรมใน
 วิชาเขต มีค่าเฉลี่ย 2.27 และ 2.04 ตามลำดับ

เมื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นระหว่างกลุ่มผู้บริหารและกลุ่มครู-อาจารย์ข้าง
 อุตสาหกรรม วิชาเขตสายช่างอุตสาหกรรม ภาคเหนือ เห็นได้ว่าทั้งกลุ่มผู้บริหารและกลุ่ม
 ครู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรม มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดกิจกรรมการนิเทศครู-อาจารย์
 ข้างอุตสาหกรรม วิชาเขตสายช่างอุตสาหกรรม ภาคเหนือ ในด้านการฝึกงานและการ
 ดูงานสอดคล้องกันในทุกเรื่อง

เมื่อพิจารณารวมเห็นได้ว่า ทั้งกลุ่มผู้บริหารและกลุ่มครู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรม
 มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดกิจกรรมการนิเทศครู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรม วิชาเขต
 สายช่างอุตสาหกรรม ภาคเหนือ ในด้านการฝึกงานและการดูงานอยู่ในเกณฑ์ระดับปานกลาง
 มีค่าเฉลี่ย 3.49 และ 3.37 ตามลำดับ

ตารางที่ 18 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนความคิดเห็นของผู้บริหาร
และครู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรม วิทยาเขตสายข้างอุตสาหกรรม ภาคเหนือ
ในด้านการศึกษาคือ

ข้อความ	ผู้บริหาร		ครู-อาจารย์ ข้างอุตสาหกรรม		รวม	
	μ	S	μ	S	μ	S
5. การศึกษาคือ						
1. นโยบายสนับสนุนการศึกษาคือของ ครู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรมของ วิทยาเขตของท่านมีความชัดเจน	4.05	.70	3.38	1.03	3.53	1.00
2. ครู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรมลา ศึกษาคือในสาขาวิชาต่าง ๆ ตรงกับ ความต้องการของวิทยาเขต	3.76	.80	3.47	1.16	3.53	1.09
3. การลาศึกษาคือของครู-อาจารย์ ข้างอุตสาหกรรมในวิทยาเขตของท่าน มีผลกระทบกระเทือนการปฏิบัติงาน ของครู-อาจารย์ท่านอื่น	3.16	.93	2.86	1.26	2.93	1.20
4. ครู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรมมี ความต้องการที่จะศึกษาคือในสถาบัน การศึกษาในจังหวัดที่อยู่ใกล้กับ วิทยาเขตของท่าน	3.49	1.02	3.82	1.15	3.75	1.13
5. ครู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรมมี ความต้องการให้สถาบันเทคโนโลยี ราชมงคลสร้างร่วมมือกับสถาบัน การศึกษาคืออื่นในการศึกษาคือ	4.11	.94	4.25	.90	4.22	.91

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ข้อความ	ผู้บริหาร		ครู-อาจารย์ ข้างอุตสาหกรรม		รวม	
	μ	s	μ	s	μ	s
6. การลาศึกษาต่อของครู-อาจารย์ ข้างอุตสาหกรรมได้รับทุนสนับสนุน การศึกษา	2.97	1.38	2.62	1.29	2.69	1.32
7. ผู้บริหารได้เปิดโอกาสให้ครู- อาจารย์ข้างอุตสาหกรรมที่จบ การศึกษามีส่วนร่วมในการแก้ปัญหา ด้านการเรียน การสอน	3.65	.79	3.02	1.26	3.16	1.20
8. ท่านเห็นด้วยกับความคิดเห็นที่ว่า ครู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรมควร ศึกษาต่อในสาขาวิชาข้างอุตสาหกรรม	4.46	1.10	4.30	1.11	4.34	1.11
รวม	3.71	.43	3.46	.55	3.52	.53

ตารางที่ 18 เห็นได้ว่า กลุ่มผู้บริหาร วิทยาเขตสายข้างอุตสาหกรรม ภาคเหนือ มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดกิจกรรมการพัฒนาคู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรม วิทยาเขตสายข้างอุตสาหกรรม ภาคเหนือ ในด้านการศึกษาต่ออยู่ในเกณฑ์ระดับมากในเรื่อง ความชัดเจนของนโยบายสนับสนุนการศึกษาต่อของครู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรมของวิทยาเขต และครู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรมลาศึกษาต่อในสาขาที่ตรงกับความต้องการของวิทยาเขต มีค่าเฉลี่ย 4.05 และ 3.76 ตามลำดับ ส่วนกลุ่มครู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรมมีความคิดเห็นอยู่ในเกณฑ์ระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 3.38 และ 3.47 ตามลำดับ

ทั้งกลุ่มผู้บริหารและกลุ่มครู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรม มีความคิดเห็นอยู่ในเกณฑ์ระดับมากในเรื่อง ความต้องการของครู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรมในการที่จะให้สถาบัน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

เทคโนโลยีราชชมงคลประสานงานหรือสร้างร่วมมือกับสถาบันการศึกษาอื่นในการศึกษาต่อ มีค่าเฉลี่ย 4.11 และ 4.25 ตามลำดับ และในเรื่อง ครู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรมควร ศึกษาต่อในสาขาวิชาข้างอุตสาหกรรม มีค่าเฉลี่ย 4.46 และ 4.30 ตามลำดับ และมีความคิดเห็นอยู่ในเกณฑ์ระดับปานกลาง ในเรื่อง การได้รับทุนสนับสนุนการศึกษาต่อของครู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรม มีค่าเฉลี่ย 2.97 และ 2.62 ตามลำดับ

เมื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นระหว่างกลุ่มผู้บริหารและกลุ่มครู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรม วิทยาเขตสายข้างอุตสาหกรรม ภาคเหนือ เห็นได้ว่าในเรื่อง ความชัดเจนของนโยบายสนับสนุนการศึกษาต่อของครู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรมของวิทยาเขต การลาศึกษาต่อของครู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรมในสาขาวิชาต่าง ๆ ตรงกับความต้องการของวิทยาเขต และเรื่องการเปิดโอกาสให้ครู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรมที่จบการศึกษามีส่วนร่วมในการแก้ปัญหาด้านการเรียน การสอน กลุ่มผู้บริหารมีความคิดเห็นอยู่ในเกณฑ์ระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.05 3.76 และ 3.65 ตามลำดับ ส่วนกลุ่มครู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรมมีความคิดเห็นอยู่ในเกณฑ์ระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 3.38 3.47 และ 3.02 ตามลำดับ และในเรื่อง ความต้องการที่จะศึกษาต่อของครู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรมในสถาบันการศึกษาในจังหวัดที่อยู่ใกล้กับวิทยาเขต กลุ่มผู้บริหารมีความคิดเห็นอยู่ในเกณฑ์ระดับปานกลางมีค่าเฉลี่ย 3.49 ส่วนกลุ่มครู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรมมีความคิดเห็นอยู่ในเกณฑ์ระดับมากมีค่าเฉลี่ย 3.82

เมื่อพิจารณาารวมเห็นได้ว่า กลุ่มผู้บริหารมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดกิจกรรม การพัฒนาครู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรม วิทยาเขตสายข้างอุตสาหกรรม ภาคเหนือ ในด้าน การศึกษาต่ออยู่ในเกณฑ์ระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.71 ส่วนกลุ่มครู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรม มีความคิดเห็นอยู่ในเกณฑ์ระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 3.46

ตารางที่ 19 เห็นได้ว่า โดยเฉลี่ยกลุ่มผู้บริหารและกลุ่มครู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรม วิทยาเขตสายข้างอุตสาหกรรม ภาคเหนือ มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัด กิจกรรมการพัฒนาครู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรม วิทยาเขตสายข้างอุตสาหกรรม ภาคเหนือ ในด้านการวิจัยอยู่ในเกณฑ์ระดับมากในเรื่อง ความจำเป็นของการทำวิจัยของครู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรม มีค่าเฉลี่ย 4.19 และ 4.18 ตามลำดับ และมีความคิดเห็นอยู่ในเกณฑ์ระดับปานกลางในเรื่อง ความชัดเจนของนโยบายในการสนับสนุนการทำวิจัยของครู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรมของวิทยาเขต มีค่าเฉลี่ย 3.08 และ 2.85 ตามลำดับ

ตารางที่ 19 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนความคิดเห็นของผู้บริหาร
และครู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรม วิทยาเขตสายข้างอุตสาหกรรม ภาคเหนือ
ในด้านการวิจัย

ข้อความ	ผู้บริหาร		ครู-อาจารย์ ข้างอุตสาหกรรม		รวม	
	μ	s	μ	s	μ	s
6. การวิจัย						
1. การทำวิจัยของครู-อาจารย์ข้าง อุตสาหกรรมมีความจำเป็น	4.19	.91	4.18	1.00	4.19	.98
2. นโยบายในการสนับสนุนการทำ วิจัยของครู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรม ของวิทยาเขตท่านมีความชัดเจน	3.08	1.23	2.85	1.40	2.90	1.36
3. วิทยาเขตของท่านมีการส่งเสริม และเสริมสร้างการทำวิจัยของครู- อาจารย์ข้างอุตสาหกรรม	3.08	1.19	2.67	1.27	2.76	1.28
4. จำนวนครู-อาจารย์ข้าง อุตสาหกรรมในวิทยาเขตของท่านที่ทำ การวิจัย มีจำนวน	1.81	.84	2.25	1.61	2.16	1.48
5. ผลงานวิจัยของครู-อาจารย์ข้าง อุตสาหกรรมของวิทยาเขตของท่าน นอกเหนือจากการทำวิจัยเพื่อขอรับ ปริญญามัปริญญ	1.62	.79	2.26	1.45	2.12	1.36

ข้อความ	ผู้บริหาร		ครู-อาจารย์ ข้างอุตสาหกรรม		รวม	
	μ	s	μ	s	μ	s
6. ความรู้ที่ได้รับจากการทำวิจัยของ ครู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรมสามารถ นำไปใช้ในการเรียนการสอน	2.73	1.28	3.13	1.64	3.04	1.57
7. ครู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรมนำ ผลการวิจัยมาแก้ไขปัญหาการทำงาน	2.48	1.17	3.10	1.82	2.96	1.71
8. วิทยาเขตของท่านได้มีการเผยแพร่ ผลงานการวิจัยของครู-อาจารย์ ข้างอุตสาหกรรมในวิทยาเขตแก่ สถานศึกษาหรือบุคคลภายนอก	1.95	1.15	2.52	1.62	2.40	1.54
9. วิทยาเขตของท่านได้มีการเผยแพร่ ผลงานการวิจัยของบุคคลภายนอก แก่ครู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรมใน วิทยาเขต	2.05	1.00	2.45	1.36	2.36	1.30
รวม	2.55	.75	2.82	1.04	2.76	.99

กลุ่มผู้บริหารและกลุ่มครู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรมมีความคิดเห็นอยู่ในเกณฑ์
ระดับน้อยในเรื่อง จำนวนครู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรมในวิทยาเขตที่ทำการวิจัย มีค่าเฉลี่ย
1.81 และ 2.25 ตามลำดับ ปริมาณของผลงานวิจัยของครู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรมของ
วิทยาเขต นอกเหนือจากการทำวิจัยเพื่อขอรับปริญญา มีค่าเฉลี่ย 1.62 และ 2.26
ตามลำดับ การเผยแพร่ผลงานการวิจัยของบุคคลภายนอกแก่ครู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรม

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ในวิทยาเขต มีค่าเฉลี่ย 2.05 และ 2.45 ตามลำดับ

เมื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นระหว่างกลุ่มผู้บริหารและกลุ่มครู-อาจารย์ข้าง
อุตสาหกรรม วิทยาเขตสายช่างอุตสาหกรรม ภาคเหนือ เห็นได้ว่าในเรื่อง การนำผลการ
วิจัยมาแก้ไขปัญหาในการทำงานครู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรม และเรื่อง การเผยแพร่
ผลงานการวิจัยของครู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรมในวิทยาเขตแก่สถานศึกษาหรือบุคคล
ภายนอกวิทยาเขต กลุ่มผู้บริหารมีความคิดเห็นอยู่ในเกณฑ์ระดับน้อย มีค่าเฉลี่ย 2.46
และ 1.95 ตามลำดับ ส่วนกลุ่มครู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรมมีความคิดเห็นอยู่ในเกณฑ์
ระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 3.10 และ 2.52 ตามลำดับ

เมื่อพิจารณาความคิดเห็นได้ว่า ทั้งกลุ่มผู้บริหารและกลุ่มครู-อาจารย์ข้าง
อุตสาหกรรม มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดกิจกรรมการพัฒนาคู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรม
วิทยาเขตสายช่างอุตสาหกรรม ภาคเหนือ ในด้านการวิจัยอยู่ในเกณฑ์ระดับปานกลาง มี
ค่าเฉลี่ย 2.55 และ 2.82 ตามลำดับ

ตารางที่ 20 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนความคิดเห็นของผู้บริหาร
และครู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรม วิทยาเขตสายช่างอุตสาหกรรม ภาคเหนือ
ในด้านการหมุนเวียนตำแหน่ง

ข้อความ	ผู้บริหาร		ครู-อาจารย์ ข้างอุตสาหกรรม		รวม	
	μ	s	μ	s	μ	s
7. <u>การหมุนเวียนตำแหน่ง</u>						
1. นโยบายในการหมุนเวียนกันดำรง ตำแหน่งของครู-อาจารย์ข้าง อุตสาหกรรมในวิทยาเขตของท่านมี <u>ความชัดเจน</u>	2.00	1.03	1.91	1.05	1.93	1.04

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ข้อความ	ผู้บริหาร		ครู-อาจารย์ ข้างอุตสาหกรรม		รวม	
	p	s	p	s	p	s
2. ข้อกำหนดต่าง ๆ ของตำแหน่ง คุณสมบัติและหน้าที่ของผู้ดำรงตำแหน่ง ของวิชาเขตของท่านมีความชัดเจน	2.65	1.03	2.24	1.22	2.33	1.19
3. วิชาเขตของท่านมีการหมุนเวียน กันดำรงตำแหน่งของครู-อาจารย์ข้าง อุตสาหกรรมโดยพิจารณาหลักความรู้ ความสามารถ	2.86	1.84	2.05	1.02	2.23	1.29
4. การหมุนเวียนกันดำรงตำแหน่ง ของครู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรมถือ ว่าเป็นการให้ความสำคัญ ส่งเสริม ความก้าวหน้าและส่งผลต่อขวัญ กำลังใจ	3.54	1.14	3.35	1.32	3.40	1.28
5. การหมุนเวียนกันดำรงตำแหน่ง ของครู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรมที่ ผ่านมาทำให้การดำเนินงานของ วิชาเขตพัฒนาขึ้น	3.54	1.89	3.02	1.73	3.13	1.77
6. การหมุนเวียนกันดำรงตำแหน่ง ของครู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรมที่ ผ่านมาช่วยให้ครู-อาจารย์ข้าง อุตสาหกรรมเข้าใจงานในแต่ละฝ่าย	3.68	1.81	3.18	1.72	3.29	1.74
รวม	3.05	.90	2.63	.87	2.72	.90

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 20 เห็นได้ว่า กลุ่มผู้บริหาร วิทยาเขตสายช่างอุตสาหกรรม ภาคเหนือ มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดกิจกรรมการพัฒนาคู-อาจารย์ช่างอุตสาหกรรม วิทยาเขตสายช่างอุตสาหกรรม ภาคเหนือในด้านการหมุนเวียนตำแหน่งอยู่ในเกณฑ์ระดับมากในเรื่อง การหมุนเวียนกันดำรงตำแหน่งถือว่าการให้ความสำคัญและส่งผลต่อขวัญและกำลังใจ มีค่าเฉลี่ย 3.54 และในเรื่องการหมุนเวียนกันดำรงตำแหน่งที่ผ่านมาทำให้การดำเนินงานพัฒนาขึ้น และช่วยทำให้ครู-อาจารย์ช่างอุตสาหกรรมเข้าใจงานในแต่ละฝ่าย มีค่าเฉลี่ย 3.54 และ 3.18 ตามลำดับ ส่วนกลุ่มครู-อาจารย์ช่างอุตสาหกรรมมีความคิดเห็นในทั้ง 3 เรื่องอยู่ในเกณฑ์ระดับปานกลางมีค่าเฉลี่ย 3.35 3.02 และ 3.18 ตามลำดับ

ในเรื่อง ความชัดเจนของข้อกำหนดต่าง ๆ ของตำแหน่ง คุณสมบัติและหน้าที่ของผู้ดำรงตำแหน่งของวิทยาเขต และเรื่อง การพิจารณาหลักความรู้ ความสามารถในการหมุนเวียนกันดำรงตำแหน่งของครู-อาจารย์ช่างอุตสาหกรรม กลุ่มผู้บริหารมีความคิดเห็นอยู่ในเกณฑ์ระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 2.65 และ 2.86 ตามลำดับ ส่วนกลุ่มครู-อาจารย์ช่างอุตสาหกรรมมีความคิดเห็นอยู่ในเกณฑ์ระดับน้อย มีค่าเฉลี่ย 2.24 และ 2.05 ตามลำดับ

ทั้งกลุ่มผู้บริหารและกลุ่มครู-อาจารย์ช่างอุตสาหกรรม มีความคิดเห็นอยู่ในเกณฑ์ระดับน้อยในเรื่อง ความชัดเจนของนโยบายในการหมุนเวียนกันดำรงตำแหน่งของครู-อาจารย์ช่างอุตสาหกรรมในวิทยาเขต ซึ่งมีค่าเฉลี่ย 2.00 และ 1.91 ตามลำดับ

เมื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นระหว่างกลุ่มผู้บริหารและกลุ่มครู-อาจารย์ช่างอุตสาหกรรม วิทยาเขตสายช่างอุตสาหกรรม ภาคเหนือ เห็นได้ว่าในเรื่อง ความชัดเจนของข้อกำหนดต่าง ๆ ของตำแหน่ง คุณสมบัติของผู้ดำรงตำแหน่งและหน้าที่ของผู้ดำรงตำแหน่งของวิทยาเขต และเรื่อง การพิจารณาหลักความรู้ ความสามารถในการหมุนเวียนกันดำรงตำแหน่งของครู-อาจารย์ช่างอุตสาหกรรม กลุ่มผู้บริหารมีความคิดเห็นอยู่ในเกณฑ์ระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 2.65 และ 2.86 ตามลำดับ ส่วนกลุ่มครู-อาจารย์ช่างอุตสาหกรรมมีความคิดเห็นอยู่ในเกณฑ์ระดับน้อย มีค่าเฉลี่ย 2.24 และ 2.05 ตามลำดับ ในเรื่อง การหมุนเวียนกันดำรงตำแหน่งของครู-อาจารย์ช่างอุตสาหกรรมถือว่าการให้

ความสำคัญ ส่งเสริมความก้าวหน้าและส่งผลต่อขวัญกำลังใจ และเรื่อง การหมุนเวียนกันดำรงตำแหน่งของครู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรมที่ผ่านมา ทำให้การดำเนินงานของวิชาเขตนัดนาขึ้น กลุ่มผู้บริหารมีความคิดเห็นอยู่ในเกณฑ์ระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.54 และ 3.54 ตามลำดับ ส่วนกลุ่มครู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรมมีความคิดเห็นอยู่ในเกณฑ์ระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 3.35 และ 3.02 ตามลำดับ และในเรื่อง การหมุนเวียนกันดำรงตำแหน่งของครู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรมที่ผ่านมาช่วยให้ครู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรมเข้าใจงานในแต่ละฝ่าย กลุ่มผู้บริหารมีความคิดเห็นอยู่ในเกณฑ์ระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.68 ส่วนกลุ่มครู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรมมีความคิดเห็นอยู่ในเกณฑ์ระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 3.18

เมื่อพิจารณารวม เห็นได้ว่า ทั้งกลุ่มผู้บริหารและกลุ่มครู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรม มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดกิจกรรมการพัฒนาครู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรม วิชาเขตสายข้างอุตสาหกรรม ภาคเหนือ ในด้านการหมุนเวียนตำแหน่งอยู่ในเกณฑ์ระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 3.05 และ 2.63 ตามลำดับ

ตารางที่ 21 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนความคิดเห็นของผู้บริหาร และครู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรม วิชาเขตภาคพายัพ ในด้านการปฐมนิเทศ

ข้อความ	ผู้บริหาร		ครู-อาจารย์ ข้างอุตสาหกรรม		รวม	
	μ	s	μ	s	μ	s
1. <u>การปฐมนิเทศ</u>						
1. การปฐมนิเทศครู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรมที่บรรจุใหม่หรืออาจารย์ที่เข้ารับตำแหน่งใหม่มีความจำเป็น	4.26	.75	4.30	1.15	4.29	1.06

ข้อความ	ผู้บริหาร		ครู-อาจารย์ ข้างอุตสาหกรรม		รวม	
	μ	s	μ	s	μ	s
2. นโยบายและวัตถุประสงค์ในการ จัดการปฐมนิเทศครู-อาจารย์ข้าง อุตสาหกรรมของวิทยาเขตของท่าเรือ <u>ความชัดเจน</u>	3.26	1.66	3.02	1.81	3.08	1.77
3. การปฐมนิเทศครู-อาจารย์ข้าง อุตสาหกรรมมีส่วนช่วยในการปรับตัว และพัฒนาตนเองเพื่อดำเนินการกิจ ตามทวิศึกษาเขตภาคหวัง	4.13	1.39	3.94	1.76	3.99	1.67
4. การปฐมนิเทศครู-อาจารย์ข้าง อุตสาหกรรมที่วิทยาเขตของท่าเรือ ดำเนินการ <u>ช่วยสร้างขวัญกำลังใจ</u> ใน การทำงาน	3.83	1.83	3.32	1.99	3.45	1.95
5. เนื้อหาของการปฐมนิเทศครู- อาจารย์ข้างอุตสาหกรรม <u>ครอบคลุม</u> <u>ตามความต้องการของครู-อาจารย์</u> ข้างอุตสาหกรรม	3.35	1.40	3.24	2.02	3.27	1.88
6. ในการปฐมนิเทศครู-อาจารย์ข้าง อุตสาหกรรมได้มีการ <u>แจกเอกสาร</u> <u>คู่มือการปฏิบัติหน้าที่และเอกสารอื่น ๆ</u> <u>ที่เกี่ยวข้อง</u>	3.22	1.59	2.85	2.18	2.94	2.04

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ข้อความ	ผู้บริหาร		ครู-อาจารย์ ข้างอุตสาหกรรม		รวม	
	μ	s	μ	s	μ	s
7. กิจกรรมการปฐมนิเทศของ วิทยาเขตของท่าน <u>ประสบผลสำเร็จ</u> <u>ตามเป้าหมาย</u>	3.26	1.51	2.91	1.94	3.00	1.83
รวม	3.61	1.18	3.37	1.55	3.43	1.46

ตารางที่ 21 เห็นได้ว่า โดยเฉลี่ย กลุ่มผู้บริหารและกลุ่มครู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรม วิทยาเขตภาคพายัพ มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดกิจกรรมการพัฒนาคู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรม วิทยาเขตภาคพายัพ ในด้านการปฐมนิเทศอยู่ในเกณฑ์ระดับมากในเรื่อง ความจำเป็นของการปฐมนิเทศครู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรมที่บรรจุใหม่หรือเข้ารับตำแหน่งใหม่ มีค่าเฉลี่ย 4.26 และ 4.30 ตามลำดับ และเรื่อง การปฐมนิเทศครู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรมมีส่วนช่วยในการปรับตัวและพัฒนาตนเองเพื่อดำเนินภารกิจตามที่วิทยาเขตคาดหวัง มีค่าเฉลี่ย 4.13 และ 3.94 ตามลำดับ

กลุ่มผู้บริหารและกลุ่มครู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรมมีความคิดเห็นอยู่ในเกณฑ์ระดับปานกลางในเรื่อง ความชัดเจนของนโยบายและวัตถุประสงค์ในการจัดการปฐมนิเทศครู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรมของวิทยาเขต มีค่าเฉลี่ย 3.26 และ 3.02 ตามลำดับ เนื้อหาของการปฐมนิเทศครอบคลุมตามความต้องการของครู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรม มีค่าเฉลี่ย 3.35 และ 3.24 ตามลำดับ และในเรื่อง การแจกเอกสาร คู่มือการปฏิบัติหน้าที่และเอกสารอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง มีค่าเฉลี่ย 3.22 และ 2.85 ตามลำดับ

เมื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นระหว่างกลุ่มผู้บริหารและกลุ่มครู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรม วิทยาเขตภาคพายัพ เห็นได้ว่าในเรื่อง การปฐมนิเทศครู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรมที่วิทยาเขตดำเนินการ ช่วยสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงาน กลุ่มผู้บริหารมีความคิดเห็นอยู่ในเกณฑ์ระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.83 ส่วนกลุ่มครู-อาจารย์ข้าง

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

อุตสาหกรรม มีความคิดเห็นอยู่ในเกณฑ์ระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 3.32

เมื่อนิยามารวมเห็นได้ว่า กลุ่มผู้บริหารมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดกิจกรรม การพัฒนาครู-อาจารย์ช่างอุตสาหกรรม วิทยาเขตภาคพายัพ ในด้านการปฐมนิเทศอยู่ใน เกณฑ์ระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.61 ส่วนกลุ่มครู-อาจารย์ช่างอุตสาหกรรมมีความคิดเห็นอยู่ใน เกณฑ์ระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 3.37

ตารางที่ 22 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนความคิดเห็นของผู้บริหาร และครู-อาจารย์ช่างอุตสาหกรรม วิทยาเขตภาคพายัพ ในด้านการฝึกอบรม

ข้อความ	ผู้บริหาร		ครู-อาจารย์ ช่างอุตสาหกรรม		รวม	
	μ	s	μ	s	μ	s
2. การฝึกอบรม						
1. ครู-อาจารย์ช่างอุตสาหกรรมมีความจำเป็นต้องเข้ารับการฝึกอบรมทางด้านวิชาการ	4.61	.50	4.58	.75	4.58	.69
2. นโยบายและวัตถุประสงค์การจัดการฝึกอบรมครู- อาจารย์ช่างอุตสาหกรรมของวิทยาเขตของท่านมีความชัดเจน	3.39	.78	2.85	1.13	2.99	1.07
3. วัตถุประสงค์และหลักสูตรของการจัดการฝึกอบรมที่วิทยาเขตจัดขึ้นมีความสอดคล้องกัน	3.22	.74	3.05	1.40	3.09	1.26
4. การฝึกอบรมครู-อาจารย์ช่างอุตสาหกรรมในแต่ละปีในวิทยาเขตของท่านมีความคิดเห็นว่ามีปริมาณ	2.78	.67	2.48	1.15	2.56	1.05

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ข้อความ	ผู้บริหาร		ครู-อาจารย์ ช่างอุตสาหกรรม		รวม	
	μ	s	μ	s	μ	s
5. ครู-อาจารย์ช่างอุตสาหกรรมใน วิทยาเขตของท่านได้มี <u>โอกาส</u> เข้ารับ การฝึกอบรม	2.96	.93	2.64	1.22	2.72	1.16
6. ครู-อาจารย์ช่างอุตสาหกรรมที่ ผ่านการฝึกอบรมที่วิทยาเขตจัดขึ้นได้ <u>เกิดความสำนึก</u> ในความรับผิดชอบต่อ อาชีพครู	2.87	.69	2.80	.83	2.82	.79
7. ครู-อาจารย์ช่างอุตสาหกรรมที่ ผ่านการฝึกอบรมที่วิทยาเขตจัดขึ้นได้ <u>เกิดความชำนาญ</u> ในการทำงาน	3.17	.72	3.03	1.05	3.07	.97
8. ครู-อาจารย์ช่างอุตสาหกรรมที่ ผ่านการฝึกอบรมที่วิทยาเขตจัดขึ้นได้ <u>เกิดการพัฒนาเจตคติ</u> ในการทำงาน	3.09	.79	3.08	1.06	3.08	.99
9. การฝึกอบรมที่วิทยาเขตจัดขึ้นได้มี วิทยากรมีความสามารถจากหน่วยงาน ภายนอกมาร่วมเป็นวิทยากรจำนวน	3.48	1.56	2.77	1.35	2.96	1.43
10. การประเมินผลความรู้ที่ครู- อาจารย์ช่างอุตสาหกรรมได้หลังการ ฝึกอบรมมี <u>ประสิทธิภาพ</u>	3.04	.64	2.52	.81	2.65	.80
11. หลังการฝึกอบรมได้มีการติดตาม <u>ผล</u> ในระยะยาวเกี่ยวกับการนำเอา ประสบการณ์ได้จากการฝึกอบรมไปใช้	2.39	.66	2.00	.82	2.10	.80

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ข้อความ	ผู้บริหาร		ครู-อาจารย์ ช่างอุตสาหกรรม		รวม	
	μ	s	μ	s	μ	s
12. ครู-อาจารย์ช่างอุตสาหกรรมนำ ประสบการณ์ที่ได้จากการฝึกอบรมมา ถ่ายทอดให้กับผู้ร่วมงานและนักศึกษา	2.83	.78	2.77	.94	2.79	.90
รวม	3.15	.49	2.88	.56	2.95	.55

ตารางที่ 22 เห็นได้ว่า โดยเฉลี่ยกลุ่มผู้บริหารและกลุ่มครู-อาจารย์ช่างอุตสาหกรรม วิทยาเขตภาคพายัพ มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดกิจกรรมการให้ครู-อาจารย์ช่างอุตสาหกรรม วิทยาเขตภาคพายัพ ในด้านการฝึกอบรมอยู่ในเกณฑ์ระดับมากที่สุดในเรื่อง ครู-อาจารย์ช่างอุตสาหกรรมมีความจำเป็นต้องเข้ารับการฝึกอบรมด้านวิชาการ มีค่าเฉลี่ย 4.61 และ 4.58 ตามลำดับ มีความคิดเห็นอยู่ในเกณฑ์ระดับปานกลางในเรื่อง ความชัดเจนของนโยบายและวัตถุประสงค์การจัดการฝึกอบรมครู-อาจารย์ช่างอุตสาหกรรมของวิทยาเขต มีค่าเฉลี่ย 3.39 และ 2.85 ตามลำดับ ในเรื่องการเกิดความสัมพันธ์ในความรับผิดชอบต่ออาชีพครูของครู-อาจารย์ช่างอุตสาหกรรมที่ผ่านการฝึกอบรม มีค่าเฉลี่ย 2.87 และ 2.80 ตามลำดับ เรื่อง การเกิดความชำนาญในการทำงานของครู-อาจารย์ช่างอุตสาหกรรมที่ผ่านการฝึกอบรม มีค่าเฉลี่ย 3.17 และ 3.03 ตามลำดับ และในเรื่อง การเกิดการพัฒนาเจตคติในการทำงานของครู-อาจารย์ช่างอุตสาหกรรมที่ผ่านการฝึกอบรม มีค่าเฉลี่ย 3.09 และ 3.08 ตามลำดับ

กลุ่มผู้บริหารและกลุ่มครู-อาจารย์ช่างอุตสาหกรรมมีความคิดเห็นอยู่ในเกณฑ์ระดับน้อยในเรื่อง การติดตามผลในระยะยาวหลังการฝึกอบรมเกี่ยวกับการนำเอาประสบการณ์ที่ได้จากการฝึกอบรมไปใช้ มีค่าเฉลี่ย 2.39 และ 2.00 ตามลำดับ

เมื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นระหว่างกลุ่มผู้บริหารและกลุ่มครู-อาจารย์ช่าง

อุตสาหกรรม วิทยาเขตภาคพายัพ เห็นได้ว่าในเรื่อง ปริมาณของการฝึกอบรมครู-อาจารย์
ช่างอุตสาหกรรมในแต่ละปีในวิทยาเขต กลุ่มผู้บริหารมีความคิดเห็นอยู่ในเกณฑ์ระดับ
ปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 2.78 ส่วนกลุ่มครู-อาจารย์ช่างอุตสาหกรรมมีความคิดเห็นอยู่ใน
เกณฑ์ระดับน้อย มีค่าเฉลี่ย 2.48

เมื่อพิจารณาารวมเห็นได้ว่า ทั้งกลุ่มผู้บริหารและกลุ่มครู-อาจารย์ช่างอุตสาหกรรม
มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดกิจกรรมการพัฒนาคู-อาจารย์ช่างอุตสาหกรรม วิทยาเขต
ภาคพายัพ ในด้านการฝึกอบรมอยู่ในเกณฑ์ระดับปานกลาง ซึ่งมีค่าเฉลี่ย 3.15 และ 2.88
ตามลำดับ

ตารางที่ 23 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนความคิดเห็นของผู้บริหาร
และครู-อาจารย์ช่างอุตสาหกรรม วิทยาเขตภาคพายัพ ในด้านการนิเทศงาน

ข้อความ	ผู้บริหาร		ครู-อาจารย์ ช่างอุตสาหกรรม		รวม	
	μ	S	μ	S	μ	S
3. การนิเทศงาน						
1. การนิเทศการทำงานของครู- อาจารย์ช่างอุตสาหกรรมมีความ จำเป็น	4.22	.60	4.02	1.00	4.07	.91
2. นโยบายในการนิเทศงานของ วิทยาเขตของท่านมีความชัดเจน	3.13	.76	2.53	1.43	2.69	1.31
3. ครู-อาจารย์ช่างอุตสาหกรรมใน วิทยาเขตมีความต้องการการนิเทศ งาน	3.22	.80	3.38	1.19	3.34	1.10

ข้อความ	ผู้บริหาร		ครู-อาจารย์ ช่างอุตสาหกรรม		รวม	
	μ	s	μ	s	μ	s
4. ผู้ทำการนิเทศงานครู-อาจารย์ ช่างอุตสาหกรรมควรจะเป็นหัวหน้า คณะ หัวหน้าแผนกในสาขาวิชาช่างนั้น	3.35	1.03	3.18	1.35	3.22	1.27
5. การนิเทศงานของวิทยาเขตของ ท่านมีส่วนช่วยป้องกันหรือแก้ไขปัญหา และความผิดพลาดการทำงานของครู- อาจารย์ช่างอุตสาหกรรม	3.39	1.08	3.59	1.39	3.54	1.31
6. บรรยากาศในการนิเทศงานครู- อาจารย์ช่างอุตสาหกรรมมีความเป็น กันเอง	3.61	1.88	3.56	2.08	3.57	2.02
7. หลังการนิเทศงานมีการประชุม หารือร่วมกันเพื่อการประเมินผลการ นิเทศ	3.13	1.98	3.32	2.27	3.27	2.19
8. หลังการนิเทศงานครู-อาจารย์ ช่างอุตสาหกรรมผลการปฏิบัติงานมี ความก้าวหน้า	3.09	1.53	3.35	2.00	3.28	1.88
รวม	3.39	.76	3.37	1.06	3.37	.99

ตารางที่ 23 เห็นได้ว่า โดยเฉลี่ยกลุ่มผู้บริหารและกลุ่มครู-อาจารย์ช่าง
อุตสาหกรรม วิทยาเขตภาคพายัพ มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดกิจกรรมการนิเทศครู-

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

อาจารย์ข้างอุตสาหกรรม วิทยาเขตภาคพายัพ ในด้านการนิเทศงานอยู่ในเกณฑ์ระดับมาก ในเรื่อง ความจำเป็นของการนิเทศการทำงานของครู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรม มีค่าเฉลี่ย 4.22 และ 4.02 ตามลำดับ บรรยายภาศในการนิเทศงานครู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรมมีความเป็นกันเอง มีค่าเฉลี่ย 3.61 และ 3.56 ตามลำดับ

กลุ่มผู้บริหารและกลุ่มครู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรมมีความคิดเห็นอยู่ในเกณฑ์ระดับปานกลางในเรื่อง ความชัดเจนของนโยบายในการนิเทศงานของวิทยาเขต มีค่าเฉลี่ย 3.13 และ 2.53 ตามลำดับ ในเรื่อง ความต้องการการนิเทศงานของครู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรมในวิทยาเขต มีค่าเฉลี่ย 3.22 และ 3.38 ตามลำดับ และในเรื่อง การประชุมหารือร่วมกันหลังการนิเทศงานเพื่อประเมินผลการนิเทศ มีค่าเฉลี่ย 3.13 และ 3.32 ตามลำดับ

เมื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นระหว่างกลุ่มผู้บริหารและกลุ่มครู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรม วิทยาเขตภาคพายัพ เห็นได้ว่าในเรื่อง การนิเทศงานของวิทยาเขตมีส่วนช่วยป้องกันหรือแก้ไขปัญหาและความผิดพลาดการทำงานของครู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรม กลุ่มผู้บริหารมีความคิดเห็นอยู่ในเกณฑ์ระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 3.39 ส่วนกลุ่มครู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรมมีความคิดเห็นอยู่ในเกณฑ์ระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.59

เมื่อพิจารณารวมเห็นได้ว่า ทั้งกลุ่มผู้บริหารและกลุ่มครู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรมมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดกิจกรรมการพัฒนาคู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรม วิทยาเขตภาคพายัพ ในด้านการนิเทศงานอยู่ในเกณฑ์ระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 3.39 และ 3.37 ตามลำดับ

ตารางที่ 24 เห็นได้ว่า โดยเฉลี่ยกลุ่มผู้บริหารและกลุ่มครู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรม วิทยาเขตภาคพายัพ มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดกิจกรรมการพัฒนาคู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรม วิทยาเขตภาคพายัพ ในด้านการฝึกงานและการดูงานอยู่ในเกณฑ์ระดับมากที่สุดในเรื่อง ความจำเป็นต้องเข้าฝึกงานในโรงงานหรือสถานประกอบการ มีค่าเฉลี่ย 4.70 และ 4.59 ตามลำดับ และในเรื่อง ความจำเป็นต้องดูงานทางข้างอุตสาหกรรมและการจัดการเรียน การสอน มีค่าเฉลี่ย 4.57 และ 4.65 ตามลำดับ

กลุ่มผู้บริหารและกลุ่มครู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรมมีความคิดเห็นอยู่ในเกณฑ์ระดับมากในเรื่อง ความต้องการฝึกงานหรือดูงานต่างประเทศของครู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรมในวิทยาเขต มีค่าเฉลี่ย 4.35 และ 4.36 ตามลำดับ และเรื่อง ความ

ต้องการฝึกงานหรือดูงานในประเทศของครู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรมในวิชาเขต มี
ค่าเฉลี่ย 4.17 และ 4.35

ตารางที่ 24 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนความคิดเห็นของผู้บริหาร
และครู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรม วิทยาเขตภาคพายัพ ในด้านการฝึกงานและการดูงาน

ข้อความ	ผู้บริหาร		ครู-อาจารย์ ข้างอุตสาหกรรม		รวม	
	μ	s	μ	s	μ	s
4. การฝึกงานและการดูงาน						
1. ครู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรมมี ความจำเป็นต้องเข้าฝึกงานใน โรงงานหรือสถานประกอบการ	4.70	.47	4.59	.78	4.62	.72
2. ครู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรมมี ความจำเป็นต้องดูงานทางข้าง อุตสาหกรรมและการจัดการสอน	4.57	.51	4.65	.71	4.63	.66
3. นโยบายในการจัดส่งครู-อาจารย์ ข้างอุตสาหกรรมของวิทยาเขตของ ท่านเข้ารับการฝึกงานมีความชัดเจน	2.83	1.11	2.50	1.65	2.58	1.53
4. นโยบายในการให้ครู-อาจารย์ ข้างอุตสาหกรรมของวิทยาเขตของ ท่านได้ดูงานทางด้านข้างอุตสาหกรรม และการจัดการเรียน การสอนมี ความชัดเจน	3.09	1.56	2.27	1.30	2.48	1.41

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ข้อความ	ผู้บริหาร		ครู-อาจารย์ ข้างอุตสาหกรรม		รวม	
	μ	s	μ	s	μ	s
5. ครู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรมใน วิทยาเขตของท่านได้ <u>มีโอกาสเข้า</u> <u>ฝึกงาน</u> ในโรงงานอุตสาหกรรมหรือ สถานประกอบการ	2.35	1.11	1.77	.99	1.92	1.05
6. ครู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรมใน วิทยาเขตของท่านได้ <u>มีโอกาสดูงาน</u> ทางด้านอุตสาหกรรม	2.35	.98	2.03	1.26	2.11	1.20
7. ครู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรมใน วิทยาเขตของท่านได้ <u>มีโอกาสดูงาน</u> ทางด้านการจัดการเรียน การสอน	2.09	.85	1.82	.91	1.89	.90
8. ครู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรมใน วิทยาเขตของท่าน <u>มีความต้องการ</u> <u>ฝึกงานหรือดูงานต่างประเทศ</u>	4.35	.78	4.36	1.10	4.36	1.03
9. ครู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรมใน วิทยาเขตของท่าน <u>มีความต้องการ</u> <u>ฝึกงานหรือดูงานในประเทศ</u>	4.17	.78	4.35	.89	4.30	.86
10. ครู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรมได้ นำประสบการณ์ที่ได้รับจากการ <u>ฝึกงาน</u> <u>และดูงานมาเป็นประโยชน์แก่ผู้ร่วม</u> <u>งานและนักศึกษา</u>	3.39	.84	3.88	1.40	3.75	1.29

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ข้อความ	ผู้บริหาร		ครู-อาจารย์ ข้างอุตสาหกรรม		รวม	
	μ	s	μ	s	μ	s
11. การจัดส่งครู-อาจารย์ข้าง อุตสาหกรรมเข้ารับการฝึกงานและ ดูงานเป็นการสร้างความสัมพันธ์กับ สถานประกอบการและสถานศึกษา	3.96	1.02	4.14	1.08	4.09	1.06
รวม	3.44	.47	3.31	.60	3.34	.57

กลุ่มผู้บริหารและกลุ่มครู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรมมีความคิดเห็นอยู่ในเกณฑ์ระดับปานกลางในเรื่อง ความชัดเจนของนโยบายในการจัดส่งครู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรมของวิทยาเขตเข้ารับการฝึกงาน มีค่าเฉลี่ย 2.83 และ 2.50 ตามลำดับ และมีความคิดเห็นอยู่ในเกณฑ์ระดับน้อยในเรื่อง การได้มีโอกาสเข้าฝึกงานในโรงงานอุตสาหกรรมหรือสถานประกอบการของครู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรมในวิทยาเขต มีค่าเฉลี่ย 2.35 และ 1.77 ตามลำดับ ในเรื่อง การได้มีโอกาสดูงานทางด้านอุตสาหกรรมของครู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรมในวิทยาเขต มีค่าเฉลี่ย 2.35 และ 2.03 ตามลำดับ และในเรื่อง การได้มีโอกาสดูงานทางด้านการจัดการเรียน การสอนของครู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรมในวิทยาเขต มีค่าเฉลี่ย 2.09 และ 1.82 ตามลำดับ

เมื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นระหว่างกลุ่มผู้บริหารและกลุ่มครู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรม วิทยาเขตภาคพายัพ เห็นได้ว่าในเรื่อง ความชัดเจนของนโยบายในการให้ครู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรมของวิทยาเขตได้ดูงานทางด้านข้างอุตสาหกรรมและการจัดการเรียน การสอน กลุ่มผู้บริหารมีความคิดเห็นอยู่ในเกณฑ์ระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 3.09 ส่วนกลุ่มครู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรมมีความคิดเห็นอยู่ในเกณฑ์ระดับน้อย มีค่าเฉลี่ย

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

2.27 และในเรื่อง การนำประสบการณ์ที่ได้รับจากการฝึกงานและดูงานของครู-อาจารย์ ข้างอุตสาหกรรมมาเป็นประโยชน์แก่ผู้ร่วมงานและนักศึกษา กลุ่มผู้บริหารมีความคิดเห็นอยู่ในเกณฑ์ระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 3.39 ส่วนกลุ่มครู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรมมีความคิดเห็นอยู่ในเกณฑ์ระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.88

เมื่อพิจารณาารวมเห็นได้ว่า ทั้งกลุ่มผู้บริหารและกลุ่มครู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรม มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดกิจกรรมการพัฒนาคู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรม วิทยาเขต ภาคพายัพ ในด้านการฝึกงานและการดูงานอยู่ในเกณฑ์ระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 3.44 และ 3.31 ตามลำดับ

ตารางที่ 25 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนความคิดเห็นของผู้บริหาร และครู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรม วิทยาเขตภาคพายัพ ในด้านการศึกษาต่อ

ข้อความ	ผู้บริหาร		ครู-อาจารย์ ข้างอุตสาหกรรม		รวม	
	μ	S	μ	S	μ	S
5. การศึกษาต่อ						
1. นโยบายสนับสนุนการศึกษาต่อของ ครู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรมของ วิทยาเขตของท่านมีความชัดเจน	4.04	.71	3.23	1.03	3.44	1.02
2. ครู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรมลา ศึกษาต่อในสาขาวิชาต่าง ๆ ตรงกับ ความต้องการของวิทยาเขต	3.61	.84	3.21	1.09	3.31	1.04
3. การลาศึกษาต่อของครู-อาจารย์ ข้างอุตสาหกรรมในวิทยาเขตของท่าน มีผลกระทบกระเทือนการปฏิบัติงาน ของครู-อาจารย์ท่านอื่น	3.30	.82	2.94	1.08	3.03	1.03

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ข้อความ	ผู้บริหาร		ครู-อาจารย์ ข้างอุตสาหกรรม		รวม	
	μ	s	μ	s	μ	s
4. ครู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรมมี ความต้องการที่จะศึกษาต่อในสถาบัน การศึกษาในจังหวัดที่อยู่ใกล้กับ วิทยาเขตของท่าน	3.78	.90	3.92	1.22	3.89	1.14
5. ครู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรมมี ความต้องการให้สถาบันเทคโนโลยี ราชภัฏคลองประสาทร่วมหรือสร้างควม ร่วมมือกับสถาบันการศึกษาอื่นใน การศึกษาต่อ	4.13	.97	4.33	.87	4.28	.89
6. การลาศึกษาต่อของครู-อาจารย์ ข้างอุตสาหกรรมได้รับทุนสนับสนุน การศึกษา	3.17	1.53	2.80	1.35	2.90	1.40
7. ผู้บริหารได้เปิดโอกาสให้ครู- อาจารย์ข้างอุตสาหกรรมที่จบ การศึกษามีส่วนร่วมในการแก้ปัญหา ด้านการเรียน การสอน	3.74	.75	2.97	1.52	3.17	1.40
8. ท่านเห็นด้วยกับความคิดเห็นที่ว่า ครู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรมควร ศึกษาต่อในสาขาวิชาข้างอุตสาหกรรม	4.65	1.23	4.45	1.22	4.51	1.22
รวม	3.80	.39	3.48	.55	3.57	.53

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 25 เห็นได้ว่า กลุ่มผู้บริหาร วิทยาเขตภาคพายัพ มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดกิจกรรมการพัฒนาคครู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรม วิทยาเขตภาคพายัพ ในด้านการศึกษาต่ออยู่ในเกณฑ์ระดับมากที่สุด ในเรื่อง ครู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรมควรศึกษาต่อในสาขาวิชาข้างอุตสาหกรรม มีค่าเฉลี่ย 4.65 ส่วนกลุ่มครู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรม มีความคิดเห็นอยู่ในเกณฑ์ระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.45 ตามลำดับ

ทั้งกลุ่มผู้บริหารและกลุ่มครู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรม มีความคิดเห็นอยู่ในเกณฑ์ระดับมาก ในเรื่อง ความต้องการที่จะศึกษาต่อของครู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรมในสถาบันการศึกษาในจังหวัดที่อยู่ใกล้กับวิทยาเขต มีค่าเฉลี่ย 3.78 และ 3.92 ตามลำดับ เรื่อง ความต้องการของครู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรมในการที่จะให้สถาบันเทคโนโลยีราชมงคลประสานงานหรือสร้างความร่วมมือกับสถาบันการศึกษาอื่นในการศึกษาต่อ มีค่าเฉลี่ย 4.13 และ 4.33 ตามลำดับ

เมื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นระหว่างกลุ่มผู้บริหารและกลุ่มครู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรม วิทยาเขตภาคพายัพ เห็นได้ว่าในเรื่อง ความชัดเจนของนโยบายสนับสนุนการศึกษาต่อของครู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรมของวิทยาเขต และเรื่อง การลาศึกษาต่อของครู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรมในสาขาวิชาต่าง ๆ ตรงกับความต้องการของวิทยาเขต กลุ่มผู้บริหารมีความคิดเห็นอยู่ในเกณฑ์ระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.04 และ 3.61 ตามลำดับ ส่วนกลุ่มครู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรมมีความคิดเห็นอยู่ในเกณฑ์ระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 3.23 และ 3.21 ตามลำดับ และในเรื่อง การเปิดโอกาสให้ครู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรมที่จะการศึกษามีส่วนร่วมในการแก้ปัญหาด้านการเรียน การสอน กลุ่มผู้บริหารมีความคิดเห็นอยู่ในเกณฑ์ระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.74 ส่วนกลุ่มครู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรมมีความคิดเห็นอยู่ในเกณฑ์ระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 2.97 ส่วนในเรื่อง ครู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรมควรศึกษาต่อในสาขาวิชาข้างอุตสาหกรรม กลุ่มผู้บริหารมีความคิดเห็นอยู่ในเกณฑ์ระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย 4.65 ส่วนกลุ่มครู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรมมีความคิดเห็นอยู่ในเกณฑ์ระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.45

เมื่อพิจารณารวมเห็นได้ว่า กลุ่มผู้บริหารมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดกิจกรรมการพัฒนาคครู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรม วิทยาเขตภาคพายัพ ในด้านการศึกษาต่ออยู่ในเกณฑ์ระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.80 ส่วนกลุ่มครู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรมมีความคิดเห็นอยู่ในเกณฑ์ระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 3.48

ตารางที่ 26 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนความคิดเห็นของผู้บริหาร
และครู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรม วิทยาเขตภาคพายัพ ในด้านการวิจัย

ข้อความ	ผู้บริหาร		ครู-อาจารย์ ข้างอุตสาหกรรม		รวม	
	μ	S	μ	S	μ	S
6. การวิจัย						
1. การทำวิจัยของครู-อาจารย์ข้าง อุตสาหกรรมมีความจำเป็น	4.30	.82	4.24	1.16	4.26	1.08
2. นโยบายในการสนับสนุนการทำ วิจัยของครู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรม ของวิทยาเขตท่านมีความชัดเจน	3.04	1.22	2.71	1.49	2.80	1.42
3. วิทยาเขตของท่านมีการส่งเสริม และเสริมสร้างการทำวิจัยของครู- อาจารย์ข้างอุตสาหกรรม	3.13	1.01	2.68	1.49	2.80	1.39
4. จำนวนครู-อาจารย์ข้าง อุตสาหกรรมในวิทยาเขตของท่านที่ทำ การวิจัย มีจำนวน	1.78	.80	2.21	1.90	2.10	1.69
5. ผลงานวิจัยของครู-อาจารย์ข้าง อุตสาหกรรมของวิทยาเขตของท่าน นอกเหนือจากการทำวิจัยเพื่อขอรับ วิทยานิพนธ์มีปริมาณ	1.57	.79	2.20	1.68	2.03	1.52
6. ความรู้ที่ได้รับจากการทำวิจัยของ ครู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรมสามารถ นำไปใช้ในการเรียนการสอน	2.96	1.33	3.08	1.57	3.04	1.51

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ข้อความ	ผู้บริหาร		ครู-อาจารย์ ข้างอุตสาหกรรม		รวม	
	μ	S	μ	S	μ	S
7. ครู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรมนำ ผลการวิจัยมาแก้ไขปัญหาการทำงาน	2.43	1.16	3.02	1.96	2.87	1.80
8. วิทยาเขตของท่านได้มีการเผยแพร่ ผลงานการวิจัยของครู-อาจารย์ ข้างอุตสาหกรรมในวิทยาเขตแก่ สถานศึกษาหรือบุคคลภายนอก	2.00	1.17	2.26	1.71	2.19	1.59
9. วิทยาเขตของท่านได้มีการเผยแพร่ ผลงานการวิจัยของบุคคลภายนอก แก่ครู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรมใน วิทยาเขต	1.91	1.00	2.02	1.20	1.99	1.14
รวม	2.57	.66	2.71	1.20	2.68	1.08

ตารางที่ 26 เห็นได้ว่า โดยเฉลี่ยกลุ่มผู้บริหารและกลุ่มครู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรม วิทยาเขตภาคพายัพ มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดกิจกรรมการพัฒนาคู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรม วิทยาเขตภาคพายัพ ในด้านการวิจัยอยู่ในเกณฑ์ระดับมาก ในเรื่อง ความจำเป็นในการทำวิจัยของครู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรม มีค่าเฉลี่ย 4.30 และ 4.24 ตามลำดับ มีความคิดเห็นอยู่ในเกณฑ์ระดับปานกลาง ในเรื่อง ความชัดเจนของนโยบายในการสนับสนุนการทำวิจัยของครู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรมของวิทยาเขต มีค่าเฉลี่ย 3.04 และ 2.71 ตามลำดับ และในเรื่อง การส่งเสริมและเสริมสร้างการทำวิจัยของครู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรม มีค่าเฉลี่ย 3.13 และ 2.68 ตามลำดับ

กลุ่มผู้บริหารและกลุ่มครู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรมมีความคิดเห็นอยู่ในเกณฑ์

ระดับน้อยในเรื่อง จำนวนครู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรมในวิทยาเขตที่ทำการวิจัย มีค่าเฉลี่ย 1.78 และ 2.21 ตามลำดับ ในเรื่อง ปริมาณของผลงานวิจัยของครู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรมของวิทยาเขต นอกเหนือจากการทำวิจัยเพื่อขอรับปริญญา มีค่าเฉลี่ย 1.57 และ 2.20 ตามลำดับ เรื่อง การเผยแพร่ผลงานการวิจัยของครู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรมในวิทยาเขต แก่สถานศึกษาหรือบุคคลภายนอกวิทยาเขต มีค่าเฉลี่ย 2.00 และ 2.26 ตามลำดับ และในเรื่อง การเผยแพร่ผลงานการวิจัยของบุคคลภายนอกแก่ครู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรมในวิทยาเขต มีค่าเฉลี่ย 1.91 และ 2.02 ตามลำดับ

เมื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นระหว่างกลุ่มผู้บริหารและกลุ่มครู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรม วิทยาเขตภาคพายัพ เห็นได้ว่าในเรื่อง การนำผลการวิจัยมาแก้ไขปัญหในการทำงานครู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรม กลุ่มผู้บริหารมีความคิดเห็นอยู่ในเกณฑ์ระดับน้อย มีค่าเฉลี่ย 2.43 ส่วนกลุ่มครู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรมมีความคิดเห็นอยู่ในเกณฑ์ระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 3.02

เมื่อพิจารณารวมเห็นได้ว่า กลุ่มผู้บริหารและกลุ่มครู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรมมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดกิจกรรมการพัฒนาคู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรม วิทยาเขตภาคพายัพ ด้านการวิจัยอยู่ในเกณฑ์ระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ย 2.57 และ 2.71 ตามลำดับ

ตารางที่ 27 เห็นได้ว่า กลุ่มผู้บริหาร วิทยาเขตภาคพายัพ มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดกิจกรรมการพัฒนาคู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรม วิทยาเขตภาคพายัพ ในด้านการหมุนเวียนตำแหน่งอยู่ในเกณฑ์ระดับมากในเรื่อง การหมุนเวียนกันดำรงตำแหน่งของครู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรมถือว่าเป็นการให้ความสำคัญ และส่งผลต่อขวัญกำลังใจ และเรื่อง การหมุนเวียนกันดำรงตำแหน่งของครู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรมที่ผ่านมา ทำให้การดำเนินงานของวิทยาเขตพัฒนาขึ้น มีค่าเฉลี่ย 3.78 และ 3.52 กลุ่มครู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรมมีความคิดเห็นอยู่ในเกณฑ์ระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 3.48 และ 3.26 ตามลำดับ ทั้งกลุ่มผู้บริหารและกลุ่มครู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรมมีความคิดเห็นอยู่ในเกณฑ์ระดับมาก ในเรื่อง การหมุนเวียนกันดำรงตำแหน่งของครู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรมทำให้ครู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรมเข้าใจงานในแต่ละฝ่าย มีค่าเฉลี่ย 3.74 และ 3.50 ตามลำดับ

กลุ่มผู้บริหารและกลุ่มครู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรมมีความคิดเห็นอยู่ในเกณฑ์ระดับน้อยในเรื่อง ความชัดเจนของนโยบายในการหมุนเวียนกันดำรงตำแหน่งของครู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรมในวิทยาเขต มีค่าเฉลี่ย 1.78 และ 1.62 ตามลำดับ

ตารางที่ 27 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนความคิดเห็นของผู้บริหาร และครู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรม วิทยาเขตภาคพายัพ ในด้านการหมุนเวียนตำแหน่ง

ข้อความ	ผู้บริหาร		ครู-อาจารย์ ข้างอุตสาหกรรม		รวม	
	μ	s	μ	s	μ	s
7. การหมุนเวียนตำแหน่ง						
1. นโยบายในการหมุนเวียนกันดำรงตำแหน่งของครู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรมในวิทยาเขตของท่านมี <u>ความชัดเจน</u>	1.78	.90	1.62	.82	1.66	.84
2. ข้อกำหนดต่าง ๆ ของตำแหน่ง คุณสมบัติของผู้ดำรงตำแหน่งและหน้าที่ของผู้ดำรงตำแหน่งของวิทยาเขตของท่านมี <u>ความชัดเจน</u>	2.70	1.06	2.05	1.35	2.21	1.31
3. วิทยาเขตของท่านมีการหมุนเวียนกันดำรงตำแหน่งของครู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรมโดย <u>พิจารณาหลักความรู้ความสามารถ</u>	3.09	2.15	1.76	.95	2.10	1.47
4. การหมุนเวียนกันดำรงตำแหน่งของครู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรมถือ <u>ว่าเป็นการให้ความสำคัญ ส่งเสริมความก้าวหน้าและส่งผลต่อขวัญกำลังใจ</u>	3.78	1.20	3.48	1.34	3.56	1.31

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ข้อความ	ผู้บริหาร		ครู-อาจารย์ ข้างอุตสาหกรรม		รวม	
	μ	s	μ	s	μ	s
5. การหมุนเวียนกันดำรงตำแหน่ง ของครู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรมที่ ผ่านมาทำให้การดำเนินงานของ วิทยาเขตพัฒนาขึ้น	3.52	2.00	3.26	1.96	3.33	1.96
6. การหมุนเวียนกันดำรงตำแหน่ง ของครู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรมที่ ผ่านมาช่วยทำให้ครู-อาจารย์ข้าง อุตสาหกรรมเข้าใจงานในแต่ละฝ่าย	3.74	1.86	3.50	2.08	3.56	2.02
รวม	3.10	.97	2.61	.90	2.74	.94

เมื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นระหว่างกลุ่มผู้บริหารและกลุ่มครู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรม วิทยาเขตภาคพายัพ เห็นได้ว่าในเรื่อง ความชัดเจนของข้อกำหนดต่าง ๆ ของตำแหน่ง คุณสมบัติของผู้ดำรงตำแหน่งและหน้าที่ของผู้ดำรงตำแหน่งของวิทยาเขต และในเรื่อง การพิจารณาหลักความรู้ ความสามารถในการหมุนเวียนกันดำรงตำแหน่งของครู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรม กลุ่มผู้บริหารมีความคิดเห็นอยู่ในเกณฑ์ระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 2.70 และ 3.09 ตามลำดับ ส่วนกลุ่มครู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรมมีความคิดเห็นอยู่ในเกณฑ์ระดับน้อย มีค่าเฉลี่ย 2.05 และ 1.76 ตามลำดับ ส่วนในเรื่อง การหมุนเวียนกันดำรงตำแหน่งของครู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรมถือว่าเป็นการให้ความสำคัญ ส่งเสริมความก้าวหน้าและส่งผลต่อขวัญกำลังใจ และเรื่อง การหมุนเวียนกันดำรงตำแหน่งของครู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรมที่ผ่านมา ทำให้การดำเนินงานของวิทยาเขตพัฒนาขึ้น กลุ่มผู้บริหาร

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

มีความคิดเห็นอยู่ในเกณฑ์ระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.78 และ 3.52 ตามลำดับ ส่วนกลุ่มครู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรมมีความคิดเห็นอยู่ในเกณฑ์ระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 3.48 และ 3.26 ตามลำดับ

เมื่อนิยามารวมเห็นได้ว่า ทั้งกลุ่มผู้บริหารและกลุ่มครู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรมมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดกิจกรรมการพัฒนาคู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรม วิทยาเขตภาคพายัพ ในด้านการหมุนเวียนตำแหน่งอยู่ในเกณฑ์ระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 3.10 และ 2.61 ตามลำดับ

ตารางที่ 28 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนความคิดเห็นของผู้บริหารและครู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรม วิทยาเขตตาก ในด้านการปฐมนิเทศ

ข้อความ	ผู้บริหาร		ครู-อาจารย์ ข้างอุตสาหกรรม		รวม	
	μ	s	μ	s	μ	s
1. การปฐมนิเทศ						
1. การปฐมนิเทศครู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรมที่บรรจุใหม่หรืออาจารย์ที่เข้ารับตำแหน่งใหม่มีความจำเป็น	4.29	.91	4.09	1.18	4.13	1.13
2. นโยบายและวัตถุประสงค์ในการจัดการปฐมนิเทศครู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรมของวิทยาเขตของท่านมีความชัดเจน	2.79	1.37	2.88	1.61	2.86	1.56

ข้อความ	ผู้บริหาร		ครู-อาจารย์ ข้างอุตสาหกรรม		รวม	
	μ	s	μ	s	μ	s
3. การประเมินทัศนคติครู-อาจารย์ข้าง อุตสาหกรรมมีส่วนช่วยในการปรับตัว และพัฒนาตนเองเพื่อดำเนินภารกิจ ตามทวิศึกษาเขตภาคหวัง	4.00	1.04	3.72	1.34	3.77	1.29
4. การประเมินทัศนคติครู-อาจารย์ข้าง อุตสาหกรรมที่วิทยาเขตของท่าน ดำเนินการช่วยสร้างขวัญกำลังใจใน การทำงาน	3.57	1.16	3.41	1.58	3.44	1.51
5. เนื้อหาของการประเมินทัศนคติครู- อาจารย์ข้างอุตสาหกรรมครอบคลุม ตามความต้องการของครู-อาจารย์ ข้างอุตสาหกรรม	3.38	1.01	3.09	1.41	3.14	1.35
6. ในการประเมินทัศนคติครู-อาจารย์ข้าง อุตสาหกรรมได้มีการแจกเอกสาร คู่มือการปฏิบัติหน้าที่และเอกสารอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง	2.71	1.20	2.97	1.41	2.92	1.37
7. กิจกรรมการประเมินทัศนคติของ วิทยาเขตของท่านประสบผลสำเร็จ ตามเป้าหมาย	2.86	1.03	2.89	1.39	2.88	1.33
รวม	3.27	.89	3.29	1.19	3.31	1.14

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 28 เห็นได้ว่า โดยเฉลี่ยกลุ่มผู้บริหารและกลุ่มครู-อาจารย์ข้าง
อุตสาหกรรม วิทยาเขตตาก มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดกิจกรรมการนิเทศครู-อาจารย์
ข้างอุตสาหกรรม วิทยาเขตตาก ในด้านการประเมินทิศอยู่ในเกณฑ์ระดับมากในเรื่อง ความ
จำเป็นของการประเมินทิศครู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรมที่บรรจุใหม่หรือรับตำแหน่งใหม่ มี
ค่าเฉลี่ย 4.29 และ 4.09 ตามลำดับ เรื่อง การประเมินทิศครู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรม
มีส่วนช่วยในการปรับตัวและพัฒนาตนเองเพื่อดำเนินภารกิจตามที่วิทยาเขตคาดหวัง มี
ค่าเฉลี่ย 4.00 และ 3.72 ตามลำดับ

กลุ่มผู้บริหารและกลุ่มครู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรมมีความคิดเห็นอยู่ในเกณฑ์
ระดับปานกลางในเรื่อง ความชัดเจนของนโยบายและวัตถุประสงค์ในการจัดการประเมินทิศ
ครู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรมของวิทยาเขต มีค่าเฉลี่ย 2.79 และ 2.88 ตามลำดับ ใน
เรื่อง เนื้อหาของการประเมินทิศครอบคลุมตามความต้องการของครู-อาจารย์ข้าง
อุตสาหกรรม มีค่าเฉลี่ย 3.36 และ 3.09 ตามลำดับ และในเรื่อง การแจกเอกสาร
คู่มือการปฏิบัติหน้าที่และเอกสารอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง มีค่าเฉลี่ย 2.71 และ 2.97 ตามลำดับ

เมื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นระหว่างกลุ่มผู้บริหารและกลุ่มครู-อาจารย์ข้าง
อุตสาหกรรม วิทยาเขตตาก เห็นได้ว่าในเรื่อง การประเมินทิศครู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรม
ที่วิทยาเขตดำเนินการ ช่วยสร้างขวัญ กำลังใจในการทำงาน กลุ่มผู้บริหารมีความคิดเห็น
อยู่ในเกณฑ์ระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.57 ส่วนกลุ่มครู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรมมีความคิดเห็น
อยู่ในเกณฑ์ระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 3.41

เมื่อพิจารณารวมเห็นได้ว่า ทั้งกลุ่มผู้บริหารและกลุ่มครู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรม
มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดกิจกรรมการนิเทศครู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรม วิทยาเขต
ตาก ในด้านการประเมินทิศอยู่ในเกณฑ์ระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 3.27 และ 3.29
ตามลำดับ

ตารางที่ 29 เห็นได้ว่า กลุ่มผู้บริหาร วิทยาเขตตาก มีความคิดเห็นเกี่ยวกับ
การจัดกิจกรรมการนิเทศครู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรม วิทยาเขตตาก ในด้านการฝึกอบรม
อยู่ในเกณฑ์ระดับมาก ในเรื่อง ครู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรมมีความจำเป็นต้องเข้ารับการ
ฝึกอบรมทางด้านวิชาการ มีค่าเฉลี่ย 4.29 กลุ่มครู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรมมีความคิดเห็น
อยู่ในเกณฑ์ระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย 4.58

ตารางที่ 29 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนความคิดเห็นของผู้บริหาร
และครู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรม วิทยาเขตตาก ในด้านการฝึกอบรม

ข้อความ	ผู้บริหาร		ครู-อาจารย์ ข้างอุตสาหกรรม		รวม	
	μ	S	μ	S	μ	S
2. การฝึกอบรม						
1. ครู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรมมี ความจำเป็นต้องเข้ารับการฝึกอบรม ทางด้านวิชาการ	4.29	.73	4.58	.91	4.53	.88
2. นโยบายและวัตถุประสงค์การจัด การฝึกอบรมครู- อาจารย์ข้าง อุตสาหกรรมของวิทยาเขตของท่าน มีความชัดเจน	3.21	.70	3.31	1.25	3.29	1.16
3. วัตถุประสงค์และหลักสูตรของการ จัดการฝึกอบรมที่วิทยาเขตจัดขึ้นมี ความสอดคล้องกัน	3.29	.73	3.25	1.20	3.26	1.12
4. การฝึกอบรมครู-อาจารย์ข้าง อุตสาหกรรมในแต่ละปีในวิทยาเขต ของท่านมีความคิดเห็นว่ามีปริมาณ	2.86	.77	2.92	1.67	2.91	1.55
5. ครู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรมใน วิทยาเขตของท่านได้มีโอกาสดำเนิน การฝึกอบรม	3.07	.92	2.95	1.63	2.97	1.52

ข้อความ	ผู้บริหาร		ครู-อาจารย์ ช่างอุตสาหกรรม		รวม	
	μ	s	μ	s	μ	s
6. ครู-อาจารย์ช่างอุตสาหกรรมที่ผ่านการฝึกอบรมที่วิทยาเขตจัดขึ้นได้ <u>เกิดความสนใจในความรับผิดชอบต่ออาชีพครู</u>	2.93	1.00	3.16	1.43	3.12	1.36
7. ครู-อาจารย์ช่างอุตสาหกรรมที่ผ่านการฝึกอบรมที่วิทยาเขตจัดขึ้นได้ <u>เกิดความชำนาญในการทำงาน</u>	3.21	.70	3.28	1.12	3.27	1.05
8. ครู-อาจารย์ช่างอุตสาหกรรมที่ผ่านการฝึกอบรมที่วิทยาเขตจัดขึ้นได้ <u>เกิดการพัฒนาเจตคติในการทำงาน</u>	3.07	.83	3.23	1.15	3.21	1.10
9. การฝึกอบรมที่วิทยาเขตจัดขึ้นได้มี <u>วิทยากรมีความสามารถจากหน่วยงานภายนอกมาร่วมเป็นวิทยากรจำนวน</u>	3.00	.55	3.13	1.69	3.10	1.55
10. <u>การประเมินผลความรู้ที่ครู-อาจารย์ช่างอุตสาหกรรมได้หลังการฝึกอบรมมีประสิทธิภาพ</u>	3.00	.55	2.97	1.17	2.97	1.08
11. หลังการฝึกอบรมได้มีการติดตาม <u>ผลในระยะยาวเกี่ยวกับการนำเอาประสบการณ์ได้จากการฝึกอบรมไปใช้</u>	2.14	.95	2.72	1.27	2.62	1.23

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ข้อความ	ผู้บริหาร		ครู-อาจารย์ ข้างอุตสาหกรรม		รวม	
	μ	S	μ	S	μ	S
12. ครู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรมนำ ประสบการณ์ที่ได้จากการฝึกอบรมมา ถ่ายทอดให้กับผู้ร่วมงานและนักศึกษา	2.86	.77	3.08	1.23	3.04	1.16
รวม	3.08	.50	3.21	.94	3.19	.87

ทั้งกลุ่มผู้บริหารและกลุ่มครู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรม วิทยาเขตตาก มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดกิจกรรมการพัฒนาคู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรม วิทยาเขตตาก ในด้านการฝึกอบรมอยู่ในเกณฑ์ระดับปานกลาง ในเรื่อง ความชัดเจนของนโยบายและวัตถุประสงค์การจัดการฝึกอบรมครู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรมของวิทยาเขต มีค่าเฉลี่ย 3.21 และ 3.31 ตามลำดับ เรื่อง ปริมาณของการฝึกอบรมครู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรมในแต่ละปีในวิทยาเขต มีค่าเฉลี่ย 2.86 และ 2.92 ตามลำดับ เรื่อง การเกิดความสำนึกในความรับผิดชอบต่ออาชีพครูของครู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรมที่ผ่านการฝึกอบรมที่วิทยาเขตจัดขึ้น มีค่าเฉลี่ย 2.93 และ 3.16 ตามลำดับ ในเรื่อง การเกิดความชำนาญในการทำงานของครู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรมที่ผ่านการฝึกอบรมที่วิทยาเขตจัดขึ้น มีค่าเฉลี่ย 3.21 และ 3.28 ตามลำดับ และในเรื่อง การเกิดการพัฒนาเจตคติในการทำงานของครู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรมที่ผ่านการฝึกอบรมที่วิทยาเขตจัดขึ้น มีค่าเฉลี่ย 3.07 และ 3.23 ตามลำดับ

เมื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นระหว่างกลุ่มผู้บริหารและกลุ่มครู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรม วิทยาเขตตาก เห็นได้ว่าในเรื่อง ความจำเป็นของการเข้ารับการฝึกอบรมทางด้านวิชาการของครู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรม กลุ่มผู้บริหารมีความคิดเห็นอยู่ในเกณฑ์

ระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.29 ส่วนกลุ่มครู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรมมีความคิดเห็นอยู่ใน
เกณฑ์ระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย 4.58 และในเรื่อง การติดตามผลในระยะยาวหลังการ
ฝึกอบรมเกี่ยวกับการนำเอาประสบการณ์ที่ได้จากการฝึกอบรมไปใช้ กลุ่มผู้บริหารมีความ
คิดเห็นอยู่ในเกณฑ์ระดับน้อย มีค่าเฉลี่ย 2.14 ส่วนกลุ่มครู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรมมี
ความคิดเห็นอยู่ในเกณฑ์ระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 2.72

เมื่อพิจารณารวมเห็นได้ว่า ทั้งกลุ่มผู้บริหารและกลุ่มครู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรม
มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดกิจกรรมการพัฒนาคู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรม วิทยาเขต
ตาก ในด้านการฝึกอบรมอยู่ในเกณฑ์ระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 3.08 และ 3.21
ตามลำดับ

ตารางที่ 30 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนความคิดเห็นของผู้บริหาร
และครู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรม วิทยาเขตตาก ในด้านงานนิเทศงาน

ข้อความ	ผู้บริหาร		ครู-อาจารย์ ข้างอุตสาหกรรม		รวม	
	μ	S	μ	S	μ	S
3. การนิเทศงาน						
1. การนิเทศการทำงานของครู- อาจารย์ข้างอุตสาหกรรมมีความ จำเป็น	4.50	1.56	3.86	1.05	3.97	1.17
2. นโยบายในการนิเทศงานของ วิทยาเขตของท่านมีความชัดเจน	3.29	1.86	2.78	1.29	2.87	1.41
3. ครู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรมใน วิทยาเขตมีความต้องการการนิเทศ งาน	3.79	1.72	3.37	1.30	3.45	1.38

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ข้อความ	ผู้บริหาร		ครู-อาจารย์ ช่างอุตสาหกรรม		รวม	
	μ	s	μ	s	μ	s
4. ผู้ทำการนิเทศงานครู-อาจารย์ ช่างอุตสาหกรรม <u>ควรจะเป็นหัวหน้า</u> <u>คณะ หัวหน้าแผนกในสาขาวิชาช่างนั้น</u>	3.86	1.88	3.36	1.58	3.45	1.63
5. การนิเทศงานของวิทยาเขตของ ท่าน <u>มีส่วนช่วยป้องกันหรือแก้ไข</u> <u>ปัญหา</u> <u>และความผิดพลาดการทำงาน</u> <u>ของครู-</u> <u>อาจารย์ช่างอุตสาหกรรม</u>	3.71	1.94	3.56	1.28	3.59	1.41
6. <u>บรรยากาศในการนิเทศงานครู-</u> <u>อาจารย์ช่างอุตสาหกรรมมีความเป็น</u> <u>กันเอง</u>	4.07	2.23	3.23	1.42	3.38	1.61
7. หลังการนิเทศงาน <u>มีการประชุม</u> <u>หารือร่วมกัน</u> เพื่อการประเมินผลการ นิเทศ	3.64	2.47	3.42	2.05	3.46	2.11
8. หลังการนิเทศงานครู-อาจารย์ ช่างอุตสาหกรรม <u>ผลการปฏิบัติงานมี</u> <u>ความก้าวหน้า</u>	3.93	2.27	3.31	1.38	3.42	1.58
รวม	3.85	1.63	3.36	.97	3.45	1.12

ตารางที่ 30 เห็นได้ว่า กลุ่มผู้บริหาร วิทยาเขตตาก มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดกิจกรรมการพัฒนาครู-อาจารย์ช่างอุตสาหกรรม วิทยาเขตตาก ในด้านการนิเทศงาน อยู่ในระดับมากที่สุด ในเรื่อง ความจำเป็นของการนิเทศการทำงานของครู-อาจารย์

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ช่างอุตสาหกรรม มีค่าเฉลี่ย 4.50 กลุ่มครู-อาจารย์ช่างอุตสาหกรรมมีความคิดเห็นอยู่ในเกณฑ์ระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.86

ทั้งกลุ่มผู้บริหารและกลุ่มครู-อาจารย์ช่างอุตสาหกรรม มีความคิดเห็นอยู่ในเกณฑ์ระดับมาก ในเรื่อง การนิเทศงานของวิทยาเขตมีส่วนช่วยป้องกันหรือแก้ไขปัญหาและความผิดพลาดการทำงานของครู-อาจารย์ช่างอุตสาหกรรม มีค่าเฉลี่ย 3.71 และ 3.56 ตามลำดับ และมีความคิดเห็นอยู่ในเกณฑ์ระดับปานกลางในเรื่อง ความชัดเจนของนโยบายในการนิเทศงานของวิทยาเขต มีค่าเฉลี่ย 3.29 และ 2.78 ตามลำดับ

เมื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นระหว่างกลุ่มผู้บริหารและกลุ่มครู-อาจารย์ช่างอุตสาหกรรม วิทยาเขตตาก เห็นได้ว่าในเรื่อง ความจำเป็นของการนิเทศการทำงานของครู-อาจารย์ช่างอุตสาหกรรม กลุ่มผู้บริหารมีความคิดเห็นอยู่ในเกณฑ์ระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย 4.50 ส่วนกลุ่มครู-อาจารย์ช่างอุตสาหกรรมมีความคิดเห็นอยู่ในเกณฑ์ระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.86 ในเรื่อง ความต้องการการนิเทศงานของครู-อาจารย์ช่างอุตสาหกรรมในวิทยาเขต และเรื่อง ผู้ทำการนิเทศงานครู-อาจารย์ช่างอุตสาหกรรมควรจะเป็นหัวหน้าคณะ หัวหน้าแผนกในสาขาวิชาชั้นนี้ กลุ่มผู้บริหารมีความคิดเห็นอยู่ในเกณฑ์ระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.79 และ 3.86 ตามลำดับ ส่วนกลุ่มครู-อาจารย์ช่างอุตสาหกรรมมีความคิดเห็นอยู่ในเกณฑ์ระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 3.37 และ 3.36 ตามลำดับ

ในเรื่อง บรรยากาศในการนิเทศงานครู-อาจารย์ช่างอุตสาหกรรมมีความเป็นกันเอง และเรื่อง การประชุมหารือร่วมกันหลังการนิเทศงานเพื่อการประเมินผลการนิเทศ กลุ่มผู้บริหารมีความคิดเห็นอยู่ในเกณฑ์ระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.07 และ 3.64 ตามลำดับ ส่วนกลุ่มครู-อาจารย์ช่างอุตสาหกรรมมีความคิดเห็นอยู่ในเกณฑ์ระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 3.23 และ 3.42 ตามลำดับ และในเรื่อง ความก้าวหน้าของผลการปฏิบัติงานหลังการนิเทศงานครู-อาจารย์ช่างอุตสาหกรรม กลุ่มผู้บริหารมีความคิดเห็นอยู่ในเกณฑ์ระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.93 ส่วนกลุ่มครู-อาจารย์ช่างอุตสาหกรรมมีความคิดเห็นอยู่ในเกณฑ์ระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 3.31

เมื่อพิจารณาโดยรวมเห็นได้ว่า กลุ่มผู้บริหารมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดกิจกรรมการพัฒนาครู-อาจารย์ช่างอุตสาหกรรม วิทยาเขตตาก ในด้านการนิเทศงานอยู่ในเกณฑ์ระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.85 ส่วนกลุ่มครู-อาจารย์ช่างอุตสาหกรรมมีความคิดเห็นอยู่ในเกณฑ์ระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 3.36

ตารางที่ 31 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนความคิดเห็นของผู้บริหาร
และครู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรม วิทยาเขตตาก ในด้านการฝึกงานและการดูงาน

ข้อความ	ผู้บริหาร		ครู-อาจารย์ ข้างอุตสาหกรรม		รวม	
	μ	S	μ	S	μ	S
4. <u>การฝึกงานและการดูงาน</u>						
1. ครู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรมมี ความจำเป็นต้อง <u>เข้าฝึกงาน</u> ใน โรงงานหรือสถานประกอบการ	4.64	.63	4.56	.69	4.58	.59
2. ครู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรมมี ความจำเป็นต้อง <u>ดูงาน</u> ทางข้าง อุตสาหกรรมและการจัดการสอน	4.43	.65	4.39	.66	4.40	.65
3. นโยบายในการจัดส่งครู-อาจารย์ ข้างอุตสาหกรรมของวิทยาเขตของ ท่าน <u>เข้ารับการฝึกงานมีความชัดเจน</u>	3.07	.92	3.05	1.41	3.05	1.33
4. นโยบายในการให้ครู-อาจารย์ ข้างอุตสาหกรรมของวิทยาเขตของ ท่าน <u>ได้ดูงาน</u> ทางด้านข้างอุตสาหกรรม และการจัดการเรียน การสอนมี <u>ความชัดเจน</u>	3.14	.86	3.14	1.32	3.14	1.25
5. ครู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรมใน วิทยาเขตของท่าน <u>ได้มีโอกาสเข้า</u> <u>ฝึกงาน</u> ในโรงงานอุตสาหกรรมหรือ สถานประกอบการ	2.36	.84	2.20	1.01	2.23	.98

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ข้อความ	ผู้บริหาร		ครู-อาจารย์ ข้างอุตสาหกรรม		รวม	
	μ	S	μ	S	μ	S
6. ครู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรมใน วิทยาเขตของท่าน <u>ได้มีโอกาสสูง</u> ทางด้านอุตสาหกรรม	2.64	1.08	2.19	.87	2.27	.92
7. ครู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรมใน วิทยาเขตของท่าน <u>ได้มีโอกาสสูง</u> ทางด้านการจัดการเรียน การสอน	2.57	.94	2.27	1.24	2.32	1.19
8. ครู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรมใน วิทยาเขตของท่าน <u>มีความต้องการ</u> ฝึกงานหรือดูงานต่างประเทศ	4.00	1.24	4.11	1.13	4.09	1.14
9. ครู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรมใน วิทยาเขตของท่าน <u>มีความต้องการ</u> ฝึกงานหรือดูงานในประเทศ	4.07	.92	4.17	1.02	4.15	.99
10. ครู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรมได้ นำประสบการณ์ที่ <u>ได้รับจากการฝึกงาน</u> <u>และดูงานมาเป็นประโยชน์</u> แก่ผู้ร่วม งานและนักศึกษา	4.14	1.51	3.66	1.18	3.74	1.25
11. การจัดส่งครู-อาจารย์ข้าง อุตสาหกรรมเข้ารับการ <u>ฝึกงานและ</u> <u>ดูงานเป็นการสร้างความสัมพันธ์กับ</u> สถานประกอบการและสถานศึกษา	4.14	1.66	4.02	1.13	4.04	1.23
รวม	3.56	.50	3.43	.53	3.46	.52

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 31 เห็นได้ว่า โดยเฉลี่ยกลุ่มผู้บริหารและกลุ่มครู-อาจารย์ข้าง
อุตสาหกรรม วิทยาเขตตาก มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดกิจกรรมการพัฒนาครู-อาจารย์
ข้างอุตสาหกรรม วิทยาเขตตาก ในด้านการฝึกงานและและการดำเนินงานอยู่ในเกณฑ์ระดับ
มากที่สุด ในเรื่อง ครู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรมมีความจำเป็นต้องเข้าฝึกงานในโรงงาน
หรือสถานประกอบการ มีค่าเฉลี่ย 4.64 และ 4.56 ตามลำดับ เรื่อง ครู-อาจารย์ข้าง
อุตสาหกรรมมีความจำเป็นต้องดำเนินงานทางข้างอุตสาหกรรมและการจัดการเรียนการสอน มี
ค่าเฉลี่ย 4.43 และ 4.39 ตามลำดับ เรื่องความต้องการฝึกงานหรือดำเนินงานต่างประเทศ
ของครู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรมในวิทยาเขต มีค่าเฉลี่ย 4.00 และ 4.11 ตามลำดับ
เรื่อง ความต้องการฝึกงานหรือดำเนินงานในประเทศของครู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรมใน
วิทยาเขต มีค่าเฉลี่ย 4.07 และ 4.17 ตามลำดับ และในเรื่อง การนำประสบการณ์ที่ได้
รับจากการฝึกงานและงานของครู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรม มาเป็นประโยชน์แก่ผู้ร่วมงาน
และนักศึกษา มีค่าเฉลี่ย 4.14 และ 3.66 ตามลำดับ

กลุ่มผู้บริหารและกลุ่มครู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรมมีความคิดเห็นอยู่ในเกณฑ์
น้อยในเรื่อง การได้มีโอกาสเข้าฝึกงานในโรงงานอุตสาหกรรมหรือสถานประกอบการของ
ครู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรมในวิทยาเขต มีค่าเฉลี่ย 2.36 และ 2.20 ตามลำดับ

เมื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นระหว่างกลุ่มผู้บริหารและกลุ่มครู-อาจารย์ข้าง
อุตสาหกรรม วิทยาเขตตาก เห็นได้ว่าในเรื่อง การได้มีโอกาสดำเนินงานทางด้านอุตสาหกรรม
ของครู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรมในวิทยาเขต และเรื่อง การได้มีโอกาสดำเนินงานด้าน
การจัดการเรียน การสอนของครู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรมในวิทยาเขต กลุ่มผู้บริหารมี
ความคิดเห็นอยู่ในเกณฑ์ระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 2.64 และ 2.57 ตามลำดับ ส่วน
กลุ่มครู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรมมีความคิดเห็นอยู่ในเกณฑ์ระดับน้อย มีค่าเฉลี่ย 2.19
และ 2.27 ตามลำดับ

เมื่อนิจารณารวมเห็นได้ว่า กลุ่มผู้บริหารมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดกิจกรรม
การพัฒนาครู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรม วิทยาเขตตาก ในด้านการฝึกงานและการดำเนินงานอยู่
ในเกณฑ์ระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.56 ส่วนกลุ่มครู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรมมีความคิดเห็น
อยู่ในเกณฑ์ระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 3.43

ตารางที่ 32 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนความคิดเห็นของผู้บริหาร
และครู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรม วิทยาเขตตาก ในด้านการศึกษาต่อ

ข้อความ	ผู้บริหาร		ครู-อาจารย์ ข้างอุตสาหกรรม		รวม	
	μ	s	μ	s	μ	s
5. การศึกษาต่อ						
1. นโยบายสนับสนุนการศึกษาต่อของ ครู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรมของ วิทยาเขตของท่านมีความชัดเจน	4.07	.73	3.55	1.01	3.64	.98
2. ครู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรมลา ศึกษาต่อในสาขาวิชาต่าง ๆ ตรงกับ ความต้องการของวิทยาเขต	4.00	.68	3.73	1.17	3.78	1.10
3. การลาศึกษาต่อของครู-อาจารย์ ข้างอุตสาหกรรมในวิทยาเขตของท่าน มีผลกระทบกระเทือนการปฏิบัติงาน ของครู-อาจารย์ท่านอื่น	2.93	1.07	2.78	1.43	2.81	1.37
4. ครู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรมมี ความต้องการที่จะศึกษาต่อในสถาบัน การศึกษาในจังหวัดที่อยู่ใกล้กับ วิทยาเขตของท่าน	3.00	1.04	3.72	1.08	3.59	1.10
5. ครู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรมมี ความต้องการให้สถาบันเทคโนโลยี ราชมงคลประสานงานหรือสร้างความ ร่วมมือกับสถาบันการศึกษาอื่นใน การศึกษาต่อ	4.07	.92	4.16	.93	4.14	.92

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ข้อความ	ผู้บริหาร		ครู-อาจารย์ ช่างอุตสาหกรรม		รวม	
	μ	s	μ	s	μ	s
6. การลาศึกษาต่อของครู-อาจารย์ ช่างอุตสาหกรรม <u>ได้รับทุนสนับสนุน</u> <u>การศึกษา</u>	2.64	1.08	2.42	1.21	2.46	1.18
7. ผู้บริหารได้ <u>เปิดโอกาส</u> ให้ครู- อาจารย์ช่างอุตสาหกรรมที่จบ การศึกษามีส่วนร่วมในการแก้ปัญหา ด้านการเรียน การสอน	3.50	.85	3.06	.92	3.14	.92
8. ท่าน <u>เห็นด้วย</u> กับความคิดเห็นที่ว่า ครู-อาจารย์ช่างอุตสาหกรรมควร ศึกษาต่อในสาขาวิชาช่างอุตสาหกรรม	4.14	.77	4.14	.97	4.14	.94
รวม	3.54	.46	3.45	.55	3.46	.53

ตารางที่ 32 เห็นได้ว่า โดยเฉลี่ยกลุ่มผู้บริหารและกลุ่มครู-อาจารย์ช่างอุตสาหกรรม วิทยาเขตตาก มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดกิจกรรมการพัฒนาครู-อาจารย์ช่างอุตสาหกรรม วิทยาเขตตาก ในด้านการศึกษาต่ออยู่ในเกณฑ์ระดับมากในเรื่อง ความชัดเจนของนโยบายสนับสนุนการศึกษาต่อของครู-อาจารย์ช่างอุตสาหกรรมของวิทยาเขต มีค่าเฉลี่ย 4.07 และ 3.55 ตามลำดับ เรื่อง การลาศึกษาต่อของครู-อาจารย์ช่างอุตสาหกรรมในสาขาวิชาต่าง ๆ ตรงกับความต้องการของวิทยาเขต มีค่าเฉลี่ย 4.00 และ 3.73 ตามลำดับ เรื่อง ความต้องการของครู-อาจารย์ช่างอุตสาหกรรมในการที่จะให้สถาบันเทคโนโลยีราชมงคลประสานงานหรือสร้างความร่วมมือกับสถาบันการศึกษาอื่นใน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

การศึกษาต่อ มีค่าเฉลี่ย 4.07 และ 4.16 ตามลำดับ และในเรื่อง ครู-อาจารย์ข้าง
อุตสาหกรรมควรถูกศึกษาต่อในสาขาวิชาข้างอุตสาหกรรม มีค่าเฉลี่ย 4.14 เท่ากัน

เมื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นระหว่างกลุ่มผู้บริหารและกลุ่มครู-อาจารย์ข้าง
อุตสาหกรรม วิทยาเขตตาก เห็นได้ว่าในเรื่อง ความต้องการที่จะศึกษาต่อของครู-อาจารย์
ข้างอุตสาหกรรมในสถาบันการศึกษาในจังหวัดที่อยู่ใกล้กับวิทยาเขต กลุ่มผู้บริหารมีความ
คิดเห็นอยู่ในเกณฑ์ระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 3.00 ส่วนกลุ่มครู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรม
มีความคิดเห็นอยู่ในเกณฑ์ระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.72 ในเรื่อง การได้รับทุนสนับสนุนการ
ลาศึกษาต่อของครู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรม กลุ่มผู้บริหารมีความคิดเห็นอยู่ในเกณฑ์ระดับ
ปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 2.64 ส่วนกลุ่มครู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรมมีความคิดเห็นอยู่ในเกณฑ์
ระดับน้อย มีค่าเฉลี่ย 2.42 และในเรื่อง การเปิดโอกาสให้ครู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรม
ที่จะการศึกษามีส่วนร่วมในการแก้ปัญหาด้านการเรียน การสอน กลุ่มผู้บริหารมีความคิดเห็น
อยู่ในเกณฑ์ระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.50 ส่วนกลุ่มครู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรมมีความคิดเห็น
อยู่ในเกณฑ์ระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 3.06

เมื่อพิจารณาารวมเห็นได้ว่า กลุ่มผู้บริหารมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดกิจกรรม
การพัฒนาครู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรม วิทยาเขตตาก ในด้านการศึกษาต่ออยู่ในเกณฑ์
ระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.54 ส่วนกลุ่มครู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรมมีความคิดเห็นอยู่ใน
เกณฑ์ระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 3.45

ตารางที่ 33 เห็นได้ว่า โดยเฉลี่ยกลุ่มผู้บริหารและกลุ่มครู-อาจารย์ข้าง
อุตสาหกรรม วิทยาเขตตาก มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดกิจกรรมการพัฒนาครู-อาจารย์
ข้างอุตสาหกรรม วิทยาเขตตาก ในด้านการวิจัยอยู่ในเกณฑ์ระดับมาก ในเรื่อง ความ
จำเป็นของการทำวิจัยของครู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรม มีค่าเฉลี่ย 4.00 และ 4.13
ตามลำดับ มีความคิดเห็นอยู่ในเกณฑ์ระดับปานกลางในเรื่อง ความชัดเจนของนโยบายใน
การสนับสนุนการทำวิจัยของครู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรมของวิทยาเขต มีค่าเฉลี่ย 3.14
และ 2.98 ตามลำดับ และมีความคิดเห็นอยู่ในเกณฑ์ระดับน้อยในเรื่อง จำนวนครู-อาจารย์
ข้างอุตสาหกรรมในวิทยาเขตที่ทำการวิจัย มีค่าเฉลี่ย 1.86 และ 2.30 ตามลำดับ และ
เรื่อง ปริมาณของผลงานวิจัยของครู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรมของวิทยาเขต นอกเหนือ
จากการทำวิจัยเพื่อขอรับปริญญา มีค่าเฉลี่ย 1.71 และ 2.33 ตามลำดับ

ตารางที่ 33 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนความคิดเห็นของผู้บริหาร
และครู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรม วิทยาเขตตาก ในด้านการวิจัย

ข้อความ	ผู้บริหาร		ครู-อาจารย์ ข้างอุตสาหกรรม		รวม	
	μ	s	μ	s	μ	s
6. การวิจัย						
1. การทำวิจัยของครู-อาจารย์ข้าง อุตสาหกรรมมีความจำเป็น	4.00	1.04	4.13	.81	4.10	.85
2. นโยบายในการสนับสนุนการทำ วิจัยของครู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรม ของวิทยาเขตท่านมีความชัดเจน	3.14	1.29	2.98	1.30	3.01	1.29
3. วิทยาเขตของท่านมีการส่งเสริม และเสริมสร้างการทำวิจัยของครู- อาจารย์ข้างอุตสาหกรรม	3.00	1.47	2.66	1.01	2.72	1.10
4. จำนวนครู-อาจารย์ข้าง อุตสาหกรรมในวิทยาเขตของท่านที่ ทำการวิจัย มีจำนวน	1.86	.95	2.30	1.26	2.22	1.21
5. ผลงานวิจัยของครู-อาจารย์ข้าง อุตสาหกรรมของวิทยาเขตของท่าน นอกเหนือจากการทำวิจัยเพื่อขอรับ ปริญญา มีปริมาณ	1.71	.83	2.33	1.18	2.22	1.15
6. ความรู้ที่ได้รับจากการทำวิจัยของ ครู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรมสามารถ นำไปใช้ในการเรียนการสอน	2.36	1.15	3.19	1.72	3.04	1.65

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ข้อความ	ผู้บริหาร		ครู-อาจารย์ ข้างอุตสาหกรรม		รวม	
	μ	s	μ	s	μ	s
7. ครู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรมนำผลการวิจัยมาแก้ไขปัญหาการทำงาน	2.50	1.22	3.19	1.67	3.06	1.61
8. วิทยาเขตของท่านได้มีการเผยแพร่ผลงานการวิจัยของครู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรมในวิทยาเขตแก่สถานศึกษาหรือบุคคลภายนอก	1.86	1.17	2.80	1.48	2.63	1.47
9. วิทยาเขตของท่านได้มีการเผยแพร่ผลงานการวิจัยของบุคคลภายนอกแก่ครู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรมในวิทยาเขต	2.29	.99	2.89	1.39	2.78	1.34
รวม	2.52	.91	2.94	.85	2.86	.87

เมื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นระหว่างกลุ่มผู้บริหารและกลุ่มครู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรม วิทยาเขตตาก เห็นได้ว่าในเรื่อง การนำความรู้ที่ได้รับจากการทำวิจัยของครู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรมไปใช้ในการเรียน การสอน และเรื่อง การเผยแพร่ผลงานการวิจัยของครู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรมในวิทยาเขต แก่สถานศึกษาหรือบุคคลภายนอก วิทยาเขต กลุ่มผู้บริหารมีความคิดเห็นอยู่ในเกณฑ์ระดับน้อย มีค่าเฉลี่ย 2.36 และ 1.86 ตามลำดับ ส่วนกลุ่มครู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรมมีความคิดเห็นอยู่ในเกณฑ์ระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 3.19 และ 2.80 ตามลำดับ และในเรื่อง การเผยแพร่ผลงานการวิจัยของบุคคลภายนอกแก่ครู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรมในวิทยาเขต กลุ่มผู้บริหารมีความคิดเห็นอยู่

ในเกณฑ์ระดับน้อย มีค่าเฉลี่ย 2.29 ส่วนกลุ่มครู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรมมีความคิดเห็นอยู่ในเกณฑ์ระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 2.89

เมื่อนิยามารวมเห็นได้ว่า ทั้งกลุ่มผู้บริหารและกลุ่มครู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรมมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดกิจกรรมการนิเทศครู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรม วิทยาเขตตาก ในด้านการวิจัยอยู่ในเกณฑ์ระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 2.52 และ 2.94 ตามลำดับ

ตารางที่ 34 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนความคิดเห็นของผู้บริหารและครู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรม วิทยาเขตตาก ในด้านการทบทวนเวียนตำแหน่ง

ข้อความ	ผู้บริหาร		ครู-อาจารย์ ข้างอุตสาหกรรม		รวม	
	μ	s	μ	s	μ	s
7. การทบทวนเวียนตำแหน่ง						
1. นโยบายในการทบทวนเวียนกันดำรงตำแหน่งของครู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรมในวิทยาเขตของเรามีความชัดเจน	2.36	1.15	2.20	1.18	2.23	1.17
2. ข้อกำหนดต่าง ๆ ของตำแหน่งคุณสมบัติของผู้ดำรงตำแหน่งและหน้าที่ของผู้ดำรงตำแหน่งของวิทยาเขตของเรามีความชัดเจน	2.57	1.02	2.44	1.04	2.46	1.03
3. วิทยาเขตของเรามีการทบทวนเวียนกันดำรงตำแหน่งของครู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรมโดยพิจารณาหลักความรู้ความสามารถ	2.50	1.16	2.36	1.01	2.38	1.03

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ข้อความ	ผู้บริหาร		ครู-อาจารย์ ข้างอุตสาหกรรม		รวม	
	p	s	p	s	p	s
4. การหมุนเวียนกันดำรงตำแหน่ง ของครู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรมถือ ว่าเป็นการให้ความสำคัญ ส่งเสริม ความก้าวหน้าและส่งผลต่อขวัญ กำลังใจ	3.14	.95	3.22	1.30	3.21	1.24
5. การหมุนเวียนกันดำรงตำแหน่ง ของครู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรมที่ ผ่านมาทำให้การดำเนินงานของ วิทยาเขตพัฒนาขึ้น	3.57	1.79	2.77	1.41	2.91	1.50
6. การหมุนเวียนกันดำรงตำแหน่ง ของครู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรมที่ ผ่านมาช่วยให้ครู-อาจารย์ข้าง อุตสาหกรรมเข้าใจงานในแต่ละฝ่าย	3.57	1.79	2.86	1.15	2.99	1.30
รวม	2.95	.81	2.64	.86	2.70	.85

ตารางที่ 34 กลุ่มผู้บริหาร วิทยาเขตตาก มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดกิจกรรม
ด้านการหมุนเวียนตำแหน่งอยู่ในเกณฑ์ระดับมากในเรื่อง การหมุนเวียนกันดำรงตำแหน่งของ
ครู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรมที่ผ่านมาทำให้การดำเนินงานของวิทยาเขตพัฒนาขึ้น และทำ
ให้ครู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรมเข้าใจงานในแต่ละฝ่าย มีค่าเฉลี่ย 3.57 และ 3.57 กลุ่ม
ครู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรมมีความคิดเห็นอยู่ในเกณฑ์ระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 2.77
และ 2.86 ตามลำดับ

ทั้งผู้บริหารและครู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรมมีความคิดเห็นอยู่ในเกณฑ์ระดับน้อย

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่ส่งมอบไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ในเรื่อง ความชัดเจนของนโยบายในการหมุนเวียนกันดำรงตำแหน่งของครู-อาจารย์ข้าง
อุตสาหกรรมในวิทยาเขต มีค่าเฉลี่ย 2.36 และ 2.20 ตามลำดับ

เมื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นระหว่างกลุ่มผู้บริหารและกลุ่มครู-อาจารย์ข้าง
อุตสาหกรรม วิทยาเขตตาก เห็นได้ว่าในเรื่อง ความชัดเจนของข้อกำหนดต่าง ๆ ของ
ตำแหน่ง คุณสมบัติและหน้าที่ของผู้ดำรงตำแหน่งของวิทยาเขต และเรื่อง การพิจารณา
หลักความรู้ ความสามารถในการหมุนเวียนกันดำรงตำแหน่งของครู-อาจารย์
ข้างอุตสาหกรรม กลุ่มผู้บริหารมีความคิดเห็นอยู่ในเกณฑ์ระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 2.57
และ 2.50 ตามลำดับ ส่วนกลุ่มครู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรมมีความคิดเห็นอยู่ในเกณฑ์
ระดับน้อย มีค่าเฉลี่ย 2.44 และ 2.36 ตามลำดับ ส่วนในเรื่อง การหมุนเวียนกันดำรง
ตำแหน่งของครู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรมที่ผ่านมาทำให้การดำเนินงานของวิทยาเขตพัฒนา
ขึ้น และเรื่อง การหมุนเวียนกันดำรงตำแหน่งของครู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรมที่ผ่านมา
ช่วยให้ครู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรมเข้าใจงานในแต่ละฝ่าย กลุ่มผู้บริหารมีความคิดเห็น
อยู่ในเกณฑ์ระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.57 ทั้งสองเรื่อง ส่วนกลุ่มครู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรม
มีความคิดเห็นอยู่ในเกณฑ์ระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 2.77 และ 2.86 ตามลำดับ

เมื่อพิจารณารวมเห็นได้ว่า ทั้งกลุ่มผู้บริหารและกลุ่มครู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรม
มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดกิจกรรมการพัฒนาคู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรม วิทยาเขต
ตาก ในด้านการหมุนเวียนตำแหน่งอยู่ในเกณฑ์ระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 2.95 และ
2.64 ตามลำดับ

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลลำดับความสำคัญของปัญหา อุปสรรค

ในการพัฒนาคู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรม วิทยาเขตสายข้างอุตสาหกรรม ภาคเหนือ

ในส่วนนี้ผู้ทำการวิจัย ได้เสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นของผู้บริหาร
และครู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรม เกี่ยวกับลำดับความสำคัญของปัญหาและอุปสรรคในการ
พัฒนาคู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรม วิทยาเขตสายข้างอุตสาหกรรม ภาคเหนือ โดยใน
การนำเสนอการค้นพบจากตารางลำดับความสำคัญของปัญหาและอุปสรรค จะนำเสนอข้อมูล
โดยการเรียงลำดับความสำคัญของปัญหาและอุปสรรคจากมากที่สุดถึงน้อยที่สุด และในการนี้
ที่มีการเสนอแนะเพิ่มเติมจากปัญหาและอุปสรรคที่กำหนดมาให้โดยผู้บริหารและครู-อาจารย์
ข้างอุตสาหกรรม จะใช้วิธีการจัดหมวดหมู่ของปัญหาและอุปสรรค

ตารางที่ 35 แสดงค่าคะแนนความคิดเห็นของผู้บริหารและครู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรม
เกี่ยวกับลำดับความสำคัญของปัญหา อุปสรรคในการพัฒนาครู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรม
วิทยาเขตสายข้างอุตสาหกรรม ภาคเหนือ

ข้อความ	ผู้บริหาร	ครู-อาจารย์ ข้างอุตสาหกรรม	รวม
	คะแนน	คะแนน	คะแนน
เงินสนับสนุนการจัดกิจกรรมการพัฒนาคู -อาจารย์ข้างอุตสาหกรรม ไม่เพียงพอ เนื่องจากได้รับการจัดสรร เงินงบประมาณน้อย	324	1014	1338
การส่งครู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรมเข้า ร่วมกิจกรรมการพัฒนาคู-อาจารย์ ข้างอุตสาหกรรมมีผลกระทบต่อ การสอน	233	713	946
ครู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรม ไม่ให้ความ ร่วมมือเนื่องจากสภาพเศรษฐกิจ ส่วนตัวไม่ดี	234	782	1016
ครู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรม ไม่ให้ความ ร่วมมือเนื่องจากคิดว่าตนคืออยู่แล้ว	197	683	880
ครู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรม ไม่ให้ความ ร่วมมือเนื่องจากทำให้ขาดรายได้ทั้ง จะได้	247	729	976
วิทยาเขตไม่มีนโยบายที่แน่ชัดในการ พัฒนาคู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรม	240	1074	1314

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ข้อความ	ผู้บริหาร	ครู-อาจารย์ ช่างอุตสาหกรรม	รวม
	คะแนน	คะแนน	คะแนน
วิทยาเขตขาดการวางแผนพัฒนาครู- อาจารย์ช่างอุตสาหกรรม	256	1040	1296
การขาดความยุติธรรมในการคัดเลือกครู- อาจารย์ช่างอุตสาหกรรมเพื่อเข้ารับ การพัฒนา	158	841	999
เวลาไม่เอื้ออำนวยในการพัฒนาครู- อาจารย์ช่างอุตสาหกรรม	274	875	1149
วิทยาเขตขาดวิทยากรที่เชี่ยวชาญในการ พัฒนาครู-อาจารย์ช่างอุตสาหกรรม	296	934	1230
ความไม่พร้อมในด้านวัสดุ อุปกรณ์และ เครื่องมือที่จะใช้ในการพัฒนาครู- อาจารย์ช่างอุตสาหกรรม	289	963	1252
ครู-อาจารย์ช่างอุตสาหกรรมไม่นำผลที่ ได้จากการพัฒนามาใช้ในการปฏิบัติงาน	216	621	837

ตารางที่ 35 เห็นได้ว่า ลำดับความสำคัญของปัญหา อุปสรรคในการพัฒนาครู-
อาจารย์ช่างอุตสาหกรรม วิทยาเขตสายช่างอุตสาหกรรม ภาคเหนือ เรียงตามลำดับ
ความสำคัญจากมากไปหาน้อยตามความคิดเห็นของผู้บริหาร วิทยาเขตสายช่างอุตสาหกรรม
ภาคเหนือ คือ

1. เงินสนับสนุนการจัดกิจกรรมการพัฒนาครู-อาจารย์ช่างอุตสาหกรรมไม่
เพียงพอ เนื่องจากได้รับการจัดสรรเงินงบประมาณน้อย

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

2. วิทยาเขตขาดวิทยากรที่เชี่ยวชาญในการพัฒนาครู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรม
3. ความไม่พร้อมในด้านวัสดุ อุปกรณ์และเครื่องมือที่จะใช้ในการพัฒนาครู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรม
4. เวลาไม่เอื้ออำนวยในการพัฒนาครู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรม
5. วิทยาเขตขาดการวางแผนพัฒนาครู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรม
6. ครู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรม ไม่ให้ความร่วมมือเนื่องจากทำให้ขาดรายได้ที่พึงจะได้
7. วิทยาเขตไม่มีนโยบายที่แน่ชัดในการพัฒนาครู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรม
8. ครู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรม ไม่ให้ความร่วมมือเนื่องจากสถานเศรษฐกิจส่วนตัวไม่ดี
9. การส่งครู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรม เข้าร่วมกิจกรรมการพัฒนาครู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรมมีผลกระทบต่อการสอน
10. ครู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรม ไม่นำผลที่ได้จากการพัฒนามาใช้ในการปฏิบัติงาน
11. ครู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรม ไม่ให้ความร่วมมือเนื่องจากคิดว่าตนคืออยู่แล้ว
12. การขาดความยุติธรรมในการคัดเลือกครู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรมเพื่อเข้ารับการพัฒนา

ปัญหาและอุปสรรคในการพัฒนาครู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรม วิทยาเขตสายข้างอุตสาหกรรม ภาคเหนือ เพิ่มเติมจากที่กำหนดมาให้โดยผู้บริหาร วิทยาเขตสายข้างอุตสาหกรรม ภาคเหนือ ตัวเลขในวงเล็บหมายถึงค่าความถี่ของการเสนอแนะเพิ่มเติมในกรณีที่ข้อความใดมีการเสนอแนะเพียง 1 ท่าน จะไม่มีการกำหนดค่าความถี่ไว้

1. ปัญหาเกี่ยวกับเอกชน ได้แก่ เจ้าของสถานประกอบการไม่ให้ความร่วมมือ เพราะต้องสงวนความลับเชิงการค้า เจ้าของสถานประกอบการที่จะให้ความร่วมมือมีน้อย
2. ปัญหาเกี่ยวกับครู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรม ได้แก่ ภาระงานสอนของครู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรมมาก ทำให้ไม่มีเวลาพัฒนา (2) ความไม่พร้อมของครู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรมทางด้านวิชาการ (2) ความไม่พร้อมของครู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรม (2) ครู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรมคิดว่าการเข้ารับการพัฒนาคือการเพิ่มภาระงานให้ตัวเอง ครู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรมที่สอนมานาน ๆ ไม่สนใจที่จะฝึกอบรม

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

หรือพัฒนา ครู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรมขาดขวัญและกำลังใจในการพัฒนา

3. ปัญหาเกี่ยวกับวิทยาเขต ได้แก่ ไม่มีการติดตามผลการพัฒนา (3) ข้อมูลที่จะนำมาตัดสินใจสำหรับจัดหลักสูตรเพื่อการพัฒนาครู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรมยังขาดความแจ่มชัด เพราะขาดผู้ชำนาญการในแต่ละสาขาวิชาชีพ การหมุนเวียนกันดำรงตำแหน่งมีน้อย ทำให้ขาดขวัญและกำลังใจ ไม่มีการกำหนดโทษครู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรมที่ไม่มีความรับผิดชอบ วิทยาการที่มอบหมายให้ความรู้ไม่เพียงพอ

4. ปัญหาเกี่ยวกับกฎ ระเบียบทางราชการ ได้แก่ ความยุ่งยากของกฎและระเบียบทางราชการ (2) การลาศึกษาต่อทำให้ไม่ได้รับการขึ้นเงินเดือน สวัสดิการครู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรมมีน้อย

5. ปัญหาเกี่ยวกับแหล่งข้อมูลทางวิชาการ ได้แก่ การอยู่ห่างไกลจากแหล่งข้อมูลที่จะกระตุ้นให้เกิดการอยากพัฒนาตนเอง

ตารางที่ 35 เห็นได้ว่า ลำดับความสำคัญของปัญหา อุปสรรคในการพัฒนาครู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรม วิทยาเขตสายช่างอุตสาหกรรม ภาคเหนือ เรียงตามลำดับความสำคัญจากมาก ไปหาน้อยตามความคิดเห็นของครู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรม วิทยาเขตสายช่างอุตสาหกรรม ภาคเหนือ คือ

1. วิทยาเขต ไม่มีนโยบายที่แน่ชัดในการพัฒนาครู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรม
2. วิทยาเขตขาดการวางแผนพัฒนาครู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรม
3. เงินสนับสนุนการจัดกิจกรรมการพัฒนาครู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรมไม่เพียงพอ เนื่องจากได้รับการจัดสรรเงินงบประมาณน้อย
4. ความไม่พร้อมในด้านวัสดุ อุปกรณ์ และเครื่องมือที่จะใช้ในการพัฒนาครู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรม
5. วิทยาเขตขาดวิทยาการที่เชี่ยวชาญในการพัฒนาครู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรม
6. เวลาไม่เอื้ออำนวยในการพัฒนาครู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรม
7. การขาดความยุติธรรมในการคัดเลือกครู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรมเพื่อเข้ารับการพัฒนา
8. ครู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรมไม่ให้ความร่วมมือเนื่องจากสภาพเศรษฐกิจส่วนตัวไม่ดี

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

9. ครู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรมไม่ให้ความร่วมมือเนื่องจากทำให้ขาดรายได้
ที่พึงจะได้
10. การส่งครู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรมเข้าร่วมกิจกรรมการพัฒนาคู-อาจารย์
ข้างอุตสาหกรรมมีผลกระทบต่อการสอน
11. ครู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรมไม่ให้ความร่วมมือเนื่องจากคิดว่าตนดีอยู่แล้ว
12. ครู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรมไม่นำผลที่ได้จากการพัฒนามาใช้ในการ
ปฏิบัติงาน

ปัญหาและอุปสรรคในการพัฒนาคู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรม วิทยาเขตสายช่าง
อุตสาหกรรม ภาคเหนือ เพิ่มเติมจากที่กำหนดมาให้โดยครู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรม
วิทยาเขตสายช่างอุตสาหกรรม ภาคเหนือ ตัวเลขในวงเล็บหมายถึงค่าความถี่ของการ
เสนอแนะเพิ่มเติม ในกรณีที่ข้อความใดมีการเสนอแนะเพียง 1 ท่าน จะไม่มีการกำหนด
ค่าความถี่ไว้

1. ปัญหาเกี่ยวกับเอกชน ได้แก่ เจ้าของสถานประกอบการไม่ให้ความร่วมมือ
2. ปัญหาเกี่ยวกับครู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรม ได้แก่ ภาระงานสอนของครู-
อาจารย์ข้างอุตสาหกรรมมาก ทำให้ไม่มีเวลาพัฒนา (2) ความล่าช้าของสมองและ
ร่างกาย (2) ครู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรมขาดขวัญและกำลังใจในการพัฒนา (2)
การฝึกอบรมบางครั้งครู-อาจารย์ต้องออกค่าใช้จ่ายเอง (2) ได้รับความลำบากจาก
การศึกษาต่อ เสียค่าใช้จ่ายในการศึกษาต่อมาก ในขณะที่ทำการศึกษาค่าจะเสียสุขภาพจิต
สอนจำนวนวิชามากเกินไป ความไม่พร้อมของครู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรมทางด้าน
วิชาการ ครู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรมบางท่านทำงานให้เสร็จไปวัน ๆ
3. ปัญหาเกี่ยวกับผู้บริหาร ได้แก่ ผู้บริหารไม่เห็นความสำคัญของครู-อาจารย์
ข้างอุตสาหกรรมที่ผ่านการพัฒนา (3) ผู้บริหารขาดความยุติธรรมในการพิจารณาความดี
ความชอบ (3) การยึดถือระบบพวกพ้อง สถาบัน เครือญาติ ศิษย์-อาจารย์ ในการ
ศึกษาต่อของครู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรมถูกกำหนดให้เรียนตรงสาขาวิชาที่ทำการสอน
ผู้บริหารมีความเฉื่อยชา พยายามหนีปัญหา ไม่แก้ปัญหโดยฉันทัน ผู้บริหารไม่ให้ความสำคัญ
ต่อการพัฒนา การเข้ารับการพัฒนามิสามารถเบิกจ่ายได้ตามสิทธิ
4. ปัญหาเกี่ยวกับวิทยาเขต ได้แก่ การหมุนเวียนกันดำรงตำแหน่งมีน้อย ทำให้
ขาดขวัญและกำลังใจ (2) ความล่าช้าในการส่งครู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรมเข้ารับ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

การพัฒนา (2) การจัดการอบรม สัมมนาในวิชาการใหม่ ๆ ยังมีน้อย (2) ขาด
การประสานงานกับภาคเอกชน วิชาเขตไม่มีการสร้างความร่วมมือกับสถาบันการศึกษาอื่น
ในการศึกษาต่อ การพัฒนาบางส่วนไม่ตรงเป้าหมาย หัวเรื่องของการฝึกอบรมไม่น่าสนใจ

5. ปัญหาเกี่ยวกับสถาบันเทคโนโลยีราชมงคล ได้แก่ เอกสาร คำสั่งจากกรมที่
ส่งมาให้วิทยาเขตล่าช้า กว่าที่จะทราบข้อมูลก็เกินกำหนดเวลา

6. ปัญหาเกี่ยวกับกฎ ระเบียบทางราชการ ได้แก่ ความยุ่งยากของกฎและ
ระเบียบทางราชการ (4) การลาศึกษาต่อทำให้ไม่ได้รับการขึ้นเงินเดือน (3)
สวัสดิการของครู-อาจารย์ช่างอุตสาหกรรมมีน้อย

7. ปัญหาเกี่ยวกับแหล่งข้อมูลทางวิชาการ ได้แก่ แหล่งข้อมูลทางวิชาการใน
พื้นที่หาได้ยาก สถาบันที่จะไปศึกษาต่ออยู่ห่างไกลจากวิทยาเขต

ตารางที่ 35 เห็นได้ว่า ลำดับความสำคัญของปัญหา อุปสรรคในการพัฒนาครู-
อาจารย์ช่างอุตสาหกรรม วิชาเขตสายช่างอุตสาหกรรม ภาคเหนือ เรียงตามลำดับ
ความสำคัญจากมาก ไปหาน้อยตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครู-อาจารย์ช่างอุตสาหกรรม
วิชาเขตสายช่างอุตสาหกรรม ภาคเหนือ คือ

1. เงินสนับสนุนการจัดกิจกรรมการพัฒนาครู-อาจารย์ช่างอุตสาหกรรมไม่
เพียงพอ เนื่องจากได้รับการจัดสรรเงินงบประมาณน้อย
2. วิชาเขตไม่มีนโยบายที่แน่ชัดในการพัฒนาครู-อาจารย์ช่างอุตสาหกรรม
3. วิชาเขตขาดการวางแผนพัฒนาครู-อาจารย์ช่างอุตสาหกรรม
4. ความไม่พร้อมในด้านวัสดุ อุปกรณ์ และเครื่องมือที่จะใช้ในการพัฒนาครู-
อาจารย์ช่างอุตสาหกรรม
5. วิชาเขตขาดวิทยากรที่เชี่ยวชาญในการพัฒนาครู-อาจารย์ช่างอุตสาหกรรม
6. เวลาไม่เอื้ออำนวยในการพัฒนาครู-อาจารย์ช่างอุตสาหกรรม
7. ครู-อาจารย์ช่างอุตสาหกรรมไม่ให้ความร่วมมือเนื่องจากสภาพเศรษฐกิจ
ส่วนตัวไม่ดี
8. การขาดความยุติธรรมในการคัดเลือกครู-อาจารย์ช่างอุตสาหกรรมเพื่อ
เข้ารับการพัฒนา
9. ครู-อาจารย์ช่างอุตสาหกรรมไม่ให้ความร่วมมือเนื่องจากทำให้ขาดรายได้

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ที่ฟังจะได้

10. การส่งครู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรมเข้าร่วมกิจกรรมการพัฒนาครู-อาจารย์
ข้างอุตสาหกรรมมีผลกระทบต่อการสอน

11. ครู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรมไม่ให้ความร่วมมือเนื่องจากคิดว่าตนคืออยู่แล้ว

12. ครู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรมไม่นำผลที่ได้จากการพัฒนามาใช้ในการ
ปฏิบัติงาน

ปัญหาและอุปสรรคในการพัฒนาครู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรม วิชาเขตสาขาส่าง
อุตสาหกรรม ภาคเหนือ เพิ่มเติมจากที่กำหนดมาให้โดยผู้บริหารและครู-อาจารย์ข้าง
อุตสาหกรรม วิชาเขตสาขาส่างอุตสาหกรรม ภาคเหนือ ตัวเลขในวงเล็บหมายถึงค่าความถี่
ของการเสนอแนะเพิ่มเติม ในกรณีที่ข้อความใดมีการเสนอแนะเพียง 1 ท่าน จะไม่มีการ
กำหนดค่าความถี่ไว้

1. ปัญหาเกี่ยวกับเอกชน ได้แก่ เจ้าของสถานประกอบการไม่ให้ความร่วมมือ
เพราะต้องสงวนความลับเชิงการค้า (2) เจ้าของสถานประกอบการที่จะให้ความร่วมมือ
มีน้อย

2. ปัญหาเกี่ยวกับครู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรม ได้แก่ ภาระงานสอนของครู-
อาจารย์ข้างอุตสาหกรรมมาก ทำให้ไม่มีเวลาพัฒนา (4) ครู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรม
ขาดขวัญและกำลังใจในการพัฒนา (3) ความไม่พร้อมของครู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรม
ทางด้านวิชาการ (3) ความไม่พร้อมของครู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรม (2) ความ
ล่าช้าของสมองและร่างกาย (2) การฝึกอบรมบางครั้งครู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรมต้อง
ออกค่าใช้จ่ายเอง (2) ครู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรมคิดว่าการเข้ารับการพัฒนาคือการ
เพิ่มภาระงานให้ตัวเอง ครู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรมที่สอนมานาน ๆ ไม่สนใจที่จะฝึกอบรม
หรือพัฒนา ได้รับความลำบากจากการศึกษาต่อ เสียค่าใช้จ่ายในการศึกษาต่อมาก ในขณะที่
ทำการศึกษาต่อจะเสียสุขภาพจิต สอนจำนวนวิชามากเกินไป ครู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรม
บางท่านทำงานให้เสร็จไปวัน ๆ

3. ปัญหาเกี่ยวกับผู้บริหาร ได้แก่ ผู้บริหารไม่เห็นความสำคัญของครู-อาจารย์
ข้างอุตสาหกรรมที่ผ่านการพัฒนา (3) ผู้บริหารขาดความยุติธรรมในการพิจารณาความดี
ความชอบ (3) การขัดถูกระบบพวกพ้อง สถาบัน เครือญาติ ศิษย์-อาจารย์ ในการ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ศึกษาต่อของครู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรมถูกกำหนดให้เรียนตรงสาขาวิชาที่ทำการสอน ผู้บริหารมีความเฉื่อยชา พยายามหนีปัญหาไม่แก้ปัญหาโดยฉันทัน ผู้บริหารไม่ให้ความสำคัญต่อการพัฒนา การเข้ารับการพัฒนามิสามารถเบิกจ่ายได้ตามสิทธิ

4. ปัญหาเกี่ยวกับวิทยาเขต ได้แก่ ไม่มีการติดตามผลการพัฒนา (3) การหมุนเวียนกันดำรงตำแหน่งมีน้อย ทำให้ขาดขวัญกำลังใจ (3) ความล่าช้าในการส่งครู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรมเข้ารับการพัฒนา (2) การจัดการอบรม สัมมนาในวิทยาการใหม่ ๆ ยังมีน้อย (2) ขาดการประสานงานกับภาคเอกชน ข้อมูลที่จะนำมาตัดสินใจสำหรับจัดหลักสูตรเพื่อการพัฒนาครู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรมยังขาดความแจ่มชัด เพราะขาดผู้นำยุทธการในแต่ละสาขาวิชาชีพ ไม่มีการกำหนดโทษครู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรมที่ไม่มีความรับผิดชอบ วิทยาเขตไม่มีการสร้างความร่วมมือกับสถาบันการศึกษาอื่นในการศึกษาต่อ การพัฒนาบางส่วนไม่ตรงเป้าหมาย หัวเรื่องของการฝึกอบรมไม่น่าสนใจ วิทยาการที่มอบหมายให้ความรู้ไม่เพียงพอ

5. ปัญหาเกี่ยวกับสถาบันเทคโนโลยีราชมงคล ได้แก่ เอกสาร คำสั่งจากกรมที่ส่งมาให้วิทยาเขตล่าช้า กว่าจะทราบข้อมูลก็เกินกำหนดเวลา

6. ปัญหาเกี่ยวกับกฎ ระเบียบทางราชการ ได้แก่ ความยุ่งยากของกฎและระเบียบทางราชการ (6) การลาศึกษาต่อทำให้ไม่ได้รับการขึ้นเงินเดือน (4) สวัสดิการครู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรมมีน้อย (2)

7. ปัญหาเกี่ยวกับแหล่งข้อมูลทางวิชาการ ได้แก่ แหล่งข้อมูลทางวิชาการในพื้นที่หาได้ยาก สถาบันที่จะไปศึกษาต่ออยู่ห่างไกลจากวิทยาเขต การอยู่ห่างไกลจากแหล่งข้อมูลที่จะกระตุ้นให้เกิดการอยากพัฒนาตนเอง

ตารางที่ 36 แสดงค่าคะแนนความคิดเห็นของผู้บริหารและครู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรม
เกี่ยวกับลำดับความสำคัญของปัญหา อุปสรรคในการพัฒนาครู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรม
วิทยาเขตภาคพายัพ

ข้อความ	ผู้บริหาร	ครู-อาจารย์ ข้างอุตสาหกรรม	รวม
	คะแนน	คะแนน	คะแนน
เงินสนับสนุนการจัดกิจกรรมการพัฒนาคู -อาจารย์ข้างอุตสาหกรรมไม่เพียงพอ เนื่องจากได้รับการจัดสรร เงินงบประมาณน้อย	201	529	730
การส่งครู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรมเข้า ร่วมกิจกรรมการพัฒนาคู-อาจารย์ ข้างอุตสาหกรรมมีผลกระทบต่อ การสอน	145	344	489
ครู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรมไม่ให้ความ ร่วมมือเนื่องจากสภาพเศรษฐกิจ ส่วนตัวไม่ดี	147	393	540
ครู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรมไม่ให้ความ ร่วมมือเนื่องจากคิดว่าตนดีอยู่แล้ว	128	354	482
ครู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรมไม่ให้ความ ร่วมมือเนื่องจากทำให้ขาดรายได้ที่พึง จะได้	154	383	537
วิทยาเขต ไม่มีนโยบายที่แน่ชัดในการ พัฒนาคู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรม	148	580	728

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ข้อความ	ผู้บริหาร	ครู-อาจารย์ ช่างอุตสาหกรรม	รวม
	คะแนน	คะแนน	คะแนน
วิทยาเขตขาดการวางแผนพัฒนาครู- อาจารย์ช่างอุตสาหกรรม	143	529	672
การขาดความยุติธรรมในการคัดเลือกครู- อาจารย์ช่างอุตสาหกรรมเพื่อเข้ารับ การพัฒนา	77	387	464
เวลาไม่เอื้ออำนวยในการพัฒนาครู- อาจารย์ช่างอุตสาหกรรม	167	460	627
วิทยาเขตขาดวิทยากรที่เชี่ยวชาญในการ พัฒนาครู-อาจารย์ช่างอุตสาหกรรม	165	468	633
ความไม่พร้อมในด้านวัสดุ อุปกรณ์และ เครื่องมือที่จะใช้ในการพัฒนาครู- อาจารย์ช่างอุตสาหกรรม	174	481	655
ครู-อาจารย์ช่างอุตสาหกรรมไม่น่าเชื่อถือ ได้จากการพัฒนามาใช้ในการปฏิบัติงาน	130	245	375

ตารางที่ 36 เห็นได้ว่า ลำดับความสำคัญของปัญหา อุปสรรคในการพัฒนาครู-
อาจารย์ช่างอุตสาหกรรม วิทยาเขตผาแค้วน เริ่มตามลำดับความสำคัญจากมากไปหาน้อย
น้อยตามความคิดเห็นของผู้บริหาร วิทยาเขตผาแค้วน คือ

1. เงินสนับสนุนการจัดกิจกรรมการพัฒนาครู-อาจารย์ช่างอุตสาหกรรมไม่
เพียงพอ เนื่องจากได้รับการจัดสรรเงินงบประมาณน้อย
2. ความไม่พร้อมในด้านวัสดุ อุปกรณ์ และเครื่องมือที่จะใช้ในการพัฒนาครู-

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

อาจารย์ข้างอุตสาหกรรม

3. เวลาไม่เอื้ออำนวยในการพัฒนาครู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรม
4. วิทยาเขตขาดวิทยากรที่เกี่ยวข้องในการพัฒนาครู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรม
5. ครู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรมไม่ให้ความร่วมมือเนื่องจากทำให้ขาดรายได้ที่พึงจะได้
6. วิทยาเขตไม่มีนโยบายที่แน่ชัดในการพัฒนาครู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรม
7. ครู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรมไม่ให้ความร่วมมือเนื่องจากสภาพเศรษฐกิจส่วนตัวไม่ดี
8. การส่งครู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรมเข้าร่วมกิจกรรมการพัฒนาครู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรมมีผลกระทบต่อการสอน
9. วิทยาเขตขาดการวางแผนพัฒนาครู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรม
10. ครู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรมไม่นำผลที่ได้จากการพัฒนามาใช้ในการปฏิบัติงาน
11. ครู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรมไม่ให้ความร่วมมือเนื่องจากคิดว่าตนดีอยู่แล้ว
12. การขาดความยุติธรรมในการคัดเลือกครู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรมเพื่อเข้ารับการพัฒนา

ปัญหาและอุปสรรคในการพัฒนาครู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรม วิทยาเขตภาคพายัพเพิ่มเติมจากที่กำหนดมาให้โดยผู้บริหาร วิทยาเขตภาคพายัพ ตัวเลขในวงเล็บหมายถึงค่าความถี่ของการเสนอแนะเพิ่มเติม ในกรณีที่ข้อความใดมีการเสนอแนะเพียง 1 ท่าน จะไม่มีการกำหนดค่าความถี่ไว้

1. ปัญหาเกี่ยวกับครู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรม ได้แก่ ภาระงานสอนของครู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรมมาก ทำให้ไม่มีเวลาพัฒนา (2) ความไม่พร้อมของครู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรมทางด้านวิชาการ ความไม่พร้อมของครู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรม ครู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรมคิดว่าการเข้ารับการพัฒนาคือการเพิ่มภาระงานให้ตัวเอง ครู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรมที่สอนมานาน ๆ ไม่สนใจที่จะฝึกอบรมหรือพัฒนา ครู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรมขาดขวัญและกำลังใจในการพัฒนา

2. ปัญหาเกี่ยวกับวิทยาเขต ได้แก่ ไม่มีการติดตามผลการพัฒนา (3) การ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

หมกเวียนกันดำรงตำแหน่งมีน้อย ทำให้ขาดขวัญและกำลังใจ ไม่มีการกำหนดโทษครู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรมที่ไม่มีความรับผิดชอบ วิทยาการที่มาบรรยายให้ความรู้ไม่เพียงพอ ข้อมูลที่จะนำมาตัดสินใจสำหรับจัดหลักสูตรเพื่อการพัฒนาครู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรมยังขาดความแจ่มชัด เพราะขาดผู้ชำนาญการในแต่ละสาขาวิชาชีพ

3. ปัญหาเกี่ยวกับกฎ ระเบียบทางราชการ ได้แก่ ความยุ่งยากของกฎและระเบียบทางราชการ สวัสดิการของครู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรมมีน้อย การลาศึกษาต่อทำให้ไม่ได้รับการขึ้นเงินเดือน

ตารางที่ 36 เห็นได้ว่า ลำดับความสำคัญของปัญหา อุปสรรคในการพัฒนาครู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรม วิทยาเขตภาคพายัพ เรียงตามลำดับความสำคัญจากมากไปหาน้อยตามความคิดเห็นของครู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรม วิทยาเขตภาคพายัพ คือ

1. วิทยาเขตไม่มีนโยบายที่แน่ชัดในการพัฒนาครู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรม
2. วิทยาเขตขาดการวางแผนพัฒนาครู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรม
- และ 2. เงินสนับสนุนการจัดกิจกรรมการพัฒนาครู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรมไม่เพียงพอ เนื่องจากได้รับการจัดสรรเงินงบประมาณน้อย
4. ความไม่พร้อมในด้านวัสดุ อุปกรณ์ และเครื่องมือที่จะใช้ในการพัฒนาครู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรม
5. วิทยาเขตขาดวิทยากรที่เชี่ยวชาญในการพัฒนาครู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรม
6. เวลาไม่เอื้ออำนวยในการพัฒนาครู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรม
7. ครู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรมไม่ให้ความร่วมมือเนื่องจากสภาพเศรษฐกิจส่วนตัวไม่ดี
8. การขาดความยุติธรรมในการคัดเลือกครู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรมเพื่อเข้ารับการพัฒนา
9. ครู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรมไม่ให้ความร่วมมือเนื่องจากทำให้ขาดรายได้ที่จะได้
10. ครู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรมไม่ให้ความร่วมมือเนื่องจากคิดว่าตนดีอยู่แล้ว
11. การส่งครู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรมเข้าร่วมกิจกรรมการพัฒนาครู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรมมีผลกระทบต่อการสอน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

12. ครู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรมไม่นำผลที่ได้จากการพัฒนามาใช้ในการปฏิบัติงาน

ปัญหาและอุปสรรคในการพัฒนาครู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรม วิทยาเขตภาคพายัพเพิ่มเติมจากที่กำหนดมาให้โดยครู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรม วิทยาเขตภาคพายัพ ตัวเลขในวงเล็บหมายถึงค่าความถี่ของการเสนอแนะเพิ่มเติม ในกรณีที่ข้อความใดมีการเสนอแนะเพียง 1 ท่าน จะไม่มีการกำหนดค่าความถี่ไว้

1. ปัญหาเกี่ยวกับเอกชน ได้แก่ เจ้าของสถานประกอบการไม่ให้ความร่วมมือ
2. ปัญหาเกี่ยวกับครู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรม ได้แก่ ภาระงานสอนของครู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรมมาก ทำให้ไม่มีเวลาพัฒนา (2) ความล้าของสมองและร่างกาย (2) การฝึกอบรมบางครั้งครู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรมจะต้องออกค่าใช้จ่ายเอง (2) ครู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรมขาดขวัญและกำลังใจในการพัฒนา (2) ได้รับความลำบากจากการศึกษาต่อ เสียค่าใช้จ่ายในการศึกษาต่อมาก ในขณะที่ทำการศึกษาต่อจะเสียสุขภาพจิต สอนจำนวนวิชามากเกินไป ครู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรมบางท่านทำงานให้เสร็จไปวัน ๆ
3. ปัญหาเกี่ยวกับผู้บริหาร ได้แก่ ผู้บริหารไม่เห็นความสำคัญของครู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรมที่ผ่านการพัฒนา (2) การยึดถือระบบพวกพ้อง สถาบัน เครือญาติ ศิษย์-อาจารย์ การเข้ารับการพัฒนามิสามารถเบิกจ่ายได้ตามสิทธิ
4. ปัญหาเกี่ยวกับวิทยาเขต ได้แก่ การหมุนเวียนกันดำรงตำแหน่งมีน้อย ทำให้ขาดขวัญและกำลังใจ (2) ความล่าช้าในการส่งครู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรมเข้ารับการพัฒนาม (2) ขาดการประสานงานกับภาคเอกชน วิทยาเขตไม่มีการสร้างความร่วมมือกับสถาบันการศึกษาอื่นในการศึกษาต่อ การพัฒนาบางส่วนไม่ตรงเป้าหมาย หัวเรื่องของการฝึกอบรมไม่น่าสนใจ
5. ปัญหาเกี่ยวกับกฎ ระเบียบทางราชการ ได้แก่ ความยุ่งยากของกฎและระเบียบทางราชการ (3) การลาศึกษาต่อทำให้ไม่ได้รับการขึ้นเงินเดือน (2)
6. ปัญหาเกี่ยวกับแหล่งข้อมูลทางวิชาการ ได้แก่ แหล่งข้อมูลทางวิชาการในพื้นที่หาได้ยาก สถาบันที่จะไปศึกษาต่ออยู่ห่างไกลจากวิทยาเขต

ตารางที่ 36 เห็นได้ว่า ลำดับความสำคัญของปัญหา อุปสรรคในการพัฒนาครู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรม วิทยาเขตภาคพายัพ เรียงตามลำดับความสำคัญจากมากไปหาน้อยตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรม วิทยาเขตภาคพายัพ คือ

1. เงินสนับสนุนการจัดกิจกรรมการพัฒนาครู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรมไม่เพียงพอ เนื่องจากได้รับการจัดสรรเงินงบประมาณน้อย
2. วิทยาเขต ไม่มีนโยบายที่แน่ชัดในการพัฒนาครู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรม
3. วิทยาเขตขาดการวางแผนพัฒนาครู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรม
4. ความไม่พร้อมในด้านวัสดุ อุปกรณ์ และเครื่องมือที่จะใช้ในการพัฒนาครู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรม
5. วิทยาเขตขาดวิทยากรที่เชี่ยวชาญในการพัฒนาครู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรม
6. เวลาไม่เอื้ออำนวยในการพัฒนาครู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรม
7. ครู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรม ไม่ให้ความร่วมมือเนื่องจากสถานเศรษฐกิจส่วนตัวไม่ดี
8. ครู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรม ไม่ให้ความร่วมมือเนื่องจากทำให้ขาดรายได้ที่พึงจะได้
9. การส่งครู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรม เข้าร่วมกิจกรรมการพัฒนาครู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรมมีผลกระทบต่อการสอน
10. ครู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรม ไม่ให้ความร่วมมือเนื่องจากคิดว่าตนดีอยู่แล้ว
11. การขาดความยุติธรรมในการคัดเลือกครู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรมเพื่อเข้ารับการพัฒนา
12. ครู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรม ไม่นำผลที่ได้จากการพัฒนามาใช้ในการปฏิบัติงาน

ปัญหาและอุปสรรคในการพัฒนาครู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรม วิทยาเขตภาคพายัพ เพิ่มเติมจากที่กำหนดมาให้โดยผู้บริหารและครู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรม วิทยาเขตภาคพายัพ ตัวเลขในวงเล็บหมายถึงค่าความถี่ของการเสนอแนะเพิ่มเติม ในกรณีที่ข้อความได้มีการเสนอแนะเพียง 1 ท่าน จะไม่มีการกำหนดค่าความถี่ไว้

1. ปัญหาเกี่ยวกับเอกชน ได้แก่ เจ้าของสถานประกอบการไม่ให้ความร่วมมือ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

2. ปัญหาเกี่ยวกับครู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรม ได้แก่ ภาระงานสอนของครู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรมมาก ทำให้ไม่มีเวลาพัฒนา (4) ครู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรมขาดขวัญและกำลังใจในการพัฒนา (3) ความล้าของสมองและร่างกาย (2) การฝึกอบรมบางครั้งครู-อาจารย์ต้องออกค่าใช้จ่ายเอง (2) ครู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรมคิดว่าการเข้ารับการพัฒนาคือการเพิ่มภาระงานให้ตัวเอง ครู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรมที่สอนมานาน ๆ ไม่สนใจที่จะฝึกอบรมหรือพัฒนา ความไม่พร้อมของครู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรมทางด้านวิชาการ ความไม่พร้อมของครู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรม ได้รับความลำบากจากการศึกษาต่อ เสียค่าใช้จ่ายในการศึกษาต่อมาก ในขณะที่ทำการศึกษาต่อจะเสียสุขภาพจิต สอนจำนวนวิชามากเกินไป ครู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรมบางท่านทำงานให้เสร็จไปวัน ๆ

3. ปัญหาเกี่ยวกับผู้บริหาร ได้แก่ ผู้บริหารไม่เห็นความสำคัญของครู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรมที่ผ่านการพัฒนา (2) การยึดถือระบบพวกน้อง สถาบัน เครือญาติ ศิษย์-อาจารย์ การเข้ารับการพัฒนาไม่สามารถเบิกจ่ายได้ตามสิทธิ

4. ปัญหาเกี่ยวกับวิทยาเขต ได้แก่ การหมุนเวียนกันดำรงตำแหน่งมีน้อย ทำให้ขาดขวัญและกำลังใจ (3) ไม่มีการติดตามผลการพัฒนา (3) ความล่าช้าในการส่งครู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรมเข้ารับการพัฒนา (2) ขาดการประสานงานกับภาคเอกชน ข้อมูลที่จะนำมาตัดสินใจสำหรับจัดหลักสูตรเพื่อการพัฒนาครู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรมยังขาดความแจ่มชัด เพราะขาดผู้ชำนาญการในแต่ละสาขาวิชาขึ้น ไม่มีการกำหนดโทษครู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรมที่ไม่มีความรับผิดชอบ วิทยาเขตไม่มีการสร้างความร่วมมือกับสถาบันการศึกษาอื่นในการศึกษาต่อ การพัฒนาบางส่วนไม่ตรงเป้าหมาย หัวเรื่องของ การฝึกอบรมไม่น่าสนใจ วิทยากรที่มาบรรยายให้ความรู้ไม่เพียงพอ

5. ปัญหาเกี่ยวกับกฎ ได้แก่ ระเบียบทางราชการ ความยุ่งยากของกฎและระเบียบทางราชการ (4) การลาศึกษาต่อทำให้ไม่ได้รับการขึ้นเงินเดือน (3) สวัสดิการของครู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรมมีน้อย

6. ปัญหาเกี่ยวกับแหล่งข้อมูลทางวิชาการ ได้แก่ แหล่งข้อมูลทางวิชาการในพื้นที่หาได้ยาก สถาบันที่จะไปศึกษาต่ออยู่ห่างไกลจากวิทยาเขต

ตารางที่ 37 แสดงค่าคะแนนความคิดเห็นของผู้บริหารและครู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรม
เกี่ยวกับลำดับความสำคัญของปัญหา อุปสรรคในการพัฒนาครู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรม
วิทยาเขตตาก

ข้อความ	ผู้บริหาร	ครู-อาจารย์ ข้างอุตสาหกรรม	รวม
	คะแนน	คะแนน	คะแนน
เงินสนับสนุนการจัดกิจกรรมการพัฒนาครู- อาจารย์ข้างอุตสาหกรรมไม่เพียงพอ เนื่องจากได้รับการจัดสรร เงินงบประมาณน้อย	123	485	608
การส่งครู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรมเข้า ร่วมกิจกรรมการพัฒนาครู-อาจารย์ ข้างอุตสาหกรรมมีผลกระทบต่อ การสอน	88	369	457
ครู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรมไม่ให้ความ ร่วมมือเนื่องจากสภาพเศรษฐกิจ ส่วนตัวไม่ดี	87	389	476
ครู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรมไม่ให้ความ ร่วมมือเนื่องจากคิดว่าตนดีอยู่แล้ว	69	329	398
ครู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรมไม่ให้ความ ร่วมมือเนื่องจากทำให้ขาดรายได้ที่ จะได้	93	346	439
วิทยาเขตไม่มีนโยบายที่แน่ชัดในการ พัฒนาครู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรม	92	494	586

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ข้อความ	ผู้บริหาร	ครู-อาจารย์ ช่างอุตสาหกรรม	รวม
	คะแนน	คะแนน	คะแนน
วิทยาเขตขาดการวางแผนพัฒนาครู- อาจารย์ช่างอุตสาหกรรม	113	511	624
การขาดความยุติธรรมในการคัดเลือกครู- อาจารย์ช่างอุตสาหกรรมเพื่อเข้ารับ การพัฒนา	81	454	535
เวลาไม่เอื้ออำนวยในการพัฒนาครู- อาจารย์ช่างอุตสาหกรรม	107	415	522
วิทยาเขตขาดวิทยากรที่เชี่ยวชาญในการ พัฒนาครู-อาจารย์ช่างอุตสาหกรรม	131	466	597
ความไม่พร้อมในด้านวัสดุ อุปกรณ์และ เครื่องมือที่จะใช้ในการพัฒนาครู- อาจารย์ช่างอุตสาหกรรม	115	482	597
ครู-อาจารย์ช่างอุตสาหกรรมไม่นำผลที่ ได้จากการพัฒนามาใช้ในการปฏิบัติงาน	86	376	462

ตารางที่ 37 เห็นได้ว่า ลำดับความสำคัญของปัญหา อุปสรรคในการพัฒนาครู-
อาจารย์ช่างอุตสาหกรรม วิทยาเขตตาก เรียงตามลำดับความสำคัญจากมากไปหาน้อยตาม
ความคิดเห็นของผู้บริหาร วิทยาเขตตาก คือ

1. วิทยาเขตขาดวิทยากรที่เชี่ยวชาญในการพัฒนาครู-อาจารย์ช่างอุตสาหกรรม
2. เงินสนับสนุนการจัดกิจกรรมการพัฒนาครู-อาจารย์ช่างอุตสาหกรรมไม่
เพียงพอ เนื่องจากได้รับการจัดสรรเงินงบประมาณน้อย

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

3. ความไม่พร้อมในด้านวัสดุ อุปกรณ์ และเครื่องมือที่จะใช้ในการพัฒนาครู-อาจารย์ช่างอุตสาหกรรม

4. วิทยาเขตขาดการวางแผนพัฒนาครู-อาจารย์ช่างอุตสาหกรรม

5. เวลาไม่เอื้ออำนวยในการพัฒนาครู-อาจารย์ช่างอุตสาหกรรม

6. ครู-อาจารย์ช่างอุตสาหกรรมไม่ให้ความร่วมมือเนื่องจากทำให้ขาดรายได้
ที่จะได้

7. วิทยาเขตไม่มีนโยบายที่แน่ชัดในการพัฒนาครู-อาจารย์ช่างอุตสาหกรรม

8. การส่งครู-อาจารย์ช่างอุตสาหกรรมเข้าร่วมกิจกรรมการพัฒนาครู-อาจารย์ช่างอุตสาหกรรมมีผลกระทบต่อการสอน

9. ครู-อาจารย์ช่างอุตสาหกรรมไม่ให้ความร่วมมือเนื่องจากสภาพเศรษฐกิจส่วนตัวไม่ดี

10. ครู-อาจารย์ช่างอุตสาหกรรมไม่นำผลที่ได้จากการพัฒนามาใช้ในการปฏิบัติงาน

11. การขาดความยุติธรรมในการคัดเลือกครู-อาจารย์ช่างอุตสาหกรรมเพื่อเข้ารับการพัฒนา

12. ครู-อาจารย์ช่างอุตสาหกรรมไม่ให้ความร่วมมือเนื่องจากคิดว่าตนดีอยู่แล้ว

ปัญหาและอุปสรรคในการพัฒนาครู-อาจารย์ช่างอุตสาหกรรม วิทยาเขตตากเพิ่มเติมจากที่กำหนดมาให้โดยผู้บริหาร วิทยาเขตตาก ตัวเลขในวงเล็บหมายถึงค่าความถี่ของการเสนอแนะเพิ่มเติม ในกรณีที่ข้อความใดมีการเสนอแนะเพียง 1 ท่าน จะไม่มีการกำหนดค่าความถี่ไว้

1. ปัญหาเกี่ยวกับเอกชน ได้แก่ เจ้าของสถานประกอบการไม่ให้ความร่วมมือ เพราะต้องสงวนความลับเชิงการค้า เจ้าของสถานประกอบการที่จะให้ความร่วมมือมีน้อย

2. ปัญหาเกี่ยวกับครู-อาจารย์ช่างอุตสาหกรรม ได้แก่ ความไม่พร้อมของครู-อาจารย์ช่างอุตสาหกรรมทางด้านวิชาการ ความไม่พร้อมของครู-อาจารย์ช่างอุตสาหกรรม

3. ปัญหาเกี่ยวกับกฎ ระเบียบทางราชการ ได้แก่ ความยุ่งยากของกฎและระเบียบทางราชการ

4. ปัญหาเกี่ยวกับแหล่งข้อมูลทางวิชาการ ได้แก่ การอยู่ห่างไกลจากแหล่ง

ข้อมูลที่จะกระตุ้นให้เกิดการขยายพัฒนาตนเอง

ตารางที่ 37 เห็นได้ว่า ลำดับความสำคัญของปัญหา อุปสรรคในการพัฒนาครู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรม วิทยาเขตตาก เรียงตามลำดับความสำคัญจากมากไปหาน้อยตามความคิดเห็นของครู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรม วิทยาเขตตาก คือ

1. วิทยาเขตขาดการวางแผนพัฒนาครู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรม
2. วิทยาเขตไม่มีนโยบายที่แน่ชัดในการพัฒนาครู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรม
3. เงินสนับสนุนการจัดกิจกรรมการพัฒนาครู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรมไม่เพียงพอ เนื่องจากการได้รับการจัดสรรเงินงบประมาณน้อย
4. ความไม่พร้อมในด้านวัสดุ อุปกรณ์ และเครื่องมือที่จะใช้ในการพัฒนาครู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรม
5. วิทยาเขตขาดวิทยากรที่เกี่ยวข้องในการพัฒนาครู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรม
6. การขาดความยุติธรรมในการคัดเลือกครู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรมเพื่อเข้ารับการพัฒนา
7. เวลาไม่เอื้ออำนวยในการพัฒนาครู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรม
8. ครู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรมไม่ให้ความร่วมมือเนื่องจากสภาพเศรษฐกิจส่วนตัวไม่ดี
9. ครู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรมไม่นำผลที่ได้จากการพัฒนามาใช้ในการปฏิบัติงาน
10. การส่งครู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรมเข้าร่วมกิจกรรมการพัฒนาครู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรมมีผลกระทบต่อการสอน
11. ครู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรมไม่ให้ความร่วมมือเนื่องจากทำให้ขาดรายได้ที่จะได้
12. ครู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรมไม่ให้ความร่วมมือเนื่องจากคิดว่าตนดีอยู่แล้ว

ปัญหาและอุปสรรคในการพัฒนาครู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรม วิทยาเขตตาก เน้นเพิ่มเติมจากที่กำหนดมาให้โดยครู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรม วิทยาเขตตาก ตัวเลขในวงเล็บหมายถึงค่าความถี่ของการเสนอแนะเพิ่มเติม ในกรณีที่ข้อความใดมีการเสนอแนะ

เพียง 1 ท่าน จะไม่มีการกำหนดค่าความถี่ไว้

1. ปัญหาเกี่ยวกับครู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรม ได้แก่ ความไม่พร้อมของครู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรมทางด้านวิชาการ
 2. ปัญหาเกี่ยวกับผู้บริหาร ได้แก่ ผู้บริหารขาดความยุติธรรมในการพิจารณาความดีและความชอบ (3) ผู้บริหารมองไม่เห็นความสำคัญของครู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรมที่ผ่านการพัฒนา ในการศึกษาต่อของครู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรมถูกกำหนดให้เรียนตรงสาขาวิชาที่ทำการสอน ผู้บริหารมีความเฉื่อยชา พยายามหนีปัญหา ไม่แก้ปัญหาโดยฉับพลัน ผู้บริหารไม่ให้ความสำคัญต่อการพัฒนา
 3. ปัญหาเกี่ยวกับวิทยาเขต ได้แก่ การจัดการอบรม สัมมนาในวิทยาการใหม่ ๆ ยังมีน้อย (2)
 4. ปัญหาเกี่ยวกับสถาบันเทคโนโลยีราชมงคล ได้แก่ เอกสาร คำสั่งจากกรมที่ส่งมาให้วิทยาเขตล่าช้า กว่าที่ทราบข้อมูลก็เกินกำหนดเวลา
 5. ปัญหาเกี่ยวกับกฎ ระเบียบทางราชการ ได้แก่ สวัสดิการของครู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรมมีน้อย ความยุ่งยากของกฎ ระเบียบทางราชการ การลาศึกษาต่อทำให้ไม่ได้รับการขึ้นเงินเดือน
- ตารางที่ 37 เห็นได้ว่า ลำดับความสำคัญของปัญหา อุปสรรคในการพัฒนาครู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรม วิทยาเขตตาก เรียงตามลำดับความสำคัญจากมากไปหาน้อยตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรม วิทยาเขตตาก คือ
1. วิทยาเขตขาดการวางแผนพัฒนาครู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรม
 2. เงินสนับสนุนการจัดกิจกรรมการพัฒนาครู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรมไม่เพียงพอ เนื่องจากได้รับการจัดสรรเงินงบประมาณน้อย
 3. วิทยาเขตขาดวิทยากรที่เกี่ยวข้องในการพัฒนาครู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรม
 - และ 3. ความไม่พร้อมในด้านวัสดุ อุปกรณ์ และเครื่องมือที่จะใช้ในการพัฒนาครู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรม
 5. วิทยาเขตไม่มีนโยบายที่แน่ชัดในการพัฒนาครู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรม
 6. การขาดความยุติธรรมในการคัดเลือกครู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรมเพื่อเข้ารับการพัฒนา

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

7. เวลาไม่เอื้ออำนวยในการพัฒนาครู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรม
8. ครู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรมไม่ให้ความร่วมมือเนื่องจากสภาพเศรษฐกิจส่วนตัวไม่ดี
9. ครู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรมไม่นำผลที่ได้จากการพัฒนามาใช้ในการปฏิบัติงาน
10. การส่งครู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรมเข้าร่วมกิจกรรมการพัฒนาครู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรมมีผลกระทบต่อการสอน
11. ครู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรมไม่ให้ความร่วมมือเนื่องจากทำให้ขาดรายได้ที่พึงจะได้
12. ครู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรมไม่ให้ความร่วมมือเนื่องจากคิดว่าตนเองอยู่แล้ว

ปัญหาและอุปสรรคในการพัฒนาครู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรม วิทยาเขตตากเพิ่มเติมจากที่กำหนดมาให้โดยผู้บริหารและครู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรม วิทยาเขตตาก ตัวเลขในวงเล็บหมายถึงค่าความถี่ของการเสนอแนะเพิ่มเติม ในกรณีที่ข้อความใดมีการเสนอแนะเพียง 1 ท่าน จะไม่มีการกำหนดค่าความถี่ไว้

1. ปัญหาเกี่ยวกับเอกชน ได้แก่ เจ้าของสถานประกอบการไม่ให้ความร่วมมือ เพราะต้องสงวนความลับเชิงการค้า เจ้าของสถานประกอบการที่จะให้ความร่วมมือมีน้อย
2. ปัญหาเกี่ยวกับครู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรม ได้แก่ ความไม่พร้อมของครู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรมทางด้านวิชาการ (2) ความไม่พร้อมของครู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรม
3. ปัญหาเกี่ยวกับผู้บริหาร ได้แก่ ผู้บริหารขาดความยุติธรรมในการพิจารณาความดี ความชอบ (3) ผู้บริหารมองไม่เห็นความสำคัญของครู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรมที่ผ่านการพัฒนา ผู้บริหารมีความเฉื่อยชา พยายามหนีปัญหา ไม่แก้ปัญหาโดยฉับพลัน ผู้บริหารไม่ให้ความสำคัญต่อการพัฒนา ในการศึกษาต่อของครู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรมถูกกำหนดให้เรียนตรงสาขาวิชาที่ทำการสอน
4. ปัญหาเกี่ยวกับวิทยาเขต ได้แก่ การจัดการอบรม สัมมนาในวิทยาการใหม่ ๆ ยังมีน้อย (2)
5. ปัญหาเกี่ยวกับสถาบันเทคโนโลยีราชมงคล ได้แก่ เอกสาร คำสั่งจากกรมที่

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ส่งมาให้วิทยาเขตล่าช้า กว่าที่ทราบข้อมูลก็เกินกำหนดเวลา

6. ปัญหาเกี่ยวกับกฎ ระเบียบทางราชการ ได้แก่ ความยุ่งยากของกฎและระเบียบทางราชการ (2) การลาศึกษาต่อทำให้ไม่ได้รับการขึ้นเงินเดือน สวัสดิการของครู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรมมีน้อย

7. ปัญหาเกี่ยวกับแหล่งข้อมูลทางวิชาการ การอยู่ห่างไกลจากแหล่งข้อมูลที่จะกระตุ้นให้เกิดการอยากพัฒนาตนเอง



บทที่ 5

สรุปผลการวิจัย อภิปรายและข้อเสนอแนะ

ในบทนี้ได้เสนอจุดประสงค์ของการวิจัย วิธีดำเนินการวิจัย สรุปผลการวิจัย
อภิปราย ผลการวิจัยและข้อเสนอแนะ

จุดประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาความคิดเห็นของผู้บริหารและครู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรมเกี่ยวกับการจัดกิจกรรมการพัฒนาคู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรม ของ สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล วิทยาเขตสายข้างอุตสาหกรรม ภาคเหนือ
2. เพื่อศึกษาความคิดเห็นของผู้บริหารและครู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรมเกี่ยวกับปัญหา อุปสรรค ของการพัฒนาคู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรม ของ สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล วิทยาเขตสายข้างอุตสาหกรรม ภาคเหนือ
3. เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นระหว่างผู้บริหารกับครู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรมเกี่ยวกับการจัดกิจกรรมการพัฒนาคู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรม ของ สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล วิทยาเขตสายข้างอุตสาหกรรม ภาคเหนือ
4. เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นระหว่างผู้บริหารกับครู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรมเกี่ยวกับการจัดกิจกรรมการพัฒนาคู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรม ของ สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล วิทยาเขตภาคพายัพ จังหวัดเชียงใหม่
5. เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นระหว่างผู้บริหารกับครู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรมเกี่ยวกับการจัดกิจกรรมการพัฒนาคู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรม ของ สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล วิทยาเขตตาก จังหวัดตาก

กลุ่มประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารและครู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรม ของ สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล วิทยาเขตภาคพายัพ จังหวัดเชียงใหม่ และ วิทยาเขตตาก จังหวัดตาก โดยไม่มีการสุ่มตัวอย่างจำนวน 183 คน ซึ่งมีจำนวนผู้บริหารและครู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรม วิทยาเขตภาคพายัพ จังหวัดเชียงใหม่ จำนวน 97 คน จำแนกเป็นผู้บริหาร 23 คน ครู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรม 74 คน จำนวนผู้บริหารและครู-

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

อาจารย์ช่างอุตสาหกรรม วิทยาเขตตาก จังหวัดตาก จำนวน 86 คน จำแนกเป็นผู้บริหาร 16 คน ครู-อาจารย์ช่างอุตสาหกรรม 70 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามความคิดเห็นของผู้บริหารและครู-อาจารย์ช่างอุตสาหกรรม ในการจัดกิจกรรมการพัฒนาคู-อาจารย์ช่างอุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล วิทยาเขตสายช่างอุตสาหกรรม ภาคเหนือ ซึ่งแบบสอบถามประกอบด้วย 3 ตอน คือ

ตอนที่ 1 คำถามเกี่ยวกับสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นแบบสอบถามแบบเลือกตอบ (Check List)

ตอนที่ 2 คำถามเกี่ยวกับความคิดเห็นของการจัดกิจกรรมการพัฒนาคู-อาจารย์ช่างอุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล วิทยาเขตสายช่างอุตสาหกรรม ภาคเหนือ เป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประเมินค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ตามวิธีของลิเคิร์ต (Likert Scale)

ตอนที่ 3 เป็นคำถามเพื่อถามความคิดเห็นเกี่ยวกับลำดับความสำคัญของปัญหาอุปสรรคในการพัฒนาคู-อาจารย์ช่างอุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล วิทยาเขตสายช่างอุตสาหกรรม ภาคเหนือ

การสร้างเครื่องมือ

1. ผู้ทำการวิจัยศึกษาตำรา เอกสาร งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาบุคลากร โดยนำเอาหลักการ ทฤษฎีต่าง ๆ มาปรับใช้กับการพัฒนาคู-อาจารย์ช่างอุตสาหกรรม
2. ผู้ทำการวิจัยสร้างแบบสอบถามเกี่ยวกับ ความคิดเห็นของผู้บริหารและครู-อาจารย์ช่างอุตสาหกรรมในการพัฒนาคู-อาจารย์ช่างอุตสาหกรรม โดยใช้หลักการพัฒนาบุคลากรของ เอกชัย กี่สุขพันธ์ เป็นแนวทางในการสร้างเครื่องมือ นอกจากนี้ยังได้ใช้หลักการเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรของ พันัส หัสนาคินทร์ ในด้านภาระงาน เวียนตำแหน่ง และการวิจัย และศึกษาจากตำรา เอกสารตลอดจนงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาบุคลากรในสถานศึกษา

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือผู้วิจัยทำการตรวจสอบคุณภาพ 2 ด้านต่อไปนี้

1. ความเที่ยงตรงของเนื้อหา (Content Validity) โดยนำแบบสอบถามให้ผู้เชี่ยวชาญช่วยตรวจสอบแก้ไขให้เกิดความเที่ยงตรง จำนวน 5 ท่านก่อนที่จะนำไปสอบถาม
2. ความเชื่อมั่น (Reliability) โดยทดลองใช้กับผู้บริหารและครู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรม ของ สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล วิทยาเขตอุเทนถวาย จำนวน 30 คน แล้วนำแบบสอบถามมาคำนวณหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ของ Cronbach ซึ่งคำนวณได้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา เท่ากับ 0.86

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้ทำวิจัยได้ไปแจกและเก็บแบบสอบถามด้วยตนเองจำนวน 188 ฉบับ ได้รับคืน 167 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 91.26 โดยแจกเป็นแบบสอบถามที่แจกแก่ผู้บริหารและครู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรม วิทยาเขตภาคพายัพ จำนวน 97 ฉบับ ได้รับคืนจำนวน 89 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 91.75 แบบสอบถามที่แจกแก่ผู้บริหารและครู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรม วิทยาเขตตากจำนวน 86 ฉบับ ได้รับคืน 78 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 90.70

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลทำโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS/PC โดย

1. ข้อมูลเกี่ยวกับสภาพของขั้นตอนแบบสอบถาม ใช้การคำนวณร้อยละ (Percentage)
2. ข้อมูลความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดกิจกรรมการพัฒนาคู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล วิทยาเขตสายข้างอุตสาหกรรม ภาคเหนือ ใช้การคำนวณค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
3. ข้อมูลเกี่ยวกับปัญหา อุปสรรคในการพัฒนาคู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล วิทยาเขตสายข้างอุตสาหกรรม ภาคเหนือ ใช้การจัดลำดับความสำคัญของปัญหา อุปสรรคของการพัฒนาที่กำหนดมาให้ โดยในแต่ละข้อความหาผลรวมของผลคูณระหว่างความถี่ของน้ำหนักแต่ละค่ากับค่าคะแนนของน้ำหนัก เรียงลำดับผลรวมของแต่ละข้อความ โดยข้อความใดมีค่าผลรวมสูงสุดถือว่าข้อความนั้นเป็นปัญหาในการพัฒนา

ครู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรมมากที่สุด ข้อความใดมีค่าผลรวมน้อยลงไปถือว่าข้อความนั้นเป็นปัญหาในการพัฒนาครู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรมลำดับรองลงไป ข้อความใดมีค่าผลรวมน้อยที่สุดถือว่าข้อความนั้นเป็นปัญหาในการพัฒนาครู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรมน้อยที่สุด และใช้ค่าความถี่ในการที่มีการเสนอแนะเพิ่มเติมจากผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับปัญหา อุปสรรคของการพัฒนาครู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล วิทยาเขตสายช่างอุตสาหกรรม ภาคเหนือ

4. การเปรียบเทียบความคิดเห็นระหว่าง

- 4.1 ผู้บริหารกับครู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรม วิทยาเขตสายช่างอุตสาหกรรม ภาคเหนือ
- 4.2 ผู้บริหารกับครู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรม วิทยาเขตภาคพายัพ จังหวัดเชียงใหม่
- 4.3 ผู้บริหารกับครู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรม วิทยาเขตตาก จังหวัดตาก ทั้ง 3 กลุ่มใช้ค่าเฉลี่ย

สรุปผลการวิจัย

จากการตอบแบบสอบถามของผู้บริหารและครู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรมสามารถสรุปข้อมูลที่ได้ดังนี้

1. สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

1.1 วิทยาเขตสายช่างอุตสาหกรรม ภาคเหนือ กลุ่มผู้บริหาร ส่วนมากมีระยะเวลาการประกอบอาชีพครู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรมและปฏิบัติหน้าที่ในวิทยาเขต 20 ปีขึ้นไป และมีวุฒิทางการศึกษาปริญญาตรี

กลุ่มครู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรม ส่วนมากมีระยะเวลาการประกอบอาชีพครู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรม 20 ปีขึ้นไป และมีระยะเวลาการประกอบอาชีพครู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรมในวิทยาเขต มากกว่า 5 ปี ถึง 10 ปี มีวุฒิทางการศึกษาปริญญาตรี

1.2 วิทยาเขตภาคพายัพ กลุ่มผู้บริหาร ส่วนมากมีระยะเวลาการประกอบอาชีพครู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรมและปฏิบัติหน้าที่ในวิทยาเขต 20 ปีขึ้นไป และมีวุฒิทางการศึกษาปริญญาตรี

กลุ่มครู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรม ส่วนมากมีระยะเวลาการประกอบอาชีพครู-

อาจารย์ข้างอุตสาหกรรม 20 ปีขึ้นไป มีระยะเวลาการประกอบอาชีพครู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรมในวิชาเขต มากกว่า 5 ปีถึง 10 ปี และมีวุฒิทางการศึกษาปริญญาตรี

1.3 วิชาเขตตาก กลุ่มผู้บริหาร ส่วนมากมีระยะเวลาการประกอบอาชีพครู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรม มากกว่า 10 ปีถึง 15 ปี และ 20 ปีขึ้นไป มีระยะเวลาการประกอบอาชีพครู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรมในวิชาเขต มากกว่า 10 ปีถึง 15 ปี และมีวุฒิทางการศึกษาปริญญาตรี

กลุ่มครู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรม ส่วนมากมีระยะเวลาการประกอบอาชีพครู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรมและปฏิบัติหน้าที่ในวิชาเขต 1 ปีถึง 5 ปี และมีวุฒิทางการศึกษาปริญญาตรี

2. ความคิดเห็นของผู้บริหารและครู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรมเกี่ยวกับการจัดกิจกรรมการพัฒนาคู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรม ของ สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล วิชาเขตสายช่างอุตสาหกรรม ภาคเหนือ สรุปได้ดังนี้

2.1 วิชาเขตสายช่างอุตสาหกรรม ภาคเหนือ ทั้งกลุ่มผู้บริหารและกลุ่มครู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรม มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดกิจกรรมการพัฒนาคู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรม ของ สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล วิชาเขตสายช่างอุตสาหกรรม ภาคเหนือ ในด้านการฝึกอบรม การฝึกงานและการดูงาน การวิจัย การหมุนเวียนตำแหน่ง อยู่ในเกณฑ์ระดับปานกลาง ส่วนในด้านการประชุม ทัศนศึกษา การนิเทศงาน การศึกษาต่อ กลุ่มผู้บริหารมีความคิดเห็นอยู่ในเกณฑ์ระดับมาก ส่วนกลุ่มครู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรมมีความคิดเห็นอยู่ในเกณฑ์ระดับปานกลาง

2.2 วิชาเขตภาคนาอัน ทั้งกลุ่มผู้บริหารและกลุ่มครู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรม มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดกิจกรรมการพัฒนาคู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรม ของ สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล วิชาเขตภาคนาอัน ในด้านการฝึกอบรม การนิเทศงาน การฝึกงานและการดูงาน การวิจัย การหมุนเวียนตำแหน่ง อยู่ในเกณฑ์ระดับปานกลาง ส่วนในด้านการประชุม ทัศนศึกษา การศึกษาต่อ กลุ่มผู้บริหารมีความคิดเห็นอยู่ในเกณฑ์ระดับมาก ส่วนกลุ่มครู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรมมีความคิดเห็นอยู่ในเกณฑ์ระดับปานกลาง

2.3 วิชาเขตตาก ทั้งกลุ่มผู้บริหารและกลุ่มครู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรมมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดกิจกรรมการพัฒนาคู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรม

ของ สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล วิทยาเขตตาก ในด้านการประมง การฝึกอบรม การวิจัย การหมุนเวียนตำแหน่ง อยู่ในเกณฑ์ระดับปานกลาง ส่วนในด้านการนิเทศงาน การฝึกงานและการดูงาน การศึกษาต่อ กลุ่มผู้บริหารมีความคิดเห็นอยู่ในเกณฑ์ระดับมาก ส่วนกลุ่มครู-อาจารย์ช่างอุตสาหกรรมมีความคิดเห็นอยู่ในเกณฑ์ระดับปานกลาง

3. ลำดับความสำคัญของปัญหา อุปสรรคในการพัฒนาครู-อาจารย์ช่างอุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล วิทยาเขตสายช่างอุตสาหกรรม ภาคเหนือ สามารถสรุปได้ดังนี้

3.1 วิทยาเขตสายช่างอุตสาหกรรม ภาคเหนือ

3.1.1 กลุ่มผู้บริหาร มีความคิดเห็นว่า ลำดับความสำคัญของปัญหา อุปสรรคในการพัฒนาครู-อาจารย์ช่างอุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล วิทยาเขตสายช่างอุตสาหกรรม ภาคเหนือ 3 ลำดับแรก คือ เงินสนับสนุนการจัดกิจกรรมการพัฒนาครู-อาจารย์ช่างอุตสาหกรรมไม่เพียงพอ เนื่องจากได้รับการจัดสรรเงินงบประมาณน้อย วิทยาเขตขาดวิทยากรที่เชี่ยวชาญในการพัฒนาครู-อาจารย์ช่างอุตสาหกรรม และความไม่พร้อมในด้านวัสดุ อุปกรณ์และเครื่องมือที่จะใช้ในการพัฒนาครู-อาจารย์ช่างอุตสาหกรรม ลำดับความสำคัญของปัญหา อุปสรรค 3 ลำดับสุดท้าย คือ ครู-อาจารย์ช่างอุตสาหกรรมไม่นำผลที่ได้จากการพัฒนามาใช้ในการปฏิบัติงาน ครู-อาจารย์ช่างอุตสาหกรรมไม่ให้ความร่วมมือเนื่องจากคิดว่าตนดีอยู่แล้ว การขาดความยุติธรรมในการคัดเลือกครู-อาจารย์ช่างอุตสาหกรรมเพื่อเข้ารับการพัฒนา

3.1.2 กลุ่มครู-อาจารย์ช่างอุตสาหกรรม มีความคิดเห็นว่า ลำดับความสำคัญของปัญหา อุปสรรคในการพัฒนาครู-อาจารย์ช่างอุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล วิทยาเขตสายช่างอุตสาหกรรม ภาคเหนือ 3 ลำดับแรก คือ วิทยาเขตไม่มีนโยบายที่แน่ชัดในการพัฒนาครู-อาจารย์ช่างอุตสาหกรรม วิทยาเขตขาดการวางแผนพัฒนาครู-อาจารย์ช่างอุตสาหกรรม เงินสนับสนุนการจัดกิจกรรมการพัฒนาครู-อาจารย์ช่างอุตสาหกรรมไม่เพียงพอ เนื่องจากได้รับการจัดสรรเงินงบประมาณน้อย ลำดับความสำคัญของปัญหา อุปสรรค 3 ลำดับสุดท้าย คือ การส่งครู-อาจารย์ช่างอุตสาหกรรมเข้าร่วมกิจกรรมการพัฒนาครู-อาจารย์ช่างอุตสาหกรรมมีผลกระทบต่อการสอน ครู-อาจารย์ช่างอุตสาหกรรมไม่ให้ความร่วมมือเนื่องจากคิดว่าตนดีอยู่แล้ว ครู-อาจารย์ช่างอุตสาหกรรม

ไม่นำผลที่ได้จากการพัฒนามาใช้ในการปฏิบัติงาน

3.2 วิทยาเขตภาคนาชั้น

3.2.1 กลุ่มผู้บริหาร มีความคิดเห็นว่า ลำดับความสำคัญของปัญหา อุปสรรคในการพัฒนาครู-อาจารย์ช่างอุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล วิทยาเขตภาคนาชั้น 3 ลำดับแรก คือ เงินสนับสนุนการจัดกิจกรรมการพัฒนาครู-อาจารย์ช่างอุตสาหกรรมไม่เพียงพอ เนื่องจากได้รับการจัดสรรเงินงบประมาณน้อย ความไม่ร่วมมือในด้านวัสดุ อุปกรณ์ และเครื่องมือที่จะใช้ในการพัฒนาครู-อาจารย์ช่างอุตสาหกรรม เวลาไม่เอื้ออำนวยในการพัฒนาครู-อาจารย์ช่างอุตสาหกรรม ลำดับความสำคัญของปัญหาและอุปสรรค 3 ลำดับสุดท้าย คือ ครู-อาจารย์ช่างอุตสาหกรรมไม่นำผลที่ได้จากการพัฒนามาใช้ในการปฏิบัติงาน ครู-อาจารย์ช่างอุตสาหกรรมไม่ให้ความร่วมมือเนื่องจากคิดว่าตนดีอยู่แล้ว การขาดความยุติธรรมในการคัดเลือกครู-อาจารย์ช่างอุตสาหกรรมเพื่อเข้ารับการพัฒนา

3.2.1 กลุ่มครู-อาจารย์ช่างอุตสาหกรรม มีความคิดเห็นว่า ลำดับความสำคัญของปัญหา อุปสรรคในการพัฒนาครู-อาจารย์ช่างอุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล วิทยาเขตภาคนาชั้น 3 ลำดับแรก คือ วิทยาเขตไม่มีนโยบายที่แน่ชัดในการพัฒนาครู-อาจารย์ช่างอุตสาหกรรม วิทยาเขตขาดการวางแผนพัฒนาครู-อาจารย์ช่างอุตสาหกรรม เงินสนับสนุนการจัดกิจกรรมการพัฒนาครู-อาจารย์ช่างอุตสาหกรรมไม่เพียงพอ เนื่องจากได้รับการจัดสรรเงินงบประมาณน้อย ลำดับความสำคัญของปัญหาและอุปสรรค 3 ลำดับสุดท้าย คือ ครู-อาจารย์ช่างอุตสาหกรรมไม่ให้ความร่วมมือเนื่องจากคิดว่าตนดีอยู่แล้ว การส่งครู-อาจารย์ช่างอุตสาหกรรมเข้าร่วมกิจกรรมการพัฒนาครู-อาจารย์ช่างอุตสาหกรรมมีผลกระทบต่อการสอน ครู-อาจารย์ช่างอุตสาหกรรมไม่นำผลที่ได้จากการพัฒนามาใช้ในการปฏิบัติงาน

3.3 วิทยาเขตตาก

3.3.1 กลุ่มผู้บริหาร มีความคิดเห็นว่า ลำดับความสำคัญของปัญหา อุปสรรคในการพัฒนาครู-อาจารย์ช่างอุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล วิทยาเขตตาก 3 ลำดับแรก คือ วิทยาเขตขาดวิทยากรที่เชี่ยวชาญในการพัฒนาครู-อาจารย์ช่างอุตสาหกรรม เงินสนับสนุนการจัดกิจกรรมการพัฒนาครู-อาจารย์ช่างอุตสาหกรรมไม่เพียงพอ เนื่องจากได้รับการจัดสรรเงินงบประมาณน้อย ความไม่ร่วมมือในด้านวัสดุ อุปกรณ์

และเครื่องมือที่จะใช้ในการพัฒนาครู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรม ลำดับความสำคัญของปัญหา
อุปสรรค 3 ลำดับสุดท้าย คือ ครู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรมไม่นำผลที่ได้จากการพัฒนามา
ใช้ในการปฏิบัติงาน การขาดความยุติธรรมในการคัดเลือกครู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรม
เพื่อเข้ารับการพัฒนา ครู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรมไม่ให้ความร่วมมือเนื่องจากคิดว่าตนดี
อยู่แล้ว

3.3.2 กลุ่มครู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรม มีความคิดเห็น
ว่า ลำดับความสำคัญของปัญหา อุปสรรคในการพัฒนาครู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรม สถาบัน
เทคโนโลยีราชมงคล วิทยาเขตตาก 3 ลำดับแรก คือ วิทยาเขตขาดการวางแผนพัฒนาครู-
อาจารย์ข้างอุตสาหกรรม วิทยาเขตไม่มีนโยบายที่แน่ชัดในการพัฒนาครู-อาจารย์ข้าง
อุตสาหกรรม เงินสนับสนุนการจัดกิจกรรมการพัฒนาครู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรมไม่เพียงพอ
เนื่องจากได้รับการจัดสรรเงินงบประมาณน้อย ลำดับความสำคัญของปัญหาและอุปสรรค
3 ลำดับสุดท้าย คือ การส่งครู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรมเข้าร่วมกิจกรรมการพัฒนาครู-
อาจารย์ข้างอุตสาหกรรมมีผลกระทบต่อการสอน ครู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรมไม่ให้ความ
ร่วมมือเนื่องจากทำให้ขาดรายได้ที่พึงจะได้ ครู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรมไม่ให้ความร่วมมือ
เนื่องจากคิดว่าตนดีอยู่แล้ว

อภิปรายผลการวิจัย

จากผลการวิจัยมีสาระที่นำมาอภิปราย ได้ดังนี้

1. สถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

1.1 วิทยาเขตสายช่างอุตสาหกรรมภาคเหนือ พบว่า กลุ่มผู้บริหาร
ส่วนมากมีระยะเวลาการประกอบอาชีพครู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรม 20 ปีขึ้นไป ซึ่ง
สอดคล้องกับงานวิจัยของ มาลี วิษณุกุล ที่พบว่าผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกรมอาชีวศึกษา
เขตกรุงเทพมหานคร ส่วนมากมีอายุราชการ 20 ปีขึ้นไป ¹ ที่เป็นอย่างนี้อาจจะเป็นเพราะว่า
การที่ครู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรมประกอบอาชีพครู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรมมาเป็นเวลา
นาน ทำให้เป็นผู้ที่มีประสบการณ์ในการทำงานมาก และบุคคลที่ดำรงตำแหน่งผู้บริหารก็ควรจะ
เป็นผู้ที่มีความรู้ ความสามารถและประสบการณ์ในการทำงานมาก เพราะจะสามารถแนะ
นำสั่งสอนผู้ได้บังคับบัญชาได้ ² การที่กลุ่มผู้บริหารส่วนมากมีระยะเวลาการประกอบอาชีพ
ครู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรมในวิทยาเขต 20 ปีขึ้นไป อาจเป็นเพราะว่าเป็นบุคคลที่ได้จบ

เห็นสภาพแวดล้อมในการดำเนินงานของวิทยาเขตและปัญหาต่าง ๆ ของวิทยาเขตมาเป็นเวลานาน จะสามารถนำเอาความรู้และประสบการณ์ที่ได้รับมาเป็นแนวทางในการพัฒนาการดำเนินงานของวิทยาเขตได้

กลุ่มผู้บริหารส่วนมากมีวุฒิการศึกษายู่ในระดับปริญญาตรี รองลงไม่มีวุฒิปริญญาโทและมีวุฒิปริญญาเอกเพียง 1 คน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ เนมาศ วงศ์โสภา^๓ ที่พบว่าผู้บริหารส่วนมากมีระดับการศึกษาปริญญาตรี รองลงไม่มีปริญญาโท แต่ไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ เรวัตี ธรรมสนธิ^๔ ที่พบว่าผู้บริหาร สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ ส่วนมากมีระดับการศึกษาปริญญาโท ในอนาคตคาดว่าจะมีผู้บริหารที่มีวุฒิการศึกษาปริญญาโทและปริญญาเอกเพิ่มขึ้น เพราะว่าสถาบันเทคโนโลยีราชมงคลมีนโยบายสนับสนุนการศึกษาต่อในระดับสูงของครู-อาจารย์ของสถาบัน โดยมีสัดส่วนระหว่างปริญญาเอก โท ตรี ให้ใกล้เคียงกับเกณฑ์ของทบวงมหาวิทยาลัย^๕ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในปัจจุบันทางสถาบันเทคโนโลยีราชมงคลได้ส่งเสริมการศึกษาต่อของผู้บริหารที่มีวุฒิทางการศึกษาปริญญาตรี ให้ได้ศึกษาต่อในระดับปริญญาโทในสาขาการบริหารอาชีวศึกษา โดยทางสถาบันเทคโนโลยีราชมงคลสร้างความร่วมมือกับสถาบันที่เปิดทำสอนในระดับปริญญาโทในสาขาวิชาดังกล่าว

กลุ่มครู-อาจารย์ช่างอุตสาหกรรม ส่วนมากมีระยะเวลาการประกอบอาชีพครู-อาจารย์ช่างอุตสาหกรรม 20 ปีขึ้นไป สอดคล้องกับงานวิจัยของ มาลี วิญญกุล ที่พบว่าครู-อาจารย์ สังกัดกรมอาชีวศึกษา เขตกรุงเทพมหานคร ส่วนมากมีอายุราชการ 20 ปีขึ้นไป^๖ รองลงไม่มีระยะเวลาการประกอบอาชีพครู-อาจารย์ช่างอุตสาหกรรมมากกว่า 5 ปีถึง 10 ปี และส่วนมากมีระยะเวลาการประกอบอาชีพครู-อาจารย์ช่างอุตสาหกรรมในวิชาเขต มากกว่า 5 ปีถึง 10 ปี ที่เป็นเช่นนี้อาจจะเป็นเพราะว่าช่วงระยะเวลาดังกล่าวเป็นช่วงเวลาที่ทุกสถานศึกษามีความต้องการครู-อาจารย์ช่างอุตสาหกรรมสูง^๗ จึงมีการบรรจุครู-อาจารย์ช่างอุตสาหกรรมมาก โดยที่ครู-อาจารย์ช่างอุตสาหกรรมส่วนมากมีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรี สอดคล้องกับข้อมูลการวิจัยของคณะวิศวกรรมเทคโนโลยี สถาบันเทคโนโลยีราชมงคลที่พบว่า ครู-อาจารย์ช่างอุตสาหกรรมของสถาบันเทคโนโลยีราชมงคลส่วนมากมีวุฒิปริญญาตรี^๘ การที่มีครู-อาจารย์ช่างอุตสาหกรรมที่มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรี มาก อาจเป็นเพราะว่าครู-อาจารย์ช่างอุตสาหกรรมส่วนใหญ่เข้ารับราชการหลังจากที่จบการศึกษาทันที^๙ และผู้สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาโท ไม่นิยมมารับราชการเป็นครู-

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

อาจารย์ โดยเฉพาะอย่างยิ่งผู้สำเร็จการศึกษาทางด้านช่างอุตสาหกรรม เพราะการรับราชการได้ค่าตอบแทนในรูปของเงินเดือนต่ำ อีกประการหนึ่งครู-อาจารย์ช่างอุตสาหกรรมที่ทำการสอนในวิชาเขตทำการศึกษาคือในระดับปริญญาโทมีน้อย น่าจะมีสาเหตุอันเนื่องมาจากการจำกัดจำนวนข้าราชการที่ลาศึกษาต่อในแต่ละปีตามระเบียบของทางราชการ ความยุ่งยากของกฎ ระเบียบทางราชการ การลาศึกษาต่อทำให้ไม่ได้รับการขึ้นเงินเดือน ได้รับความยากลำบากขณะทำการศึกษาคือต้องลดเงินเดือนค่าใช้จ่าสในการศึกษาต่อมาก

1.2 วิทยาเขตภาคพายัพ พบว่า กลุ่มผู้บริหารส่วนมากมีระยะเวลาการประกอบอาชีพครู-อาจารย์ช่างอุตสาหกรรม 20 ปีขึ้นไป สอดคล้องกับงานวิจัยของ มาลี วิษณุกุล¹⁰ และ อรพินทร์ กุลประภา¹¹ ที่พบว่าผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ เขตกรุงเทพมหานคร ส่วนมากมีอายุราชการ 20 ปีขึ้นไป ที่เป็นเช่นนี้อาจจะเป็นเพราะว่าการประกอบอาชีพครู-อาจารย์ช่างอุตสาหกรรมมาเป็นเวลานาน ทำให้เป็นผู้ที่มีประสบการณ์ในการทำงานมาก และบุคคลที่ดำรงตำแหน่งผู้บริหารก็ควรจะเป็นผู้ที่มีประสบการณ์ในการทำงาน มีความรอบรู้และมีความสุขมาก¹² การที่ผู้บริหารส่วนมากมีระยะเวลาการประกอบอาชีพครู-อาจารย์ช่างอุตสาหกรรมในวิชาเขต 20 ปีขึ้นไป อาจจะเป็นเพราะว่า วิทยาเขตภาคพายัพได้ทำการก่อตั้งมาตั้งแต่ปี พ.ศ. 2500 ดังนั้นกลุ่มผู้บริหารก็คือกลุ่มครู-อาจารย์ช่างอุตสาหกรรมที่ทำการสอนในวิชาเขตมาเป็นเวลานาน สามารถมองเห็นส่วนต่าง ๆ ของวิชาเขต สามารถหยิบยกส่วนต่าง ๆ ที่มีความซับซ้อนในวิชาเขตและสถาบันให้เกิดความสัมพันธกัน เพื่อสร้างและรักษาความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันในหน่วยงาน¹³ อันจะก่อให้เกิดประโยชน์ในการพัฒนาวิชาเขต

กลุ่มผู้บริหารส่วนมากมีวุฒิทางการศึกษาปริญญาตรี รองลงไม่มีวุฒิปริญญาโทและมีวุฒิปริญญาเอกเพียง 1 คน สอดคล้องกับงานวิจัยของ เนมาศ วงศ์ไสภา¹⁴ ที่พบว่าผู้บริหารส่วนมากมีระดับการศึกษาปริญญาตรี ในอนาคตคาดว่าผู้บริหารส่วนใหญ่จะมีวุฒิทางการศึกษาปริญญาโทและปริญญาเอกตามลำดับ อันเป็นผลมาจากนโยบายและมาตรการของทางสถาบันและวิชาเขตในการส่งเสริมการศึกษาต่อของครู-อาจารย์

กลุ่มครู-อาจารย์ช่างอุตสาหกรรม ส่วนมากมีระยะเวลาการประกอบอาชีพครู-อาจารย์ช่างอุตสาหกรรม 20 ปีขึ้นไป สอดคล้องกับงานวิจัยของ มาลี วิษณุกุล ที่พบว่าครู-อาจารย์ สังกัดกรมอาชีวศึกษา เขตกรุงเทพมหานคร ส่วนมากมีอายุราชการ 20 ปีขึ้นไป¹⁵ รองลงไม่มีระยะเวลาการประกอบอาชีพครู-อาจารย์ช่างอุตสาหกรรมมากกว่า

5 ปีถึง 10 ปี และส่วนมากมีระยะเวลาการประกอบอาชีพครู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรมใน
 วิทยาเขต มากกว่า 5 ปีถึง 10 ปี ที่เป็นเช่นนี้อาจจะเป็นเพราะช่วงระยะเวลาดังกล่าว
 มีการบรรจุครู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรมมากอันเนื่องมาจากความต้องการของวิทยาเขต

ครู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรมส่วนมากมีวุฒิทางการศึกษาปริญญาตรี สอดคล้องกับ
 ข้อมูลการวิจัยของคณะวิศวกรรมเทคโนโลยี สถาบันเทคโนโลยีราชมงคลที่พบว่า ครู-
 อาจารย์ข้างอุตสาหกรรมของสถาบันเทคโนโลยีราชมงคล ส่วนมากมีวุฒิปริญญาตรี¹⁶ การ
 ที่มีครู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรมที่มีวุฒิทางการศึกษาปริญญาตรีมาก อาจเป็นเพราะว่าครู-
 อาจารย์ข้างอุตสาหกรรมส่วนใหญ่ เข้าเป็นอาจารย์หลังจบการศึกษาทันที และครู-อาจารย์
 ข้างอุตสาหกรรมที่ทำการสอนในวิทยาเขตทำการศึกษาต่อในระดับปริญญาโทมีน้อย ซึ่งน่าจะ
 มีสาเหตุอันเนื่องมาจากการจำกัดจำนวนข้าราชการที่ลาศึกษาต่อในแต่ละปีตามระเบียบของ
 ทางราชการ ความยุ่งยากของกฎ ระเบียบทางราชการ¹⁷ การลาศึกษาต่อทำให้ไม่ได้รับ
 การขึ้นเงินเดือน ได้รับความยากลำบากขณะทำการศึกษาต่อ ตลอดจนเสียค่าใช้จ่ายในการ
 ศึกษาต่อมาก

1.3 วิทยาเขตตาก พบว่า กลุ่มผู้บริหารส่วนมากมีระยะเวลาการประกอบอาชีพ
 ครู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรมมากกว่า 10 ปีถึง 15 ปีและ 20 ปีขึ้นไป สอดคล้องกับงานวิจัย
 ของอรนิทร์ กุลประภา¹⁸ ที่พบว่าผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดกระทรวงศึกษาธิการ เขต
 กรุงเทพมหานคร ส่วนมากมีอายุราชการ 20 ปีขึ้นไป มีระยะเวลาการประกอบอาชีพครู-
 อาจารย์ข้างอุตสาหกรรมในวิทยาเขต มากกว่า 10 ปีถึง 15 ปี ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะ
 ว่าครู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรมที่ทำการสอนมานานเป็นระยะเวลามากกว่า 10 ปีถึง 15 ปี
 ได้แสดงผลงานและความสามารถระดับหนึ่งซึ่งเพียงพอต่อการที่จะได้รับการแต่งตั้งให้ดำรง
 ตำแหน่งผู้บริหารในระดับหนึ่ง¹⁹ ส่วนครู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรมที่มีระยะเวลาการ
 ประกอบอาชีพครู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรม 20 ปีขึ้นไป อาจจะได้รับแต่งตั้งให้ดำรง
 ตำแหน่งระดับสูงกว่าหัวหน้าแผนก เช่น หัวหน้าคณะวิชา ผู้ช่วยผู้อำนวยการหรือผู้อำนวยการ
 และผู้บริหาร

ผู้บริหารส่วนมากมีวุฒิทางการศึกษาปริญญาตรี รองลงไม่มีวุฒิทางการศึกษาปริญญา
 โทและไม่มีผู้บริหารที่สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาเอกเลย สอดคล้องกับงานวิจัยของ
 เหมมาศ วงศ์โสภะ²⁰ ที่พบว่าผู้บริหารส่วนมากมีระดับการศึกษาปริญญาตรี และไม่มีผู้บริหาร
 ที่สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาเอกเลยคาดว่าในอนาคตอาจจะมีผู้บริหารที่สำเร็จการศึกษาระดับ

ปริญญาโทและปริญญาเอกจำนวนเพิ่มขึ้น อันอาจจะเป็นผลมาจากนโยบายของสถาบันและ
 วิทยาเขตในการสนับสนุนการศึกษาต่อ โดยเฉพาะการศึกษาต่อของผู้บริหารในระดับปริญญา
 โทสาขาการบริหารอาชีวศึกษาในโครงการความร่วมมือกับสถาบันการศึกษาที่เปิดสอนใน
 ระดับปริญญาโทในสาขาวิชาดังกล่าว

กลุ่มครู-อาจารย์ช่างอุตสาหกรรม ส่วนมากมีระยะเวลาการประกอบอาชีพครู-
 อาจารย์ช่างอุตสาหกรรม 1 ปีถึง 5 ปี สอดคล้องกับงานวิจัยของ เรวัตติ ชรรณสนธิ ²¹ ที่
 พบว่าครู-อาจารย์ช่างอุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ ส่วนมาก
 มีระยะเวลาการประกอบอาชีพครู-อาจารย์ช่างอุตสาหกรรม 1 ปีถึง 5 ปี และมีระยะ
 เวลาการประกอบอาชีพครู-อาจารย์ช่างอุตสาหกรรมในวิทยาเขต 1 ปีถึง 5 ปี ที่เป็นเช่นนี้
 อาจจะเป็นเพราะว่าในช่วงระยะเวลาดังกล่าวอาจมีการบรรจุครู-อาจารย์ช่างอุตสาหกรรม
 เป็นจำนวนมากขึ้นเนื่องมาจากความต้องการของวิทยาเขต

ครู-อาจารย์ช่างอุตสาหกรรมส่วนมากมีวุฒิทางการศึกษาปริญญาตรี สอดคล้องกับ
 งานวิจัยของ เรวัตติ ชรรณสนธิ ²² ที่พบว่าครู-อาจารย์ช่างอุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยี
 พระจอมเกล้าพระนครเหนือ ส่วนมากมีระดับการศึกษาปริญญาตรี รองลงไปเป็นปริญญาโท
 ซึ่งเป็นผลมาจากการขาดแคลนครู-อาจารย์ในสาขาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีในขณะนั้น ²³
 ทำให้การสรรหานครู-อาจารย์ช่างอุตสาหกรรมกระทำได้ในกลุ่มผู้สำเร็จการศึกษาปริญญาตรี
 คาดว่าในอนาคตอาจมีครู-อาจารย์ช่างอุตสาหกรรมที่มีวุฒิทางการศึกษาปริญญาโทเพิ่มขึ้น
 อันเป็นผลเนื่องมาจากนโยบายสนับสนุนการศึกษาต่อ ประกอบกับครู-อาจารย์ช่าง
 อุตสาหกรรมที่มีระยะเวลากำหนดดังกล่าวมีสิทธิที่จะลาศึกษาต่อได้ตามระเบียบของทาง
 ราชการ

2. ความคิดเห็นของผู้บริหารและครู-อาจารย์ช่างอุตสาหกรรม เกี่ยวกับการจัด
 กิจกรรมการพัฒนานครู-อาจารย์ช่างอุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล วิทยาเขต
 สายช่างอุตสาหกรรม ภาคเหนือ มีสาระที่สามารถนำมาอภิปรายได้ดังนี้

2.1 วิทยาเขตสายช่างอุตสาหกรรม ภาคเหนือ จากผลการวิจัย
 พบว่า กลุ่มผู้บริหารและกลุ่มครู-อาจารย์ช่างอุตสาหกรรม มีความคิดเห็นแตกต่างกันใน
 กิจกรรม 3 ด้าน คือ การปฐมนิเทศ การนิเทศงาน การศึกษาต่อ โดยทั้ง 3 ด้านนี้กลุ่ม
 ผู้บริหารมีความคิดเห็นว่าการจัดกิจกรรมอยู่ในเกณฑ์ระดับมาก ส่วนกลุ่มครู-อาจารย์ช่าง

อุตสาหกรรม มีความคิดเห็นอยู่ในเกณฑ์ระดับปานกลาง ผลการวิจัยสอดคล้องกับผลการวิจัยของ มาลี วิษณุกุล ²⁴ ที่พบว่าผู้บริหารสังกัดกรมอาชีวศึกษา มีความคิดเห็นว่าการพัฒนาบุคลากรในด้านการปฐมนิเทศและการส่งเสริมการศึกษาต่อได้มีการปฏิบัติจริงอยู่ในเกณฑ์ระดับมาก และสอดคล้องกับผลการวิจัยของ กนิษฐา ธนสารศิลป์ ²⁵ ที่พบว่ากลุ่มผู้บริหารมีความคิดเห็นว่าได้ปฏิบัติกิจกรรมการนิเทศงานมาก แต่จากผลการวิจัยของ อรพินทร์ กุลประภา ²⁶ และ มาลี วิษณุกุล ²⁷ พบว่าครู-อาจารย์มีความเห็นเกี่ยวกับการจัดกิจกรรมการปฐมนิเทศและการส่งเสริมการศึกษาต่ออยู่ในเกณฑ์ระดับน้อย

การที่ผลการวิจัยเป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะกิจกรรมทั้ง 3 ด้านนี้กลุ่มผู้บริหารมีความคิดเห็นว่าเป็นกิจกรรมกลุ่มหนึ่งที่จำเป็นต่อการพัฒนาครู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรมที่วิทยาเขตสามารถดำเนินการได้เป็นอย่างดี จะเห็นได้จากการที่ผู้บริหารมีความคิดเห็นนโยบายและวัตถุประสงค์ของการจัดการปฐมนิเทศมีความชัดเจนอยู่ในระดับปานกลาง การปฐมนิเทศที่ดำเนินการอยู่มีส่วนช่วยในการปรับตัวและพัฒนาครู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรม ช่วยสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงานมาก ส่วนกลุ่มครู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรมมีความคิดเห็นเห็นว่า เนื้อหาของการปฐมนิเทศครอบคลุมตามความต้องการของครู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรมปานกลาง ได้มีการแจกเอกสาร คู่มือการปฏิบัติหน้าที่และเอกสารอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องปานกลาง ซึ่งในการปฐมนิเทศนั้นครู-อาจารย์อาจมีความต้องการทราบข้อมูลที่ชัดเจนเกี่ยวกับนโยบายและความคาดหวังของสถาบันที่มีต่อครู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรม สิทธิและสวัสดิการต่าง ๆ ที่สถาบันจะมอบให้ ความก้าวหน้าในด้านหน้าที่การงาน ตลอดจนการวัดและประเมินผลการปฏิบัติงาน

ดังนั้นในการปฐมนิเทศครู-อาจารย์ที่วิทยาเขตดำเนินการทั้งอย่างเป็นทางการและไม่เป็นทางการวิทยาเขตควรจะทำคู่มือให้ละเอียดครบถ้วน และเปิดโอกาสให้ครู-อาจารย์ได้ซักถามข้อมูลเพิ่มเติมมากที่สุด ²⁸ และยังจะทำให้ครู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรมมีความรู้สึกอบอุ่นใจ คลายความกังวล ²⁹ และมีความรู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งของวิทยาเขตและสถาบัน ซึ่งถือว่าเป็นการจูงใจครู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรมที่ดีทางหนึ่ง

การนิเทศงานที่ดำเนินการอยู่กลุ่มผู้บริหารมีความเห็นว่ามีส่วนช่วยในการป้องกันหรือแก้ไขปัญหาและความผิดพลาดการทำงานของครู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรมมาก และได้มีการสร้างบรรยากาศที่เป็นกันเองมาก ซึ่งสอดคล้องกับหลักการนิเทศงานของ เอกชัย กี่สุพนธ์ ที่ว่า ผู้นิเทศงานต้องทำทุกอย่างเพื่อปรับปรุงคุณภาพของครู-อาจารย์ให้ดีขึ้น ³⁰

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

แต่กลุ่มครู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรมมีความคิดเห็นว่า บรรรยากาศในการนิเทศงานมีความเป็นกันเองปานกลาง และมีการประชุมร่วมกันเพื่อประเมินผลการนิเทศงานปานกลาง

การนิเทศงานจะต้องกระทำอย่างต่อเนื่อง โดยมีเป้าหมายของการนิเทศงานอยู่ที่คุณภาพของการศึกษา ถึงแม้ว่าในการนิเทศงานที่ผ่านมาจะพบว่าครู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรมทำงานได้อย่างถูกต้อง เพราะจากผลการวิจัยของ อัจฉรา สังข์สุวรรณ^{๑๑} พบว่ากลุ่มครู-อาจารย์มีความเห็นว่าการนิเทศงานที่ผ่านมามีหน่วยงานได้มีการติดตามการปฏิบัติงานของอาจารย์ในระดับปานกลาง ถึงแม้ว่าในการนิเทศงานจะพบว่าครู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรมทำงานได้อย่างถูกต้อง การนิเทศงานต้องทำอย่างต่อเนื่อง โดยมีเป้าหมายของการนิเทศงานอยู่ที่คุณภาพของการศึกษา^{๑๒} การประชุมก่อนและหลังการนิเทศงานมีความจำเป็นมาก^{๑๓} โดยเฉพาะการประชุมหลังการนิเทศงานเพื่อประเมินผลการนิเทศงานอันจะเป็นประโยชน์ต่อการนิเทศงานในครั้งต่อไป การที่ครู-อาจารย์มีความคิดเห็นว่าบรรยากาศในการนิเทศงานมีความเป็นกันเองปานกลาง น่าจะมีสาเหตุมาจากการขาดทักษะในการให้คำแนะนำโดยใช้หลักมนุษยสัมพันธ์และประชาธิปไตย เพราะการนิเทศจะก่อให้เกิดผลอย่างแท้จริงจะต้องมีรากฐานมาจากหลักประชาธิปไตย เพื่อเป็นกำลังใจแก่ผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศ

ผู้บริหารได้เปิดโอกาสอย่างมากแก่ครู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรมที่สำเร็จการศึกษาให้มีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหาด้านการเรียน การสอน กลุ่มครู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรม มีความเห็นว่าผู้บริหารเปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมปานกลาง ที่เป็นเช่นนี้อาจจะเนื่องมาจากในการประชุมหรือวางแผนเพื่อบริหารงานด้านวิชาการในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการเรียนและการสอนนั้น ไม่สามารถจะประชุมครู-อาจารย์พร้อมกันได้ทั้งหมด เนื่องจากครู-อาจารย์บางท่านยังมีการสอนอยู่ ลักษณะเช่นนี้สามารถแก้ไขได้ด้วยการนิเทศงานเพื่อรวบรวมข้อมูลและปัญหาต่าง ๆ ตลอดจนข้อเสนอแนะของครู-อาจารย์ในการนำไปแก้ไขการบริหารงานด้านวิชาการ^{๑๔} การที่ผู้บริหารและครู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรมมีความเห็นว่าการนิเทศงานต่อการศึกษาคือได้รับการสนับสนุนด้านทุนการศึกษาปานกลาง แสดงให้เห็นว่าวิทยาเขตและสถาบันได้เห็นความสำคัญของการพัฒนาครู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรม ถึงแม้ว่างบประมาณจะเป็นปัญหาของหน่วยงานราชการทุกหน่วยงาน^{๑๕} และการให้ทุนสนับสนุนการศึกษาต่อยังสอดคล้องกับนโยบายด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม ฉบับที่ 6 ด้วย^{๑๖}

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ในด้านการฝึกอบรม การฝึกงานและการดูงาน การวิจัย การหมุนเวียนตำแหน่ง ทั้งกลุ่มผู้บริหารและกลุ่มครู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรมมีความคิดเห็นว่าการจัดกิจกรรมอยู่ในเกณฑ์ระดับปานกลาง จากผลการวิจัยของ อรพินทร์ กุลประภา ³⁷ พบว่าทั้งกลุ่มผู้บริหารและกลุ่มครู-อาจารย์ วิทยาลัยเทคโนโลยีและอาชีวศึกษา ในเขตกรุงเทพมหานคร มีความคิดเห็นเกี่ยวกับกิจกรรมการพัฒนาศักยภาพสอดคล้องกันในการฝึกอบรม การศึกษาดูงานและสังเกตวิธีการทำงาน ว่ายังมีการปฏิบัติจริงอยู่ในเกณฑ์น้อย แต่ในเรื่องการแต่งตั้งโยกย้ายสลับเปลี่ยนหน้าที่การงาน กลุ่มผู้บริหารมีความเห็นว่าที่ได้ปฏิบัติจริงมาก แต่ครู-อาจารย์เห็นว่ายังปฏิบัติได้น้อยอยู่

การที่การจัดกิจกรรมอยู่ในเกณฑ์ระดับปานกลางอาจจะเป็นเพราะข้อจำกัดทางด้านงบประมาณ นโยบายและแผนงานในการพัฒนาครู-อาจารย์ชัดเจนไม่เพียงพอ ความไม่พร้อมด้านวัสดุ อุปกรณ์ตลอดจนวิทยาการที่เชี่ยวชาญในการพัฒนาครู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรมจะเห็นได้จากการที่ทั้งผู้บริหารและครู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรมมีความเห็นว่าปริมาณการฝึกอบรมที่วิชาเขตจัดขึ้นในแต่ละปีอยู่ในระดับปานกลาง เหตุผลส่วนหนึ่งที่ปริมาณการฝึกอบรมที่วิชาเขตจัดขึ้นอยู่ในระดับปานกลาง เพราะส่วนหนึ่งเป็นการจัดโดยวิชาเขตที่อยู่ในกรุงเทพมหานคร หลังการฝึกอบรมมีการติดตามผลในระยะยาวเกี่ยวกับการนำเอาประสบการณ์ที่ได้รับจากการฝึกอบรมไปใช้น้อย การที่มีการติดตามผลการฝึกอบรมน้อยอาจจะเป็นเพราะไม่มีแผนงานและบุคลากร การประเมินผลการฝึกอบรมมีความจำเป็นมากเพราะจะเป็นแนวทางให้คิดปรับปรุงแก้ไขวิธีการฝึกอบรมครั้งต่อไป ³⁸ โดยทั่วไปการประเมินผลจะพิจารณาในประเด็นของการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของครู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรมที่รับการฝึกอบรมว่ามีการเปลี่ยนแปลงอย่างไร ครู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรมนำความรู้ที่ได้รับไปใช้ในการเรียน การสอนและการทำงานหรือไม่ ซึ่งการสังเกตพฤติกรรมนี้จะต้องใช้การติดตามผลในระยะยาวอย่างต่อเนื่อง

นโยบายในการจัดส่งครู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรมเข้ารับการฝึกงานและการดูงานมีความชัดเจนปานกลาง และโอกาสในการเข้าฝึกงานและดูงานของครู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรมมีน้อย อาจจะเป็นเพราะขาดการสนับสนุนจากวิชาเขตและขาดความร่วมมือจากสถานประกอบการ ทั้งที่การฝึกงานและดูงานมีประโยชน์มาก คือ

1. ช่วยให้ครู-อาจารย์มีทักษะ ความชำนาญเพิ่มขึ้น ทำให้เกิดความสนใจในการปฏิบัติงาน ³⁹

2. ทำให้ครู-อาจารย์มีประสบการณ์กว้างขวางขึ้น ก่อให้เกิดความคิดริเริ่มที่จะทำงาน

3. ได้เห็นการจัดการทำงานที่ดีกว่า และสามารถนำวิธีการนั้น ๆ มาใช้ในสถานศึกษาได้ ⁴⁰

ครู-อาจารย์ช่างอุตสาหกรรมที่มีโอกาสเข้ารับการฝึกงานและดูงานได้นำประสบการณ์ที่ได้รับมาเป็นประโยชน์แก่ผู้ร่วมงานและนักศึกษามาก ซึ่งสอดคล้องกับหลักการดูงานของ เอกชัย กี่สุขพันธุ์ ที่ว่า หลังจากกลับจากดูงานแล้วควรจะมีการเผยแพร่ความรู้ใหม่ ๆ ที่ได้รับมาให้แก่บุคลากรอื่น ๆ ⁴¹ เพราะการดูงานไม่สามารถกระทำได้พร้อมกันทั้งวิทยาเขต วิทยาเขตมีนโยบายสนับสนุนและส่งเสริมการวิจัยของครู-อาจารย์ช่างอุตสาหกรรมอยู่ในระดับปานกลางและผลงานวิจัยมีน้อย ซึ่งสอดคล้องกับการค้นพบของแพรวพราว รัตนติลกพนิชย์ ⁴² ที่พบว่าทั้งกลุ่มผู้บริหารและกลุ่มครู-อาจารย์ของสหวิทยาลัยรัตนโกสินทร์มีความเห็นว่าการส่งเสริมให้อาจารย์ทำวิจัยเป็นคณะและรายบุคคล และการกระตุ้นให้อาจารย์ผลิตงานวิจัยโดยออกวารสารทางวิชาการของวิทยาลัยอยู่ในเกณฑ์ระดับปานกลาง ที่เป็นเช่นนี้อาจจะเป็นเพราะว่า การขาดงบประมาณและการการสอนของครู-อาจารย์ช่างอุตสาหกรรมมีมาก ซึ่งครู-อาจารย์ช่างอุตสาหกรรมส่วนมากจะมีภาระการสอนอยู่ระหว่าง 21 - 30 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ ⁴³ ทำให้ครู-อาจารย์ช่างอุตสาหกรรมไม่มีเวลาว่างเพียงพอต่อการทำวิจัย เพราะช่วงเวลาที่ว่างจากการสอนครู-อาจารย์จะต้องเตรียมการสอนและปฏิบัติงานอื่น ๆ นอกเหนือจากการสอน เช่น การซ่อมบำรุงเครื่องมือ การบริการและปกครองนักศึกษา งานธุรการ เป็นต้น

นโยบายในการหมุนเวียนกันดำรงตำแหน่งมีความชัดเจนน้อย ข้อกำหนดต่าง ๆ ของตำแหน่ง คุณสมบัติและหน้าที่ของผู้ดำรงตำแหน่งมีความชัดเจนปานกลาง ที่เป็นเช่นนี้อาจจะเป็นเพราะวิทยาเขตไม่เห็นความสำคัญของการหมุนเวียนกันดำรงตำแหน่ง ซึ่งนโยบายที่ดีจะนำไปสู่การปฏิบัติงานที่บรรลุวัตถุประสงค์ ⁴⁴ นโยบายในการหมุนเวียนกันดำรงตำแหน่งเป็นนโยบายที่สำคัญประการหนึ่ง เพราะการให้ครู-อาจารย์ได้ผลัดเปลี่ยนกันทำหน้าที่อื่นบ้าง จะทำให้ครู-อาจารย์ได้ทราบถึงงานแต่ละฝ่ายเป็นอย่างดี และมีมีตำแหน่งงานว่างจะสามารถหาครู-อาจารย์มาปฏิบัติหน้าที่ทดแทนได้

2.2 วิทยาเขตภาคพายัพ จากผลการวิจัยพบว่า กลุ่มผู้บริหารและกลุ่มครู-อาจารย์ช่างอุตสาหกรรม มีความคิดเห็นแตกต่างกันในกิจกรรม 2 ด้าน คือ การ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ปฐมนิเทศและการศึกษาต่อ โดยทั้ง 2 ด้านกลุ่มผู้บริหารมีความคิดเห็นว่าการจัดกิจกรรมอยู่ในเกณฑ์ระดับมาก ผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับผลการวิจัยของ มาลี วิญญกุล⁴⁵ ที่พบว่าผู้บริหารสังกัดกรมอาชีวศึกษา ในเขตกรุงเทพมหานคร มีความคิดเห็นว่าการพัฒนาบุคลากรได้มีการปฏิบัติจริงในด้านการปฐมนิเทศและการส่งเสริมการศึกษาต่ออยู่ในเกณฑ์ระดับมาก ส่วนกลุ่มครู-อาจารย์ช่างอุตสาหกรรมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง ผลการวิจัยนี้สอดคล้องข้อค้นพบของ ภาวนา สรเพชญ์นิสัย⁴⁶ ที่ทำการศึกษาการจัดการงานบุคคลและสวัสดิการของ วิทยาเขตภาคพายัพ เมื่อปี พ.ศ. 2525 พบว่าครู-อาจารย์ส่วนใหญ่มีความเห็นว่าได้รับการสนับสนุนในเรื่องการส่งเสริมการศึกษาต่อหรือหาความรู้เพิ่มเติมจากวิทยาเขตอยู่ในระดับปานกลาง แต่ผลการวิจัยไม่สอดคล้องกับผลการวิจัยของ อรจันทร์ กลุประภา⁴⁷ ที่พบว่ากลุ่มครู-อาจารย์ สังกัดสถาบันเทคโนโลยีราชมงคล ในเขตกรุงเทพมหานคร มีความเห็นว่าการพัฒนาบุคลากรด้านการปฐมนิเทศและการส่งเสริมให้มีการศึกษาต่อที่ปฏิบัติจริงนั้นอยู่ในเกณฑ์ระดับน้อย

ที่ผลการวิจัยเป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะว่า กิจกรรมทั้ง 2 นี้ผู้บริหารวิทยาเขตภาคพายัพมีความเชื่อว่าสามารถดำเนินการได้อย่างดีภายใต้ปัญหาต่าง ๆ เช่น ข้อจำกัดทางด้านงบประมาณ ความไม่พร้อมในด้านวัสดุ อุปกรณ์ตลอดจนวิทยาการที่เชี่ยวชาญในการพัฒนาครู-อาจารย์ช่างอุตสาหกรรม ช่วงระยะเวลาไม่เอื้ออำนวยต่อการจัดกิจกรรมการพัฒนามาจะเห็นได้จากการที่ผู้บริหารมีความเห็นว่าการปฐมนิเทศที่วิทยาเขตภาคพายัพจัดทั้งอย่างเป็นทางการและไม่เป็นทางการล้วนมีส่วนช่วยในการปรับตัวและพัฒนา ช่วยสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงานมาก แต่กลุ่มครู-อาจารย์ช่างอุตสาหกรรมมีความเห็นว่าการปฐมนิเทศช่วยสร้างขวัญและกำลังใจในการดำเนินงานปานกลาง เนื้อหาของการปฐมนิเทศครอบคลุมตามความต้องการของครู-อาจารย์ช่างอุตสาหกรรมปานกลาง ได้มีการแจกเอกสาร คู่มือการปฏิบัติหน้าที่และเอกสารอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องปานกลาง

การที่ครู-อาจารย์ช่างอุตสาหกรรมมีความเห็นดังกล่าวแสดงให้เห็นว่าครู-อาจารย์ที่ผ่านกิจกรรมการปฐมนิเทศอาจมีความต้องการทราบข้อมูลมากกว่าที่ได้รับ ไม่ว่าจะเป็นเอกสาร คู่มือการปฏิบัติหน้าที่ ตลอดจนขวัญและกำลังใจ ดังนั้นในการปฐมนิเทศที่วิทยาเขตจัดขึ้นจะต้องพยายามให้ข้อมูลแก่ครู-อาจารย์อย่างครบถ้วน เพื่อสร้างความประทับใจแก่ครู-อาจารย์และให้ทัศนคติที่ดีต่อวิทยาเขตและสถาบัน ดังคำกล่าวของ กุลธน ฑานางศร ที่ว่า

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

การปฏิวัติเทคโนโลยีสารสนเทศที่สำคัญเพื่อต้อนรับหรือแนะนำผู้ที่เพิ่งเข้ามาทำงานใหม่ ให้ทราบและเข้าใจถึงเรื่องราวต่าง ๆ เกี่ยวกับองค์การโดยละเอียด เพื่อให้ผู้เข้ามาทำงานใหม่เกิดความประทับใจและมีทัศนคติที่ดีต่อองค์การแต่เริ่มแรก สามารถปรับตัวเข้ากับบุคคลและสภาพแวดล้อมใหม่ได้ง่ายและถูกต้อง” ⁴⁸

นโยบายในการสนับสนุนการศึกษาต่อ กลุ่มผู้บริหารมีความเห็นว่ามีประโยชน์มาก แต่กลุ่มครู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรมมีความเห็นว่ามีประโยชน์ปานกลาง ที่เป็นเช่นนี้อาจจะเป็นเพราะว่า ครู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรมไม่ทราบหลักการคัดเลือกครู-อาจารย์เพื่อสนับสนุนการศึกษาต่อ และในการศึกษาต่อกลุ่มครู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรมมีความเห็นว่าได้ รับทุนสนับสนุนการศึกษาต่อปานกลาง จะเห็นได้ว่าวิทยาเขตและสถาบันได้เห็นความสำคัญของการศึกษาต่อของครู-อาจารย์ โดยจัดทุนสนับสนุนการศึกษาต่อให้ ถึงแม้ว่าจะไม่มากตามความคิดเห็นของครู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรม ผู้บริหารอาจจะทำการชี้แจงให้ครู-อาจารย์ได้ เข้าใจเกี่ยวกับปัญหาทางด้านงบประมาณที่มีอยู่อย่างจำกัด และในการลาศึกษาต่อของครู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรมตรงกับความต้องการของทางวิทยาเขต สอดคล้องกับหลักการส่งเสริมการศึกษาต่อของ เอกซัส ก็สท์นส์ ในประเด็นที่ว่า การศึกษาต่อของครู-อาจารย์สามารถทำได้โดยขึ้นกับวัตถุประสงค์ของการศึกษาต่อของครู-อาจารย์และความต้องการของหน่วยงาน ⁴⁹

หลังจากที่ครู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรมสำเร็จการศึกษาแล้วกลับมาทำงาน กลุ่มผู้บริหารได้เปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนร่วมในการแก้ปัญหาด้านการเรียนและการสอนมาก แต่กลุ่มครู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรมมีความคิดเห็นว่าผู้บริหารเปิดโอกาสให้ปานกลาง จุดประสงค์ของการศึกษาต่อของครู-อาจารย์ก็เพื่อเพิ่มพูนและปรับปรุงคุณภาพของครู-อาจารย์ให้มีประสิทธิภาพเต็มที่เพื่อผลงานของวิทยาเขตและเพื่อสนองความต้องการของครู-อาจารย์ เมื่อครู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรมสำเร็จการศึกษามาแล้วควรจะได้มีโอกาสนำประสบการณ์ที่ได้รับขณะศึกษาต่อมาปรับปรุง แก้ไขข้อบกพร่อง ดังคำกล่าวของ พัส หันนาสินทร์ ที่ว่า "ประโยชน์ของการศึกษาต่อประการหนึ่งคือ ทำให้ได้ใช้ประสบการณ์ที่ได้จากการศึกษาต่อมองงานที่ตนเองได้กระทำไปแล้ว และมีโอกาสที่จะใช้เวลาและความรู้ใหม่ผสมผสานกันสร้างแนวทางที่จะปรับปรุงข้อบกพร่องต่าง ๆ ให้ดีขึ้น" ⁵⁰

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ในด้านภารกิจอบรม การนิเทศงาน การฝึกงานและดูงาน การวิจัย การ
หมุนเวียนตำแหน่ง ทั้งกลุ่มผู้บริหารและกลุ่มครู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรมมีความคิดเห็น
การจัดกิจกรรมอยู่ในเกณฑ์ระดับปานกลาง จากผลการวิจัยของ อรพันธ์ กุลประภา ^{๕๑}
พบว่าทั้งกลุ่มผู้บริหารและกลุ่มครู-อาจารย์ สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล ในเขตกรุงเทพ
มหานคร มีความคิดเห็นเกี่ยวกับกิจกรรมการพัฒนาบุคลากรสอดคล้องกันในด้านภารกิจอบรม
การศึกษาดูงานและสังเกตวิธีการทำงาน ว่ายังมีการปฏิบัติจริงอยู่ในเกณฑ์น้อย แต่ในด้าน
การแต่งตั้งโยกย้ายสับเปลี่ยนหน้าที่การงานกลุ่มผู้บริหารมีความคิดเห็นว่าได้ปฏิบัติจริง
มาก แต่ครู-อาจารย์เห็นว่ายังปฏิบัติน้อยอยู่ แต่ผลการวิจัยของ มาลี วิษณุกุล ^{๕๒} พบว่า ทั้ง
กลุ่มผู้บริหารและครู-อาจารย์ สังกัดกรมอาชีวศึกษา ในเขตกรุงเทพมหานคร มีความเห็นว่า
กิจกรรมการแต่งตั้งโยกย้ายสับเปลี่ยนหน้าที่การงาน ที่ปฏิบัติจริงอยู่ในเกณฑ์ระดับน้อย

การที่การจัดกิจกรรมอยู่ในระดับนี้อาจจะเป็นเพราะวิชาเขตขาดข้อมูลที่ชัดเจน
ในการจัดหลักสูตรหรือกิจกรรมพัฒนาครู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรม การขาดวิทยากรของ
วิชาเขตที่เชี่ยวชาญด้านข้างอุตสาหกรรมที่จะพัฒนาครู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรม การระ
การสอนของครู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรมมีมาก นโยบายในการจัดกิจกรรมการพัฒนาชัดเจน
ไม่เพียงพอ จะเห็นได้จากการที่ทั้งกลุ่มผู้บริหารและครู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรมมีความ
คิดเห็นว่า นโยบายและวัตถุประสงค์การจัดการฝึกอบรมครู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรมมี
ความชัดเจนปานกลาง และปริมาณการฝึกอบรมที่วิชาเขตจัดขึ้นแต่ละปีกลุ่มผู้บริหารมีความ
คิดเห็นว่ายู่ในเกณฑ์ระดับปานกลาง ในขณะที่ครู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรมมีความคิดเห็น
ว่าน้อย ที่เป็นเช่นนี้อาจจะเป็นเพราะว่าการฝึกอบรมบางครั้งเป็นการจัดโดยวิชาเขตที่อยู่
ในเขตกรุงเทพมหานคร เพราะสามารถจัดหาวิทยากรได้ง่ายและสะดวก

อีกเหตุผลหนึ่งที่ครู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรมมีความคิดเห็นว่าการจัดการฝึกอบรม
อยู่ในระดับน้อยอาจจะเป็นเพราะว่า ครู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรมอาจจะมีความต้องการ
ในการฝึกอบรมมาก เพราะการฝึกอบรมเป็นวิธีการที่จะพัฒนาความรู้ ทักษะและเจตคติของ
ครู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรมโดยใช้ระยะเวลาที่สั้น และสามารถนำความรู้ที่ได้รับนั้นไปใช้
ได้ทันที สอดคล้องกับการศึกษาของ ชนิตดา เหมือนแก้ว ^{๕๓} พบว่า ความสำเร็จของสถาบัน
เทคโนโลยีพระจอมเกล้า พระนครเหนือ มีความต้องการการฝึกอบรมมาก ด้วยเหตุผลที่ว่า
การฝึกอบรมสามารถนำความรู้มาใช้ได้ เนื่องจากได้ประสบการณ์ตรงจากการได้ลงมือ
ปฏิบัติจริง หลังการฝึกอบรมได้มีการติดตามผลในระยะยาวเกี่ยวกับการนำเอาประสบการณ์

ที่ได้จากการฝึกอบรมไปใช้อยู่ในระดับน้อย อาจจะเป็นเพราะว่าขาดแผนงานและบุคลากร ซึ่งจะแก้ไขได้ด้วยการนิเทศงาน

ในการนิเทศการทำงานของครู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรมมีการประชุมหารือร่วมกันหลังการนิเทศงานเพื่อประเมินผลการนิเทศงานปานกลาง ทำให้ผลการปฏิบัติงานมีความก้าวหน้าปานกลาง การประชุมหลังการนิเทศเพื่อการประเมินผลการนิเทศเป็นขั้นตอนหนึ่งของการนิเทศที่มีความสำคัญมาก เพราะเป็นการนิเทศการนิเทศจะทำให้ได้ข้อมูลและทราบปัญหาต่าง ๆ และเป็นการแลกเปลี่ยนแนวความคิดเพื่อใช้แก้ไขการทำงานและการนิเทศครั้งต่อไป ซึ่งหัวข้อของการนิเทศมักจะประกอบไปด้วย

1. ลักษณะหรือสภาพปัจจุบันของการปฏิบัติงาน
2. ลักษณะหรือสภาพทางที่เป็นปัญหาหรืออุปสรรค
3. ลักษณะความต้องการของผู้ปฏิบัติงาน
4. แนวทางในการแก้ปัญหาการปฏิบัติงาน
5. การวางแผนปฏิบัติงานในช่วงเวลาต่อไป ⁵⁴

กลุ่มผู้บริหารและครู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรมมีความคิดเห็นว่า ครู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรมมีความจำเป็นมากที่สุดที่จะต้องเข้ารับการฝึกงานและดูงาน ที่เป็นเช่นนี้อาจจะเป็นเพราะครู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรมมีความเชื่อว่าการฝึกงานคือการสร้างความสมดุลระหว่างภาคทฤษฎีและภาคปฏิบัติ และครู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรมได้ตระหนักถึงความสำคัญของการมีทักษะที่ดีทางช่างอุตสาหกรรม และการจะมีทักษะได้จะต้องทำการฝึกปฏิบัติในเรื่องนั้นบ่อย ๆ จนเกิดความมั่นใจในการทำงาน ดังคำกล่าวของ เอกชัย กี่สุขพันธ์ ที่ว่า "การฝึกงานนอกจากจะช่วยให้นักศึกษามีทักษะ ความชำนาญเพิ่มขึ้นแล้วยังช่วยให้นักศึกษาเกิดความมั่นใจในการปฏิบัติงานด้วย" ⁵⁵

โอกาสในการฝึกงานและดูงานของครู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรมมีน้อย ทั้งที่ครู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรมมีความต้องการฝึกงานและดูงานในประเทศและต่างประเทศมาก เหตุผลที่ครู-อาจารย์มีโอกาสเข้ารับการฝึกงานและดูงานน้อยอาจจะเป็นเนื่องจากขาดการสนับสนุนจากทางวิทยาเขต การขาดงบประมาณ ขาดความร่วมมือจากสถานประกอบการ และเวลาไม่เอื้ออำนวยที่จะเข้ารับการฝึกงานและดูงาน

ในบางครั้งครู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรมไม่สามารถเข้าไปทำภารกิจงานในโรงงานอุตสาหกรรมได้ อาจจะเนื่องจากขาดการประสานงานและความร่วมมือระหว่างวิทยาเขตกับหน่วยงานที่จะไปฝึกงาน การดูงานก็จะ เป็นอีกวิธีหนึ่งที่จะช่วยให้ครู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรมมีความรู้เพิ่มขึ้น มีความคิดสร้างสรรค์และตื่นตัวในการทำงาน ⁵⁶

นโยบายสนับสนุนและส่งเสริมการทำวิจัยของวิทยาเขตภาคพายัพอยู่ในเกณฑ์ระดับปานกลาง ครู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรมที่ทำการวิจัยมีน้อยซึ่งอาจจะเนื่องมาจากมีภาระการสอนมาก การอยู่ห่างไกลจากแหล่งข้อมูลที่จะค้นคว้าจึงทำให้ผลงานการวิจัยมีน้อย ซึ่งสอดคล้องกับการค้นพบของ แพรพพราย รัตนดิถกพาณิชย์ ⁵⁷ ที่พบว่าทั้งกลุ่มผู้บริหารและกลุ่มครู-อาจารย์ของส่ววิทยาลัยรัตนโกสินทร์มีความเห็นว่าการส่งเสริมให้อาจารย์ทำวิจัยเป็นคณะและรายบุคคล และการกระตุ้นให้อาจารย์ผลิตงานวิจัยโดยออกวารสารทางวิชาการของวิทยาลัยอยู่ในเกณฑ์ระดับปานกลาง ผู้บริหารควรสนับสนุนให้มีการวิจัยเพื่อนผลงานทุกชนิดในสถาบัน เพราะการส่งเสริมให้มีการวิจัยเป็นหน้าที่หลักอย่างหนึ่งของผู้บริหาร ⁵⁸

ทั้งกลุ่มผู้บริหารและครู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรมมีความเห็นว่าความชัดเจนของนโยบายในการหนุน เวียนกันดำรงตำแหน่งของวิทยาเขตมีน้อย ซึ่งอาจจะทำให้ครู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรมส่วนหนึ่งขาดขวัญและกำลังใจในการทำงาน อาจจะส่งผลกระทบต่อภาระงานของวิทยาเขตให้พัฒนาขึ้นน้อยกว่าที่ควรจะเป็น ครู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรมทำงานก็หวังจะได้รับความก้าวหน้าในตำแหน่ง ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ พันัส ทัศนาคินทร์ ที่ว่า "ผู้ปฏิบัติงานปรารถนาจะได้รับความก้าวหน้าในการปฏิบัติงานนั้น อันถือได้ว่าเป็นความต้องการพื้นฐานโดยทั่วไปของมนุษย์ทุกคน" ⁵⁹

2.3 วิทยาเขตตาก จากผลการวิจัยพบว่า กลุ่มผู้บริหารและกลุ่มครู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรม มีความคิดเห็นแตกต่างกันในกิจกรรม 3 ด้าน คือ การนิเทศงาน การฝึกงาน และการดูงาน การศึกษาต่อ โดยทั้ง 3 ด้านนี้กลุ่มผู้บริหารมีความคิดเห็นว่าการจัดกิจกรรมอยู่ในเกณฑ์ระดับมาก กลุ่มครู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรม วิทยาเขตตาก มีความคิดเห็นเกี่ยวกับกิจกรรมทั้ง 3 ด้าน อยู่ในเกณฑ์ระดับปานกลาง ผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับผลการวิจัยของ มาลี วิษณุกุล ⁶⁰ ที่พบว่า กลุ่มผู้บริหารกรมอาชีวศึกษา ในเขตกรุงเทพมหานคร มีความเห็นว่า กิจกรรมการพัฒนาศักยภาพในด้านภาระสังเกตเยี่ยมเยียนดูแลและศึกษาวิถีทำงาน และการส่งเสริมการศึกษาต่อ ได้มีการปฏิบัติจริงอยู่ในเกณฑ์ระดับมาก และ กนิฐา ธนสารศิลป์ ⁶¹ ได้ทำการวิจัยพบว่า กลุ่มผู้บริหารมีความคิดเห็นว่าได้ปฏิบัติกิจกรรมการ

นี้เทศงานมาก แต่ผลการวิจัยของ อรพินทร์ กุลประภา ^{๑๒} พบว่า ครู-อาจารย์ สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล ในเขตกรุงเทพมหานครมีความเห็นเกี่ยวกับการจัดกิจกรรมการส่งเสริมการศึกษาต่อ ศึกษาตึกและสังเกตวิธีทำงาน ว่ายังมีการปฏิบัติจริงอยู่ในเกณฑ์ระดับน้อย ที่เป็นเช่นนี้อาจจะเป็นเพราะว่า กลุ่มผู้บริหารมีความคิดเห็นว่ากิจกรรมทั้ง 3 ด้านนี้มีความจำเป็นมากที่สุดที่วิทยาเขตต้องดำเนินการ แต่ครู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรมไม่ทราบนโยบายและแผนงานการจัดกิจกรรมการพัฒนา ขาดการชี้แจงข้อมูลที่จำเป็นแก่ครู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรม การที่มีบทบาท หน้าที่และความรับผิดชอบในการทำงานที่ต่างกัน ก็อาจจะทำให้มีความเข้าใจที่ไม่ตรงกัน

นโยบายในการทำงานและการติดต่อสื่อสารกันมีความสำคัญมากเพราะวิทยาเขตมีครู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรมจำนวนมาก ถ้าขาดการติดต่อสื่อสาร ขาดการประสานงาน ขาดการชี้แจงข้อมูลก็อาจจะทำให้เกิดความเข้าใจที่ไม่ตรงกัน การทำงานอาจจะไม่บรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ ดังคำกล่าวของ เนพนธ์ บุญจิตราดุลย์ ที่ว่า "เมื่อมีจำนวนคนอยู่ในระบบองค์การมากขึ้น จำเป็นจะต้องมีการประสานงาน สื่อสารเพื่อให้เกิดความเข้าใจที่ตรงกัน งานจะได้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ในนโยบาย" ^{๑๓}

ในการนิเทศงานอันกลุ่มผู้บริหารได้มีความเห็นว่า การนิเทศงานของวิทยาเขตมีส่วนช่วยป้องกันหรือแก้ไขปัญหาและความผิดพลาดในการทำงานของครู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรมมาก บรรยากาศมีความเป็นกันเองมากและหลังการนิเทศงานมีการประชุมหารือร่วมกันอย่างมากเพื่อประเมินผลการนิเทศ แต่กลุ่มครู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรมมีความคิดเห็นในทั้ง 3 เรื่องอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งการนิเทศงานของผู้บริหารมีส่วนในการพัฒนาครู-อาจารย์ในสถาบันด้วย แต่ปัญหาหลักในการนิเทศงานก็คือ ทำอย่างไรที่จะให้การนิเทศงานบรรลุเป้าหมายของวิทยาเขต การนิเทศงานที่จะก่อให้เกิดผลอย่างแท้จริงจะต้องมีรากฐานมาจากการสร้างบรรยากาศทางประชาธิปไตย เพราะการออกคำสั่งอย่างเด็ดข้อม่อมจะทำให้ผู้บริหารนิเทศไม่ให้ความร่วมมือหรือเต็มใจปฏิบัติตาม การเปิดโอกาสให้ผู้รับการนิเทศมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น จะทำให้ผู้รับการนิเทศปฏิบัติตามแนวความคิดที่ได้แสดงออก อันจะเป็นแนวทางไปสู่การบรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของการนิเทศงาน ดังคำกล่าวของ อ้อม ประนอม ที่ว่า "การนิเทศเป็นการสื่อสารสองทาง เพื่อให้เกิดปฏิริยาสัมพันธ์ คือ ร่วมกันคิด ร่วมกันทำ ร่วมกันประเมิน การนิเทศไม่ใช่เป็นการเผยแพร่ความรู้ตามความคิดของผู้นิเทศ แต่เป็นการแลกเปลี่ยนแนวความคิด เพื่อหลอม

ไปสู่การปฏิบัติ" ^{๑๔} และหลังการนิเทศงานจะต้องมีการประชุมเพื่อแลกเปลี่ยนความคิดเห็น เพราะจะทำให้ทราบว่าในการนิเทศงานนั้นพบปัญหาในการทำงานและการนิเทศงานอะไร และจะมีแนวทางแก้ไขอย่างไร

ทั้งกลุ่มผู้บริหารและครู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรมมีความคิดเห็นว่ายโยบายในการ การส่งครู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรม เข้ารับการฝึกงานและดูงานมีความชัดเจนปานกลาง แต่ ครู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรมมีโอกาสในการฝึกงานน้อย ที่เป็นเช่นนี้อาจจะเป็นเพราะว่า ขาดการประสานงาน และขาดความร่วมมือระหว่างวิชาเขตกับโรงงานอุตสาหกรรม ครู- อาจารย์ข้างอุตสาหกรรมจำเป็นอย่างหนึ่งที่จะต้องมียกย่องในการปฏิบัติงาน เพราะจะสามารถ นำความรู้และทักษะมาถ่ายทอดให้แก่นักศึกษา ทักษะบางอย่างสามารถฝึกได้ในวิชาเขตแต่ ทักษะบางอย่างไม่สามารถฝึกได้ในวิชาเขต เพราะเครื่องมือที่ใช้ในวิชาเขตบางอย่าง ไม่ทันสมัย จึงจำเป็นต้องมีการฝึกงานในสถานประกอบการหรือโรงงานอุตสาหกรรม อย่างน้อยทุก ๆ 5 ปี ควรจะไปฝึกงานสักครั้ง มิฉะนั้นความรู้ของครู-อาจารย์ข้าง อุตสาหกรรมที่จะถ่ายทอดให้นักศึกษาจะไม่ทันสมัย ไม่ตรงกับที่นักศึกษาจะต้องประสบเมื่อ สำเร็จการศึกษาออกไป ^{๑๕}

กลุ่มผู้บริหารมีความเห็นว่าครู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรมมีโอกาสดูงานปานกลาง แต่ ครู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรมมีความคิดเห็นว่ามีโอกาสน้อย การดูงานเป็นวิธีหนึ่งที่จะช่วย พัฒนาครู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรมและเป็นกิจกรรมหนึ่งที่วิชาเขตจะละเลยไม่ได้ เพราะ จะช่วยแก้ปัญหาที่ครู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรมไม่สามารถฝึกงานในสถานประกอบการและ โรงงานอุตสาหกรรมได้ การดูงานจะช่วยให้ไม่หลงผิดคิดว่าสิ่งที่ได้ทำนั้นดีที่สุด จะได้มีการ เปรียบเทียบทำให้เกิดความคิด มองเห็นตัวอย่างการดำเนินงานตลอดจนอุปสรรคต่าง ๆ ^{๑๖} นอกจากการดูงานจะเป็นการทำให้ครู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรมได้พัฒนาทางด้านความรู้ ประสบการณ์แล้ว การดูงานยังช่วยให้ครู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรมมีขวัญและกำลังใจใน การทำงานอีกทางหนึ่ง เมื่อครู-อาจารย์ได้รับการฝึกงานและดูงานแล้วได้นำประสบการณ์ ที่ได้รับมาเป็นประโยชน์แก่ผู้ร่วมงานและนักศึกษามากซึ่งสอดคล้องกับหลักการดูงานของ เอกชัย กี่สุขพันธุ์ ที่ว่า หลังจากกลับจากดูงานแล้วควรมีการเผยแพร่ความรู้ที่ได้รับมา ให้แก่บุคลากรอื่น ^{๑๗}

วิชาเขตตากมีนโยบายที่ชัดเจนมากในการสนับสนุนการศึกษาต่อของครู-อาจารย์ ข้างอุตสาหกรรม และครู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรมลาศึกษาต่อตรงกับความต้องการของ

วิชาเขตมาก ลักษณะเช่นนี้แสดงให้เห็นถึงผลดีของการจัดทำนโยบายที่ชัดเจน ทำให้การดำเนินงานเป็นไปตามแผนงาน เป้าหมาย วัตถุประสงค์ที่กำหนดขึ้นมาดังที่ วิชาเขตมาก มีนโยบายที่ชัดเจนมากในการสนับสนุนการศึกษาต่อของครู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรม จึงทำให้ครู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรมลาศึกษาต่อตรงกับความต้องการของวิชาเขตมาก อย่างไรก็ตามในการศึกษาต่อนั้นครู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรมควรจะมีโอกาสให้สามารถทำได้ โดยสนองความต้องการของครู-อาจารย์เองและวิชาเขต ซึ่งสอดคล้องกับหลักการของ เอกชัย กี่สุพันธ์ ในประเด็นที่ว่า การศึกษาต่อของครู-อาจารย์สามารถทำได้โดยขึ้นกับ วัตถุประสงค์ของการศึกษาต่อของครู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรมและความต้องการของ หน่วยงาน ^{๑๑}

กลุ่มครู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรมมีความเห็นว่า ในการลาศึกษาต่อของครู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรมได้รับทุนสนับสนุนการศึกษาน้อย ที่เป็นเช่นนี้อาจจะเป็นเพราะว่า งบประมาณในการพัฒนาครู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรมมีอยู่อย่างจำกัดในระดับหนึ่ง ผู้บริหารควรทำการนี้แจ้งให้ครู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรมทราบว่า งบประมาณของสถาบันมีจำกัด เพราะต้องนำไปใช้ในการพัฒนาครู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรมด้านอื่น ๆ อีก ซึ่งมีความสำคัญเท่ากับการพัฒนาครู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรมด้านการศึกษาต่อ กลุ่มผู้บริหารมีความเห็นว่า เมื่อครู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรมสำเร็จการศึกษาแล้ว ผู้บริหารได้เปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในการแก้ปัญหาการเรียนและการสอนมาก แต่กลุ่มครู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรมมีความเห็นว่าเปิดโอกาสให้ปานกลาง การที่ครู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรมมีการการสอนมากและมีช่วงเวลาที่ว่างจากการสอนไม่พร้อมกัน จึงเป็นการยากที่จะเรียกเข้าประชุมเพื่อวางแผนบริหารงานด้านวิชาการได้สะดวก ทำให้ครู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรมบางคนไม่มีโอกาสได้เข้าประชุมเพื่อเสนอแนวความคิดในการบริหารงานด้านวิชาการ ปัญหาสามารถแก้ไขได้ด้วยการนิเทศงาน เพราะการนิเทศงานจะสามารถได้รับข้อมูลจากครู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรมและผู้นิเทศงานร่วมกัน จึงเสมือนเป็นการสื่อสารสองทางซึ่งจะทำให้ได้ข้อมูล ข้อเสนอแนะที่ครบถ้วน

ในการประชุมพิเศษ การฝึกอบรม การวิจัย และการทบทวนเวียนตำแหน่ง ทั้งกลุ่มผู้บริหารและครู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรม วิชาเขตมาก มีความเห็นว่าการจัดกิจกรรมอยู่ในเกณฑ์ระดับปานกลาง จากการศึกษาของ อรพินทร์ กุลประภา ^{๑๒} พบว่าทั้งกลุ่มผู้บริหารและครู-อาจารย์ สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล ในเขตกรุงเทพมหานคร มีความคิดเห็นว่า

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

การจัดกิจกรรมการปฐมนิเทศ มีการปฏิบัติจริงอยู่ในเกณฑ์น้อย ในด้านการแต่งตั้งโยกย้าย สับเปลี่ยนหน้าที่การทำงานที่ได้ปฏิบัติจริงนั้นกลุ่มผู้บริหารมีความคิดเห็นอย่างมาก แต่ครู-อาจารย์ เห็นว่ายังปฏิบัติน้อย แต่ผลการวิจัยของมาลี วิษณุกุล ⁷⁰ พบว่า ทั้งกลุ่มผู้บริหารและครู-อาจารย์ สังกัดกรมอาชีวศึกษา ในเขตกรุงเทพมหานคร มีความเห็นว่ากิจกรรมการแต่งตั้งโยกย้ายสับเปลี่ยนหน้าที่การทำงาน ที่ปฏิบัติจริงอยู่ในเกณฑ์ระดับน้อย ที่เป็นเช่นนี้อาจจะเป็น เพราะนโยบายในการจัดกิจกรรมทั้ง 4 ด้านมีความชัดเจนไม่มากเพียงพอ ซึ่งการกำหนดนโยบายในการบริหารถือว่าเป็นสิ่งจำเป็นมาก ⁷¹ เพราะนโยบายจะเป็นตัวบ่งชี้ถึงแผนงาน โครงการ กิจกรรม วัตถุประสงค์ ดังนั้นนโยบายที่มีความชัดเจนจะทำให้การกำหนดแผนงาน โครงการ กิจกรรมและวัตถุประสงค์มีความชัดเจนด้วย ซึ่งจะนำไปสู่การปฏิบัติได้ชัดเจนแน่นอน

ทั้งกลุ่มผู้บริหารและครู-อาจารย์มีความเห็นว่า นโยบายและวัตถุประสงค์ของการปฐมนิเทศมีความชัดเจนปานกลาง เนื้อหาการปฐมนิเทศครู-อาจารย์ทางอุตสาหกรรมครอบคลุมตามความต้องการของครู-อาจารย์ทางอุตสาหกรรมปานกลาง และในการปฐมนิเทศมีการแจกเอกสาร คู่มือการปฏิบัติหน้าที่และเอกสารอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับปานกลาง ที่เป็นเช่นนี้อาจจะเป็นเพราะว่าในแต่ละปีมีครู-อาจารย์ทางอุตสาหกรรมมาบรรจุใหม่หรือไม่ บางปีอาจจะมีเพียง 1 คนหรือไม่เลย จึงทำให้การจัดกิจกรรมการปฐมนิเทศไม่สมบูรณ์ วิชาเขตอาจแก้ปัญหาได้ด้วยการจัดทำคู่มือและเอกสารที่เกี่ยวข้องไว้ แล้วจัดหาอาจารย์พี่เลี้ยงคอยให้คำแนะนำซึ่งจะทำให้ครู-อาจารย์ทางอุตสาหกรรมที่มาบรรจุใหม่คลายความกังวลและเกิดความอบอุ่นใจ ⁷²

ปริมาณการฝึกอบรมที่วิชาเขตตากจัดขึ้นในแต่ละปีอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งส่วนหนึ่งเป็นการจัดโดยวิชาเขตที่อยู่ในภาคกลาง เพราะสามารถหาวิทยากรได้ง่ายและสะดวกกว่า ครู-อาจารย์อาจจะมีความต้องการฝึกอบรมมาก เพราะการฝึกอบรมเป็นวิธีการพัฒนาความรู้ ทักษะการปฏิบัติที่ใช้ระยะเวลาที่สั้น และทำให้ครู-อาจารย์ทางอุตสาหกรรมสามารถนำความรู้ไปใช้ได้ทันที และจากการศึกษาของ ชนัดดา เหมือนแก้ว ⁷³ พบว่า คณาจารย์สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้า พระนครเหนือ มีความต้องการฝึกอบรมมาก เพราะการฝึกอบรมสามารถนำความรู้ไปใช้ได้ดี เนื่องจากได้รับประสบการณ์ตรง

ในด้านการวิจัยนั้น วิชาเขตตากมีนโยบายสนับสนุนและส่งเสริมการทำวิจัย ปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับการค้นพบของ แพรพพราย รัตนดิลภณานิษฐ์ ⁷⁴ ที่พบว่าทั้งกลุ่ม

ผู้บริหารและกลุ่มครู-อาจารย์ของสหวิทยาลัยรัตนโกสินทร์ มีความเห็นว่าการส่งเสริมให้อาจารย์ทำวิจัยเป็นคณะและรายบุคคล และการกระตุ้นให้อาจารย์ผลิตงานวิจัยโดยออกวารสารทางวิชาการของวิทยาลัยอยู่ในเกณฑ์ระดับปานกลาง จำนวนครู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรมที่ทำการวิจัยมีน้อยอาจจะเป็นเพราะว่าครู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรมมีการสอนมาก และช่วงเวลาที่ว่างจากการสอนจะต้องเตรียมการสอน ช่อมและบำรุงรักษาเครื่องมือ ให้คำปรึกษาทางด้านการเรียนแก่นักศึกษาและงานธุรการ การอยู่ห่างไกลจากแหล่งข้อมูล จึงทำให้ผลงานการวิจัยมีน้อย

ความชัดเจนของนโยบายในการหมุนเวียนกันดำรงตำแหน่งของวิชาเขตมีน้อย ทั้งที่กลุ่มผู้บริหารมีความเห็นว่าการหมุนเวียนตำแหน่งที่ผ่านมามีทำให้การดำเนินงานของวิชาเขตตกพัฒนาขึ้นมาก และช่วยทำให้ครู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรมเข้าใจงานในแต่ละฝ่ายมากขึ้น การที่นโยบายมีความชัดเจนน้อยอาจจะทำให้ครู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรมส่วนหนึ่งขาดขวัญและกำลังใจในการทำงาน ซึ่งจะส่งผลกระทบต่อการดำเนินงานของวิชาเขตให้พัฒนาขึ้นน้อยกว่าที่ควรจะเป็น เพราะครู-อาจารย์ที่ทำงานทุกคนก็หวังจะได้รับความก้าวหน้าในชีวิตซึ่งเป็นความต้องการพื้นฐานของทุกคน

3. ลำดับความสำคัญของปัญหาและอุปสรรคในการพัฒนาครู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล วิชาเขตสายช่างอุตสาหกรรม ภาคเหนือ สามารถสรุปได้ดังนี้

3.1 วิชาเขตสายช่างอุตสาหกรรม ภาคเหนือ กลุ่มผู้บริหารมีความคิดเห็นว่า ลำดับความสำคัญของปัญหา อุปสรรคในการพัฒนาครู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรม วิชาเขตสายช่างอุตสาหกรรม ภาคเหนือ เรียงตามลำดับความสำคัญจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก คือ เงินสนับสนุนการจัดกิจกรรมการพัฒนาครู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรมไม่เพียงพอ เนื่องจากได้รับการจัดสรรเงินงบประมาณน้อย วิชาเขตขาดวิทยากรที่เชี่ยวชาญในการพัฒนาครู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรม และความไม่พร้อมในด้านวัสดุ อุปกรณ์และเครื่องมือที่จะใช้ในการพัฒนาครู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรม สอดคล้องกับข้อคิดของ ณะกสิการ ในประเด็นที่ว่าโปรแกรมการพัฒนาครู-อาจารย์บางโปรแกรมขาดวัสดุ อุปกรณ์เจ้าหน้าที่และงบประมาณ ⁷⁵

กลุ่มครู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรม มีความคิดเห็นว่าลำดับความสำคัญของปัญหา

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

อุปสรรค 3 ลำดับแรก คือ วิทยาเขตไม่มีนโยบายที่แน่ชัดในการพัฒนาครู-อาจารย์ทาง
อุตสาหกรรม วิทยาเขตขาดการวางแผนพัฒนาครู-อาจารย์ทางอุตสาหกรรม เงินสนับสนุน
การจัดกิจกรรมการพัฒนาครู-อาจารย์ทางอุตสาหกรรมไม่เพียงพอ เนื่องจากได้รับการ
จัดสรรเงินงบประมาณน้อย ผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับผลการวิจัยของ ชันดดา เหมือนแก้ว
ที่พบว่าคณาจารย์ ของสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้า พระนครเหนือ มีความเห็นว่าปัญหา
และอุปสรรคในการจัดกิจกรรมการพัฒนา คือ ขาดการวางแผนและขาดการดำเนินงานอย่าง
เป็นระบบในการพัฒนาคณาจารย์ งบประมาณสนับสนุนการจัดกิจกรรมการพัฒนาไม่เพียงพอ
เนื่องจากได้รับการจัดสรรงบประมาณน้อย ⁷⁶

จะเห็นได้ว่าปัญหาหลักในการพัฒนาครู-อาจารย์จะเป็นปัญหาทางด้านการขาด
งบประมาณ ซึ่งเป็นปัญหาในการดำเนินงานของหน่วยงานทางราชการแทบทุกหน่วยงาน ทำให้
ให้การพัฒนาดำเนินไปไม่ได้ด้วยความยากลำบาก อย่างไรก็ตามปัญหานี้จะลดลงถ้าวิทยาเขต
ได้มีการจัดทำนโยบายและแผนงานที่ชัดเจนในการจัดกิจกรรมการพัฒนาครู-อาจารย์ทาง
อุตสาหกรรมก็จะสามารถทราบถึงงบประมาณ วัสดุ อุปกรณ์และบุคลากรที่ต้องการ การที่
ผู้บริหารและครู-อาจารย์ทางอุตสาหกรรมมีความคิดเห็นไม่สอดคล้องกัน ยกเว้นประเด็น
เรื่องของงบประมาณ อาจจะเป็นเพราะว่าการที่มีตำแหน่ง หน้าที่และความรับผิดชอบและ
ประสบการณ์ที่แตกต่างกัน จึงทำให้เห็นสภาพของปัญหาในบางเรื่องแตกต่างกัน ซึ่งสามารถ
แก้ไขด้วยด้วยการประชุมชี้แจงและการผลิตเปลี่ยนกันดำรงตำแหน่ง ซึ่งจะทำให้ทุกฝ่ายได้
ทราบและเข้าใจสภาพการทำงานและปัญหาที่เป็นจริง

ควรเปิดโอกาสให้ครู-อาจารย์ทางอุตสาหกรรมได้มีส่วนร่วมในการจัดทำนโยบาย
และวางแผนการพัฒนาครู-อาจารย์ เพราะการมีส่วนร่วมในการเสนอจัดทำนโยบายและ
แผนงานจะทำให้ครู-อาจารย์ยอมรับและปฏิบัติตามนโยบายและแผนงานที่ได้จัดทำขึ้น
นโยบายและแผนงานควรจะต้องกำหนดเป็นลายลักษณ์อักษรที่ชัดเจน สามารถบังคับถึงเป้าหมาย
และวิธีการ แต่นโยบายนั้นจะต้องได้รับการสนับสนุนจากผู้บริหารระดับสูงและบุคลากรที่
เกี่ยวข้องทุกฝ่ายจึงจะทำให้ นโยบายและแผนงานสามารถนำไปสู่การปฏิบัติได้ มีการ
ประชาสัมพันธ์ให้ครู-อาจารย์ทางอุตสาหกรรมทราบถึงนโยบายและแผนงาน โดยจัดทำเป็น
เอกสารแจก

การช่วยเหลือตัวเองของวิทยาเขต เช่น การจัดการอบรมความรู้ทางวิชาชีพแก่
บุคลากรภายนอกเพื่อนำเงินรายได้จากการลงทะเบียนของผู้เข้ารับการอบรมมาใช้ในการจัด

กิจกรรมการพัฒนา ก็เป็นอีกแนวทางหนึ่งที่สามารถช่วยแก้ปัญหาการขาดงบประมาณได้ ในขณะที่ครู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรมส่วนใหญ่ยอมรับว่างบประมาณ เป็นปัญหาหลัก ปัญหาหนึ่งในการพัฒนาครู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรม ผู้บริหารควรจะใช้จุดนี้เป็นเครื่องชี้แจงให้ครู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรม ได้ตระหนักถึงการจัดกิจกรรมการพัฒนาให้เกิดประโยชน์สูงสุด ภายใต้งบประมาณที่มีอยู่อย่างจำกัด ส่วนภาวชาดวิทยากรที่เชี่ยวชาญในการพัฒนานั้น อาจจะต้องขอความร่วมมือจากวิทยาเขตที่มีวิทยากรหรือหน่วยงานของทางราชการและเอกชน เพื่อช่วยเหลือซึ่งกันและกัน นอกจากนี้จะเป็นการแก้ปัญหาการขาดแคลนวิทยากรโดยอาศัย การประสานทรัพยากรแล้ว ยังเป็นการสร้างความสัมพันธ์กับชุมชนที่อีกทางหนึ่ง

ลำดับความสำคัญของปัญหาและอุปสรรค 3 ลำดับสุดท้ายตามความเห็นของผู้บริหาร ซึ่งถือว่าเป็นปัญหาและอุปสรรคน้อยที่สุด คือ ครู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรมไม่นำผลที่ได้จากการพัฒนามาใช้ในการปฏิบัติงาน ครู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรมไม่ให้ความร่วมมือเนื่องจาก คิดว่าตนดีอยู่แล้ว และการขาดความยุติธรรมในการคัดเลือกครู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรม เพื่อเข้ารับการพัฒนา ส่วนกลุ่มครู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรมเห็นว่าลำดับความสำคัญของ ปัญหาและอุปสรรค 3 ลำดับสุดท้าย คือ การส่งครู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรมเข้าร่วมกิจกรรม การพัฒนาครู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรมมีผลกระทบต่อการสอน ครู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรม ไม่ให้ความร่วมมือเนื่องจากคิดว่าตนดีอยู่แล้ว ครู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรมไม่นำผลที่ได้จากการพัฒนามาใช้ในการปฏิบัติงาน

ประเด็นทั้ง 3 นี้สอดคล้องกับความคิดเห็นของกลุ่มผู้บริหารทุกวันไม่ประเด็น เรื่องผู้บริหารขาดความยุติธรรมในการคัดเลือกครู-อาจารย์เข้ารับการพัฒนากลุ่มผู้บริหาร มีความเห็นว่าเป็นปัญหาในลำดับที่ 12 แต่ครู-อาจารย์มีความเห็นว่าเป็นปัญหาอยู่ในลำดับที่ 7 และจากผลการวิจัยของ เรวัตติ ชรรณสนธิ ⁷⁷ พบว่ากลุ่มผู้บริหารมีความเห็นว่าเป็นปัญหา และอุปสรรคในการพัฒนาคนาจารย์ ของสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้า พระนครเหนือ 3 ลำดับสุดท้ายจากที่กำหนดมาให้ 10 ปัญหา คือ ความร่วมมือของคนาจารย์ในการเข้ารับการ พัฒนา ความร่วมมือของฝ่ายต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องในการจัดกิจกรรมการพัฒนา ผู้บริหาร ไม่ให้การสนับสนุนในการจัดกิจกรรม จะเห็นได้ว่าปัญหาด้านครู-อาจารย์ไม่ให้ความร่วมมือ และไม่นำผลการพัฒนาไปใช้ไม่ใช่ประเด็นปัญหาหลักในการพัฒนาครู-อาจารย์ตามความ คิดเห็นของผู้บริหาร

นอกจากปัญหาและอุปสรรคที่ผู้ทำการวิจัยได้กำหนดไว้ 12 ข้อแล้ว ผู้บริหารและ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ครู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรมได้เพิ่มเติมมีประเด็นปัญหาและอุปสรรคที่น่าสนใจ ได้แก่ ความ
 ยุ่งยากของกฎและระเบียบทางราชการ เช่น การลาศึกษาต่อทำให้ไม่ได้รับการขึ้นเงินเดือน
 จะเห็นได้ว่าเรื่องเงินเดือนของครู-อาจารย์ยังคงเป็นประเด็นหนึ่งที่ทำให้ครู-อาจารย์ไม่
 อยากพัฒนาตนเอง ผู้บริหารไม่เห็นความสำคัญของครู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรมที่ผ่านการ
 พัฒนา ไม่มีการติดตามผลการพัฒนา ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ กุศณ ฑานางค์ธร ⁷⁸ ที่
 ว่าผู้บริหารบางท่านไม่เห็นความสำคัญของการพัฒนาบุคลากร และสอดคล้องกับผลการวิจัย
 ในปี 2525 ของ ชวณิศ นรเดชาเนท์ ที่พบว่าในการพัฒนาอาจารย์เพื่อส่งเสริม
 ประสิทธิภาพการสอนของ มหาวิทยาลัยมหิดล ขาดการติดตามผลการพัฒนาอาจารย์ในระยะ
 ยาว ⁷⁹ ผู้บริหารขาดความยุติธรรมในการพิจารณาความดี ความชอบ การหมุนเวียนกัน
 ดำรงตำแหน่งมีน้อย ทำให้ขาดขวัญและกำลังใจ ผู้บริหารจึงควรจัดทำและชี้แจงนโยบาย
 ในการหมุนเวียนตำแหน่งให้มีความชัดเจน ตลอดจนให้ครู-อาจารย์มีส่วนร่วมในการจัดทำ
 เกณฑ์ในการพิจารณาความดี ความชอบของครู-อาจารย์ ความไม่พร้อมของครู-อาจารย์
 ข้างอุตสาหกรรมทางด้านวิชาการ ภาระงานสอนของครู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรมมาก
 อาจจะทำให้เนื่องจากจำนวนครู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรมมีน้อย อัตราการเพิ่มจำนวนนักศึกษา
 ในแต่ละปีไม่สอดคล้องกับอัตราการเพิ่มของครู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรม ครู-อาจารย์ข้าง
 อุตสาหกรรมแต่ละท่านต้องสอนนักศึกษาหลายวิชา และในแต่ละวิชาต้องสอนนักศึกษาหลายกลุ่ม
 นอกจากหน้าที่การสอนที่จะต้องรับผิดชอบแล้ว ครู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรมยังต้องทำหน้าที่
 บริการอีก เช่น เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา ทำงานธุรการ ทำให้ครู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรม
 ไม่มีเวลามากพอในการพัฒนา

3.2 วิทยาเขตภาคพายัพ กลุ่มผู้บริหาร มีความคิดเห็นว่าลำดับความ
 สำคัญของปัญหาและอุปสรรคในการพัฒนาครู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรม วิทยาเขตภาคพายัพ
 3 ลำดับแรก คือ เงินสนับสนุนการจัดกิจกรรมการพัฒนาครู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรมไม่
 เพียงพอ เนื่องจากได้รับการจัดสรรเงินงบประมาณน้อย ความไม่พร้อมในด้านวัสดุ อุปกรณ์
 และเครื่องมือที่จะใช้ในการพัฒนาครู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรม เวลาไม่เอื้ออำนวยในการ
 พัฒนาครู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรม ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ เรวัต ธรรมสนธิ ⁸⁰
 ซึ่งทำการวิจัยเรื่องปัญหาและแนวทางในการพัฒนาอาจารย์ ใน สถาบันเทคโนโลยี
 พระจอมเกล้า พระนครเหนือ ในปี 2524 พบว่า ปัญหาในการพัฒนาอาจารย์ ใน สถาบัน
 เทคโนโลยีพระจอมเกล้า พระนครเหนือ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารเรียงตามลำดับ

3 ลำดับแรก คือ ขาดงบประมาณ เวลาในการจัดกิจกรรมและการขาดแคลนวิทยากร

ส่วนกลุ่มครู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรม วิทยาเขตภาคพายัพ มีความคิดเห็นว่า ลำดับความสำคัญของปัญหาและอุปสรรค 3 ลำดับแรก คือ วิทยาเขตไม่มีนโยบายที่แน่ชัดในการพัฒนาครู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรม วิทยาเขตขาดการวางแผนพัฒนาครู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรม เงินสนับสนุนการจัดกิจกรรมการพัฒนาครู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรมไม่เพียงพอ เนื่องจากได้รับการจัดสรรเงินงบประมาณน้อย ผลการวิจัยสอดคล้องกับผลการวิจัยของ ชนิตดา เหมือนแก้ว ที่พบว่าคณาจารย์ ของสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้า พระนครเหนือ มีความเห็นว่าปัญหาและอุปสรรคในการจัดกิจกรรมการพัฒนา คือ ขาดการวางแผนและขาดการดำเนินงานอย่างเป็นระบบในการพัฒนาอาจารย์ งบประมาณสนับสนุนการจัดกิจกรรมการพัฒนาไม่เพียงพอ เนื่องจากได้รับการจัดสรรงบประมาณน้อย ⁸¹

จะเห็นได้ว่าทั้งกลุ่มผู้บริหารและครู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรมมีความคิดเห็นสอดคล้องกันว่า เรื่องงบประมาณเป็นปัญหาหลักอย่างหนึ่งในการพัฒนาครู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรม วิทยาเขตภาคพายัพอาจจะต้องจัดทำนโยบายและแผนงานที่ชัดเจนเพื่อพัฒนาครู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรม ถ้าหากมีการจัดทำแผนงานและได้รับความร่วมมือจากทุกฝ่ายเป็นอย่างดีปัญหาทางด้านงบประมาณ เครื่องมือและเวลาไม่เอื้ออำนวยจะลดลง เพราะว่าในแผนงานจะทำให้ทราบว่ากิจกรรมใดจะใช้งบประมาณและเครื่องมือจำนวนเท่าใด และสามารถกำหนดช่วงเวลาที่เหมาะสมสำหรับครู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรมที่จะเข้ารับการพัฒนาก็ได้ โอกาสให้ครู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรม ได้มีส่วนร่วมในการจัดทำแผนจะทำให้ทราบถึงความต้องการของครู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรมในการพัฒนา เพราะความต้องการของครู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรมกับความต้องการของวิทยาเขตอาจจะแตกต่างกัน และจะเป็นการปรับความเข้าใจของครู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรมที่ว่าวิทยาเขตมีนโยบายที่ไม่ชัดเจน และขาดการวางแผนการพัฒนาครู-อาจารย์ นอกจากนั้นยังเป็นการสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงานร่วมกัน

หลังจากที่ได้จัดทำนโยบายและแผนงานร่วมกันแล้ว ควรมีการประชาสัมพันธ์ให้ครู-อาจารย์ที่ไม่มีโอกาสได้เข้าร่วมในการจัดทำได้ทราบถึงรายละเอียดของนโยบายและแผนงานโดยการจัดทำเป็นเอกสารแจก นอกจากการจัดทำนโยบายและแผนงานที่ชัดเจนเพื่อช่วยลดปัญหาด้านการงบประมาณแล้ว วิทยาเขตอาจจะจัดให้มีการฝึกอบรมทางวิชาชีพแก่บุคลากรภายนอกเพื่อนำรายได้ออกจากการลงทะเบียนมาเป็นงบประมาณในการพัฒนาครู-

อาจารย์ข้างอุตสาหกรรม

กลุ่มผู้บริหารมีความเห็นว่าลำดับความสำคัญของปัญหาและอุปสรรค 3 ลำดับสุดท้าย ซึ่งถือว่าเป็นปัญหาและอุปสรรคน้อยที่สุด คือ ครู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรมไม่นำผลที่ได้จากการพัฒนามาใช้ในการปฏิบัติงาน ครู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรมไม่ให้ความร่วมมือเนื่องจากคิดว่าตนได้อยู่แล้ว การขาดความยุติธรรมในการคัดเลือกครู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรมเพื่อเข้ารับการพัฒนา ส่วนกลุ่มครู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรมมีความเห็นว่าลำดับความสำคัญของปัญหาและอุปสรรค 3 ลำดับสุดท้าย คือ ครู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรมไม่ให้ความร่วมมือเนื่องจากคิดว่าตนได้อยู่แล้ว การส่งครู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรมเข้าร่วมกิจกรรมการพัฒนา ครู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรมมีผลกระทบต่อการสอน ครู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรมไม่นำผลที่ได้จากการพัฒนามาใช้ในการปฏิบัติงาน

จะเห็นได้ว่าทั้งกลุ่มผู้บริหารและครู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรมมีความคิดเห็นสอดคล้องกัน ยกเว้นในประเด็นที่ว่า การขาดความยุติธรรมในการคัดเลือกครู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรมเข้ารับการพัฒนา กลุ่มผู้บริหารมีความเห็นว่า เป็นปัญหาในลำดับที่ 12 แต่ครู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรมมีความเห็นว่า เป็นปัญหาในลำดับที่ 8 ดังนั้นผู้บริหารจึงควรชี้แจงเกณฑ์ในการพิจารณาคัดเลือกครู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรมเข้ารับการพัฒนาให้ครู-อาจารย์ได้ทราบโดยทั่วกัน โดยอาจจะจัดทำเป็นเอกสารหรือชี้แจงในวาระการประชุมของวิชาเขต

ผู้บริหารและครู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรมได้เพิ่มเติมปัญหาและอุปสรรคในการพัฒนาครู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรมวิชาเขตภาคหน้าขึ้น นอกเหนือจากที่ผู้ทำวิจัยได้กำหนดไว้มีประเด็นที่น่าสนใจแก่การอภิปราย คือ ความยุ่งยากของกฎระเบียบทางราชการ เช่น การลาศึกษาต่อทำให้ไม่ได้รับการขึ้นเงินเดือน โดยปกติเงินเดือนของครู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรมต่ำ ไม่สามารถเทียบได้กับเงินเดือนของภาคเอกชนหรือรัฐวิสาหกิจ การที่ครู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรมจะอาศัยเงินเดือนเป็นค่าใช้จ่ายในการศึกษาต่อคงจะสร้างความเดือดร้อนต่อครู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีราชมงคลควรจะเพิ่มเงินทุนสนับสนุนการศึกษาต่อของครู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรม ซึ่งอาจจะช่วยในทางแบ่งเบาภาระของครู-อาจารย์ในด้านค่าใช้จ่ายในการศึกษาต่อ

ผู้บริหารไม่เห็นความสำคัญของครู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรมที่ผ่านการพัฒนา จะเห็นได้จากการที่ครู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรมส่วนหนึ่งมีความเห็นว่า ไม่มีการติดตามผล

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

การพัฒนา การพัฒนาครู-อาจารย์นั้นเป็นการลงทุนที่ให้ผลในระยะยาว ผู้บริหารจึงควรมีการติดตามผลอย่างต่อเนื่อง โดยพิจารณาว่าครู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรมที่ผ่านการพัฒนาได้เปลี่ยนแปลงพฤติกรรมในทางที่ดีขึ้นหรือไม่ ผลการปฏิบัติงานดีขึ้นหรือไม่ และสามารถปฏิบัติให้บรรลุวัตถุประสงค์ของวิชา เขตมากน้อยเพียงไร และควรเปิดโอกาสให้ครู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรมที่ผ่านการพัฒนาได้มีส่วนร่วมในการพัฒนาการดำเนินงานของวิชาเขต

ในการเข้ารับการพัฒนามาบางครั้งครู-อาจารย์ต้องออกค่าใช้จ่ายเอง ไม่สามารถเบิกค่าใช้จ่ายได้ตามสิทธิ ผู้บริหารจึงควรให้การสนับสนุนในด้านการเบิกจ่ายในการเข้ารับการพัฒนาดตามสิทธิที่พึงจะได้รับ ผู้บริหารขาดความยุติธรรมในการพิจารณาความดีความชอบ การหมุนเวียนตำแหน่งมีน้อยทำให้ครู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรมขาดขวัญและกำลังใจ จะเห็นได้ว่าบางครั้งความสามารถของครู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรมไม่ได้ลดต่ำกว่ามาตรฐาน แต่ผลงานไม่ออกมาเท่าที่ควรจะเป็นเพราะขาดแรงกระตุ้นไม่ใช่ขาดความสามารถ ^{๑๒} ดังนั้นผู้บริหารจึงควรให้มีการหมุนเวียนกันดำรงตำแหน่งให้มากขึ้น เพื่อสนองความต้องการของครู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรมที่ปรารถนาจะได้รับความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน ความไม่พร้อมของครู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรมก็เป็นปัญหาอย่างหนึ่งในการพัฒนาเช่น ครู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรมมีการสอนมาก ซึ่งน่าจะเป็นผลมาจากการขาดแคลนครู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรม และการเพิ่มของจำนวนนักศึกษาไม่สอดคล้องกับการเพิ่มของจำนวนครู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรม ตลอดจนครู-อาจารย์จะต้องทำหน้าที่อื่น ๆ อีก เช่น ช่อมบำรุงรักษาเครื่องมือ การทำงานธุรการ เป็นต้น

3.3 วิชาเขตตาก กลุ่มผู้บริหาร มีความคิดเห็นว่าลำดับความสำคัญของปัญหาและอุปสรรคในการพัฒนาครู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรม วิชาเขตตาก เรียงตามลำดับความสำคัญจากมากไปน้อย 3 ลำดับแรก คือ วิชาเขตขาดวิทยากรที่เชี่ยวชาญในการพัฒนาครู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรม เงินสนับสนุนการจัดกิจกรรมการพัฒนาครู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรมไม่เพียงพอ เนื่องจากได้รับการจัดสรรเงินงบประมาณน้อย ความไม่พร้อมในด้านวัสดุ อุปกรณ์ และเครื่องมือที่จะใช้ในการพัฒนาครู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรม สอดคล้องกับข้อคิดของ ชนะ กลสิการ์ ในประเด็นที่ว่าโปรแกรมการพัฒนาครู-อาจารย์บางโปรแกรมขาดวัสดุ อุปกรณ์ เจ้าหน้าที่งบประมาณ ^{๑๓}

ส่วนกลุ่มครู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรม มีความคิดเห็นว่าลำดับความสำคัญของ

ปัญหาและอุปสรรคในการพัฒนาครู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรม วิทยาเขตตาก 3 ลำดับแรก คือ วิทยาเขตขาดการวางแผนพัฒนาครู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรม วิทยาเขตไม่มีนโยบายที่แน่ชัดในการพัฒนาครู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรม เงินสนับสนุนการจัดกิจกรรมการพัฒนาครู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรมไม่เพียงพอ เนื่องจากได้รับการจัดสรรเงินงบประมาณน้อย ผลการวิจัยสอดคล้องกับผลการวิจัยของ ชนัดดา เหมือนแก้ว ที่พบว่าคณาจารย์ ของสถาบัน เทคโนโลยีพระจอมเกล้า พระนครเหนือ มีความเห็นว่าปัญหาและอุปสรรคในการจัดกิจกรรม การพัฒนา คือ ขาดการวางแผนและขาดการดำเนินงานอย่างเป็นระบบในการพัฒนา คณาจารย์ งบประมาณสนับสนุนการจัดกิจกรรมการพัฒนาไม่เพียงพอ เนื่องจากได้รับการ จัดสรรงบประมาณน้อย ⁸⁴

จะเห็นได้ว่าความคิดเห็นของผู้บริหารและครู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรมวิทยาเขต ตากสอดคล้องกันในเรื่องการได้รับงบประมาณไม่เพียงพอ และสอดคล้องกับความคิดเห็นของ ผู้บริหารและครู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรม วิทยาเขตภาคพายัพ ผู้บริหารวิทยาเขตตากจึง ควรใช้จุดนี้เป็นเครื่องชี้แจงให้ครู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรมได้ตระหนักถึงการพัฒนาครู- อาจารย์ข้างอุตสาหกรรมให้เกิดประโยชน์สูงสุดภายใต้งบประมาณที่มีอยู่อย่างจำกัดการ ช่วยเหลือตัวเองของวิทยาเขตตากด้วยการหารายได้เข้ามาเป็นค่าใช้จ่ายในการพัฒนาครู- อาจารย์ข้างอุตสาหกรรมด้วยการจัดการอบรมทางวิชาชีพแก่บุคลากรภายนอกก็เป็นอีกแนว ทางหนึ่งในการช่วยลดปัญหาทางด้านงบประมาณ และยังถือว่าเป็นการบริการทางวิชาการ แก่ชุมชนด้วย ส่วนการขาดวิทยากรที่เชี่ยวชาญในการจัดกิจกรรมการพัฒนานั้น วิทยาเขต อาจขอความร่วมมือกับหน่วยงานอื่นที่มีความพร้อมในด้านวิชาการและเครื่องมือ อุปกรณ์ ในการพัฒนาครู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรม การร่วมมือเช่นนี้เป็นการประสานการใช้ทรัพยากร บุคคลและเครื่องมือที่ดีทางหนึ่ง และยังเป็นการสร้างความสัมพันธ์กับชุมชนด้วย

และจากผลการวิจัยจะเห็นว่ากลุ่มครู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรมมีความเห็นว่า วิทยาเขต ไม่มีนโยบายที่แน่ชัดและขาดการวางแผนการพัฒนาครู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรม และลักษณะเช่นนี้สอดคล้องกับความคิดเห็นของครู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรมวิทยาเขต ภาค พายัพ ดังนั้นวิทยาเขตตากจึงควรจะมีการจัดทำนโยบายและวางแผนในการพัฒนาครู- อาจารย์ข้างอุตสาหกรรม เพราะการกำหนดนโยบายในการบริหารงานถือว่าเป็นสิ่งหนึ่งที่ จำเป็นมาก ⁸⁵ ในการจัดทำนโยบายและวางแผนการพัฒนาครู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรม ควรเปิดโอกาสให้ครู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรมมีส่วนร่วมในการจัดทำ ก่อนการจัดทำ

นโยบายและแผนงานควรมีการอบรมให้ครู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรมมีความรู้และความเข้าใจในการจัดทำนโยบายและวางแผนเหมือนกับกองแผนงาน สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล ได้อบรมให้กับผู้บริหารระดับหัวหน้าแผนกขึ้น ไปเมื่อ ปี 2532^{๘๖} การเปิดโอกาสให้ครู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรมได้มีส่วนร่วมในการจัดทำนโยบายและวางแผนการพัฒนาคู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรมทำให้ทราบความต้องการของครู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรมในการพัฒนา และจะได้เป็นการปรับความต้องการเข้าหากันระหว่างความต้องการของวิทยาเขตกับความต้องการของครู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรม เพราะเป้าหมายของการพัฒนาคู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรมต้องสอดคล้องกับเป้าหมายของการพัฒนาวิทยาเขต

กลุ่มผู้บริหารวิทยาเขตทุกคนมีความเห็นว่าลำดับความสำคัญของปัญหาและอุปสรรค 3 ลำดับสุดท้ายซึ่งถือว่าเป็นปัญหาและอุปสรรคน้อยที่สุด คือ ครู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรมไม่นำผลที่ได้จากการพัฒนามาใช้ในการปฏิบัติงาน การขาดความยุติธรรมในการคัดเลือกครู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรมเพื่อเข้ารับการพัฒนา ครู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรมไม่ให้ความร่วมมือเนื่องจากคิดว่าตนได้อยู่แล้ว ครู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรมมีความเห็นว่าลำดับความสำคัญของปัญหาและอุปสรรค 3 ลำดับสุดท้าย คือ การส่งครู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรมเข้าร่วมกิจกรรมการพัฒนาคู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรมมีผลกระทบท่อการสอน ครู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรมไม่ให้ความร่วมมือเนื่องจากทำให้ขาดรายได้ที่พึงจะได้ ครู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรมไม่ให้ความร่วมมือเนื่องจากคิดว่าตนได้อยู่แล้ว

จะเห็นได้ว่าประเด็นครู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรมไม่ให้ความร่วมมือเนื่องจากคิดว่าตนได้อยู่แล้ว ทั้งกลุ่มผู้บริหารและครู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรมมีความคิดเห็นสอดคล้องกันว่าเป็นปัญหาน้อยที่สุดในการพัฒนาคู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรม ส่วนประเด็นครู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรมไม่นำผลที่ได้จากการพัฒนามาใช้ในการปฏิบัติงาน กลุ่มผู้บริหารมีความเห็นว่า เป็นปัญหาอยู่ในลำดับที่ 10 ส่วนกลุ่มครู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรมมีความเห็นว่า เป็นปัญหาอยู่ในลำดับที่ 9 ซึ่งมีความคิดเห็นใกล้เคียงกันจึงน่าจะยอมรับได้ว่าประเด็นนี้เป็นปัญหาและอุปสรรคในการพัฒนาคู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรมน้อยที่สุดประเด็นหนึ่ง

กลุ่มครู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรมมีความเห็นว่า การที่ครู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรมเข้าร่วมการพัฒนามีผลกระทบท่อการสอน และไม่ให้ความร่วมมือเนื่องจากทำให้ขาดรายได้ที่พึงจะได้ เป็นปัญหาและอุปสรรคในการพัฒนาน้อยที่สุด ซึ่งเหตุผลหนึ่งของการไม่ให้ความร่วมมืออาจจะเนื่องมาจากการที่ครู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรมไม่ทราบนโยบาย

ไม่มีส่วนร่วมในการวางแผนการพัฒนาคู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรม และการขาดความยุติธรรมในการคัดเลือกครู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรมเข้าร่วมการพัฒนา โดยจะเห็นได้จากการที่ครู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรมมีความเห็นว่าประเด็นนี้เป็นปัญหาและอุปสรรคอยู่ในลำดับที่ 6 ดังนั้นผู้บริหารจึงควรจะทำกาชี้แจงให้ครู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรมเข้าใจถึงเกณฑ์ในการคัดเลือกครู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรมเข้ารับการพัฒนา

ปัญหาและอุปสรรคในการพัฒนาคู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรม วิทยาเขตตาก เน้นเพิ่มเติมจากที่กำหนดมาให้โดยผู้บริหารและครู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรม วิทยาเขตตาก มีสาระที่น่าสนใจคือ ความยุ่งยากของกฎ ระเบียบทางราชการ ผู้บริหารขาดความยุติธรรมในการพิจารณาความดี ความชอบ ความไม่พร้อมของครู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรมทางด้านวิชาการ จะเห็นได้ว่าความยุ่งยากของกฎ ระเบียบทางราชการไม่เอื้ออำนวยต่อการพัฒนาคู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรม เช่น การลาศึกษาต่อทำให้ไม่ได้รับการขึ้นเงินเดือน จึงควรมีการปรับกฎ ระเบียบของทางราชการให้เอื้ออำนวยต่อการพัฒนาคู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรม การขาดความยุติธรรมในการพิจารณาความดี ความชอบ ปัญหาที่สามารถแก้ไขได้ด้วยมีการกำหนดเกณฑ์ในการพิจารณาความดี ความชอบ โดยให้ครู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรมมีส่วนร่วมในการกำหนดเกณฑ์ดังกล่าว และการทบทวนเวียนกันดำรงตำแหน่งก็อาจจะมีส่วนในการช่วยลดปัญหาดังกล่าวได้ การที่อยู่ห่างไกลจากแหล่งข้อมูลทางวิชาการก็อาจจะเป็นสาเหตุหนึ่งของการที่ครู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรมเกิดความไม่พร้อมในการที่จะรับการพัฒนา

สรุป

การพัฒนาคู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรมเป็นกิจกรรมที่สถานศึกษาทางด้านอาชีวศึกษาจะละเลยไม่ได้ ในการจัดกิจกรรมการพัฒนาคู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรมจะต้องศึกษาความต้องการของสถาบันและของครู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรม หลังจากทราบความต้องการแล้ว ผู้บริหารและครู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรมควรจะร่วมกันกำหนดนโยบาย แผนงานและโครงการเป็นลายลักษณ์อักษรที่ชัดเจนเพื่อจะเป็นแนวทางนำไปสู่การปฏิบัติ

กิจกรรมการพัฒนาคู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรมสามารถจัดได้หลายรูปแบบ เช่น การฝึกอบรม การนิเทศงาน การศึกษาต่อ การทำวิจัย การทบทวนเวียนตำแหน่ง โดยทั่วไปนโยบายของการจัดกิจกรรมการพัฒนามีความชัดเจนไม่เพียงพอ คือ นโยบายด้านบริหาร

หมุนเวียนกันดำรงตำแหน่ง การหมุนเวียนกันดำรงตำแหน่งเป็นวิธีหนึ่งที่ทำให้ครู-อาจารย์มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ เพราะครู-อาจารย์ทุกคนย่อมหวังที่จะได้รับความเจริญก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่

หลังจากที่ครู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรมผ่านการพัฒนาแล้วควรมีการประเมินผลและติดตามผลการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ผู้บริหารควรเปิดโอกาสให้ครู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรมที่ผ่านการพัฒนาได้มีส่วนร่วมในการพัฒนาสถาบันเพื่อความเจริญก้าวหน้าต่อไป

ในการพัฒนาครู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรมยังคงประสบปัญหาด้านงบประมาณที่ใช้ในการพัฒนา ขาดนโยบายที่ชัดเจน การขาดวิทยากรที่เชี่ยวชาญ ความไม่พร้อมในด้านเครื่องมือ วัสดุและอุปกรณ์ ส่วนประเด็นที่ว่าครู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรมไม่ให้ความร่วมมือ ไม่ใช่ปัญหาหลักในการพัฒนา

ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย

1. สถาบันเทคโนโลยีราชมงคลควรสร้างความร่วมมือกับสถาบันการศึกษาอื่นในการจัดทำโครงการความร่วมมือพัฒนาครู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรมของวิทยาเขตภาคพายัพและวิทยาเขตตาก โดยอาจจะขอความร่วมมือกับสถาบันการศึกษาที่อยู่ใกล้กับวิทยาเขต เช่น มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ในการเปิดกลุ่มเฉพาะสำหรับครู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรม วิทยาเขตภาคพายัพและวิทยาเขตตากที่ต้องการศึกษาต่อในสาขาวิชาทางด้านช่างอุตสาหกรรม

2. สถาบันเทคโนโลยีราชมงคลควรจัดทำโครงการเผยแพร่ผลงานการวิจัยระหว่างวิทยาเขต โดยมีการนำผลการวิจัยมาเผยแพร่และเปิดโอกาสให้ผู้เข้ารับการวิจัยมีโอกาสซักถาม

3. ทางสถาบันเทคโนโลยีราชมงคลและวิทยาเขตต่าง ๆ ควรมีการนำเอาเทคโนโลยีใหม่ ๆ มาใช้ในการติดต่อสื่อสารเพื่อการติดต่อที่รวดเร็วและสะดวก อันจะทำให้การส่งข้อมูล เอกสาร คำสั่งต่าง ๆ สะดวก รวดเร็วและถูกต้อง

4. ควรมีการปรับปรุง แก้ไขกฎ ระเบียบของทางราชการให้สถานศึกษาที่ทำการสอนด้านอาชีวศึกษาสามารถรับครู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรมได้มากกว่าอัตราส่วนที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน เพราะการสอนทางด้านวิชาขึ้นต้องการครู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรมที่มีความชำนาญเฉพาะ

5. ควรมีการแก้ไขกฎระเบียบที่ให้ครู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรมได้รับการขึ้นเงินเดือนตามปกติในกรณีที่ลาศึกษาต่อ

6. วิทยาเขตภาคพายัพและวิทยาเขตตากควรมีการจัดการอบรมในด้านการกำหนดนโยบายและการวางแผนทางอาชีพและเทคนิคศึกษาแก่ครู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรม

7. วิทยาเขตภาคพายัพและวิทยาเขตตากควรมีการกำหนดนโยบายและแผนงานในการพัฒนาครู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรมให้ชัดเจนมากขึ้น โดยเฉพาะในด้านการหมุนเวียนกันดำรงตำแหน่งผู้บริหารระดับหัวหน้าแผนกขึ้นไป

8. หลังการพัฒนาครู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรมควรมีการติดตามผลในระยะยาวเกี่ยวกับการนำเอาผลที่ได้รับจากการเข้ารับการพัฒนาไปใช้

9. วิทยาเขตภาคพายัพและวิทยาเขตตากควรมีการกระตุ้นให้ครู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรมทำการวิจัยทั้งทางด้านช่างอุตสาหกรรมและทางด้านการเรียนและการสอน ควรมีการเผยแพร่ผลงานการวิจัยของครู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรมแก่บุคคลภายนอกและผลงานการวิจัยของบุคคลภายนอกแก่ครู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรมของวิทยาเขต ในระดับภาคเหนือ

10. ควรเปิดโอกาสให้ครู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรมที่ผ่านการพัฒนาได้มีโอกาสเข้าร่วมบริหารงานโดยการดำรงตำแหน่งผู้บริหาร

11. ควรมีการเร่งพัฒนาครู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรมที่มีวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี ทั้ง 13 คนให้ได้รับการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้นอย่างเร่งด่วน

12. วิทยาเขตภาคพายัพและวิทยาเขตตากควรมีการสร้างความสัมพันธ์กับสถานประกอบการโดยให้ความร่วมมือในการพัฒนาบุคลากรของสถานประกอบการ

13. วิทยาเขตภาคพายัพและวิทยาเขตตากควรมีการจัดระบบข้อมูลเพื่อการพัฒนาครู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรม เช่น หัวข้อการอบรมที่ครู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรมต้องการ

14. ในการพัฒนาครู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรมนอกจากจะพัฒนาทางด้านความรู้แล้ว ควรเพิ่มการพัฒนาทางด้านทักษะทางช่างอุตสาหกรรมและเจตคติในวิชาชีพครูให้มากกว่าเดิม

15. ผู้บริหารของวิทยาเขตภาคพายัพและวิทยาเขตตากควรมีการสร้างขวัญและกำลังใจแก่ครู-อาจารย์และบุคลากรในวิทยาเขตให้มากกว่าเดิม

16. ผู้บริหารควรให้ครู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรมที่เข้ารับการพัฒนาสามารถเบิกค่าใช้จ่ายได้ตามสิทธิ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

17. ครู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรมควรจะมีการบริหารเวลาเพื่อการติดตามข้อมูลทางวิชาการและเป็นการเตรียมความพร้อมเพื่อเข้ารับการพัฒนาต่อไป
18. ครู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรมควรจะมีการเตรียมพร้อมในด้านการใช้ภาษาอังกฤษเพื่อความพร้อมในการสอบชิงทุนศึกษาดูงานต่างประเทศ
19. ครู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรมควรมีความเข้าใจในบทบาทและหน้าที่ของตนเอง มีการเสียสละและเห็นความสำคัญของการพัฒนาตนเองและวิทยาเขตที่สังกัดอยู่
20. สถานประกอบการควรร่วมมือในการพัฒนาการศึกษาของประเทศมากกว่าที่เป็นอยู่

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการวิจัยเพื่อศึกษาความคิดเห็นของผู้บริหารและครู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรมในการบริหารงานวิชาการของวิทยาเขตภาคพายัพและวิทยาเขตตาก
2. ควรมีการวิจัยเพื่อศึกษารูปแบบการจัดตั้งศูนย์สารสนเทศเพื่อการพัฒนาทางด้านอาชีวศึกษาของวิทยาเขตภาคพายัพและวิทยาเขตตาก
3. ควรมีการวิจัยเพื่อศึกษาความคิดเห็นของครู-อาจารย์เกี่ยวกับบทบาท หน้าที่ และการดำเนินงานที่เป็นอยู่ในปัจจุบันของศูนย์พัฒนาอาจารย์ ภาคเหนือ
4. ควรมีการวิจัยเพื่อศึกษาความคิดเห็นของผู้บริหารและครู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรมของวิทยาเขตสายข้างอุตสาหกรรมอีก 8 วิทยาเขตในการพัฒนาครู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรม
5. ควรมีการวิจัยเพื่อศึกษาถึงความรู้และทักษะของผู้บริหารและครู-อาจารย์เกี่ยวกับการวางแผนทางอาชีพและเทคโนโลยีศึกษา

เชิงอรรถ

¹ มาลี วิชญกุล, "ความคิดเห็นของผู้บริหารและอาจารย์เกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรในวิทยาลัย สังกัดกรมอาชีวศึกษา," วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหาร การศึกษา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2525, หน้า 66.

² กลุณ ฆานางศร, การบริหารงานบุคคล หน้าที่ 1-7 (พิมพ์ครั้งที่ 11, นครบุรี : มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, 2532), หน้า 202.

³ นพมาศ วงศ์โสภณ, "ความคิดเห็นของผู้บริหารและครูเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนมัธยมศึกษา ในเขตการศึกษา 8," วิทยานันท์ปริญญามหาบัณฑิต, ภาควิชาบริหารการศึกษา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2525, หน้า 77.

⁴ เรวัตติ ธรรมสนธิ, "ปัญหาและแนวทางในการพัฒนาอาจารย์ ใน สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้า พระนครเหนือ," วิทยานันท์ปริญญามหาบัณฑิต, ภาควิชาครุศาสตร์ไฟฟ้า สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้า พระนครเหนือ, 2524, หน้า 43.

⁵ สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล, กระทรวงศึกษาธิการ, "นโยบายและมาตรการ." เอกสารประกอบการสัมมนาเชิงปฏิบัติการขยายงานกองแผนงาน, กรุงเทพมหานคร : สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล (กุมภาพันธ์ 2532), หน้า 6.

⁶ มาลี วิษณุกุล, เรื่องเดียวกัน, หน้าเดียวกัน.

⁷ คณะวิศวกรรมเทคโนโลยี วิทยาลัยเทคโนโลยีและอาชีวศึกษา, รูปแบบการพัฒนาศูนย์อุตสาหกรรมของประเทศไทย (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์ทหารผ่านศึก, 2531), หน้า 25.

⁸ เรื่องเดียวกัน, หน้า 54.

⁹ คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม, สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้า เจ้าคุณทหารลาดกระบัง, "รายงานไทยกับการลงทุนในอนาคต." เอกสารประกอบการสัมมนาการบริหารอาชีวศึกษา ในทศวรรษหน้า, (กันยายน 2531) หน้า 6.

¹⁰ มาลี วิษณุกุล, เรื่องเดียวกัน, หน้าเดียวกัน.

¹¹ อภิสิทธิ์ กุลประภา, "การพัฒนาบุคลากรในวิทยาลัยเทคโนโลยีและอาชีวศึกษาในเขตกรุงเทพมหานคร," วิทยานันท์ปริญญามหาบัณฑิต ภาควิชาบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2524, หน้า 68.

¹² บุญเทิ้ม เจริญยิ่ง, "ผู้บริหารที่พึงประสงค์ในทศวรรษหน้า." เอกสารประกอบการสัมมนาผู้บริหารที่พึงประสงค์ ในทศวรรษหน้า, (กันยายน 2531) หน้า 3.

¹³ เมธี ปิณฑานนท์, "คนดี : ผู้นำที่คนอาจารย์ต้องการ," วารสารคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรมและวิทยาศาสตร์ ส.จ.ล., ปีที่ 1 ฉบับที่ 1 (ธันวาคม 2528),

1-8.

¹⁴ นพมาศ วงศ์โสภณ, เรื่องเดียวกัน, หน้าเดียวกัน.

¹⁵ มาลี วิษณุกุล, เรื่องเดียวกัน, หน้าเดียวกัน.

¹⁶ คณะวิศวกรรมเทคโนโลยี วิทยาลัยเทคโนโลยีและอาชีวศึกษา, เรื่องเดียวกัน, หน้าเดียวกัน.

¹⁷ จลวยลักษณ์ สันประเสริฐ, "การพัฒนาอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษา," วารสาร การศึกษาแห่งชาติ, ปีที่ 23 ฉบับที่ 5 (มิถุนายน - กรกฎาคม 2532), 12-19.

¹⁸ อรพินทร์ กุลประภา, เรื่องเดียวกัน, หน้าเดียวกัน.

¹⁹ เสนาะ ดีเฮา, การบริหารงานบุคคล หน่วยที่ 1-7 (พิมพ์ครั้งที่ 11, แผนก : มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, 2532), หน้า 98.

²⁰ นพมาศ วงศ์โสภ, เรื่องเดียวกัน, หน้าเดียวกัน.

²¹ เรวดี ธรรมสนธิ, เรื่องเดียวกัน, หน้าเดียวกัน.

²² เรื่องเดียวกัน.

²³ จลวยลักษณ์ สันประเสริฐ, เรื่องเดียวกัน, หน้าเดียวกัน.

²⁴ มาลี วิญญูล, สิ่งที่ได้เข้ามาแล้ว, หน้า 87.

²⁵ กนิษฐา ธารสารศิลป์, "การศึกษาปัญหาเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรของสภาการศึกษา," วิทยานิพนธ์ปริญญาโท, ภาควิชาพยาบาลศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2529, หน้า 97.

²⁶ อรพินทร์ กุลประภา, สิ่งที่ได้เข้ามาแล้ว, หน้า 73.

²⁷ มาลี วิญญูล, สิ่งที่ได้เข้ามาแล้ว, หน้า จ.

²⁸ สมพงษ์ เกษมสิน, การบริหารงานบุคคลแผนใหม่ (พิมพ์ครั้งที่ 5, กรุงเทพมหานคร : ไทยวัฒนาพานิช, 2526), หน้า 189.

²⁹ พยอม วงศ์สารศรี, การบริหารงานบุคคล (กรุงเทพมหานคร : นรานนภา การพิมพ์, 2530), หน้า 126.

³⁰ เอกชัย กัสสุพจน์, หลักบริหารการศึกษาทั่วไป (พิมพ์ครั้งที่ 2, กรุงเทพมหานคร : ธนงค์ศิลป์การพิมพ์, 2527), หน้า 130.

³¹ อัจฉรา สังข์สุวรรณ, "การบริหารงานบุคคลการศึกษาเฉพาะกรณี สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้า พระนครเหนือ," วิทยานิพนธ์ปริญญาโท, ภาควิชาบริหาร การศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2529, หน้า 142.

³² อ้อม ประนอม, "นิเทศเข้าถึงคน," สารพัฒนาหลักสูตร, อันดับที่ 89 (สิงหาคม 2532), 50-54.

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

³³ เมธี ปลั่งนันทน์, การบริหารอาชีวและเทคนิคศึกษา (กรุงเทพมหานคร : สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง , ม.ป.ป.), หน้า 92.

³⁴ จำรัส นองมาก, "15 คำถามเกี่ยวกับการนิเทศภายในโรงเรียน," วารสารการศึกษาเอกชน, ปีที่ 2 ฉบับที่ 14 (พฤษภาคม 2532), 27-33.

³⁵ ชนะ กลิการ์, "งานวิจัยระบบอาชีวและเทคนิคศึกษาของไทย:สรุปประเด็นข้อสำคัญและข้อเสนอแนะ," วารสารวิชาการพระจอมเกล้าพระนครเหนือ, ปีที่ 1 ฉบับที่ 2 (ธันวาคม 2531), 64-68.

³⁶ ฉลวยลักษณ์ สิมประเสริฐ, เรื่องเดียวกัน, หน้าเดียวกัน.

³⁷ อรนิทร์ กุลประภา, สิ่งที่ได้อ้างมาแล้ว, หน้า จ.

³⁸ เสนาะ ตีเฮาว์ สุปรณี ศรีรัตนภูมิ และนิษดา ชุมวงศ์, การบริหารงานบุคคล (กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2527), หน้า 110.

³⁹ เอกชัย กีสุขพันธ์, สิ่งที่ได้อ้างมาแล้ว, หน้า 128.

⁴⁰ ชง วิษณุวัลล, การนิเทศการศึกษา (กรุงเทพมหานคร : บัณฑิตไทย, 2524), หน้า 103.

⁴¹ เอกชัย กีสุขพันธ์, สิ่งที่ได้อ้างมาแล้ว, หน้า 132.

⁴² แพรพพราย รัตนดิถกนาลัย, "สภาพและความต้องการในการพัฒนาอาจารย์ในสหวิทยาลัยรัตนโกสินทร์," วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2529, หน้า 121-122.

⁴³ คณะวิศวกรรมเทคโนโลยี วิทยาลัยเทคโนโลยีและอาชีวศึกษา, สิ่งที่ได้อ้างมาแล้ว, หน้า 65.

⁴⁴ จำเ็นร จวงตระกูล, คู่มือปฏิบัติการบริหารบุคคล (กรุงเทพมหานคร : โอเดียนสโตร์, 2531), หน้า 21-22.

⁴⁵ มาลี วิษณุกุล, สิ่งที่ได้อ้างมาแล้ว, หน้า 87.

⁴⁶ ภาณุภาพ สรเพญ์นิสัย, "การศึกษาการจัดงานบุคคลและสวัสดิการของ วิทยาลัยเทคโนโลยีและอาชีวศึกษา วิทยาเขตเชียงใหม่," วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2525, หน้า 63.

⁴⁷ อรนิทร์ กุลประภา, เรื่องเดียวกัน, หน้าเดียวกัน.

⁴⁸ กุลชน ชนานงศพร, สิ่งที่ได้อ้างมาแล้ว, หน้า 183-186.

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

- ⁴⁹ เอกชัย กี่สุขพันธ์, สิ่งที่ได้อ้างมาแล้ว, หน้า 130.
- ⁵⁰ พันัส หันนาคินทร์, การบริหารบุคลากรในโรงเรียน (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์พิมพ์เทศ, 2526), หน้า 143.
- ⁵¹ อรพินทร์ กุลประภา, เรื่องเดียวกัน, หน้าเดียวกัน.
- ⁵² มาลี วิชญกุล, เรื่องเดียวกัน, หน้าเดียวกัน.
- ⁵³ ชันดดา เหมือนแก้ว, "กิจกรรมการพัฒนาคณาจารย์: การศึกษาเฉพาะกรณีสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้า พระนครเหนือ," วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2528, หน้า 103.
- ⁵⁴ สัจด์ อุตราชนท์, การนิเทศการศึกษา (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มิตรสยาม, 2529), หน้า 187.
- ⁵⁵ เอกชัย กี่สุขพันธ์, สิ่งที่ได้อ้างมาแล้ว, หน้า 128.
- ⁵⁶ กระทรวงศึกษาธิการ, "โครงการด้านส่งเสริมสวัสดิการ ปี 2532," วารสารศึกษาสัมพันธ์, ปีที่ 13 ฉบับที่ 114 (มิถุนายน - กันยายน), 33-38.
- ⁵⁷ แพรพพราย รัตนดิลกพานิชย์, เรื่องเดียวกัน, หน้าเดียวกัน.
- ⁵⁸ วิทยุใหญ่ สาธาร, "การบริหารการศึกษากับการพัฒนาประเทศในอนาคต," วารสารการศึกษาแห่งชาติ, ปีที่ 22 ฉบับที่ 4 (เมษายน-พฤษภาคม 2531), หน้า 66.
- ⁵⁹ พันัส หันนาคินทร์, สิ่งที่ได้อ้างมาแล้ว, หน้า 132.
- ⁶⁰ มาลี วิชญกุล, เรื่องเดียวกัน, หน้าเดียวกัน.
- ⁶¹ กนิษฐา ธารสารศิลป์, เรื่องเดียวกัน, หน้าเดียวกัน.
- ⁶² อรพินทร์ กุลประภา, เรื่องเดียวกัน, หน้าเดียวกัน.
- ⁶³ เหมพงษ์ บุญจิตรราตุลย์, ก้าวเข้าสู่การบริหารการศึกษา (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2529), หน้า 194-195.
- ⁶⁴ อ้อม ประนอม, เรื่องเดียวกัน, หน้าเดียวกัน.
- ⁶⁵ อาทร จันทวิมล, "มองอาชีวศึกษาไทยในปี 2539," 45 ปี กรมอาชีวศึกษา, 61-67.
- ⁶⁶ พันัส หันนาคินทร์, สิ่งที่ได้อ้างมาแล้ว, หน้า 142.
- ⁶⁷ เอกชัย กี่สุขพันธ์, สิ่งที่ได้อ้างมาแล้ว, หน้า 132.
- ⁶⁸ เรื่องเดียวกัน, หน้า 130.

- ⁶⁹ อรนิทร์ กุลประภา, เรื่องเดียวกัน, หน้าเดียวกัน.
- ⁷⁰ มาลี วิชญกุล, เรื่องเดียวกัน, หน้าเดียวกัน.
- ⁷¹ อุทัย หิรัญโต. ศิลปศาสตร์นักบริหาร. กรุงเทพมหานคร : โอเดียนสโตร์, 2520.

หน้า 77.

- ⁷² พยอม วงศ์สารศรี, เรื่องเดียวกัน, หน้าเดียวกัน.
- ⁷³ ชนัดดา เหมือนแก้ว, เรื่องเดียวกัน, หน้าเดียวกัน.
- ⁷⁴ แพรพพรราช รัตนดีลกพามิชย์, เรื่องเดียวกัน, หน้าเดียวกัน.
- ⁷⁵ ชนะ กลสิการ, เรื่องเดียวกัน, หน้าเดียวกัน.
- ⁷⁶ ชนัดดา เหมือนแก้ว, สิ่งที่ได้อ้างมาแล้ว, หน้า 101.
- ⁷⁷ เรวดี ธรรมสนธิ, สิ่งที่ได้อ้างมาแล้ว, หน้า 74.
- ⁷⁸ กุลชน ฑานางศธร, สิ่งที่ได้อ้างมาแล้ว, หน้า 175-177.
- ⁷⁹ ชวนพิศ นรเดชานท์, "การเสนอโครงการพัฒนาอาจารย์เพื่อส่งเสริม

ประสิทธิภาพการสอนและการศึกษาเฉพาะทางมหาวิทยาลัยมหิดล," วิทยานิพนธ์ปริญญา
มหาบัณฑิต, ภาควิชาอุดมศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2525, หน้า ๑.

- ⁸⁰ เรวดี ธรรมสนธิ, เรื่องเดียวกัน, หน้าเดียวกัน.
- ⁸¹ ชนัดดา เหมือนแก้ว, เรื่องเดียวกัน, หน้าเดียวกัน.
- ⁸² พันัส หันนาคินทร์, สิ่งที่ได้อ้างมาแล้ว, หน้า 137.
- ⁸³ ชนะ กลสิการ, เรื่องเดียวกัน, หน้าเดียวกัน.
- ⁸⁴ ชนัดดา เหมือนแก้ว, เรื่องเดียวกัน, หน้าเดียวกัน.
- ⁸⁵ อุทัย หิรัญโต, เรื่องเดียวกัน, หน้าเดียวกัน.
- ⁸⁶ สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล, กระทรวงศึกษาธิการ, เรื่องเดียวกัน, หน้า

เดียวกัน.

บรรณานุกรม

- กมล สดุดประเสริฐ. "การวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนการสอน," สารนิพนธ์หลักสูตร,
อันดับที่ 89 (สิงหาคม 2532), หน้า 23-27.
- กนิษฐา ธนสารศิลป์. "การศึกษาปัญหาเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรของสภาการศึกษา,"
วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารศึกษาศาสตร์ ภาควิชาบริหารศึกษาศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์
มหาวิทยาลัย, 2529.
- กิติ ตัญญาธนา. เทคนิคการสร้างภาวะผู้นำ. พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพมหานคร : เซษส์
สตูดิโอ, 2532.
- กุลธนา ธนาพงษ์. การบริหารงานบุคคล หน่วยที่ 1-7. พิมพ์ครั้งที่ 11. นครบุรี :
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, 2532.
- คณะวิศวกรรมเทคโนโลยี วิทยาลัยเทคโนโลยีและอาชีวศึกษา. รูปแบบการพัฒนาระบบ
อุตสาหกรรมของประเทศไทย. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์องค์การทหารผ่านศึก,
2531.
- คาซึโอะ อิโน. "วิกฤตการณ์ของโรงเรียนอาชีวศึกษาในปัจจุบัน," อาชีวศึกษา, ปีที่ 2
ฉบับที่ 17 (กุมภาพันธ์ 2529), หน้า 32-36.
- จำรัส นองมาก. "15 คำถามเกี่ยวกับการนิเทศภายในโรงเรียน," การศึกษาเอกชน,
ปีที่ 2 ฉบับที่ 14 (พฤษภาคม 2532), หน้า 27-33.
- จำเนียร จวงตระกูล. คู่มือปฏิบัติการบริหารบุคคล. กรุงเทพมหานคร : โอเดียนสโตร์,
2531.
- ฉลวยลักษณ์ สันประเสริฐ. "การพัฒนาอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษา," การศึกษาแห่งชาติ,
ปีที่ 23 ฉบับที่ 5 (มิถุนายน-กรกฎาคม 2532), หน้า 12-19.
- ชาวี ผลิตศรี. การนิเทศการศึกษา. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพมหานคร : บุรพาสาน, 2523.
- ชนะ กลีภรณ์. "งานวิจัยระบบอาชีวศึกษาและเทคนิคศึกษาของไทย:สรุปประเด็นข้อสำคัญและ
ข้อเสนอแนะ," วิชาการพระจอมเกล้าพระนครเหนือ, ปีที่ 1 ฉบับที่ 2 (ธันวาคม
2531), หน้า 64-68.
- ชนิดดา เหมือนแก้ว. "กิจกรรมการพัฒนาคณาจารย์ : การศึกษาเฉพาะกรณี สถาบัน
เทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ," วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารศึกษาศาสตร์ ภาควิชา
บริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2528.

ชวนพิศ นรเดชาพันธ์. "การเสนอโครงการพัฒนาอาจารย์เพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพ

การสอน : การศึกษาเฉพาะกรณีมหาวิทยาลัยมหิดล," วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต

ภาควิชาอุดมศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2525.

ธีรยุทธ์ หล่อเลิศรัตน์. การบริหารงานบุคคลภาครัฐ หน่วยที่ 8-15. พิมพ์ครั้งที่ 2.

ธนบุรี : มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, 2531.

หนพงษ์ บุญจิตรบุญ. หลักการบริหารการศึกษา. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพมหานคร :

อนงค์ศิลป์การพิมพ์, 2527.

บุญเรียง ขวรศิลป์. วิธีการวิจัย. กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, 2529.

บัณฑิต อินทรชั้น. การบริหารงานบุคคลและการสัมมนาบุคคล. กรุงเทพมหานคร :

ไพระพานการพิมพ์, 2526.

ประคอง กรรณสุต. สถิติเพื่อการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์. (ฉบับปรับปรุงแก้ไข)

กรุงเทพมหานคร : ศรีสง่า จำกัด, 2528.

เป็รื่อง กิจรัตน์. หลักสูตรอุตสาหกรรมศึกษาและการจัดการมัธยมศึกษา. พิมพ์ครั้งที่ 2.

กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์ควอลิพรีนท์, 2530.

ปรีชาพร วงศ์อนุตรโรจน์. "การพัฒนารูปแบบประจำการ ความจำเป็นที่เร่งด่วน,"

อาชีวศึกษา, ปีที่ 3 ฉบับที่ 27 (ธันวาคม 2529), หน้า 56-59.

ผจญ ทัศนะชวณะ. การสอนวิชาช่างอุตสาหกรรม. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์

สามเจริญพาณิชย์, 2531.

แพรวพราว รัตนดิลกพาณิชย์. "สภาพและความต้องการในการพัฒนาอาจารย์ ใน

สหวิทยาลัยรัตนโกสินทร์," วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต ภาควิชาบริหารการศึกษา

บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2529.

พนัส หันนาคินทร์. การบริหารบุคลากรในโรงเรียน. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์วินเนส,

2526.

พยอม วงศ์สารศรี. การบริหารงานบุคคล. กรุงเทพมหานคร : พราหมการพิมพ์, 2530.

พิจิต นิกษ์เทพสมบัติ. ปฏิบัติการเหนือตำราวิจัย:การวิจัยทางสังคม. กรุงเทพมหานคร :

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2531.

แพรวพราว รัตนดีลกพาณิชย์. "สภาพและความต้องการในการพัฒนาอาจารย์

ในสหวิทยาลัยรัตนโกสินทร์," วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต ภาควิชาบริหารการศึกษา

บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2529.

ไพศาล หวังพานิช. วิธีการวิจัย. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัย

ศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2531.

ปิฎก สาขร. หลักการบริหารการศึกษา. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์คุรุสภา, 2526.

มาลี วิชญกุล. "ความคิดเห็นของผู้บริหารและอาจารย์เกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากร

ในวิทยาลัยสังกัดกรมอาชีวศึกษา," วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต ภาควิชาบริหาร

การศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2525.

เมธี ปิณฑานนท์. การบริหารงานบุคคลในวงการศึกษา. พิมพ์ครั้งที่ 2.

กรุงเทพมหานคร : โอเดียนสโตร์, 2529.

_____. การบริหารอาชีวและเทคนิคศึกษา. กรุงเทพมหานคร : สถาบัน

เทคโนโลยีพระจอมเกล้า เจ้าคุณทหารลาดกระบัง, ม.ป.ป.

_____. ปรัชญาการศึกษาสำหรับครู. กรุงเทพมหานคร : ไทยวัฒนาพานิช, 2523.

ยง วัชรวัลคุ. การนิเทศการศึกษา. กรุงเทพมหานคร : บัณฑิตไทย, 2524.

ล้วน สายยศ, และอังคณา สายยศ. หลักการวิจัยทางการศึกษา. พิมพ์ครั้งที่ 2.

กรุงเทพมหานคร : ศึกษาพร จำกัด, 2531.

สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล, กระทรวงศึกษาธิการ. "นโยบายและมาตรการ."

เอกสารประกอบการสัมมนาเชิงปฏิบัติการขอบข่ายงานกองแผนงาน กรุงเทพมหานคร :

สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล, กุมภาพันธ์, 2532.

สมพงษ์ เกษมสิน. การบริหารงานบุคคลแผนใหม่. พิมพ์ครั้งที่ 5. กรุงเทพมหานคร :

ไทยวัฒนาพานิช, 2526.

สมเกียรติ กว้างไกล. "บทบาทและหน้าที่ของครูในสถานการณ์ปัจจุบัน," การศึกษาเอกชน,

ปีที่ 2 ฉบับที่ 19 (ตุลาคม 2532), หน้า 15-22.

สมาน รังสิโยภรณ์. ความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล. พิมพ์ครั้งที่ 14.

กรุงเทพมหานคร : สำนักงานสวัสดิการก.พ., 2532.

สุชาติ ประสิทธิ์รัฐสินธุ์. ระเบียบวิธีการวิจัยทางสังคมศาสตร์. พิมพ์ครั้งที่ 6.

กรุงเทพมหานคร : ภาพพิมพ์, 2532.

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สุธี สุทธิสมบูรณ์, และสมาน รัชสิโยภรณ์. หลักการบริหารเบื้องต้น. พิมพ์ครั้งที่ 11.

กรุงเทพมหานคร : สวัสดิการสำนักงานก.พ., 2532.

สุเมธ เดียววิเศษ. พฤติกรรมผู้นำทางการศึกษา. กรุงเทพมหานคร : ศิลปบรรณาการ, ม.ป.ป.

เสนาะ ดิเอวาร์, สุปรานี ศรีจิตราภิมุข และนิยะดา ชุตทวงศ์. การบริหารงานบุคคล.

กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2527.

เสาวลักษณ์ สิงห์โกวินท์, และกมล อุดลักษ์พันธ์. การพัฒนาคณะ. พิมพ์ครั้งที่ 4.

กรุงเทพมหานคร : ศูนย์อักษรกิจ, 2528.

เสริมวิทย์ ศรีเมธีกุล. การบริหารงานบุคคล. กรุงเทพมหานคร : วิทยาลัยครูบ้านสมเด็จเจ้าพระยา, 2531.

เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์. พฤติกรรมผู้นำทางการศึกษา. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพมหานคร : ไทยวัฒนาพานิช, 2525.

อรนรินทร์ กุลประภา. "การพัฒนาคณะการในวิทยาลัยเทคโนโลยีและอาชีวศึกษา ในเขตกรุงเทพมหานคร," วิทยานิตยสารปริทัศน์มหาวิทยาลัย ภาควิชาการทางการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2524.

อัจฉรา สังข์สุวรรณ. "การบริหารงานบุคคล," วิชาการพระจอมเกล้าพระนครเหนือ, ปีที่ 1 ฉบับที่ 2 (ธันวาคม 2531), หน้า 50-53.

_____. "การบริหารงานบุคคล: การศึกษาเฉพาะกรณี สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ," วิทยานิตยสารปริทัศน์มหาวิทยาลัย ภาควิชาการทางการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2529, หน้า 245.

อาชีวศึกษา, กรม, กระทรวงศึกษาธิการ. 45 ปี กรมอาชีวศึกษา. 2529.

อุทัย ชรรณเดโช. หลักการบริหารการศึกษา. (กรุงเทพมหานคร : เจ้าพระยาการพิมพ์, 2531.

อุทัย หิรัญโต. ศิลปศาสตร์การบริหาร. กรุงเทพมหานคร : โอเดียนสโตร์, 2520.

เอกชัย กี่สุขพันธ์. หลักบริหารการศึกษาทั่วไป. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพมหานคร : องค์การศิลปการพิมพ์, 2527.

Beach, Dale S. Personnel : The Management of People at Work.

4th. ed.; New York : The Macmillan Publishing Company, 1980.

Best, John W. Research in Education. 3rd. ed.; New Delhi :

Prentice-Hall of India Private Limited, 1977.

Borke, Peter J. Teacher Development : Induction, Renewal and

Reduction. New York : The Palmer Press, 1987.

Castetter, William B. The Personnel Function in Education

Administration. 4th. ed.; New York : The Macmillan Publishing Company, 1986.

Crane, Donald P. Personnel : The Management of Human Resources.

4th. ed.; Massachusetts : Kent Publishing Company, 1986.

Douglas, John, Stuart Klein and David Hunt. The Strategic

Managing of Human Resources. New York : John Wiley & Sons. Inc., 1985.

Flippo, Edwin b. Personnel Management. 5th. ed.; Singapore :

McGraw-Hill Book Company Inc., 1982.

Marland, Michael. School Management Skill. London : Heinemann

Education Books, 1986.

Mcnergney, Robert F., and Carol a. Carrier. Teacher Development.

New York : The Macmillan Publishing Company, 1981.



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



คำสั่ง คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม
สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง
ที่ 113 /2532

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการควบคุมและคณะกรรมการนิจนาหั่วข้อ
และโครงการวิทยานิพนธ์ของนายนิพนธ์ เลิศมโนกุล

เพื่อให้การเรียบเรียงวิทยานิพนธ์ของนายนิพนธ์ เลิศมโนกุล เป็นไปด้วยความเรียบร้อย
และมีประสิทธิภาพ จึงแต่งตั้งให้คณะกรรมการเพื่อควบคุมและนิจนาหั่วข้อและโครงการวิทยานิพนธ์
ดังต่อไปนี้

1. คณะกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์
รองศาสตราจารย์ ดร.เมธี ปิณฑานนท์ ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อรพรม ตันบรรจง ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ร่วม
รองศาสตราจารย์ ชัยสวัสดิ์ เกียนวิบูลย์ ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ร่วม
2. คณะกรรมการนิจนาหั่วข้อและโครงการวิทยานิพนธ์
รองศาสตราจารย์ ดร.เมธี ปิณฑานนท์ ประธานกรรมการ
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อรพรม ตันบรรจง กรรมการ
รองศาสตราจารย์ ชัยสวัสดิ์ เกียนวิบูลย์ กรรมการ
รองศาสตราจารย์ ดร.ปรียานร วงศ์อนุตรโรจน์ กรรมการ
อาจารย์อจจรา สืบสินธุ์สกุล ไชย กรรมการ

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ 28 ธันวาคม พ.ศ. 2532

อ.ท. จ.ท.น.ร.
(คุณหญิงวนิดา ชูประเทมย์)
คณบดี



ประกาศ บัณฑิตวิทยาลัย
สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง
เรื่อง ผลการพิจารณาหัวข้อและโครงการวิทยานิพนธ์

ตามคำสั่งคณะกรรมการอุตสาหกรรมที่ 113/2532 เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการควบคุม
และพิจารณาหัวข้อและโครงการวิทยานิพนธ์ของ นายนิพนธ์ เลิศมนโกศล นักศึกษาคณะครุศาสตร์
อุตสาหกรรมมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารอาชีวศึกษา

บัดนี้ หัวข้อและโครงการวิทยานิพนธ์ของ นายนิพนธ์ เลิศมนโกศล เรื่อง "ความคิดเห็นของ
ผู้บริหารและครู - อาจารย์ช่างอุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล วิทยาเขตสายช่างอุตสาหกรรม
ภาคเหนือ" ได้ผ่านการพิจารณาของคณะกรรมการแล้วเมื่อวันที่ 26 มกราคม 2533

ให้นักศึกษาหารือกับอาจารย์ที่ปรึกษา แก่ไขโครงการตามข้อคิดเห็นของคณะกรรมการ
อุตสาหกรรมและดำเนินการเรียบเรียงวิทยานิพนธ์ตามแนวทางที่คณะกรรมการได้ปรับปรุงแก้ไขต่อไป
ให้เสร็จสิ้นภายในเวลาที่กำหนดไว้ตามระเบียบต่อไป

ประกาศ ณ วันที่ ๒ กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2533

(นายสิทธิชัย โกโคยอุดม)
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย



ที่ กม 1507.3/40

บัณฑิตศึกษา

สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้า

เจ้าพระยาการลาดกระบัง ถนนหลวงกรุง

เขตลาดกระบัง กรุงเทพฯ 10520

14 กุมภาพันธ์ 2533

เรื่อง ขอความร่วมมือ ให้นักศึกษาเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน อธิการบดี สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล

ด้วยนายนิพนธ์ เดิสมิโนกุล เป็นนักศึกษาลูกศิษย์ครูศาสตราจารย์ ดร.สุเมธ ตันติเวชกุล อธิการบดีมหาวิทยาลัย
การบริหารอาชีวศึกษาของบัณฑิตวิทยาลัย สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าพระยาการลาดกระบัง
กำลังทำการวิจัยเพื่อเรียบเรียงวิทยานิพนธ์เรื่อง "ความพึงพอใจของคณาจารย์และครู-อาจารย์ต่าง
อุตสาหกรรม ในการนิเทศครู-อาจารย์ต่างอุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล วิทยาเขตสาย
ต่างอุตสาหกรรม ภาคเหนือ"

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์จากท่านเพื่อให้นักศึกษาได้เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย
ในสถานศึกษาสังกัดของท่าน ดังต่อไปนี้

1. สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล วิทยาเขตภาคพายัพ จังหวัดเชียงใหม่
2. สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล วิทยาเขตตาก จังหวัดตาก

หวังว่าคงได้รับความอนุเคราะห์ด้วยดี จึงขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้เป็นอย่างสูง

ขอแสดงความนับถือ

(นายเมธี ปิณฑนาตย์)

รองคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

ปฏิบัติราชการแทนคณบดี

งานบัณฑิตศึกษา

โทรศัพท์ 3267320-9 ต่อ 393

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



217

ที่ ศษ 1204/ 1686

สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล
กระทรวงศึกษาธิการ
สี่เสา เทเวศร์ กรุงเทพฯ 10300

16 กุมภาพันธ์ 2533

เรื่อง ขอความร่วมมือให้นักศึกษาเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน คณบดีมหาวิทยาลัย

อ้างถึง หนังสือสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ที่ ทม 1507.3/40
ลงวันที่ 14 กุมภาพันธ์ 2533

ตามที่นายนิพนธ์ เลิศมนโนกุล นักศึกษาหลักสูตรครุศาสตรบัณฑิต สาขา
การบริหารอาชีวศึกษาของบัณฑิตวิทยาลัย สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง
กำลังทำการวิจัยเพื่อเรียบเรียงวิทยานิพนธ์เรื่อง "ความคิดเห็นของผู้บริหารและครู-อาจารย์
ทางอุตสาหกรรม ในการพัฒนาครู-อาจารย์ทางอุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล วิทยาเขต
สายางอุตสาหกรรม ภาคเหนือ"

สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล ไม่ขัดข้องและยินดีให้นายนิพนธ์ เลิศมนโนกุล ได้ทำการ
เก็บรวบรวมข้อมูล ทั้ง 2 วิทยาเขตดังกล่าว

จึงเรียนมาเพื่อทราบ

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์บรรณบุญ ฤทธิชัย)

อธิการบดีสถาบันเทคโนโลยีราชมงคล

กองงานวิทยาเขต สำนักงานอธิการบดี

โทร. 2823843

งานบัณฑิตศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม
สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้า ลาดกระบัง

19 กุมภาพันธ์ 2533

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถาม

เรียน อาจารย์.....ที่นับถือ

กระผม นายนิพนธ์ เลิศมนโนกุล เป็นนักศึกษาระดับปริญญาโท สาขาการบริหาร
อาชีวศึกษา สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหาร ลาดกระบัง กำลังทำวิทยานิพนธ์
เรื่อง "ความคิดเห็นของผู้บริหารและครู-อาจารย์ช่างอุตสาหกรรมในการพัฒนาครู-อาจารย์
ช่างอุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล วิทยาเขตสายช่างอุตสาหกรรม ภาคเหนือ"
จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านได้ โปรดตอบแบบสอบถามในครั้งนี้นี้ด้วย

อนึ่ง ข้อมูลของท่านจะถูกปิดเป็นความลับไม่นำมาเปิดเผยเป็นอันขาด
ขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(นายนิพนธ์ เลิศมนโนกุล)

ผู้วิจัย

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

แบบสอบถามเพื่อการวิจัยความคิดเห็นของผู้บริหารและครู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรมในการพัฒนาครู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีราชมงคลวิทยาเขตสายข้างอุตสาหกรรม ภาคเหนือ

คำชี้แจง กรุณาอ่านและตอบตามความคิดเห็นของท่าน คำตอบทุกคำตอบจะเก็บไว้เป็นความลับและจะไม่มีผลกระทบกระเทือนต่อหน้าที่การทำงานของอาจารย์ผู้ตอบแบบสอบถาม

แบบสอบถามมี 3 ตอน คือ

ตอนที่ 1 คำถามเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 คำถามเกี่ยวกับความคิดเห็นของการจัดกิจกรรมการพัฒนาครู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรม ในวิทยาเขตของท่าน

ตอนที่ 3 คำถามเกี่ยวกับลำดับความสำคัญของปัญหา อุปสรรคในการพัฒนาครู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรม ในวิทยาเขตของท่าน

ตอนที่ 1

ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย / ลงใน () ที่อยู่หน้าข้อความที่ตรงกับสภาพความเป็นจริงของท่าน

ตัวอย่าง ข้อ 0 สถานภาพสมรสของท่าน

- () 1. โสด
(/) 2. สมรส
() 3. หม้าย
() 4. แยกกันอยู่

ใส่ / หน้าเลข 2 หมายถึงว่าท่านได้ทำการสมรสแล้ว

สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

1. ปัจจุบันท่านเป็นข้าราชการวิชาเขต

- () 1. ภาคนาชั้น จังหวัดเชียงใหม่
() 2. ตาก จังหวัดตาก

2. ปัจจุบันดำรงตำแหน่ง

- () 1. ผู้อำนวยการ ผู้ช่วยผู้อำนวยการ
() 2. หัวหน้าคณะ
() 3. หัวหน้าแผนก
() 4. ผู้ปฏิบัติการสอน

3. ท่านประกอบอาชีพครู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรมมาแล้วเป็นเวลา

- () 1. 1 - 5 ปี
() 2. มากกว่า 5 - 10 ปี
() 3. มากกว่า 10 - 15 ปี
() 4. มากกว่า 15 - 20 ปี
() 5. 20 ปีขึ้นไป

4. ท่านประกอบอาชีพครู-อาจารย์ช่วงอุตสาหกรรมในวิชาชุดมาแล้วเป็นเวลา

- () 1. น้อยกว่า 1 ปี
- () 2. 1 - 5 ปี
- () 3. มากกว่า 5 - 10 ปี
- () 4. มากกว่า 10 - 15 ปี
- () 5. มากกว่า 15 - 20 ปี
- () 6. 20 ปีขึ้นไป

5. วุฒิทางการศึกษาของท่าน

- () 1. ปริญญาเอก
- () 2. ปริญญาโท
- () 3. ปริญญาตรี
- () 4. ต่ำกว่าปริญญาตรี

ตอนที่ 2

คำถามเกี่ยวกับความคิดเห็นของการจัดกิจกรรมการพัฒนาคู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรม
ในวิทยาเขตของท่าน

การพิจารณาเลือกคำตอบ

โปรดทำเครื่องหมาย / ลงในตารางที่ตรงกับความคิดเห็นของการจัดกิจกรรม
การพัฒนาคู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรมในวิทยาเขตของท่าน โดย

ช่องหมายเลข 5 หมายความว่า มากที่สุด

ช่องหมายเลข 4 หมายความว่า มาก

ช่องหมายเลข 3 หมายความว่า ปานกลาง

ช่องหมายเลข 2 หมายความว่า น้อย

ช่องหมายเลข 1 หมายความว่า น้อยที่สุด

ตัวอย่าง

ข้อความ	มากที่สุด					น้อยที่สุด				
	5	4	3	2	1					
1. ในแต่ละปี วิทยาเขตของท่านมีความถี่ในการจัดนิทรรศการด้าน ความปลอดภัยในการทำงาน				/						

จากตัวอย่าง หมายความว่า ในแต่ละปี วิทยาเขตของท่านมีความถี่ในการจัด
นิทรรศการด้านความปลอดภัยในการทำงาน น้อย

การประเมินผล

การประเมินผล หมายถึง การให้ข้อมูลแก่ครู-อาจารย์ที่เข้ารับงานในตำแหน่งนั้น ๆ ทั้งอย่างเป็นทางการและเป็นการส่วนตัว ให้มีความรู้ ความเข้าใจในโครงสร้าง กฎ ระเบียบ คำสั่ง ประกาศเรื่องสำคัญ ลักษณะงาน เป้าหมายและนโยบายของวิทยาเขต เพื่อจะทำให้ครู-อาจารย์ที่จะเข้ารับงานในตำแหน่งนั้นมีความรู้ ความเข้าใจในงานและสิ่งที่ตนจะต้องปฏิบัติ และให้มีขวัญกำลังใจ และสามารถปรับตัวปฏิบัติงานได้อย่างเต็มความสามารถ

มากที่สุด น้อยที่สุด

ข้อความ	6	4	3	2	1
1. <u>การประเมินผล</u>					
1. การประเมินผลครู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรมที่บรรจุใหม่หรืออาจารย์ที่เข้ารับตำแหน่งใหม่มีความจำเป็น	-	-	-	-	-
2. นโยบายและวัตถุประสงค์ในการจัดการประเมินผลครู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรมของวิทยาเขตของท่านมีความชัดเจน	-	-	-	-	-
3. การประเมินผลครู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรมมีส่วนร่วมช่วยในการปรับตัวและพัฒนาตนเองเพื่อดำเนินภารกิจตามที่วิทยาเขตคาดหวัง	-	-	-	-	-
4. การประเมินผลครู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรมที่วิทยาเขตของท่านดำเนินการช่วยสร้างขวัญ กำลังใจในการทำงาน	-	-	-	-	-
5. เนื้อหาของการประเมินผลครู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรมครอบคลุมตามความต้องการของครู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรม	-	-	-	-	-
6. ในการประเมินผลครู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรมได้มีการแจกเอกสารคู่มือการปฏิบัติหน้าที่และเอกสารอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง	-	-	-	-	-
7. กิจกรรมการประเมินผลของวิทยาเขตของท่านประสบผลสำเร็จตามเป้าหมาย	-	-	-	-	-

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

การฝึกอบรม

การฝึกอบรม หมายถึง กระบวนการที่จัดขึ้นเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ความชำนาญ ตลอดจนเจตคติในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ในเรื่องใดเรื่องหนึ่งโดยเฉพาะ

มากที่สุด น้อยที่สุด

ข้อความ	5	4	3	2	1
2. <u>การฝึกอบรม</u>					
1. ครู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรมมีความจำเป็นต้องเข้ารับการฝึกอบรมทางด้านวิชาการ	-	-	-	-	-
2. นโยบายและวัตถุประสงค์การจัดการฝึกอบรมครู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรมของวิทยาเขตของท่านมีความชัดเจน	-	-	-	-	-
3. วัตถุประสงค์และหลักสูตรของการจัดการฝึกอบรมที่วิทยาเขตจัดขึ้นมีความสอดคล้องกัน	-	-	-	-	-
4. การฝึกอบรมครู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรมในแต่ละปีในวิทยาเขตของท่าน ท่านมีความคิดเห็นว่ามีปริมาณ	-	-	-	-	-
5. ครู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรมในวิทยาเขตของท่าน ได้มีโอกาสเข้ารับการฝึกอบรม	-	-	-	-	-
6. ครู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรมที่ผ่านการฝึกอบรมที่วิทยาเขตจัดขึ้น ได้เกิดความสำนึกในความรับผิดชอบต่ออาชีพครู	-	-	-	-	-
7. ครู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรมที่ผ่านการฝึกอบรมที่วิทยาเขตจัดขึ้น ได้เกิดความชำนาญในการทำงาน	-	-	-	-	-
8. ครู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรมที่ผ่านการฝึกอบรมที่วิทยาเขตจัดขึ้น ได้เกิดการพัฒนาเจตคติในการทำงาน	-	-	-	-	-
9. การฝึกอบรมที่วิทยาเขตจัดขึ้น ได้มีวิทยากรที่มีความสามารถจากหน่วยงานภายนอกมาร่วมเป็นวิทยากรจำนวน	-	-	-	-	-

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

มากที่สุด น้อยที่สุด

ข้อความ	5	4	3	2	1
10. การประเมินผลความรู้ที่ครู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรมได้รับหลังการฝึกอบรมมีประสิทธิภาพ	-	-	-	-	-
11. หลังการฝึกอบรมได้มีการติดตามผลในระยะยาวเกี่ยวกับการนำเอาประสบการณ์ที่ได้จากการฝึกอบรมไปใช้	-	-	-	-	-
12. ครู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรมนำประสบการณ์ที่ได้จากการฝึกอบรมมาถ่ายทอดให้กับผู้ร่วมงานและนักศึกษา	-	-	-	-	-

การนิเทศงาน

การนิเทศงาน หมายถึง การร่วมกันช่วยเหลือ ดูแล ให้คำแนะนำปรึกษาแก่ครู-อาจารย์โดยผู้บริหารตั้งแต่ระดับหัวหน้าแผนกขึ้นไป เพื่อป้องกันหรือแก้ไขปัญหาค่าและความผิดพลาดในการปฏิบัติงาน อันจะก่อให้เกิดความก้าวหน้า สร้างสรรค์ในการปฏิบัติงานในหน้าที่ตามมาตรฐานที่ต้องการ ตัวอย่างกิจกรรมการนิเทศงาน เช่น การประชุมชี้แจงกฎระเบียบ การสาธิตการสอน การสังเกตการสอน การให้คำปรึกษาเป็นรายกลุ่มหรือรายบุคคล

มากที่สุด น้อยที่สุด

ข้อความ	5	4	3	2	1
3. <u>การนิเทศงาน</u>					
1. การนิเทศการทำงานของครู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรมมีความจำเป็น	-	-	-	-	-
2. นโยบายในการนิเทศงานของวิทยาเขตของท่านมีความชัดเจน	-	-	-	-	-

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

มากที่สุด น้อยที่สุด

ข้อความ	5	4	3	2	1
3. ครู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรมในวิทยาเขตมีความต้องการ การนิเทศงาน	-	-	-	-	-
4. ผู้ทำการนิเทศงานครู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรมควรจะเป็น หัวหน้าคณะ หัวหน้าแผนกในสาขาวิชาข้างนั้น	-	-	-	-	-
5. การนิเทศงานของวิทยาเขตของท่ามมีส่วนช่วยป้องกันหรือแก้ไขปัญหา และความผิดพลาดการทำงาน of ครู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรม	-	-	-	-	-
6. บรรยากาศในการนิเทศงานครู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรมมีความเป็น กันเอง	-	-	-	-	-
7. หลังการนิเทศงานมีการประชุมหารือร่วมกันเพื่อการประเมินผล การนิเทศ	-	-	-	-	-
8. หลังการนิเทศงานครู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรมผลการปฏิบัติงานมี ความก้าวหน้า	-	-	-	-	-

การฝึกงานและการดูงาน

การฝึกงาน หมายถึง การให้ครู-อาจารย์ได้รับการฝึกปฏิบัติงานในสาขาวิชาชั้น
ของตนโดยมุ่งหวังให้เกิดความรู้ ทักษะ ความชำนาญ ตลอดจนความมั่นใจในการปฏิบัติงาน

การดูงาน หมายถึง การทำให้ครู-อาจารย์มีความรู้ ประสบการณ์เพิ่มขึ้นจาก
การได้ดูเทคนิควิธีการทำงาน สถานที่ ตลอดจนเทคโนโลยีที่ใช้ในการทำงานจากสถานศึกษา
สถานประกอบการหรือโรงงานอุตสาหกรรม

มากที่สุด

น้อยที่สุด

ข้อความ	5	4	3	2	1
4. <u>การฝึกงานและการดูงาน</u>					
1. ครู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรมมีความจำเป็นต้อง <u>เข้าฝึกงาน</u> ในโรงงานหรือสถานประกอบการ	--	--	--	--	--
2. ครู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรมมีความจำเป็นต้อง <u>ดูงาน</u> ทางข้างอุตสาหกรรมและการจัดการสอน	--	--	--	--	--
3. นโยบายในการจัดส่งครู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรมของวิทยาเขตของท่าน <u>เข้ารับการฝึกงานมีความชัดเจน</u>	--	--	--	--	--
4. นโยบายในการให้ครู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรมของวิทยาเขตของท่าน <u>ได้ดูงาน</u> ทางด้านข้างอุตสาหกรรมและการจัดการเรียน การสอน <u>มีความชัดเจน</u>	--	--	--	--	--
5. ครู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรมในวิทยาเขตของท่าน <u>ได้มีโอกาสเข้าฝึกงาน</u> ในโรงงานอุตสาหกรรมหรือสถานประกอบการ	--	--	--	--	--
6. ครู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรมในวิทยาเขตของท่าน <u>ได้มีโอกาสดูงาน</u> ทางด้านอุตสาหกรรม	--	--	--	--	--
7. ครู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรมในวิทยาเขตของท่าน <u>ได้มีโอกาสดูงาน</u> ทางด้านการจัดการเรียน การสอน	--	--	--	--	--
8. ครู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรมในวิทยาเขตของท่าน <u>มีความต้องการ</u> ฝึกงานหรือดูงานต่างประเทศ	--	--	--	--	--
9. ครู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรมในวิทยาเขตของท่าน <u>มีความต้องการ</u> ฝึกงานหรือดูงานในประเทศ	--	--	--	--	--
10. ครู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรมได้นำประสบการณ์ที่ได้รับจาก <u>การฝึกงานและดูงานมาเป็นประโยชน์แก่ผู้ร่วมงานและนักศึกษา</u>	--	--	--	--	--
11. การจัดส่งครู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรม <u>เข้ารับการฝึกงานและดูงาน</u> เป็นการสร้างความสัมพันธ์กับสถานประกอบการและสถานศึกษา	--	--	--	--	--

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

การศึกษาต่อ

การศึกษาต่อ หมายถึง การเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ คุณวุฒิ โดยการเข้ารับการศึกษาระดับอุดมศึกษาหรือระดับสูงกว่าในสถาบันการศึกษา

มากที่สุด น้อยที่สุด

ข้อความ	5	4	3	2	1
5. <u>การศึกษาต่อ</u>					
1. นโยบายสนับสนุนการศึกษาต่อของครู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรมของ วิทยาเขตของท่านมีความชัดเจน	-	-	-	-	-
2. ครู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรมลาศึกษาต่อในสาขาวิชาต่าง ๆ ตรงกับ ความต้องการของวิทยาเขต	-	-	-	-	-
3. การลาศึกษาต่อของครู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรมในวิทยาเขตของท่าน มีผลกระทบกระเทือนต่อการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ท่านอื่น	-	-	-	-	-
4. ครู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรมมีความต้องการที่จะศึกษาต่อใน สถาบันการศึกษาในจังหวัดที่อยู่ใกล้กับวิทยาเขตของท่าน	-	-	-	-	-
5. ครู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรมมีความต้องการให้สถาบันเทคโนโลยี ประสานงานหรือสร้างความร่วมมือกับสถาบันการศึกษาอื่นในการศึกษาต่อ	-	-	-	-	-
6. การลาศึกษาต่อของครู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรมได้รับทุนสนับสนุน การศึกษา	-	-	-	-	-
7. ผู้บริหารได้เปิดโอกาสให้ครู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรมที่จบการศึกษา มีส่วนร่วมในการแก้ปัญหาด้านการเรียน การสอน	-	-	-	-	-
8. ท่านเห็นด้วยกับความคิดเห็นที่ว่าครู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรมควร ศึกษาต่อในสาขาวิชาข้างอุตสาหกรรม	-	-	-	-	-

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

การวิจัย

การวิจัย หมายถึง การแสวงหาความจริงจากข้อมูลที่ค้นคว้ามา โดยอาศัยวิธีการที่เป็นระบบ มีขั้นตอนในการดำเนินงาน และต้องมีจุดมุ่งหมายของการทำวิจัยอย่างแน่นอนว่าจะทำการแสวงหาความรู้ ความจริงในเรื่องใด ลักษณะใด และแง่มุมใด

มากที่สุด น้อยที่สุด

ข้อความ	5	4	3	2	1
6. <u>การวิจัย</u>					
1. การทำวิจัยของครู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรมมีความจำเป็น	-	-	-	-	-
2. นโยบายในการสนับสนุนการทำวิจัยของครู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรมของวิทยาเขตท่านมีความชัดเจน	-	-	-	-	-
3. วิทยาเขตของท่านมีการส่งเสริมและเสริมสร้างการทำวิจัยของครู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรม	-	-	-	-	-
4. จำนวนครู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรมในวิทยาเขตที่ท่านทำวิจัยมีจำนวน	-	-	-	-	-
5. ผลงานวิจัยของครู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรมของวิทยาเขตของท่านนอกเหนือจากการทำวิจัยเพื่อขอรับวิทยานิพนธ์มีปริมาณ	-	-	-	-	-
6. ความรู้ที่ได้รับจากการทำวิจัยของครู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรมสามารถนำไปใช้ในการเรียน การสอน	-	-	-	-	-
7. ครู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรมนำผลการวิจัยมาแก้ไขปัญหในการทำงาน	-	-	-	-	-
8. วิทยาเขตของท่านได้มีการเผยแพร่ผลงานการวิจัยของครู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรมในวิทยาเขตแก่สถานศึกษาหรือบุคคลภายนอก	-	-	-	-	-
9. วิทยาเขตของท่านได้มีการเผยแพร่ผลงานการวิจัยของบุคคลภายนอกแก่ครู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรมในวิทยาเขต	-	-	-	-	-

การหมุนเวียนตำแหน่ง

การหมุนเวียนตำแหน่ง หมายถึง การให้ครู-อาจารย์ได้ผลิตเปลี่ยนกันดำรงตำแหน่งบริหาร เช่น หัวหน้าคณะ หัวหน้าแผนก ในช่วงระยะเวลาหนึ่งเพื่อผลิตเปลี่ยนกันทำหน้าที่ต่าง ๆ ทำให้ครู-อาจารย์ได้ทราบถึงงานในแต่ละฝ่าย อันจะช่วยให้การประสานงานดีขึ้น นอกจากนี้ยังถือเป็นการเพิ่มพูนความสามารถของครู-อาจารย์ด้วย

มากที่สุด น้อยที่สุด

ข้อความ	5	4	3	2	1
7. การหมุนเวียนตำแหน่ง					
1. นโยบายในการหมุนเวียนกันดำรงตำแหน่งของครู-อาจารย์ข้าง อุตสาหกรรมในวิชาเขตของท่า <u>มีความชัดเจน</u>	-	-	-	-	-
2. ข้อกำหนดต่าง ๆ ของตำแหน่ง คุณสมบัติของผู้ดำรงตำแหน่งและ หน้าที่ของผู้ดำรงตำแหน่งของวิชาเขตของท่า <u>มีความชัดเจน</u>	-	-	-	-	-
3. วิชาเขตของท่ามีการหมุนเวียนกันดำรงตำแหน่งของครู-อาจารย์ อุตสาหกรรมโดย <u>พิจารณาหลักความรู้ ความสามารถ</u>	-	-	-	-	-
4. การหมุนเวียนกันดำรงตำแหน่งของครู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรมถือ เป็นการ <u>ให้ความสำคัญ ส่งเสริมความก้าวหน้าและส่งผลต่อขวัญกำลังใจ</u>	-	-	-	-	-
5. การหมุนเวียนกันดำรงตำแหน่งของครู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรมที่ ผ่านมาทำให้ <u>การดำเนินงานของวิชาเขตพัฒนาขึ้น</u>	-	-	-	-	-
6. การหมุนเวียนกันดำรงตำแหน่งของครู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรมที่ ผ่านมา <u>ช่วยทำให้ครู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรมเข้าใจงานในแต่ละฝ่าย</u>	-	-	-	-	-

ตอนที่ 3

คำถามเกี่ยวกับลำดับความสำคัญของปัญหา อุปสรรค
ในการพัฒนาครู-อาจารย์ช่างอุตสาหกรรม ในวิชา เขตของท่าน

คำชี้แจง

กรุณาเรียงลำดับความสำคัญของปัญหา อุปสรรคในการพัฒนาครู-อาจารย์ช่างอุตสาหกรรมในวิชา เขตของท่าน โดยใส่ตัวเลขลงในวงเล็บที่อยู่หน้าข้อความนั้น ๆ

ข้อความใดที่ท่านมีความคิดเห็นว่าเป็นปัญหา อุปสรรคในการพัฒนาครู-อาจารย์ช่างอุตสาหกรรม ที่สำคัญลำดับแรก กรุณาใส่เลข 1

ข้อความใดที่ท่านมีความคิดเห็นว่าเป็นปัญหา อุปสรรคในการพัฒนาครู-อาจารย์ช่างอุตสาหกรรม ลำดับรองลงไป กรุณาใส่เลข 2 เรื่อยไปจนถึง

ข้อความที่ท่านมีความคิดเห็นว่าเป็นปัญหา อุปสรรคในการพัฒนาครู-อาจารย์ช่างอุตสาหกรรม ลำดับสุดท้าย กรุณาใส่เลข 12

ถ้าท่านมีความคิดเห็นว่าเป็นปัญหา อุปสรรคมีมากกว่าข้อความที่กำหนดมา ขอความกรุณาท่านเขียนเพิ่มเติมลงในส่วนท้ายของแบบสอบถามตอนนี้

- () เงินสนับสนุนการจัดกิจกรรมการพัฒนาครู-อาจารย์ช่างอุตสาหกรรมไม่เพียงพอ เนื่องจากได้รับการจัดสรรเงินงบประมาณน้อย
- () การส่งครู-อาจารย์ช่างอุตสาหกรรมเข้าร่วมกิจกรรมการพัฒนาครู-อาจารย์ช่างอุตสาหกรรมมีผลกระทบต่อการสอน
- () ครู-อาจารย์ช่างอุตสาหกรรม ไม่ให้ความร่วมมือเนื่องจากสถานเศรษฐกิจส่วนตัวไม่ดี
- () ครู-อาจารย์ช่างอุตสาหกรรม ไม่ให้ความร่วมมือเนื่องจากคิดว่าตนได้อยู่แล้ว
- () ครู-อาจารย์ช่างอุตสาหกรรม ไม่ให้ความร่วมมือเนื่องจากทำให้ขาดรายได้ที่จะได้
- () วิชาเขต ไม่มีนโยบายที่แน่ชัดในการพัฒนาครู-อาจารย์ช่างอุตสาหกรรม
- () วิชาเขตขาดการวางแผนพัฒนาครู-อาจารย์ช่างอุตสาหกรรม

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

- () การขาดความยุติธรรมในการคัดเลือกครู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรมเพื่อ
 เข้ารับการพัฒนา
- () เวลาไม่เอื้ออำนวยในการพัฒนาครู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรม
- () วิชาเขตขาดวิชาการที่เชี่ยวชาญในการพัฒนาครู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรม
- () ความไม่พร้อมในด้านวัสดุ อุปกรณ์ และเครื่องมือที่จะใช้ในการพัฒนาครู-
 อาจารย์ข้างอุตสาหกรรม
- () ครู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรมไม่นำผลที่ได้จากการพัฒนามาใช้ในการ
 ปฏิบัติงาน

ปัญหาและอุปสรรคในการพัฒนาครู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรมในวิชาเขตของท่านเพิ่มเติม
จากที่กำหนดมาให้

1.
2.
3.
4.
5.
6.

ผู้ทำการวิจัยขอขอบพระคุณผู้บริหาร ครู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรมที่กรุณาเสียสละ
เวลาอันมีค่าในการตอบแบบสอบถามครั้งนี้เป็นอย่างสูง

นิพนธ์ เลิศมโนกุล

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ประวัติการศึกษาของผู้ทำการวิจัย

นิพนธ์ เลิศมโนกุล ปัจจุบันอายุ 28 ปี อาจารย์ 1 ระดับ 4 แผนกวิชา

อิเล็กทรอนิกส์ สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล วิทยาเขตภาคพายัพ เชียงใหม่

ปี 2520 สำเร็จการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนต้น จาก โรงเรียนเมงฟอร์ตวิทยาลัย

ปี 2523 สำเร็จการศึกษาระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ จาก วิทยาลัยเทคนิคเชียงใหม่

ปี 2525 สำเร็จการศึกษาระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง จาก วิทยาลัยเทคโนโลยี

และอาชีวศึกษา วิทยาเขตภาคพายัพ

ปี 2527 สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี จาก วิทยาลัยเทคโนโลยีและอาชีวศึกษา

วิทยาเขตเทเวศร์

ปี 2531-ปัจจุบัน เป็นนักศึกษาปริญญาโทสาขาการบริหารอาชีวศึกษา คณะครุศาสตร์

อุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้า เจ้าคุณทหารลาดกระบัง

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้