

การศึกษาความต้องการพัฒนาวิชาการของโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา
ประเภทพาณิชยกรรม ในเขตกรุงเทพมหานคร

A STUDY OF ACADEMIC DEVELOPMENT NEEDS IN PRIVATE
VOCATIONAL COMMERCIAL SCHOOLS IN BANGKOK



นางสาวประไพ แสงเดช
MISS PRAPAI SAENGDECH

วิทยานพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาวิทยาศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาการศึกษา
สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

พ.ศ. 2542

ISBN 974-622-472-7

ลิขสิทธิ์ของบัณฑิตวิทยาลัย สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

สำนักหอสมุดกลาง พระจอมเกล้าลาดกระบัง

การศึกษาความต้องการพัฒนาวิชาการของโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา
ประเภทพาณิชยกรรม ในเขตกรุงเทพมหานคร
A STUDY OF ACADEMIC DEVELOPMENT NEEDS IN PRIVATE
VOCATIONAL COMMERCIAL SCHOOLS IN BANGKOK



นางสาวประไพ แสงเดช
MISS PRAPAI SAENGDECH

เลขหมู่.....
เลขทะเบียน..... 33317
วัน, เดือน, ปี = ๒ ต.ค. ๒๕๕๒

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาครุศาสตรบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารอาชีวศึกษา
สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

พ.ศ. ๒๕๕๒

ISBN 974-622-472-7

ลิขสิทธิ์ของบัณฑิตวิทยาลัย สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

A STUDY OF ACADEMIC DEVELOPMENT NEEDS IN PRIVATE
VOCATIONAL COMMERCIAL SCHOOLS IN BANGKOK



PRAPAI SAENGDEC

A THESIS SUBMITTED IN PARTIAL FULFILLMENT
OF THE REQUIREMENT FOR THE DEGREE OF
MASTER OF INDUSTRIAL EDUCATION IN VOCATIONAL ADMINISTRATION
SCHOOL OF GRADUATE STUDIES
KING MONGKUT'S INSTITUTE OF TECHNOLOGY LADKRABANG

1999

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้ ISBN 974-622-472-7 ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

บัณฑิตวิทยาลัย
สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง
ใบรับรองวิทยานิพนธ์

หัวข้อวิทยานิพนธ์ การศึกษาความต้องการพัฒนาวิชาการของโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา
 ประเภทวิชาพาณิชยกรรม ในเขตกรุงเทพมหานคร
 A STUDY OF ACADEMIC DEVELOPMENT NEEDS IN PRIVATE
 VOCATIONAL COMMERCIAL SCHOOLS IN BANGKOK

ชื่อนักศึกษา นางสาวประไพ แสงเดช รหัสประจำตัว 36063137

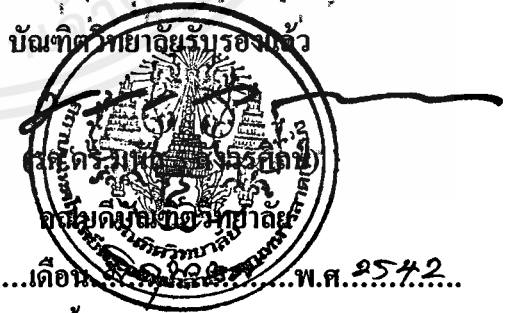
หลักสูตร ครุศาสตร์อุตสาหกรรมมหาบัณฑิต สาขาวิชา การบริหารอาชีวศึกษา

อาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ ดร.มาลัย จีรวุฒนเกษตร์

อาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ร่วม ดร.สวัสดิ์ อุดมโกชนัน

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์		ลายมือชื่อ
ดร.มาลัย	จีรวุฒนเกษตร์	
ดร.สวัสดิ์	อุดมโกชนัน	
ผศ.ดร.เนาวรัตน์	วิไลชนม์	
รศ.ดร.ปรียาพร	วงศ์อนุตรโรจน์	
อาจารย์อัจฉรา	สีปตินธุ์สกุลไชย	

คำระดับคะแนนที่ผ่านเป็นเอกฉันท์จากคณะกรรมการ **GOOD**
 วัน/เดือน/ปี ที่สอบ 27 พฤศจิกายน 2541 เวลา 13.30 น. เป็นต้นไป
 สถานที่สอบ ห้องสมาคมศิษย์เก่าบัณฑิตศึกษาคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม



หมายเหตุ การวัดผลวิทยานิพนธ์ให้ใช้คำระดับคะแนนดังนี้

คำระดับคะแนน	ผลการศึกษา
O	Outstanding (ดีเยี่ยม)
G	Good (ดี)
P	Pass (ผ่าน)
F	Fail (ไม่ผ่าน)

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
 ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดลอกเนื้อหา และต้องแจ้งเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

หัวข้อวิทยานิพนธ์

การศึกษาความต้องการพัฒนาวิชาการของ
โรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ประเภทวิชาพาณิชยกรรม
ในเขตกรุงเทพมหานคร

นักศึกษา

นางสาวประไพ แสงเดช

อาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์

ดร.มาลัย จีร์วัฒนเกษตร

อาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ร่วม

ดร.สวัสดิ์ อุดมโกชน์

ระดับการศึกษา

ครุศาสตร์อุตสาหกรรมมหาบัณฑิต

สาขาวิชาการบริหารอาชีวศึกษา

ภาควิชา

ครุศาสตร์อุตสาหกรรม คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม

สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

พ.ศ.

2542

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาความต้องการพัฒนาวิชาการของโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ประเภทวิชาพาณิชยกรรม ในเขตกรุงเทพมหานคร ตามความคิดเห็นของครูและผู้บริหารโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา และเปรียบเทียบความต้องการพัฒนาวิชาการ โรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ประเภทวิชาพาณิชยกรรม ในเขตกรุงเทพมหานคร จำแนกตาม เพศ อายุ วุฒิทางการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย เป็นครูและผู้บริหารโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ประเภทวิชาพาณิชยกรรม ในเขตกรุงเทพมหานคร จำนวนครู 345 คน โดยใช้วิธีสุ่มกลุ่มตัวอย่างอย่างง่าย และผู้บริหารจำนวน 117 คน ใช้ประชากรทั้งหมด

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นแบบสอบถาม แบ่งเป็น 2 ตอน ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามที่เกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความต้องการพัฒนาวิชาการ ของครูและผู้บริหารโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ประเภทวิชาพาณิชยกรรม ในเขตกรุงเทพมหานคร 7 ด้าน คือ ด้านการส่งเสริมให้ครูได้มีโอกาสศึกษาต่อ ด้านการจัดประชุมเชิงปฏิบัติการ ด้านการฝึกอบรมและสัมมนาทางวิชาการ ด้านการเผยแพร่ข่าวสารทางวิชาการ ด้านการศึกษาและดูงาน ด้านการใช้ห้องสมุดเป็นศูนย์วิชาการ และด้านการ

เอกสารที่อ้างถึงในวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ เป็นเอกสารที่ผ่านการคัดลอกและแก้ไขเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ส่งเสริมการสอนและใช้โสตทัศนอุปกรณ์ประกอบการสอน โดยมีค่าความเชื่อมั่น 0.99 และการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยค่าร้อยละ ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และเปรียบเทียบความแตกต่างด้วยค่า t-test

ผลการวิจัยพบว่า ความต้องการพัฒนาวิชาการของโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ประเภทวิชาพาณิชยกรรม ในเขตกรุงเทพมหานคร ตามความต้องการและความคิดเห็นของครู และผู้บริหาร โดยภาพรวม ทั้ง 7 ด้าน อยู่ในระดับความต้องการมาก ยกเว้นด้านการเผยแพร่ข่าวสารทางวิชาการ และด้านการศึกษาดูงาน มีความต้องการอยู่ในระดับปานกลาง

ความต้องการพัฒนาวิชาการของโรงเรียน ตามความต้องการพัฒนาวิชาการของครู และผู้บริหารโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ประเภทวิชาพาณิชยกรรม ในเขตกรุงเทพมหานคร ด้านการศึกษาและดูงาน และด้านการส่งเสริมการใช้ห้องสมุดเป็นศูนย์วิชาการ จำแนกตามอายุ โดยภาพรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านการประชุมเชิงปฏิบัติการที่จำแนกตามวุฒิทางการศึกษา โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านอื่น ๆ โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

Thesis Title	A Study of Academic Development needs in Private Vocational Commercial School in Bangkok
Student	Miss Prapai Saengdech
Thesis Advisor	Dr. Malai Gerawatanakaset
Thesis Co-advisor	Dr.Sawat Udompoch
Level of Study	Master of Industrial Education in Vocational Administration
Department	Industrial Education, King Mongkut's Institute, of Technology Ladkrabang
Year	1999

Abstract

The purposes of this study were to determine academic development needs of Vocational Private Schools catering commercial courses in Bangkok Metropolitan area as perceived by teachers and administrators of Vocational Private Schools. and to compare academic development needs of Vocational Private Schools catering commercial courses in Bangkok Metropolitan area classified by sex, age, education degree and working experience.

The samples selected to participate in this study by simple sampling were 345 teachers and 117 administrators as the population from Vocational Private Schools in Bangkok Metropolitan area

In this study, t - test was used to identify the differences of the comparison of academic development needs of Vocational Private Schools catering commercial courses in Bangkok Metropolitan area classified by sex, age, education degree and working experience. Questionnaires were used as a tool to collect data. They were divided into 2 parts. The first part was for acquiring the general data of the samples and the population answering the questionnaires. Questions for teachers and administrators' academic development needs in Vocational Private Schools offering commercial courses in Bangkok Metropolitan area were

composed in the second part classified into seven fields as follows : encouraging teachers to further their study, workshop implementation, academic training and seminar, dissemination of academic information, studying tour, facilitating the library as the academic center, and encouraging teaching and audio - visual teaching aids, Percentage and Standard Deviation were used as a base on the analysis of data from the 0.99 reliable questionnaires.

Based on the analysis of data, conclusions could be drawn that :

1. As a whole, the seven areas of academic development needs of Vocational Private Schools catering commercial courses in Bangkok Metropolitan area as needed and perceived by teachers and administrators were in majority except for the areas of dissemination of academic information and studying tour which terminate at an intermediate level.

2. According to the teachers' and administrators' academic development needs of Vocational Private Schools catering commercial courses in Bangkok Metropolitan area, significant differences were found at .05 in the fields of study tour and facilitating the library as the academic center classified by ages, as a whole.

In the same way, significant differences were found at .05 in the field of workshop implementation as classified by education degree. Significant were not found in another fields of academic development needs.

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้ สำเร็จได้ด้วยดี เพราะความกรุณาของท่านอาจารย์ผู้ควบคุม วิทยานิพนธ์ ดร.มาลัย จีรวัดนเกษตร ได้ให้คำปรึกษา แนะนำ แก้ไขปัญหา ตลอดจนเป็นกำลังใจ และติดตามผลการดำเนินงานวิจัยตลอดมา ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้ ขอกราบขอบพระคุณ ดร.สวัสดิ์ อุดมโกชน อาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ร่วม ที่ได้กรุณาให้คำปรึกษา แนะนำข้อคิดเห็นอันเป็นประโยชน์ต่อการทำวิทยานิพนธ์ในครั้งนี้

ขอกราบขอบพระคุณท่านอาจารย์ คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบังทุกท่าน ที่ได้ให้ความรู้ประสบการณ์ ความเมตตา ห่วงใย และเป็นกำลังใจให้เสมอมา อันสร้างความประทับใจที่ค้ำใจแก่ศิษย์เป็นอย่างยิ่ง

ขอกราบขอบพระคุณท่านผู้ทรงคุณวุฒิทุกท่านที่ได้กรุณาตรวจแก้ไข ปรับปรุง ให้ข้อเสนอแนะแบบสอบถาม

ขอขอบพระคุณผู้บริหารและครูโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ที่ให้ความกรุณาสละเวลา ตอบแบบสอบถามในครั้งนี้

ขอขอบคุณ อาจารย์สุกัลยา อนุชิต ไพลิน จากสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน ที่ช่วยวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติให้จนสำเร็จสมบูรณ์ และขอบคุณ คุณสมนึก จันทร์จตุรงค์ จากการบินไทย ที่ให้ความช่วยเหลือในเรื่องอุปกรณ์ในการจัดพิมพ์ อาจารย์รัตติยา ธานี ช่วยสร้างรูปตารางในการพิมพ์ อาจารย์สุวรรณ สัจจบุษ

ขอบคุณ อาจารย์วาสนา เปี่ยมใส อาจารย์สุวิไล รัตนสุมาลย์ อาจารย์ลลิตา ศรีไทย อาจารย์รัตนา ภูภิรมย์ อาจารย์สุรนารถ พันธุ์เมฆากุล อาจารย์รัตนา ดวงแก้ว ที่ให้ความช่วยเหลือในการหาข้อมูล และเพื่อน ๆ ข้าราชการกองโรงเรียนอาชีวศึกษาทุกท่าน ที่ให้กำลังใจ

หากวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ จะพึงมีคุณค่าและเป็นประโยชน์ต่อการศึกษา ขอมอบคุณ ความดีนี้ แก่ บิดา มารดา ครู อาจารย์ และผู้ที่มีพระคุณทุกท่าน ที่ให้ความอนุเคราะห์ ช่วยเหลือ สนับสนุนแก่ผู้วิจัยตลอดมา

ประไพ แสงเดช

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สารบัญ

หน้า

บทคัดย่อภาษาไทย	I
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	III
กิตติกรรมประกาศ.....	V
สารบัญ.....	VI
สารบัญตาราง.....	VIII
สารบัญภาพ.....	XVII

บทที่

1. บทนำ.....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	4
สมมุติฐานของการวิจัย.....	4
ทฤษฎีหรือกรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย.....	5
ขอบเขตของการวิจัย.....	11
คำนิยามศัพท์เฉพาะ.....	12
2. ทฤษฎี เอกสารและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	15
สภาพของการจัดการศึกษาเอกชน.....	15
ความสำคัญและความจำเป็นในการพัฒนาวิชาการ ของโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา.....	17
ความหมายของการพัฒนาบุคลากร.....	19
ความสำคัญและความจำเป็นของการพัฒนาบุคลากร.....	21
ความหมายของความต้องการ.....	23
การส่งเสริมให้ครูได้มีโอกาสศึกษาต่อ.....	28
การประชุมเชิงปฏิบัติการ.....	39
การฝึกอบรมและการสัมมนาทางวิชาการ.....	46
การสัมมนาทางวิชาการ.....	56

เอกสารนี้เป็นเอกสารสงวนไว้สำหรับอาจารย์งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดลอกเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
การเผยแพร่ข่าวสารทางวิชาการ.....	58
การศึกษาและดูงาน.....	60
การส่งเสริมการใช้ห้องสมุดเป็นศูนย์วิชาการ.....	63
การส่งเสริมการสอนและการใช้สื่อดัดแปลงประกอบการสอน.....	65
3. วิธีดำเนินการวิจัย.....	70
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	70
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	75
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	78
การวิเคราะห์ข้อมูล.....	79
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	80
4. การวิเคราะห์ข้อมูลและผลการวิจัย.....	81
ตอนที่ 1 รายละเอียดเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม.....	81
ตอนที่ 2 เป็นข้อมูลเกี่ยวกับความต้องการพัฒนาวิชาการของครูและผู้บริหาร โรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ประเภทวิชาพาณิชยกรรมในเขต กรุงเทพมหานคร ที่มีความต้องการพัฒนาวิชาการ 7 ด้าน.....	83
5. สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	150
วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	150
สมมุติฐานของการวิจัย.....	150
สรุปผลการวิจัย.....	150
การอภิปรายผล	158
ข้อเสนอแนะ.....	168
บรรณานุกรม.....	171
ภาคผนวก.....	178
ประวัติผู้เขียน.....	199

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดลอกเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
1. แสดงจำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง โรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ประเภทวิชาพาณิชยกรรม ในกรุงเทพมหานคร.....	72
2 ค่าความเชื่อมั่นความต้องการพัฒนาวิชาการของครูและผู้บริหาร โรงเรียน เอกชนอาชีวศึกษา ประเภทวิชาพาณิชยกรรม ในเขตกรุงเทพมหานคร.....	78
3. แสดงจำนวนแบบสอบถามที่ส่ง ไปแล้วที่ได้รับคืนกลับมาจากกลุ่มตัวอย่าง.....	79
4 แสดงจำนวนและค่าร้อยละเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม โรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ประเภทวิชาพาณิชยกรรม ในเขตกรุงเทพมหานคร.....	82
5 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและลำดับที่ของความต้องการพัฒนา วิชาการของ โรงเรียนตามความคิดเห็นของครู/ผู้บริหารของ โรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ประเภทวิชาพาณิชยกรรม ในเขตกรุงเทพมหานคร ด้านการส่งเสริมให้ครูได้มีโอกาสศึกษาต่อ.....	84
6 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและลำดับที่ของความต้องการพัฒนา วิชาการของ โรงเรียนตามความคิดเห็นของครู/ผู้บริหารของ โรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ประเภทวิชาพาณิชยกรรม ในเขตกรุงเทพมหานคร ด้านการประชุมเชิงปฏิบัติการ.....	85.
7 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและลำดับที่ของความต้องการพัฒนา วิชาการของ โรงเรียนตามความคิดเห็นของครู/ผู้บริหารของ โรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ประเภทวิชาพาณิชยกรรม ในเขตกรุงเทพมหานคร ด้านการฝึกอบรมและสัมมนาทางวิชาการ.....	87

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดลอกเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่

หน้า

8. แสดงค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและลำดับที่ของความต้องการพัฒนา
วิชาการของโรงเรียนตามความคิดเห็นของครู/ผู้บริหารของโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา
ประเภทวิชาพาณิชยกรรม ในเขตกรุงเทพมหานคร
ด้านการเผยแพร่ข่าวสารทางวิชาการ..... 89
9. แสดงค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและลำดับที่ของความต้องการพัฒนา
วิชาการของโรงเรียนตามความคิดเห็นของครู/ผู้บริหารของโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา
ประเภทวิชาพาณิชยกรรม ในเขตกรุงเทพมหานคร
ด้านการศึกษาและดูงาน..... 91
10. แสดงค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและลำดับที่ของความต้องการพัฒนา
วิชาการของโรงเรียนตามความคิดเห็นของครู/ผู้บริหารของโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา
ประเภทวิชาพาณิชยกรรม ในเขตกรุงเทพมหานคร
ด้านการใช้ห้องสมุดเป็นศูนย์วิชาการ..... 92
11. แสดงค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและลำดับที่ของความต้องการพัฒนา
วิชาการของโรงเรียนตามความคิดเห็นของครู/ผู้บริหารของโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา
ประเภทวิชาพาณิชยกรรม ในเขตกรุงเทพมหานคร
ด้านส่งเสริมการสอนและการใช้สื่อดัดแปลงอุปกรณ์ใช้ประกอบการสอน..... 94
12. แสดงค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและลำดับที่ของความต้องการพัฒนา
วิชาการของครู/ผู้บริหารของโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา
ประเภทวิชาพาณิชยกรรม ในเขตกรุงเทพมหานคร ทั้ง 7 ด้าน..... 95
13. แสดงค่าเปรียบเทียบระดับความต้องการพัฒนาวิชาการของโรงเรียน
ตามความคิดเห็นของครู/ผู้บริหารโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา
ประเภทวิชาพาณิชยกรรม ในเขตกรุงเทพมหานคร
ด้านการส่งเสริมให้ครูได้มีโอกาสศึกษาต่อ จำแนกตามเพศ..... 97

สารบัญญัตราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
14. แสดงค่าเปรียบเทียบระดับความต้องการพัฒนาวิชาการของโรงเรียน ตามความคิดเห็นของครู/ผู้บริหาร โรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ประเภทวิชาพาณิชยกรรม ในเขตกรุงเทพมหานคร ด้านการประชุมเชิงปฏิบัติการ จำแนกตามเพศ.....	98
15. แสดงค่าเปรียบเทียบระดับความต้องการพัฒนาวิชาการของโรงเรียน ตามความคิดเห็นของครู/ผู้บริหาร โรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ประเภทวิชาพาณิชยกรรม ในเขตกรุงเทพมหานคร ด้านการฝึกอบรมและสัมมนาทางวิชาการ จำแนกตามเพศ.....	100
16. แสดงค่าเปรียบเทียบระดับความต้องการพัฒนาวิชาการของโรงเรียน ตามความคิดเห็นของครู/ผู้บริหาร โรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ประเภทวิชาพาณิชยกรรม ในเขตกรุงเทพมหานคร ด้านการเผยแพร่ข่าวสารทางวิชาการ จำแนกตามเพศ.....	102
17. แสดงค่าเปรียบเทียบระดับความต้องการพัฒนาวิชาการของโรงเรียน ตามความคิดเห็นของครู/ผู้บริหาร โรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ประเภทวิชาพาณิชยกรรม ในเขตกรุงเทพมหานคร ด้านการศึกษาและดูงานจำแนกตามเพศ.....	104
18. แสดงค่าเปรียบเทียบระดับความต้องการพัฒนาวิชาการของโรงเรียน ตามความคิดเห็นของครู/ผู้บริหาร โรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ประเภทวิชาพาณิชยกรรม ในเขตกรุงเทพมหานคร ด้านการส่งเสริมการใช้ห้องสมุดเป็นศูนย์วิชาการ จำแนกตามเพศ.....	105

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่

หน้า

19. แสดงค่าเปรียบเทียบระดับความต้องการพัฒนาวิชาการของโรงเรียน
ตามความคิดเห็นของครู/ผู้บริหาร โรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา
ประเภทวิชาพาณิชยกรรม ในเขตกรุงเทพมหานคร
ด้านการส่งเสริมและการใช้สารสนเทศอุปกรณ์ประกอบการสอน
จำแนกตามเพศ.....107
20. แสดงสรุปการเปรียบเทียบระดับความต้องการพัฒนาวิชาการของโรงเรียน
ตามความคิดเห็นของครู/ผู้บริหาร โรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา
ประเภทวิชาพาณิชยกรรม ในเขตกรุงเทพมหานคร ทั้ง 7 ด้าน
จำแนกตามเพศ.....108
21. แสดงค่าเปรียบเทียบระดับความต้องการพัฒนาวิชาการของโรงเรียน
ตามความคิดเห็นของครู/ผู้บริหาร โรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา
ประเภทวิชาพาณิชยกรรม ในเขตกรุงเทพมหานคร
ด้านการส่งเสริมให้ครูได้มีโอกาสศึกษาต่อ จำแนกตามอายุ.....109
22. แสดงค่าเปรียบเทียบระดับความต้องการพัฒนาวิชาการของโรงเรียน
ตามความคิดเห็นของครู/ผู้บริหาร โรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา
ประเภทวิชาพาณิชยกรรม ในเขตกรุงเทพมหานคร
ด้านการประชุมเชิงปฏิบัติการ จำแนกตามอายุ.....111
23. แสดงค่าเปรียบเทียบระดับความต้องการพัฒนาวิชาการของโรงเรียน
ตามความคิดเห็นของครู/ผู้บริหาร โรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา
ประเภทวิชาพาณิชยกรรม ในเขตกรุงเทพมหานคร
ด้านการฝึกอบรมและสัมมนาทางวิชาการ จำแนกตามอายุ..... 113

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สารบัญญัตราง (ต่อ)

ตารางที่

หน้า

24. แสดงค่าเปรียบเทียบระดับความต้องการพัฒนาวิชาการของโรงเรียน
ตามความคิดเห็นของครู/ผู้บริหาร โรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา
ประเภทวิชาพาณิชยกรรม ในเขตกรุงเทพมหานคร
ด้านการเผยแพร่ข่าวสารทางวิชาการ จำแนกตามอายุ..... 115
25. แสดงค่าเปรียบเทียบระดับความต้องการพัฒนาวิชาการของโรงเรียน
ตามความคิดเห็นของครู/ผู้บริหาร โรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา
ประเภทวิชาพาณิชยกรรม ในเขตกรุงเทพมหานคร
ด้านการศึกษาและดูงาน จำแนกตามอายุ..... 117
26. แสดงค่าเปรียบเทียบระดับความต้องการพัฒนาวิชาการของโรงเรียน
ตามความคิดเห็นของครู/ผู้บริหาร โรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา
ประเภทวิชาพาณิชยกรรม ในเขตกรุงเทพมหานคร
ด้านการส่งเสริมการใช้ห้องสมุดเป็นศูนย์วิชาการ จำแนกตามอายุ..... 118
27. แสดงค่าเปรียบเทียบระดับความต้องการพัฒนาวิชาการของโรงเรียน
ตามความคิดเห็นของครู/ผู้บริหาร โรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา
ประเภทวิชาพาณิชยกรรม ในเขตกรุงเทพมหานคร
ด้านการส่งเสริมการสอนและการใช้สื่อดัดแปลงอุปกรณ์ประกอบการสอน
จำแนกตามอายุ..... 120
28. แสดงสรุปการเปรียบเทียบระดับความต้องการพัฒนาวิชาการของโรงเรียน
ตามความคิดเห็นของครู/ผู้บริหาร โรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา
ประเภทวิชาพาณิชยกรรม ในเขตกรุงเทพมหานคร ทั้ง 7 ด้าน แยกตามอายุ.....121

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดลอกเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่

หน้า

29. แสดงค่าเปรียบเทียบระดับความต้องการพัฒนาวิชาการของโรงเรียน
ตามความคิดเห็นของครู/ผู้บริหาร โรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา
ประเภทวิชาพาณิชยกรรมในเขตกรุงเทพมหานคร
ด้านการส่งเสริมให้ครูได้มีโอกาสศึกษาต่อ จำแนกตามวุฒิทางการศึกษา.....123
30. แสดงค่าเปรียบเทียบระดับความต้องการพัฒนาวิชาการของโรงเรียน
ตามความคิดเห็นของครู/ผู้บริหาร โรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา
ประเภทวิชาพาณิชยกรรม ในเขตกรุงเทพมหานคร
ด้านการประชุมเชิงปฏิบัติการ จำแนกตามวุฒิทางการศึกษา.....124
31. แสดงค่าเปรียบเทียบระดับความต้องการพัฒนาวิชาการของโรงเรียน
ตามความคิดเห็นของครู/ผู้บริหาร โรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา
ประเภทวิชาพาณิชยกรรม ในเขตกรุงเทพมหานคร
ด้านการฝึกอบรมและสัมมนาทางวิชาการ จำแนกตามวุฒิทางการศึกษา.....126
32. แสดงค่าเปรียบเทียบระดับความต้องการพัฒนาวิชาการของโรงเรียน
ตามความคิดเห็นของครู/ผู้บริหาร โรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา
ประเภทวิชาพาณิชยกรรมในเขตกรุงเทพมหานคร
ด้านการเผยแพร่ข่าวสารทางวิชาการ จำแนกตามวุฒิทางการศึกษา.....129
33. แสดงค่าเปรียบเทียบระดับความต้องการพัฒนาวิชาการของโรงเรียน
ตามความคิดเห็นของครู/ผู้บริหาร โรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา
ประเภทวิชาพาณิชยกรรมในเขตกรุงเทพมหานคร
ด้านการศึกษาและดูงาน จำแนกตามวุฒิทางการศึกษา.....131

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดลอกเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่

หน้า

34. แสดงค่าเปรียบเทียบระดับความต้องการพัฒนาวิชาการของโรงเรียน
ตามความคิดเห็นของครู/ผู้บริหาร โรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา
ประเภทวิชาพาณิชยกรรม ในเขตกรุงเทพมหานคร
ด้านการส่งเสริมการใช้ห้องสมุดเป็นศูนย์วิชาการ
จำแนกตามวุฒิทางการศึกษา.....132
35. แสดงค่าเปรียบเทียบระดับความต้องการพัฒนาวิชาการของโรงเรียน
ตามความคิดเห็นของครู/ผู้บริหาร โรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา
ประเภทวิชาพาณิชยกรรมในเขตกรุงเทพมหานคร
ด้านการส่งเสริมการสอนและการใช้สื่อดัดแปลงประกอบการสอน
จำแนกตามวุฒิทางการศึกษา.....134
36. แสดงค่าเปรียบเทียบระดับความต้องการพัฒนาวิชาการของโรงเรียน
ตามความคิดเห็นของครู/ผู้บริหาร โรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา
ประเภทวิชาพาณิชยกรรมในเขตกรุงเทพมหานคร ทั้ง 7 ด้าน
จำแนกตามวุฒิทางการศึกษา.....136
37. แสดงค่าเปรียบเทียบระดับความต้องการพัฒนาวิชาการของโรงเรียน
ตามความคิดเห็นของครู/ผู้บริหาร โรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา
ประเภทวิชาพาณิชยกรรม ในเขตกรุงเทพมหานคร
ด้านการส่งเสริมให้ครูได้มีโอกาสศึกษาต่อ
จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน.....137
38. แสดงค่าเปรียบเทียบระดับความต้องการพัฒนาวิชาการของโรงเรียน
ตามความคิดเห็นของครู/ผู้บริหาร โรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา
ประเภทวิชาพาณิชยกรรม ในเขตกรุงเทพมหานคร
ด้านการประชุมเชิงปฏิบัติการ จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน.....138

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่

หน้า

39. แสดงค่าเปรียบเทียบระดับความต้องการพัฒนาวิชาการของโรงเรียน
ตามความคิดเห็นของครู/ผู้บริหาร โรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา
ประเภทวิชาพาณิชยกรรม ในเขตกรุงเทพมหานคร
ด้านการฝึกอบรมและสัมมนาทางวิชาการ
จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน..... 140
40. แสดงค่าเปรียบเทียบระดับความต้องการพัฒนาวิชาการของโรงเรียน
ตามความคิดเห็นของครู/ผู้บริหาร โรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา
ประเภทวิชาพาณิชยกรรม ในเขตกรุงเทพมหานคร
ด้านการเผยแพร่ข่าวสารทางวิชาการ
จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน..... 142
41. แสดงค่าเปรียบเทียบระดับความต้องการพัฒนาวิชาการของโรงเรียน
ตามความคิดเห็นของครู/ผู้บริหาร โรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา
ประเภทวิชาพาณิชยกรรม ในเขตกรุงเทพมหานคร
ด้านการศึกษาและดูงาน จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน.....144
42. แสดงค่าเปรียบเทียบระดับความต้องการพัฒนาวิชาการของโรงเรียน
ตามความคิดเห็นของครู/ผู้บริหาร โรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา
ประเภทวิชาพาณิชยกรรม ในเขตกรุงเทพมหานคร
ด้านการส่งเสริมการใช้ห้องสมุดเป็นศูนย์วิชาการ
จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน.....145
43. แสดงค่าเปรียบเทียบระดับความต้องการพัฒนาวิชาการของโรงเรียน
ตามความคิดเห็นของครู/ผู้บริหาร โรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา
ประเภทวิชาพาณิชยกรรม ในเขตกรุงเทพมหานคร
ด้านการส่งเสริมการสอนและการใช้วัสดุทัศนอุปกรณ์ประกอบการสอน
จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน.....147

เอกสารนี้เป็นเอกสารประเภทวิชาพาณิชยกรรม ในเขตกรุงเทพมหานคร ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น ด้านการส่งเสริมการสอนและการใช้วัสดุทัศนอุปกรณ์ประกอบการสอน ที่มีให้นำไปใช้

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่

หน้า

44. แสดงสรุปการเปรียบเทียบระดับความต้องการพัฒนาวิชาการของโรงเรียน
ตามความคิดเห็นของครู/ผู้บริหาร โรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา
ประเภทวิชาพาณิชยกรรมในเขตกรุงเทพมหานคร ทั้ง 7 ด้าน
จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน.....148



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สารบัญภาพ

	หน้า
1 ภาพแสดงความหมายของความต้องการทางการศึกษา.....	24
2 แผนภูมิความสัมพันธ์ระหว่างความต้องการทางการศึกษา กับโอกาสทางการศึกษาและความพึงพอใจในหน้าที่.....	26
3 แผนภูมิงานที่จำเป็นต้องดำเนินการในการจัดประชุมเชิงปฏิบัติการ.....	40
4 ภาพแสดงรูปแบบการพัฒนาบุคลากรศูนย์สื่อการศึกษาโรงเรียนเอกชน โดยใช้ “POPTM MODEL’13”.....	52



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การศึกษา เป็นปัจจัยที่สำคัญในการพัฒนาทางด้าน สังคม เศรษฐกิจ การเมือง และวัฒนธรรม เพราะการพัฒนาในด้านต่าง ๆ ดังกล่าวต้องอาศัยกำลังคนเป็นปัจจัยสำคัญ และกำลังคนจะมีประสิทธิภาพเพียงใด ย่อมขึ้นอยู่กับประสิทธิภาพในการจัดการศึกษา ดังกล่าว

กิตติมา ปรีดีติติก. (อ้างในวาสนา เปี่ยมใส, 2538 : 1) ได้ให้ความหมายของการศึกษาไว้อย่างน่าสนใจว่า

การศึกษา หมายถึงการพัฒนาความรู้ ความคิด ความสามารถที่มีอยู่ในตัวบุคคล เพื่อให้เป็นสมาชิกที่ดีต่อสังคม และประเทศชาติ สิ่งต่าง ๆ ที่เป็นองค์ประกอบของการศึกษา คือ ผู้ให้การศึกษ ผู้รับการศึกษา และปัจจัยที่เกี่ยวข้อง ซึ่งองค์ประกอบดังกล่าว หมายถึง โรงเรียน ครู หลักสูตร นักเรียน วัสดุอุปกรณ์ ตำราเรียน และ อาคารสถานที่ เป็นต้น

เนื่องจากการศึกษาเป็นเครื่องมือสำคัญที่ทำให้มนุษย์มีชีวิตที่ดีได้ ไม่ว่าจะเป็นการศึกษาด้านใดแขนงใด สำหรับการศึกษาด้านอาชีพหรือการอาชีวศึกษา เป็นการศึกษาเพื่อผลิตกำลังคนให้มีความรู้ ความสามารถและทักษะในระดับต่าง ๆ เพื่อสอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงานและสังคม การอาชีวศึกษาจึงมีความสำคัญต่อการพัฒนาประเทศให้เจริญก้าวหน้า โดยเฉพาะอย่างยิ่งการพัฒนาประเทศไปสู่ประเทศอุตสาหกรรมใหม่ ดังนั้นกำลังคนในด้านวิชาชีพจึงเป็นปัจจัยหลักที่สำคัญต่อการพัฒนาดังกล่าวจะเห็นได้จากแผนพัฒนาการศึกษาแห่งชาติ ฉบับที่ 8 (2540 - 2544) ได้กำหนดแนวทางและมาตรการเกี่ยวกับการจัดการศึกษา โดยเฉพาะในสาขาที่ตลาดแรงงานต้องการสูง ได้แก่ สาขาวิศวกรรม สาขาคอมพิวเตอร์ สาขาการบัญชี และสาขาภาษาต่างประเทศ เป็นต้น (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ 2540 : 96)

ในการจัดการอาชีวศึกษาของประเทศไทยนั้น แม้ว่ารัฐบาลจะพยายามเพิ่มปริมาณสถานศึกษามากขึ้นเพียงใดก็ยังไม่สามารถสนองความต้องการของสังคมและเศรษฐกิจของประเทศได้ ดังนั้นเอกชนจึงมีส่วนเข้าร่วมจัดการศึกษาในระดับนี้ค่อนข้างมาก ซึ่งปัจจุบันเอกชนเข้ามาจัดการศึกษาทางด้านอาชีวศึกษา 3 ระดับด้วยกัน คือ ระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.)

ระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพเทคนิค (ปวท.) และระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) โดยมีโรงเรียนเอกชนทั่วประเทศจำนวน 328 โรงเรียน ครูจำนวน 14,441 คน และนักเรียนจำนวน 403,926 คน (กองนโยบายและแผน, 2540 : 27) จึงนับได้ว่าอาชีวศึกษาภาคเอกชนมีส่วนสนองความต้องการของผู้เรียนด้านอาชีพได้เกือบครึ่งหนึ่งของผู้เข้าเรียนสายอาชีพทั้งหมดของประเทศทีเดียว

ศาสดี ไชยคุณา (อ้างในวาสนา เปี่ยมใส, 2538 : 4) ได้กล่าวว่า

ปัจจัยอย่างหนึ่งที่สำคัญในการจัดการอาชีวศึกษา คือ “ครูอาชีวศึกษา” ครูที่สอนวิชาชีพนั้น สามารถแบ่งออกได้เป็น 2 ประเภท คือ ครูสอนวิชาการ ในกระบวนครูด้วยกันแล้ว มีคนอยากทำหน้าที่นี้มาก เพราะมีความเสี่ยงในการถูกนักเรียนลงภูมิน้อย เมื่อจนแค้นก็สามารถหาตำรามาเป็นที่พึ่งได้ แต่ครูอีกประเภทหนึ่ง คือ ครูที่สอนภาคปฏิบัติ จะต้องมีความสามารถทางปฏิบัติจริง ๆ จึงจะสามารถถ่ายทอดความรู้ให้แก่แก่นักเรียนได้ การสร้างครูประเภทนี้ จึงเป็นเรื่องยาก และเมื่อสร้างขึ้นมาแล้วการรักษาไว้เป็นเรื่องยากกว่า

ปัจจุบันการจัดการศึกษาของไทยมีลักษณะรวมศูนย์อำนาจอยู่ส่วนกลางมากนับตั้งแต่กระบวนการตัดสินใจในการบริหารงานวิชาการ การบริหารงานบุคคล และกฎระเบียบต่าง ๆ เป็นเหตุให้เกิดความล่าช้า ไม่ทันต่อการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วในสังคมปัจจุบันเป็นเหตุให้เกิดปัญหาต่าง ๆ ดังที่

สมเกียรติ มีธรรม. (2540 : 2) ได้กล่าวถึงปัญหาทางการศึกษาของไทย ปัจจุบันอยู่ในระดับที่น่าเป็นห่วงความรู้ความสามารถของเด็กไทยโดยเฉลี่ยอ่อนลง ทั้งในด้านกระบวนกรวิเคราะห์ สังเคราะห์อย่างมีเหตุผล การริเริ่มสร้างสรรค์ การแก้ปัญหา ความรู้ทางวิชาการ รวมทั้งคุณลักษณะนิสัยใฝ่รู้ ผลลัพธ์เหล่านี้เกิดจากกระบวนกรปลูกฝังเสริมสร้างและการเรียนการสอนซึ่งยังขาดประสิทธิภาพ โดยมีปัจจัยที่เกี่ยวข้องทั้งในด้านหลักสูตรที่ยังไม่เหมาะสม การขาดแคลนครู - อาจารย์ในบางสาขาวิชาคุณภาพครูต่ำลง ซึ่งผลสืบเนื่องมาจากกระบวนกรผลิตครู การพัฒนาครู - อาจารย์ ในระดับอุดมศึกษาและการฝึกหัดครู การเรียนรู้ซึ่งยังคงเน้นให้ผู้เรียนรับรู้และเชื่อฟังการถ่ายทอดเนื้อหาวิชามากกว่าการพัฒนาคน และสาเหตุสำคัญอีกประการหนึ่ง เกิดจากการขาดกระบวนกรวิจัยการวัดผลประเมินผล และการสอบคัดเลือกในแต่ละระบบการศึกษา ยังไม่สะท้อนจุดประสงค์ของหลักสูตรโดยรวม

ประวิทย์ ชุมสวัสดิ์. (2539 : 28) จากการประชุมสัมมนามาตรฐานวิชาชีพครู เมื่อวันที่ 6-18 กรกฎาคม พ.ศ. 2523 ปัญหาเกี่ยวกับวิชาชีพครูมีคุณภาพต่ำ มีประสิทธิภาพในการสอนของครูยังไม่เป็นที่พอใจ ครูยังใช้วิธีสอนแบบการบรรยายเป็นส่วนใหญ่ ยังไม่เปลี่ยนแปลงวิธีการสอนและบทบาทให้เหมาะสมกับการพัฒนาเทคโนโลยี ตลอดจนหลักสูตรแนวการสอนใหม่ๆ ที่ครูต้องมีความรู้ และสามารถปฏิบัติได้

ปัจจุบันระบบบริหารการจัดการศึกษายังไม่เอื้อต่อความเป็นเลิศ ซึ่งเกิดจากสาเหตุหลายประการ เช่น การขาดเอกภาพในเชิงนโยบาย และมาตรฐานการศึกษา ปัญหาการบริหารและจัดการภายในสถาบัน ซึ่งประกอบด้วยระบบการจัดสรรงบประมาณ การบริหารงานบุคคล การบริหารวิชาการยังขาดประสิทธิภาพ เท่าที่ควร

พชนี อานามนารถ. (2539 : 108 - 109) ได้กล่าวว่า โรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ซึ่งมีผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้รับผิดชอบดำเนินการ ต้องปรับปรุงตนให้เป็นผู้มีวิสัยทัศน์กว้างไกล ต้องเล็งเห็นถึงความสำคัญงานวิชาการ โดยถือเป็นงานหลักของการบริหารโรงเรียน เพราะมาตรฐานและคุณภาพของโรงเรียน พิจารณาได้จากผลงานด้านวิชาการ ด้วยเหตุนี้การจะก้าวไปสู่ความเป็นเลิศทางวิชาการ ผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องดำเนินการจัดการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพ ได้แก่ การจัดทำประมวลการสอน การจัดทำแผนการเรียน การเลือกตำราเรียน การจัดทำคู่มือครูด้านวิชาการ การปรับปรุงห้องสมุดให้ทันสมัย เพื่อเป็นศูนย์รวมหนังสือและวัสดุอุปกรณ์ที่ครู - อาจารย์ และนักเรียนใช้เป็นแหล่งค้นคว้าหาความรู้ การนำเทคโนโลยีใหม่ๆ มาใช้ มีการนำคอมพิวเตอร์มาใช้งานในด้านบริการสืบค้นหาข้อมูล ความรู้ทางวิชาการจากแหล่งต่างๆ ทั้งภายในประเทศและต่างประเทศ นอกจากนี้ ผู้บริหารต้องส่งเสริม ครู - อาจารย์ได้พัฒนาเพิ่มพูนความรู้ทางด้านวิชาการ โดยเฉพาะอย่างยิ่งครูประเภทวิชาพาณิชยกรรม ให้ทันต่อความเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ซึ่งอาจจะทำได้โดยการประชุมสัมมนาทางวิชาการ การศึกษาและดูงานนอกสถานที่ การนิเทศการศึกษาภายในโรงเรียน การเชิญวิทยากรมาให้ความรู้ การให้ลาไปศึกษาต่อทั้งในประเทศและต่างประเทศ ซึ่งทั้งหมดที่กล่าวมานี้ เป็นสิ่งสำคัญที่ผู้บริหารโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ต้องตระหนักถึงในทุกด้าน เพราะสิ่งเหล่านี้จะเป็นสิ่งที่เอื้ออำนวยให้โรงเรียนได้พัฒนาคุณภาพของครูทางวิชาการสูงขึ้น จากความพร้อมของอาคารสถานที่ ศูนย์โสตทัศนูปกรณ์ งานสื่อการเรียนการสอน

รัฐบาลและผู้บริหารโรงเรียน จำเป็นต้องร่วมมือ และประสานสัมพันธ์ในการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาประชากรของชาติให้มีพื้นฐานสูงขึ้น และที่สำคัญที่สุดมุ่งสู่ความเป็นเลิศทางวิชาการ เพื่อให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของโลกและทันสมัยอยู่เสมอ การทุ่มงบประมาณของรัฐที่

จัดสรรให้ การมีวิสัยทัศน์กว้างไกล ของผู้บริหารโรงเรียนเอกชน ย่อมส่งผลให้โรงเรียนเอกชน ผลิตเยาวชนให้มีผลเป็นเลิศทางวิชาการได้อย่างแน่นอน

ความจำเป็นดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยในฐานะที่ทำงานอยู่ที่สำนักงานคณะกรรมการ การศึกษาเอกชน กองโรงเรียนอาชีวศึกษา กลุ่มงานพัฒนาบุคลากร จึงมีความสนใจที่จะศึกษา ความต้องการในการพัฒนาวิชาการของโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ประเภทวิชาพาณิชยกรรม ใน เขตกรุงเทพมหานคร มีความต้องการในการพัฒนาวิชาการทางด้านใดบ้าง มากน้อยเพียงใด ทั้งนี้ เพื่อจะนำข้อมูลไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาบุคลากรของโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ที่อยู่ใน ความดูแลของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน และเป็นข้อมูลที่จะให้ผู้บริหารโรงเรียน เอกชนอาชีวศึกษาสนับสนุนส่งเสริม และมุ่งพัฒนาบุคลากรของโรงเรียนให้มีความรู้และ ประสบการณ์ ในการพัฒนาตนเองด้านวิชาการ เพื่อให้มีศักยภาพในการปฏิบัติงานในโรงเรียนให้ เกิดประโยชน์สูงสุด และมีมาตรฐานเป็นที่ยอมรับของสังคมต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาความต้องการพัฒนาวิชาการของโรงเรียน ตามความคิดเห็นของครูและ ผู้บริหารโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ประเภทวิชาพาณิชยกรรม ในเขตกรุงเทพมหานคร
2. เพื่อเปรียบเทียบความต้องการพัฒนาวิชาการของโรงเรียน ตามความคิดเห็นของ ครูและผู้บริหารโรงเรียนอาชีวศึกษา ประเภทวิชาพาณิชยกรรม ในเขตกรุงเทพมหานคร จำแนก ตาม เพศ อายุ วุฒิทางการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน

สมมุติฐานของการวิจัย

1. ครูและผู้บริหาร โรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ประเภทวิชาพาณิชยกรรม ที่มีเพศ ต่างกัน มีความต้องการพัฒนาวิชาการของโรงเรียนแตกต่างกัน
2. ครูและผู้บริหาร โรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ประเภทวิชาพาณิชยกรรม ที่มีอายุ ต่างกัน มีความต้องการพัฒนาวิชาการของโรงเรียนแตกต่างกัน
3. ครูและผู้บริหาร โรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ประเภทวิชาพาณิชยกรรม ที่มีวุฒิ การศึกษาดังกันมีความต้องการพัฒนาวิชาการของโรงเรียนแตกต่างกัน
4. ครูและผู้บริหาร โรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ประเภทวิชาพาณิชยกรรม ที่มี ประสบการณ์ในการทำงานต่างกันมีความต้องการพัฒนาวิชาการของโรงเรียนแตกต่างกัน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ทฤษฎีหรือกรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย

การพัฒนาทางวิชาการของครูหรือนุคลากร เป็นสิ่งจำเป็นต่อประสิทธิภาพของงานอย่างมาก กล่าวคือ เมื่อได้มีการบรรจุและแต่งตั้งบุคลากรครูเข้าทำงานแล้ว ก็มิได้หมายความว่า จะสามารถให้เข้าทำงานได้ทันทีเสมอไป จำเป็นต้องศึกษาหาความรู้เกี่ยวกับวิธีการทำงานเสียก่อน ทั้งนี้ เพราะว่าการศึกษา ที่ได้รับมาจากโรงเรียน วิทยาลัย หรือมหาวิทยาลัยนั้น เป็นเพียงความรู้พื้นฐาน และมีงานหลายอย่างที่ยังไม่มีสอนในโรงเรียน วิทยาลัย หรือมหาวิทยาลัย ทำให้ผู้สำเร็จ การศึกษาจากโรงเรียนวิทยาลัยหรือ มหาวิทยาลัย ไม่สามารถจะทำงานได้ทันที นอกจากนั้น บุคลากรครูที่ทำงานไปนาน ๆ ประกอบกับระเบียบ หลักเกณฑ์และเทคนิคต่าง ๆ ในการทำงานได้ เปลี่ยนแปลงไป ก็จำเป็นต้องมีการพัฒนาบุคลากร เพื่อให้สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

การพัฒนาวิชาการของครูนั้นมีการพัฒนาได้หลายวิธี จึงจำเป็นต้องสรรหาวิธีการ พัฒนาวิชาการของครูวิธีที่ดีที่สุดและเหมาะสมที่สุด และให้ตรงกับความต้องการของครู สำหรับการวิจัยเรื่องนี้จะยึดหลัก การพัฒนาบุคลากรของ เมธี ปิรันธนานนท์. (2529 : 114) ที่ได้ กำหนดกิจกรรมหรือวิธีการที่จะเลือกใช้ในการพัฒนาครูไว้ 33 วิธี และผลงานวิจัย รังษี สังฆพรหม (2535 : 10) และ มนัส กลัดอยู่ (2537 : 15)

1. การฟังคำบรรยาย (Lecture) หมายถึง การถ่ายทอดความรู้เนื้อหา สารในการใช้ข้อมูล สามารถกำหนดขอบเขตเนื้อหาวิชาไว้ในเวลาที่เหมาะสมได้ ซึ่งมักจะบรรยายโดยคนเพียงคนเดียว

2. การประชุมปรึกษาหารือ (Conference) หมายถึง การที่บุคคลจำนวน หนึ่งมารวมกันปรึกษาหารือ ในหัวข้อที่กำหนดอย่างมีระเบียบ ณ สถานที่ และ เวลาที่กำหนดให้

3. การสัมมนา (Seminar) หมายถึง การที่บุคลากรกลุ่มหนึ่งประชุม ร่วมกันแลกเปลี่ยนความคิดเห็นทัศนคติ เพื่อทำการศึกษาพิจารณาเรื่องใดเรื่องหนึ่ง ภายใต้การนำของผู้เชี่ยวชาญ

4. การอภิปราย (Discussion) หมายถึง การซักถามเพื่อให้เกิดความรู้อ ความเข้าใจเกี่ยวกับการทำงาน จัดออกเป็น 2 ลักษณะ คือ การอภิปรายแบบ มีโครงสร้าง และการอภิปรายแบบไม่มีโครงสร้าง

5. การจัดให้ฝึกงาน (Internship) หมายถึง การจัดส่งบุคลากรไปฝึก ฝึกปฏิบัติงานในหน้าที่ที่ต้องการในหน่วยงานอื่น ๆ หรืออาจจะให้ฝึกในหน่วยงาน

เดียวกันก็ได้ เพื่อจะได้กลับมาปฏิบัติงานให้ได้ผลดี

6. การหมุนเวียนตำแหน่งหรือการสับเปลี่ยนหน้าที่ (Position Rotation) หมายถึง กิจกรรมที่จัดบุคลากรให้เหมาะสมกับตำแหน่งและความรู้ความสามารถ หรือการใช้คนให้ถูกกับงานโดยมีอัตราเงินเดือนเท่าเดิม และมีปริมาณงานความรับผิดชอบใกล้เคียงกับตำแหน่งเดิม ซึ่งอาจเป็นผลให้บุคคลตระหนักและปฏิบัติหน้าที่ ได้ดียิ่งขึ้น

7. การทดลองปฏิบัติงาน (Probation) การให้บุคลากรทดลองทำงานอยู่ ระยะเวลาหนึ่งในตำแหน่งใหม่ ที่เห็นว่าเหมาะสมกับความรู้ ความสามารถ เมื่อเห็นว่า ผลงานอยู่ในเกณฑ์มาตรฐาน หรือมีประสิทธิภาพก็จะบรรจุลงในตำแหน่งนั้น ๆ ในเวลาต่อมา

8. การฝึกกับผู้ชำนาญการในสถานประกอบการ (Apprenticeship and Training) หมายถึง การให้บุคลากรเข้าไปทำงานในฐานะลูกมือ หรือผู้ช่วยไป พลังก่อน เพื่อฝึกและพัฒนาทักษะและทัศนคติได้ดียิ่งขึ้น

9. การประชุมเชิงปฏิบัติการ (Workshop) หมายถึง การให้ผู้เข้ารับการ ฝึกอบรมฟังบรรยายในภาคเช้า และเข้าห้องทดลองปฏิบัติตามเรื่องที่ได้เรียนตอนเช้า ในภาคบ่ายเป็นการฝึกปฏิบัติตามทฤษฎีทันทีที่ได้เรียนมา เท่ากับได้ประยุกต์อย่าง เต็มที่ทันทีที่ได้เรียนมาใหม่ ๆ โอกาสที่จะเข้าใจและจำได้จึงมีมาก

10. การศึกษาพิเศษ (Special Education) หมายถึง การศึกษาเพิ่มเติม นอกจากเพื่อรับปริญญา หรือประกาศนียบัตรสูงขึ้นแล้ว ยังควรส่งเสริมให้มีโอกาส เข้าศึกษาบางวิชาในสถาบันการศึกษาชั้นสูง ศึกษาทางไปรษณีย์ ในวิชาการที่ เกี่ยวข้องกับงานศึกษาหาความรู้จากเอกสารอื่น ๆ ติดตามความเคลื่อนไหวของ เหตุการณ์ภายใน และภายนอกประเทศ โดยอาศัยหนังสือพิมพ์ วิทยุ โทรทัศน์ และ สื่อมวลชน ช่วยการศึกษาเพิ่มเติม โดยวิธีการเหล่านี้ไม่ได้เพื่อรับปริญญาหรือ ประกาศนียบัตรเท่านั้น แต่เพื่อเพิ่มพูนทักษะ ความรู้ให้กว้างขวางขึ้น

11. การระดมความคิด (Brainstorming) หมายถึง การกระตุ้นให้ได้ ความคิดสร้างสรรค์ โดยไม่ต้องกังวลว่าความคิดนั้น จะถูกต้องโดยแท้จริงหรือไม่ และผลสุดท้ายก็ช่วยกันสรุปความคิดที่ดีไว้

12. การเรียนจากแบบสำหรับรูปหรือบทเรียนโปรแกรม (Programmed Texts and Instruction) หมายถึง การเรียนด้วยตนเองวิธีหนึ่ง หน่วยงานจัด

ทำแบบเรียนสำเร็จรูป มีคำอธิบาย ทฤษฎีมีแบบฝึกหัดและเฉลยแบบฝึกหัด และเฉลยแบบฝึกหัดสำเร็จรูปอยู่ในหนังสือนั้น ๆ

13. การประชุมย่อยระหว่างรับประทานอาหารกลางวัน หรือเที่ยงวัน สันทนา (Bag Lunch Conference) หมายถึง การที่บุคคลกลุ่มเล็ก ๆ 2 - 3 คน มานั่งคุยปรึกษาหารือกัน เช่น การเอาปัญหาที่เกิดขึ้นเมื่อวันก่อนหรือที่เกิดขึ้นในช่วงเช้ามาคุยกัน เพื่อหาทางแก้ไขปรับปรุง

14. การมอบหมายงานพิเศษ (Special Assignments หมายถึง การที่ผู้บริหารได้มอบหมายงานพร้อมทั้งอำนาจหน้าที่ ให้กับผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา ไปปฏิบัติแทน เพื่อจะศึกษาว่าบุคคลนั้นมีความสามารถมากน้อยแค่ไหน

15. ศึกษาจากเอกสารที่พิมพ์แจก (Written Materials) หมายถึง กิจกรรมที่ส่งเสริมให้บุคลากร ได้ศึกษาหาความรู้เกี่ยวกับข่าวสารทางวิชาการ สามารถทำได้หลายรูปแบบ เช่น เผยแพร่งานวิจัย จัดทำวารสาร ซึ่งส่วนใหญ่จะให้ความรู้ หลักการทางการศึกษา

16. จัดรายวิชาให้เข้าเรียน (Courses) หมายถึง การที่ทางโรงเรียน หรือหน่วยงานได้คัดเลือกบุคลากรในสายวิชาที่ขาดความกระตือรือร้น หรือมีประสิทธิภาพไม่ดีเท่าที่ควร ได้ศึกษาเพิ่มเติมในรายวิชานั้น ๆ ซึ่งอาจจะจัดในโรงเรียน หรือส่งไปตามวิทยาลัย หรือมหาวิทยาลัย ก็ได้

17. การศึกษาเฉพาะกรณี (Case Study) หมายถึง ผู้สอนจะนำบางเรื่อง มาให้ผู้เข้าร่วมอบรม ศึกษาวิเคราะห์ แล้วแสดงความคิดเห็น พร้อมกับยกทฤษฎี มาอ้างอิง เป็นการนำเอาทฤษฎีมาประยุกต์

18. การแสดงบทบาทสมมุติ (Role - Playing) หมายถึง การที่ผู้สอนกำหนดให้นักเรียน หรือกำหนดผู้เข้าร่วมอบรมคนใดคนหนึ่ง แสดงเป็น ผู้ดำรงตำแหน่งใดตำแหน่งหนึ่ง และกำหนดให้คนอื่นอีก 2 - 3 คน เป็นตัวประกอบมาแสดงหน้าชั้นให้นักเรียนอื่นดูเพื่อให้นักเรียน ทุกคนเห็นภาพการปฏิบัติ หรือวางตนอย่างใดอย่างหนึ่งตามที่ผู้สอนต้องการ

19. การจัดทัศนศึกษา (Field Trip) หมายถึง กิจกรรมที่จัดขึ้นเพื่อนำคณะครูไปเยี่ยมชมสถานประกอบการต่าง ๆ นอกชุมชน ซึ่งอาจจะไปสถานศึกษาหรือแหล่งวิทยาการตลอดจนสถานประกอบการต่าง ๆ รวมทั้งการไปสังเกต การสอน หรือสังเกตการทำงานในโรงเรียนอื่นด้วย

20. การเลียนแบบพฤติกรรม (Behaviour - Modeling) หมายถึง บุคคลสามารถรับพฤติกรรมใหม่ โดยการสังเกต และเลียนแบบจากพฤติกรรมที่เป็นตัวอย่าง ซึ่งการอบรมแบบนี้ จะมีการอธิบายและการสาธิตพฤติกรรมที่ถูกต้องให้ผู้เข้ารับการอบรมดูจากนั้นจึงให้ ผู้เข้ารับการอบรมลงทำตามแบบอย่าง

21. การฝึกอบรม (Training) หมายถึง กิจกรรมการเรียนรู้เฉพาะอย่างของบุคคล เพื่อปรับปรุงและเพิ่มพูนความรู้ ความเข้าใจ ทักษะ หรือความชำนาญการ และทัศนคติเหมาะสม จนสามารถก่อให้เกิดความเปลี่ยนแปลงในพฤติกรรม และทัศนคติ เพื่อการปฏิบัติงานในหน้าที่ เพื่อยกมาตรฐานการปฏิบัติงานให้อยู่ในระดับสูงขึ้น

22. การสอนโดยครูพิเศษ (Coaching) หมายถึง การเชิญครูหรือผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้านมาให้ความรู้แก่บุคลากร เช่น คอมพิวเตอร์ ถือว่าในปัจจุบันเป็นสิ่งจำเป็นมากสำหรับการบริหารงาน

23. การสาธิต (Demonstration) หมายถึง การจัดบุคคลผู้หนึ่งหรือคณะบุคคลแสดง การทำงานผ่านขบวนการทั้งหมดเหมือนอย่างที่เขากำลังจริง ๆ ในสถานการณ์จริง ๆ เพื่อให้สมาชิกในกลุ่มมีโอกาสสังเกตวิธีปฏิบัติและปฏิบัติได้ถูกต้อง

24. การเยี่ยมชมกิจการ (Inter - Visitation) หมายถึง การที่ผู้บริหารได้พาบุคลากรในหน่วยงานไปดูกิจกรรม หรือกิจกรรมที่มีประโยชน์ต่อการดำเนินงานในหน่วยงาน การพาไปดูงานจะช่วยให้บุคลากรได้เกิดความรู้ ความคิด ได้รับความประทับใจและเทคนิคใหม่ ๆ เพิ่ม และทำให้เกิดทัศนคติในการปฏิบัติงานมากกว่าการแนะนำโดยคนอื่น ๆ เพราะได้เห็นด้วยตนเอง

25. กิจกรรมรายบุคคล (Individualized Activities) หมายถึง การจัดกิจกรรมให้แต่ละบุคคลไปปฏิบัติ เช่น การได้ไปเป็นวิทยากร (Speaker) การไปสังเกตคนอื่นปฏิบัติงาน (observation) การส่งไปศึกษาและดูงานในต่างประเทศ การส่งไปร่วมเป็นกรรมการ การให้รับโครงการไปจัดทำ

26. การเล่นเกมส์ (Games) หมายถึง การให้บุคคลได้เล่นเกมส์ร่วมกัน เพื่อก่อให้เกิดความเข้าใจซึ่งกันและกัน และก่อให้เกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์

27. การฝึกหัดแก้ปัญหา (Problem Solving) หมายถึง การฝึกให้บุคลากรได้รู้จักการแก้ปัญหาต่าง ๆ ถ้าตัดสินใจ และก่อให้เกิดการรู้วิธีป้องกันปัญหาและ

เกิดการเรียนรู้วิธีการวางแผนตามมาในภายหลัง

28. การฝึกการประสานงาน (Cooperative Studies) หมายถึง การฝึกให้ บุคลากรได้เข้าใจการทำงานร่วมกันประสานงานกัน เพื่อให้งานบรรลุวัตถุประสงค์ ตามที่ต้องการและทันในเวลาที่กำหนด

29. โครงการวิจัย (Research Projects) หมายถึงการให้บุคลากรได้รู้ และเข้าใจถึงวิธีวิจัยเพื่อจะได้ทำการศึกษาหาวิธีการที่ดีมาแก้ปัญหา หรือนำมาพัฒนา หน่วยงานต่อไป

30. โครงการแลกเปลี่ยน (Exchange Programs) หมายถึง การจัด โครงการการแลกเปลี่ยนระหว่างสถานศึกษา หรือระหว่างกลุ่มโรงเรียน เช่น โครงการแลกเปลี่ยนครูผู้เชี่ยวชาญด้านบริหารงานเฉพาะด้าน เป็นต้น

31. ภาพยนตร์ (Films) หมายถึง การใช้ภาพยนตร์หรือวีดิโอที่มีสาระ ความรู้ใหม่ ๆ สารคดีที่เกี่ยวข้องกับงานที่ปฏิบัติอยู่มาให้บุคลากรได้ศึกษากัน

32. เทปบันทึกเสียง (Recordings) หมายถึง เทปบันทึกข่าวสาร ความรู้ต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับงานที่ปฏิบัติอยู่มาให้บุคลากรได้ศึกษาหาความรู้กัน

33. โทรทัศน์ (Television) หมายถึง การศึกษาหาความรู้จากการดู โทรทัศน์ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้กับงานที่ปฏิบัติอยู่ในหน้าที่ หรือในงานที่มีความ สัมพันธ์กัน

รังษี สังฆพรหม. (2535 : 10) เรื่อง “ การศึกษาความต้องการพัฒนาวิชาการของครู โรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ในเขตการศึกษา 7” 5 ด้าน ดังนี้

1. การส่งเสริมให้ครูได้มีโอกาสศึกษาต่อ. สนับสนุนให้ครูมีโอกาสเรียนต่อในระดับ สูงขึ้น เช่น จัดโครงการพัฒนาครู ส่งครูไปศึกษาต่อโดยประสานงานกับสถาบันการศึกษา หรือ มหาวิทยาลัยให้ทุนครูไปศึกษาต่อในสาขาวิชาที่ขาดแคลนให้แรงจูงใจให้ครูเกิดความกระตือรือร้น ที่จะสอบแข่งขันเข้าศึกษาต่อ

2. การจัดประชุม อบรม และสัมมนาทางวิชาการต่าง ๆ ให้แก่ครู เช่นกำหนดเกณฑ์ การคัดเลือกครูเข้ารับการอบรมสัมมนา จัดการอบรมทางวิชาการแก่ครูในโรงเรียน จัดนำครูไป ศึกษาดูงาน ในสถานที่ต่าง ๆ มีการนิเทศการสอนภายในโรงเรียนอย่างสม่ำเสมอ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีก้นำไปใช้

3. การส่งเสริมงานวิจัยและพิมพ์เผยแพร่คู่มือการสอน สนับสนุนให้ครูผลิตงานการเขียนวิจัย และพิมพ์เผยแพร่คู่มือการสอน เสนอแนะการทำวิจัยให้แก่ครู จัดสรรงบประมาณในการทำวิจัยและคู่มือการสอนของครู นำผลงานวิจัยของครูมาใช้ประโยชน์ในทางวิชาการของโรงเรียน

4. การส่งเสริมใช้ห้องสมุดเป็นศูนย์วิชาการ การสนับสนุนการรวบรวมวิทยากรต่าง ๆ เช่น จัดหาหนังสือ และเอกสารทางวิชาการให้ทันสมัยอยู่เสมอ จัดห้องสมุดให้เป็นศูนย์เผยแพร่ข่าวสาร ปรับปรุงการบริการทางห้องสมุดให้ดีขึ้น พร้อมทั้งจัดสรรงบประมาณเพื่อใช้เกี่ยวกับห้องสมุดให้มากขึ้น

5. การส่งเสริมการสอน และการใช้โสตทัศนอุปกรณ์ประกอบการสอน สนับสนุนและส่งเสริมศักยภาพของครูผู้สอนตั้งแต่บทบาท หน้าที่ ความรับผิดชอบและความมีมนุษยสัมพันธ์ อันดี เช่น ให้ครูไปดูงานการสอนในสถาบันอื่น เพื่อเปรียบเทียบและปรับปรุงการสอน จัดอบรมการผลิต และการใช้โสตทัศนวัสดุอุปกรณ์แก่ครู สนับสนุนให้ครูสร้างวัสดุอุปกรณ์การสอน จัดให้มีศูนย์ปฏิบัติการด้านสื่อการสอนจัดสรรงบประมาณเพื่อใช้ในการผลิตสื่อ จัดการอบรมวิธีการสร้างแบบสอบถามและวิธีการประเมินผล

มนัส กลัดอยู่. (2537 : 9) เรื่อง “การศึกษาความต้องการกิจกรรมการพัฒนาครูและอาจารย์สาขาวิชาช่างอุตสาหกรรม ของวิทยาลัยเทคนิคกลุ่มอาชีวศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ” 6 ด้าน ดังนี้

1. การปฐมนิเทศ เพื่อให้มีความรู้ ความเข้าใจในเรื่องของระเบียบ โครงสร้างขององค์การ ลักษณะงาน เป้าหมายตลอดจนนโยบายขององค์การนั้น

2. การฝึกอบรมและสัมมนา เพื่อเพิ่มพูนเทคนิควิธีการทำงานใหม่ ๆ นำไปแก้ไขข้อบกพร่อง ทำให้ปฏิบัติงานในหน้าที่อย่างมีประสิทธิภาพ

3. การเผยแพร่ข่าวสารทางวิชาการ เพื่อกระตุ้นความสนใจและบุคลากรให้ได้รับความรู้ เพิ่มขึ้น

4. การศึกษาและดูงาน เพื่อกระตุ้นให้ครูและอาจารย์ได้มีความคิดริเริ่ม มีโลกทรรศน์กว้างมากขึ้น นำมาพัฒนางานในหน้าที่

5. การพัฒนากายและจิตใจ เพื่อพัฒนาคุณลักษณะที่ดีในด้านกายและจิตใจ ให้แก่บุคลากรในหน่วยงาน

6. การส่งเสริมให้การศึกษาต่อ เพื่อพัฒนาส่งเสริมให้บุคลากรเพิ่มคุณวุฒิ ความรู้ ความสามารถทักษะ และสร้างขวัญกำลังใจ

ดังนั้น จากแนวความคิดและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ของ เมธี ปิณฑานนท์ รั้งมี สังฆพรหม และ มนัส อยู่กัลด ผู้วิจัยจึงได้สรุปกรอบ แล้วนำมาเป็นกรอบในการวิจัยเพื่อ ศึกษาความต้องการพัฒนาวิชาการของครูและผู้บริหาร โรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ประเภทวิชา พาณิชยกรรม ในเขตกรุงเทพมหานคร 7 ด้าน ดังนี้

1. ด้านการส่งเสริมให้ครูได้มีโอกาสศึกษาต่อ
2. ด้านการประชุมเชิงปฏิบัติการ
3. ด้านการฝึกอบรม และสัมมนาทางวิชาการ
4. ด้านการเผยแพร่ข่าวสารทางวิชาการ
5. ด้านการศึกษาและดูงาน
6. ด้านการส่งเสริมใช้ห้องสมุดเป็นศูนย์วิชาการ
7. ด้านการส่งเสริมการสอนและการใช้สื่อทัศนอุปกรณ์ประกอบการสอน

ขอบเขตของการวิจัย

1. ในการวิจัยครั้งนี้ ได้ศึกษาความต้องการพัฒนาวิชาการของโรงเรียนเอกชน อาชีวศึกษา ประเภทวิชาพาณิชยกรรม ในเขตกรุงเทพมหานคร จำนวน 55 โรงเรียน โดยศึกษา จากความคิดเห็นของครูและผู้บริหาร โรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา
2. สถานศึกษาที่เกี่ยวข้องกับการวิจัย ได้แก่โรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษาที่อยู่ในความ ดูแลของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน ในเขตกรุงเทพมหานคร โดยใช้ประชากรและ กลุ่มตัวอย่างในการศึกษา คือ ครูและผู้บริหารโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ประเภทวิชา พาณิชยกรรม ในเขตกรุงเทพมหานคร ปีการศึกษา 2539 จำนวน 55 โรงเรียน

ตัวแปรที่ศึกษา

1. ตัวแปรอิสระ ได้แก่ สถานภาพของครูและผู้บริหารในด้านต่าง ๆ คือ

1.1 เพศ ได้แก่

- 1.1.1 ชาย
- 1.1.2 หญิง

1.2 อายุ ได้แก่

- 1.2.1 ต่ำกว่า 35 ปี
- 1.2.2 ตั้งแต่ 35 ปีขึ้นไป

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

1.3 วุฒิต่างการศึกษา

1.3.1 ต่ำกว่าปริญญาตรี

1.3.2 ตั้งแต่ปริญญาตรีขึ้นไป

1.4 ประสบการณ์ในการทำงาน

1.4.1 ต่ำกว่า 5 ปี

1.4.2 ตั้งแต่ 5 ปี ขึ้นไป

ตัวแปรตาม ซึ่งได้แก่ ความต้องการในการพัฒนาวิชาการของโรงเรียนเอกชน อาชีวศึกษา ประเภทวิชาพาณิชยกรรม ในกรุงเทพมหานคร ในแต่ละด้าน ของครูและผู้บริหาร ต่อไปนี้

1. ด้านการส่งเสริมให้ครูได้มีโอกาสศึกษาต่อ
2. ด้านการประชุมเชิงปฏิบัติการ
3. ด้านการฝึกอบรม และสัมมนาทางวิชาการ
4. ด้านการเผยแพร่ข่าวสารทางวิชาการ
5. ด้านการศึกษาและดูงาน
6. ด้านการส่งเสริมการใช้ห้องสมุดเป็นศูนย์วิชาการ
7. ด้านการส่งเสริมการสอนและการใช้สื่อดัดแปลงอุปกรณ์ประกอบการสอน

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นครูและผู้บริหาร โรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ประเภทวิชาพาณิชยกรรม ในเขตกรุงเทพมหานคร จำนวน 55 โรงเรียน มีครูทั้งสิ้น 3,350 คน และผู้บริหาร จำนวน 117 คน

2. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ เป็นครูและผู้บริหาร โรงเรียนเอกชน อาชีวศึกษาประเภทวิชาพาณิชยกรรม ในเขตกรุงเทพมหานคร ที่ได้มาจากการกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยวิธีของ Krejcie and Morgan ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างของครู 345 คน นำมาเทียบสัดส่วนแต่ละโรงเรียน และเก็บข้อมูลโดยวิธีสุ่มอย่างง่าย ส่วนของผู้บริหารกำหนดโดยนำกลุ่มประชากรทั้งหมด 117 คน มาเป็นกลุ่มตัวอย่าง

คำนิยามศัพท์เฉพาะ

เอกสารนี้เป็นลิขสิทธิ์ของโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษาเพื่อใช้ในการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
 ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น
 เพศ หมายถึง ลักษณะให้รู้ว่าหญิงหรือชาย หรือชนิดบุคคล
 อายุ หมายถึง วุฒิภาวะที่พร้อมที่จะปฏิบัติงานหรืออยู่ในเกณฑ์ที่พร้อมทำงานได้

วุฒิทางการศึกษาและวุฒิทางวิชาชีพ หมายถึง ความรู้ความสามารถทั้งทางวิชาการ ศึกษา และทางวิชาชีพ รวมกัน เช่น ศึกษาศาสตร์ ครุศาสตร์ พณิชยศาสตร์ วิชาเอกธุรกิจศึกษา วิชาเอกวิทยาการจัดการ และคอมพิวเตอร์ที่ใช้ในการบริหารธุรกิจ

ประสบการณ์ในการทำงาน หมายถึง ระยะเวลาตั้งแต่เริ่มปฏิบัติหน้าที่ที่เป็นครูและผู้บริหาร อยู่ในโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ประเภทวิชาพาณิชยกรรม ในเขตกรุงเทพมหานคร จนถึงวันตอบแบบสอบถาม

ความต้องการ หมายถึง ความมุ่งหมายหรือมุ่งหวังที่จะเพิ่มพูนความรู้ทักษะ ประสบการณ์ สมรรถภาพในการสอน และแนวคิดใหม่ ๆ ทางการศึกษา เพื่อประโยชน์ในการ ปฏิบัติงานของตนเอง

โรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษาประเภทวิชาพาณิชยกรรม หมายถึง โรงเรียนเอกชน อาชีวศึกษาที่ได้รับอนุญาตจากสำนักงานคณะกรรมการการศึกษเอกชน ให้เปิดสอนในระดับ ประกาศนียบัตรวิชาชีพ ประกาศนียบัตรวิชาชีพเทคนิค และประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง ประเภทวิชาพาณิชยกรรม/บริหารธุรกิจ ในเขตกรุงเทพมหานครรวม 55 โรงเรียน

ผู้บริหาร หมายถึง ผู้รับใบอนุญาต ผู้จัดการ ครูใหญ่ ที่ได้รับการอนุญาตให้บรรจุ ตามพระราชบัญญัติ โรงเรียนเอกชน พ.ศ. 2525

ครูโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษาประเภทวิชาพาณิชยกรรม หมายถึง บุคคลที่ได้รับการ บรรจุแต่งตั้งถูกต้องตามพระราชบัญญัติโรงเรียนเอกชน พ.ศ. 2525 และทำหน้าที่สอนในโรงเรียน เอกชนอาชีวศึกษา ประเภทวิชาพาณิชยกรรม/บริหารธุรกิจ ในเขตกรุงเทพมหานคร

การพัฒนาวิชาการของโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา หมายถึง การพัฒนาและการ ส่งเสริมทางการเรียนการสอนให้มีการใช้ผลการวิเคราะห์วิจัยให้เป็นประโยชน์ต่อการ พัฒนาการเรียนการสอน การประชุม อบรม สัมมนา เพื่อให้ครูหรือบุคลากรเพิ่มพูนความรู้ ความ สามารถ และประสบการณ์ทางวิชาการต่าง ๆ รวมทั้งปรับปรุงเจตคติในการทำงานให้ทันต่อ ความต้องการของสังคม และรับรู้เทคนิคต่าง ๆ ในการปฏิบัติงาน และการสอนอันเป็นการ ส่งเสริมประสิทธิภาพทางการเรียนการสอนและการปฏิบัติงานต่าง ๆ ที่ดีขึ้นรวม 7 ด้าน

1. ด้านการส่งเสริมให้ครูได้มีโอกาสศึกษาต่อ หมายถึง สนับสนุนให้ครูมีโอกาส เรียนต่อในระดับสูงขึ้น จัดโครงการพัฒนาครู ส่งครูไปศึกษาต่อโดยประสานงานกับสถาบันการ ศึกษา หรือมหาวิทยาลัย สนับสนุนให้ครูทำผลงานทางวิชาการ ให้ทุนครูไปศึกษาต่อในสาขา วิชาที่ขาดแคลนให้แรงจูงใจให้ครู เกิดความกระตือรือร้นที่จะสอบแข่งขันเข้าศึกษาต่อ

2. ด้านการจัดประชุมเชิงปฏิบัติการ หมายถึงการให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรม ฟังบรรยายในภาคเช้าและเข้าห้องทดลองปฏิบัติตามเรื่องที่ได้เรียนตอนเช้า ในภาคบ่ายเป็นการฝึกปฏิบัติตาม ทฤษฎีทันทีที่ได้เรียนมา

3. ด้านการฝึกอบรม และสัมมนาทางวิชาการต่าง ๆ หมายถึง กิจกรรมที่จัดขึ้นเพื่อเป็นการเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ ความชำนาญ และเปลี่ยนแปลงเจตคติทำให้ความรู้สึกรู้สึกของผู้เข้ารับการอบรม ให้แก้ไขข้อบกพร่องและปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่วนการสัมมนาเป็นกิจกรรมที่จัดให้บุคลากรที่มีความรู้เกี่ยวกับเรื่องสัมมนา มาร่วมแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและประสบการณ์ทางวิชาการต่าง ๆ

4. ด้านการเผยแพร่ข่าวสารทางวิชาการ หมายถึง กิจกรรมที่ส่งเสริมให้บุคลากรได้ศึกษา ความรู้เกี่ยวกับข่าวสารทางวิชาการ ซึ่งสามารถจัดกระทำได้หลายวิธี การจัดทำวารสาร จุลสาร การออกข่าวสาร สรุปข่าวย่อ การจัดสัปดาห์ความก้าวหน้าทางวิชาการ การเผยแพร่งานวิจัยที่น่าสนใจ ทางวิชาการ การปิดป้ายประกาศสำหรับครู และการจัดกิจกรรมในด้านนี้ส่วนใหญ่เน้นการให้ความรู้ หรือหลักการทางด้านการศึกษา

5. ด้านการศึกษาและดูงาน หมายถึง กิจกรรมที่จัดขึ้นเพื่อนำคณะครูและอาจารย์ไปเยี่ยมชมสถานที่ต่าง ๆ นอกชุมชน อาจเป็นสถานศึกษา สถานประกอบการต่าง ๆ หรือแหล่งวิทยาการ รวมทั้งการไปสังเกตการสอน หรือสังเกตการทำงานในโรงเรียนเดียวกันและโรงเรียนอื่น ๆ

6. ด้านการส่งเสริมการใช้ห้องสมุดเป็นศูนย์วิชาการ หมายถึง การสนับสนุนการรวบรวม วิทยาการต่าง ๆ ไว้ที่ห้องสมุดเพื่อให้ครูได้ใช้เอกสาร ตำราเรียน โสตทัศนอุปกรณ์ช่วยในการสอน จัดทำเอกสารและให้บริการค้นคว้าในห้องสมุด จัดนิทรรศการหนังสือหรืออุปกรณ์การสอนจัดหาหนังสือและเอกสารทางวิชาการให้ทันสมัยอยู่เสมอ จัดห้องสมุดให้เป็นศูนย์เผยแพร่ข่าวสาร จัดพิมพ์รายชื่อหนังสือที่เข้ามาใหม่ให้ครูและสมาชิกของห้องสมุดทราบ จัดหาเรื่องอัดสำเนาให้บริการทางห้องสมุดให้ดีและมากขึ้น จัดสรรงบประมาณเพื่อใช้เกี่ยวกับห้องสมุดให้มากขึ้น

7. ด้านการส่งเสริมการสอนและการใช้โสตทัศนอุปกรณ์ประกอบการสอน หมายถึงการสนับสนุน และส่งเสริมศักยภาพของครูผู้สอนตั้งแต่บทบาท หน้าที่ ความรับผิดชอบ และความมีมนุษยสัมพันธ์อันดีและกิจกรรมต่าง ๆ ให้ครูได้ไปดูงานการสอนในสถานบันอื่น เพื่อ

เปรียบเทียบและปรับปรุงการสอน จัดอบรมการผลิตและการใช้สื่อโสตทัศนอุปกรณ์แก่ครู สนับสนุนให้ครูสร้างวัสดุอุปกรณ์การสอน จัดให้มีศูนย์ปฏิบัติการ ด้านสื่อการสอน จัดสรรงบประมาณให้ใช้ในการผลิตสื่อ จัดการอบรมวิธีการสร้างแบบสอบถามและวิธีการประเมินผล

บทที่ 2

ทฤษฎี เอกสาร และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการวิจัยศึกษาความต้องการพัฒนาวิชาการของโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษาประเภท
วิชาพาณิชยกรรมครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องในประเทศและต่างประเทศ
ดังนี้

1. สภาพของการจัดการศึกษาเอกชน
2. ความสำคัญและความจำเป็นในการพัฒนาวิชาการของ โรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา
3. ความหมายของการพัฒนาบุคลากร
- 4 ความสำคัญและความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากร
5. ความต้องการพัฒนาด้านวิชาการของครู โรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา
 - 5.1 การส่งเสริมให้ครูได้มีโอกาสศึกษาต่อ
 - 5.2 การประชุมเชิงปฏิบัติการ
 - 5.3 การฝึกอบรม และสัมมนาทางวิชาการ
 - 5.4 การเผยแพร่ข่าวสารทางวิชาการ
 - 5.5 การศึกษาและดูงาน
 - 5.6 การส่งเสริมให้ห้องสมุดเป็นศูนย์วิชาการ
 - 5.7 การส่งเสริมการสอนและการใช้สื่อดัดแปลงอุปกรณ์ประกอบการสอน

1. สภาพของการจัดการศึกษาเอกชน

ประวัติการศึกษาเอกชน การจัดการอาชีวศึกษานั้น มีประวัติความเป็นมายาวนาน
จนกล่าวได้ว่าเกิดขึ้นมาพร้อม ๆ กับการกำเนิดมนุษยชาติ ทั้งนี้เนื่องจากมนุษย์ทุกคนเมื่อเกิดมา
จำเป็นต้องรู้จักการเรียนรู้การประกอบอาชีพเพื่อดำรงชีวิต ดังนั้น ในระยะแรก ๆ การอาชีวศึกษา
จึงเกี่ยวข้องโดยตรงกับการแสวงหาหรือการสะสมปัจจัยสี่ ซึ่งปัจจัยพื้นฐานในการดำรงชีวิต ได้แก่
อาหารที่อยู่อาศัย เครื่องนุ่งห่ม และการรักษาโรค ภิญโญ สารร. (5230 : 255) โดยเฉพาะอาหาร
เป็นสิ่งจำเป็นที่สุด มนุษย์จึงต้องรู้จักการผลิตอาหารก่อน เมื่อผลิตอาหารเพียงพอ และมากเกินไป
การใช้บริโภค ก็สามารถนำไปแลกเปลี่ยนเป็นปัจจัยอื่น ๆ เมื่อกาลเวลา ผ่านไป มนุษย์อยู่ร่วม
กันเป็นกลุ่มมากขึ้นเกิดเป็นสังคม จึงเกิดการแลกเปลี่ยนและการเรียนรู้การอาชีพ ใช้ และได้พัฒนา
ขึ้นเป็นลำดับ จนกลายเป็นกระบวนการทางอาชีวศึกษา ดังปรากฏหลักฐานในคัมภีร์ชาวยิวโบราณ

ในศาสนิกชนยึดปฏิบัติว่า “ As it is your dad to teach your son the law, teach him the trade. “ปรีชา ทัพพะกุล ฌ อยุธยา และวีรพจน์ เวชประสิทธิ์. (มปพ. : 1) ซึ่งเป็นการแสดงให้เห็นถึงความเชื่อของมนุษย์ที่มีต่อการอาชีพ และสืบทอดเจตนารมณ์ของการอาชีพ จนกระทั่งทำให้เกิดการเรียนรู้การอาชีพอย่างเป็นระบบจนถึงปัจจุบันนี้

สำหรับประเทศไทย เป็นประเทศที่อุดมสมบูรณ์ด้วยทรัพยากรธรรมชาติ จึงมีการอาชีพต่าง ๆ เป็นจำนวนมาก ดังปรากฏหลักฐานในศิลาจารึกของพ่อขุนรามคำแหงว่า “เพื่อนจูงวัวไปค้า ขี่ม้าไปขาย” ใครใคร่ค้าช้างค้า ใคร่ค้าม้าค้า ใคร่ค้าเงินค้าทองคำ “ช้อยันต์ สมุทนิช. (อ้างใน พินิจ ปฐมกำเนิด, 2535 : 26) นอกจากนั้นยังเกิดอาชีพเกษตรกรรม การช่าง การก่อสร้าง เช่น การสร้างปราสาทราชวัง การสร้างพระพุทธรูป อาชีพด้านศิลปหัตถกรรมก็มีการทำเครื่องถ้วยชามสังคโลก ซึ่งมีความงดงามปรากฏอยู่ทุกวันนี้

การเรียนรู้หรือการศึกษาอาชีพต่าง ๆ แต่เดิมเป็นการเรียนรู้ถ่ายทอดภายในครอบครัว ต่อมาประเทศไทยได้มีการติดต่อกับต่างประเทศมากขึ้น จึงมีค้าขายแลกเปลี่ยนศิลปวัฒนธรรม ทำให้มีอาชีพต่าง ๆ มากขึ้น การเรียนรู้หรือการศึกษาอาชีพ จึงได้เริ่มมีการเปลี่ยนแปลงจากการเรียนรู้ภายในครอบครัว ซึ่งเป็นการศึกษาอาชีพนอกระบบ มาเป็นการศึกษาอาชีพหรือ การอาชีวศึกษาในระบบโรงเรียน โดยมีการจัดการศึกษาทั้งภาครัฐบาลและภาคเอกชน สำหรับภาคเอกชนนั้น อาจกล่าวได้ว่ามีการจัดอาชีวศึกษามาก่อนภาครัฐบาล ซึ่งสรุปโดยสังเขปได้ดังนี้

พ.ศ. 2441 ประเทศไทยเริ่มมีการจัดการอาชีวศึกษาในระบบโรงเรียนอย่างจริงจัง ในสมัยของพระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัว โดยเริ่มมีพระราชดำริให้จัดการศึกษาวิชา หัตถกรรม กสิกรรม และการเรือน มีการจัดตั้งโรงเรียนฝึกอาชีพที่เรียกว่า ศิลปศาสตร์ศึกษาสถาน หรือ Industrial School เปิดทำการสอน 3 วิชาคือ หัตถกรรม กสิกรรม และคหกรรม เพื่อฝึกหัดคนให้เกิดความชำนาญ จัดการขายสิ่งของที่นักเรียนผลิต และจัดทำบัญชีนักเรียน เพื่อเป็นศูนย์กลางสำหรับจัดหางาน รับจ้าง หรือค้าขาย ปรีชา ทัพพะกุล ฌ อยุธยา และวีรพจน์ เวชประสิทธิ์. (มปพ.: 5) ซึ่งกล่าวได้ว่า เป็นการเริ่มต้นการจัดการอาชีวศึกษาประเภทวิชา พาณิชยกรรม และต่อมาได้มีการจัดการศึกษากว้างขวางขึ้นเป็นลำดับ

พ.ศ. 2454 จัดตั้งโรงเรียนพาณิชยการวัดมหาพฤฒารามที่วัดตะเคียน (วัดมหาพฤฒาราม) เป็นโรงเรียนอาชีวศึกษาประเภทวิชาพาณิชยกรรมแห่งแรกของประเทศไทย เปิดสอนวิชาค้าขาย วิชาลูกคิด และวิชาบัญชี และ พ.ศ. 2454 จัดตั้งโรงเรียนหัตถกรรมราชบูรณะ เพื่อทำการฝึกหัดครูสำหรับสอนวิชาพาณิชยกรรม ศิลปกรรม หัตถกรรม และเกษตรกรรม ปรีชา ทัพพะกุล ฌ อยุธยา. (อ้างในพินิจ ปฐมกำเนิด, 2535 : 18)

พ.ศ. 2493 จัดตั้งโรงเรียนกรุงเทพการบัญชีวิทยาลัย เมื่อวันที่ 30 สิงหาคม 2493 ที่ถนนไชย พระนคร นายเล็ก บุรณะสมบัติ เป็นผู้รับใบอนุญาต เปิดสอนวิชาบัญชี โดยได้รับอนุมัติจากกระทรวงศึกษาธิการ ให้ใช้หลักสูตรของโรงเรียนเอง ต่อมาได้ย้ายมาตั้งที่ถนนเพชรบุรี กรุงเทพมหานคร และขออนุญาตเปิดหลักสูตรกระทรวงศึกษาธิการ ดำเนินการจนถึงปัจจุบัน พินิจ ปฐมกำเนิด. (2535 : 20) และมีโรงเรียนประเภทวิชาพาณิชยกรรมตั้งขึ้นอีกหลายโรงเรียน

หลังจากที่กระทรวงศึกษาธิการได้ประกาศใช้หลักสูตร พ.ศ. 2503 ซึ่งเป็นหลักสูตรที่กำหนดให้นักเรียนที่จบแต่ละชั้นประโยค สามารถออกไปประกอบอาชีพได้ตามอัธยาศัย ปริมาณความต้องการทางการศึกษาก็ขยายตัวขึ้น ในภาครัฐและเอกชนก็มีส่วนร่วมเข้ามารับผิดชอบจัดการอาชีวศึกษาเพิ่มขึ้นทั้งในส่วนกลาง และส่วนภูมิภาค ในปีการศึกษา 2539 มีโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษาที่เปิดสอนหลักสูตรกระทรวงศึกษาธิการ ประเภทวิชาพาณิชยกรรม/บริหารธุรกิจ รวมทั้งสิ้น 226 โรงเรียน (กองนโยบายและแผนงาน, 2539 - 3)

ในปัจจุบันโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษาทั่วประเทศมีจำนวน 328 โรง มีนักเรียนทุกสาขาวิชาทั่วประเทศ 403,926 คน ในจำนวนนี้เป็นโรงเรียนที่เปิดสอนประเภทวิชาพาณิชยกรรม/บริหารธุรกิจ เฉพาะในเขตกรุงเทพมหานคร จำนวน 55 โรงเรียน นักเรียนจำนวน 105,771 คน ครู จำนวน 2,994 คน จึงถือได้ว่าเป็นประเภทสาขาที่ผู้เรียนให้ความสนใจเรียนมากที่สุด (กองนโยบายแผนงาน, 2539 : 5)

ดังนั้นการที่ภาคเอกชนได้เข้ามามีบทบาทอย่างกว้างขวางในการจัดการศึกษาด้านนี้จึงน่าห่วงใยในเรื่องมาตรฐานการจัดการศึกษา โดยเฉพาะอย่างยิ่งปัจจัยที่สำคัญในการจัดการศึกษาที่มีความสำคัญ และจำเป็นอย่างยั้งก็คงจะไม่พ้นไปจาก “ครู” ผู้ทำหน้าที่สอนโดยเฉพาะครูสายอาชีพประเภทวิชาพาณิชยกรรม

ความสำคัญและความจำเป็นในการพัฒนาวิชาการของโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา

งานวิชาการถือว่าเป็นงานหลักที่สำคัญที่สุดในโรงเรียน ผู้บริหารโรงเรียนต้องมีกรวางแผนในการพัฒนาการทำงานอย่างมีระบบ สะดวกในการประสานงาน และผู้บริหารต้องทำงานให้เป็นอย่างที่ดีแก่ครู-อาจารย์และเป็นผู้นำทางวิชาการ

ภิญโญ สาธร. (อ้างใน วัลภา นิลเขต.2536 : 27 - 28) กล่าวว่า ในการบริหารงานวิชาการนั้น ครูใหญ่หรือผู้บริหารการศึกษา โดยทั่วไปควรกระจายอำนาจและความรับผิดชอบ (Responsibility) ไปให้ครูทุกคน ความเป็นผู้นำของผู้บริหารอยู่ที่ความสามารถที่จะใช้คนอื่นให้

ทำงานโดยไม่ต้องบีบบังคับหรือขู่เข็ญ แต่อยู่ที่เทคนิคในการที่จะกระตุ้นเตือนให้ครู และผู้ที่เกี่ยวข้องกับการสอนนักเรียนทุกคนขยันขันแข็งทำงานอย่างเต็มใจและอดทน อย่างไรก็ตาม ครูใหญ่และผู้บริหารการศึกษาทุกคนพึงระลึกอยู่เสมอว่าตนเองไม่ใช่ครูของครู และไม่รอบรู้ในด้านวิชาการไปเสียหมดทุกสาขา การบริหารงานวิชาการจึงอาศัยเทคนิคการรู้จักใช้คนมากกว่าการสอนคนอื่นว่า เขาควรจะทำอย่างไร ความจริงการที่จะทำอย่างไรควรเป็นหน้าที่ของครูไม่ใช่หน้าที่ของผู้บริหาร ผู้บริหารเพียงแต่ดูแลให้ครูทำงานให้ดีที่สุดใน และใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่เท่านั้น การที่ครูคนใดในโรงเรียนทำงานขาดประสิทธิภาพ ไม่สนใจการสอน ไม่สนใจนักเรียน และไม่สนใจชวนขยายหาความรู้เพิ่มเติม แต่ยังเป็นครูในโรงเรียนได้อย่างมีความสุขนั้น ถือเป็นความบกพร่องของครูใหญ่ ครูใหญ่ที่ดีจะดูแลให้ครูที่ขยันขันแข็งสอนอย่างมีประสิทธิภาพ และสนใจหาความรู้เพิ่มเติมอยู่เสมอ ให้อยู่ในโรงเรียนอย่างมีความสุขที่สุด แต่ครูที่ไม่มีประสิทธิภาพควรจะดำเนินการอย่างใดอย่างหนึ่ง ให้เขารู้สึกอึดอัดใจและเป็นความผิดและขาดความสุขที่จะไม่ปรับปรุงตนเองให้เป็นครูที่ดี วิธีการดำเนินการนี้ครูใหญ่จะต้องใช้วิธีการประชาธิปไตยและเทคนิคการบริหาร ไม่ใช่วิธีบังคับขู่เข็ญซึ่งเป็นวิธีเผด็จการ

การส่งเสริมให้ครูปรับปรุงตนเองในด้านวิชาการนั้น ครูใหญ่จะต้องปฏิบัติเป็นแบบอย่างด้วย เช่น ครูใหญ่จะไม่ใช้เวลาว่างให้ไร้ประโยชน์ แต่ขยันอ่านตำราวิชาการต่าง ๆ อยู่เสมอ การสนทนากับครูก็มีแต่เรื่องวิชาการ ไม่ชักชวนในเรื่องไร้สาระไม่ว่าจะเป็นวงสนทนาเวลาอาหารกลางวันหรือเวลาอื่น ให้ครูทุกคนในโรงเรียนรู้ว่าการสนทนากับครูใหญ่นั้น ถ้าเป็นเรื่องเกี่ยวกับวิชาการแล้วจะนั่งคุยนานที่สุด แต่ถ้าเป็นเรื่องไร้สาระแล้วครูใหญ่มักจะหลีกเลี่ยงไปทันทีเสมอ

ทรงศักดิ์ ศรีภาพสินธุ์. (อ้างใน สุรพล ภูสิทธิพันธ์. 2540 : 20) ให้ความเห็นไว้ในเอกสารการสัมมนาการศึกษาและประชากรศึกษา ผู้บริหารโรงเรียนควรจะกระจายอำนาจให้ผู้ทำหน้าที่วิชาการให้เต็มที่เพื่อสนับสนุนให้เกิดความรู้และวิธีการใหม่ ๆ ที่ได้ผลกว่า ซึ่งจะช่วยให้องค์กรหรือโรงเรียนเจริญก้าวหน้าต่อไปโดยไม่หยุดยั้ง การกระจายอำนาจเช่นนี้เราเรียกว่าเสรีภาพทางวิชาการนั่นเอง ซึ่งจะครอบคลุมลักษณะ 6 ประการดังนี้ คือ

1. Inquiry คือ เสรีภาพที่จะสอบถามเกี่ยวกับความหมายและขอบเขตของแนวคิดใด ๆ

2. Research คือ เสรีภาพที่จะทำการค้นคว้าวิจัย เพื่อนำไปสู่คำตอบที่ต้องการ

3. Communication คือ เสรีภาพที่จะแสดงออกทั้งวาจาและการเขียนเกี่ยวกับข้อเท็จจริงที่ได้จากการค้นคว้าวิจัยนั้น ๆ

4. Discussion คือ เสรีภาพที่จะอภิปรายแนวคิดของตนโดยปราศจากการข่มขู่

5. Teaching คือ เสรีภาพที่จะสอนหรือถ่ายทอดความรู้เกี่ยวกับผลแห่งการค้นคว้าวิจัยในแนวหรือสาขาที่ตนสามารถนั้น

6. Citizenship คือ เสรีภาพในฐานะประชาชนคนหนึ่งที่สามารถจะพูดหรือเขียนในสังคมทางวิชาการได้เต็มที่

บรูซ ฟรานซิส (อ้างอิงจาก ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. 2535 : 21) กล่าวว่า การบริหารงานวิชาการมีหลักการบริหาร คือ

1. หลักแห่งประสิทธิภาพ หมายถึง การได้มีผลผลิตเพิ่มขึ้นโดยไม่เพิ่มการลงทุน นั่นคือ นักเรียน นักศึกษาสามารถสำเร็จการศึกษาตามกำหนดของหลักสูตรโดยไม่ลาออกกลางคัน เรียนเกินเวลาและช้ากว่ากำหนด

2. หลักแห่งประสิทธิผล หมายถึง ผลผลิตได้ตามจุดหมายที่วางไว้ นั่นคือ นักเรียน นักศึกษามีคุณภาพตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตร มีความรู้ความสามารถ ทักษะ คุณภาพ และการจัดการได้

อาคม จันทสุนทร. (2529 : 6) กล่าวว่า การบริหารงานวิชาการ หมายถึง กิจกรรมอย่างที่เกี่ยวข้องกับการปรับปรุงการเรียนการสอนให้ดีขึ้น นับตั้งแต่การกำหนดนโยบาย การวางแผน การปรับปรุงการเรียนการสอน การประเมินผลการสอนเพื่อให้เป็นไปตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตร เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ผู้เรียน

สรุปได้ว่า ในการบริหารงานวิชาการนั้น ผู้บริหารจะต้องใช้ศาสตร์และศิลป์ในการบริหารงาน มีการกระจายอำนาจให้บุคลากรทุกคนได้มีส่วนร่วมรับผิดชอบร่วมกัน ลดหลั่นกันไปตามหน้าที่ของแต่ละบุคคล ผู้บริหารต้องคอยติดตาม ควบคุม กำกับดูแล กระตุ้นให้ครู-อาจารย์มีความกระตือรือร้นขยันขันแข็ง ตั้งใจปฏิบัติหน้าที่การสอนอย่างมีประสิทธิภาพ ผู้บริหารต้องเป็นแบบอย่างแก่ครู-อาจารย์ทุกคน เป็นผู้นำทางวิชาการ ให้เสรีภาพทางวิชาการ พัฒนาบุคลากรอย่างมีระบบและต่อเนื่อง ส่งเสริมและสนับสนุนให้มีการนิเทศภายในโรงเรียน จัดทำเอกสารความรู้ทางวิชาการ การอบรมหรือการฝึกอบรม การประชุมสัมมนา การศึกษาดูงานตามสถานศึกษา ที่มีการพัฒนาทางวิชาการได้เป็นเลิศ หรือการศึกษาต่อ ให้ขวัญและกำลังใจอย่างทั่วถึง ซึ่งจะส่งผลให้โรงเรียนเจริญก้าวหน้าพัฒนาสู่ความเป็นเลิศทางวิชาการต่อไป

ความหมายของการพัฒนาบุคลากร

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
 นักการศึกษาและนักวิชาการทั้งในประเทศและต่างประเทศ ได้ให้ความหมายของ
 ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งยังมีเหตุผลเป็นสิ่งที่น่าเชื่อถือและต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการ
 การพัฒนา บุคลากรหรือการพัฒนาครูไว้ อาทิเช่น

เมธี ปิณฑานนท์. (2529 : 106) ได้ให้ความเห็นว่า “การพัฒนาบุคลากรจะมุ่งที่ ความ พื่อใจและความคาดหวัง 2 ชนิดด้วยกัน คือ ความคาดหวังของบุคคลที่ระบบโรงเรียน ต้องการและความคาดหวังที่บุคคลจะได้วัตถุ หรือรางวัลทางอารมณ์ ซึ่งจะสร้างความรู้สึที่ดีเป็น การตอบแทน

Jerry G. Gaff. (อ้างในมานพ สุดสงวน, 2537 : 22) ให้ทัศนะเกี่ยวกับการพัฒนา ครูไว้ “การพัฒนาครูจะมุ่งที่ตัวครู” เป็นการพัฒนาความก้าวหน้าของแต่ละบุคคลในด้านความรู้ ทักษะ การรับรู้และเทคนิคต่าง ๆ ในการเรียนการสอน รวมทั้งส่งเสริมความสัมพันธ์กับนักเรียน และเพื่อนร่วมงาน”

Mullaly and Duffy. (1978 : 121) ได้ให้ความหมายว่า “การพัฒนาครูเป็น กระบวนการพัฒนาความก้าวหน้าด้านวิชาชีพของครูและความสามารถของความเป็นครูอันมีผลต่อ การปรับปรุงการ เรียนการสอน

ไพฑูรย์ สิ้นลรัตน์. (2520 : 13) กล่าวว่า การพัฒนาครู “เป็นการเน้นที่การเรียน การสอน มีความหมายเทียบได้กับคำว่าปรับปรุงหรือส่งเสริมการสอน

William B. Castetter. (1978 : 121) ได้ให้ความหมายเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากร ในวงการศึกษาว่า “การจัดและเตรียมการต่าง ๆ ที่ระบบสถานศึกษาได้จัดทำขึ้นเพื่อการปรับปรุง การปฏิบัติงานของบุคลากรตั้งแต่เริ่มต้นการจ้างบุคลากรไว้ไปจนกระทั่งบุคลากรปลดเกษียณ

ปราโมทย์ โชติมงคล. (2535 : 4-5) ได้กล่าวไว้ว่า

การพัฒนาบุคลากรเป็นกระบวนการที่จัดขึ้นอย่างเป็นระบบ เพื่อจะให้มี การเพิ่มพูนความรู้ ประสบการณ์ มีการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม และทัศนคติ ของบุคลากร เพื่อให้ความสามารถปฏิบัติงานได้ดี มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ทำให้ เกิดผลสำเร็จต่อไป เป้าหมายของหน่วยงานและเกิดความก้าวหน้าในตำแหน่ง หน้าที่ของบุคลากรอย่างเหมาะสม

จากความหมายดังกล่าวจะเห็นได้ว่า การพัฒนาบุคลากรเป็นกระบวนการ หรือวิธี การที่ หน่วยงานจัดขึ้นเพื่อให้บุคลากรได้รับการเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ ตลอดจนมีทักษะ และเจตคติที่ดีต่อการปฏิบัติงาน ซึ่งจะยังผลให้บุคลากรนั้นมีใจรัก มีขวัญและกำลังใจ ช่วยให้อสร้าง ความรู้สึที่ดี อันจะส่งผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงานทั้งในปัจจุบันและอนาคตด้วย

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับใช้ในงานเพื่อการศึกษาค้นคว้า ไม่อนุญาตให้เผยแพร่โดยไม่ได้รับอนุญาต
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดลอกเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ความสำคัญและความจำเป็นของการพัฒนาบุคลากร

ทรัพยากรบุคคลหรือบุคลากรของโรงเรียน นับได้ว่าเป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุดปัจจัยหนึ่ง ที่มีผลทำให้องค์กร หรือโรงเรียนมีความเจริญ หรือเสื่อมโทรมได้เพราะว่าบุคลากรเป็นปัจจัยที่พิเศษแตกต่างจากปัจจัยอื่น ๆ เนื่องจากบุคลากรมีหน้าที่ในการรวบรวมปัจจัยอื่น ๆ ทั้งหมด เช่น เงิน งบประมาณ วัสดุ บุคลากร เป็นผู้ที่มีส่วนให้สภาพของการบริหารงานนั้น มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลทั้งนี้ถ้าหากองค์กรใด หรือสถานศึกษาใดที่บุคลากรส่วนใหญ่มีความรู้ ความสามารถอย่างแท้จริงแล้ว องค์กรนั้นย่อมมีโอกาสที่จะบริหารงานอย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลได้โดยง่ายเหตุนี้ องค์กรจึงต้องการบุคลากรในหน่วยงานของตนเป็นผู้ที่มีความรู้ ความสามารถสูง วิธีการหนึ่งจะช่วยเพิ่มพูนความสามารถของบุคลากรได้ คือ การพัฒนาบุคลากรนั่นเอง

สุเมธ เดียววิศรศ. (2531 : 148) ให้เหตุผลในเรื่องความจำเป็นที่ต้องการพัฒนาบุคลากรไว้หลายประการคือ

1. เมื่อได้มีการบรรจุ และแต่งตั้งบุคคลเข้าทำงานแล้ว จำเป็นต้องมีการอบรมแนะนำเบื้องต้นแก่ผู้ที่เข้าทำงานใหม่ ๆ ในบางครั้งอาจต้องอบรมให้รู้ถึงวิธีการทำงานด้วย เพราะจากการเรียนรู้จากสถานศึกษานั้น ๆ ส่วนใหญ่เป็นความรู้พื้นฐาน ความรู้เฉพาะอย่างที่ได้รับ การบรรจุและแต่งตั้งจึงต้องมีนั้นมิได้มีการอบรมมาก่อน

2. โดยธรรมชาติหน่วยงานต่าง ๆ ไม่ได้หยุดนิ่งที่มีการเปลี่ยนแปลงเกิดขึ้นอยู่ตลอดเวลาในการบริหารหน่วยงานให้บรรลุผลสำเร็จ ผู้บริหารจำเป็นต้องพัฒนากำลังคนภายในหน่วยงาน ทั้งในด้านความรู้ ความสามารถ ความชำนาญทัศนคติ ตลอดจนพฤติกรรมให้เปลี่ยนแปลงในทางที่สอดคล้องกับการพัฒนาของหน่วยงาน หากไม่ทำเช่นนั้นแล้ว อาจก่อให้เกิดความขัดแย้งและทำให้ประสิทธิภาพของงานลดลง

3. การพัฒนากำลังคนภายในหน่วยงาน จะช่วยเพิ่มพูนคุณภาพและประสิทธิภาพของกำลังคนที่มีอยู่ในปัจจุบัน ให้สอดคล้องกับความจำเป็นและเป้าหมายของหน่วยงาน อีกทั้งยังเป็นการเตรียมคน สำหรับรับผิดชอบในตำแหน่งหน้าที่ของหน่วยงานนั้นที่อาจเพิ่มขึ้นหรืออาจเปลี่ยนแปลงในอนาคต

4. การพัฒนาบุคคลช่วยทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีขวัญและกำลังใจดีขึ้น เพราะ

เมื่อผู้ปฏิบัติงานได้รับการฝึกอบรมจนมีความสามารถทำงานได้ถูกต้องไม่ผิดพลาด ย่อมทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีกำลังใจและมีความมั่นใจในการปฏิบัติงานมากยิ่งขึ้น

5. การพัฒนาบุคคลจะช่วยลดความเบื่อหน่ายที่เกิดขึ้น เนื่องมาจากความจำเจกับงานที่ปฏิบัติ การฝึกอบรม ซึ่งเป็นการพัฒนาบุคคล เปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานพบปะกับบุคคลภายนอก สนทนาแลกเปลี่ยนความคิดเห็นระหว่างผู้เข้ารับการอบรมด้วยกัน เป็นการผ่อนคลายความซ้ำซากไปในตัว นอกเหนือจากการได้รับความรู้เพิ่ม

สมาน รังสิโยกฤษณ์. (อ้างในสมเดช สิงเสนา, 2536 : 9) ได้กล่าวว่า “การพัฒนาบุคลากร เป็นการดำเนินการเกี่ยวกับการส่งเสริมให้บุคคลมีความรู้ ความสามารถมีทักษะในการทำงานดีขึ้น ตลอดจนมีทัศนคติที่ดีในการทำงานอันจะเป็นผลให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพยิ่ง”

Steig and Frederick. (1969 : 5) ได้กล่าวถึงการพัฒนาบุคลากรว่า

เป็นการปรับปรุงการเรียนการสอนให้ดีขึ้น เป็นการเพิ่มพูนประสิทธิภาพในการบริหารการศึกษา เพื่อสร้างความคุ้นเคยให้แก่บุคลากรเกี่ยวกับการใช้ทรัพยากร และอุปกรณ์ทางการศึกษา เป็นการเพิ่มพูนความรู้เกี่ยวกับเนื้อหาสาระ วิธีการและเทคนิค แก่บุคลากรให้กว้างขวางยิ่งขึ้นและเพื่อศึกษาพัฒนาทดลอง และประเมินผลเกี่ยวกับกรรมวิธีและปฏิบัติการทางการศึกษา

Castetter, Wiliam B. (1976 : 272 - 273) ได้กล่าวว่า การพัฒนาบุคลากรของสถานศึกษาเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับการบริหารงานบุคคลที่ดี เพราะการพัฒนาบุคลากรจะช่วยแก้ไขสิ่งต่อไปนี้

1. แก้ไขข้อบกพร่องของครูที่ได้รับการฝึกฝนมาไม่ดี ช่วยผู้ไม่มีประสบการณ์ เพื่อพัฒนาทางการศึกษาควบคู่ไปกับด้านสังคม เพื่อกระตุ้นความเจริญด้านวิชาชีพ ซึ่งสิ่งเหล่านี้เป็น ปัญหาในการบริหารการศึกษา

2. นอกจากปัญหาดังกล่าวแล้ว เป็นสิ่งที่ทำให้มีการพัฒนาบุคลากรคือ การที่มีสิ่งใหม่ ๆ เกิดขึ้นมากมายที่ช่วยอำนวยความสะดวกต่อการพัฒนาบุคลากร เช่น การผลิตของสถาบัน ครู การสอบภาคฤดูร้อน การประชุมปฏิบัติการ การศึกษาทางไปรษณีย์ และการประชุม

8. การเปลี่ยนแปลงทางการศึกษาและสังคมมีความสัมพันธ์กันอย่างใกล้ชิดและวิทยาการได้เจริญก้าวหน้าอย่างรวดเร็ว

Dale Yoder. (อ้างในสมเดช สิงห์เสนา, 2536 : 12) สรุปว่าถ้าพนักงานได้พัฒนา และ ใช้ทักษะต่าง ๆ ของเขาอย่างสูงสุดและเต็มความสามารถแล้วเขาจะต้องมีโอกาสที่จะได้พัฒนาตนเอง มีช่องทางให้ได้ทำงานที่ใช้ทักษะขั้นสูง และมีความรับผิดชอบมากขึ้น จากเหตุผลที่กล่าวมา สถานศึกษาควรตระหนักถึงความจำเป็นของการพัฒนาบุคลากร พอสรุปได้ว่าการพัฒนาบุคลากรเป็นสิ่งที่จำเป็นอย่างยิ่งต่อหน่วยงาน และสถานศึกษา เพราะสามารถทำให้บุคลากรโดยเฉพาะครูผู้สอนได้เพิ่มพูนความรู้ความสามารถ ทักษะและเจตคติที่ดีในการปฏิบัติงาน สามารถปรับตัวได้ทันกับวิทยาการเทคโนโลยี หลักสูตรและสิ่งแวดล้อมที่กำลังเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว นอกจากนี้ยังช่วยให้ตนเองได้เจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงานทั้งยังให้หน่วยงานมีมาตรฐานและได้รับผลผลิต เพิ่มขึ้นและลดความสิ้นเปลืองที่ไม่มีความจำเป็นลง

ความหมายของความต้องการ

Bishop (อ้างในชนัดดา เหมือนแก้ว, 2528 : 20) กล่าวว่าถึง ความต้องการ ความต้องการ เป็นขั้นตอนที่สำคัญที่สุดในการพัฒนาครู ตัวครูเองต้องเป็นผู้ที่ต้องการ และตระหนักถึงความสำคัญของการเปลี่ยนแปลง อาจเกิดขึ้นโดยการอ่านตำรา ข้อมูล ผลงาน วิจัยต่าง ๆ หรือมาจากนโยบายของผู้บริหาร ในฐานะผู้บริหารต้องหาวิธีการที่ทำให้ครูทุกคนสนใจต่อการพัฒนาตนเอง เนื่องจากในทุกสถาบันยังมีครูที่ขาดความกระตือรือร้นที่จะปรับปรุง ตนเองหรือยึดมั่นอยู่กับวิธีการ และความคิดเดิม ผู้บริหารจึงจำเป็นต้องพัฒนาให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในเจตคติของครูเหล่านี้ด้วย

สมพงษ์ เกษมสิน. (2526 : 185 - 186) ได้จำแนกให้ทราบถึงความต้องการให้มี การพัฒนาบุคลากรไว้ 4 ประเภท.

1. ความต้องการที่จะต้องเพิ่มความสามารถ และฝีมือในการปฏิบัติงาน ซึ่งปฏิบัติอยู่ หรือสำหรับความก้าวหน้าในอนาคต

2. ความต้องการที่จะต้องเพิ่มความรู้ ความสามารถในลักษณะทั่ว ๆ ไป

3. ความต้องการที่จะต้องเพิ่มพูนความรู้ให้มากขึ้นในลักษณะทั่ว ๆ ไป

ที่ไม่เจาะจงว่าจะเกี่ยวข้องกับงานที่ปฏิบัติอยู่หรือไม่

4. ความต้องการที่จะต้องพัฒนาทัศนคติ บุคลิกภาพ และท่าทีในการปฏิบัติงาน

อนันต์ เกตุวงศ์. (อ้างใน มานพ สุดสงวน, 2537 : 28) ได้ให้ความหมายของความต้องการทางการศึกษาว่า มนุษย์มีความต้องการที่จะขวนขวายศึกษาหาความรู้ใส่ตนเองดังนี้

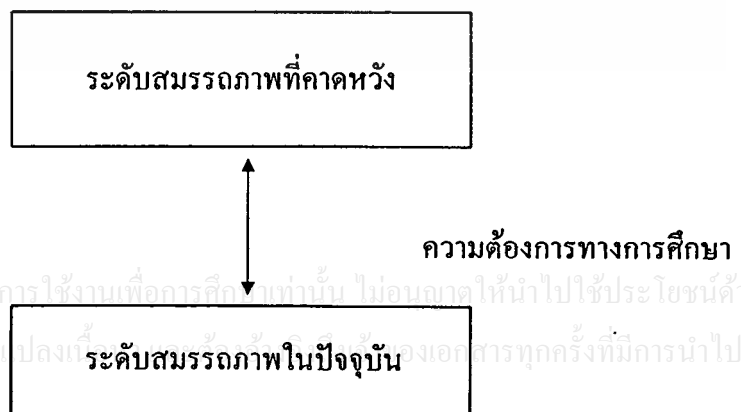
เป็นช่องว่างระหว่างระดับสมรรถภาพที่คาดหวังในระดับสูงกว่าของบุคคลนั้น ซึ่งอาจจะระบุโดยตัวบุคคลเอง หรือระบุโดย หน่วยงาน หรือสังคมที่หน่วยงานอาศัยอยู่ ดังนั้น ความต้องการทางการศึกษาคือ ความแตกต่างระหว่างสิ่งที่บุคคลหรือองค์กรพึงประสงค์ที่จะเป็นกับสิ่งที่เป็นอย่างอยู่ในปัจจุบัน หรือความแตกต่างระหว่างระยะทาง ความมุ่งหมาย และความเป็นจริง

ศิริรึกา จามรมาน. (2535 : 1-2) ได้กล่าวไว้ในการบรรยายเรื่อง “การบริหารสำหรับ ผู้บังคับบัญชาว่า”

ความต้องการ (Needs) เป็นขั้นตอนที่สำคัญในทางพัฒนาคนอาจารย์ตัวอาจารย์เอง ต้องเป็นผู้ที่ต้องการให้มีการเปลี่ยนแปลงในบางครั้งความต้องการเปลี่ยนแปลงอาจมี แรงจูงใจ (Motivation) จากการอ่าน ตำรา ข้อมูล และผลงานวิจัยต่าง ๆ หรือจาก นโยบายของผู้บริหาร

สุวัฒน์ วัฒนวงศ์. (อ้างใน รังษิ สังฆพรหม, 2535 : 18) ได้ให้ความหมายของความต้องการทางการศึกษาไว้ในแผนภูมิ ดังแสดงไว้ในภาพที่ 1

ภาพที่ 1 แสดงความหมายของความต้องการทางการศึกษา



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับกรการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดลอกแปลงเนื้อหายุติกรรมหรือเผยแพร่เอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

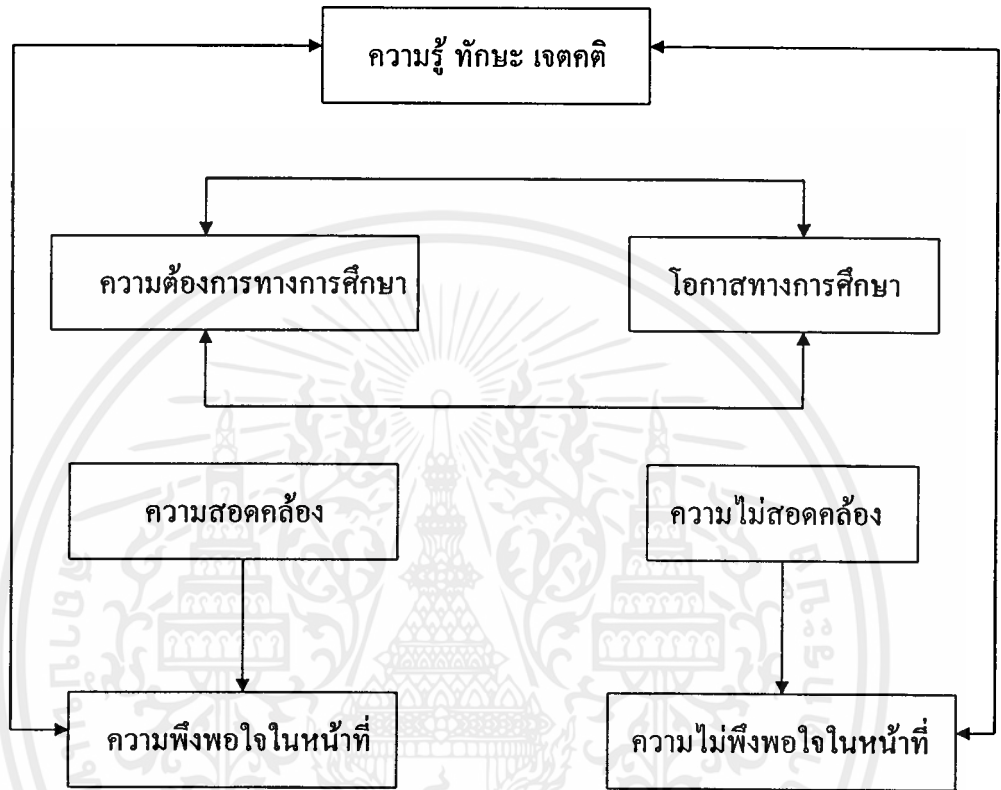
Scissons (สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ, 2530 : 10) ได้เสนอรูปแบบขององค์ประกอบ ความต้องการทางการศึกษา โดยศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบความต้องการ 3 องค์ประกอบ คือ

1. สมรรถภาพพื้นฐาน (Competence) เป็นระดับความสามารถของบุคคลที่จะกระทำให้เกิดทักษะบางอย่าง
2. ความเกี่ยวข้อง (Reference) เป็นระดับความสามารถที่จะกระทำให้เกิดทักษะบางอย่างที่บุคคลหวังว่าเหมาะสมในการปฏิบัติหน้าที่ให้เกิดประสิทธิผล
3. จูงใจ (Motivation) เป็นระดับความตั้งใจของบุคคลที่จะปรับปรุงระดับความสามารถของตน เพื่อเพิ่มพูนทักษะที่จำเป็นในการปฏิบัติหน้าที่

Quastel and Boshier. (อ้างใน รังษี สังฆพรหม, 2535 : 20 - 21) ได้ศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างความต้องการ ทางการศึกษากับโอกาสทางการศึกษาและความพึงพอใจในหน้าที่ โดยใช้เทคนิคเดลฟาย (Delphi Technique) โดยใช้แบบจำลอง (Model) ในการศึกษา ดังแสดงในแผนภูมิที่ 2

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

แผนภูมิที่ 2 ความสัมพันธ์ระหว่างความต้องการทางการศึกษา
กับโอกาสทางการศึกษาและความพึงพอใจในหน้าที่



ที่มา : Quastel and Boshter. (อ้างใน รังษี สัจจพรหม, 2535 : 20 - 21)

ความสัมพันธ์ระหว่างความต้องการทางการศึกษากับโอกาสทางการศึกษา
จะต้องคำนึงถึงสภาพสอดคล้องและความไม่สอดคล้องกันของโอกาสทางการศึกษา
กับความต้องการทางการศึกษา ซึ่งจะทำให้สามารถตอบและอธิบายปริมาณ
ความพึงพอใจในหน้าที่และความไม่พึงพอใจในหน้าที่ของบุคคลได้

ในการวัดปริมาณความต้องการทางการศึกษา โอกาสทางการศึกษาและ
ความพึงพอใจในหน้าที่และการหาความสัมพันธ์ของความต้องการทางการศึกษากับ
โอกาสทางการศึกษา

เอกสารนี้เป็นเอกสารสงวนไว้สำหรับกรใช้ในงานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้เผยแพร่หรือใช้
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น ยกเว้นที่ มีมติให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สุรินทร์ เศรษฐมานิตย์. (2535 : 13) ทำการวิจัย " เรื่อง การพัฒนาคณาจารย์ในประเทศ พบว่า

ลักษณะการดำเนินงานพัฒนาคณาจารย์ของแต่ละสถาบันควรมีการปรับปรุง
คุณภาพวิชาการ โดยการสนับสนุนให้อาจารย์อบรมและศึกษาต่อทั้งภายในประเทศ
และต่างประเทศ

รังษี สังฆพรหม. (2535 : 145 - 146) ทำการวิจัยเรื่อง " การศึกษาความต้องการ
พัฒนาวิชาการของครูโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา เขตการศึกษา 7 " พบว่า ครูมีความต้องการใน
ด้าน ใช้ห้องสมุดเป็นศูนย์วิชาการมีความต้องการมากที่สุด ผู้บริหารโรงเรียนจึงควรสนับสนุนและ
ปรับปรุงห้องสมุด ให้เป็นศูนย์วิชาการอย่างแท้จริง

สุวรรณี ศรีฤๅณ. (อ้างในมานพ สุตสงวน, 2537 : 51) ได้ทำการวิจัยเรื่อง " ปัญหาและ
ความต้องการพัฒนาวิชาการของอาจารย์วิทยาลัยครูในภาคตะวันออกเฉียงเหนือพบว่า อาจารย์
ต้องการให้มี การส่งเสริมงานวิจัยและการพัฒนาเผยแพร่คู่มือการเรียนการสอนและต้องการลา
ศึกษาต่อได้รับการพัฒนา รองลงมา การพัฒนาด้านอื่น ๆ ต้องการต่ำมาก

กาญจนา कुमारักษ์. (2527 : 171) กล่าวว่า
สมรรถภาพที่ดีของครูต้องใฝ่หาความรู้อยู่เสมอ ผู้จะเป็นครูนั้นจะต้องตื่นตัวอยู่ตลอดเวลา
ก้าวทันโลก ทันเหตุการณ์ ครูไม่ใช่ผู้สอนอย่างเดียวแต่จะต้องเป็นผู้เรียนด้วย ต้องหมั่นศึกษา
หาความรู้ เพิ่มเติม โดยการค้นหาคำความรู้ให้แก่ตนเองแล้วนำมาปรับเข้ากับการเรียนการสอนเพื่อให้
นักเรียนรู้จัก สนใจใฝ่หาความรู้เพิ่มเติม

Chandler and Others. (1971 : 180)

การศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม เป็นสิ่งจำเป็นสำหรับครูมิใช่ถือว่าสิ่งที่ตนรู้มาจาก
สถาบัน ที่เรียนมาจะสามารถนำไปใช้ได้ตลอดไป เพราะวิชาการได้เจริญก้าวหน้าไปข้างหน้า
โดยไม่เคย หยุดนิ่ง ดังนั้นครูจึงต้องเป็นผู้ศึกษาค้นคว้าเพิ่มเติมอยู่เสมอ เพื่อประโยชน์ในการ
ถ่ายทอดความรู้ให้แก่นักเรียนจะได้นำไปใช้ให้เป็นประโยชน์ในอนาคตต่อไป

วาสนา เปี่ยมใส. (2538 : 116) ทำการวิจัยเรื่อง "คุณสมบัติและคุณลักษณะครู
สายอาชีพ ประเภทวิชาพาณิชยกรรม ที่ผู้บริหารโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษาพึงประสงค์" พบว่า

ผู้บริหารโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษามีความเห็น เกี่ยวกับคุณลักษณะที่พึงประสงค์อยู่ในระดับมาก และเห็นว่าควรพยายามขวนขวายหาความรู้ใหม่ ๆ เพิ่มเติมอยู่เสมอ

สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ. (2530 : 10) การศึกษาเกี่ยวกับความต้องการทางการศึกษานั้น สามารถศึกษาได้จากสภาพการณ์ที่ไม่สอดคล้อง อันเป็นสิ่งนำมาซึ่งปัญหาที่เกิดขึ้น ที่จะต้องหาทางแก้ไขเพื่อให้ เกิดการเปลี่ยนแปลงในทางที่ดีขึ้น โดยใช้วิธีประเมินความต้องการ สำหรับเรื่องวิธีประเมินความต้องการนี้ Kaufman ได้ให้ทัศนะการประเมินความต้องการว่า หมายถึงกระบวนการประเมินช่องว่างระหว่างผลผลิต ที่เป็นอยู่ในสภาพปัจจุบันกับผลผลิตที่เราต้องการ แล้วจัดช่องว่างตามลำดับความสำคัญเลือกเอาสิ่งที่มีความ สำคัญไปปฏิบัติเพื่อแก้ปัญหาหรือสนอง ความต้องการเหล่านั้น

แนวความคิดของนักการศึกษาดังที่นำมากล่าวนี ส่วนใหญ่จะสนับสนุนกิจกรรมที่ ส่งเสริมให้ครู อาจารย์มีโอกาสศึกษาต่อ ซึ่งจะช่วยพัฒนาให้ครูเป็นบุคคลที่มีคุณภาพยิ่งขึ้นนั่นเอง

ดังนั้น ผู้วิจัยเห็นว่าควรนำการประเมินความต้องการนำมาเป็นการศึกษาถึงความ ต้องการเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาการของครูและผู้บริหาร โรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษาสายอาชีพ ประเภทวิชาพาณิชยกรรม ผู้วิจัยจึงได้ศึกษาถึงสภาพของสภาพไม่สอดคล้องหรือสภาพการณ์ที่อยู่ ระหว่างสิ่งที่ปฏิบัติหรือ เข้าใจกันอยู่ในสภาพปัจจุบันกับสิ่งที่เป็จุดประสงค์ที่ควรจะเป็นตาม หลักการที่ได้ตั้งไว้ ถ้าสิ่งใดที่ครูขาด ความรู้ ความเข้าใจ แสดงว่าสิ่งนั้นเป็นความต้องการของครู ความต้องการจะได้รับความรู้ความเข้าใจในสิ่งนั้น ๆ อย่างแท้จริง นั่นคืองานของผู้บริหารสถาน ศึกษาและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องจะต้องร่วมกันพัฒนา ให้บังเกิดสิ่งที่สามารถสนองตอบความ ต้องการของครูอย่างแท้จริง

การส่งเสริมให้ครูได้มีโอกาสศึกษาต่อ

การสนับสนุนให้ครูมีโอกาสศึกษาต่อในระดับสูงขึ้น และเป็นวิธีการหนึ่งที่นิยมใช้ ในการพัฒนาบุคลากร

บุญโญ สาร. (อ้างในมนัส กลัดอยู่, 2537 : 50) กล่าวถึงวิธีการพัฒนาบุคลากร ระหว่าง ปฏิบัติการ มีการส่งเสริมให้บุคลากรศึกษาต่อแบ่งออกได้ 2 วิธี คือ

1. วิธีให้ไปศึกษานอกสถานศึกษานอกเวลาทำงาน หรือใช้เวลางานบางส่วน

ของการทำงาน ไปรับการศึกษา ได้แก่ การที่หน่วยงานอนุญาตให้บุคลากรไปศึกษาวิชา
ที่โรงเรียนต้องการจากวิทยาลัย หรือมหาวิทยาลัยในตอนบ่ายหรือค่ำ โดยทางโรงเรียน
ติดต่อเป็นพิเศษกับสถาบันการศึกษานั้น

2. วิธีให้ไปศึกษาเพิ่มเติม เป็นการเพิ่มวุฒิบุคลากรให้มีความรู้ขึ้นหรือ
ได้รับความรู้ใหม่เพราะวิธีการปฏิบัติงานมีการเปลี่ยนใหม่ สถานศึกษาจึงควรรหาหนทาง
ส่งบุคลากรไปศึกษาต่อเพิ่มเติม โดยอาจส่งไปทำปริญญาทั้งในประเทศหรือต่างประเทศ

พนัส หันนาคินทร์. (อ้างใน สุทธิพงษ์ เฉลยพจน์, 2533 : 51) การศึกษาต่อหมายถึง
บุคลากรลาหยุดงานเพื่อศึกษาต่อทั้งภายในประเทศและต่างประเทศ หลังจากที่ได้ทำงานมานานพอ
สมควรแล้ว การศึกษาต่อหลัง จากที่ได้ทำงานมาแล้ว มีประโยชน์อย่างยิ่ง เพราะทำให้ได้ใช้
ประสบการณ์ที่ผ่านมาแล้วเป็นรากฐานที่จะ เข้าใจปัญหาต่อไป โดยเฉพาะอย่างยิ่งปัญหาเกี่ยวกับ
การศึกษา และการให้การศึกษา ผู้ที่ได้ศึกษาต่อ ได้มีโอกาสหันมามองงานที่ตัวเองได้กระทำไป
แล้ว และมีโอกาสที่จะใช้เวลาและความรู้ใหม่ ๆ มาผสมผสานกันสร้างแนวทางที่จะปรับปรุง
แก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ให้ดีขึ้น บางทีการกลับไปเป็นนักเรียนอีก จะทำให้รู้สึกกว่าชีวิตนักเรียน
นั้นเป็นอย่างไร ทำให้เข้าใจสภาพการของนักเรียนดียิ่งขึ้น

รังษี สังฆพรหม. (2535 : 150) ทำการวิจัยเรื่อง “การศึกษาความต้องการพัฒนา
วิชาการของครูโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ในเขตการศึกษา 7” พบว่า

“ในด้านการส่งเสริมให้ครูมีโอกาสศึกษาต่อ พบว่าครูไม่สามารถจัดแบ่งเวลา
ในการไปศึกษาต่อได้ และขาดงบประมาณหรือทุนส่งเสริมในการไปศึกษาต่อ”

ภิญโญ สาธร. (อ้างใน มนัส กลัดอยู่, 2537 : 51 - 52) กล่าวว่า

ปัญหาที่เคยได้ทราบมากที่สุดคือ เกี่ยวกับความรู้ของครู ซึ่งปรากฏว่าระยะ
ปีแรกที่ครูสำเร็จการศึกษาจากสถานศึกษาต่าง ๆ มาทำงานการสอนของครู จะมี
คุณภาพสูงเท่ากับวุฒิที่เรียนมาแต่ปีต่อไปคุณภาพและความรู้จะลดลง เมื่อนาน
ไปจะเหลือเพียงแต่ระดับชั้นที่ครูทำการสอนอยู่เท่านั้น

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่
ไม่ว่าการ
ศึกษานี้เป็นเอกสารที่
มิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

การให้โอกาสแก่ข้าราชการเพื่อศึกษาต่อหรือเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะและช่วยให้เป็นผู้ที่มีความเชี่ยวชาญในการทำงาน ทำให้ข้าราชการมีความมั่นใจในตัวเอง เข้าใจในจุดมุ่งหมายในการทำงานดีขึ้น และโอกาสที่จะได้เลื่อนฐานะก็มีมากขึ้น ย่อมเป็นเรื่องจำเป็นและเป็นผลตอบแทน (Reward) ที่ผู้บังคับบัญชาควรส่งเสริม เพราะนอกจากจะเป็นการเสริมสร้างกำลังใจแก่ข้าราชการแล้ว ยังเป็นการสร้างบรรยากาศและความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างกันต่อไปด้วย

การศึกษาต่อเนื่องเพิ่มเติม เป็นวิธีที่จำเป็นสำหรับการพัฒนาบุคลากรเป็นการเพิ่มวุฒิของบุคลากรให้มีความรู้ดีขึ้น หรือให้ได้รับความรู้ใหม่ ๆ เพราะวิธีทำงานและเครื่องมือปฏิบัติงานเปลี่ยนไป การให้ไปศึกษาและดูงานในต่างประเทศก็จัดเป็นการพัฒนาบุคลากรประเภทหนึ่ง การที่บุคลากรทำงานอยู่ ณ ที่ใดนาน ๆ ความรู้ ความสามารถอาจล้าสมัยไม่ทันโลกหรืออาจใช้วิธีการใหม่ ๆ ไม่เป็น หน่วยงานจึงต้องหาทางส่งบุคลากรหรือคนงานไปศึกษาต่อ หรือศึกษาเพิ่มเติมในสถานศึกษาระดับสูง การส่งไปอาจส่งไปศึกษาต่อระดับปริญญาต่าง ๆ ในต่างประเทศเพิ่มเติมหรือส่งไปดูงานก็ได้

กองการเจ้าหน้าที่ กรมสามัญศึกษา (อ้างใน สมเดช สิงห์เสนา, 2536 : 31) การศึกษาต่อ หรือฝึกอบรม สามารถทำได้ทั้งภายในประเทศและต่างประเทศโดยต้องปฏิบัติตามระเบียบหลักเกณฑ์ และแนวปฏิบัติของกรมสามัญศึกษา ดังสาระสำคัญต่อไปนี้

1. การศึกษาต่อและฝึกอบรมภายในประเทศ ใช้ระเบียบกระทรวงศึกษาธิการว่าด้วยการ ให้ข้าราชการไปศึกษาต่อ และฝึกอบรมภายในประเทศ พ.ศ. 2528 แบ่งเป็น

หมวด 1 การศึกษาต่อภาคปกติ

หมวด 2 การศึกษาต่อภาคนอกเวลา

หมวด 3 การศึกษาต่อภาคฤดูร้อน

หมวดที่ 1 การศึกษาต่อภาคปกติ แบ่งเป็น 2 ประเภทคือ

ประเภท ก. กรมสามัญศึกษาคัดเลือกไปศึกษาต่อ

ประเภท ข. ข้าราชการไปสมัครสอบคัดเลือก หรือคัดเลือกในสถานศึกษาคด้วยตนเอง

ข้าราชการที่จะไปศึกษาต่อทั้ง 2 ประเภทนี้ ต้องได้รับอนุญาตจากอธิบดีก่อนจึงจะไปศึกษา ต่อได้ เมื่อการพิจารณากลับกรองผู้ที่มีคุณสมบัติครบถ้วนตามระเบียบตรงตามสาขาวิชาที่

กรมสามัญศึกษา เปิดโควต้า สาขาวิชาที่ไปศึกษาต่อตรงกับวิชาเอกหรือวิชาโทในวุฒิเดิม หรือสาขาวิชาตรงกับงานที่ปฏิบัติ อยู่อย่างเคร่งครัดระดับปริญญาตรีและปริญญาโท

ประเภท ก.

โรงเรียน/หน่วยงาน มีส่วนที่จะพิจารณาคัดเลือกข้าราชการให้กรมสามัญศึกษาส่งไปศึกษาต่อ เพื่อเป็นขวัญและกำลังใจแก่ข้าราชการที่ได้รับการคัดเลือก และสร้างชื่อเสียงให้แก่กรมสามัญศึกษาโดย พิจารณาคัดเลือกข้าราชการ ดังนี้

1. มีคุณสมบัติครบถ้วนตามระเบียบกระทรวงศึกษาธิการ และหลักเกณฑ์ของสถานศึกษาที่จะ เข้าศึกษา
2. เป็นผู้มีความประพฤติดี สมควรสนับสนุนให้ศึกษาต่อเป็นกรณีพิเศษ โดยคำนึงถึง
 - ผลการปฏิบัติงานในหน้าที่ มีคุณภาพดี หรือดีมาก มีผลงานดีเด่น
 - มีความรู้ ความสามารถที่จะศึกษาต่อได้โดยตลอด
 - มีความพร้อมในสถานภาพของตนเอง เช่น ด้านทุนทรัพย์ ด้านสุขภาพอนามัย และสถานภาพทางครอบครัว
3. เมื่อได้รับการคัดเลือกให้ไปศึกษาต่อประเภท ก. แล้วจะต้องไปศึกษาต่อได้โดยไม่ขอสละสิทธิ์ภายหลัง

ปัญหาในทางปฏิบัติ ข้าราชการไปศึกษาต่อประเภท ก. มีปัญหาดังนี้

1. ขอสละสิทธิ์เข้าศึกษาต่อ เนื่องจากมีปัญหาด้านสุขภาพ หรือด้านเศรษฐกิจหรือทางครอบครัวปีละหลายราย เป็นเหตุให้กรมสามัญศึกษาเสียโควต้าและไม่สามารถคัดเลือกบุคคลอื่นแทนได้ เนื่องจากไม่มีเวลาดำเนินการเพราะผู้ขอสละสิทธิ์แจ้งมาภายหลังส่งรายชื่อในสถานศึกษาแล้ว

ผู้ที่ได้รับการคัดเลือก แต่ขอสละสิทธิ์ กรมสามัญศึกษาจะพิจารณา หากมีเหตุผลไม่จำเป็นจริง จะหมดสิทธิ์ในการคัดเลือกไปศึกษาต่อประเภท ก. ในปีต่อไปเป็นเวลา 2 ปี

2. ผู้ได้รับการคัดเลือก ขาดความรู้พื้นฐานในสาขาวิชาที่จะไปศึกษาต่อบางสาขา สถานศึกษา กำหนดความรู้พื้นฐาน แต่บางสาขาไม่กำหนด ทำให้ผู้ไปศึกษาอาจจะศึกษาไม่สำเร็จ ขอลาออกหรือใช้เวลาศึกษาเกินกำหนด คือระดับปริญญาตรีและปริญญาโท มีกำหนด 2 ปี จะขอขยายเวลาศึกษาต่ออีก 2 ภาคเรียน หรือ 3 ภาคเรียน ซึ่งเกินเกณฑ์ของกรมฯ เช่น ขอไปศึกษาต่อระดับปริญญาโท สาขาเศรษฐศาสตร์ สหกรณ์ (เดิมจบ ปวส. เกษตรกรรม สาขาพืชศาสตร์ ปริญญาตรี สาขาบริหารธุรกิจการเกษตร) จำเป็นต้องศึกษาวิชาพื้นฐานระดับปริญญาตรี 6 วิชา ฯลฯ

3. คัดเลือกข้าราชการที่มีความประพฤติไม่เหมาะสมไปศึกษาต่อ เป็นผลให้ถูก
ลงโทษทางวินัย

ประเภท ข.

กรมสามัญศึกษาส่งเสริมให้ข้าราชการไปศึกษาต่อภายในประเทศภาคปกติ ประเภท ข. เพื่อให้ข้าราชการที่ไปศึกษาสามารถนำความรู้ที่ได้ศึกษาต่อมาใช้ในการปฏิบัติงาน หรือทำการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพ จึงเปิดโอกาสให้ได้ศึกษาในสาขาวิชาต่าง ๆ ซึ่งเป็นทางหนึ่งที่จะยกระดับการเรียนการสอนในโรงเรียนให้มีมาตรฐานสูงขึ้น

แนวทางในการพิจารณาอนุญาตให้ข้าราชการไปสมัครสอบคัดเลือกและคัดเลือกไปศึกษาต่อ จะต้องพิจารณาให้รัดกุมและให้ได้ประโยชน์ต่อโรงเรียน/หน่วยงานของกรมสามัญศึกษา โดยส่วนรวมดังนี้

1. ผู้ประสงค์จะขออนุญาตไปสมัครสอบคัดเลือก จะต้องตรวจสอบคุณสมบัติตามระเบียบกระทรวงศึกษาธิการ โดยเขียนแบบรายงานฯ แบบที่ 1 ผู้มีคุณสมบัติครบถ้วนจึงจะได้รับอนุญาตไปสมัครสอบคัดเลือกได้ คุณสมบัติดังกล่าวพอสรุปได้ดังนี้

- อายุไม่เกิน 45 ปีบริบูรณ์ นับถึงวันที่ 15 มิถุนายน ของปีที่จะเข้าศึกษา ถ้าเกิน จะต้องขออนุญาตกรมสามัญศึกษา เป็นกรณีพิเศษเฉพาะราย

- มีเวลาราชการติดต่อกันไม่น้อยกว่า 36 เดือนเต็ม สำหรับข้าราชการส่วนกลาง และ 24 เดือนเต็ม สำหรับข้าราชการส่วนภูมิภาค นับถึงวันที่ 15 มิถุนายนของปีที่จะเข้าศึกษา

- ข้าราชการที่เคยได้รับอนุญาตให้ไปศึกษาต่อภาคปกติ หรือศึกษาต่อต่างประเทศ ต้องกลับมาปฏิบัติราชการเป็นเวลาตามที่กำหนดข้าราชการส่วนกลาง 36 เดือนเต็ม ข้าราชการส่วนภูมิภาค 24 เดือนเต็ม นับถึงวันที่ 15 มิถุนายน ของปีที่จะเข้าศึกษาต่อ แต่ถ้ามีความจำเป็นอย่างยิ่ง จะต้องให้ ข้าราชการซึ่งกลับมาปฏิบัติราชการไม่ครบตามเวลาที่กำหนดไปศึกษาต่ออีก เป็นกรณีพิเศษ ให้เสนอกระทรวงศึกษาธิการพิจารณาอนุญาตเป็นราย ๆ ไป

2. การได้ศึกษาต่อในระดับปริญญาตรี ให้เน้นการไปศึกษาต่อให้ตรงกับวิชาเอก หรือวิชาโท ในวุฒิเคิมและหรือในวิชาที่ตรงกับงานที่ปฏิบัติ เช่น

- ครูที่ทำการสอนในหมวดวิชาคหกรรม ให้ไปศึกษาต่อในวิชาที่เป็นเนื้อหาสาระของคหกรรม

- ครูที่สอนในหมวดวิทยาศาสตร์ ให้ไปศึกษาต่อในวิชาวิทยาศาสตร์ ฟิสิกส์ เคมี ชีววิทยา สาขาวิชาที่กรมเปิดโควต้า สำหรับข้าราชการครูสังกัดกองกรมมัธยมศึกษาและกองการศึกษาพิเศษ ระดับปริญญาตรี แยกเป็นสายวิชาสามัญ วิชาพลานามัย วิชาศิลปะ และสายสนับสนุนการสอน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

3. การไปศึกษาต่อระดับปริญญาโท ให้ศึกษาต่อตรงกับวิชาเอกหรือวิชาโท ในวุฒิ เดิมและหรือในวิชาที่ตรงกับงานที่ปฏิบัติเป็นสำคัญ แต่อนุโลมให้ศึกษาในวิชาที่สนับสนุนงานที่ ปฏิบัติ ในฐานะผู้บริหาร หรือผู้เชี่ยวชาญในงานที่ปฏิบัติ นั้น ๆ ได้เช่น

ครูที่สอนในหมวดวิชาภาษาไทย หรือหมวดสังคมศึกษา ซึ่งสาขาวิชาที่กรมสามัญ ศึกษาเปิดโควต้า จะแยกเป็นหมวดวิชา ขอให้เลือกไปศึกษาในหมวดวิชาที่ปฏิบัติอยู่และอนุโลมให้ ไปศึกษาวิชาที่สนับสนุนงานที่ปฏิบัติ เช่น ทำหน้าที่สอนวิชาคณิตศาสตร์และช่วยงานด้านวัดผล ไปศึกษาสาขาวิชาการวัดผลและประเมินผลการศึกษา หรือทำหน้าที่สอนวิชาภาษาไทย ช่วยงาน ด้านแนะแนว ไปศึกษาต่อสาขาวิชาการแนะแนว จิตวิทยาการศึกษา หรือทำหน้าที่สอนวิชา วิทยาศาสตร์ และปฏิบัติงานด้านวิจัยให้แก่โรงเรียนไปศึกษาสาขาวิชาวิจัยการศึกษา เป็นต้น

การพิจารณาให้ไปศึกษาสาขาวิชาต้องคำนึงถึงประโยชน์ที่จะนำมาใช้จริง ๆ ในสาย งานที่ ปฏิบัตินั้น หากมีความจำเป็นที่จะสนับสนุนข้าราชการไปศึกษาสาขาวิชาที่ไม่ตรงกับวิชาเอก หรือวิชาโทในวุฒิ เดิม และหรือในวิชาที่ตรงกับงานที่ปฏิบัติควรสนับสนุนให้ไปศึกษาสาขาวิชาที่ สนับสนุนงานของโรงเรียนหรือสนับสนุนการเรียนการสอน โดยโรงเรียนระบุนงาน โครงการที่จะ ให้กลับมาปฏิบัติ เช่น สาขาวิชาวิจัยการศึกษา โสตทัศนศึกษา เทคโนโลยีทางการศึกษา คอมพิวเตอร์ศาสตร์ การวัดและการประเมินผลการศึกษา การแนะแนว จิตวิทยาการศึกษา

4. การไปศึกษาต่อระดับปริญญาเอก กรมสามัญศึกษาจะเปิดโควต้าตามความต้องการ ของกอง/หน่วยงาน ซึ่งเป็นไปตามแบบพัฒนาการศึกษาระดับปริญญาเอก กรมสามัญศึกษาพิจารณา อนุญาตให้ไปสมัครสอบ และไปศึกษาตามความเหมาะสม

หมวดที่ 2 การศึกษาต่อภาคนอกเวลา

กรมสามัญศึกษามีนโยบายในการพัฒนาบุคลากร โดยการให้ข้าราชการไปศึกษาต่อ ภายในประเทศ ภาคนอกเวลา เพื่อให้ข้าราชการได้มีวุฒิสูงขึ้นและเพื่อนำความรู้มาพัฒนางานที่ ปฏิบัติ กรมสามัญศึกษาจึงสนับสนุนให้ข้าราชการไปศึกษาต่อภาคนอกเวลาเป็นจำนวนมาก ทั้งที่ ใช้เวลาราชการบางส่วนไปศึกษาต่อ และที่ไม่ใช้เวลาราชการไปศึกษาต่อ

ข้าราชการที่ไปศึกษาต่อภายในประเทศ ภาคนอกเวลา เท่าที่ผ่านมาปรากฏว่าไม่ได้ ศึกษาต่อ ให้ตรงกับความต้องการของกรมสามัญศึกษา ในวิชาที่เป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงาน ในหน้าที่ แต่เป็นการศึกษาต่อตามความต้องการของแต่ละบุคคล หรือตามความเหมาะสมที่แต่ละ สถานศึกษาเปิดรับสมัครให้เข้าศึกษาและไม่ปฏิบัติตามระเบียบของกระทรวงศึกษาธิการ ว่าด้วย การให้ข้าราชการไปศึกษาต่อภายในประเทศ ภาคนอกเวลา ซึ่งต้องมีคุณสมบัติครบถ้วน ตาม

ระเบียบกระทรวงศึกษาธิการว่าด้วยการให้ราชการไปศึกษาต่อ และฝึกอบรมภายในประเทศ พ.ศ. 2508 หมวด 2 การศึกษาต่อภาคนอกเวลา และไปศึกษาในสถานศึกษาที่เปิดสอนภาคนอกเวลา เท่านั้น

หมวดที่ 3 การศึกษาต่อภาคฤดูร้อน

การศึกษาต่อภาคฤดูร้อน ผู้ขออนุญาตไปศึกษาจะต้องไปศึกษาในสาขาวิชาที่เป็นประโยชน์ ต่อการปฏิบัติงานในหน้าที่และสาขาวิชาที่ ก.ค. รับรอง และกำหนดเป็นคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งข้าราชการครูสังกัดกรมสามัญศึกษา ศึกษาในระยะเวลาปิดภาคเรียนที่ 1 การศึกษาต่อภายในประเทศ ภาคปกติ ภาคนอกเวลา และภาคฤดูร้อน สาขาวิชาที่ไปศึกษา ก.ค. ต้องรับรองและกำหนดเป็นคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งข้าราชการครู สังกัดกรมสามัญศึกษา หากข้าราชการครูสำเร็จการศึกษาในสาขาที่ ก.ค. ยังไม่รับรอง จะนำคุณวุฒินั้นมาขอปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งและหรือปรับปรุงอัตราเงินเดือนให้ได้รับตามคุณวุฒิที่ได้รับเพิ่มขึ้นหรือสูงขึ้นมิได้

อนันต์ จินดารัตน์ และคนอื่น ๆ (2535 : 535) กล่าวว่า กระทรวงศึกษาธิการได้กำหนด นโยบายส่งเสริมและสนับสนุนให้ข้าราชการทุกกรมกองให้สังกัดได้มีโอกาสไปศึกษาต่อทั้งในประเทศ และต่างประเทศ ดังจะเห็นได้จากระเบียบการลาต่าง ๆ ดังนี้

การลาศึกษาต่อภายในประเทศ

กระทรวงศึกษาธิการ ได้สนับสนุนให้ข้าราชการในสังกัดได้มีโอกาสไปศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม และได้วางระเบียบไว้แล้วคือ

1. การลาไปศึกษาต่อภายในประเทศเต็มเวลา
2. การลาไปศึกษาต่อภายในประเทศนอกเวลา
3. การลาไปศึกษาต่อภายในประเทศภาคฤดูร้อน

การลาไปศึกษาต่อภายในประเทศเต็มเวลา

กระทรวงศึกษาธิการ ได้ออกระเบียบว่าด้วยการให้ข้าราชการกระทรวงศึกษาธิการไปศึกษาต่อภายในประเทศ พ.ศ. 2528 มีสาระสำคัญกล่าวโดยสรุป คือ

1. คุณสมบัติของผู้ที่จะไปศึกษาต่อ

- 1.1 มีอายุไม่เกิน 45 ปี บริบูรณ์ นับถึงวันที่ 15 มิถุนายน ของปีที่จะเข้าเฉพาะราย
- 1.2 ปฏิบัติราชการมาด้วยดี มีความประพฤติเรียบร้อย

1.3 มีคุณสมบัติและพื้นความรู้ ตามระเบียบที่สถานศึกษานั้น ๆ กำหนด

1.4 ข้าราชการส่วนกลางต้องมีเวลารับราชการติดต่อกันไม่น้อยกว่า 36 เดือนเต็ม สำหรับข้าราชการส่วนภูมิภาค ต้องมีเวลารับราชการติดต่อกันมาไม่น้อยกว่า 24 เดือนเต็ม นับถึงวันที่ 15 มิถุนายน ของปีที่จะเข้าศึกษาต่อ

2. ข้าราชการที่จะไปศึกษาต่อจะต้องได้รับการพิจารณาอนุญาตจากกรมเจ้าสังกัด

3. ข้าราชการที่เคยได้รับอนุญาตให้ไปศึกษาต่อในประเทศมาแล้วจะศึกษาต่ออีก ต้องกลับไป ปฏิบัติราชการเป็นเวลาไม่น้อยกว่าตามที่กำหนดไว้ในข้อ 1.4 แต่ถ้ากรมเจ้าสังกัดมีความจำเป็นอย่างยิ่ง ที่จะต้องให้ข้าราชการซึ่งกลับมาปฏิบัติราชการไม่ครบตามเวลาที่กำหนด ไปศึกษาอีกเป็นกรณีพิเศษก็ให้เสนอกระทรวงศึกษาธิการพิจารณาอนุญาตเป็นราย ๆ ไป

4. การไปศึกษาต่อภายในประเทศของข้าราชการแบ่งออกเป็น 2 ประเภท คือ
ประเภท ก. ได้แก่ ประเภทที่กรมเจ้าสังกัดคัดเลือกส่งไปศึกษา โดยไม่ต้องสอบคัดเลือก ในสถานศึกษา

ประเภท ข. ได้แก่ ประเภทที่ต้องไปสมัครสอบคัดเลือก หรือคัดเลือกในสถานศึกษาด้วยตนเอง

การกำหนดจำนวนให้ข้าราชการไปศึกษาต่อแต่ละปี แต่ละประเภทให้เป็นไปตามจำนวนที่กรมเจ้าสังกัดได้รับอนุมัติจากกระทรวงศึกษาธิการและให้กรมประกาศให้ข้าราชการในสังกัดทราบ

ข้าราชการที่ได้รับอนุญาตให้ไปศึกษาต่อจะต้องเสียค่าใช้จ่ายเอง และจะต้องทำสัญญาค้ำประกัน ตามแบบที่กระทรวงศึกษาธิการกำหนด เมื่อสำเร็จการศึกษาแล้ว หรือเมื่อสอบตกต้องออกจาก สถานศึกษา หรือต้องหยุดการศึกษาก่อนสำเร็จด้วยประการใด ๆ ก็ตาม ต้องกลับไปรับราชการในสังกัดเดิม เป็นระยะเวลา 2 เท่าของเวลาที่ได้ไปศึกษา

การลาไปศึกษาต่อภายในประเทศนอกเวลา

กระทรวงศึกษาธิการสนับสนุนให้ข้าราชการได้มีโอกาสไปศึกษาหาความรู้เพิ่ม เพื่อเลื่อนวิทยฐานะ โดยการให้ใช้เวลาราชการบางส่วนไปศึกษาต่อภายในประเทศนอกเวลาในสถานศึกษาต่าง ๆ แต่ในขณะเดียวกันก็ไม่ให้กระทบกระเทือน หรือเสียหายแก่ราชการ และได้วางระเบียบว่าด้วยการให้ ข้าราชการกระทรวงศึกษาธิการ ไปศึกษาต่อภายในประเทศภาคนอกเวลา พ.ศ. 2528 มีสาระสำคัญ สรุปได้คือ

1. คุณสมบัติของผู้ที่จะไปศึกษาต่อ

เอกสารนี้เป็นเอกสารสงวน ไว้สำหรับนำไปใช้ประกอบการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

1.1 มีอายุไม่เกิน 55 ปี บริบูรณ์ นับถึงวันที่ 15 มิถุนายน ของปีที่เข้าศึกษาต่อ แต่ถ้า กรมเจ้าสังกัดเห็นควร หรือมีความจำเป็น จะให้ผู้มีอายุเกิน 55 ปีบริบูรณ์ไปศึกษาต่อก็ให้อยู่ในดุลพินิจของกรมเจ้าสังกัดพิจารณาอนุญาตเป็นกรณีพิเศษเฉพาะราย

1.2 ข้าราชการส่วนกลาง ต้องมีเวลารับราชการติดต่อกันไม่น้อยกว่า 24 เดือนเต็ม สำหรับข้าราชการที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาหรือสำนักงานที่ตั้งอยู่ในส่วนภูมิภาคต้องมีเวลารับราชการไม่ น้อยกว่า 12 เดือนเต็ม นับตั้งแต่วันเริ่มเข้ารับราชการจนถึงวันที่ 15 มิถุนายน ของปีที่จะเข้าศึกษาต่อ

2. การอนุญาตไปศึกษาต่อภายในประเทศภาคนอกเวลา เมื่อข้าราชการผู้ใดไปสอบคัดเลือกศึกษาต่อ ภาคนอกเวลาได้ ต้องขออนุญาตต่อผู้บังคับบัญชาตามลำดับ จนถึงอธิบดี เมื่อได้รับอนุญาตแล้วจึง ไปศึกษาต่อได้

3. หลักเกณฑ์การอนุญาตให้ไปศึกษาต่อ

3.1 ต้องออกเดินทางจากสถานศึกษา หรือสำนักงานที่ปฏิบัติงานอยู่ หลังเวลา 15.00 น. แล้ว

3.2 ต้องได้รับคำรับรองจากผู้บังคับบัญชาชั้นต้นว่า หากให้ไปศึกษาต่อแล้วจะไม่เกิดความเสียหายต่อราชการแต่อย่างใด

3.3 จำนวนข้าราชการที่ได้รับอนุญาตให้ไปศึกษาต่อ ต้องไม่เกินร้อยละ 20 ของข้าราชการทั้งหมด ถ้ามีข้าราชการทั้งหมดต่ำกว่า 10 คน ให้อยู่ในดุลพินิจของกรมเจ้าสังกัด

3.4 วิชาที่จะไปศึกษาต่อ นั้น ต้องเป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานในหน้าที่

3.5 ถ้าหน่วยงานใดมีผู้สอบไปศึกษาต่อภาคนอกเวลา ได้เกินกว่าจำนวนที่จะอนุญาตได้ให้พิจารณาผู้ที่มีอายุราชการมากกว่า

ข้าราชการที่ได้รับอนุญาตให้ไปศึกษาต่อภาคนอกเวลา จะต้องเสียค่าใช้จ่ายในการศึกษาเอง ทั้งสิ้น และจะต้องทำสัญญากับกรมเจ้าสังกัด หรือผู้ที่ได้รับมอบหมายตามแบบของกระทรวงศึกษาธิการ เมื่อสำเร็จการศึกษาแล้ว จะต้องปฏิบัติราชการในหน่วยงานเดิมไม่น้อยกว่า 1 ปี

การลาไปศึกษาต่อภายในประเทศภาคฤดูร้อน

กระทรวงศึกษาธิการ ได้สนับสนุนให้ข้าราชการในสังกัด ซึ่งมีตำแหน่งหน้าที่ทางธุรการหรือทางวิชาการ ซึ่งมีใช่เป็นข้าราชการ หรือข้าราชการครูปฏิบัติหน้าที่ทำการสอนในสถานศึกษา แต่มีหน้าที่ที่จะต้องติดต่อและปฏิบัติเกี่ยวกับทางวิชาการ จำเป็นต้องมีความรู้ทางวิชาการ ควรได้ไปศึกษาหาความรู้เพื่อเลื่อนวิทยฐานะ โดยการไปศึกษาต่อในภาคฤดูร้อน กระทรวง

ศึกษาธิการได้วางระเบียบว่าด้วยการให้ข้าราชการไปศึกษาต่อภายในประเทศภาคฤดูร้อน พ.ศ. 2528 ไว้โดยสรุป

1. การไปศึกษาต่อภายในประเทศภาคฤดูร้อน หมายถึง การไปศึกษาต่อภาคฤดูร้อน ที่สถานศึกษาจัดขึ้นและรวมทั้งการไปอบรม เพื่อการศึกษาภาคฤดูร้อนที่รัฐสภาจัดขึ้นด้วย

2. หลักเกณฑ์การพิจารณาอนุญาต

2.1 วิชาที่จะไปศึกษาต่อเป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานในหน้าที่

2.2 ผู้บังคับบัญชาชั้นต้นต้องรับรองว่าจะไม่ก่อให้เกิดความเสียหายแก่ราชการ

2.3 จำนวนข้าราชการที่จะได้รับอนุญาตให้ไปศึกษาต่อภายในประเทศภาคฤดูร้อน รวมกันทั้งสิ้นต้องไม่เกินร้อยละ 20 ของข้าราชการทั้งหมดในสำนักงานนั้น ๆ แต่ถ้าในสำนักงานใดมี ข้าราชการทั้งหมดต่ำกว่า 10 คน ให้อยู่ในดุลพินิจของกรมเจ้าสังกัด

2.4 จำนวนข้าราชการในสถานศึกษา ที่จะได้รับอนุญาตไปศึกษาต่อภาคฤดูร้อน ให้อยู่ในดุลพินิจของหัวหน้าสถานศึกษานั้น ๆ

2.5 ถ้าสำนักงานใดมีผู้ขออนุญาตไปศึกษาต่อในประเทศภาคฤดูร้อน เกินกว่า จำนวนที่จะ อนุญาตได้ ให้พิจารณาอายุราชการมาก่อน

เมื่อกลับมาจากศึกษาแล้วจะต้องปฏิบัติงานในสำนักงานที่ตนปฏิบัติอยู่ในระหว่าง ศึกษาหรือตามที่กรมเจ้าสังกัดเห็นสมควรไม่ต่ำกว่า 2 เท่าของเวลาที่ไปศึกษา

การลาไปศึกษาต่อภายในประเทศ 3 ประเภทดังกล่าวของข้าราชการสังกัดกระทรวง ศึกษาธิการ ในระหว่างลาศึกษาต่ออยู่นั้น มีสิทธิได้รับเงินเดือนเต็ม แต่ไม่มีสิทธิที่จะได้รับการ พิจารณาความดีความชอบเลื่อนขั้นเงินเดือนประจำปี

การศึกษาต่อต่างประเทศ

ข้าราชการที่ลาไปศึกษาต่อ ณ ต่างประเทศต้องได้รับอนุญาตจากผู้มีอำนาจตาม ระเบียบทุกครั้ง ข้อ 22 แห่งระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรี ว่าด้วยการลาของข้าราชการ พ.ศ. 2520 บัญญัติไว้ว่าข้าราชการซึ่งประสงค์จะลาไปศึกษาต่อ ฝึกอบรมดูงาน หรือปฏิบัติการวิจัย ณ ต่าง ประเทศ ให้เสนอหรือจัดส่งใบลาต่อผู้บังคับบัญชาตามลำดับ จนถึงผู้บังคับบัญชาระดับปลัด กระทรวง ปลัดทบวงหรือ หัวหน้าส่วนราชการที่มีฐานะเป็นกรมไม่สังกัดกระทรวงใดแล้วแต่กรณี เพื่อพิจารณาอนุญาต

โดยที่กระทรวงศึกษาธิการยังมีข้าราชการอีกส่วนหนึ่งที่ปฏิบัติหน้าที่อยู่ในสถาน ศึกษา การลาไปศึกษาต่อต่างประเทศจึงต้องปฏิบัติตามความในข้อ 19 แห่งระเบียบ ว่าด้วยการลา ของข้าราชการในสถานศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2520 ซึ่งได้บัญญัติไว้ว่า "ข้าราชการ

ซึ่งประสงค์จะลาไปศึกษา ฝึกอบรม ดูงานหรือปฏิบัติการวิจัย ณ ต่างประเทศต้องมีคุณสมบัติดังต่อไปนี้

1. ผู้ไปศึกษาชั้นปริญญาตรีต้องมีอายุไม่เกิน 35 ปี ผู้ไปศึกษาชั้นสูงกว่าปริญญาตรีต้องมีอายุไม่เกิน 40 ปี ทั้งนี้นับถึงวันเดินทางไปต่างประเทศเว้นแต่จะรับอนุญาตจาก ก.ช.ต. เป็นกรณีพิเศษเฉพาะราย

2. เป็นผู้มีวันรับราชการเป็นข้าราชการมาแล้วเป็นเวลาไม่น้อยกว่า 1 ปี แต่ถ้ากระทรวงทบวงกรมใดมีความจำเป็นอย่างอื่นที่จะต้องให้ข้าราชการ ซึ่งมีวันรับราชการไม่ถึง 1 ปี ไปศึกษา ณ ต่างประเทศเป็นกรณีพิเศษและขอกเว้นคุณสมบัตินี้ให้ ก.ช.ต. พิจารณากเว้นเป็นราย ๆ ไปตามควรแต่ละกรณี

3. เป็นผู้มีความรู้ต่างประเทศที่จะใช้ในการศึกษานั้นได้ ทั้งนี้สำหรับผู้ไปศึกษาด้วยทุนประเภท 2 ต้องมีความรู้ภาษานั้น ๆ ในระดับที่ ก.พ. กำหนด

4. เป็นผู้ที่มีร่างกายสมบูรณ์และมีสุขภาพอนามัยพอที่จะไปศึกษา ณ ต่างประเทศได้ โดยผ่านการตรวจสอบผ่านการรับรองจากคณะกรรมการแพทย์ของ ก.พ. สำหรับผู้ไปศึกษาด้วยทุนประเภทที่ 1 (ข) จะให้แพทย์ที่ทางการของประเทศที่จะไปศึกษารับรองตรวจรับรองก็ได้

สำหรับข้าราชการสังกัดกระทรวงศึกษาธิการ ที่ได้รับทุนจากองค์การต่างประเทศ ทุนจากมูลนิธิ ทุนจากองค์การอื่น และทุนส่วนตัวที่ได้รับอนุญาตจากปลัดกระทรวงศึกษาธิการแล้วจะต้องเสนอเรื่องราวเพื่อทำความเข้าใจกับสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (ก.พ.)

เมื่อ ก.พ. ได้พิจารณาอนุมัติให้ไปศึกษาต่อทางด้านวิชาการใดแล้ว ในกรณีที่ข้าราชการผู้นั้นจะเปลี่ยนไปศึกษาวิชาอื่นจากที่ ก.พ. อนุมัติจากเดิมแล้วจะต้องได้รับอนุมัติจาก ก.พ. เสียก่อนมิฉะนั้น ก.พ. จะไม่ปรับวุฒิให้ ทั้งนี้เพื่อให้การศึกษาวิชาตรงกับงาน และความต้องการของกระทรวงทบวงกรม

เนื่องจากข้าราชการที่ลาไปศึกษาต่อ ณ ต่างประเทศ ได้รับเงินเดือนเต็มในระหว่างลาศึกษาต่อเช่นเดียวกับการลาไปศึกษาต่อในประเทศ ดังนั้นจึงต้องทำสัญญาพันธะกับกระทรวงศึกษาธิการเช่นเดียวกับข้าราชการที่ลาไปศึกษาต่อภายในประเทศ

ข้าราชการสังกัดกระทรวงศึกษาธิการเป็นจำนวนมาก ที่ลาไปศึกษาต่อทั้งภายในต่างประเทศ และต่างประเทศ ได้กลับมาปฏิบัติหน้าที่นั้นอย่างมีประสิทธิภาพ เป็นประโยชน์ต่อราชการและเพื่อความก้าวหน้าในอาชีพต่อไปในอนาคต ดังนั้น ข้าราชการหรือบุคลากรไม่ว่าภาค

รัฐบาลหรือภาคเอกชนในสถานศึกษาทุกคนควรที่จะได้รับการสนับสนุนให้ไปศึกษาต่อเพิ่มเติมในสาขาวิชา และระยะเวลาที่แตกต่างกัน

สรุปได้ว่า ดังนั้นการส่งเสริมให้ครูได้ศึกษาต่อ จึงเป็นกิจกรรมที่ควรได้รับการสนับสนุน ส่งเสริมจากผู้บริหารโรงเรียนเป็นอย่างยิ่ง โดยเฉพาะครูประเภทวิชาพาณิชยกรรม เพราะเป็นกิจกรรมที่เพิ่มพูนความรู้ทักษะและพัฒนาด้านความสามารถและประสบการณ์ ตลอดจนมีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกลยิ่งขึ้นทันต่อการเปลี่ยนแปลงของหลักสูตรและเทคโนโลยีสมัยใหม่ เพื่อที่จะได้นำวิชาความรู้ที่ได้รับมาพัฒนาในการเรียนการสอนให้ดีขึ้นและเป็นกิจกรรมที่สามารถเปลี่ยนพฤติกรรมทัศนคติของครูไปในทางที่สร้างสรรค์อันเป็นประโยชน์ต่อผู้บริหารโรงเรียน นักเรียน และตลอดจนผู้ร่วมงานและมาตรฐานของโรงเรียน นั้น การลาแต่ละครั้งไม่ควรขัดต่อระเบียบการและกฎหมายที่ว่าด้วยการลาศึกษาต่อ

การประชุมเชิงปฏิบัติการ

สมเด็จพระศรีจักรวาท. (2539 : 1 - 7) "Workshop" ซึ่งภาษาไทยเราใช้คำว่า ประชุมเชิงปฏิบัติการ เป็นการจัดขึ้นเพื่อเพิ่มหรือเสริมทักษะบางเรื่อง ให้แก่ผู้เข้าร่วมประชุม โดยเฉพาะวิธีการอาจประกอบด้วยการบรรยายหรืออภิปรายเนื้อหาต่าง ๆ ติดตามด้วยการลงมือปฏิบัติ ภายใต้อการดูแลและให้คำปรึกษา เช่น ประชุมเชิงปฏิบัติการเรื่อง "เทคนิคติดตามงาน" หรือประชุมเชิงปฏิบัติการเรื่อง "พฤติกรรมกลุ่มกับการทำงานร่วมกัน"

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

แผนภูมิที่ 3 งานที่จำเป็นต้องดำเนินการในการจัดประชุมเชิงปฏิบัติการ
สมเกียรติ ศรีจักรวาท. (2539 : 2)



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สมหวัง พิธิยานุวัฒน์ และ วรรณพร วิเชียรวงษ์. (2520 : 105 - 106) การพัฒนา
คณาจารย์ ด้านการเรียนการสอนของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยได้ดำเนินการในรูปโครงการทดลอง
โดยจัดให้มีการประชุมเชิงปฏิบัติการ (Workshop) ทางด้านการเรียนการสอนขึ้นเป็นจำนวน 3 ครั้ง
โดยให้ คณะต่าง ๆ ส่งอาจารย์ผู้สนใจเข้าร่วมประชุมปฏิบัติการ คณะละประมาณ 8 คน ซึ่งการ
ประชุมปฏิบัติการทั้ง 3 ครั้งนี้ เป็นการให้ความรู้พื้นฐานที่จำเป็นทางด้านการศึกษาและกิจกรรม
กระบวนการกลุ่มซึ่งเกี่ยวข้องกับการจัดการเรียนการสอน ได้กำหนดโครงการจัดการประชุม
ปฏิบัติการด้านการเรียนการสอนไว้เป็น 9 โครงการ คือ

1. การประชุมเชิงปฏิบัติการขั้นพื้นฐาน
2. การประชุมเชิงปฏิบัติการสำหรับกลุ่มผู้สนใจ
3. การประชุมเชิงปฏิบัติการสำหรับอาจารย์ผู้สอนในโครงการศึกษาทั่วไป
4. การประชุมเชิงปฏิบัติการ คณะสถาปัตยกรรมศาสตร์
5. การประชุมเชิงปฏิบัติการ คณาจารย์คณะวิศวกรรมศาสตร์
6. การประชุมเชิงปฏิบัติการ คณาจารย์คณะวิทยาศาสตร์
7. การประชุมเชิงปฏิบัติการ คณาจารย์คณะเศรษฐศาสตร์
8. การให้ข้อคิดชมผู้เรียน
9. การให้ข้อคิดชมผู้สอน

ผู้เข้าประชุมปฏิบัติการได้นำความรู้พื้นฐานที่จำเป็นในด้านการศึกษาไปปรับปรุง
การเรียน การสอนในวิชาที่คณาจารย์รับผิดชอบอยู่ให้ดีขึ้นมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น
จุดมุ่งหมายในการประชุมปฏิบัติการ มุ่งที่จะช่วยให้คณาจารย์เข้าร่วมประชุม
ปฏิบัติการ

1. เข้าใจจุดมุ่งหมายของการประเมินผลการเรียนของนิสิต
2. เข้าใจหลักการและระบบการประเมินผลการเรียนของนิสิต
3. ได้รับประสบการณ์ตรงในการวิเคราะห์และพัฒนาแบบสอบสัมฤทธิ์ผล
4. เห็นความสำคัญและมีความกระตือรือร้นในอันที่จะปรับปรุงระบบการประเมิน
ของนิสิตที่อาจารย์ปฏิบัติให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

สมิต สัจฉกร. (2525 : 76) การประชุมเชิงปฏิบัติการ (Workshop) กลุ่มคนจำนวน
เอกสาร 12 คน หรือมากกว่านั้น มีความสนใจหรือมีปัญหาาร่วมกัน (โดยปกติเป็นเรื่องเกี่ยวกับงานอาชีพ การค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

หรือวิชาชีพ) มาพบปะกันเพื่อใช้เวลาในการปรับปรุงความสามารถ ความเข้าใจและความชำนาญของแต่ละคน โดยการศึกษาวิจัยแลกเปลี่ยนความคิดเห็น และรวบรวมข้อมูลจากผู้เชี่ยวชาญ การประชุมเชิงปฏิบัติการสามารถนำมาใช้เมื่อต้องการ ที่จะได้รับผลอย่างใดอย่างหนึ่งตาม วัตถุประสงค์ ดังนี้

- ก. เพื่อทำความเข้าใจปัญหา
- ข. เพื่อสำรวจปัญหา
- ค. เพื่อพยายามหาข้อแก้ไขปัญหา
- ง. เพื่อศึกษาปัญหาด้วยการสอบถาม
- จ. เพื่อพิจารณาสำรวจปัญหาที่เกิดขึ้น
- ฉ. เพื่อส่งเสริมความร่วมมือระหว่างบุคคล
- ช. เพื่อส่งเสริมการศึกษา รวมถึงการแก้ปัญหาและค้นคิดวิธีการต่าง ๆ

ข้อดีของการประชุมเชิงปฏิบัติการ

1. เปิดโอกาสแก่ผู้ร่วมประชุม ให้ได้เตรียมตัวเพื่อการทำงานที่มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ในวิชาชีพหรืออาชีพของเขา
2. ให้โอกาสในการประเมินค่าของวิชาชีพหรืออาชีพ และทำการวิจัยที่จำเป็น
3. เปิดโอกาสให้เสนอสิ่งสำคัญและเรื่องราวใหม่ ๆ
4. ให้โอกาสในการเสนอปัญหาในหลายลักษณะ
5. ให้โอกาสแก่บุคคลทุกคนที่มีส่วนร่วมอย่างเต็มที่
6. ให้โอกาสสำหรับศึกษา และวิจัยอย่างมีใจจดจ่อในขอบเขตของความสนใจทางด้านวิชาชีพหรืออาชีพ
7. เปิดโอกาสให้ได้รับเรื่องราวที่ถูกต้องจากผู้ชำนาญพิเศษ
8. ให้มีการพัฒนาบุคลิกภาพแต่ละบุคคล โดยการอภิปรายแบบประชาธิปไตย และการมีส่วนร่วมกันอย่างแท้จริง
9. ปลดปล่อยให้กลุ่มกำหนดจุดประสงค์ที่จะกระทำ

ซูซีย์ รัตนภิญโญพงษ์. (2527 : 21-22)) ได้กล่าวถึงลักษณะกิจกรรมเพื่อพัฒนา
คณาจารย์สถาบันอุดมศึกษาของประเทศอังกฤษ สรุปได้ดังนี้

การฝึกอบรมหรือการประชุมเชิงปฏิบัติการ มักจะจัดตามความสนใจของ
ผู้เข้ารับการอบรม มีทั้งระยะสั้นและระยะยาว

อุทัย นุญประเสริฐ. (2532: 13 - 15) การประชุมเชิงปฏิบัติการ (Workshop) หรือ การประชุมปฏิบัติการที่เรียกกันว่า Workshop นี้ เป็นการประชุมอีกแบบหนึ่งที่ใช้กันมากในบริษัท ในการธุรกิจอุตสาหกรรมและในองค์กรต่าง ๆ สมาชิกที่ร่วมประชุมมักจะมีจำนวนน้อยพอเหมาะ กับอุปกรณ์และเครื่องอำนวยความสะดวกในการฝึกปฏิบัติการในเรื่องที่จัดประชุมขึ้น

สมาชิกในการประชุมจะต้องร่วมกันศึกษา ค้นคว้า ปรัชญาหรือวิเคราะห์เพื่อแก้ปัญหา เพื่อเพิ่มพูนประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอย่างใดอย่างหนึ่งโดยเฉพาะ ตามหัวข้อการประชุมปฏิบัติการนั้น ๆ ในการจัดประชุมจะต้องมีเอกสาร มีหนังสือมีรายละเอียดและมีข้อมูล ต่าง ๆ ตลอดจนวัสดุอุปกรณ์สำหรับ ประกอบการประชุมไว้ล่วงหน้าอย่างพร้อมมูล เพื่อผู้เข้าร่วม ประชุมจะได้ใช้ประโยชน์ได้ทันทีในการฝึกปฏิบัติ

การประชุมแบบ Workshop มีลักษณะเฉพาะตัวดังนี้

1. มีการกำหนดเรื่องและแบบแผนของการประชุมชัดเจน
2. มีจุดมุ่งหมายสำคัญที่การเพิ่มพูนทักษะ ความรู้และประสบการณ์ ซึ่งส่งผล ต่อการเพิ่มพูนประสิทธิภาพของการปฏิบัติงานในเรื่องที่จัดประชุมปฏิบัติการนั้น ๆ โดยตรง
3. มีการปฏิบัติการหรือมีการฝึกปฏิบัติในเรื่องที่จัดประชุม
4. มีการเตรียมการในด้านวัสดุอุปกรณ์ สถานที่ เอกสาร ข้อมูลที่จำเป็นพร้อม เพื่อใช้ ใน การประชุมปฏิบัติการโดยเฉพาะ
5. จุดเน้นอยู่ที่การเตรียมคนให้มีความพร้อมสูง ให้สามารถเพิ่มประสิทธิภาพของ หน่วยงาน หรือองค์กรในการปฏิบัติงานในเรื่องจัดประชุมขึ้น โดยเฉพาะการประชุมเชิงปฏิบัติการ เรื่อง การสร้างแบบทดสอบความพึงพอใจของผู้บริหาร การประชุมเชิงปฏิบัติการการซ่อมบำรุง เกียร์แบบอัตโนมัติ การประชุมเชิงปฏิบัติการกิจกรรมกลุ่มสัมพันธ์ การประชุมเชิงปฏิบัติการ การ จัดหมวดหมู่เอกสารในสำนักงาน การประชุมในลักษณะดังกล่าวนี้จะมีทั้งการให้ความรู้และการฝึก ปฏิบัติควบคู่กันอยู่เสมอ โดยที่ท้ายสุดแล้วต้องปฏิบัติการ ในเรื่องนั้น ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

สมคิด บางโม. (2538 : 173) การประชุมเชิงปฏิบัติการ (Workshop) เป็นการ ประชุมที่มุ่งเน้นให้ผู้เข้าประชุมได้รับประสบการณ์ และสามารถนำประสบการณ์ที่ได้ไปใช้ หรือ มุ่งสร้างสิ่งใดสิ่งหนึ่งให้เกิดขึ้นในการประชุมเพื่อนำกลับไปใช้ ณ หน่วยงานเดิมของตน เช่น ฝึกปฏิบัติการใช้เครื่องมือหรือร่วมกันสร้างคู่มือการปฏิบัติงาน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

วัตถุประสงค์

1. เพื่อให้สมาชิกได้ปฏิบัติจริง
2. เพื่อให้เกิดผลงานใหม่ ๆ ขึ้น
3. ส่งเสริมความร่วมมือของสมาชิก

วิธีดำเนินการ

1. วิทยากรบรรยายให้ความรู้เกี่ยวกับเรื่องที่ปฏิบัติเพื่อเป็นพื้นฐาน
2. แบ่งกลุ่มปฏิบัติ
3. รายงานผลงานของกลุ่มต่อที่ประชุมใหญ่
4. สรุปผลการรายงานและพิมพ์เผยแพร่

ข้อดี

1. ผู้เข้าประชุมมีโอกาสปฏิบัติจริงตามที่สนใจ
2. บรรยากาศเป็นกันเองไม่น่าเบื่อ
3. เป็นการพัฒนาความรู้และประสบการณ์

ข้อจำกัด

1. เหมาะสำหรับการประชุมกลุ่มเล็ก ๆ
2. ถ้ามีกลุ่มย่อยมากจะเสียเวลามาก

มงคล คัมภาทอง. (2518 : 107 - 109) การแสดงวิธีปฏิบัติงาน (Workshops) คือ การแสดงวิธีปฏิบัติงานในด้านต่าง ๆ อย่างละเอียดทุกแง่มุมให้ผู้ร่วมประชุมได้เห็นและได้มีโอกาส เข้าร่วมแสดง หรือร่วมปฏิบัติการด้วย ผู้เข้าร่วมจึงต้องเข้าร่วมตั้งแต่เริ่ม เพราะมิฉะนั้นจะไม่ทราบ รายละเอียด ซึ่งยิ่งปฏิบัติไปก็ยิ่งสลับซับซ้อนมากขึ้น การปฏิบัติงานจะเริ่มจากปัญหาที่เกิดขึ้น และเกี่ยวข้องโดยตรงกับผู้ร่วมประชุมทุกคน หลังจากเสร็จสิ้นการประชุมแล้วก็จะมีการสรุปและประเมินผล การประชุมวิธีนี้จะต้องมีเวลาพอสมควร เพราะจะต้องให้กลุ่ม วางแผนทำงาน สรุปและประเมินผลทั้งหมดเอง ซึ่งใช้เวลาประมาณ 2 วัน เป็นอย่างน้อย

การจัดประชุมแสดงวิธีปฏิบัติงานควรคำนึงถึง

1. สถานที่จัดควรห่างไกลจากความยวดยานต่าง ๆ เช่น ร้านค้าเสียงอึกทึก

คนพลุกพล่าน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับเอาไว้ใช้เรียนเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า

2. จัดโครงการให้สอดคล้องกับปัญหา ที่ผู้ร่วมประชุมต้องการผลสำเร็จของการ

ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ประชุมแบบนี้ขึ้นอยู่กับความสนใจ ความกระตือรือร้น ความสามารถ และความคิดสร้างสรรค์ของสมาชิกผู้ร่วมประชุม

3. ผู้ที่จะเป็นผู้แนะนำหรือผู้เชี่ยวชาญ ควรเป็นผู้ที่มีความชำนาญ และมีประสบการณ์ที่สามารถจะแนะนำผู้อื่นในการอภิปรายได้

วิธีศึกษา และแก้ปัญหาโดยการแสดงวิธีปฏิบัติงานนี้ มีประโยชน์มาก สำหรับกลุ่มวิชาชีพหรือ กลุ่มบุคคลธรรมดา ผู้เข้าร่วมสามารถเรียนรู้จักความรับผิดชอบต่าง ๆ เป็นการพัฒนาความรู้ของผู้เข้าร่วมประชุมมากกว่าพัฒนาวิธีปฏิบัติ

กิตติมา ปรีดีดิถก. (อ้างใน พรศรี หนูสง, 2538 : 48) กล่าวว่า การประชุมปฏิบัติการ workshop เป็นการประชุมที่มีผู้มีความรู้ มีประสบการณ์ และผู้เชี่ยวชาญ มาร่วมประชุมกัน เพื่อปฏิบัติงานอย่างใดอย่างหนึ่ง ที่เป็นการแก้ปัญหาที่มีอยู่

อุทัย หิรัญโต. (2523 : 153) ได้กล่าวว่า โดยทั่วไป การประชุมปฏิบัติการจะสามารถช่วยให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้เพิ่มพูนความรู้ ครอบคลุมได้รับประสบการณ์ตรง

ภิญโญ สาธร. (2519 : 168 - 169) ได้สนับสนุนเพิ่มเติม การประชุมเชิงปฏิบัติการเป็นการให้ผู้เข้ารับการอบรมฟังบรรยายในภาคเช้า และเข้าห้องทดลองปฏิบัติตามเรื่องที่ได้เรียนตอนเช้า ในภาคบ่ายเป็นการฝึกปฏิบัติตามทฤษฎีที่ได้เรียนมา เท่ากับประยุกต์ทฤษฎีอย่างเต็มที่ทันทีทันใด เรียนรู้ใหม่ ๆ โอกาสเข้าใจมีมาก

ภิญโญ สาธร. (อ้างในสมศรี มัชฌิมเศรษฐ์, 2538 : 57) ได้สรุปวัตถุประสงค์ของการประชุมแบบฝึกปฏิบัติการไว้เป็นหัวข้อใหญ่ ได้ดังนี้

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

ทิพวรรณ สิตถ์ศรีมี. (อ้างใน มานพ สุดสงวน, 2537 : 36) ได้กล่าวถึง ลักษณะการจัดกิจกรรมพัฒนาบุคลากรของวิทยากร สรุปได้ดังนี้

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาค้นคว้าเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

จัดประชุมสัมมนา ประชุมการปฏิบัติการพัฒนาศึกษาดูงาน จัดนิทรรศการฝึกอบรมระยะสั้น ระยะยาว ประชุมอภิปราย หรือเชิญวิทยากรมาบรรยาย มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและประสบการณ์ ส่วนระยะเวลาที่จัดกิจกรรมขึ้นอยู่กับความเหมาะสมของแต่ละกิจกรรมซึ่งอาจใช้เวลาตั้งแต่ 1-2 ชั่วโมง ถึง 1 ภาคการศึกษา

สมพงษ์ เกษมสิน. (2521 : 247) การประชุมเชิงปฏิบัติการ Workshop เป็นเทคนิคการฝึกอบรมอย่างหนึ่งเป็นทั้งด้านวิชาการหรือทฤษฎี และด้านการปฏิบัติ การปฏิบัติควรคำนึงถึงสภาพการณ์หรือโลกอันแท้จริง อันจะมีส่วนเสริมให้ผู้เข้ารับการอบรมนำเอาสิ่งที่ตนเรียนรู้ไปปฏิบัติในสภาพการทำงานที่แท้จริงของเขาได้

จากที่กล่าวมานั้น สรุปได้ว่าการประชุมเชิงปฏิบัติการ เป็นการจัดให้ผู้เข้าร่วมประชุมปรึกษาหารือเพื่อแก้ปัญหาในการทำงานและเป็นการฝึกปฏิบัติด้านความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ ควบคู่กันไป ให้เกิดประโยชน์ในการทำงาน

การฝึกอบรมและการสัมมนาทางวิชาการ

การฝึกอบรม เป็นวิธีการพัฒนาบุคลากรที่ได้รับความนิยมอย่างแพร่หลาย เพราะเป็นกระบวนการที่สามารถเพิ่มพูนความรู้ (Knowledge) ทักษะการทำงาน (Skill) และความสามารถ (Capacity) ของบุคคลในองค์กร

สมชาติ กิจยรรยง. (2537 : 22) การฝึกอบรม เกิดขึ้นเมื่อบุคลากรขาดความรู้ ทักษะ หรือทัศนคติในการปฏิบัติงานในหน้าที่ของตนให้ได้ตามเกณฑ์ที่หน่วยงานกำหนด

ความต้องการในการฝึกอบรม

1. เพื่อต้องการพัฒนาตนเองให้มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในตำแหน่งที่ดำรงอยู่
2. ความจำเป็นที่จะต้องพัฒนาตนเองเพื่อรับตำแหน่งที่สูงขึ้น
3. เพื่อเพิ่มระดับความรู้ให้ทันต่อเหตุการณ์
4. เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพของงาน หรือปรับปรุงและพัฒนาระบบงาน
5. เพื่อพัฒนาทักษะ เพื่อการกระตุ้น เพื่อจูงใจให้ผลผลิตของงานได้ตามเป้าหมาย
6. เพื่อแก้ปัญหาในการทำงานผิดพลาดที่เกิดขึ้นบ่อย ๆ
7. ถ้าหน่วยงานมีการปรับเปลี่ยนระบบงาน หรือวิธีการทำงานใหม่

Leonard Nadler. (1970 : 40) ได้ให้ความหมายของการฝึกอบรมว่า "กิจกรรมต่าง ๆ ที่ถูกออกแบบขึ้นมา เพื่อให้บุคคลที่กำลังปฏิบัติงานอยู่ในปัจจุบัน หรือกำลังจะได้รับมอบหมายงานให้ทำ สามารถปฏิบัติงานได้ดีขึ้น"

Lrwin L. Goldstein. (1986 : 3) การฝึกอบรมเป็นการได้มาของทักษะ กฎเกณฑ์ แนวคิด หรือทัศนคติอย่างเป็นระบบ ซึ่งมีผลต่อปฏิบัติงานที่ดีในอีกสภาพแวดล้อมหนึ่ง

H. Eric Frank (1989 : 234) การฝึกอบรม หมายถึง "การพัฒนาทัศนคติ ความรู้ ความชำนาญงานที่เป็นระบบ ซึ่งเป็นสิ่งที่ต้องการสำหรับแต่ละบุคคล เพื่อที่จะปฏิบัติงานของเขาในปัจจุบัน ได้อย่างเพียงพอ"

George T. Milkovich and John W.Boudreau. (1991 : 407) ได้ให้คำนิยามของการฝึกอบรมไว้ คือ "กระบวนการในการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม ความรู้ที่เป็นระบบ รวมถึงการจูงใจ พนักงานที่มีอยู่ในปัจจุบัน เพื่อที่จะปรับปรุงตนเองให้ดีขึ้น และมีคุณลักษณะตามที่ต้องการในงาน"

อุทุมพร (ทองอุไทย) จามรมาน. (2533 : 2) ได้ให้ความเห็นว่า การฝึกอบรม คือ "กิจกรรมหรือความพยายามที่จะจัดกิจกรรมให้สอดคล้องกับความต้องการของหน่วยงาน เพื่อให้ผู้เข้าอบรม เกิดการเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีในเรื่อง ความรู้ ทัศนคติ และทักษะในการทำงาน"

ภิญโญ สารธ. (2519 : 177) การฝึกอบรม "เป็นการดำเนินการช่วยครูให้ถูกต้องและ ได้มีโอกาสเข้ารับการอบรมเพื่อความก้าวหน้าทางวิชาการของครูแต่ละคน โดยมุ่งผลเพื่อเสริมสร้างให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงานแก่โรงเรียนเป็นสำคัญ"

วิญญู อังคนารักษ์. (อ้างในสมศรี มัชฌมเศรษฐ์, 2538 : 57) ได้กล่าวถึงความหมายของการสัมมนาไว้ว่า

การสัมมนา (เขียนแตกต่างจากที่ใช้ปัจจุบัน) คือการที่บุคคลกลุ่มหนึ่ง ประชุมกันเพื่อทำการศึกษาพิจารณาเรื่องใดเรื่องหนึ่ง ภายใต้การนำของผู้เชี่ยวชาญ หรือผู้คงแก่เรียน (วิธีนี้โดยมากใช้กันอยู่ในหมู่นักศึกษามหาวิทยาลัยทำการวิจัย ภายใต้การนำของศาสตราจารย์ แต่ว่าบุคคลประเภทอื่นก็ใช้ได้เหมือนกัน

การประชุมแบบสัมมนาเป็นการประชุมทางวิชาการอย่างหนึ่ง ใช้ได้ในเมื่อการประชุมนั้นมีวัตถุประสงค์ดังนี้

- ก. เพื่อชี้แจงทำความเข้าใจในปัญหาหนึ่ง
- ข. เพื่อสืบเสาะค้นหา
- ค. เพื่ออภิปรายหรือวางแผนการวิจัย
- ง. เพื่อแลกเปลี่ยนผลงานกับบุคคลอื่น
- จ. เพื่อสรุปผลการวิจัย
- ฉ. เพื่อเสนอข่าวความรู้

ดร.อำนาจ เดชชัยศรี. (2539 : 32) กล่าวว่าในการดำเนินกิจกรรมใด ๆ ที่เกี่ยวข้องกับ องค์การและกระบวนการ สิ่งสำคัญที่เป็นปัจจัยผลักดันให้กิจกรรมเหล่านั้นประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย ของโครงสร้างได้ขึ้นอยู่กับคุณภาพของคนและกำลังคน จึงถือได้ว่า "ทรัพยากรมนุษย์" มีค่ายิ่ง ซึ่งองค์กรและ กระบวนการจะต้องพึ่งพิงความรู้ความสามารถเจตคติ และทักษะควบคู่อย่างมีสัดส่วนที่เหมาะสมในลักษณะ บูรณาการ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ จึงต้องอาศัยการฝึกอบรม ซึ่งเป็นวิธีหนึ่งที่จะช่วยให้ผู้ที่ได้รับการฝึก ได้มีความรู้ความเข้าใจ ความสามารถและเกิดทักษะจากประสบการณ์ ตลอดจนเกิดเจตคติที่ดีและถูกต้อง ต่อกิจกรรมต่าง ๆ อันเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพของงานที่มีผลต่อความเจริญขององค์กรตรงตามโครงสร้าง ที่ปรากฏในระบบงานเหล่านั้น และวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรม จึงต้องมุ่งเน้นให้ผู้รับการฝึกอบรมรู้จักการแก้ปัญหาได้มีความทันสมัยทันกับการเปลี่ยนแปลงของสังคมโลก และการฝึกอบรมส่วนใหญ่มักจะเน้นการสนับสนุน ทางด้านความรู้ (Knowledge) ในสาขาวิชาต่าง ๆ ที่ต้องการและเพื่อส่งเสริมทักษะ (Skills)

ในการฝึกอบรมโครงการใดก็ตาม จำเป็นต้องมีการออกแบบและกำหนดรูปแบบการฝึกอบรมให้ เหมาะสมกับกิจกรรมและหลักสูตรการออกแบบการฝึกอบรมจึงต้องมีการวิเคราะห์ปัญหาและวิเคราะห์ เป้าหมาย การวิเคราะห์ปัญหาต้องยึดสภาพปัญหาเป็นหลักสำคัญ และหาทางแก้เฉพาะปัญหาเป็นกรณีไป

สรุป ก็คือ ก่อนการอบรมต้องมีการวิเคราะห์ปัญหาความต้องการและพิจารณาข้อบกพร่องต้องเตรียมกิจกรรมต่าง ๆ ให้รอบคอบ ขณะทำการอบรม ต้องละลายพฤติกรรม และขจัดปัญหาข้อข้องใจที่ผู้เข้ารับการอบรมคิดค้างมาให้ได้ การฝึกอบรมแต่ละเรื่องจำเป็นต้องมีชุดฝึกอบรม ถือเป็นสิ่งที่จำเป็นของวิทยากร เสมือนเข็มทิศในการทำงาน

ชุดฝึกอบรมมือองค์ประกอบดังนี้

1. หลักสูตร เป็นการอธิบายถึงวัตถุประสงค์ของหลักสูตร หัวข้อวิชา วัตถุประสงค์ รายวิชา ประเด็นสำคัญ ระยะเวลา วิธีการฝึก ลักษณะหรือคุณสมบัติของผู้เข้ารับการฝึกอบรม
2. คำชี้แจงสำหรับผู้ใช้ เป็นการอธิบายและแนะนำกระบวนการ วิธีปฏิบัติสำหรับ วิทยากรสื่อที่จะใช้ในการฝึกอบรม
3. สถานที่ฝึกอบรม มีแผนผังกำหนดชัดเจนและอธิบายถึงการจัดสภาพของห้องที่จะ ใช้การฝึกอบรม

4. แผนการสอน เป็นการอธิบายแนวทางที่จะช่วยให้วิทยากรได้เตรียมการล่วงหน้า เช่น เนื้อหา วิธีการสอน การใช้ สื่อประกอบกิจกรรมการประเมิน และในแผนการสอนจะ ประกอบด้วยบัตรแนะนำ จะให้ข้อมูลเกี่ยวกับชื่อหลักสูตร วิชา เวลา สื่อ การจัดสภาพห้อง แผน การสอนจะให้ข้อมูล ชื่อวิชา วัตถุประสงค์ สาระสำคัญ เนื้อหา กิจกรรม วิธีสอน สื่อและ ประเมินผล

5. สื่อและเอกสารประกอบ วัสดุ ฝึกอบรม เช่น แผนใส สไลด์ วิดีทัศน์ แดบบันทึก เสียง คอมพิวเตอร์ เกม บัตรคำ บัตรภาพ

6. การนิเทศ ติดตาม วัดและประเมินผล ประเมินในลักษณะ Formative and Summative โดยประเมินเนื้อหา เทคนิคการฝึกอบรม วิทยากร และโครงการภายหลังฝึกอบรม ข้อคำนึงในการสร้างชุดฝึกอบรม ผู้สร้างต้องคำนึงถึงภาษาชัดเจน กระตุ้นความสนใจ และ เข้าใจง่าย ดังนี้

1. การระบุความจำเป็นที่จะต้องฝึกอบรม

- วิเคราะห์ลักษณะงาน
- ระบุระดับความสามารถพื้นฐานก่อนการฝึกอบรม
- การแสดงความจำเป็นที่จะต้องฝึกอบรม

2. การกำหนดจุดมุ่งหมายของการฝึกอบรม

- วิเคราะห์ความจำเป็นที่จะต้องฝึกอบรม
- การตั้งจุดมุ่งหมายเชิงพฤติกรรม
- การตรวจสอบจุดมุ่งหมายของการฝึกอบรม

3. การออกแบบหลักสูตรฝึกอบรม

- การออกแบบการทดสอบ
- การผลิตสื่อที่ต้องใช้ในหลักสูตร

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนลิขสิทธิ์ที่โรงเรียนเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งยังมีให้คัดลอกไปส่งมอบให้ และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

4. การดำเนินการฝึกอบรม

- การวางแผนด้านสถานที่ฝึกอบรม
- การเตรียมบุคลากรและวิทยากร
- การดำเนินการฝึกอบรม

5. การประเมินผล

- การปฏิบัติงานตามประสบการณ์ และทักษะที่ได้รับการฝึกอบรมไปแล้ว ก่อให้เกิดผลดีหรือผลเสียอย่างไร

- ได้นำความรู้ไปใช้กับชีวิตจริงมากน้อยแค่ไหน และมีอุปสรรคมากน้อยเพียงไหน

กิจกรรมของการฝึกอบรมต้องอาศัยสื่อ (Media) และสื่อที่นิยมใช้มีดังนี้

1. การบรรยาย (Lecture)
2. การสาธิต (Demonstration)
3. การอภิปรายกลุ่ม (Group Discussion)
4. การอภิปราย (Panel Discussion)
5. การบรรยายโดยผู้ทรงคุณวุฒิ เป็นกลุ่ม (Symposium)
6. การเล่นบทบาทสมมติ (Role Playing)
7. การระดมพลังสมอง (Brain Storming)
8. การใช้กรณีตัวอย่าง (Case Study)
9. ทักษะศึกษา (Study Tour)

สื่อที่ใช้ในการฝึกอบรมประกอบด้วยวัสดุ อุปกรณ์ และเทคนิค การกำหนดสื่อหรือการฝึกอบรม ผู้ออกแบบต้องเข้าใจธรรมชาติและศักยภาพของสื่อด้วย

การฝึกอบรมแต่ละครั้งจะละเอียดไม่ได้ก็คือ การนิเทศติดตามและประเมินผล ซึ่งกระทำได้ ก่อนการฝึกอบรมระหว่างฝึก และหลังจากการฝึกอบรมเสร็จสิ้นไปแล้ว หากประเมินพบว่าผู้ฝึกอบรมไปแล้ว ไม่สามารถปฏิบัติงานได้ตามวัตถุประสงค์ ต่ำกว่ามาตรฐาน ก็พิจารณาว่าเกิดขึ้นเพราะเหตุใด ซึ่งสามารถแก้ไขได้โดยการฝึกอบรมเพิ่มเติมระยะหนึ่งเพื่อทบทวนหรือฝึกฝนทักษะให้ชำนาญขึ้นในลักษณะการฝึกอบรม ที่มีการยืดหยุ่นและเบ็ดเสร็จในตัวเองอย่างสมบูรณ์

สำนักงาน กพ. การสร้างชุดฝึกอบรม, (เอกสารโรเนียว 2533) ตัวอย่างรูปแบบ

เอกสารฝึกอบรมแบบ " POPTM MODEL "13 " โดยผู้เขียนได้ออกแบบระบบด้วยการวิเคราะห์ และสังเคราะห์จากทฤษฎีของเกอร์แลซซ์และอีลีย์ (1980) เคมปี (1985)เฮนรี เลมาน รูปแบบการวิจัย

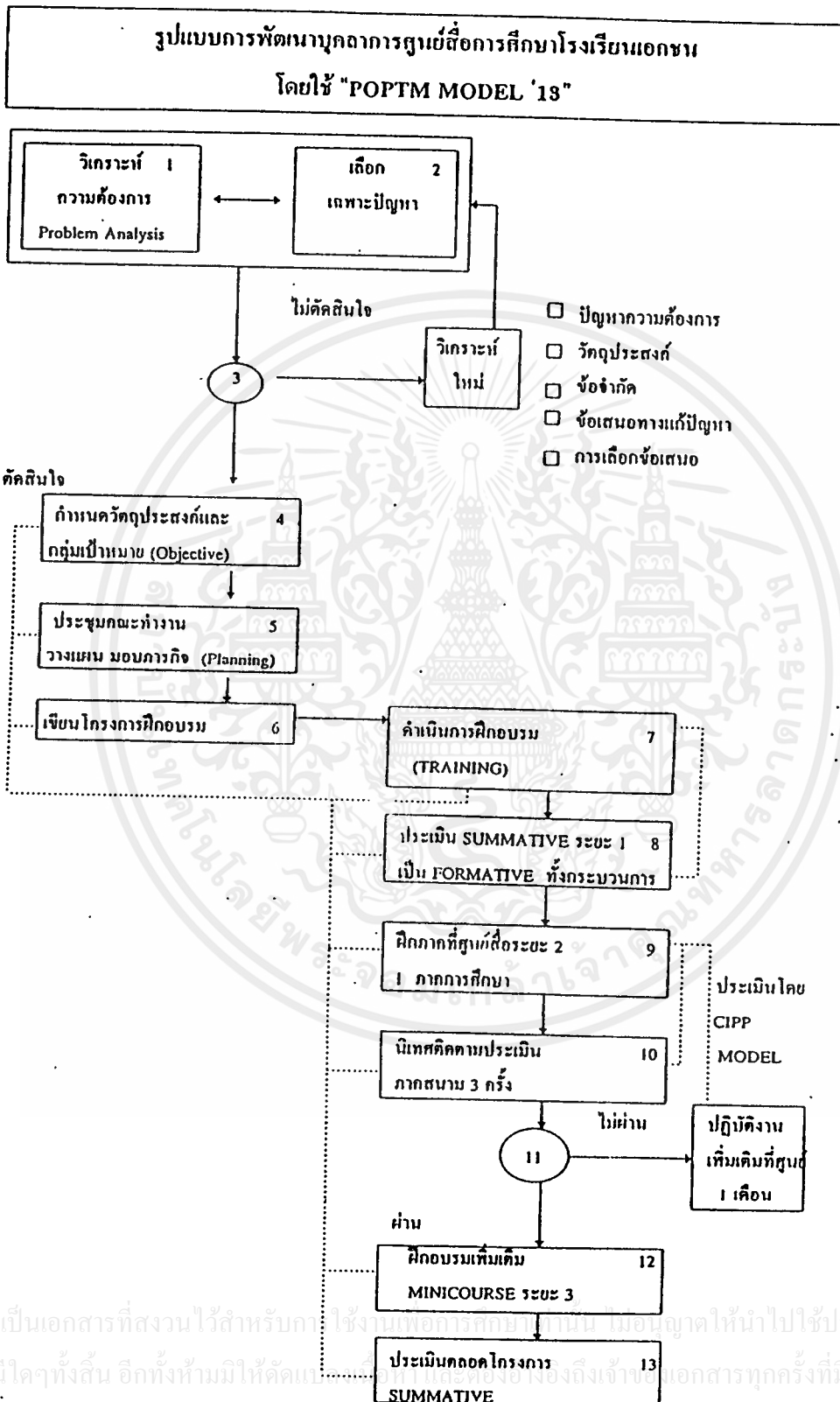
และพัฒนาของคลาร์ก ทฤษฎีการสื่อสารของ OSGOOD และ SMCR และระบบการฝึกอบรมแบบ
ประจำการ รูปแบบนี้สร้างจากพื้นฐานปัญหาการเรียนการสอนของโรงเรียนเอกชน เพื่อเน้นการ
พัฒนาบุคลากรศูนย์สื่อการศึกษาหากมีขึ้นในอนาคต ทั้งส่วนกลางและส่วนภูมิภาค เพื่อบริการให้
กับครูโรงเรียนเอกชนโดยตรง แผนภูมิที่ 4



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

แผนภูมิที่ 4

รูปแบบการพัฒนาบุคลากรศูนย์สื่อการศึกษาโรงเรียนเอกชน



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาค้นคว้าเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดลอกหรือทำซ้ำโดยไม่ได้รับอนุญาตจากเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สมพงษ์ เกษมสิน (อ้างใน สมเดช สิงห์เสนา, 2536 : 29) กล่าวว่า ความมุ่งหมายของการฝึกอบรม แบ่งได้เป็น 2 ระดับคือ

1. ความมุ่งหมายระดับองค์กร ซึ่งมุ่งเน้นในด้านของส่วนรวมได้แก่

- เพื่อสร้างความสนใจในการปฏิบัติงานที่ดีที่สุด
- เพื่อพัฒนาการปฏิบัติงานให้ได้ผลสูงสุด
- เพื่อลดความสิ้นเปลืองและป้องกันอุบัติเหตุ
- เพื่อจัดวางมาตรฐานในการปฏิบัติงาน
- เพื่อพัฒนาฝีมือในการปฏิบัติงานของบุคคล
- เพื่อพัฒนาการบริหารด้านบุคคล
- เพื่อฝึกฝนบุคคลไว้เพื่อความก้าวหน้าของงาน
- เพื่อสนองบริการอันมีประสิทธิภาพแก่สาธารณชน

2. ความมุ่งหมายระดับบุคคล

- เพื่อการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง
- เพื่อพัฒนาคุณภาพในการปฏิบัติงาน
- เพื่อพัฒนาฝีมือในการปฏิบัติงาน
- เพื่อฝึกฝนในการตัดสินใจ
- เพื่อปรับปรุงสภาพการทำงานและลดการเสี่ยงอันตรายจากการปฏิบัติงาน
- เพื่อส่งเสริมและสร้างขวัญในการปฏิบัติงาน
- เพื่อเข้าใจนโยบายและความมุ่งหมายขององค์กรให้ดีขึ้น
- เพื่อให้มีความพอใจในการปฏิบัติงาน

ภิญโญ สาร. (อ้างใน มนัส กลัดอยู่, 2537 : 37 - 38) กล่าวว่า ครู หรือบุคลากรทุกประเภทของโรงเรียน จะมีความสามารถดีเด่นเพียงไรก็ตามถ้าเวลาผ่านไปนาน ๆ บรรดาความรู้ความชำนาญก็ย่อมจะอ่อนลงไปเป็นธรรมดา หรือบางที่การทำงานจำเจอยู่เสมอ ๆ งานที่ทำก็จะกลายเป็นความเบื่อหน่ายได้เหมือนกัน การได้ที่เปลี่ยนงานเป็นครั้งคราว การได้ออกไปพบปะสังสรรค์กับครู หรือบุคลากรของโรงเรียนอื่นเสียบ้างอาจช่วยให้มีความสดชื่น มีพลังและมีกำลังใจเกิดขึ้นใหม่ พร้อมกับทำงานได้ดีขึ้นก็ได้ดังนั้นการให้ครูหรือบุคลากรหน้าที่ต่าง ๆ ของโรงเรียนได้เข้าร่วมสัมมนา หรือเข้ารับการฝึกอบรมซึ่งจัดขึ้นเป็นครั้งคราว นับเป็นสิ่งที่จำเป็นที่โรงเรียน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ทางการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สกต รุ่งโรจน์. (2530 : 181) ทำการวิจัยเรื่อง “การศึกษาการจัดกิจกรรมการพัฒนาบุคลากรของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานประถมศึกษาจังหวัดสมุทรปราการ” ครุมีความต้องการฝึกอบรม และสัมมนาทางวิชาการในระดับมาก

มาลี วิชญกุล. (2525 : 101) ทำการวิจัยเรื่อง “ความคิดเห็นของผู้บริหารและอาจารย์เกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรในวิทยาลัยสังกัดกรมอาชีวศึกษา” กลุ่มผู้บริหารคิดว่า การพัฒนาบุคลากรโดยวิธีฝึกอบรม ปฏิบัติอยู่ในระดับมาก

วุฒิชัย จำนงค์. (อ้างใน มนัส กลัดอยู่, 2536 : 38) ได้กล่าวถึงการฝึกอบรมในวงการธุรกิจว่า

การฝึกอบรม คือ ลักษณะของการพัฒนาตัวบุคคลที่อยู่ในบริษัทเพื่อที่จะสามารถทำงานได้ดีตามที่บริษัทนั้นต้องการ ถึงแม้ว่าได้ประพฤติปฏิบัติงานดีอยู่แล้วบางบริษัท หรือหลายบริษัทยังต้องการที่จะให้เจ้าหน้าที่ พนักงานหรือคนงานบริษัทนั้น ๆ ได้เพิ่มพูนประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานให้มากยิ่งขึ้น เพราะฉะนั้นโดยทั่วไปแล้วใน กระบวนการ วิธีจัดการบุคคลมีหน้าที่อันหนึ่งที่จะต้องปฏิบัติ คือ ลักษณะของการพัฒนาตัวบุคคล ซึ่งวิธีการที่นิยมประพฤติปฏิบัติกันอยู่ส่วนใหญ่นั้น คือ เรื่องการฝึกอบรมเจ้าหน้าที่ พนักงาน หรือคนงานขององค์การธุรกิจนั้น ๆ

วัฒนา สุตรสุวรรณ. (อ้างใน มนัส กลัดอยู่, 2536 : 38) ได้กล่าวไว้ในเรื่องการฝึกอบรม ไว้ว่า

การฝึกอบรม เป็นกระบวนการสอนหรือการให้การศึกษาหรือให้ความรู้แก่ผู้ได้บังคับบัญชา เพื่อที่จะให้เขาเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถที่จะทำงานของเขาได้ดีที่สุดเท่าที่จะทำได้หรือมีเดะนั้นก็เพื่อจะให้เขามีความรู้ความสามารถที่จะทำงานในตำแหน่งหน้าที่ที่มีความรับผิดชอบสูงขึ้นและมีความยุ่งยากเพิ่มมากขึ้น ได้การฝึกอบรมเป็นกระบวนการสองฝ่าย (a two - way process) คือ ฝ่ายหนึ่งจะต้องสอนและอีกฝ่ายหนึ่งจะต้องเรียนรู้

เอกสารนี้เป็นเอกสาร อรุณ รักรธรรม. (อ้างในพล บุญอยู่, 2537 : 34) การฝึกอบรมจะเน้นอยู่ที่งานของการค้าไม่ว่าการบุคคลที่ในการทำงานนั้น ที่ต้องเรียนรู้และมีประสบการณ์ที่เกี่ยวข้องกับการยกระดับความสามารถ

ในการทำงานเพื่อมุ่งให้ทำงานในตำแหน่งนั้น ๆ ได้ หรือทำงานที่ต้องการได้ความรู้ ความสามารถ หรืองานที่มีความยากมากยิ่งขึ้น

พล บุญอยู่. (2537 : 34) ฝึกอบรมเป็นการคาดหวัง เมื่อผู้เข้าอบรมผ่านการฝึกอบรมไปแล้ว จะสามารถนำความรู้ไปใช้ได้ทันที หรือมีพฤติกรรมในการทำงานที่เปลี่ยนแปลงไปตามความต้องการขององค์กร และการฝึกอบรมเป็นการเสียค่าใช้จ่ายค่อนข้างสูงขององค์กร เป็นสิ่งที่องค์กรคาดหวังไว้จะต้องคุ้มกับเงินที่เสียไป เมื่อผู้เข้ารับการฝึกอบรมสามารถทำงานในควมรับผิดชอบได้ดียิ่งขึ้น

ประเภทของการฝึกอบรม

ภิญโญ สาธร. (อ้างใน มนัส กลัดอยู่, 2536 : 40) แบ่งได้ 7 วิธี คือ

1. วิธีศึกษาทำงานไปพร้อม ๆ กับการปฏิบัติงาน (on - the job training)
2. วิธีปฐมนิเทศ (Vestibule training and orientation)
3. วิธีให้ทำงานในฐานะผู้ช่วยสอน หรือลูกมือชั่วคราว (apprenticeship training)
4. วิธีให้ฝึกงาน (internship training)
5. วิธีฝึกอบรมระยะสั้น (learner training)
6. วิธีไปเรียนบางวิชา ในมหาวิทยาลัย (outside course)
7. วิธีไปศึกษาเพิ่มเติมเต็มเวลา (retraining or upgrading)

สรุปได้ว่าการฝึกอบรม กระบวนการที่เป็นระบบ ที่ช่วยเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ ทักษะในการปฏิบัติงาน รวมถึงการเปลี่ยนแปลงทัศนคติ และพฤติกรรมในการปฏิบัติของบุคคลให้ดีขึ้น อันจะเกิดประโยชน์ต่องานที่รับผิดชอบอยู่ในปัจจุบัน หรืองานที่กำลังจะได้อบรมหมายให้ทำในอนาคตโดยตรง

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

การสัมมนาทางวิชาการ

เมธี ปิลาธนานนท์. (อ้างในมานพ สุดสงวน, 2537 : 37) การสัมมนา (Seminar) หมายถึง การที่บุคคลกลุ่มหนึ่งประชุมร่วมกัน แลกเปลี่ยนความคิดเห็นเพื่อทำการศึกษาพิจารณาเรื่องหนึ่ง ภายใต้งานนำของผู้เชี่ยวชาญ

นายทวีป อภิสัทธา. (2538 : 17) การฝึกอบรมประเภทสัมมนา การสัมมนาคือ การแลกเปลี่ยนความรู้ ความคิดเห็น และประสบการณ์ ซึ่งกันและกันในระหว่างผู้เข้าร่วมสัมมนา ซึ่งจะส่งผลให้การปฏิบัติงานในเรื่องที่สัมมนากันนั้น ๆ มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

เบอร์เกวิน และมอสรี. (อ้างใน มนัส กลัดอยู่, 2536 : 42 - 43) กล่าวถึงความหมายของการสัมมนาที่ใช้กันอยู่ในโครงการฝึกอบรมต่าง ๆ ว่า "การสัมมนา หมายถึงกลุ่มของบุคคลกลุ่มหนึ่งที่จะมาร่วมกัน เพื่อศึกษาค้นคว้าในหัวข้อเรื่องใดเรื่องหนึ่ง ภายใต้งานนำของผู้เชี่ยวชาญ หรือ ผู้ทรงคุณวุฒิ"

ทัศนีย์ สุภเมธี. (อ้างใน มานพ สุดสงวน, 2537 : 46) วิจัยเรื่อง "บทบาทด้านการพัฒนาอาจารย์วิทยาลัยครู" พบว่า

อธิการมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาอาจารย์อยู่มาก เช่น การอบรมสัมมนา...แต่คณาจารย์เห็นว่า วิธีการดังกล่าววิทยาลัยปฏิบัติน้อยไม่บ่อยครั้ง

ภิญโญ สาธร. (อ้างใน มานพ สุดสงวน, 5237 : 22) ให้ทัศนะว่า "เป็นการดำเนินการช่วยครูให้ถูกต้องและได้มีโอกาสเข้ารับการฝึกอบรม เพื่อความก้าวหน้าทางวิชาการของครูแต่ละคน โดยมุ่งผลเพื่อเสริมให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงานแก่โรงเรียนเป็นประการสำคัญ

กิติมา ปรีดีดิลก. (2532 :107) การสัมมนา คือการที่คนมีปัญหาลักษณะเดียวกันมีประสบการณ์คล้ายกัน หรือทำงานอย่างเดียวกัน มาร่วมประชุมแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกัน ช่วยกันคิดวิธีแก้ปัญหาลักษณะและเสนอความคิดเห็นในการปรับปรุงงานให้ดียิ่งขึ้น

Paul Bergevin and Dninght Morris (อ้างใน สมศรี มัชฌมเศรษฐ์, 2538 : 58) กล่าวว่า การสัมมนาทางวิชาการที่ใช้กันอยู่ในโครงการฝึกอบรมต่าง ๆ ว่า

การสัมมนา หมายถึง กลุ่มของบุคคลกลุ่มหนึ่งที่จะมาร่วมกันเพื่อศึกษาค้นคว้าในหัวข้อเรื่องใดเรื่องหนึ่ง ภายใต้งานนำของผู้เชี่ยวชาญหรือผู้ทรงคุณวุฒิ

การเผยแพร่ข่าวสารทางวิชาการขององค์การให้แก่บุคคลขององค์การ หรือการนำข่าวสารทางวิชาการ ที่เป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์การ หรือการนำข่าวสารทางวิชาการ ที่เป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานของบุคลากร

ในองค์การ นับเป็นการพัฒนาบุคลากรขององค์การวิธีหนึ่ง อันจะมีผลทำให้บุคลากรมีความรู้ความเข้าใจ ในเรื่องพัฒนาปฏิบัติได้ดียิ่งขึ้น และนำไปสู่ประสิทธิภาพของการทำงานที่สูงขึ้นด้วย

ชูชัย รัตนภิญโญพงศ์. (2527 : 21 - 22) กล่าวว่า ลักษณะกิจกรรมเพื่อการพัฒนา คณาจารย์ ในสถานบันอุดมศึกษาของประเทศอังกฤษ สรุปได้ดังนี้

1. การฝึกอบรมหรือการประชุมปฏิบัติการ มักจะจัดตามความสนใจของผู้เข้ารับการอบรม มีทั้งระยะสั้น และระยะยาว
2. การสัมมนาทางวิชาการเป็นการสัมมนาเกี่ยวกับการศึกษาแลกเปลี่ยนความคิดเห็น และประสบการณ์ในปัญหาต่าง ๆ
3. การให้รางวัลสำหรับผู้มีผลงานดีเด่นประจำปี เพื่อเป็นการกระตุ้นความสนใจของอาจารย์

สมคิด แก้วสนธิ. (อ้างใน พรศรี หนูสง, 2538 : 38) สำหรับการสัมมนาทางวิชาการ ส่วนใหญ่จะเป็นการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและประสบการณ์ในปัญหาต่าง ๆ มากกว่าที่จะมุ่งด้านทฤษฎี หรือหลักการศึกษาโดยตรง ซึ่งใช้เวลาประมาณสัมมนา ประมาณ 1 - 3 วัน

กรรณิการ์ พงษ์สนธิ. (2525 : หน้า จ.ช.) ได้สรุปผลการวิจัย “กิจกรรมในการพัฒนา คณาจารย์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่”

จัดในรูปแบบของการประชุมสัมมนา.....ทั้งนี้จะมีหน่วยงานใดหน่วยงานหนึ่งรับผิดชอบโดยดำเนินงานอย่างเป็นอิสระ มีนโยบายและแผนการดำเนินงานที่แน่นอน ด้วยความเห็นชอบของผู้บริหารระดับสูงของมหาวิทยาลัย การจัดกิจกรรมเพื่อพัฒนา คณาจารย์ควรมีหน่วยงานกลางรับผิดชอบ

มาลี วิชญกุล. (2523 : หน้า ง.-ฉ.) วิจัยเรื่อง “ความคิดเห็นของผู้บริหารและอาจารย์ เกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรในวิทยาลัยสังกัดกรมอาชีวศึกษา” พบว่า

การพัฒนาบุคลากรที่ใช้วิธีพัฒนา คือ การฝึกอบรม การสัมมนาทางวิชาการ

ทัศนีย์ สุภเมธิ. (อ้างใน มานพ สุดสงวน, 2537 : 46) วิจัย “เรื่องบทบาทด้านการพัฒนาอาจารย์วิทยาลัย” พบว่า

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่ส อธิการมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาคณาจารย์ในด้านประชุม อบรม สัมมนา และการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ที่มีอยู่มาก แต่คณาจารย์เห็นว่า การประชุม อบรม สัมมนา วิทยาลัยปฏิบัติน้อย มีการนำไปใช้

สรุป การสัมมนาและการสัมมนาทางวิชาการ เป็นการจัดให้ครูได้มาประชุมกัน เพื่อแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและประสบการณ์ในที่ประชุม จะมีการวิเคราะห์ปัญหาเสนอแนวความคิดเห็นในการแก้ปัญหา สรุปทางเลือกในการแก้ปัญหา หรืออาจจัดขึ้นเพื่อชักจูงความเข้าใจ ระหว่างกลุ่มต่าง ๆ ให้เข้าใจในนโยบายว่างานที่ดำเนินไปนั้น ควรปรับปรุงแก้ไขอย่างไรบ้าง และผู้สัมมนาควรรู้ถึงปัญหา ต่าง ๆ เป็นอย่างดีด้วย ทั้งนี้เพราะ "การสัมมนา ถ้าสมาชิกไม่มีความรู้ในวงงานนั้น ๆ ย่อมยากแก่การ ที่จะหาวิธีแก้ไขในเรื่องนั้น ๆ ได้"

การเผยแพร่ข่าวสารทางวิชาการ

การเผยแพร่ข่าวสารทางวิชาการขององค์การหรือของสถานศึกษาให้แก่ครูหรือนุเคราะห์ หรือการทำข่าวสารทางวิชาการที่เป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงเรียน นับเป็นการพัฒนา บุคลากรของโรงเรียนวิธีหนึ่ง อันจะมีผลทำให้บุคลากรหรือครูมีความรู้ ความเข้าใจเพื่อนำไปพัฒนาปรับปรุง ด้านการเรียนการสอนให้ดียิ่งขึ้น และนำไปสู่ประสิทธิภาพของการทำงานที่สูงขึ้นด้วย

นพพงษ์ บุญจิตราดุลย์. (อ้างในรัตนา สุขปรกติ, 2529 : 37) กล่าวถึงการพัฒนาบุคลากรไว้ว่า "การรับวารสารทางวิชาการต่าง ๆ ไว้ให้ครูได้ศึกษาค้นคว้า โดยจัดไว้ในที่ที่ครูหยิบอ่านได้สะดวกเป็น วิธีการพัฒนาบุคลากรอย่างหนึ่ง

การเผยแพร่ข่าวสารจะเป็นข่าวสารโดยปกติทั่วไป หรือข่าวสารทางวิชาการที่เกี่ยวข้องกับ การปฏิบัติงานก็ตาม ย่อมมีความสำคัญต่อการเพิ่มพูนประสิทธิภาพของบุคลากร

มนูญ (วงศันารี) พูนฤทธิ์วิทยากร. (อ้างใน มนัส กัตตอยู่, 2537 : 44) กล่าวว่า

ในฐานะหัวหน้างาน ควรตระหนักถึงว่าการบอกหรือการแจ้งข่าวสาร ข้อมูลที่จำเป็นแก่ลูกน้องให้รับและเข้าใจเป็นอย่างดีนั้น เป็นสิ่งจำเป็นสำหรับการพัฒนาบุคลากร หัวหน้างานนั้นมีหลายชนิด หลายประเภท บางคนเป็นหัวหน้างานที่ดี คือ เมื่อมีข่าวสารข้อมูลอะไรซึ่งไม่ว่าจะได้มาจากฝ่ายจัดการจากตัวเอง จากหนังสือหรือในตำรา แต่ตนเห็นว่าเป็นประโยชน์เกี่ยวกับการทำงานในหน่วยงานหรือองค์การแล้ว ก็จะบอกให้ลูกน้องได้รับรู้รับทราบเอาไว้

สมพงษ์ เกษมสิน. (อ้างใน สุทธิพงษ์ เฉลยพจน์, 2533 : 52) การเผยแพร่ข่าวสารทางวิชาการ เป็นกิจกรรมการพัฒนาบุคลากรอย่างหนึ่ง ซึ่งอาจจัดในรูปของห้องสมุด เป็นการจัดบริการ ด้านการศึกษา ค้นคว้าเป็นส่วนหนึ่งของการจัดประโยชน์แก่บุคลากรในองค์การ เช่น

เอกสารเป็นเอกสารที่ส่งงาน ไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาค้นคว้า เป็นข้อมูลเพื่อนำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะพิมพ์ใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งยังมีให้คนแปลลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีคนนำไปใช้

เกี่ยวกับการบริหารทางการแพทย์ และอื่น ๆ การจัดให้มีบริการห้องสมุดมีประโยชน์หลายประการ ซึ่งนอกจากเป็นการใช้เวลาให้เป็นประโยชน์แล้ว ยังช่วยให้บุคลากรได้ทราบเรื่องราวข่าวสารที่น่าสนใจ ซึ่งจะเป็นประโยชน์แก่บุคลากรและองค์กร

นพพงศ์ บุญจิตราคุลย์. (2525 : 18 - 23) การเผยแพร่ข่าวสารทางวิชาการสามารถกระทำในลักษณะที่เป็นการนำข่าวสารภายในองค์กรมาเผยแพร่ไปยังนอกองค์กร หรืออาจจะเผยแพร่ ในองค์กรเอง เช่นการนำเอกสารทางวิชาการต่าง ๆ ไว้ให้ครูศึกษาค้นคว้า โดยจัดไว้ในที่ครูจับอ่านได้สะดวกและแนะนำครูให้เป็นสมาชิกทางวิชาการต่าง ๆ เช่น สมาคมหรือชมรม พาณิชยกรรม ชมรมคอมพิวเตอร์ ชมรมการตลาด สมาคมการศึกษา ฯลฯ หรือแนะนำให้เป็นสมาชิกวารสารทางการศึกษาต่างๆ เช่นพัฒนาหลักสูตร มิตรครู จุลสารนักบริหาร ฯลฯ นอกจากนี้ควรสนับสนุนให้ครูเขียนบทความทางวิชาการไปลงในวารสารต่าง ๆ

ทิพวรรณ สีตลรัศมี. (อ้างใน มานพ สุดสงวน, 2537 : 37) กล่าวว่า

การเผยแพร่ข่าวสารความก้าวหน้าทางวิชาการ และความรู้ต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการเรียนการสอน เช่น เสนอข่าวข้อคิดเห็น คำบรรยายงานวิจัยใหม่เผยแพร่ในรูปจุลสาร วารสาร

นอกจากนี้รูปแบบในการเผยแพร่ข่าวสารทางวิชาการอาจทำได้โดยการสรุปย่อข่าวจัดทำ วารสารหรือเอกสารทางวิชาการและจุลสารเผยแพร่งานวิจัยเกี่ยวกับความก้าวหน้าทางวิชาการศึกษาหรือ จัดในรูปแบบจัดนิทรรศการทางวิชาการ เชิญผู้ทรงคุณวุฒิมาบรรยาย เชิญผู้เชี่ยวชาญมาอภิปราย จัดฉาย วีดีโอเทปเกี่ยวกับความก้าวหน้าทางวิชาการ จัดทำเอกสารเผยแพร่คู่มือการสอนของครู ใ้เวลาการจัด 1 สัปดาห์ หรืออาจจัดภาคเรียนละ 1 ครั้ง ปีละครั้ง ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับบรรยากาศทางวิชาการและสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอก

สมคิด แก้วสนธิ. (อ้างใน พรศรี หนูสง, 2538 : 54) ได้ให้ความคิดเห็นเกี่ยวกับการเผยแพร่ข่าวสารทางวิชาการ สรุปได้ว่า

การเผยแพร่ข่าวสาร เช่น การจัดทำจุลสารเผยแพร่งานวิจัย ความก้าวหน้าทางวิชาการด้านการศึกษา หรือสรุปย่อข่าว ออกข่าวสาร เพื่อกระตุ้นความสนใจของผู้สอนให้สนใจในคุณภาพด้านการสอน การจัดกิจกรรมนี้ส่วนใหญ่เป็นการให้ความรู้หรือหลักการทางด้านการศึกษามากกว่าเน้นในด้านการประยุกต์กับสาขาวิชาต่าง ๆ

เอกสารนี้เป็นเอกสารสงวนลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ มีข้อห้ามมิให้ทำซ้ำหรือเผยแพร่โดยไม่ได้รับอนุญาต
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ชูชัย รัตนภิญโญพงศ์. (2527 : 22) กล่าวว่า การเผยแพร่ข่าวสารเป็นการจัดทำข่าวสารเผยแพร่ผลงานวิจัย ความก้าวหน้าทางการศึกษา หรือสรุปย่อข่าว

สรุปได้ว่าการเผยแพร่ข่าวสารทางวิชาการ โดยวิธีการรับเอกสาร วารสารเข้ามาไว้ในห้องสมุดหรือการจัดพิมพ์เผยแพร่ข่าวสารออกไปก็ดี ถ้ามองในลักษณะของการแนะนำเผยแพร่ข่าวสารจัดเป็นงานบริการสนเทศ (Information service) อย่างหนึ่งด้วย ซึ่งจะมีผลทำให้เกิดความเข้าใจ เกิดความรู้กว้างขวางในหมู่บุคลากรของโรงเรียนหรือองค์กรด้วยกัน การรู้เข้าใจตรงกันถึงวัตถุประสงค์ นโยบายหรือเทคนิค วิธีดำเนินงาน และประสิทธิภาพในการทำงานมากยิ่งขึ้นในทุก ๆ ด้าน

การศึกษาและดูงาน

การส่งเสริมให้ข้าราชการมีโอกาสได้ไปศึกษาดูงาน และการสังเกตวิธีการทำงานเป็นกรรมวิธีหนึ่งของการพัฒนาครูหรือบุคลากรของโรงเรียน

สมพงศ์ เกษมสิน. (อ้างใน มนัส กลัดอยู่, 2537 : 45) เชื่อว่าการพัฒนานั้น "มุ่งเพิ่มพูน ความรู้ความชำนาญและประสบการณ์ เพื่อให้ทุกคนในหน่วยงานใดหน่วยงานหนึ่งสามารถปฏิบัติหน้าที่ที่อยู่ในความรับผิดชอบให้ดียิ่งขึ้น

การศึกษาดูงานและการสังเกตวิธีการทำงาน จะก่อให้เกิดประโยชน์กับหน่วยงานและตัวบุคคล ควบคู่กันไป กล่าวคือ ทำให้หน่วยงานมีบุคลากรที่มีคุณภาพเหมาะสมกับงานจะทำให้การปฏิบัติงานประสบผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ และในขณะเดียวกันก็จะทำให้บุคคลเกิดขวัญและกำลังใจ เนื่องจากคนได้เรียนรู้เทคนิค และวิธีการทำงานใหม่ ๆ ที่จะใช้ปรับปรุงความสามารถในการทำงานให้ดีขึ้น ซึ่งจะทำให้ตนได้มีโอกาสที่จะก้าวหน้าในการทำงานต่อไป

การศึกษาดูงานและการสังเกตวิธีการทำงาน เป็นกิจกรรมวิธีหนึ่งของการพัฒนาบุคคลดังกล่าวแล้วนั้น ดังนั้น กิจกรรมนี้จะต้องเริ่มต้นด้วยกระบวนการ การวางแผนการใช้กำลังคน

สมาน รังสีโยกฤษฎ์. (อ้างใน มนัส กลัดอยู่, 2537 : 45 - 46) กล่าวว่า การวางแผนการใช้กำลังคน (manpower utilization Planning) เป็นการวางแผนเพื่อให้มีการใช้กำลังคนที่มีอยู่ในหน่วยงานให้ได้ประโยชน์สูงสุด โดยมีข้อพิจารณา ดังนี้

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

นั่นหมายความว่า หน่วยงานแต่ละหน่วยงานจะต้องวิเคราะห์หน่วยงานของตนว่ามีอำนาจหน้าที่อย่างไร อนาคตจะมีการปรับปรุงส่วนราชการใหม่ ให้สอดคล้องกับขอบเขตของอำนาจหน้าที่อย่างไร จำนวนบุคลากรที่ปฏิบัติหน้าที่อยู่ในปัจจุบันมีความรู้ ความสามารถเหมาะสมกับงานทั้งปัจจุบันและอนาคตหรือไม่เพียงใด และต้องการจะพัฒนาบุคลากรไปในลักษณะใด จึงจะสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของหน่วยงาน

การส่งข้าราชการไปศึกษาดูงาน และสังเกตการทำงาน ควรยึดหลักเกณฑ์ดังนี้

1. สาขาวิชาที่จะส่งข้าราชการไปศึกษาดูงาน และสังเกตการทำงานนั้น จะต้องเป็นประโยชน์แก่ส่วนราชการนั้น ๆ โดยตรง
2. ข้าราชการที่จะส่งไปศึกษาดูงานและสังเกตการทำงานนั้น จะต้องมีความรู้ความสามารถ พอที่จะรับการเรียนรู้ใหม่ ๆ ได้
3. หน่วยงานเจ้าสังกัด จะต้องกำหนดแผนหรือจัดทำโครงการว่าจะให้ไปศึกษาดูงาน และ สังเกตการทำงานในเรื่องใด หรือสาขาวิชาใดแน่ชัด

การศึกษาดูงาน และการสังเกตวิธีการทำงาน โดยทั่วไปแบ่งเป็น 2 ลักษณะ คือ

การไปศึกษาและดูงานในต่างประเทศ

ปัจจุบันนี้พัฒนาการด้านความสัมพันธ์ระหว่างประเทศมีการฟื้นฟู และช่วยเหลือซึ่งกันและกันมากขึ้น ประเทศที่เจริญและพัฒนากว่า ได้ให้ความช่วยเหลือแก่ประเทศไทยมากขึ้น ทั้งในด้านให้กู้ยืมเงิน ส่งผู้เชี่ยวชาญมาช่วยเหลือ ให้วัสดุเครื่องมือเครื่องใช้ต่าง ๆ มาใช้ให้เป็นประโยชน์แก่ประเทศชาติ

อุทัย หิรัญโต. (อ้างใน มนัส กลัดอยู่, 2537 : 46) ประเทศไทยได้รับความช่วยเหลือด้านทุนเกี่ยวกับการส่งข้าราชการไปศึกษา และดูงานในต่างประเทศ จากองค์การ และประเทศต่าง ๆ ดังนี้

ก. องค์การสหประชาชาติ ประเทศไทยได้รับความช่วยเหลือจากองค์การ

สหประชาชาติ ภายใต้นหน่วยงานใหญ่ ๆ คือ กองเงินทุนพิเศษ และขยายความช่วยเหลือทางวิชาการ อันประกอบด้วยองค์การย่อย ๆ อีก 10 องค์การคือ องค์การอาหารและเกษตร องค์การแรงงานระหว่างประเทศ องค์การbinพลเรือนระหว่างประเทศ องค์การอุดมศึกษาแห่งโลก องค์การอนามัยโลก องค์การศึกษาศาสตร์และวัฒนธรรม ทบวงการปรมาณูระหว่างประเทศเพื่อสันติภาพ สหภาพโทรคมนาคมระหว่างประเทศ กองทุนยามฉุกเฉินสำหรับเด็กระหว่างประเทศ และสหภาพสากลไปรษณีย์

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ข. องค์การระหว่างประเทศอื่น ๆ ได้แก่ องค์การ ส.ป.อ. ความช่วยเหลือทางวิชาการที่ประเทศไทยได้รับ ได้แก่ ทุนการวิจัย ซึ่งมอบให้แก่ นักศึกษา และข้าราชการไปศึกษาวิจัยในประเทศภาคีสมาชิก

ค. แผนการโคลัมโบ อันประกอบด้วยสมาชิก 23 ประเทศ แต่ประเทศที่ให้ความช่วยเหลือแก่ประเทศไทยมี 7 ประเทศ ได้แก่ อังกฤษ ออสเตรเลีย นิวซีแลนด์ ญี่ปุ่น อินเดีย แคนาดา และมาเลเซีย ได้ช่วยเหลือให้ไปศึกษา และดูงานทางวิชาการและช่างฝีมือ

ง. ความช่วยเหลือจากประเทศต่าง ๆ ได้แก่ ประเทศสหรัฐอเมริกา สหพันธรัฐเยอรมัน ฝรั่งเศส อิตาลี เนเธอร์แลนด์ เบลเยียม สวีเดน อิสราเอล ออสเตรเลีย

วัตถุประสงค์ที่ให้ทุนข้าราชการไปศึกษาและดูงานในต่างประเทศนี้ ก็เพื่อให้ข้าราชการได้มีโอกาสไปศึกษาดูงานในประเทศที่พัฒนาแล้ว เพื่อหาความรู้ ความชำนาญ และนำความรู้ความชำนาญ และ ประสบการณ์เหล่านั้นมาปรับปรุงการปฏิบัติงานให้เกิดผลดียิ่งขึ้น

การไปศึกษาและดูงานและสังเกตการทำงานภายในประเทศ

หน่วยงานใด แม้ว่าจะได้บรรจุบุคคลที่มีความรู้ ความสามารถเข้าทำงานแล้วก็ตามแต่ เพราะ วิทยาการต่าง ๆ เจริญก้าวหน้า ตลอดจนเทคนิคในการทำงานก็เปลี่ยนอยู่เสมอ คนที่มีความรู้ความสามารถ เหมาะสมกับหน้าที่สมัยหนึ่ง ๆ ก็อาจกลายเป็นคนหย่อนความสามารถในอีกสมัยหนึ่งก็ได้ วิธีการแก้ปัญหาคือ ส่งข้าราชการหรือบุคลากรของโรงเรียนไปศึกษาดูงาน และสังเกตการทำงานในหน่วยงานอื่นที่มีการปฏิบัติงานในลักษณะเดียวกัน และผลการปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพดี

การส่งข้าราชการไปศึกษาดูงาน และสังเกตการทำงานภายในประเทศ โดยปกติแล้วมักจะใช้เวลาระยะสั้น และการปฏิบัติที่ได้ผล

สมพงษ์ เกษมสิน. (อ้างในมนัส กลัดอยู่ 2537 : 48) กล่าวว่า

1. การให้ไปฝึกงาน "วิธีฝึกหัดงาน การฝึกงานโดยไม่ได้รับค่าจ้างตอบแทน และการสับเปลี่ยนหน้าที่ และการศึกษาภายใต้การแนะนำ ก็เป็นการพัฒนาการลงมือปฏิบัติงานที่ได้ผลและนิยมนกันแพร่หลาย " การส่งบุคลากรในหน่วยงานไปฝึกงานในที่ต่าง ๆ เพื่อให้ได้กลับมาปฏิบัติงานให้ได้ผลดี เช่น ส่งอาจารย์ที่ทำหน้าที่เกี่ยวกับวัดผลการศึกษาในวิทยาลัย ไปฝึกงานเกี่ยวกับการวัดผลในสถานบันที่ปฏิบัติหน้าที่ทางวัดผลการศึกษาหรือจัดให้มีการสับเปลี่ยนบุคลากรกันระหว่างหน่วยงานต่อหน่วยงาน เป็นการชั่วคราว

2. การพาไปดูงาน โดยที่ผู้บริหารได้พาศึกษาบุคลากรในหน่วยงานไปดูกิจกรรม หรือการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่น ๆ ในสาขาวิชาที่หน่วยงานนั้น ๆ ต้องการ หรือไปดูงานแสดงการจัด

นิทรรศการ หรือ กิจกรรมที่มีประโยชน์ต่อการดำเนินงานในหน่วยงาน การพาไปดูงานจะช่วยให้นักวิชาการได้เกิด ความรู้ ความคิด และเห็นแนวทางในการปฏิบัติในวงกว้างและทำให้เกิดทัศนคติในการปฏิบัติงานมากกว่าการแนะนำโดยคนอื่น ๆ เพราะได้เห็นด้วยตนเอง

สรุปได้ว่าการศึกษาและดูงานนั้น ไม่ว่าจะป็นหน่วยงานของรัฐหรือเอกชนก็ตาม การ ปฏิบัติงานนั้นมีความจำเป็นที่จะต้องอาศัยบุคลากรที่มีความรู้ความชำนาญและได้รับการฝึกฝนเป็นอย่างดี และโดยสม่าเสมอ วิธีการเหล่านี้นอกจากจะได้จากการศึกษาอบรมทั้งก่อนเข้าปรับปรุงงานและระหว่างการทำงานเป็นครั้งคราว การที่จะสนับสนุนส่งเสริมให้ข้าราชการหรือบุคลากรของโรงเรียนปฏิบัติงานได้วิธีหนึ่งก็คือ การส่งเสริมให้บุคลากรได้ฝึกฝนและปรับปรุงตัวเองให้มี ประสิทธิภาพ และความเชี่ยวชาญ เพิ่มขึ้น โดยการส่งไปศึกษาและดูงานตามหน่วยงานต่าง ๆ ภายในประเทศ และไปศึกษาดูงานเพิ่มเติมในต่างประเทศ ดังได้กล่าวแล้วข้างต้น

การส่งเสริมการใช้ห้องสมุดเป็นศูนย์วิชาการ

ในปัจจุบันการสอนในโรงเรียนได้เน้นเกี่ยวกับเรื่อง การใช้ห้องสมุดเป็นอย่างมาก เพราะ ได้เห็นคุณค่าของห้องสมุดว่าเป็นศูนย์กลางแห่งวิชาการทั้งปวงที่เปิดโอกาสให้ครูและนักเรียน ได้ศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมได้ด้วยตนเอง

ธาดาศักดิ์ วิชิรปรีชาพงษ์. (2529 : 1) ให้ความหมายของห้องสมุด คือแหล่งรวบรวม วัสดุเพื่อการศึกษาค้นคว้าทุกชนิด ได้แก่ หนังสือ วาสาร หนังสือพิมพ์ สิ่งพิมพ์ทุกชนิด

โสדתศานุวัตตุ การจัดห้องสมุดทุกประเภท มีวัตถุประสงค์ คือ

1. เพื่อการศึกษาทุกระดับ
2. เพื่อให้ความรู้และข่าวสาร ห้องสมุดเป็นแหล่งวิชาการสำหรับศึกษาวิชาการใหม่ ๆ และติดตามข่าวสารความเคลื่อนไหวทั้งภายในและภายนอกประเทศทั่วโลก ทำให้ผู้ใช้มีความรู้ทันกับเหตุการณ์ของโลกซึ่งเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา

3. เพื่อการค้นคว้าวิจัย ห้องสมุดเป็นแหล่งสะสมข้อสนเทศต่าง ๆ อย่างพร้อมมูลที่จะใช้ในการค้นคว้าวิจัย ซึ่งเป็นการแสวงหาความรู้ใหม่ ๆ เพื่อเจริญก้าวหน้าทางวิชาการในสาขาต่าง ๆ

4. เพื่อความจรโรโลงใจ การอ่านหนังสือนอกจากจะได้รับความรู้แล้ว ยังก่อให้เกิดความสุข ทางใจ

5. เพื่อนันทนาการ การอ่านหนังสือเป็นการพักผ่อนหย่อนใจที่ดีที่สุดอย่างหนึ่ง

เพราะผู้อ่าน จะได้รับทั้งความเพลิดเพลินและความรู้

6. ห้องสมุดเป็นที่รวมแห่งวิทยาการต่าง ๆ ที่ให้ครูสอนและนักเรียนนักศึกษาเข้ามาค้นคว้า หาความรู้ทุกแขนงวิชาที่มีการเรียนการสอนในสถาบันการศึกษา

7. ห้องสมุดให้บริการต่าง ๆ ได้แก่ บริการให้ยืมหนังสือหรือวัสดุอื่น ๆ แนะนำการใช้ห้องสมุด บริการข่าวสารที่ทันสมัย บริการถ่ายเอกสาร และอำนวยความสะดวกต่าง ๆ

8. ห้องสมุดบริการ การส่งเสริมการอ่านและการจัดกิจกรรมให้ เช่น

- การจัดนิทรรศการ
- การจัดอภิปราย ปาฐกถา หรือ โต้เถียง การประกวดและการเล่นเกมต่าง ๆ
- การจัดฉายภาพยนตร์

กิตติมา ปริศิตติก. (อ้างใน ปัญญา ผิวเกลี้ยง, 2538 : 75) ได้กล่าวถึงผู้บริหารควรส่งเสริมให้การจัดห้องสมุดโรงเรียนให้ดีถูกต้องและเพียงพอกับความต้องการของผู้มาใช้บริการห้องสมุด ดังนี้

1. ต้องสนับสนุนการจัดดำเนินงานของห้องสมุดทุกด้าน เช่น จัดเจ้าหน้าที่อำนวยความสะดวกต่าง ๆ ให้เพียงพอ จัดหาหนังสือและวัสดุอุปกรณ์ครุภัณฑ์ที่จำเป็นต้องใช้ ตลอดจนงบประมาณมาสนับสนุน
2. จัดหาครูหรือบรรณารักษ์ที่มีความรู้เกี่ยวกับห้องสมุดและเข้าใจนักเรียนช่วยดำเนินการในห้องสมุด
3. สถานที่ควรจัดเป็นสัดส่วน
4. ฝึกฝนนักเรียนให้รู้จักการใช้บริการห้องสมุด
5. สนับสนุนครูให้รู้จักใช้ห้องสมุดเป็นแหล่งค้นคว้าทางวิชาการ
6. ส่งเสริมให้ครูใช้ห้องสมุดเป็นองค์ประกอบในการสอน
7. ส่งเสริมการศึกษาด้วยตนเอง

แม่นมาส ขวลิต. (อ้างใน สงวนพงศ์ ขานชม, 2534 : 33) กล่าวว่าวัตถุประสงค์ของห้องสมุดโรงเรียน ดังนี้

1. ส่งเสริมการเรียนการสอนของครูและนักเรียนตามหลักสูตร
2. ช่วยเหลือเด็กโดยรู้จักค้นคว้าหาความรู้ด้วยตนเอง
3. ส่งเสริมสนับสนุนให้เด็กรักการอ่านหนังสือ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏวชิรเวศน์บุรีรัมย์
 4. ให้ครูและเด็กรู้และเข้าใจในเรื่องต่าง ๆ และสิ่งใหม่ ๆ รอบตัว โดยใช้ประโยชน์ด้านการค้า
 ไม่ว่าจะกรณีใดๆก็ตามอย่างกว้างขวางมากยิ่งขึ้น ทั้งนี้ขอสงวนเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

5. หัดให้เด็กรู้จักระมัดระวังรักษาหนังสือในห้องสมุด

งานห้องสมุดจะลุล่วงไปด้วยดีจะต้องอาศัยความร่วมมือจากครูใหญ่และครูผู้สอน

พนัส หันนาคินทร์. (อ้างในสงวนพงศ์ ชวนชม, 2534 : 34) ได้กล่าวถึงบทบาทของ ครูใหญ่กับห้องสมุดว่า

ครูใหญ่ควรพยายามหาบุคคลที่ได้รับการฝึกหัดดีแล้วมาเป็นบรรณารักษ์ พยายาม สนับสนุนด้านการเงินและกำลังใจ ตลอดจนเครื่องมือ เครื่องใช้ และผู้ที่ช่วยงานห้องสมุด เช่น จัดนักเรียนให้มีโอกาสใช้ห้องสมุด ส่งเสริมการศึกษาด้วยตนเองให้คณะครูทราบว่า การส่งเสริมให้นักเรียนใช้ห้องสมุดเป็นนโยบายสำคัญอย่างหนึ่งของโรงเรียน พยายามให้ครูได้รับทราบและออกความคิดเห็นและมีส่วนร่วมในการดำเนินงานของห้องสมุด เช่น จัดให้คณะกรรมการว่าด้วยห้องสมุด ทั้งนี้ยอมทำให้ห้องสมุดสนองความต้องการของโรงเรียนดีขึ้น และคณะครูจะสนใจห้องสมุดมากขึ้นด้วย หากทางให้ห้องสมุดบริการแก่ครู และผู้มาขอใช้บริการอย่างเต็มที่

ห้องสมุดมีความสำคัญต่อการเรียนการสอนเป็นอย่างมาก เพราะเป็นแหล่งรวมวิชาที่ผู้เรียน สามารถศึกษาค้นคว้าเพิ่มเติมด้วยตนเองได้ เป็นแหล่งช่วยส่งเสริมและพัฒนาผู้เรียน ให้มีความคิดกว้างขวาง นอกจากนี้ยังมีประโยชน์ต่อการจัดระบบการเรียนการสอนด้วย เช่น บุคลากรหรือนักเรียนคนใดมีเวลาว่างจากการเรียนการสอน ก็สามารถจะใช้ห้องสมุดให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ตนเองได้

สรุปได้ว่าห้องสมุดเป็นแหล่งค้นคว้าเพื่อส่งเสริมการเรียนการสอนของนักเรียนและครูตามหลักสูตร ส่งเสริมสนับสนุนให้เด็กรักการอ่านหนังสือ รู้จักค้นคว้าความรู้ด้วยตนเอง ห้องสมุดที่ดีจะต้อง ดำเนินงานด้านต่าง ๆ เช่นการจัดเจ้าหน้าที่อำนวยความสะดวก จัดหาหนังสือวัสดุที่จำเป็นงบประมาณ บรรณารักษ์ ที่มีความรู้เกี่ยวกับห้องสมุดสถานที่จัดเป็นสัดส่วนเพื่อส่งเสริมการศึกษาด้วยตนเองและเป็นศูนย์รวมทางวิชาการที่ดีและมีประโยชน์

การส่งเสริมการสอนและการใช้สื่อดิจิทัลประกอบการสอน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนลิขสิทธิ์ไว้เพื่อใช้ในการศึกษาเท่านั้น อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น

การเรียนการสอนมีการเปลี่ยนแปลงเป็นอย่างมาก คือ พัฒนาขึ้นจากเดิมที่มีครูทำ

หน้าที่เป็นผู้ถ่ายทอดความรู้ให้กับนักเรียนด้วยวิธีการบรรยาย ใช้ตำราเรียนและกระดานชอล์คเป็นเครื่องมือ โดยมีนักเรียนเป็นผู้ฟัง และจดจำเนื้อหาที่ครูถ่ายทอดด้วยวิธีซ้ำซาก จนกระทั่งปัจจุบันบทบาทของครูได้ถูกเปลี่ยนไปจากผู้บรรยายมาเป็นผู้กระตุ้นนักเรียนให้ดำเนินกิจกรรมการเรียนรู้ด้วยตนเองเป็นรายบุคคลหรือเป็นกลุ่ม ตลอดจนการจัดระบบการเรียนการสอน ทั้งนี้โดยอาศัยโสตทัศนวัสดุ เป็นตัวกลางที่ทำให้เกิดประสิทธิภาพ ในการเรียนทั้งด้านการพัฒนาความรู้ ความคิด ทักษะและทัศนคติ

ฮาส และแพคเกอร์. (1955 : 18) ให้ความหมายของโสตทัศนวัสดุหรืออุปกรณ์การสอน เป็นเครื่องมือชนิดหนึ่งซึ่งช่วยให้ครูถ่ายทอดสิ่งต่าง ๆ ที่เป็นจริงให้ผู้เรียนมีความรู้ ความเข้าใจ มีทัศนคติ และความซาบซึ้งโดยแยกไว้ว่า โสตทัศนวัสดุเป็นเครื่องมือประกอบการสอนที่ผู้เรียนสามารถมองเห็นแต่ไม่ได้ยินเสียง ส่วนโสตทัศนวัสดุเป็นเครื่องมือประกอบการสอนที่เราสามารถได้ยินเสียงและมองเห็นได้ดีเท่า ๆ กัน

Carton W.H. Erickson. (1959 : 132) ให้ความหมายของคำว่าโสตทัศนวัสดุ เป็นคำที่ใช้เรียกอุปกรณ์การสอนทั่ว ๆ ไปที่ใช้ช่วยในการถ่ายทอดความหมาย โดยมีต้องอาศัยคำพูดหรือภาษาใด ๆ ซึ่งได้แก่การศึกษานอกสถานที่ นาฎการ การพิมพ์ แผนภูมิ ภาพถ่าย และนิทรรศการ

James S.Kinder. (1965 : 6) ให้ความหมายของคำโสตทัศนวัสดุและเทคนิค เป็นการประสมประสานของประสบการณ์โรงเรียน เพื่อรับความรู้ เพื่อฝึกฝนทักษะ เพื่อพัฒนาอารมณ์ เพื่อให้สามารถปรับตัวให้เข้ากับสิ่งแวดล้อม และเป็นยอมรับของสังคม โสตทัศนวัสดุเป็นเครื่องมือสำหรับการเรียนรู้

Edgar Dale. (1959 : 65 - 71) ได้สรุปคุณค่าของโสตทัศนวัสดุ ไว้ดังนี้

1. ช่วยให้เกิดพื้นฐานที่เป็นรูปธรรมในการสร้างความคิดรวบยอด
2. สร้างความสนใจให้แก่ผู้เรียนได้เป็นอย่างดี
3. ทำให้การเรียนมีความคงทนถาวร
4. ให้ประสบการณ์ที่เป็นจริง ซึ่งจะนำไปสู่การกระตุ้นให้นักเรียนกระทำกิจกรรม
5. พัฒนาต่อเนื่องของความคิดโดยเฉพาะสื่อภาพยนตร์
6. ช่วยให้การพัฒนาความหมายของศัพท์ต่าง ๆ
7. ให้ประสบการณ์ และช่วยให้วิธีการเรียนการสอนไม่ซ้ำซากน่าเบื่อหน่าย

วนิดา จึงประสิทธิ์. (อ้างใน หนูพิศ คลังภูเขียว, 2537 : 20) ได้กล่าวไว้ว่าสื่อการสอน หมายถึงสิ่งที่นำความรู้ไปสู่ผู้เรียนที่อยู่ในรูปของ สิ่งพิมพ์ หรือไมใช่ก็ได้ สื่อการสอนที่ไม่ใช่สิ่งพิมพ์ก็คือสื่อประเภทโสตทัศนอุปกรณ์ วัสดุ เครื่องมืออุปกรณ์ต่าง ๆ

วีรุพ์ ลีลาพฤติ. (2536 : 1- 3,34) ได้ให้คำนิยามคำว่า Audio - Visual - Aids เป็นภาษาไทยว่า "โสตทัศนูปกรณ์" และได้กล่าวถึงผู้รู้ในทางการศึกษาได้ให้ความหมายของโสตทัศนศึกษาและโสตทัศนูปกรณ์ไว้หลายท่านดังนี้ Haas and Packer ได้ให้ความหมายไว้ว่า "อุปกรณ์การสอน เป็นเครื่องมือชนิดหนึ่งซึ่งช่วยครูในการถ่ายทอดสิ่งต่าง ๆ ที่เป็นความจริง ทักษะ ทศนคติ ความรู้ ความเข้าใจและความซาบซึ้งไปยังผู้เรียน ทศนวัสดุอุปกรณ์เป็นเครื่องมือประกอบการสอนชนิดหนึ่งซึ่งผู้เรียนสามารถจะมองเห็นได้แต่ไม่ได้ยินเสียง ส่วนโสตวัสดุอุปกรณ์เป็นเครื่องมือประกอบการสอนที่ผู้เรียนสามารถได้ยินแต่ไม่สามารถจะเห็น แต่โสตทัศนูปกรณ์เป็นเครื่องมือประกอบการสอนที่เราสามารถจะได้ยินและมองเห็นได้"

Carter V. Good ได้ให้คำจำกัดความโสตทัศนศึกษาไว้ "โสตทัศนศึกษาเป็นสาขาวิชาการ ศึกษาที่สอนเกี่ยวกับการผลิต การเลือกและการใช้วัสดุอุปกรณ์การสอนที่ไม่ได้ขึ้นอยู่กับตัวหนังสือเป็นสิ่งสำคัญ"

เปรี๊ญ กุมุท ได้กล่าวไว้ว่า "โสตทัศนศึกษามีบทบาทมากในการให้การศึกษาแผนใหม่ เพราะโสตทัศนศึกษาเป็นการศึกษาที่มีจุดมุ่งหมายให้ผู้เรียนได้รับประสบการณ์การศึกษาโดยอาศัยประสาทสัมผัสทั้งห้ามากที่สุด โดยเฉพาะให้ได้เห็นและได้ฟัง"

E.C.Dent ได้กล่าวว่า "โสตทัศนูปกรณ์ หมายถึงวัสดุทั้งหลายที่นำมาใช้ในห้องเรียน หรือนำมาประกอบการสอนใด ๆ ก็ตาม เพื่อช่วยให้การเขียนและการพูดอธิบายนั้นเข้าใจแจ่มแจ้งขึ้น"

สำเภา วรวงูร หัวหน้าแผนกวิชาโสตทัศนศึกษา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ได้ให้ความหมายของโสตทัศนูปกรณ์ว่า โสตทัศนูปกรณ์ หมายถึงอุปกรณ์ต่าง ๆ ซึ่งอาจจะเป็นวัสดุเครื่องมือหรือกิจกรรมที่ครูเลือกมา และวางแผนใช้รวมเข้าไปในเนื้อหาของหลักสูตรวิชาต่าง ๆ อย่างเหมาะสมกับความต้องการระดับชั้นสติปัญญาและความสามารถของนักเรียน เพื่อให้ขบวนการสอนการเรียนเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพที่สุด"

A.V.Dorris กล่าวว่า "ถ้าจะพูดง่าย ๆ โสตทัศนูปกรณ์ ก็หมายถึงสิ่งที่จัดเป็นประสบการณ์ เพื่อให้เกิดความรู้ความเข้าใจ"

Dr. Edgar Dale แห่งมหาวิทยาลัยโอไฮโอสเตท สหรัฐอเมริกา ได้อธิบายว่าการที่จะใช้ โสตทัศนูปกรณ์ให้มีประสิทธิภาพนั้น มีหลักไว้ 4 ประการคือ

1. เลือกวัสดุด้วยความระมัดระวังเป็นพิเศษ โดยคำนึงถึงประโยชน์และข้อจำกัดการใช้และ ต้องเข้าใจวิชาที่ตนสอนอยู่ควรใช้โสตทัศนวัสดุและเครื่องมืออะไรเป็นอุปกรณ์ ที่เหมาะสม และช่วยให้ผู้เรียนรู้และเข้าใจดีขึ้น

เอกสารนี้จัดทำขึ้นเพื่อการศึกษาค้นคว้าเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

2. ครูจะต้องมีทักษะในการรู้จักวัสดุและการผลิตวัสดุ อุปกรณ์การสอนต่าง ๆ ได้บ้าง มีอุปกรณ์การสอนอย่าง ๆ เช่น บัตรคำ การทำภาพ การสะสมรูปภาพ การฉีกภาพ กระดาษ ผ้าสำลี การทำภาพโปรงใส และกระจกภาพด้วยมือ

3. ครูจะต้องมีทักษะในการใช้อุปกรณ์การสอนต่าง ๆ ให้มากที่สุดเท่าที่จะมากได้ ไม่ว่าจะอุปกรณ์การสอนนั้นจะเป็นวัสดุ เครื่องมือ หรือกิจกรรม ทักษะเกี่ยวกับการใช้นี้จะมีขึ้นได้ ด้วยการเขียน การฝึกหัดใช้โดยอาศัยคำแนะนำจากผู้ที่ใช้เป็น จากคู่มือ และการใช้วัสดุที่เหมาะสมกับเวลา

4. ครูจะต้องรู้จักเลือกวัสดุที่นำมาใช้เป็นอุปกรณ์การสอนและเมื่อสอนเสร็จเรียบร้อยแล้ว จะต้องมีการติดตาม เช่น การอภิปราย การสอบถาม การรายงาน หรือกิจกรรมอื่น ๆ ซึ่งเป็นกิจกรรมที่ครูจัดขึ้นเพื่อเป็นการเสริมหลักสูตรที่เรียนไปแล้วนั้นอีกครั้งหนึ่ง

5. ความร่วมมือระหว่างผู้ใช้อุปกรณ์กับบุคคลอื่น ๆ ในเรื่องนี้ทางโรงเรียนหรือสถาบันศึกษา ควรจะให้ความร่วมมือสนับสนุนการใช้อุปกรณ์การสอนของครูอย่างเต็มที่ เช่น งบประมาณ มีวัสดุ เครื่องมือ หากคนช่วยครูทำวัสดุอุปกรณ์ที่ต้องการ เปิดโอกาสให้ครูได้ไปศึกษาอบรมวิชาวัสดุทัศนศึกษา ให้ครูไปเยี่ยมไปสังเกตการจัดหาการใช้อุปกรณ์การสอนตามโรงเรียนหรือสถานบันการศึกษาบางแห่งที่ครู อาจถือเป็นตัวอย่างปฏิบัติได้

สมบูรณ์ สงวนญาติ. (2534 : 43) การสอนเป็นกระบวนการสื่อความหมายระหว่างผู้สอน และผู้เรียน โดยมีเจตนาที่จะถ่ายทอดความรู้ ความรู้สึก ทักษะคติ ค่านิยม และทักษะจากครู ซึ่งทำหน้าที่เป็นผู้ส่งไปยังผู้เรียนซึ่งเป็นผู้รับ จำเป็นต้องอาศัยตัวกลางในรูปแบบต่าง ๆ เป็นพาหนะนำไป ตัวกลางจึงเปรียบเสมือนสะพานเชื่อมโยงที่มีความสำคัญอย่างยิ่ง

อุปกรณ์การสอน เน้นถึงสิ่งทีนำมาใช้ช่วยในการสอน แต่เนื่องจากสิ่งทีนำมาใช้ช่วยในการสอนนั้นส่วนใหญ่ต้องใช้ประสาทตาและประสาทหูรับรู้ จึงหันมาใช้คำว่า วัสดุทัศนอุปกรณ์ หรือ วัสดุทัศนูปกรณ์ (Audio - Visual Aids) จึงเห็นได้ว่าสื่อการเรียนการสอนมีความหมายกว้างขวางครอบคลุมสิ่งต่าง ๆ ทั้งวัสดุ อุปกรณ์ เครื่องมือ วิธีการและกิจกรรม ซึ่งได้เลือกมาใช้ช่วยในการถ่ายทอดความรู้จากครูไปสู่ผู้เรียน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายในการเรียนการสอน

อำนาจ เดชชัยศรี. (2539 : 32) กรรมกรในการใช้สื่อต้องมีเกณฑ์ในการเลือกที่ถูกต้อง การเลือกสื่อต้องคำนึงถึง

1. ตรงกับวัตถุประสงค์การสอนและเนื้อหา
2. สามารถเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการเรียนรู้ได้
3. ทนทาน ราคาถูก ใช้สะดวก ผลิตได้ง่าย
4. ชัดเจน สวยงาม ใกล้เคียงกับของจริงมากที่สุด

ชัยวุฒิ จันมา. (2539 : 36) ปัจจุบันประสิทธิภาพของคอมพิวเตอร์สูงมาก สามารถใช้ร่วมกับสื่ออื่น ๆ ได้ หลายอย่าง เช่น VDO. เครื่องเสียง TV สามารถพิมพ์ภาษาไทยได้ สร้างกราฟฟิก และภาพเคลื่อนไหวต่าง ๆ ได้ บทเรียนคอมพิวเตอร์ช่วยสอนระบบมัลติมีเดีย จึงเป็นการพัฒนาหลักสูตร การเรียนการสอนแบบเดิม ซึ่งใช้ครู ตำรา และสื่อที่มีอยู่มาใช้บนเครื่องคอมพิวเตอร์แทน โดยการนำเสนอเนื้อหาวิธีการเรียนการสอน การทดสอบประเมินผลเปลี่ยนแปลงไป ลักษณะเด่นของคอมพิวเตอร์ช่วยสอน คือ

1. นำเสนอเนื้อหาได้เร็วฉับไว ผู้เรียนไม่ต้องเปิดหนังสือทีละหน้า ก็กดแป้นพิมพ์คอมพิวเตอร์เพื่อเลือกบทเรียนแทน
2. คอมพิวเตอร์สามารถเสนอรูปภาพเคลื่อนไหวได้ซึ่งมีประโยชน์มากในบทเรียนที่มีภาพที่สลับซับซ้อนหรือเหตุการณ์ต่าง ๆ ที่ต้องการเน้น
3. มีเสียงประกอบได้ ทำให้เกิดความน่าสนใจ และเพิ่มศักยภาพทางด้านการศึกษา
4. สามารถเก็บข้อมูลเนื้อหาได้มากกว่าหนังสือ
5. ผู้เรียนมีปฏิสัมพันธ์กับบทเรียนอย่างแท้จริง

สรุปได้ว่า โสตทัศนอุปกรณ์เป็นเป็นเครื่องมือที่จะช่วยให้ครูสามารถถ่ายทอดแนวความคิด ข้อเท็จจริง ทักษะ ทศนคติ และความซาบซึ้งให้เห็นคุณค่าในเนื้อหาที่สอน ซึ่งเป็นรากฐานให้เกิดความเข้าใจและความจำอย่างถาวรเป็นอย่างดี และเกิดประโยชน์คุ้มค่าทั้งผู้สอนและผู้เรียน

สรุปการพัฒนาวิชาการของโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา โดยมุ่งเสริมสร้างผู้บริหารและครูให้มีความรู้ความสามารถในการพัฒนาวิชาการของโรงเรียนเป็นสำคัญ แม้ว่าจะมีอุปสรรคนานาประการ แต่ทั้งผู้บริหารและครู มีความคิดเห็นว่าการส่งเสริมการพัฒนาทุก ๆ ด้าน และมีจุดมุ่งหมายที่ชัดเจนตรงกัน คือ มุ่งพัฒนาบุคลากร ในด้านความรู้ความสามารถ ทักษะ เจตคติ และวิธีปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพทางด้านวิชาการเพื่อสถาบันจะได้เจริญก้าวหน้ายิ่งขึ้น

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ มุ่งศึกษาถึงความต้องการพัฒนาวิชาการของโรงเรียนเอกชน อาชีวศึกษา ประเภทวิชาพาณิชยกรรม ในเขตกรุงเทพมหานคร ได้เสนอวิธีดำเนินการวิจัยและการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยแบ่งเนื้อหาออกเป็น 5 ส่วน ประกอบด้วย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
 - 2.1. การสร้างเครื่องมือ
 - 2.2. การทดสอบคุณภาพของเครื่องมือ
3. เก็บรวบรวมข้อมูล
4. การวิเคราะห์ข้อมูล
5. สถิติที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ประกอบด้วย ครูโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ประเภทวิชาพาณิชยกรรม ในเขตกรุงเทพมหานคร จากโรงเรียน 55 โรง จำนวน 3,350 คน และผู้บริหาร จำนวน 117 คน

1.2 กลุ่มตัวอย่าง ผู้วิจัยดำเนินการกำหนดกลุ่มตัวอย่าง คือ ครูและผู้บริหารโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ประเภทวิชาพาณิชยกรรม ในเขตกรุงเทพมหานคร จำนวน 55 โรง ซึ่งดำเนินการ กลุ่มตัวอย่างดังนี้

1.2.1 กลุ่มตัวอย่างที่เป็นครู จากโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ประเภทวิชาพาณิชยกรรม ในเขตกรุงเทพมหานคร กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ Robert V. Krejcie and Earyle W. Morgan. ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่าง 345 คน จากจำนวน 3,350 คน นำไปเปรียบเทียบกับบัญญัติไตรยางค์แต่ละโรงเรียน และเก็บข้อมูลโดยวิธีสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Simple Random Sampling)

เอกสารนี้เป็นเอกสารทสงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาค้นคว้า ไม่อนุญาตให้นำไปปรับใช้หรือขึ้นต้นการค้นคว้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

1.2.2 กลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้บริหาร โรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ประเภทวิชา
พาณิชยกรรม ในเขตกรุงเทพมหานคร ใช้จำนวนประชากรทั้งหมด จำนวน 117 คน ถือเป็นกลุ่ม
แบบ Purposive Sampling ดังแสดงในตารางที่ 1



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 1

แสดงจำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง โรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา
ประเภทวิชาพาณิชยกรรม ในเขตกรุงเทพมหานคร

ลำดับ	ชื่อสถานศึกษา	ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่เป็นครู		ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้บริหาร	
		ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง	ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง
1.	ตั้งตรงจิตรพาณิชยการ	53	5	2	2
2.	พาณิชยการตั้งตรงจิตร	43	4	2	2
3.	พระนครพาณิชยการ	24	2	2	2
4.	พาณิชยการสามเสน	27	3	3	3
5.	วิมลพาณิชยการศรีย่าน	48	5	2	2
6.	โยนออฟอาร์เทคโนโลยี	58	6	2	2
7.	พาณิชยการสุโขทัย	44	5	2	2
8.	พาณิชยการสีลม	49	2	2	2
9.	พาณิชยการสีลมภาคบ่าย	49	2	2	2
10.	สยามบริหารธุรกิจ	43	4	1	1
11.	รัตนพาณิชยการ	100	10	2	2
12.	เทคโนโลยีบริหารธุรกิจ	223	23	2	2
13.	กรุงเทพธุรกิจพาณิชยการ	62	6	3	3
14.	เทคนิคศรีวัฒนา	100	11	2	2
15.	สหพาณิชย์แผนกพาณิชยการ	37	4	3	3
16.	อรรถวิทย์พาณิชยการ	102	11	2	2
17.	พาณิชยการมีนบุรี	38	4	2	2
18.	สาธิตประดิษฐ์พาณิชยการ	34	4	2	2
19.	รุจิเสรีบริหารธุรกิจ	27	3	1	1
20.	พาณิชยการราชดำเนิน	130	13	3	3
21.	พาณิชยการราชดำเนินธนบุรี	113	11	2	2

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมีเหตุผลแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 1 (ต่อ)

ลำดับ	ชื่อสถานศึกษา	ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่เป็นครู		ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้บริหาร	
		ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง	ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง
22.	สายประสิทธิ์พัฒนาวิชาการ	23	2	2	2
23.	วิบูลย์บริหารธุรกิจ	46	5	2	2
24.	พัฒนวิชาการกรุงเทพ	46	5	3	3
25.	บริหารธุรกิจนานาชาติ	20	2	1	1
26.	มิตรพลพัฒนวิชาการ	120	12	2	2
27.	เทคนิคบริหารธุรกิจกรุงเทพ	49	5	2	2
28.	พัฒนวิชาการจรัสสินทวงศ์	18	1	2	2
29.	เทคนิคพัฒนวิชาการจรัสสินทวงศ์	28	3	2	2
30.	พัฒนวิชาการภาษาอนุสรณ์บางแค	40	4	3	3
31.	เทคนิคพัฒนวิชาการธนบุรี	48	5	3	3
32.	บุษย์รัตน์พัฒนวิชาการ	29	3	1	1
33.	วิทยาการจัดการเพชรเกษม	25	3	2	2
34.	พัฒนวิชาการสยาม	65	7	2	2
35.	พัฒนวิชาการบางอ้อ	41	4	3	3
36.	ครุฑพิทยพัฒน์พัฒนวิชาการ	31	3	2	2
37.	พัฒนวิชาการจันทน์	83	9	2	2
38.	เทคนิคพัฒนวิชาการจันทน์	83	9	2	2
39.	กิตติพาณิชย์แผนกพัฒนวิชาการและธุรกิจ	18	2	2	2
40.	อัสสัมชัญพัฒนวิชาการ	102	11	1	1
41.	ผดุงศิษย์พิทยารัฐกิจและพัฒนวิชาการ	46	5	2	2
42.	เทคนิควิมลบริหารธุรกิจ	54	6	2	2
43.	พัฒนวิชาการบางโพ	24	2	2	2
44.	เทคนิคกรุงเทพพัฒนวิชาการ	25	3	3	3
45.	พัฒนวิชาการสันติราษฎร์	114	11	3	3
46.	ไทยบริหารธุรกิจและพัฒนวิชาการ	50	3	2	2

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาค้นคว้าเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
 ไม่ว่ากรณีใดๆก็ตาม อีกทั้งห้ามมีการดัดแปลงเนื้อหาและต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 1 (ต่อ)

ลำดับ	ชื่อสถานศึกษา	ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่เป็นครู		ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้บริหาร	
		ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง	ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง
47.	พัฒนวิชาการรัชรินทร์	48	5	2	2
48.	ศรีวิกรม์บริหารธุรกิจ	38	4	2	2
49.	พัฒนการรัตนโกสินทร์	27	3	2	2
50.	กรุงเทพการบัญชีวิทยาลัย	305	31	2	2
51.	ดุสิตพัฒนชกการ	115	11	3	3
52.	ดุสิตพัฒนชกการภาคบ้าย	33	3	2	2
53.	พัฒนชกการเจ้าพระยา	40	4	3	3
54.	เทคนิคพัฒนชกการเจ้าพระยา	65	7	2	2
55.	สยามธุรกิจพัฒนชกการ	54	6	2	2
รวม		3350	345	117	117

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Study) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นเครื่องมือที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเองตามรายละเอียดและจากการแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษาและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องดังนี้

1. แนวทางการสร้างเครื่องมือ

ผู้วิจัยได้ศึกษาหลักการและแนวคิดที่เกี่ยวกับวิธีพัฒนาวิชาการของ

เมธี ปิลาธนานันท์ รังษี สังฆพรหม และมนัส กลัดอยู่ ที่ยึดเป็นกรอบแนวความคิดในการวิจัยและเป็นแนวทางสร้างแบบสอบถาม เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) โดยแสดงน้ำหนักของระดับความต้องการเป็น 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด

2. ลักษณะของแบบสอบถามมี 2 ตอน คือ

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามที่เกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามในเรื่อง เพศ อายุ วุฒิต่างการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความต้องการพัฒนาวิชาการของโรงเรียนตามความคิดเห็นของครูและผู้บริหารโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ประเภทวิชาพาณิชยกรรม ในเขตกรุงเทพมหานคร จำแนกออกเป็น 7 ด้าน จำนวน 61 ข้อ

1. ด้านการส่งเสริมให้ครูได้มีโอกาสศึกษาต่อ
2. ด้านการประชุมเชิงปฏิบัติการ
3. ด้านการฝึกอบรมและสัมมนาทางวิชาการ
4. ด้านการเผยแพร่ข่าวสารทางวิชาการ
5. ด้านการศึกษาและดูงาน
6. ด้านการใช้ห้องสมุดเป็นศูนย์วิชาการ
7. ด้านการส่งเสริมการสอนและการใช้สื่อดิจิทัลประกอบการสอน

แบบสอบถามตอนที่ 2 นี้ มีลักษณะเป็นแบบสอบถามที่ยึดแนวการวิจัยของ นายรังษี สังฆพรหม และนายมนัส กลัดอยู่ แบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) จำนวน 61 ข้อมีตัวเลือก 5 ระดับ ของ Likert โดยน้ำหนัก ดังนี้

- 5 หมายถึง มีความต้องการพัฒนาทางวิชาการมากที่สุด
- 4 หมายถึง มีความต้องการพัฒนาทางวิชาการมาก
- 3 หมายถึง มีความต้องการพัฒนาทางวิชาการปานกลาง

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

2 หมายถึง มีความต้องการพัฒนาทางวิชาการน้อย

1 หมายถึง มีความต้องการพัฒนาทางวิชาการน้อยที่สุด

การสร้างเครื่องมือ

ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างเครื่องมือที่ใช้เก็บรวบรวมข้อมูลขึ้นเอง โดยขอคำแนะนำจากอาจารย์ที่ปรึกษาและยึดกรอบที่ใช้ในการวิจัยเป็นหลัก โดยได้ลำดับการสร้างเครื่องมือไว้ดังนี้

2.1.1 ศึกษารายละเอียดและวัตถุประสงค์ของงานวิจัย ตลอดจนกรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย เพื่อทราบแนวทางและขอบเขตในการออกแบบสอบถาม

2.1.2 การกำหนดหัวข้อโครงสร้างแบบสอบถามแต่ละด้าน ซึ่งประกอบไปด้วยลักษณะสำคัญดังนี้ คือ

1. ด้านการส่งเสริมให้ครูได้มีโอกาสศึกษาต่อ จำนวน 8 ข้อ
2. ด้านการประชุมเชิงปฏิบัติการ จำนวน 11 ข้อ
3. ด้านการฝึกอบรมและสัมมนาทางวิชาการ จำนวน 13 ข้อ
4. ด้านการเผยแพร่ข่าวสารทางวิชาการ จำนวน 7 ข้อ
5. ด้านการศึกษาและดูงาน จำนวน 7 ข้อ
6. ด้านการใช้ห้องสมุดเป็นศูนย์วิชาการ จำนวน 9 ข้อ
7. ด้านการส่งเสริมการสอนและการใช้สอทัศน์อุปกรณ์ประกอบการสอน จำนวน 6 ข้อ

2.1.3 ศึกษาวิธีสร้างเครื่องมือแบบมาตราส่วนประมาณค่าตามแนวของ Likert scale

2.1.4 ทำแบบสอบถามเสร็จเรียบร้อยแล้วผู้วิจัยได้เสนอผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์และ ผู้ควบคุมร่วม เพื่อตรวจสอบเนื้อหาและแก้ไขภาษาให้ถูกต้อง

การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ

2.2.1 หลังจากนั้นได้ให้ผู้ทรงคุณวุฒิและผู้เชี่ยวชาญทางการบริหาร การศึกษา ช่วยตรวจสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหา (Content Validity) และความถูกต้องของภาษา จำนวน 7 ท่าน เพื่อให้ครอบคลุมวัตถุประสงค์ของการวิจัย ดังนี้

1. ดร.พวงา ว่องตระกูล ผู้อำนวยการกองโรงเรียนสามัญศึกษา

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน

2. ดร.ศิริพรรณ ชุมนุม กรมอาชีวศึกษา
3. นางสาวดวงพร ชินสมบูรณ์ หัวหน้ากลุ่มงานพัฒนาคุณภาพ
สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน
4. นายวิชาญ ทองสุข เจ้าหน้าที่บริหารงานการเงินและบัญชี 7
สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน
5. นายสยาม ปิยะนราทรศึกษานิเทศก์ 7
สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน
6. นายวิโรจน์ ศรีใส อาจารย์ใหญ่โรงเรียนเทคนิคศรีวัฒนา
7. นางสินี วิจารณ์ อาจารย์ 2 ระดับ 7
วิทยาลัยพณิชยการบางนา

2.2.2 นำแบบสอบถามที่ผู้ทรงคุณวุฒิเสนอแนะนำมาให้อาจารย์ที่ปรึกษา
ที่ควบคุมวิทยานิพนธ์ดู เพื่อพิจารณาปรับปรุงแก้ไขให้เหมาะสมก่อนนำไปทดลองใช้ต่อไป

2.2.3 ความเชื่อมั่น (Reliability) การหาความเชื่อมั่นของเครื่องมือ โดย
การนำแบบสอบถามไปทดสอบขั้นต้น (Try-out) กับครู โรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ในเขต
กรุงเทพมหานคร จำนวน 2 โรงเรียน คือ โรงเรียนเทคโนโลยีกรุงธน และโรงเรียนเทคโนโลยี
หมู่บ้านครู ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน ในเดือนพฤศจิกายน 2540 ผู้วิจัยได้นำแบบสอบ
ถามมาตรวจสอบหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับและรายด้าน โดยวิธีของ Cronbach
โดยวิธีหาค่าความเชื่อมั่นสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) และค่าจำแนกเป็นรายด้าน
ซึ่งได้ผลแสดงในตารางดังนี้

ตารางที่ 2

ค่าความเชื่อมั่นความต้องการพัฒนาวิชาการของครูและผู้บริหาร โรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา
ประเภทวิชาพาณิชยกรรม ในกรุงเทพมหานคร

ความต้องการพัฒนาวิชาการของครู/ผู้บริหาร โรงเรียนเอกชน อาชีวศึกษา ประเภทวิชาพาณิชยกรรม ในกรุงเทพมหานคร	จำนวนข้อ	ค่าความ เชื่อมั่น
1. ด้านการส่งเสริมให้ครูได้มีโอกาสศึกษาต่อ	8	0.94
2. ด้านการจัดประชุมเชิงปฏิบัติการ	11	0.95
3. ด้านการฝึกอบรม และสัมมนาทางวิชาการ	13	0.97
4. ด้านการเผยแพร่ข่าวสารทางวิชาการ	7	0.95
5. ด้านการศึกษาและดูงาน	7	0.94
6. ด้านการส่งเสริมการใช้ห้องสมุดเป็นศูนย์วิชาการ	9	0.96
7. ด้านการส่งเสริมการสอนและใช้วัสดุทัศนวัสดุอุปกรณ์ ประกอบการสอน	6	0.93
ทั้งหมด		0.99

โดยภาพรวม ค่าความเชื่อมั่นทั้งหมด $\alpha = 0.99$ ซึ่งแสดงว่าแบบสอบถามมีความเชื่อมั่นในระดับสูงพอสมควรที่จะนำไปใช้เป็นเครื่องมือเก็บข้อมูลได้ จากนั้นผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามซึ่งผ่านการทดสอบแล้ว ไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลต่อไป

การเก็บรวบรวมข้อมูล

3.1. ผู้วิจัยได้ขอหนังสือความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามจากงานบัณฑิตศึกษาคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ไปยังสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน กระทรวงศึกษาธิการ เพื่อขออนุมัติเก็บข้อมูลจากเลขธิการคณะกรรมการการศึกษาเอกชน แล้วนำหนังสือจากสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน ไปติดต่อผู้รับใบอนุญาต ผู้จัดการ ครูใหญ่ โรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ประเภทวิชาพาณิชยกรรม ในเขตกรุงเทพมหานคร จำนวน 55 โรงเรียน

3.2 นำแบบสอบถามไปมอบให้ผู้รับใบอนุญาต ผู้จัดการ และครูใหญ่แต่ละโรงเรียนด้วยตนเอง จนครบทั้ง 55 โรงเรียน ระหว่างวันที่ 4 ธันวาคม 2540 - วันที่ 12 ธันวาคม 2540 และขอรับแบบสอบถามกลับในวันที่ 20 ธันวาคม 2540 มีบางโรงเรียนนำมามอบให้ที่สำนักคณะกรรมการ

การศึกษาเอกชน ทั้งนี้ ผู้วิจัยได้รับแบบสอบถามกลับคืนจำนวน 454 ฉบับ จากจำนวนที่ส่งไปทั้งสิ้น 462 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 98.27

ตารางที่ 3

แสดงจำนวนแบบสอบถามที่ส่งไปแล้วที่ได้รับคืนกลับมาจากกลุ่มตัวอย่าง

แบบสอบถามที่ส่งไป	จำนวนที่ส่งไป	จำนวนที่ได้รับคืน	คิดเป็นร้อยละที่ได้รับคืน
ครู	345	345	100.00
ผู้บริหาร	117	109	93.16
รวม	462	454	98.27

การวิเคราะห์ข้อมูล ได้ดำเนินการดังนี้

4.1. จัดข้อมูลออกตามตัวแปรที่ต้องการศึกษา

4.2. นำข้อมูลมาตรวจและให้คะแนนตามเกณฑ์ที่กำหนดดังนี้

การแปลความหมายของข้อมูล (เป็นรายชื่อ) โดยใช้เกณฑ์ของ Best

(อ้างใน กานดา พูลลาภทวี.2530 : 25) ดังนี้

4.50 - 5.00 หมายความว่า มีความต้องการพัฒนาทางวิชาการอยู่ในระดับมากที่สุด

3.50 - 4.49 หมายความว่า มีความต้องการพัฒนาทางวิชาการอยู่ในระดับมาก

2.50 - 3.49 หมายความว่า มีความต้องการพัฒนาทางวิชาการอยู่ในระดับปานกลาง

1.50 - 2.49 หมายความว่า มีความต้องการพัฒนาทางวิชาการอยู่ในระดับน้อย

1.00 - 1.49 หมายความว่า มีความต้องการพัฒนาทางวิชาการอยู่ในระดับน้อยที่สุด

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

5.1 ค่าร้อยละ (Percentage) เพื่อวิเคราะห์สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

5.2 ค่าเฉลี่ย (Mean : \bar{X}) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation : S.D.)

เพื่อวิเคราะห์ความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถาม

5.3 การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างคะแนนของกลุ่มตัวอย่างตามสมมุติฐาน

ทดสอบด้วย t - test

ทั้งนี้การวิเคราะห์ข้อมูลในการคำนวณค่าทางสถิติ อาศัยการคำนวณจาก

โปรแกรมสำเร็จรูปทางคอมพิวเตอร์ SPSS / Pc + (Statistical Package for the Social Sciences / Personal Computer Plus).



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

บทที่ 4

การวิเคราะห์ข้อมูลและผลการวิจัย

วัตถุประสงค์ของการวิจัยคือ เพื่อศึกษาความต้องการพัฒนาวิชาการของโรงเรียน เอกชนอาชีวศึกษา ประเภทวิชาพาณิชยกรรม ในเขตกรุงเทพมหานคร และเพื่อเปรียบเทียบความต้องการพัฒนาวิชาการของครูและผู้บริหารโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ประเภทวิชาพาณิชยกรรม ในเขตกรุงเทพมหานคร เกี่ยวกับการพัฒนาวิชาการของครูและผู้บริหารในด้านต่าง ๆ จำแนกตาม เพศ อายุ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน

การวิจัยครั้งนี้ได้ตั้งสมมติฐาน เพื่อทดสอบไว้ ดังนี้

1. ครูและผู้บริหารโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ประเภทวิชาพาณิชยกรรม ที่มีเพศต่างกันมีความต้องการพัฒนาวิชาการของโรงเรียนแตกต่างกัน

2. ครูและผู้บริหารโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ประเภทวิชาพาณิชยกรรม ที่มีอายุแตกต่างกันมีความต้องการพัฒนาวิชาการของโรงเรียนแตกต่างกัน

3. ครูและผู้บริหารโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ประเภทวิชาพาณิชยกรรม ที่มีวุฒิทางการศึกษาแตกต่างกัน มีความต้องการพัฒนาวิชาการของโรงเรียนแตกต่างกัน

4. ครูและผู้บริหารโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ประเภทวิชาพาณิชยกรรม ที่มีประสบการณ์ทำงานแตกต่างกัน มีความต้องการพัฒนาวิชาการของโรงเรียนแตกต่างกัน

เกณฑ์ที่ใช้ในการแปลความหมายค่าเฉลี่ยความต้องการ กำหนดไว้ดังนี้ คือ

- 4.50 - 5.00 หมายถึง มีความต้องการพัฒนาทางวิชาการอยู่ในระดับมากที่สุด
- 3.50 - 4.49 หมายถึง มีความต้องการพัฒนาทางวิชาการอยู่ในระดับมาก
- 2.50 - 3.49 หมายถึง มีความต้องการพัฒนาทางวิชาการอยู่ในระดับปานกลาง
- 1.50 - 2.49 หมายถึง มีความต้องการพัฒนาทางวิชาการอยู่ในระดับน้อย
- 1.00 - 1.49 หมายถึง มีความต้องการพัฒนาทางวิชาการอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ตอนที่ 1 รายละเอียดเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ วุฒิทางการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4
แสดงจำนวนและค่าร้อยละเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม
โรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ประเภทวิชาพาณิชยกรรม
ในเขตกรุงเทพมหานคร

รายละเอียดเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไป	รวม N = 454	
	จำนวน	ร้อยละ
1. ตำแหน่ง		
ครู	345	75.99
ผู้บริหาร	109	24.01
รวม	454	100.00
2. เพศ		
ชาย	133	29.30
หญิง	321	70.70
รวม	454	100.00
3. อายุ		
ต่ำกว่า 35 ปี	182	40.10
ตั้งแต่ 35 ปีขึ้นไป	272	59.90
รวม	454	100.00
4. วุฒิทางการศึกษา		
ต่ำกว่าปริญญาตรี	77	17.00
ตั้งแต่ปริญญาตรีขึ้นไป	377	83.00
รวม	454	100.00
5. ประสบการณ์ในการทำงาน		
ต่ำกว่า 5 ปี	117	25.80
ตั้งแต่ 5 ปีขึ้นไป	337	74.20
รวม	454	100.00

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับกรใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์อื่นใด
 ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4 ผลของการวิจัยพบว่า ครูและผู้บริหารโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ประเภทวิชาพาณิชยกรรม ในเขตกรุงเทพมหานคร ส่วนมากเป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 70.7 และเป็นเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 29.3 สำหรับอายุ ส่วนมากตั้งแต่ 35 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 59.9 และอายุต่ำกว่า 35 ปี คิดเป็นร้อยละ 40.1

ในด้านวุฒิทางการศึกษาของครูและผู้บริหารโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ประเภทวิชาพาณิชยกรรมในเขตกรุงเทพมหานคร ส่วนมากจะมีวุฒิทางการศึกษาดั้งแต่ปริญญาตรีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 83.0 ต่ำกว่าปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 17.0

สำหรับประสบการณ์ในการทำงานของครูและผู้บริหารโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ประเภทวิชาพาณิชยกรรม ในเขตกรุงเทพมหานครนั้น พบว่าครูและผู้บริหารส่วนใหญ่มีประสบการณ์ในการทำงาน ตั้งแต่ 5 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 74.2 และต่ำกว่า 5 ปี คิดเป็นร้อยละ 25.8

ตอนที่ 2 เป็นข้อมูลเกี่ยวกับความต้องการพัฒนาวิชาการของครู/ผู้บริหาร โรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ประเภทวิชาพาณิชยกรรม ในเขตกรุงเทพมหานคร ที่มีความต้องการพัฒนาวิชาการ ทั้ง 7 ด้าน คือ

1. ด้านการส่งเสริมให้ครูได้มีโอกาสศึกษาต่อ
2. ด้านการประชุมเชิงปฏิบัติการ
3. ด้านฝึกอบรมและสัมมนาทางวิชาการ
4. ด้านการเผยแพร่ข่าวสารทางวิชาการ
5. ด้านการศึกษาและดูงาน
6. ด้านการใช้ห้องสมุดเป็นศูนย์วิชาการ
7. ด้านส่งเสริมการสอนและการใช้สื่อดัดแปลงอุปกรณ์ประกอบการสอน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 5

แสดงค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและ ลำดับที่ของความต้องการพัฒนาวิชาการของ
โรงเรียนตามความคิดเห็นของครู/ผู้บริหารของโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา
ประเภทวิชาพาณิชยกรรม ในเขตกรุงเทพมหานคร
ด้านการส่งเสริมให้ครูได้มีโอกาสศึกษาต่อ

ความต้องการพัฒนา วิชาการของครู/ผู้บริหาร	N = 454		ระดับความ ต้องการ	ลำดับที่
	\bar{X}	S.D.		
1. สนับสนุนให้ครูมีโอกาสศึกษาต่อ เพื่อเพิ่มวุฒิทางการศึกษา	4.22	.80	มาก	1
2. สนับสนุนให้ครูศึกษาต่อ ในสาขาวิชาชีพที่ขาดแคลน	3.94	.89	มาก	2
3. สร้างแรงจูงใจครูให้มี ความกระตือรือร้นในการศึกษาต่อ	3.88	.89	มาก	4
4. สนับสนุนให้ครูที่ทำการสอน มานานได้ศึกษาต่อในภาคฤดูร้อน หรือเต็มเวลาโดยให้เงินเดือนเต็ม	3.87	.95	มาก	5
5. สนับสนุนให้ครูที่ปฏิบัติหน้าที่ ทางวิชาการ นอกเหนือจาก การสอนมีโอกาสศึกษาต่อ	3.89	.83	มาก	3
6. สนับสนุนให้ครูมีโอกาสไป ศึกษาต่อภายในประเทศ	3.85	.92	มาก	6
7. สนับสนุนให้ครูมีโอกาสไป ศึกษาต่อต่างประเทศ	3.12	1.20	ปานกลาง	8
8. ประสานงานกับสถาบันทางการ ศึกษาเพื่อส่งครูเข้าศึกษาต่อ	3.69	1.04	มาก	7
รวม	3.81	.76	มาก	

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 5 พบว่า ครูและผู้บริหารโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ประเภทวิชา พาณิชยกรรม ในเขตกรุงเทพมหานคร มีความต้องการพัฒนาวิชาการด้านการส่งเสริมให้ครูมีโอกาส ศึกษาต่อ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.81$)

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าส่วนใหญ่แทบทุกข้อมีความต้องการอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ การให้ครูมีโอกาสได้ศึกษาต่อเพื่อเพิ่มวุฒิทางการศึกษา สนับสนุนให้ครูศึกษาต่อในสาขาวิชาชีพที่ ขาดแคลน และสนับสนุนให้ครูที่ปฏิบัติหน้าที่ทางวิชาการนอกเหนือจากการสอน มีโอกาสศึกษาต่อ เป็นความต้องการอยู่ในลำดับที่ 1 , 2 และ 3 ตามลำดับ ($\bar{X} = 4.22 , 3.94$ และ 3.89)

ส่วนที่มีความต้องการอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งเป็นลำดับความต้องการสุดท้ายในด้านนี้ คือ สนับสนุนให้ครูมีโอกาสไปศึกษาต่อในต่างประเทศ ($\bar{X} = 3.12$)

ตารางที่ 6

แสดงค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและ ลำดับที่ของความต้องการพัฒนาวิชาการของ โรงเรียนตามความคิดเห็นของครู/ผู้บริหารของโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ประเภทวิชาพาณิชยกรรม ในเขตกรุงเทพมหานคร ด้านการประชุมเชิงปฏิบัติการ

ความต้องการพัฒนา วิชาการของครู/ผู้บริหาร	N = 454		ระดับความ ต้องการ	ลำดับที่
	\bar{X}	S.D.		
1. การส่งครูเข้าประชุมเชิงปฏิบัติการ เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะตลอดจน ประสพการณ์ตรง	3.99	.80	มาก	1
2. การประชุมเชิงปฏิบัติการภายหลัง ที่จัดให้แก่ผู้เข้ารับการอบรมเรียน ภาคทฤษฎี	3.65	.85	มาก	8
3. การให้ความรู้พื้นฐานและกิจกรรม กลุ่มที่เกี่ยวข้องกับการจัดการเรียน การสอน	3.85	.82	มาก	2

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 6 (ต่อ)

ความต้องการพัฒนา วิชาการของครู/ผู้บริหาร	N = 454		ระดับความ ต้องการ	ลำดับที่
	\bar{X}	S.D.		
4. การประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อ ปรึกษาหารือกับผู้ที่มีประสบการณ์ เพื่อแก้ไขปัญหาาร่วมกัน	3.78	.86	มาก	3
5. การประชุมเพื่อสำรวจปัญหา ทำความเข้าใจตลอดจนร่วมมือกัน แก้ปัญหาระหว่างบุคคล	3.72	.94	มาก	6
6. การประชุมเชิงปฏิบัติการที่มีส่วน ร่วมในการอภิปรายร่วมกัน	3.52	.91	มาก	10
7. การประชุมเชิงปฏิบัติการที่เน้น การนำประสบการณ์ไปใช้ในการ การปฏิบัติจริง	3.77	.89	มาก	4
8. การให้ครูมีโอกาสร่วม เชิงปฏิบัติการที่เน้นทางด้าน วิชาการทั้งภาคทฤษฎีและภาคปฏิบัติ	3.73	.92	มาก	5
9. ส่งครูเข้าร่วมประชุมเชิง ปฏิบัติการเพื่อวางแผนการทำงาน	3.65	3.94	มาก	9
10. ส่งครูเข้าร่วมประชุม เชิงปฏิบัติการเพื่อเขียนผลงาน ทางวิชาการ	3.47	.97	ปานกลาง	11
11. การฝึกอบรมโดยลงมือทำงานเพื่อ เพิ่มพูนทักษะในการปฏิบัติงาน	3.71	.91	มาก	7
รวม	3.71	.72	มาก	

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 6 พบว่า ครูและผู้บริหารโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ประเภทวิชาพาณิชยกรรม ในเขตกรุงเทพมหานคร มีความต้องการพัฒนาวิชาการด้านการประชุมเชิงปฏิบัติการ โดยภาพรวมในระดับมาก ($\bar{X} = 3.71$)

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าส่วนใหญ่แทบทุกข้อมีความต้องการอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ การส่งครูเข้าประชุมเชิงปฏิบัติการ เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ตลอดจนประสบการณ์ตรง การให้ความรู้พื้นฐานและกิจกรรมกลุ่มที่เกี่ยวข้องกับการจัดการเรียนการสอน และการประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อปรึกษารื้อกับผู้มีประสบการณ์ เพื่อแก้ไขปัญหาาร่วมกัน เป็นความต้องการลำดับที่ 1 2 และ 3 ตามลำดับ ($\bar{X} = 3.99, 3.85$ และ 3.78)

ส่วนที่มีความต้องการอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งเป็นลำดับความต้องการลำดับสุดท้ายในด้านนี้ คือ ส่งครูเข้าร่วมประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อเขียนผลงานทางวิชาการ ($\bar{X} = 3.47$)

ตารางที่ 7

แสดงค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและลำดับที่ของความต้องการพัฒนาวิชาการของ โรงเรียนตามความคิดเห็นของครู/ผู้บริหารของโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ประเภทวิชาพาณิชยกรรม ในเขตกรุงเทพมหานคร ด้านการฝึกอบรมและสัมมนาทางวิชาการ

ความต้องการพัฒนา วิชาการของครู/ผู้บริหาร	N = 454		ระดับความ ต้องการ	ลำดับที่
	\bar{X}	S.D.		
1. การแลกเปลี่ยนความรู้และ ประสบการณ์ในวิชาชีพกับสถาน ประกอบการ	3.67	.93	มาก	8
2. การฝึกอบรมและสัมมนาทาง วิชาการที่เพิ่มพูนความรู้ ความสามารถของครูให้สูงขึ้น	3.91	.82	มาก	3
3. การศึกษาค้นคว้าเฉพาะเรื่องภายใต้ การนำของผู้เชี่ยวชาญ ผู้ทรงคุณวุฒิ	3.58	.90	มาก	11
4. จัดสัมมนาเป็นกลุ่มเพื่อศึกษา ค้นคว้าในหัวข้อเรื่องใดเรื่องหนึ่ง ภายใต้การนำของผู้เชี่ยวชาญหรือ ผู้ทรงคุณวุฒิ	3.54	.93	มาก	12

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่จัดทำขึ้นเพื่อใช้ในการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น ยกเว้นกรณีที่มีมติเห็นชอบจาก และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 7 (ต่อ)

ความต้องการพัฒนา วิชาการของครู/ผู้บริหาร	N = 454		ระดับความ ต้องการ	ลำดับที่
	\bar{X}	S.D.		
5. จัดตามความสนใจของผู้เข้ารับ การอบรมและสัมมนา ทั้งระยะสั้น และระยะยาว	3.53	.96	มาก	13
6. ให้ครูมีโอกาสได้ฝึกอบรมด้าน ความรู้ ทักษะในสาขาวิชาที่ ขาดแคลน	3.72	1.00	มาก	7
7. การฝึกอบรมหรือการสัมมนาทาง วิชาการที่เน้นการปฏิบัติจริง	3.76	.92	มาก	5
8. การจัดอบรมหรือสัมมนาเกี่ยวกับ เทคนิควิธีสอนใหม่ ๆ	3.94	.91	มาก	2
9. การจัดอบรมหรือสัมมนาเกี่ยวกับ การปรับปรุงตำแหน่งหน้าที่ให้ สูงขึ้น	3.59	.98	มาก	10
10. การฝึกอบรมหรือสัมมนาเกี่ยวกับ ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี	3.85	.91	มาก	4
11. การฝึกอบรมและสัมมนา ถ้า หน่วยงานมีการเปลี่ยนระบบ การทำงาน	3.66	.91	มาก	9
12. การจัดอบรมหรือสัมมนาให้ครูได้ มีความรู้ทางด้านภาษาต่างประเทศ	3.76	1.04	มาก	6
13. การให้ครูได้มีโอกาสฝึกอบรม คอมพิวเตอร์	4.13	.94	มาก	1
รวม	3.74	.73	มาก.	

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 7 พบว่า ครูและผู้บริหาร โรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ประเภทวิชาพาณิชยกรรม ในเขตกรุงเทพมหานคร มีระดับความต้องการพัฒนาวิชาการด้านการฝึกอบรมและสัมมนาทางวิชาการ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.74$)

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่ามีความต้องการอยู่ในระดับมากทุกข้อ ทั้งนี้การให้ครู มีโอกาสฝึกอบรมคอมพิวเตอร์ การจัดอบรมหรือสัมมนาเกี่ยวกับเทคนิควิธีสอนใหม่ ๆ และการฝึกอบรมและสัมมนาทางวิชาการที่เพิ่มพูนความรู้ความสามารถของครูให้สูงขึ้น เป็นระดับความต้องการอยู่ในลำดับที่ 1, 2 และ 3 ตามลำดับ ($\bar{X} = 4.13, 3.94$ และ 3.91)

ส่วนที่มีระดับความต้องการในลำดับท้าย คือ การศึกษาค้นคว้าเฉพาะเรื่องภายใต้การนำของ ผู้เชี่ยวชาญ ผู้ทรงคุณวุฒิ จัดสัมมนาเป็นกลุ่มเพื่อศึกษาค้นคว้าในหัวข้อเรื่องใดเรื่องหนึ่งภายใต้ การนำของผู้เชี่ยวชาญหรือผู้ทรงคุณวุฒิ จัดตามความสนใจของผู้เข้ารับการอบรมและสัมมนา ทั้งระยะสั้นและระยะยาว เป็นระดับความต้องการอยู่ในลำดับที่ 11, 12 และ 13 ตามลำดับ ($\bar{X} = 3.58, 3.54$ และ 3.53)

ตารางที่ 8

แสดงค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและลำดับที่ของความต้องการพัฒนาวิชาการของ โรงเรียนตามความคิดเห็นของครู/ผู้บริหารของโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ประเภทวิชาพาณิชยกรรม ในเขตกรุงเทพมหานคร ด้านการเผยแพร่ข่าวสารทางวิชาการ

ความต้องการพัฒนา วิชาการของครู/ผู้บริหาร	N = 454		ระดับความ ต้องการ	ลำดับที่
	\bar{X}	S.D.		
1. การจัดให้มีรายชื่อผลงานวิจัยที่ สำคัญและมีประโยชน์ทางการศึกษา แจกจ่ายหรือปิดประกาศให้ครูทราบ	3.56	.98	มาก	1
2. สนับสนุนเผยแพร่งานวิจัยของครู โดยผ่านวารสารทางวิชาการ	3.42	1.3	ปานกลาง	4
3. การสนับสนุนให้ครูมีส่วนร่วมเขียน บทความทางวิชาการลงในวารสาร ต่าง ๆ	3.35	1.05	ปานกลาง	7

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่งานวิจัยใช้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 8 (ต่อ)

ความต้องการพัฒนา วิชาการของครู/ผู้บริหาร	N = 454		ระดับความ ต้องการ	ลำดับที่
	\bar{X}	S.D.		
4. การส่งเสริมให้ครูจัดทำวารสาร ทางวิชาการ	3.38	.95	ปานกลาง	6
5. การให้ครูได้ร่วมเสนอข้อคิดเห็น คำบรรยายงานวิจัยใหม่เผยแพร่ใน	3.43	1.01	ปานกลาง	3
6. การแจ้งข่าวสารและความ เคลื่อนไหวทางวิชาการให้ทราบทาง วารสารกองทุนสงเคราะห์การศึกษา เอกชน	3.55	1.04	มาก	2
7. การจัดพิมพ์เผยแพร่ข่าวสารทาง วิชาการในลักษณะที่เป็นการนำ ข่าวสารภายในองค์กรมาพิมพ์ เผยแพร่ออกไปยังองค์กรอื่น ๆ	3.39	1.03	ปานกลาง	5
รวม	3.44	.87	ปานกลาง	

ตารางที่ 8 พบว่าครูและผู้บริหารโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา มีระดับความต้องการพัฒนาวิชาการด้านเผยแพร่ข่าวสารทางวิชาการ ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.44$)

พิจารณารายข้อ ส่วนใหญ่มีความต้องการอยู่ในระดับปานกลาง ยกเว้น การจัดให้มีรายชื่อผลงานวิจัยที่สำคัญและมีประโยชน์ทางการศึกษาแจกจ่ายหรือปิดประกาศให้ครูทราบ การแจ้งข่าวสารและความเคลื่อนไหวทางวิชาการให้ทราบทางวารสารกองทุนสงเคราะห์การศึกษาเอกชน พบว่ามีความต้องการอยู่ในระดับมาก ลำดับที่ 1 และ 2 ลำดับ ($\bar{X} = 3.56$, และ 3.55)

ส่วนที่พบว่ามีความต้องการอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งเป็นลำดับที่ 5, 6 และ 7 คือ การจัดพิมพ์เผยแพร่ข่าวสารทางวิชาการในลักษณะที่เป็นการนำข่าวสารภายในองค์กรมาพิมพ์เผยแพร่ออกไปยังองค์กรอื่น ๆ การส่งเสริมให้ครูจัดทำวารสารทางวิชาการ การสนับสนุนให้ครูมีส่วนร่วมเขียนบทความทางวิชาการลงในวารสาร ตามลำดับ ($\bar{X} = 3.35$, 3.38 และ 3.39)

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 9

แสดงค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและลำดับที่ของความต้องการพัฒนาวิชาการของ
โรงเรียนตามความคิดเห็นของครู/ผู้บริหารของ โรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา
ประเภทวิชาพาณิชยกรรม ในเขตกรุงเทพมหานคร
ด้านการศึกษาและดูงาน

ความต้องการพัฒนา วิชาการของครู/ผู้บริหาร	N = 454		ระดับความ ต้องการ	ลำดับที่
	\bar{X}	S.D.		
1. จัดให้ครูได้สังเกตการสอนของ เพื่อนครูในสถานศึกษาเดียวกัน	3.47	.95	ปานกลาง	4
2. จัดให้ไปศึกษาดูงานและสังเกต การสอนการปฏิบัติงานของสถาน ศึกษาที่จัดการเรียนการสอนวิชาชีพ ในระดับเดียวกัน	3.46	1.00	ปานกลาง	5
3. สนับสนุนให้ครูฝึกงานในสถาน ประกอบการ	3.29	1.06	ปานกลาง	6
4. จัดให้มีโครงการไปศึกษาดูงานที่ เหมาะสมบรรจุไว้ในแผน ปฏิบัติงานของโรงเรียน	3.62	1.01	มาก	1
5. ส่งเสริมสนับสนุนให้ครูขอรับทุน ไปดูงานต่างประเทศ	3.26	1.23	ปานกลาง	7
6. สนับสนุนให้ครูไปดูงานแสดงการ จัดนิทรรศการหรือกิจกรรมที่มี การจัดขึ้นในประเทศเป็นประจำ	3.56	1.05	มาก	2
7. จัดให้มีการประเมินผลโครงการ ภายหลังจากการไปศึกษาดูงาน	3.52	1.04	มาก	3
รวม	3.45	.86	ปานกลาง	

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 9 พบว่า ครูและผู้บริหารโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ประเภทวิชา พาณิชยกรรม ในเขตกรุงเทพมหานคร มีระดับความต้องการพัฒนาวิชาการด้านการศึกษาและดูงาน โดยภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.45$)

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ มีความต้องการอยู่ในระดับมาก ลำดับที่ 1, 2 และ 3 คือ จัดให้มีโครงการไปศึกษาดูงานที่เหมาะสมบรรจุไว้ในแผนปฏิบัติงานของโรงเรียน สนับสนุนให้ครูไปดูงานแสดงการจัดนิทรรศการหรือกิจกรรมที่มีการจัดขึ้นในประเทศเป็นประจำ และจัดให้มีการประเมินผลโครงการ ภายหลังจากการไปศึกษาดูงาน ตามลำดับ ($\bar{X} = 3.62, 3.56$ และ 3.52)

ส่วนที่มีความต้องการอยู่ในระดับปานกลาง ลำดับที่ 4, 5 และ 6 ดังนี้ คือ จัดให้ครู ได้สังเกตการสอนของเพื่อนครูในสถานศึกษาเดียวกัน จัดให้ไปศึกษาดูงานและสังเกตการสอนการปฏิบัติงานของสถานศึกษาที่จัดการเรียนการสอนวิชาชีพในระดับเดียวกัน และสนับสนุนให้ ครูฝึกงาน ในสถานประกอบการ ตามลำดับ ($\bar{X} = 3.47, 3.46$ และ 3.29)

ตารางที่ 10

แสดงค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและลำดับที่ของความต้องการพัฒนาวิชาการของ โรงเรียนตามความคิดเห็นของครู/ผู้บริหารของโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ประเภทวิชาพาณิชยกรรม ในเขตกรุงเทพมหานคร ด้านการใช้ห้องสมุดเป็นศูนย์วิชาการ

ความต้องการพัฒนา วิชาการของครู/ผู้บริหาร	N = 454		ระดับความ ต้องการ	ลำดับที่
	\bar{X}	S.D.		
1. การจัดห้องสมุดให้มีความพร้อม สมบูรณ์ทุกระดับ	4.01	1.03	มาก	1
2. จัดทำรายชื่อนหนังสือที่เข้ามาใหม่ ๆ ให้ครูและสมาชิกของห้องสมุดทราบ	3.82	1.05	มาก	4
3. ควรมีครูบรรณารักษ์ที่มีความรู้ มาประจำในห้องสมุด	3.93	1.00	มาก	2
4. มีเจ้าหน้าที่บริการอำนวยความสะดวก ในการใช้อุปกรณ์ค้นหา หมวดหมู่หนังสือ	3.77	1.00	มาก	6

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่จัดทำขึ้นเพื่อใช้ในการเรียนการสอนเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 10 (ต่อ)

ความต้องการพัฒนา วิชาการของครู/ผู้บริหาร	N = 454		ระดับความ ต้องการ	ลำดับที่
	\bar{X}	S.D.		
5. ให้ครูได้มีส่วนร่วมในการเลือก หนังสือสำหรับห้องสมุด	3.75	1.01	มาก	7
6. จัดหาหนังสือหรือเอกสารทางวิชาการ ให้เป็นปัจจุบันและทันสมัยอยู่เสมอ	3.91	.98	มาก	3
7. จัดให้มีโสตทัศนอุปกรณ์ใน ห้องสมุด	3.78	1.06	มาก	5
8. จัดให้มีเครื่องอัดสำเนาไว้บริการ ประจำห้องสมุด	3.56	1.26	มาก	9
9. จัดสรรให้มีงบประมาณสนับสนุน ห้องสมุดอย่างเพียงพอ	3.67	1.08	มาก	8
รวม	3.80	.90	มาก	

ตารางที่ 10 พบว่า ครูและผู้บริหารโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ประเภทวิชาพาณิชยกรรม ในเขตกรุงเทพมหานคร มีระดับความต้องการพัฒนาวิชาการด้านการใช้ห้องสมุดเป็นศูนย์วิชาการ โดย ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.80$)

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่ามีความต้องการอยู่ในระดับมากทุกข้อ ทั้งนี้ การจัดห้องสมุดให้มีความพร้อมสมบูรณ์ทุกระดับ ควรมีครุบรรณารักษ์ที่มีความรู้มาประจำในห้องสมุด และจัดหาหนังสือหรือเอกสารทางวิชาการให้เป็นปัจจุบันและทันสมัยอยู่เสมอ ในลำดับที่ 1, 2 และ 3 ตามลำดับ ($\bar{X} = 4.01, 3.93$ และ 3.91)

ส่วนที่มีระดับความต้องการในลำดับท้าย คือ จัดทำรายชื่อหนังสือที่เข้ามาใหม่ ๆ ให้ครูและสมาชิกของห้องสมุดทราบ จัดให้มีโสตทัศนอุปกรณ์ในห้องสมุด และมีเจ้าหน้าที่บริการอำนวยความสะดวกในการใช้อุปกรณ์ค้นหาหมวดหมู่หนังสือ ในลำดับที่ 4, 5, และ 6 ตามลำดับ ($\bar{X} = 3.82, 3.78$ และ 3.77)

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 11

แสดงค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและลำดับที่ของความต้องการพัฒนาวิชาการของ
โรงเรียนตามความคิดเห็นของครู/ผู้บริหารของโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา
ประเภทวิชาพาณิชยกรรม ในเขตกรุงเทพมหานคร
ด้านส่งเสริมการสอนและการใช้สื่อทัศนอุปกรณ์
ประกอบการสอน

ความต้องการพัฒนา วิชาการของครู/ผู้บริหาร	N = 454		ระดับความ ต้องการ	ลำดับที่
	\bar{X}	S.D.		
1. จัดให้ครูไปเยี่ยมโรงเรียนหรือ สถาบันการศึกษาที่ใช้สื่อทัศน อุปกรณ์ประกอบการสอนที่ทันสมัย	3.65	1.08	มาก	3
2. ให้ครูได้ไปศึกษาอบรมวิชาสื่อ ทัศนอุปกรณ์ประกอบการสอน	3.62	1.02	มาก	5
3. จัดหาผู้เชี่ยวชาญในด้านการผลิต สื่อการสอนมาให้การแนะนำใน การผลิตสื่อ	3.65	1.03	มาก	4
4. จัดให้ครูได้เข้าร่วมในการฝึกทักษะ ในการใช้สื่อที่ถูกต้องกับผู้เชี่ยวชาญ ในด้านสื่อทัศนอุปกรณ์	3.69	1.03	มาก	2
5. ส่งเสริมให้ครูนำสื่อทัศนอุปกรณ์ ช่วยประกอบการสอน	3.83	.92	มาก	1
6. จัดให้มีประกวดการใช้สื่อการเรียน การสอน	3.41	1.10	ปานกลาง	6
รวม	3.64	.90	มาก	

ตารางที่ 11 พบว่า ครูและผู้บริหารโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ประเภทวิชา

พาณิชยกรรม ในเขตกรุงเทพมหานคร มีระดับความต้องการพัฒนาวิชาการด้านส่งเสริมการสอนและ
การใช้สื่อทัศนอุปกรณ์ประกอบการสอน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.64$)

ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งยังมีให้คิดเปลี่ยนแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าส่วนใหญ่แทบทุกข้อมีความต้องการอยู่ในระดับมาก โดยเฉพาะส่งเสริมให้ครูนำโสตทัศนอุปกรณ์ช่วยประกอบการสอน จัดให้ครูได้เข้าร่วมในการฝึกทักษะในการใช้สื่อที่ถูกต้องกับผู้เชี่ยวชาญในด้านโสตทัศนอุปกรณ์ และจัดให้ครูไปเยี่ยมโรงเรียนหรือสถาบันการศึกษาที่ใช้โสตทัศนอุปกรณ์ประกอบการสอนที่ทันสมัย ลำดับความต้องการที่ 1, 2 และ 3 ตามลำดับ ($\bar{X} = 3.83, 3.69$ และ 3.65)

ส่วนที่มีความต้องการอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งเป็นลำดับความต้องการสุดท้ายในด้านนี้ คือ จัดให้มีประกวดการใช้สื่อการเรียนการสอน ($\bar{X} = 3.41$)

ตารางที่ 12

แสดงค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและลำดับที่ของความต้องการพัฒนาวิชาการของ
โรงเรียนตามความคิดเห็นของครู/ผู้บริหารของโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา
ประเภทวิชาพาณิชยกรรม ในเขตกรุงเทพมหานคร
ทั้ง 7 ด้าน

ความต้องการพัฒนา วิชาการของครู/ผู้บริหาร	N = 454		ระดับ ความต้องการ	ลำดับที่
	\bar{X}	S.D.		
1. ด้านการส่งเสริมให้ครูได้มีโอกาสศึกษาต่อ	3.81	.76	มาก	1
2. ด้านการประชุมเชิงปฏิบัติการ	3.71	.72	มาก	4
3. ด้านการฝึกอบรมและสัมมนาทาง วิชาการ	3.74	.73	มาก	3
4. ด้านการเผยแพร่ข่าวสารทางวิชาการ	3.44	.87	ปานกลาง	7
5. ด้านการศึกษาและดูงาน	3.45	.86	ปานกลาง	6
6. ด้านการใช้ห้องสมุดเป็นศูนย์วิชาการ	3.80	.90	มาก	2
7. ด้านส่งเสริมการสอนและการใช้ โสตทัศนอุปกรณ์ประกอบการสอน	3.64	.90	มาก	5
รวม	3.66	.73	มาก	

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 12 สรุปภาพรวมระดับความต้องการพัฒนาวิชาการครู และผู้บริหาร
โรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ประเภทวิชาพาณิชยกรรม ในเขตกรุงเทพมหานคร ทั้ง 7 ด้าน พบว่า
โดยภาพรวม มีความต้องการพัฒนาวิชาการอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.66$)

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าครูและผู้บริหารมีระดับความต้องการพัฒนาวิชาการ อยู่ใน
ระดับมากแทบทุกด้าน ยกเว้นด้านการศึกษาและดูงาน และด้านการเผยแพร่ข่าวสารทาง
วิชาการ พบว่า มีความต้องการอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.45$ และ 3.44)

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ศึกษาเปรียบเทียบระดับความต้องการพัฒนาวิชาการของ
โรงเรียนตามความคิดเห็นของครู/ผู้บริหารโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ประเภทวิชาพาณิชยกรรม ใน
เขตกรุงเทพมหานคร จำแนกตาม เพศ, อายุ, วุฒิทางการศึกษา, ประสบการณ์ในการทำงาน
ทั้ง 7 ด้าน

- ด้านการส่งเสริมให้ครูได้มีโอกาสศึกษาต่อ
 - ด้านการประชุมเชิงปฏิบัติการ
 - ด้านการฝึกอบรมและสัมมนาทางวิชาการ
 - ด้านการเผยแพร่ข่าวสารทางวิชาการ
 - ด้านการศึกษาและดูงาน
 - ด้านการส่งเสริมการใช้ห้องสมุดเป็นศูนย์วิชาการ
 - ด้านการส่งเสริมการสอนและใช้สื่อดัดแปลงอุปกรณ์ประกอบการสอน
- ดังตารางเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูและผู้บริหาร ดังนี้

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 13

แสดงค่าเปรียบเทียบระดับความต้องการพัฒนาวิชาการของโรงเรียน
ตามความคิดเห็นของครู/ผู้บริหาร โรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา
ประเภทวิชาพาณิชยกรรม ในเขตกรุงเทพมหานคร
ด้านการส่งเสริมให้ครูได้มีโอกาสศึกษาต่อ
จำแนกตามเพศ

ความต้องการพัฒนาวิชาการ ของครู/ผู้บริหาร	ชาย		หญิง		t
	N = 133		N = 321		
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	
1. สนับสนุนให้ครูมีโอกาสศึกษาต่อเพื่อเพิ่มวุฒิทางการศึกษา	4.26	.80	4.21	.80	.60
2. สนับสนุนให้ครูศึกษาต่อในสาขาวิชาชีพที่ขาดแคลน	3.10	.88	3.92	.89	.74
3. สร้างแรงจูงใจครูให้มีความกระตือรือร้นในการศึกษาต่อ	3.90	.90	3.86	.89	.29
4. สนับสนุนให้ครูที่ทำการสอนมานานได้ศึกษาต่อในภาคฤดูร้อนหรือเต็มเวลาโดยให้เงินเดือนเต็ม	3.89	.89	3.86	.98	.32
5. สนับสนุนให้ครูที่ปฏิบัติหน้าที่ทางวิชาการ นอกเหนือจากการสอนมีโอกาสศึกษาต่อ	3.95	.86	3.86	.82	1.02
6. สนับสนุนให้ครูมีโอกาสไปศึกษาต่อภายในประเทศ	3.82	.90	3.86	.93	-.34
7. สนับสนุนให้ครูมีโอกาสไปศึกษาต่อต่างประเทศ	3.01	1.26	3.17	1.18	-1.21
8. ประสานงานกับสถาบันทางการศึกษาเพื่อส่งครูเข้าศึกษาต่อ	3.63	1.03	3.71	1.05	-.70
รวม	3.81	.75	3.81	.76	.01

ตารางที่ 18 เมื่อเปรียบเทียบความต้องการพัฒนาวิชาการของครูและผู้บริหาร โรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ประเภทวิชาพาณิชยกรรม ในเขตกรุงเทพมหานคร ด้านการส่งเสริมให้ครูได้มีโอกาสศึกษาต่อโดยภาพรวมและรายข้อ พบว่า ครูและผู้บริหารที่มีเพศต่างกัน มีความต้องการด้านการส่งเสริมให้ครูได้มีโอกาสศึกษาต่อแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ไม่สอดคล้องกับสมมุติฐานที่ตั้งไว้

ตารางที่ 14

แสดงค่าเปรียบเทียบระดับความต้องการพัฒนาวิชาการของโรงเรียน ตามความคิดเห็นของครู/ผู้บริหาร โรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ประเภทวิชาพาณิชยกรรม ในเขตกรุงเทพมหานคร ด้านการประชุมเชิงปฏิบัติการ จำแนกตามเพศ

ความต้องการพัฒนาวิชาการ ของครู/ผู้บริหาร	ชาย N = 133		หญิง N = 321		t
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	
1. การส่งครูเข้าประชุมเชิงปฏิบัติการ เพื่อเพิ่มพูนความรู้ทักษะตลอดจน ประสิทธิภาพตรง	3.95	.84	4.01	.80	-71
2. การประชุมเชิงปฏิบัติการภายหลัง ที่จัดให้แก่ผู้เข้ารับการอบรมเรียน ภาคทฤษฎี	3.62	.80	3.66	.87	-38
3. การให้ความรู้พื้นฐานและ กิจกรรมกลุ่มที่เกี่ยวข้องกับการ จัดการเรียนการสอน	3.83	.82	3.85	.82	-19
4. การประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อ ปรึกษาหารือกับผู้ที่มีประสบการณ์ เพื่อแก้ไขปัญหาาร่วมกัน	3.68	.83	3.82	.87	-1.64
5. การประชุมเพื่อสำรวจปัญหา ทำความเข้าใจตลอดจนร่วมมือกัน แก้ไขปัญหาาระหว่างบุคคล	3.72	.97	3.71	.92	.09

เอกสารนี้เป็นเอกสารลิขสิทธิ์สงวนไว้เพื่อใช้ในการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้เผยแพร่ไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดลอกสิ่งนี้ไป และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 14 (ต่อ)

ความต้องการพัฒนาวิชาการ ของครู/ผู้บริหาร	ชาย N = 133		หญิง N = 321		t
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	
6. การประชุมเชิงปฏิบัติการที่มีส่วน ร่วมในการอภิปรายร่วมกัน	3.47	.96	3.54	.89	-.69
7. การประชุมเชิงปฏิบัติการที่เน้น การนำประสบการณ์ไปใช้ในการ การปฏิบัติจริง	3.78	.92	3.76	.87	.24
8. การให้ครูมีโอกาสประชุม เชิงปฏิบัติการที่เน้นทางด้าน วิชาการทั้งภาคทฤษฎีและ ภาคปฏิบัติ	3.70	.96	3.74	.90	-.45
9. ส่งครูเข้าร่วมประชุมเชิง ปฏิบัติการเพื่อวางแผนการทำงาน	3.73	1.00	3.62	.91	1.10
10. ส่งครูเข้าร่วมประชุมเชิง ปฏิบัติการเพื่อเขียนผลงาน ทางวิชาการ	3.54	.99	3.44	.96	1.05
11. การฝึกอบรมโดยลงมือทำงานเพื่อ เพิ่มพูนทักษะในการปฏิบัติงาน	3.72	.96	3.71	.88	.16
รวม	3.70	.73	3.71	.72	-.13

ตารางที่ 14 เมื่อเปรียบเทียบระดับความต้องการพัฒนาวิชาการของครูและผู้บริหาร
โรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ประเภทวิชาพาณิชยกรรม ในเขตกรุงเทพมหานคร ด้านการประชุม
เชิงปฏิบัติการโดยภาพรวมและรายข้อ พบว่า ครูและผู้บริหารที่มีเพศต่างกันมีความต้องการด้าน
การประชุมเชิงปฏิบัติการ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ไม่สอดคล้องกับสมมุติฐานที่
ตั้งไว้

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 15

แสดงค่าเปรียบเทียบระดับความต้องการพัฒนาวิชาการของโรงเรียน
ตามความคิดเห็นของครู/ผู้บริหาร โรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา
ประเภทวิชาพาณิชยกรรม ในเขตกรุงเทพมหานคร
ด้านการฝึกอบรมและสัมมนาทางวิชาการ
จำแนกตามเพศ

ความต้องการพัฒนาวิชาการ ของครู/ผู้บริหาร	ชาย		หญิง		t
	N = 133		N = 321		
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	
1. การแลกเปลี่ยนความรู้และ ประสบการณ์ในวิชาชีพกับสถาน ประกอบการ	3.77	.88	3.62	.95	1.62
2. การฝึกอบรมและสัมมนาทาง วิชาการที่เพิ่มพูนความรู้ ความสามารถของครูให้สูงขึ้น	3.86	.81	3.93	.83	-.75
3. การศึกษาค้นคว้าเฉพาะเรื่องภายใต้ การนำของผู้เชี่ยวชาญ ผู้ทรงคุณวุฒิ	3.58	.90	3.58	.91	.03
4. จัดสัมมนาเป็นกลุ่มเพื่อศึกษา ค้นคว้าในหัวข้อเรื่องใดเรื่องหนึ่ง ภายใต้การนำของผู้เชี่ยวชาญหรือ ผู้ทรงคุณวุฒิ	3.50	.97	3.56	.91	-.56
5. จัดตามความสนใจของผู้เข้ารับ การอบรมและสัมมนา ทั้งระยะสั้น และระยะยาว	3.52	.98	3.54	.96	-.17
6. ให้ครูมีโอกาสได้ฝึกอบรมด้าน ความรู้ ทักษะในสาขาวิชาชีพที่ ขาดแคลน	3.73	1.00	3.71	1.00	.15
7. การฝึกอบรมหรือการสัมมนา ทางวิชาการที่เน้นการปฏิบัติจริง	3.75	.92	3.76	.92	-.12

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามนำข้อความนี้ไปตีพิมพ์หรือเผยแพร่ และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 15 (ต่อ)

ความต้องการพัฒนาวิชาการ ของครู/ผู้บริหาร	ชาย N = 133		หญิง N = 321		t
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	
8. การจัดอบรมหรือสัมมนา เกี่ยวกับเทคนิควิธีสอนใหม่ ๆ	3.95	.88	3.93	.93	.28
9. การจัดอบรมหรือสัมมนา เกี่ยวกับการปรับปรุงตำแหน่ง หน้าที่ให้สูงขึ้น	3.60	.98	3.58	.98	.22
10. การฝึกอบรมหรือสัมมนา เกี่ยวกับความก้าวหน้า ทางเทคโนโลยี	3.77	.92	3.89	.91	-1.29
11. การฝึกอบรมและสัมมนา ถ้าหน่วยงานมีการเปลี่ยนระบบ การทำงาน	3.59	.93	3.69	.91	-1.15
12. การจัดอบรมหรือสัมมนาให้ ครูได้มีความรู้ทางด้านภาษา ต่างประเทศ	3.74	1.04	3.77	1.04	-2.23
13. การให้ครูได้มีโอกาสฝึกอบรม คอมพิวเตอร์	4.10	.98	4.14	.93	-.47
รวม	3.73	.74	3.75	.73	-.23

ตารางที่ 15 เมื่อเปรียบเทียบระดับความต้องการพัฒนาวิชาการของครูและผู้บริหาร
โรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ประเภทวิชาพาณิชยกรรม ในเขตกรุงเทพมหานคร ด้านการฝึก
อบรมและสัมมนาทางวิชาการโดยภาพรวมและรายข้อ พบว่า ครูและผู้บริหารที่มีเพศต่างกันมีความ
ต้องการด้านการฝึกอบรมและสัมมนาทางวิชาการ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ
ไม่สอดคล้องกับสมมุติฐานที่ตั้งไว้

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนลิขสิทธิ์ไว้ใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 16

แสดงค่าเปรียบเทียบระดับความต้องการพัฒนาวิชาการของโรงเรียน
ตามความคิดเห็นของครู/ผู้บริหารโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา
ประเภทวิชาพาณิชยกรรม ในเขตกรุงเทพมหานคร
ด้านการเผยแพร่ข่าวสารทางวิชาการ
จำแนกตามเพศ

ความต้องการพัฒนาวิชาการ ของครู/ผู้บริหาร	ชาย N = 133		หญิง N = 321		t
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	
1. การจัดให้มีรายชื่อผลงานวิจัยที่ สำคัญและมีประโยชน์ทาง การศึกษาแจกจ่ายหรือปิดประกาศ ให้ครูทราบ	3.47	1.00	3.60	.97	-1.34
2. สนับสนุนเผยแพร่งานวิจัยของครู โดยผ่านวารสารทางวิชาการ	3.29	1.00	3.47	1.03	-1.78
3. การสนับสนุนให้ครูมีส่วนร่วมเขียน บทความทางวิชาการลงในวารสาร ต่าง ๆ	3.31	1.11	3.37	1.03	-.60
4. การส่งเสริมให้ครูจัดทำวารสาร ทางวิชาการ	3.33	1.03	3.40	.91	-.66
5. การให้ครูได้ร่วมเสนอข้อคิดเห็น คำบรรยายงานวิจัยใหม่เผยแพร่ใน รูปจุลสาร วารสาร	3.38	1.08	3.45	.98	-.59
6. การแจ้งข่าวสารและความ เคลื่อนไหวทางวิชาการให้ทราบ ทางวารสารกองทุนสงเคราะห์ การศึกษาเอกชน	3.36	1.06	3.63	1.02	-2.54 *

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 16 (ต่อ)

ความต้องการพัฒนาวิชาการ ของครู/ผู้บริหาร	ชาย N = 133		หญิง N = 321		t
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	
7. การจัดพิมพ์เผยแพร่ข่าวสารทาง วิชาการในลักษณะที่เป็นการนำ ข่าวสารภายในองค์กรมาพิมพ์ เผยแพร่ออกไปยังองค์กรอื่น ๆ	3.33	1.08	3.42	1.01	-0.84
รวม	3.35	.91	3.48	.85	-1.41

< .05

ตารางที่ 16 เมื่อเปรียบเทียบระดับความต้องการพัฒนาวิชาการของครูและผู้บริหาร
โรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ประเภทวิชาพาณิชยกรรม ในเขตกรุงเทพมหานคร ด้านการเผยแพร่
ข่าวสารทางวิชาการโดยภาพรวม พบว่า ครูและผู้บริหารที่มีเพศต่างกันมีความต้องการด้านการ
เผยแพร่ข่าวสารทางวิชาการ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ไม่สอดคล้องกับสมมุติฐานที่
ตั้งไว้

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ครูและผู้บริหารที่มีเพศต่างกันมีความต้องการพัฒนา
วิชาการด้านการเผยแพร่ข่าวสารทางวิชาการแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ไม่สอดคล้อง
กับสมมุติฐานที่ตั้งไว้ ยกเว้นในข้อที่ การแจ้งข่าวสารและความเคลื่อนไหวทางวิชาการให้ทราบทาง
วารสารกองทุนสงเคราะห์การศึกษาเอกชน พบว่า มีความต้องการแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทาง
สถิติที่ระดับ .05 สอดคล้องกับสมมุติฐานที่ตั้งไว้

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 17

แสดงค่าเปรียบเทียบระดับความต้องการพัฒนาวิชาการของโรงเรียน

ตามความคิดเห็นของครู/ผู้บริหาร โรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา

ประเภทวิชาพาณิชยกรรมในเขตกรุงเทพมหานคร

ด้านการศึกษาและดูงาน

จำแนกตามเพศ

ความต้องการพัฒนาวิชาการ ของครู/ผู้บริหาร	ชาย N = 133		หญิง N = 321		t
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	
1. จัดให้ครูได้สังเกตการสอนของเพื่อ ครูในสถานศึกษาเดียวกัน	3.59	1.03	3.42	.92	1.72
2. จัดให้ไปศึกษาดูงานและสังเกต การสอนการปฏิบัติงานของสถาน ศึกษาที่จัดการเรียนการสอนวิชาชีพ ในระดับเดียวกัน	3.43	1.05	3.47	.98	-.44
3. สนับสนุนให้ครูฝึกงานในสถาน ประกอบการ	3.32	1.08	3.28	1.06	.42
4. จัดให้มีโครงการไปศึกษาดูงานที่ เหมาะสมบรรจุไว้ในแผนปฏิบัติงาน ของโรงเรียน	3.59	1.03	3.64	1.00	-.50
5. ส่งเสริมสนับสนุนให้ครูขอรับทุน ไปดูงานต่างประเทศ	3.26	1.24	3.26	1.24	-.02
6. สนับสนุนให้ครูไปดูงานแสดงการ จัดนิทรรศการหรือกิจกรรมที่มีการ จัดขึ้นในประเทศเป็นประจำ	3.50	1.08	3.59	1.04	-.76
7. จัดให้มีการประเมินผลโครงการ ภายหลังจากการไปศึกษาดูงาน	3.48	1.08	3.53	1.03	-.45
รวม	3.45	.91	3.45	.84	-.02

ตารางที่ 17 เมื่อเปรียบเทียบระดับความต้องการพัฒนาวิชาการของครูและผู้บริหาร โรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ประเภทวิชาพาณิชยกรรม ในเขตกรุงเทพมหานคร ด้านการศึกษาและ ด้งาน โดยภาพรวมและรายข้อ พบว่า ครูและผู้บริหารที่มีเพศต่างกัน มีความต้องการพัฒนาวิชาการด้านการศึกษาและด้งานแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ไม่สอดคล้องกับสมมุติฐานที่ตั้งไว้

ตารางที่ 18

แสดงค่าเปรียบเทียบระดับความต้องการพัฒนาวิชาการของโรงเรียน ตามความคิดเห็นของครู/ผู้บริหาร โรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ประเภทวิชาพาณิชยกรรม ในเขตกรุงเทพมหานคร ด้านการส่งเสริมการใช้ห้องสมุดเป็นศูนย์วิชาการ จำแนกตามเพศ

ความต้องการพัฒนาวิชาการ ของครู/ผู้บริหาร	ชาย N = 133		หญิง N = 321		t
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	
1. การจัดห้องสมุดให้มีความพร้อม สมบูรณ์ทุกระดับ	3.94	1.01	4.03	1.03	-0.82
2. จัดทำรายชื่อหนังสือที่เข้ามาใหม่ ๆ ให้ครูและสมาชิกของห้องสมุด ทราบ	3.79	.95	3.83	1.08	-0.42
3. ควรมีครูบรรณารักษ์ที่มีความรู้ มาประจำในห้องสมุด	3.91	1.00	3.93	1.00	-0.21
4. มีเจ้าหน้าที่บริการอำนวยความสะดวก สะดวกในการใช้อุปกรณ์ค้นหา หมวดหมู่หนังสือ	3.73	.98	3.79	1.00	-0.57
5. ให้ครูได้มีส่วนร่วมในการเลือก หนังสือสำหรับห้องสมุด	3.68	1.10	3.78	.97	-0.88
6. จัดหาหนังสือเอกสารทางวิชาการ ให้เป็นปัจจุบันและทันสมัยอยู่เสมอ	3.88	.91	3.93	1.00	-0.45

ตารางที่ 18 (ต่อ)

ความต้องการพัฒนาวิชาการ ของครู/ผู้บริหาร	ชาย N = 133		หญิง N = 321		t
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	
7. จัดให้มีวัสดุทัศนอุปกรณ์ใน ห้องสมุด	3.70	.97	3.80	1.09	-1.08
8. จัดให้มีเครื่องอัดสำเนาไว้บริการ ประจำห้องสมุด	3.57	1.16	3.55	1.30	.13
9. จัดสรรค่าให้มีงบประมาณสนับสนุน ห้องสมุดอย่างเพียงพอ	3.63	1.05	3.68	1.09	-.43
รวม	3.76	.84	3.82	.93	-.60

ตารางที่ 18 เมื่อเปรียบเทียบระดับความต้องการพัฒนาวิชาการของครูและผู้บริหาร
โรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ประเภทวิชาพาณิชยกรรม ในเขตกรุงเทพมหานคร ต่อด้านการส่งเสริมการใช้ห้องสมุดเป็นศูนย์วิชาการโดยภาพรวมและรายข้อ พบว่า ครูและผู้บริหารที่มีเพศต่างกันมีความต้องการด้านการส่งเสริมการใช้ห้องสมุด เป็นศูนย์วิชาการแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 19

แสดงค่าเปรียบเทียบระดับความต้องการพัฒนาวิชาการของโรงเรียน
ตามความคิดเห็นของครู/ผู้บริหาร โรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา
ประเภทวิชาพาณิชยกรรม ในเขตกรุงเทพมหานคร
ด้านการส่งเสริมการสอน และการใช้
โสตทัศนอุปกรณ์ประกอบการสอน
จำแนกตามเพศ

ความต้องการพัฒนาวิชาการ ของครู/ผู้บริหาร	ชาย N = 133		หญิง N = 321		t
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	
1. จัดให้ครูไปเยี่ยมโรงเรียนหรือ สถาบันการศึกษาที่ใช้โสตทัศน อุปกรณ์ประกอบการสอน ที่ทันสมัย	3.61	1.11	3.67	1.07	-52
2. ให้ครูได้ไปศึกษาอบรมวิชา โสตทัศนอุปกรณ์ประกอบ การสอน	3.53	1.01	3.66	1.03	-1.20
3. จัดหาผู้เชี่ยวชาญในด้านการผลิต สื่อการสอนมาให้การแนะนำใน การผลิตสื่อ	3.59	1.05	3.68	1.03	-.90
4. จัดให้ครูได้เข้าร่วมในการฝึกทักษะ ในการใช้สื่อที่ถูกต้องกับ ผู้เชี่ยวชาญในด้าน โสตทัศนอุปกรณ์	3.62	1.01	3.73	1.04	-1.03
5. ส่งเสริมให้ครูนำโสตทัศนอุปกรณ์ ช่วยประกอบการสอน	3.79	.94	3.85	.90	-.68
6. จัดให้มีประกวดการใช้สื่อการเรียน การสอน	3.38	1.14	3.42	1.08	-.33
รวม	3.59	.91	3.67	.90	-88

ตารางที่ 19 เมื่อเปรียบเทียบระดับความต้องการพัฒนาวิชาการของครูและผู้บริหาร โรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ประเภทวิชาพาณิชยกรรม ในเขตกรุงเทพมหานคร ด้านการส่งเสริม การสอนและการใช้สื่อดัดแปลงอุปกรณ์ประกอบการสอนโดยภาพรวมและรายข้อ พบว่า ครูและ ผู้บริหารที่มีเพศต่างกันมีความต้องการด้านการส่งเสริมการใช้สื่อดัดแปลงอุปกรณ์ประกอบการสอน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ไม่สอดคล้องกับสมมุติฐานที่ตั้งไว้

ตารางที่ 20

แสดงสรุปการเปรียบเทียบระดับความต้องการพัฒนาวิชาการของโรงเรียน ตามความคิดเห็นของครู/ผู้บริหาร โรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ประเภทวิชาพาณิชยกรรม ในเขตกรุงเทพมหานคร ทั้ง 7 ด้าน จำแนกตามเพศ

ความต้องการพัฒนาวิชาการ ของครู/ผู้บริหาร	ชาย N = 133		หญิง N = 321		t
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	
1. ด้านการส่งเสริมให้ครูมีโอกาส ศึกษาต่อ	3.81	.75	3.81	.76	.01
2. ด้านการประชุมเชิงปฏิบัติการ	3.70	.73	3.71	.72	-.13
3. ด้านการฝึกอบรมและสัมมนา ทางวิชาการ	3.73	.74	3.75	.73	-.23
4. ด้านการเผยแพร่ข่าวสาร ทางวิชาการ	3.35	.91	3.48	.85	-1.41
5. ด้านการศึกษาและดูงาน	3.45	.91	3.45	.84	-.02
6. ด้านการใช้ห้องสมุดเป็นศูนย์ วิชาการ	3.76	.84	3.82	.93	-.60
7. ด้านส่งเสริมการสอนและ การใช้สื่อดัดแปลงอุปกรณ์ ประกอบการสอน	3.59	.91	3.67	.90	-.88
รวม	3.63	.75	3.67	.72	-.55

ตารางที่ 20 เมื่อเปรียบเทียบระดับความต้องการพัฒนาวิชาการของครูและผู้บริหารโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ประเภทวิชาพาณิชยกรรม ในเขตกรุงเทพมหานคร ทั้ง 7 ด้าน พบว่าครูและผู้บริหารที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นต่อความต้องการพัฒนาวิชาการแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ในภาพรวมและรายด้านทุกด้าน ไม่สอดคล้องกับสมมุติฐานที่ตั้งไว้

ตารางที่ 21

แสดงค่าเปรียบเทียบระดับความต้องการพัฒนาวิชาการของโรงเรียนตามความคิดเห็นของครู/ผู้บริหารโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ประเภทวิชาพาณิชยกรรม ในเขตกรุงเทพมหานคร ด้านการส่งเสริมให้ครูได้มีโอกาสศึกษาต่อ จำแนกตามอายุ

ความต้องการพัฒนาวิชาการ ของครู/ผู้บริหาร	ต่ำกว่า 35 ปี		ตั้งแต่ 35 ปี ขึ้นไป		t
	N = 182		N = 272		
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	
1. สนับสนุนให้ครูมีโอกาสศึกษาต่อเพื่อเพิ่มวุฒิทางการศึกษา	4.30	.83	4.17	.78	1.66
2. สนับสนุนให้ครูศึกษาต่อในสาขาวิชาชีพที่ขาดแคลน	3.99	.88	3.91	.89	.98
3. สร้างแรงจูงใจครูให้มีความกระตือรือร้นในการศึกษาต่อ	3.93	.91	3.84	.88	.99
4. สนับสนุนให้ครูที่ทำการสอนมานานได้ศึกษาต่อในภาคฤดูร้อนหรือเต็มเวลาโดยให้เงินเดือนเต็ม	3.95	.98	3.82	.93	1.44
5. สนับสนุนให้ครูที่ปฏิบัติหน้าที่ทางวิชาการ นอกเหนือจากการสอนมีโอกาสศึกษาต่อ	3.93	.83	3.85	.83	1.02
6. สนับสนุนให้ครูมีโอกาสไปศึกษาต่อภายในประเทศ	3.81	.94	3.88	.92	-0.80

เอกสารนี้เป็นเอกสารต้นฉบับที่จัดทำขึ้นเพื่อการศึกษาค้นคว้าเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ

ตารางที่ 21 (ต่อ)

ความต้องการพัฒนาวิชาการ ของครู/ผู้บริหาร	ต่ำกว่า 35 ปี		ตั้งแต่ 35 ปี ขึ้นไป		t
	N = 182		N = 272		
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	
7. สนับสนุนให้ครูมีโอกาสไป ศึกษาต่อต่างประเทศ	3.30	1.23	3.00	1.17	2.64
8. ประสานงานกับสถาบันทาง การศึกษาเพื่อส่งครูเข้าศึกษาต่อ	3.84	.98	3.58	1.07	2.53
รวม	3.88	.76	3.76	.75	1.71

ตารางที่ 21 เปรียบเทียบระดับความต้องการพัฒนาวิชาการของครูและผู้บริหาร โรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ประเภทวิชาพาณิชยกรรม ในเขตกรุงเทพมหานคร ด้านการส่งเสริมให้ครูได้มีโอกาสศึกษาต่อ โดยภาพรวมและรายข้อ พบว่า ครูและผู้บริหารที่มีอายุต่ำกว่า 35 ปี และตั้งแต่ 35 ปีขึ้นไป มีความคิดเห็นต่อความต้องการพัฒนาวิชาการด้านการส่งเสริมให้ครูได้มีโอกาสศึกษาต่อ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ไม่สอดคล้องกับสมมุติฐานที่ตั้งไว้

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 22

แสดงค่าเปรียบเทียบระดับความต้องการพัฒนาวิชาการของโรงเรียน
ตามความคิดเห็นของครู/ผู้บริหาร โรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา
ประเภทวิชาพาณิชยกรรม ในเขตกรุงเทพมหานคร
ด้านการประชุมเชิงปฏิบัติการ
จำแนกตามอายุ

ความต้องการพัฒนาวิชาการ ของครู/ผู้บริหาร	ต่ำกว่า 35 ปี		ตั้งแต่ 35 ปี ขึ้นไป		t
	N = 182		N = 272		
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	
1. การส่งครูเข้าประชุมเชิงปฏิบัติการ เพื่อเพิ่มพูนความรู้ทักษะตลอดจน ประสบการณ์ตรง	3.99	.88	3.99	.75	.12
2. การประชุมเชิงปฏิบัติการภายหลัง ที่จัดให้แก่ผู้เข้ารับการอบรมเรียน ภาคทฤษฎี	3.66	.84	3.64	.87	.24
3. การให้ความรู้พื้นฐานและ กิจกรรมกลุ่มที่เกี่ยวข้องกับการ จัดการเรียนการสอน	3.89	.85	3.82	.80	.94
4. การประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อ ปรึกษาหารือกับผู้ที่มีประสบการณ์ เพื่อแก้ไขปัญหาาร่วมกัน	3.79	.88	3.78	.85	.12
5. การประชุมเพื่อสำรวจปัญหา ทำความเข้าใจตลอดจนร่วมมือกัน แก้ปัญหาระหว่างบุคคล	3.79	.98	3.67	.90	1.30
6. การประชุมเชิงปฏิบัติการที่มีส่วน ร่วมในการอภิปรายร่วมกัน	3.54	.96	3.51	.88	.36

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 22 (ต่อ)

ความต้องการพัฒนาวิชาการ ของครู/ผู้บริหาร	ต่ำกว่า 35 ปี		ตั้งแต่ 35 ปี ขึ้นไป		t
	N = 182		N = 272		
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	
7. การประชุมเชิงปฏิบัติการที่เน้น การนำประสบการณ์ไปใช้ใน การปฏิบัติจริง	3.82	.87	3.73	.90	1.03
8. การให้ครูมีโอกาสประชุม เชิงปฏิบัติการที่เน้นทางด้าน วิชาการทั้งภาคทฤษฎีและ ภาคปฏิบัติ	3.79	.96	3.69	.88	1.18
9. ส่งครูเข้าร่วมประชุมเชิงปฏิบัติการ เพื่อวางแผนการทำงาน	3.65	1.03	3.65	.88	-.01
10. ส่งครูเข้าร่วมประชุมเชิง ปฏิบัติการเพื่อเขียนผลงาน ทางวิชาการ	3.52	1.00	3.43	.95	.89
11. การฝึกอบรมโดยลงมือทำงานเพื่อ เพิ่มพูนทักษะใน	3.74	.94	3.69	.88	.58
รวม	3.74	.74	3.69	.70	.77

ตารางที่ 22 เปรียบเทียบระดับความต้องการพัฒนาวิชาการของครูและผู้บริหาร
โรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ประเภทวิชาพาณิชยกรรม ในเขตกรุงเทพมหานคร ด้านการประชุมเชิง
ปฏิบัติการ โดยภาพรวมและรายข้อ พบว่า ครูและผู้บริหารที่มีอายุต่ำกว่า 35 ปี และตั้งแต่ 35 ปี ขึ้น
ไป มีความต้องการด้านการประชุมเชิงปฏิบัติการ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ไม่สอดคล้องกับสมมุติฐานที่ตั้งไว้

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่ให้บริการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 23

แสดงค่าเปรียบเทียบระดับความต้องการพัฒนาวิชาการของโรงเรียน
ตามความคิดเห็นของครู/ผู้บริหาร โรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา
ประเภทวิชาพาณิชยกรรม ในเขตกรุงเทพมหานคร
ด้านการฝึกอบรมและสัมมนาทางวิชาการ
จำแนกตามอายุ

ความต้องการพัฒนาวิชาการ ของครู/ผู้บริหาร	ต่ำกว่า 35 ปี N = 182		ตั้งแต่ 35 ปี ขึ้นไป N = 272		t
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	
1. การแลกเปลี่ยนความรู้และ ประสบการณ์ในวิชาชีพกับสถาน ประกอบการ	3.74	.93	3.62	.93	1.33
2. การฝึกอบรมและสัมมนาทาง วิชาการที่เพิ่มพูนความรู้ ความสามารถของครูให้สูงขึ้น	3.93	.88	3.89	.79	.52
3. การศึกษาค้นคว้าเฉพาะเรื่องภายใต้ การนำของผู้เชี่ยวชาญ ผู้ทรงคุณวุฒิ	3.60	.93	3.56	.89	.53
4. จัดสัมมนาเป็นกลุ่มเพื่อศึกษา ค้นคว้าในหัวข้อเรื่องใดเรื่องหนึ่ง ภายใต้การนำของผู้เชี่ยวชาญหรือ ผู้ทรงคุณวุฒิ	3.59	.95	3.51	.91	.87
5. จัดตามความสนใจของผู้เข้ารับ การอบรมและสัมมนา ทั้งระยะสั้น และระยะยาว	3.57	1.02	3.51	.93	.64
6. ให้ครูมีโอกาสได้ฝึกอบรมด้าน ความรู้ ทักษะในสาขาวิชาชีพที่ ขาดแคลน	3.78	1.05	3.68	.96	1.08

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 23 (ต่อ)

ความต้องการพัฒนาวิชาการ ของครู/ผู้บริหาร	ต่ำกว่า 35 ปี		ตั้งแต่ 35 ปี ขึ้นไป		t
	N = 182		N = 272		
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	
7. การฝึกอบรมหรือการสัมมนา ทางวิชาการที่เน้นการปฏิบัติจริง	3.84	.94	3.71	.90	1.43
8. การจัดอบรมหรือสัมมนาเกี่ยวกับ เทคนิควิธีสอนใหม่ ๆ	3.92	.91	3.94	.91	-.25
9. การจัดอบรมหรือสัมมนาเกี่ยวกับ การปรับปรุงตำแหน่งหน้าที่ให้ สูงขึ้น	3.74	.99	3.48	.96	2.80 *
10. การฝึกอบรมหรือสัมมนาเกี่ยวกับ ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี	3.94	.88	3.79	.93	1.67
11. การฝึกอบรมและสัมมนา ถ้า หน่วยงานมีการเปลี่ยนระบบ การทำงาน	3.74	.93	3.61	.90	1.51
12. การจัดอบรมหรือสัมมนาให้ครูได้ มีความรู้ทางด้านภาษาต่างประเทศ	3.97	.99	3.63	1.05	3.48 *
13. การให้ครูได้มีโอกาสฝึกอบรม คอมพิวเตอร์	4.18	.97	4.10	.92	.95
รวม	3.81	.77	3.70	.71	1.66

< .05

ตารางที่ 23 เปรียบเทียบระดับความต้องการพัฒนาวิชาการของครูและผู้บริหาร
โรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ประเภทวิชาพาณิชยกรรม ในเขตกรุงเทพมหานคร ด้านการฝึกอบรม
และสัมมนาทางวิชาการ โดยภาพรวม พบว่า ครูและผู้บริหารที่มีอายุต่ำกว่า 35 ปี และตั้งแต่ 35 ปี
ขึ้นไป มีความคิดเห็นต่อด้านการฝึกอบรมและสัมมนาทางวิชาการ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญ
ทางสถิติ ไม่สอดคล้องกับสมมุติฐานที่ตั้งไว้

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ครูและผู้บริหารอายุต่ำกว่า 35 ปี และตั้งแต่ 35 ปีขึ้นไป มีความคิดเห็นต่อความต้องการพัฒนาวิชาการด้านการฝึกอบรมและสัมมนาทางวิชาการแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติแทบทุกข้อ ไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ยกเว้น การจัดอบรมหรือสัมมนาเกี่ยวกับการปรับปรุงตำแหน่งหน้าที่ให้สูงขึ้น และการจัดอบรมหรือสัมมนาให้ครูได้มีความรู้ทางด้านภาษาต่างประเทศ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ตารางที่ 24

แสดงค่าเปรียบเทียบระดับความต้องการพัฒนาวิชาการของโรงเรียน
ตามความคิดเห็นของครู/ผู้บริหาร โรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา
ประเภทวิชาพาณิชยกรรม ในเขตกรุงเทพมหานคร
ด้านการเผยแพร่ข่าวสารทางวิชาการ
จำแนกตามอายุ

ความต้องการพัฒนาวิชาการ ของครู/ผู้บริหาร	ต่ำกว่า 35 ปี		ตั้งแต่ 35 ปี ขึ้นไป		t
	N = 182		N = 272		
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	
1. การจัดให้มีรายชื่อผลงานวิจัย ที่สำคัญและมีประโยชน์ทาง การศึกษาแจกจ่ายหรือปิดประกาศ ให้ครูทราบ	3.70	.99	3.47	.96	2.53 *
2. สนับสนุนเผยแพร่งานวิจัยของครู โดยผ่านวารสารทางวิชาการ	3.53	1.05	3.35	1.01	1.86
3. การสนับสนุนให้ครูมีส่วนร่วมเขียน บทความทางวิชาการลงในวารสาร	3.42	1.10	3.31	1.01	1.14
4. การส่งเสริมให้ครูจัดทำวารสาร ทางวิชาการ	3.40	.95	3.36	.95	.45

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้ไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 24 (ต่อ)

ความต้องการพัฒนาวิชาการ ของครู/ผู้บริหาร	ต่ำกว่า 35 ปี		ตั้งแต่ 35 ปี ขึ้นไป		t
	N = 182		N = 272		
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	
5. การให้ครูได้ร่วมเสนอข้อคิดเห็น คำบรรยายงานวิจัยใหม่เผยแพร่ใน รูปจุลสาร วารสาร	3.54	1.05	3.35	.98	1.92
6. การแจ้งข่าวสารและความเคลื่อนไหว ทางวิชาการให้ทราบทางวารสาร กองทุนสงเคราะห์การศึกษาเอกชน	3.67	1.05	3.47	1.03	1.97*
7. การจัดพิมพ์เผยแพร่ข่าวสารทาง วิชาการในลักษณะที่เป็นการนำ ข่าวสารภายในองค์กรมาพิมพ์ เผยแพร่ออกไปยังองค์กรอื่น ๆ	3.44	1.01	3.36	1.04	.77
รวม	3.53	.88	3.38	.85	1.78

< .05

ตารางที่ 24 เปรียบเทียบระดับความต้องการพัฒนาวิชาการของครูและผู้บริหาร
โรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ประเภทวิชาพาณิชยกรรม ในเขตกรุงเทพมหานคร ด้านการเผยแพร่
ข่าวสารทางวิชาการ โดยภาพรวม พบว่า ครูและผู้บริหารที่มีอายุต่ำกว่า 35 ปี และตั้งแต่ 35 ปี
ขึ้นไป มีความต้องการด้านการเผยแพร่ข่าวสารทางวิชาการ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทาง
สถิติ ไม่สอดคล้องกับสมมุติฐานที่ตั้งไว้

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ครูและผู้บริหารอายุต่ำกว่า 35 ปี และตั้งแต่ 35 ปี
ขึ้นไป มีความคิดเห็นต่อความต้องการพัฒนาวิชาการด้านการเผยแพร่ข่าวสารทางวิชาการแตกต่าง
กันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติแทบทุกข้อ ไม่สอดคล้องกับสมมุติฐานที่ตั้งได้ ยกเว้น การจัดให้มี
รายชื่อผลงานวิจัยที่สำคัญและมีประโยชน์ทางการศึกษาแจกจ่ายหรือปิดประกาศให้ครูทราบ และ
การแจ้งข่าวสารและความเคลื่อนไหวทางวิชาการให้ทราบทางวารสารกองทุนสงเคราะห์การศึกษา
เอกชน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เป็นไปตามสมมุติฐานที่ตั้งไว้

ตารางที่ 25

แสดงค่าเปรียบเทียบระดับความต้องการพัฒนาวิชาการของโรงเรียน
ตามความคิดเห็นของครู/ผู้บริหาร โรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา

ประเภทวิชาพาณิชยกรรม ในเขตกรุงเทพมหานคร

ด้านการศึกษาและดูงาน

จำแนกตามอายุ

ความต้องการพัฒนาวิชาการ ของครู/ผู้บริหาร	ต่ำกว่า 35 ปี		ตั้งแต่ 35 ปี ขึ้นไป		t
	N = 182		N = 272		
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	
1. จัดให้ครูได้สังเกตการสอนของเพื่อ ครูในสถานศึกษาเดียวกัน	3.51	.97	3.44	.94	.70
2. จัดให้ไปศึกษาดูงานและสังเกต การสอนการปฏิบัติงานของสถาน ศึกษาที่จัดการเรียนการสอนวิชาชีพ ในระดับเดียวกัน	3.58	1.00	3.38	.99	2.14 *
3. สนับสนุนให้ครูฝึกงานในสถาน ประกอบการ	3.42	1.04	3.21	1.07	2.08 *
4. จัดให้มีโครงการไปศึกษาดูงานที่ เหมาะสมบรรจุไว้ในแผนปฏิบัติงาน ของโรงเรียน	3.72	.99	3.56	1.03	1.66
5. ส่งเสริมสนับสนุนให้ครูขอรับทุน ไปดูงานต่างประเทศ	3.51	1.27	3.09	1.18	3.62 *
6. สนับสนุนให้ครูไปดูงานแสดงการ จัดนิทรรศการหรือกิจกรรมที่มีการ จัดขึ้นในประเทศเป็นประจำ	3.59	1.07	3.54	1.04	.53
7. จัดให้มีการประเมินผลโครงการ ภายหลังจากการไปศึกษาดูงาน	3.58	1.03	3.47	1.05	1.12
รวม	3.56	.87	3.38	.85	2.13 *

* P < .05

ตารางที่ 25 เปรียบเทียบระดับความต้องการพัฒนาวิชาการของครูและผู้บริหาร โรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ประเภทวิชาพาณิชยกรรม ในเขตกรุงเทพมหานคร ด้านการศึกษาและดูงาน โดยภาพรวม พบว่า ครูและผู้บริหารที่มีอายุต่ำกว่า 35 ปี และตั้งแต่ 35 ปีขึ้นไป มีความต้องการพัฒนาวิชาการด้านการศึกษาและดูงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เป็นไปตามสมมุติฐานที่ตั้งไว้

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ครูและผู้บริหารอายุต่ำกว่า 35 ปี และตั้งแต่ 35 ปีขึ้นไป มีความคิดเห็นต่อความต้องการพัฒนาวิชาการด้านการศึกษาและดูงานแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ไม่เป็นไปตามสมมุติฐานที่ตั้งไว้ ยกเว้น การจัดให้ไปศึกษาดูงานและสังเกตการสอนการปฏิบัติงานของสถานศึกษาที่จัดการเรียนการสอนวิชาชีพในระดับเดียวกัน การสนับสนุนให้ครูฝึกงานในสถานประกอบการ และส่งเสริมสนับสนุนให้ครูขอรับทุนไปดูงานต่างประเทศ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เป็นไปตามสมมุติฐานที่ตั้งไว้

ตารางที่ 26

แสดงค่าเปรียบเทียบระดับความต้องการพัฒนาวิชาการของโรงเรียน ตามความคิดเห็นของครู/ผู้บริหาร โรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ประเภทวิชาพาณิชยกรรม ในเขตกรุงเทพมหานคร ด้านการส่งเสริมการใช้ห้องสมุดเป็นศูนย์วิชาการ จำแนกตามอายุ

ความต้องการพัฒนาวิชาการ ของครู/ผู้บริหาร	ต่ำกว่า 35 ปี		ตั้งแต่ 35 ปี ขึ้นไป		t
	N = 182		N = 272		
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	
1. การจัดห้องสมุดให้มีความพร้อม สมบูรณ์ทุกระดับ	4.08	1.03	3.96	1.02	1.25
2. จัดทำรายชื่อนหนังสือที่เข้ามาใหม่ ๆ ให้ครูและสมาชิกของห้องสมุดทราบ	3.91	1.07	3.76	1.03	1.47
3. ควรมีครูบรรณารักษ์ที่มีความรู้ มาประจำในห้องสมุด	4.04	.95	3.85	1.03	1.99 *
4. มีเจ้าหน้าที่บริการอำนวยความสะดวก ในการใช้อุปกรณ์ค้นหา หมวดหมู่หนังสือ	3.90	.99	3.69	1.00	2.19 *

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามนำผลคิดแบบสงวนเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 26 (ต่อ)

ความต้องการพัฒนาวิชาการ ของครู/ผู้บริหาร	ต่ำกว่า 35 ปี		ตั้งแต่ 35 ปี ขึ้นไป		t
	N = 182		N = 272		
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	
5. ให้ครูได้มีส่วนร่วมในการเลือก หนังสือสำหรับห้องสมุด	3.83	1.03	3.69	1.00	1.39
6. จัดหาหนังสือเอกสารทางวิชาการ ให้เป็นปัจจุบันและทันสมัยอยู่เสมอ	4.05	1.03	3.82	.94	2.46 *
7. จัดให้มีโสตทัศนอุปกรณ์ใน ห้องสมุด	3.92	1.07	3.68	1.04	2.45 *
8. จัดให้มีเครื่องอัดสำเนาไว้บริการ ประจำห้องสมุด	3.80	1.18	3.40	1.28	3.33 *
9. จัดสรรค้ให้มีงบประมาณสนับสนุน ห้องสมุดอย่างเพียงพอ	3.79	1.10	3.58	1.05	1.96
รวม	3.92	.91	3.72	.89	2.42 *

< .05

ตารางที่ 26 เปรียบเทียบระดับความต้องการพัฒนาวิชาการของครูและผู้บริหาร โรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ประเภทวิชาพาณิชยกรรม ในเขตกรุงเทพมหานคร ด้านการส่งเสริมการใช้ห้องสมุดเป็นศูนย์วิชาการ โดยภาพรวม พบว่า ครูและผู้บริหารที่มีอายุต่ำกว่า 35 ปี และตั้งแต่ 35 ปีขึ้นไป มีความต้องการด้านการส่งเสริมการใช้ห้องสมุดเป็นศูนย์วิชาการ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ไม่เป็นไปตามสมมุติฐานที่ตั้งไว้

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ครูและผู้บริหารอายุต่ำกว่า 35 ปี และตั้งแต่ 35 ปีขึ้นไป มีความคิดเห็นต่อความต้องการพัฒนาวิชาการด้านการส่งเสริมการใช้ห้องสมุดเป็นศูนย์วิชาการ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ไม่เป็นไปตามสมมุติฐานที่ตั้งไว้ ยกเว้น ควรมีครูบรรณารักษ์ที่มีความรู้มาประจำในห้องสมุด มีเจ้าหน้าที่บริการอำนวยความสะดวกในการใช้อุปกรณ์ค้นหาหมวดหมู่หนังสือ จัดหาหนังสือเอกสารทางวิชาการให้เป็นปัจจุบันและทันสมัยอยู่เสมอ จัดให้มีโสตทัศนอุปกรณ์ในห้องสมุด และจัดให้มีเครื่องอัดสำเนาไว้บริการประจำห้องสมุด แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เป็นไปตามสมมุติฐานที่ตั้งไว้

ตารางที่ 27

แสดงค่าเปรียบเทียบระดับความต้องการพัฒนาวิชาการของโรงเรียน ตามความคิดเห็นของ
ครู/ผู้บริหาร โรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ประเภทวิชาพาณิชยกรรม ในเขตกรุงเทพมหานคร
ด้านการส่งเสริมการสอนและการใช้สื่อดัดแปลงประกอบการสอน
จำแนกตามอายุ

ความต้องการพัฒนาวิชาการ ของครู/ผู้บริหาร	ต่ำกว่า 35 ปี		ตั้งแต่ 35 ปี ขึ้นไป		t
	N = 182		N = 272		
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	
1. จัดให้ครูไปเยี่ยมโรงเรียนหรือ สถาบันการศึกษาที่ใช้สื่อดัดแปลง ประกอบประกอบการสอน ที่ทันสมัย	3.78	1.07	3.56	1.09	2.11 *
2. ให้ครูได้ไปศึกษาอบรมวิชา สื่อดัดแปลงประกอบ การสอน	3.67	1.01	3.59	1.03	.80
3. จัดหาผู้เชี่ยวชาญในด้านการผลิต สื่อการสอนมาให้การแนะนำใน การผลิตสื่อ	3.74	.99	3.60	1.06	1.48
4. จัดให้ครูได้เข้าร่วมในการฝึกทักษะ ในการใช้สื่อที่ถูกต้องกับ ผู้เชี่ยวชาญในด้าน สื่อดัดแปลงประกอบ	3.75	1.00	3.66	1.05	.90
5. ส่งเสริมให้ครูนำสื่อดัดแปลง ประกอบช่วยประกอบการสอน	3.89	.98	3.80	.87	1.05
6. จัดให้มีประกวดการใช้สื่อการเรียน การสอน	3.49	1.08	3.35	1.11	1.35
รวม	3.72	.90	3.59	.90	1.48

< .05

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้เพื่อใช้ในการอ้างอิงเท่านั้น ไม่อนุญาตให้ทำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และทำซ้ำอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 27 เปรียบเทียบระดับความต้องการพัฒนาวิชาการของครูและผู้บริหาร โรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ประเภทวิชาพาณิชยกรรม ในเขตกรุงเทพมหานคร ด้านการส่งเสริม การสอนและการใช้สื่อดัดแปลงอุปกรณ์ประกอบการสอน โดยภาพรวม พบว่า ครูและผู้บริหารที่มี อายุต่ำกว่า 35 ปี และตั้งแต่ 35 ปีขึ้นไป มีความต้องการพัฒนาวิชาการด้านการส่งเสริมการสอน และการใช้สื่อดัดแปลงอุปกรณ์ประกอบการสอน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ไม่เป็นไปตาม สมมุติฐานที่ตั้งไว้

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ครูและผู้บริหารอายุต่ำกว่า 35 ปี และตั้งแต่ 35 ปี ขึ้นไป มีความคิดเห็นต่อความต้องการพัฒนาวิชาการด้านการส่งเสริมการสอนและการใช้สื่อดัดแปลง อุปกรณ์ประกอบการสอน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ไม่เป็นไปตามสมมุติฐาน ที่กำหนดไว้ทุกข้อ ยกเว้น จัดให้ครูไปเยี่ยมโรงเรียนหรือสถาบันการศึกษาที่ใช้สื่อดัดแปลง อุปกรณ์ประกอบการสอนที่ทันสมัย แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เป็นไปตาม สมมุติฐานที่กำหนดไว้

ตารางที่ 28

แสดงสรุปการเปรียบเทียบระดับความต้องการพัฒนาวิชาการของโรงเรียน ตามความคิดเห็นของครู/ผู้บริหาร โรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ประเภทวิชาพาณิชยกรรม ในเขตกรุงเทพมหานคร ทั้ง 7 ด้าน จำแนกตามอายุ

ความต้องการพัฒนาวิชาการ ของครู/ผู้บริหาร	ต่ำกว่า 35 ปี		ตั้งแต่ 35 ปี ขึ้นไป		t
	N = 182		N = 272		
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	
1. ด้านการส่งเสริมให้ครูมีโอกาส ศึกษาต่อ	3.88	.76	3.76	.75	1.71
2. ด้านการประชุมเชิงปฏิบัติการ	3.74	.74	3.69	.71	.77
3. ด้านการฝึกอบรมและสัมมนา ทางวิชาการ	3.81	.77	3.69	.71	1.66
4. ด้านการเผยแพร่ข่าวสารทาง วิชาการ	3.53	.88	3.38	.85	1.78

ตารางที่ 28 (ต่อ)

ความต้องการพัฒนาวิชาการ ของครู/ผู้บริหาร	ต่ำกว่า 35 ปี		ตั้งแต่ 35 ปี ขึ้นไป		t
	N = 182		N = 272		
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	
5. ด้านการศึกษาและดูงาน	3.56	.87	3.38	.85	2.13*
6. ด้านการใช้ห้องสมุดเป็นศูนย์ วิชาการ	3.92	.91	3.72	.90	2.42*
7. ด้านส่งเสริมการสอนและ การใช้สื่อดัดแปลง ประกอบการสอน	3.72	.90	3.59	.90	1.48
รวม	3.74	.75	3.60	.71	1.95

< .05

ตารางที่ 28 เปรียบเทียบระดับความต้องการพัฒนาวิชาการของครูและผู้บริหาร โรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ประเภทวิชาพาณิชยกรรม ในเขตกรุงเทพมหานคร ทั้ง 7 ด้าน โดยภาพรวม พบว่า ครูและผู้บริหารที่มีอายุต่ำกว่า 35 ปี และตั้งแต่ 35 ปีขึ้นไป มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ไม่เป็นไปตามสมมุติฐานที่กำหนดไว้

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ครูและผู้บริหารโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ประเภทวิชาพาณิชยกรรม ในเขตกรุงเทพมหานคร มีความคิดเห็นต่อความต้องการพัฒนาทางวิชาการแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ไม่เป็นไปตามสมมุติฐานที่กำหนดไว้ ยกเว้น ด้านการศึกษาและดูงาน ด้านการใช้ห้องสมุดเป็นศูนย์วิชาการ พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เป็นไปตามสมมุติฐานที่กำหนดไว้

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 29

แสดงค่าเปรียบเทียบระดับความต้องการพัฒนาวิชาการของโรงเรียนตามความคิดเห็นของ
ครู/ผู้บริหาร โรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ประเภทวิชาพาณิชยกรรม
ในเขตกรุงเทพมหานคร ด้านการส่งเสริมให้ครูได้มีโอกาสศึกษาต่อ
จำแนกตามวุฒิทางการศึกษา

ความต้องการพัฒนาวิชาการ ของครู/ผู้บริหาร	ต่ำกว่าปริญญาตรี		ตั้งแต่ปริญญาตรี ขึ้นไป		t
	N = 77		N = 377		
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	
1. สนับสนุนให้ครูมีโอกาสศึกษาต่อเพื่อเพิ่มวุฒิทางการศึกษา	4.16	.88	4.23	.79	-.77
2. สนับสนุนให้ครูศึกษาต่อในสาขาวิชาชีพที่ขาดแคลน	3.73	.90	3.99	.88	-2.38 *
3. สร้างแรงจูงใจครูให้มีความกระตือรือร้นในการศึกษาต่อ	3.81	.89	3.90	.90	-.84
4. สนับสนุนให้ครูที่ทำการสอนมานานได้ศึกษาต่อในภาคฤดูร้อนหรือเต็มเวลาโดยให้เงินเดือนเต็ม	3.80	.98	3.89	.95	-.81
5. สนับสนุนให้ครูที่ปฏิบัติหน้าที่ทางวิชาการ นอกเหนือจากการสอนมีโอกาสศึกษาต่อ	3.79	.88	3.90	.82	-1.08
6. สนับสนุนให้ครูมีโอกาสไปศึกษาต่อภายในประเทศ	3.69	.85	3.88	.94	-1.69
7. สนับสนุนให้ครูมีโอกาสไปศึกษาต่อต่างประเทศ	3.08	1.31	3.13	1.18	-.35
8. ประสานงานกับสถาบันทางการศึกษาเพื่อส่งครูเข้าศึกษาต่อ	3.56	1.08	3.71	1.03	-1.17
รวม	3.70	.75	3.83	.75	-1.38

* P < .05

ตารางที่ 29 เปรียบเทียบระดับความต้องการพัฒนาวิชาการของครูและผู้บริหาร
โรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ประเภทวิชาพาณิชยกรรม ในเขตกรุงเทพมหานคร ด้านการส่งเสริมให้
ครูได้มีโอกาสศึกษาต่อ โดยภาพรวม พบว่า ครูและผู้บริหารที่มีวุฒิทางการศึกษาที่ต่ำกว่า
ปริญญาตรี และตั้งแต่ปริญญาตรีขึ้นไป มีความคิดเห็นต่อด้านการส่งเสริมให้ครูได้มีโอกาสศึกษา
ต่อ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ไม่เป็นไปตามสมมุติฐานที่ตั้งไว้

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ครูและผู้บริหารที่มีวุฒิทางการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี
และตั้งแต่ปริญญาตรีขึ้นไป มีความคิดเห็นต่อความต้องการพัฒนาวิชาการด้านการส่งเสริมให้ครูได้มี
โอกาสศึกษาต่อ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ไม่สอดคล้องกับสมมุติฐานที่ตั้งไว้ทุกข้อ
ยกเว้น สนับสนุนให้ครูศึกษาต่อในสาขาวิชาชีพที่ขาดแคลน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่
ระดับ .05 เป็นไปตามสมมุติฐานที่ตั้งไว้

ตารางที่ 30

แสดงค่าเปรียบเทียบระดับความต้องการพัฒนาวิชาการของโรงเรียนตามความคิดเห็นของ
ครู/ผู้บริหาร โรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ประเภทวิชาพาณิชยกรรม
ในเขตกรุงเทพมหานคร ด้านการประชุมเชิงปฏิบัติการ
จำแนกตามวุฒิทางการศึกษา

ความต้องการพัฒนาวิชาการ ของครู/ผู้บริหาร	ต่ำกว่าปริญญาตรี N = 77		ตั้งแต่ปริญญาตรี ขึ้นไป N = 377		t
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	
1. การส่งครูเข้าประชุมเชิงปฏิบัติการ เพื่อเพิ่มพูนความรู้ทักษะตลอดจน ประสบการณ์ตรง	3.82	.84	4.02	.79	-2.05 *
2. การประชุมเชิงปฏิบัติการภายหลัง ที่จัดให้แก่ผู้เข้ารับการอบรมเรียน ภาคทฤษฎี	3.44	.81	3.69	.86	-2.34 *
3. การให้ความรู้พื้นฐานและ กิจกรรมกลุ่มที่เกี่ยวข้องกับการ จัดการเรียนการสอน	3.71	.90	3.87	.80	-1.55

ตารางที่ 30 (ต่อ)

ความต้องการพัฒนาวิชาการ ของครู/ผู้บริหาร	ต่ำกว่าปริญญาตรี		ตั้งแต่ปริญญาตรี ขึ้นไป		t
	N = 77		N = 377		
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	
4. การประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อ ปรึกษาหารือกับผู้ที่มีประสบการณ์ เพื่อแก้ไขปัญหาาร่วมกัน	3.61	.93	3.81	.84	-1.90
5. การประชุมเพื่อสำรวจปัญหา ทำความเข้าใจตลอดจนร่วมมือกัน แก้ปัญหาาระหว่างบุคคล	3.51	.98	3.76	.92	-2.16 *
6. การประชุมเชิงปฏิบัติการที่มีส่วน ร่วมในการอภิปรายร่วมกัน	3.23	.83	3.58	.92	-3.05 *
7. การประชุมเชิงปฏิบัติการที่เน้น การนำประสบการณ์ไปใช้ในการ การปฏิบัติจริง	3.45	.97	3.83	.86	-3.43 *
8. การให้ครูมีโอกาสนประชุมเชิง ปฏิบัติการที่เน้นทางด้านวิชาการ ทั้งภาคทฤษฎีและภาคปฏิบัติ	3.47	1.05	3.78	.88	-2.47 *
9. ส่งครูเข้าร่วมประชุมเชิงปฏิบัติการ เพื่อวางแผนการทำงาน	3.49	.96	3.69	.93	-1.65
10. ส่งครูเข้าร่วมประชุมเชิงปฏิบัติ ปฏิบัติการเพื่อเขียนผลงาน ทางวิชาการ	3.26	.98	3.51	.96	-2.07 *
	3.52	.91	3.75	.90	-2.05 *
11. การฝึกอบรมโดยลงมือทำงานเพื่อ เพิ่มพูนทักษะในการปฏิบัติงาน					
รวม	3.50	.73	3.75	.71	-2.82*

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่จัดทำขึ้นเพื่อใช้ในการศึกษาวิจัยเท่านั้น ไม่สามารถนำข้อมูลไปใช้ในการค้า

ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

* P < .05

ตารางที่ 30 เปรียบเทียบระดับความต้องการพัฒนาวิชาการของครูและผู้บริหาร โรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ประเภทวิชาพาณิชยกรรม ในเขตกรุงเทพมหานคร ต่อด้านการประชุมเชิงปฏิบัติการ โดยภาพรวม พบว่า ครูและผู้บริหารที่มีวุฒิทางการศึกษาคือต่ำกว่าปริญญาตรี และตั้งแต่ปริญญาตรีขึ้นไป มีความต้องการพัฒนาวิชาการด้านการประชุมเชิงปฏิบัติการแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ครูและผู้บริหารที่มีวุฒิทางการศึกษาคือต่ำกว่าปริญญาตรี และตั้งแต่ปริญญาตรีขึ้นไป มีความคิดเห็นต่อความต้องการพัฒนาวิชาการด้านการประชุมเชิงปฏิบัติการแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แทบทุกข้อ ยกเว้นการให้ความรู้พื้นฐานและกิจกรรมกลุ่มที่เกี่ยวข้องกับการจัดการเรียนการสอน การประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อปรึกษาหารือกับผู้ที่มีประสบการณ์ เพื่อแก้ไขปัญหาาร่วมกัน และส่งครูเข้าร่วมประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อวางแผนการทำงาน มีความต้องการแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่กำหนดไว้

ตารางที่ 31

แสดงค่าเปรียบเทียบระดับความต้องการพัฒนาวิชาการของโรงเรียนตามความคิดเห็นของ ครู/ผู้บริหาร โรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ประเภทวิชาพาณิชยกรรม ในเขตกรุงเทพมหานคร ด้านการฝึกอบรมและสัมมนาทางวิชาการ จำแนกตามวุฒิทางการศึกษา

ความต้องการพัฒนาวิชาการ ของครู/ผู้บริหาร	ต่ำกว่าปริญญาตรี N = 77		ตั้งแต่ปริญญาตรี ขึ้นไป N = 377		t
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	
1. การแลกเปลี่ยนความรู้และ ประสบการณ์ในวิชาชีพกับสถาน ประกอบการ	3.52	.93	3.70	.93	-1.51
2. การฝึกอบรมและสัมมนาทาง วิชาการที่เพิ่มพูนความรู้ ความสามารถของครูให้สูงขึ้น	3.78	.91	3.94	.80	-1.53
3. การศึกษาค้นคว้าเฉพาะเรื่องภายใต้ การนำของผู้เชี่ยวชาญ ผู้ทรงคุณวุฒิ	3.38	.93	3.62	.90	-2.14 *

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่จัดทำขึ้นเพื่อการศึกษาค้นคว้าเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ซ้ำหรือเผยแพร่โดยไม่ได้รับอนุญาต
ไม่ว่ากรณีใดๆ หากมีข้อผิดพลาดประการใด ขออภัยและต้องอภัยถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 31 (ต่อ)

ความต้องการพัฒนาวิชาการ ของครู/ผู้บริหาร	ต่ำกว่าปริญญาตรี		ตั้งแต่ ปริญญาตรี ขึ้นไป		t
	N = 77		N = 377		
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	
4. จัดสัมมนาเป็นกลุ่มเพื่อศึกษา ค้นคว้าในหัวข้อเรื่องใดเรื่องหนึ่ง ภายใต้การนำของผู้เชี่ยวชาญหรือ ผู้ทรงคุณวุฒิ	3.48	1.00	3.55	.91	-.64
5. จัดตามความสนใจของผู้เข้ารับ การอบรมและสัมมนา ทั้งระยะสั้น และระยะยาว	3.32	.98	3.57	.95	-2.07 *
6. ให้ครูมีโอกาสได้ฝึกอบรมด้าน ความรู้ ทักษะในสาขาวิชาชีพที่ ขาดแคลน	3.52	1.10	3.76	.98	-1.92
7. การฝึกอบรมหรือการสัมมนา ทางวิชาการที่เน้นการปฏิบัติจริง	3.58	1.00	3.80	.90	-1.84
8. การจัดอบรมหรือสัมมนาเกี่ยวกับ เทคนิควิธีสอนใหม่ ๆ	3.70	.89	3.98	.91	-2.49 *
9. การจัดอบรมหรือสัมมนาเกี่ยวกับ การปรับปรุงตำแหน่งหน้าที่ให้ สูงขึ้น	3.60	.86	3.58	1.00	.11
10. การฝึกอบรมหรือสัมมนาเกี่ยวกับ ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี	3.74	.88	3.88	.96	-1.19
11. การฝึกอบรมและสัมมนา ถ้า หน่วยงานมีการเปลี่ยนระบบ การทำงาน	3.51	.87	3.70	.92	-1.65
12. การจัดอบรมหรือสัมมนาให้ครูได้ มีความรู้ทางด้านภาษาต่างประเทศ	3.79	.98	3.76	1.05	.28

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งยังมีลิขสิทธิ์เป็นของตนเอง และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 31 (ต่อ)

ความต้องการพัฒนาวิชาการ ของครู/ผู้บริหาร	ต่ำกว่าปริญญาตรี		ตั้งแต่ ปริญญาตรี ขึ้นไป		t
	N = 77		N = 377		
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	
13. การให้ครูได้มีโอกาสฝึกอบรม คอมพิวเตอร์	4.01	.99	4.15	.93	-1.20
รวม	3.61	.73	3.77	.73	-1.72

< .05

ตารางที่ 31 เปรียบเทียบระดับความต้องการพัฒนาวิชาการของครูและผู้บริหาร โรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ประเภทวิชาพาณิชยกรรม ในเขตกรุงเทพมหานคร ต่อด้านการฝึกอบรม และสัมมนาทางวิชาการ โดยภาพรวม พบว่า ครูและผู้บริหารที่มีวุฒิทางการศึกษาที่ต่ำกว่าปริญญาตรี และตั้งแต่ปริญญาตรีขึ้นไป มีความคิดเห็นต่อด้านการฝึกอบรมและสัมมนาทางวิชาการ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ไม่เป็นไปตามสมมุติฐานที่กำหนดไว้

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ครูและผู้บริหารที่มีวุฒิทางการศึกษาด้านต่ำกว่าปริญญาตรี และตั้งแต่ปริญญาตรีขึ้นไป มีความคิดเห็นต่อความต้องการพัฒนาวิชาการด้านการฝึกอบรมและสัมมนาทางวิชาการ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ยกเว้น การศึกษาค้นคว้าเฉพาะเรื่องภายใต้การนำของผู้เชี่ยวชาญหรือผู้ทรงคุณวุฒิ จัดตามความสนใจของผู้รับการอบรมและสัมมนาทั้งระยะสั้นและระยะยาว และการจัดอบรมหรือสัมมนาเกี่ยวกับเทคนิควิธีการสอนใหม่ ๆ มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เป็นไปตามสมมุติฐานที่ตั้งไว้

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 32

แสดงค่าเปรียบเทียบระดับความต้องการพัฒนาวิชาการของโรงเรียนตามความคิดเห็นของ
ครู/ผู้บริหาร โรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ประเภทวิชาพาณิชยกรรม
ในเขตกรุงเทพมหานคร ด้านการเผยแพร่ข่าวสารทางวิชาการ
จำแนกตามวุฒิทางการศึกษา

ความต้องการพัฒนาวิชาการ ของครู/ผู้บริหาร	ต่ำกว่าปริญญาตรี		ตั้งแต่ปริญญาตรี ขึ้นไป		t
	N = 77		N = 377		
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	
1. การจัดให้มีรายชื่อผลงานวิจัย ที่สำคัญและมีประโยชน์ทาง การศึกษาแจกจ่ายหรือปิดประกาศ ให้ครูทราบ	3.49	.97	3.58	.98	-.67
2. สนับสนุนเผยแพร่งานวิจัยของครู โดยผ่านวารสารทางวิชาการ	3.35	1.06	3.43	1.01	-.64
3. การสนับสนุนให้ครูมีส่วนร่วมเขียน บทความทางวิชาการลงในวารสาร ต่าง ๆ	3.26	1.06	3.37	1.05	-.87
4. การส่งเสริมให้ครูจัดทำวารสาร ทางวิชาการ	3.27	.90	3.40	.96	-1.06
5. การให้ครูได้ร่วมเสนอข้อคิดเห็น คำบรรยายงานวิจัยใหม่เผยแพร่ใน รูปจุลสาร วารสาร	3.45	1.03	3.42	1.00	.26
6. การแจ้งข่าวสารและความ เคลื่อนไหวทางวิชาการให้ทราบ ทางวารสารกองทุนสงเคราะห์ การศึกษาเอกชน	3.43	.99	3.58	1.05	-1.15

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 32 (ต่อ)

ความต้องการพัฒนาวิชาการ ของครู/ผู้บริหาร	ต่ำกว่าปรวิญญาตรี		ตั้งแต่ปรวิญญาตรี ขึ้นไป		t
	N = 77		N = 377		
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	
7. การจัดพิมพ์เผยแพร่ข่าวสารทาง วิชาการในลักษณะที่เป็นการนำ ข่าวสารภายในองค์กรมาพิมพ์ เผยแพร่ออกไปยังองค์กรอื่น ๆ	3.27	.97	3.42	1.04	-1.14
รวม	3.36	.85	3.46	.87	-.88

ตารางที่ 32 เปรียบเทียบระดับความต้องการพัฒนาวิชาการของครูและผู้บริหาร
โรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ประเภทวิชาพาณิชยกรรม ในเขตกรุงเทพมหานคร ต่อด้านการเผยแพร่
ข่าวสารทางวิชาการ โดยภาพรวมและรายข้อ พบว่า ครูและผู้บริหารที่มีวุฒิทางด้านการศึกษาที่ต่ำ
กว่าปรวิญญาตรี และตั้งแต่ปรวิญญาตรีขึ้นไป มีความคิดเห็นต่อด้านการส่งเสริมให้ครูได้มีโอกาสศึกษา
ต่อ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ไม่เป็นไปตามสมมุติฐานที่กำหนดไว้

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 33

แสดงค่าเปรียบเทียบระดับความต้องการพัฒนาวิชาการของโรงเรียนตามความคิดเห็นของ
ครู/ผู้บริหาร โรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ประเภทวิชาพาณิชยกรรม
ในเขตกรุงเทพมหานคร ด้านการศึกษาและดูงาน
จำแนกตามวุฒิทางการศึกษา

ความต้องการพัฒนาวิชาการ ของครู/ผู้บริหาร	ต่ำกว่าปริญญาตรี		ตั้งแต่ปริญญาตรี ขึ้นไป		t
	N = 77		N = 377		
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	
1. จัดให้ครูได้สังเกตการสอนของเพื่อ ครูในสถานศึกษาเดียวกัน	3.48	.90	3.46	.96	.14
2. จัดให้ไปศึกษาดูงานและสังเกต การสอนการปฏิบัติงานของสถาน ศึกษาที่จัดการเรียนการสอนวิชาชีพ ในระดับเดียวกัน	3.30	.92	3.49	1.01	-1.56
3. สนับสนุนให้ครูฝึกงานในสถาน ประกอบการ	3.04	.97	3.34	1.08	-2.29 *
4. จัดให้มีโครงการไปศึกษาดูงานที่ เหมาะสมบรรจุไว้ในแผนปฏิบัติงาน ของโรงเรียน	3.56	.97	3.64	1.03	-.62
5. ส่งเสริมสนับสนุนให้ครูขอรับทุน ไปดูงานต่างประเทศ	3.25	1.24	3.26	1.24	-.09
6. สนับสนุนให้ครูไปดูงานแสดงการ จัดนิทรรศการหรือกิจกรรมที่มีการ จัดขึ้นในประเทศเป็นประจำ	3.32	1.02	3.61	1.05	-2.18 *
7. จัดให้มีการประเมินผลโครงการ ภายหลังจากการไปศึกษาดูงาน	3.18	1.02	3.58	1.03	-3.12 *
รวม	3.30	.79	3.48	.87	-1.67

< .05

ตารางที่ 33 เปรียบเทียบระดับความต้องการพัฒนาวิชาการของครูและผู้บริหาร โรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ประเภทวิชาพาณิชยกรรม ในเขตกรุงเทพมหานคร ต่อด้านการศึกษาและงาน โดยภาพรวม พบว่า ครูและผู้บริหารที่มีวุฒิทางการศึกษาที่ต่ำกว่าปริญญาตรี และตั้งแต่ปริญญาตรีขึ้นไป มีความคิดเห็นต่อด้านการศึกษาและงาน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ไม่เป็นไปตามสมมุติฐานที่กำหนดไว้

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ครูและผู้บริหารที่มีวุฒิทางการศึกษาค่ากว่าปริญญาตรี และตั้งแต่ปริญญาตรีขึ้นไป มีความคิดเห็นต่อความต้องการพัฒนาวิชาการด้านการศึกษาและงาน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ไม่เป็นไปตามสมมุติฐานที่กำหนดไว้ ยกเว้น สนับสนุนให้ครูฝึกงานในสถานประกอบการ สนับสนุนให้ครูไปดูงานแสดงการจัดนิทรรศการหรือกิจกรรมที่มีการจัดขึ้นในประเทศเป็นประจำ และจัดให้มีการประเมินผลโครงการภายหลังจากการไปศึกษาดูงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เป็นไปตามสมมุติฐานที่กำหนดไว้

ตารางที่ 34

แสดงค่าเปรียบเทียบระดับความต้องการพัฒนาวิชาการของโรงเรียน ตามความคิดเห็นของครู/ผู้บริหาร โรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ประเภทวิชาพาณิชยกรรมในเขตกรุงเทพมหานคร ด้านการส่งเสริมการใช้ห้องสมุดเป็นศูนย์วิชาการ จำแนกตามวุฒิทางการศึกษา

ความต้องการพัฒนาวิชาการ ของครู/ผู้บริหาร	ต่ำกว่าปริญญาตรี N = 77		ตั้งแต่ปริญญาตรี ขึ้นไป N = 377		t
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	
1. การจัดห้องสมุดให้มีความพร้อม สมบูรณ์ทุกระดับ	3.90	1.02	4.03	1.03	-1.06
2. จัดทำรายชื่อหนังสือที่เข้ามาใหม่ ๆ ให้ครูและสมาชิกของห้องสมุดทราบ	3.65	1.02	3.86	1.05	-1.61
3. ควรมีครูบรรณารักษ์ที่มีความรู้ มาประจำในห้องสมุด	3.83	.99	3.94	1.00	-.91

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 34 (ต่อ)

ความต้องการพัฒนาวิชาการ ของครู/ผู้บริหาร	ต่ำกว่าปรียญาตรี		ตั้งแต่ปรียญาตรี ขึ้นไป		t
	N = 77		N = 377		
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	
4. มีเจ้าหน้าที่บริการอำนวยความสะดวกในการใช้อุปกรณ์ค้นหาหมวดหมู่หนังสือ	3.66	.97	3.79	1.00	-1.05
5. ให้ครูได้มีส่วนร่วมในการเลือกหนังสือสำหรับห้องสมุด	3.47	.98	3.80	1.01	-2.69 *
6. จัดหาหนังสือเอกสารทางวิชาการให้เป็นปัจจุบันและทันสมัยอยู่เสมอ	3.75	1.03	3.94	.97	-1.56
7. จัดให้มีโสตทัศนอุปกรณ์ในห้องสมุด	3.60	1.09	3.81	1.05	-1.62
8. จัดให้มีเครื่องอัดสำเนาไว้บริการประจำห้องสมุด	3.38	1.14	3.60	1.28	-1.40
9. จัดสรรให้มีงบประมาณสนับสนุนห้องสมุดอย่างเพียงพอ	3.44	1.09	3.71	1.07	-2.01 *
รวม	3.63	.88	3.83	.90	-1.80

< .05

ตารางที่ 34 เปรียบเทียบระดับความต้องการพัฒนาวิชาการของครูและผู้บริหาร

โรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ประเภทวิชาพาณิชยกรรม ในเขตกรุงเทพมหานคร ต่อด้านการส่งเสริมการใช้ห้องสมุดเป็นศูนย์วิชาการ พบว่า โดยภาพรวม ครูและผู้บริหารที่มีวุฒิทางการศึกษาที่ต่ำกว่าปรียญาตรี และตั้งแต่ปรียญาตรีขึ้นไป มีความคิดเห็นต่อด้านการส่งเสริมการใช้ห้องสมุดเป็นศูนย์วิชาการ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ไม่เป็นไปตามสมมุติฐานที่กำหนดไว้

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ครูและผู้บริหารที่มีวุฒิทางการศึกษาค่าต่ำกว่าปรียญาตรี และตั้งแต่ปรียญาตรีขึ้นไป มีความคิดเห็นต่อความต้องการพัฒนาวิชาการด้านการส่งเสริมการใช้

ห้องสมุดเป็นศูนย์วิชาการ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ไม่เป็นไปตามสมมุติฐานที่กำหนดไว้ ยกเว้น ให้ครูได้มีส่วนร่วมในการเลือกหนังสือสำหรับห้องสมุด และจัดสรรให้มีงบประมาณสนับสนุนห้องสมุดอย่างเพียงพอ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เป็นไปตามสมมุติฐานที่กำหนดไว้

ตารางที่ 35

แสดงค่าเปรียบเทียบระดับความต้องการพัฒนาวิชาการของโรงเรียน ตามความคิดเห็นของครู/ผู้บริหาร โรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ประเภทวิชาพาณิชยกรรม ในเขตกรุงเทพมหานคร ด้านการส่งเสริมการสอนและการใช้สื่อทัศนอุปกรณ์ประกอบการสอน
จำแนกตามวุฒิทางการศึกษา

ความต้องการพัฒนาวิชาการ ของครู/ผู้บริหาร	ต่ำกว่าปริญญาตรี		ตั้งแต่ปริญญาตรี ขึ้นไป		t
	N = 77		N = 377		
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	
1. จัดให้ครูไปเยี่ยมโรงเรียนหรือสถาบันการศึกษาที่ใช้สื่อทัศนอุปกรณ์ประกอบการสอนที่ทันสมัย	3.58	1.17	3.66	1.06	-.58
2. ให้ครูได้ไปศึกษาอบรมวิชาสื่อทัศนอุปกรณ์ประกอบการสอน	3.39	1.08	3.67	1.00	-2.21 *
3. จัดหาผู้เชี่ยวชาญในด้านการผลิตสื่อการสอนมาให้การแนะนำในการผลิตสื่อ	3.38	1.11	3.71	1.01	-2.60 *
4. จัดให้ครูได้เข้าร่วมในการฝึกทักษะในการใช้สื่อที่ถูกต้องกับผู้เชี่ยวชาญในด้านสื่อทัศนอุปกรณ์	3.49	1.05	3.73	1.02	-1.88
5. ส่งเสริมให้ครูนำสื่อทัศนอุปกรณ์ช่วยประกอบการสอน	3.69	.96	3.86	.90	-1.54

ตารางที่ 35 (ต่อ)

ความต้องการพัฒนาวิชาการ ของครู/ผู้บริหาร	ต่ำกว่าปริญญาตรี		ตั้งแต่ปริญญาตรี ขึ้นไป		t
	N = 77		N = 377		
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	
6. จัดให้มีประกวดการใช้สื่อการเรียน การสอน	3.25	1.14	3.44	1.08	-1.43
รวม	3.46	.97	3.68	.88	-1.94

< .05

ตารางที่ 35 เปรียบเทียบระดับความต้องการพัฒนาวิชาการของครูและผู้บริหาร โรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ประเภทวิชาพาณิชยกรรม ในเขตกรุงเทพมหานคร ต่อด้านการส่งเสริม การสอนและการใช้โสตทัศนูปกรณ์ประกอบการสอน โดยภาพรวม พบว่า ครูและผู้บริหารที่มีวุฒิ ทางด้านการศึกษที่ต่ำกว่าปริญญาตรี และตั้งแต่ปริญญาตรีขึ้นไป มีความคิดเห็นต่อความต้องการ พัฒนาวิชาการด้านการส่งเสริมการสอนและการใช้โสตทัศนูปกรณ์ประกอบการสอน แตกต่างกัน อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ไม่เป็นไปตามสมมุติฐานที่กำหนดไว้

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ครูและผู้บริหารที่มีวุฒิทางการศึกษต่ำกว่าปริญญาตรี และตั้งแต่ปริญญาตรีขึ้นไป มีความคิดเห็นต่อความต้องการพัฒนาวิชาการด้านการส่งเสริมการสอน และการใช้โสตทัศนูปกรณ์ประกอบการสอน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ไม่เป็นไป ตามสมมุติฐานที่กำหนดไว้ ยกเว้น ให้ครูได้ไปศึกษาอบรมวิชาโสตทัศนูปกรณ์ประกอบการสอน และจัดหาผู้เชี่ยวชาญในด้านการผลิตสื่อการสอนมาให้คำแนะนำในการผลิตสื่อ แตกต่างกันอย่างมี นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เป็นไปตามสมมุติฐานที่กำหนดไว้

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 36

แสดงค่าเปรียบเทียบระดับความต้องการพัฒนาวิชาการของโรงเรียนตามความคิดเห็น
ของครู/ผู้บริหารโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ประเภทวิชาพาณิชยกรรม
ในเขตกรุงเทพมหานคร ทั้ง 7 ด้าน
จำแนกตามวุฒิทางการศึกษา

ความต้องการพัฒนาวิชาการ ของครู/ผู้บริหาร	ต่ำกว่าปริญญาตรี		ตั้งแต่ปริญญาตรี ขึ้นไป		t
	N = 77		N = 377		
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	
1. ด้านการส่งเสริมให้ครูมีโอกาส ศึกษาต่อ	3.70	.75	3.83	.75	-1.38
2. ด้านการประชุมเชิงปฏิบัติการ	3.50	.72	3.75	.71	-2.82 *
3. ด้านการฝึกอบรมและสัมมนา ทางวิชาการ	3.61	.73	3.77	.73	-1.72
4. ด้านการเผยแพร่ข่าวสารทางวิชาการ	3.36	.85	3.46	.87	-.88
5. ด้านการศึกษาและดูงาน	3.30	.79	3.48	.87	-1.67
6. ด้านการใช้ห้องสมุดเป็นศูนย์ วิชาการ	3.63	.88	3.83	.90	-1.80
7. ด้านส่งเสริมการสอนและ การใช้วัสดุทัศนวัสดุอุปกรณ์ ประกอบการสอน	3.46	.97	3.68	.88	-1.94
รวม	3.51	.72	3.69	.73	-1.94

< .05

ตารางที่ 36 เปรียบเทียบระดับความต้องการพัฒนาวิชาการของครูและผู้บริหาร
โรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ประเภทวิชาพาณิชยกรรม ในเขตกรุงเทพมหานคร ทั้ง 7 ด้าน พบว่า
โดยภาพรวม แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ไม่เป็นไปตามสมมุติฐานที่กำหนดไว้

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีความต้องการพัฒนาวิชาการแตกต่างกันอย่างไม่มีนัย
สำคัญทางสถิติ ไม่เป็นไปตามสมมุติฐานที่กำหนดไว้ ยกเว้น ด้านการประชุมเชิงปฏิบัติการ แตกต่าง
กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เป็นไปตามสมมุติฐานที่กำหนดไว้

ตารางที่ 37

แสดงค่าเปรียบเทียบระดับความต้องการพัฒนาวิชาการของโรงเรียน ตามความคิดเห็นของ
ครู/ผู้บริหาร โรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ประเภทวิชาพาณิชยกรรม ในเขตกรุงเทพมหานคร
ด้านการส่งเสริมให้ครูได้มีโอกาสศึกษาต่อ
จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน

ความต้องการพัฒนาวิชาการ ของครู/ผู้บริหาร	ต่ำกว่า 5 ปี		ตั้งแต่ 5 ปี ขึ้นไป		t
	N = 117		N = 337		
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	
1. สนับสนุนให้ครูมีโอกาสศึกษาต่อเพื่อเพิ่มวุฒิทางการศึกษา	4.32	.87	4.18	.78	1.64
2. สนับสนุนให้ครูศึกษาต่อในสาขาวิชาชีพที่ขาดแคลน	3.92	.94	3.95	.87	-.31
3. สร้างแรงจูงใจครูให้มีความกระตือรือร้นในการศึกษาต่อ	3.89	.98	3.88	.86	.08
4. สนับสนุนให้ครูที่ทำการสอนมานานได้ศึกษาต่อในภาคฤดูร้อนหรือเต็มเวลาโดยให้เงินเดือนเต็ม	3.87	1.03	3.87	.92	-.01
5. สนับสนุนให้ครูที่ปฏิบัติหน้าที่ทางวิชาการ นอกเหนือจากการสอนมีโอกาสศึกษาต่อ	3.82	.85	3.91	.82	-.98
6. สนับสนุนให้ครูมีโอกาสไปศึกษาต่อภายในประเทศ	3.80	.98	3.87	.91	-.64
7. สนับสนุนให้ครูมีโอกาสไปศึกษาต่อต่างประเทศ	3.27	1.24	3.07	1.19	1.50
8. ประสานงานกับสถาบันทางการศึกษาเพื่อส่งครูเข้าศึกษาต่อ	3.83	1.05	3.64	1.04	1.74
รวม	3.84	.80	3.80	.74	.55

ตารางที่ 37 เปรียบเทียบระดับความต้องการพัฒนาวิชาการของครูและผู้บริหาร โรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ประเภทวิชาพาณิชยกรรม ในเขตกรุงเทพมหานคร ด้านการส่งเสริมให้ครูได้มีโอกาสศึกษาต่อ โดยภาพรวมและรายข้อ พบว่า ครูและผู้บริหารที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่ำกว่า 5 ปี และตั้งแต่ 5 ปีขึ้นไป แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

ตารางที่ 38

แสดงค่าเปรียบเทียบความต้องการพัฒนาวิชาการของโรงเรียนตามความคิดเห็นของครู/ผู้บริหาร โรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ประเภทวิชาพาณิชยกรรม ในเขตกรุงเทพมหานคร ด้านการประชุมเชิงปฏิบัติการ จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน

ความต้องการพัฒนาวิชาการ ของครู/ผู้บริหาร	ต่ำกว่า 5 ปี N = 117		5 ปี ขึ้นไป N = 337		t
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	
1. การส่งครูเข้าประชุมเชิงปฏิบัติการ เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะตลอดจน ประสิทธิภาพตรง	3.96	.95	4.00	.75	-.44
2. การประชุมเชิงปฏิบัติการภายหลัง ที่จัดให้แก่ผู้รับการอบรมเรียน ภาคทฤษฎี	3.62	.85	3.66	.86	-.47
3. การให้ความรู้พื้นฐานและกิจกรรม กลุ่มที่เกี่ยวข้องกับการจัดการเรียน การสอน	3.87	.93	3.84	.78	.36
4. การประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อ ปรีกษาหารือกับผู้ที่มีประสบการณ์ เพื่อแก้ไขปัญหาร่วมกัน	3.75	.92	3.79	.84	-.40
5. การประชุมเพื่อสำรวจปัญหา ทำความเข้าใจตลอดจนร่วมมือกัน แก้ไขปัญหาระหว่างบุคคล	3.74	1.01	3.71	.91	.26

ตารางที่ 38 (ต่อ)

ความต้องการพัฒนาวิชาการ ของครู/ผู้บริหาร	ต่ำกว่า 5 ปี N = 117		ตั้งแต่ 5 ปี ขึ้นไป N = 337		t
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	
6.การประชุมเชิงปฏิบัติการที่มีส่วน ร่วมในการอภิปรายร่วมกัน	3.43	.94	3.55	.90	-1.27
7.การประชุมเชิงปฏิบัติการที่เน้น การนำประสบการณ์ไปใช้ใน การปฏิบัติจริง	3.73	.92	3.78	.88	-.57
8. การให้ครูมีโอกาสประชุมเชิง ปฏิบัติการที่เน้นทางด้านวิชาการ ทั้งภาคทฤษฎีและภาคปฏิบัติ	3.71	.96	3.74	.90	-.27
9. ส่งครูเข้าร่วมประชุมเชิงปฏิบัติการ เพื่อวางแผนการทำงาน	3.63	.99	3.66	.92	-.29
10. ส่งครูเข้าร่วมประชุมเชิงปฏิบัติ การเพื่อเขียนผลงานทางวิชาการ	3.50	1.05	3.45	.94	.48
11. การฝึกอบรมโดยลงมือทำงานเพื่อ เพิ่มพูนทักษะในการปฏิบัติงาน	3.69	1.01	3.71	.87	-.25
รวม	3.69	.77	3.71	.71	-.32

ตารางที่ 38 เปรียบเทียบระดับความต้องการพัฒนาวิชาการของครูและผู้บริหาร
โรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ประเภทวิชาพาณิชยกรรม ในเขตกรุงเทพมหานคร ด้านการประชุม
เชิงปฏิบัติการ โดยภาพรวมและรายข้อ พบว่า ครูและผู้บริหารที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่ำ
กว่า 5 ปี และตั้งแต่ 5 ปีขึ้นไป แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ไม่เป็นไปตามสมมุติฐาน
ที่ตั้งไว้

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 39

แสดงค่าเปรียบเทียบระดับความต้องการพัฒนาวิชาการของโรงเรียนตามความคิดเห็น
ของครู/ผู้บริหาร โรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ประเภทวิชาพาณิชยกรรม
ในเขตกรุงเทพมหานคร ด้านการฝึกอบรมและสัมมนาทางวิชาการ
จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน

ความต้องการพัฒนาวิชาการ ของครู/ผู้บริหาร	ต่ำกว่า 5 ปี		ตั้งแต่ 5 ปี ขึ้นไป		t
	N = 117		N = 337		
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	
1. การแลกเปลี่ยนความรู้และ ประสบการณ์ในวิชาชีพกับสถาน ประกอบการ	3.74	.96	3.64	.92	.94
2. การฝึกอบรมและสัมมนาทาง วิชาการที่เพิ่มพูนความรู้ ความสามารถของครูให้สูงขึ้น	3.89	.95	3.92	.78	-.29
3. การศึกษาค้นคว้าเฉพาะเรื่องภายใต้ การนำของผู้เชี่ยวชาญ ผู้ทรงคุณวุฒิ	3.52	.98	3.60	.88	-.77
4. จัดสัมมนาเป็นกลุ่มเพื่อศึกษา ค้นคว้าในหัวข้อเรื่องใดเรื่องหนึ่ง ภายใต้การนำของผู้เชี่ยวชาญหรือ ผู้ทรงคุณวุฒิ	3.52	.99	3.55	.91	-.28
5. จัดตามความสนใจของผู้เข้ารับ การอบรมและสัมมนา ทั้งระยะสั้น และระยะยาว	3.48	1.02	3.55	.94	-.68
6. ให้ครูมีโอกาสได้ฝึกอบรมด้าน ความรู้ ทักษะในสาขาวิชาชีพที่ ขาดแคลน	3.74	1.13	3.71	.95	.20

เอกสารนี้เป็นเอกสารต้นฉบับไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงแหล่งของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 39 (ต่อ)

ความต้องการพัฒนาวิชาการ ของครู/ผู้บริหาร	ต่ำกว่า 5 ปี		ตั้งแต่ 5 ปี ขึ้นไป		t
	N = 117		N = 337		
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	
7. การฝึกอบรมหรือการสัมมนา ทางวิชาการที่เน้นการปฏิบัติจริง	3.77	1.03	3.76	.88	.12
8. การจัดอบรมหรือสัมมนาเกี่ยวกับ เทคนิควิธีสอนใหม่ ๆ	3.82	.96	3.98	.90	-1.59
9. การจัดอบรมหรือสัมมนาเกี่ยวกับ การปรับปรุงตำแหน่งหน้าที่ให้ สูงขึ้น	3.68	1.00	3.55	.97	1.15
10. การฝึกอบรมหรือสัมมนาเกี่ยวกับ ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี	3.89	.99	3.84	.88	.50
11. การฝึกอบรมและสัมมนา ถ้า หน่วยงานมีการเปลี่ยนระบบ การทำงาน	3.68	.96	3.66	.90	.17
12. การจัดอบรมหรือสัมมนาให้ครูได้ มีความรู้ทางด้านภาษาต่างประเทศ	3.89	1.06	3.72	1.03	1.54
13. การให้ครูได้มีโอกาสฝึกอบรม คอมพิวเตอร์	4.13	1.06	4.13	.90	-.02
รวม	3.75	.82	3.74	.70	.12

ตารางที่ 39 เปรียบเทียบระดับความต้องการพัฒนาวิชาการของครูและผู้บริหาร
โรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ประเภทวิชาพาณิชยกรรม ในเขตกรุงเทพมหานคร ด้านการฝึกอบรม
และสนับสนุนทางวิชาการ โดยภาพรวมและรายข้อ พบว่า ครูและผู้บริหารที่มีประสบการณ์ใน
การทำงานต่ำกว่า 5 ปี และตั้งแต่ 5 ปี ขึ้นไป แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ไม่เป็นไป
ตามสมมุติฐานที่ตั้งไว้

ตารางที่ 40

แสดงค่าเปรียบเทียบระดับความต้องการพัฒนาวิชาการของโรงเรียนตามความคิดเห็น
ของครู/ผู้บริหารโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ประเภทวิชาพาณิชยกรรม
ในเขตกรุงเทพมหานคร ด้านการเผยแพร่ข่าวสารทางวิชาการ
จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน

ความต้องการพัฒนาวิชาการ ของครู/ผู้บริหาร	ต่ำกว่า 5 ปี		ตั้งแต่ 5 ปี ขึ้นไป		t
	N = 117		N = 337		
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	
1. การจัดให้มีรายชื่อผลงานวิจัย ที่สำคัญและมีประโยชน์ทาง การศึกษาแจกจ่ายหรือปิดประกาศ ให้ครูทราบ	3.69	1.01	3.52	.97	1.68
2. สนับสนุนเผยแพร่งานวิจัยของครู โดยผ่านวารสารทางวิชาการ	3.48	1.06	3.40	1.01	.74
3. การสนับสนุนให้ครูมีส่วนร่วมเขียน บทความทางวิชาการลงในวารสาร ต่าง ๆ	3.29	1.13	3.38	1.02	-.76
4. การส่งเสริมให้ครูจัดทำวารสาร ทางวิชาการ	3.32	.97	3.39	.94	-.69
5. การให้ครูได้ร่วมเสนอข้อคิดเห็น คำบรรยายงานวิจัยใหม่เผยแพร่ใน รูปจุลสาร วารสาร	3.43	1.10	3.43	.98	.00
6. การแจ้งข่าวสารและความ เคลื่อนไหวทางวิชาการให้ทราบ ทางวารสารกองทุนสงเคราะห์ การศึกษาเอกชน	3.56	1.05	3.55	1.04	.14

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่จัดทำขึ้นสำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 40 (ต่อ)

ความต้องการพัฒนาวิชาการ ของครู/ผู้บริหาร	ต่ำกว่า 5 ปี		ตั้งแต่ 5 ปี ขึ้นไป		t
	N = 117		N = 337		
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	
7. การจัดพิมพ์เผยแพร่ข่าวสารทาง วิชาการในลักษณะที่เป็นการนำ ข่าวสารภายในองค์กรมาพิมพ์ เผยแพร่ออกไปยังองค์กรอื่น ๆ	3.35	1.06	3.41	1.02	-53
รวม	3.45	.92	3.44	.85	.09

ตารางที่ 40 เปรียบเทียบระดับความต้องการพัฒนาวิชาการของครูและผู้บริหาร
โรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ประเภทวิชาพาณิชยกรรม ในเขตกรุงเทพมหานคร ด้านการเผยแพร่
ข่าวสารทางวิชาการ โดยภาพรวมและรายข้อ พบว่า ครูและผู้บริหารที่มีประสบการณ์ในการทำงาน
ต่ำกว่า 5 ปี และตั้งแต่ 5 ปีขึ้นไป มีความคิดเห็นต่อการเผยแพร่ข่าวสารทางวิชาการ แตกต่าง
กันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ไม่เป็นไปตามสมมุติฐานที่ตั้งไว้

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 41

แสดงค่าเปรียบเทียบระดับความต้องการพัฒนาวิชาการของโรงเรียน ตามความคิดเห็น
ของครู/ผู้บริหาร โรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ประเภทวิชาพาณิชยกรรม
ในเขตกรุงเทพมหานคร ด้านการศึกษาและดูงาน
จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน

ความต้องการพัฒนาวิชาการ ของครู/ผู้บริหาร	ต่ำกว่า 5 ปี		ตั้งแต่ 5 ปี ขึ้นไป		t
	N = 117		N = 337		
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	
1. จัดให้ครูได้สังเกตการสอนของเพื่อ ครูในสถานศึกษาเดียวกัน	3.44	.96	3.48	.95	-.41
2. จัดให้ไปศึกษาดูงานและสังเกต การสอนการปฏิบัติงานของสถาน ศึกษาที่จัดการเรียนการสอนวิชาชีพ ในระดับเดียวกัน	3.50	1.02	3.45	.99	.55
3. สนับสนุนให้ครูฝึกงานในสถาน ประกอบการ	3.37	1.09	3.26	1.06	.91
4. จัดให้มีโครงการไปศึกษาดูงานที่ เหมาะสมบรรจุไว้ในแผนปฏิบัติงาน ของโรงเรียน	3.67	1.03	3.61	1.01	.54
5. ส่งเสริมสนับสนุนให้ครูขอรับทุน ไปดูงานต่างประเทศ	3.47	1.30	3.18	1.20	2.17 *
6. สนับสนุนให้ครูไปดูงานแสดงการ จัดนิทรรศการหรือกิจกรรมที่มีการ จัดขึ้นในประเทศเป็นประจำ	3.51	1.11	3.58	1.03	-.58
7. จัดให้มีการประเมินผลโครงการ ภายหลังจากการไปศึกษาดูงาน	3.54	1.08	3.51	1.03	.28
รวม	3.50	.90	3.44	.85	.66

< .05

ตารางที่ 41 เปรียบเทียบระดับความต้องการพัฒนาวิชาการของครูและผู้บริหาร โรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ประเภทวิชาพาณิชยกรรม ในเขตกรุงเทพมหานคร ด้านการศึกษาและงาน โดยภาพรวม พบว่า ครูและผู้บริหารที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่ำกว่า 5 ปี และตั้งแต่ 5 ปีขึ้นไป มีความคิดเห็นต่อด้านการศึกษาและงาน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า มีเพียงข้อเดียวคือ ส่งเสริมสนับสนุนให้ครูขอรับทุนไปดูงานต่างประเทศที่มีความต้องการพัฒนาวิชาการแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ นอกนั้นไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 42

แสดงค่าเปรียบเทียบระดับความต้องการพัฒนาวิชาการของโรงเรียน ตามความคิดเห็นของครู/ผู้บริหาร โรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ประเภทวิชาพาณิชยกรรม ในเขตกรุงเทพมหานคร ด้านการส่งเสริมการใช้ห้องสมุดเป็นศูนย์วิชาการ จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน

ความต้องการพัฒนาวิชาการ ของครู/ผู้บริหาร	ต่ำกว่า 5 ปี		ตั้งแต่ 5 ปี ขึ้นไป		t
	N = 117		N = 337		
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	
1. การจัดห้องสมุดให้มีความพร้อม สมบูรณ์ทุกระดับ	3.99	1.14	4.01	.98	-.20
2. จัดทำรายชื่อหนังสือที่เข้ามาใหม่ ๆ ให้ครูและสมาชิกของห้องสมุดทราบ	3.85	1.13	3.82	1.02	.27
3. ควรมีครูบรรณารักษ์ที่มีความรู้ มาประจำในห้องสมุด	3.97	.99	3.91	1.00	.51
4. มีเจ้าหน้าที่บริการอำนวยความสะดวก สะดวกในการใช้อุปกรณ์ค้นหา หมวดหมู่หนังสือ	3.82	1.03	3.75	.99	.62
5. ให้ครูได้มีส่วนร่วมในการเลือก หนังสือสำหรับห้องสมุด	3.73	1.12	3.76	.98	-.28

ตารางที่ 42 (ต่อ)

ความต้องการพัฒนาวิชาการ ของครู/ผู้บริหาร	ต่ำกว่า 5 ปี		ตั้งแต่ 5 ปี ขึ้นไป		t
	N = 117		N = 337		
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	
6. จัดหาหนังสือเอกสารทางวิชาการ ให้เป็นปัจจุบันและทันสมัยอยู่เสมอ	3.91	1.12	3.91	.93	.03
7. จัดให้มีโสตทัศนอุปกรณ์ใน ห้องสมุด	3.81	1.17	3.76	1.02	.43
8. จัดให้มีเครื่องอัดสำเนาไว้บริการ ประจำห้องสมุด	3.70	1.21	3.51	1.27	1.41
9. จัดสรรให้มีงบประมาณสนับสนุน ห้องสมุดอย่างเพียงพอ	3.67	1.17	3.66	1.04	.02
รวม	3.83	.99	3.79	.87	.39

ตารางที่ 42 เปรียบเทียบระดับความต้องการพัฒนาวิชาการของครูและผู้บริหาร โรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ประเภทวิชาพาณิชยกรรม ในเขตกรุงเทพมหานคร ด้านการส่งเสริมการใช้ห้องสมุดเป็นศูนย์วิชาการ โดยภาพรวมและรายข้อ พบว่า ครูและผู้บริหารที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่ำกว่า 5 ปี และตั้งแต่ 5 ปีขึ้นไป มีความคิดเห็นต่อด้านการส่งเสริมการใช้ห้องสมุดเป็นศูนย์วิชาการ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ไม่เป็นไปตามสมมุติฐานที่ตั้งไว้

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 43

แสดงค่าเปรียบเทียบระดับความต้องการพัฒนาวิชาการของโรงเรียนตามความคิดเห็นของ
ครู/ผู้บริหารโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ประเภทวิชาพาณิชยกรรม ในเขต
กรุงเทพมหานคร ด้านการส่งเสริมการสอนและการใช้สื่อดัดแปลง
ประกอบการสอน จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน

ความต้องการพัฒนาวิชาการ ของครู/ผู้บริหาร	ต่ำกว่า 5 ปี		ตั้งแต่ 5 ปี ขึ้นไป		t
	N = 117		N = 337		
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	
1. จัดให้ครูไปเยี่ยมโรงเรียนหรือ สถาบันการศึกษาที่ใช้สื่อดัดแปลง ประกอบการสอน ที่ทันสมัย	3.73	1.13	3.62	1.06	.89
2. ให้ครูได้ไปศึกษาอบรมวิชา สื่อดัดแปลงประกอบการ การสอน	3.64	1.07	3.61	1.00	.22
3. จัดหาผู้เชี่ยวชาญในด้านการผลิต สื่อการสอนมาให้การแนะนำใน การผลิตสื่อ	3.69	1.05	3.64	1.03	.46
4. จัดให้ครูได้เข้าร่วมในการฝึก ทักษะในการใช้สื่อที่ถูกต้องกับ ผู้เชี่ยวชาญในด้านสื่อดัดแปลง อุปกรณ์	3.69	1.06	3.69	1.02	-.02
5. ส่งเสริมให้ครูนำสื่อดัดแปลง อุปกรณ์ช่วยประกอบการสอน	3.81	1.06	3.84	1.06	-.28
6. จัดให้มีประกวดการใช้สื่อ	3.46	1.06	3.39	1.11	.59
รวม	3.67	1.06	3.64	1.08	.37

เอกสารนี้เป็น การเรียนการสอน สำหรับการปฏิบัติงาน เพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาติให้นำ ไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งยังมิให้คัดแปลงเนื้อหา หรือข้อมูลใดๆไปเผยแพร่หรือใช้ซ้ำโดยไม่ได้รับอนุญาต

ตารางที่ 43 เปรียบเทียบระดับความต้องการพัฒนาวิชาการของครูและผู้บริหารโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ประเภทวิชาพาณิชยกรรม ในเขตกรุงเทพมหานคร ด้านการส่งเสริมการสอนและการใช้ไอศดทัศนอุปกรณ์ประกอบการสอน โดยภาพรวมและรายข้อ พบว่า ครูและผู้บริหารที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่ำกว่า 5 ปี และตั้งแต่ 5 ปีขึ้นไป มีความคิดเห็นต่อการส่งเสริมการสอนและการใช้ไอศดทัศนอุปกรณ์ประกอบการสอน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติไม่เป็นไปตามสมมุติฐานที่ตั้งไว้

ตารางที่ 44

แสดงสรุปการเปรียบเทียบระดับความต้องการพัฒนาวิชาการของโรงเรียนตามความคิดเห็นของครู/ผู้บริหารโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ประเภทวิชาพาณิชยกรรม ในเขตกรุงเทพมหานคร ทั้ง 7 ด้าน จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน

ความต้องการพัฒนาวิชาการ ของครู/ผู้บริหาร	ต่ำกว่า 5 ปี N = 117		ตั้งแต่ 5 ปี ขึ้นไป N = 337		t
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	
1. ด้านการส่งเสริมให้ครูมีโอกาส ศึกษาต่อ	3.84	.80	3.80	.74	.55
2. ด้านการประชุมเชิงปฏิบัติการ	3.69	.77	3.72	.71	-.32
3. ด้านการฝึกอบรมและสัมมนา ทางวิชาการ	3.75	.82	3.74	.70	.32
4. ด้านการเผยแพร่ข่าวสารทางวิชาการ	3.45	.92	3.44	.85	.09
5. ด้านการศึกษาและดูงาน	3.50	.90	3.44	.85	.66
6. ด้านการใช้ห้องสมุดเป็นศูนย์ วิชาการ	3.83	.99	3.79	.87	.39
7. ด้านส่งเสริมการสอนและ การใช้ไอศดทัศนอุปกรณ์ ประกอบการสอน	3.67	.96	3.64	.88	.37
รวม	3.68d	.81	3.65	.70	.32

ตารางที่ 44 เปรียบเทียบระดับความต้องการพัฒนาวิชาการของครูและผู้บริหาร
โรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ประเภทวิชาพาณิชยกรรม ในเขตกรุงเทพมหานคร ทั้ง 7 ด้าน
พบว่า ครูและผู้บริหารที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่ำกว่า 5 ปี และตั้งแต่ 5 ปีขึ้นไป มีความ
คิดเห็น แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ โดยภาพรวมและรายด้าน ไม่เป็นไปตามสมมุติฐาน
ที่ตั้งไว้



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

บทที่ 5

สรุปผลการวิจัย อภิปราย และข้อเสนอแนะ

ในบทนี้ ได้เสนอวัตถุประสงค์ของการวิจัย วิธีดำเนินการวิจัย สรุปผลการวิจัย อภิปรายผลการวิจัย และข้อเสนอแนะ

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาความต้องการพัฒนาวิชาการของโรงเรียน ตามความคิดเห็นของครู และผู้บริหารโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ประเภทวิชาพาณิชยกรรม ในเขตกรุงเทพมหานคร
2. เพื่อเปรียบเทียบความต้องการพัฒนาวิชาการของโรงเรียนตามความคิดเห็นของครูและผู้บริหารโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ประเภทวิชาพาณิชยกรรม ในเขตกรุงเทพมหานคร จำแนกตามเพศ อายุ วุฒิทางการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน

สมมุติฐานของการวิจัย

1. ครูและผู้บริหารโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ประเภทวิชาพาณิชยกรรม ที่มีเพศต่างกัน มีความต้องการพัฒนาวิชาการแตกต่างกัน
2. ครูและผู้บริหารโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ประเภทวิชาพาณิชยกรรม ที่มีอายุต่างกัน มีความต้องการพัฒนาวิชาการของโรงเรียนแตกต่างกัน
3. ครูและผู้บริหารโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ประเภทวิชาพาณิชยกรรม ที่มีวุฒิทางการศึกษาต่างกัน มีความต้องการพัฒนาวิชาการของโรงเรียนแตกต่างกัน
4. ครูและผู้บริหารโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ประเภทวิชาพาณิชยกรรม ที่มีประสบการณ์ต่างกัน มีความต้องการพัฒนาวิชาการของโรงเรียนแตกต่างกัน

สรุปผลการวิจัย

จากการตอบแบบสอบถามของครูและผู้บริหารโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ประเภทวิชาพาณิชยกรรม ในเขตกรุงเทพมหานคร ทั้ง 7 ด้าน จำแนกตาม เพศ อายุ วุฒิทางการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

1 เพศของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่าครูและผู้บริหาร เป็นเพศหญิงมากกว่าเพศชาย ร้อยละ 70.70 และเพศชายร้อยละ 29.30

2 อายุของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่าครูและผู้บริหาร ที่มีอายุต่ำกว่า 35 ปี ร้อยละ 40.10 และตั้งแต่ 35 ปีขึ้นไป ร้อยละ 59.90

3 วุฒิต่างการศึกษาของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่าครูและผู้บริหารที่มีวุฒิต่างการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี ร้อยละ 17.00 และตั้งแต่ปริญญาตรีขึ้นไป ร้อยละ 83.00

4 ประสบการณ์ในการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถาม ครูและผู้บริหารที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่ำกว่า 5 ปี ร้อยละ 25.80 และตั้งแต่ 5 ปีขึ้นไป ร้อยละ 74.20

ตอนที่ 2 ความต้องการพัฒนาวิชาการของครูและผู้บริหาร โรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ประเภทวิชาพาณิชยกรรม ในเขตกรุงเทพมหานคร ทั้ง 7 ด้าน ได้แก่ด้านการส่งเสริมให้ครูได้มีโอกาสศึกษาต่อ ด้านการประชุมเชิงปฏิบัติการ ด้านการฝึกอบรมและสัมมนาทางวิชาการ ด้านการเผยแพร่ข่าวสารทางวิชาการ ด้านการศึกษาและดูงาน ด้านการส่งเสริมใช้ห้องสมุดเป็นศูนย์วิชาการ ด้านการส่งเสริมการสอนและการใช้วัสดุทัศนอุปกรณ์ประกอบการสอน

จากการศึกษาความต้องการพัฒนาวิชาการของครูและผู้บริหาร โรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ประเภทวิชาพาณิชยกรรม ในเขตกรุงเทพมหานคร ปรากฏผล ดังนี้

1. ระดับความต้องการพัฒนาวิชาการของครูและผู้บริหาร โรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ประเภทวิชาพาณิชยกรรม ในเขตกรุงเทพมหานคร ด้านการส่งเสริมให้ครูได้มีโอกาสศึกษาต่อในภาพรวม ปรากฏว่า มีความต้องการอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อแทบทุกข้อ พบว่ามีความต้องการอยู่ในระดับมาก ยกเว้นในเรื่องสนับสนุนให้ครูได้มีโอกาสไปศึกษาต่อต่างประเทศ มีความต้องการอยู่ในระดับปานกลาง

2. ระดับความต้องการพัฒนาวิชาการของครูและผู้บริหาร โรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ประเภทวิชาพาณิชยกรรม ในเขตกรุงเทพมหานคร ด้านการประชุมเชิงปฏิบัติการ ในภาพรวม ปรากฏว่ามีความต้องการอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าแทบทุกข้อ มีความต้องการอยู่ในระดับมาก ยกเว้นในเรื่องส่งครูเข้าร่วมประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อเขียนผลงานทางวิชาการ มีความต้องการอยู่ในระดับปานกลาง

3. ระดับความต้องการพัฒนาวิชาการของครูและผู้บริหาร โรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ประเภทวิชาพาณิชยกรรม ในเขตกรุงเทพมหานคร ด้านการฝึกอบรมและสัมมนาทาง

วิชาการในภาพรวม ปรากฏว่า มีความต้องการอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุก ๆ ข้อมีความต้องการอยู่ในระดับมากเช่นเดียวกัน

4. ระดับความต้องการพัฒนาวิชาการของครูและผู้บริหาร โรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ประเภทวิชาพาณิชยกรรม ในเขตกรุงเทพมหานคร ด้านการเผยแพร่ข่าวสารทางวิชาการในภาพรวม ปรากฏว่า มีความต้องการอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่ 1 และ ข้อที่ 6 ในเรื่องการจัดให้มีรายชื่อผลงานวิจัยที่สำคัญและมีประโยชน์ทางการศึกษาแจกจ่ายหรือ ปิดประกาศให้ครูทราบ และในเรื่องการแจ้งข่าวสารและความเคลื่อนไหวทางวิชาการให้ทราบทางวารสารกองทุนสงเคราะห์การศึกษาเอกชน มีความต้องการอยู่ในระดับมาก นอกนั้นทุกข้อมีความต้องการอยู่ในระดับปานกลาง

5. ระดับความต้องการพัฒนาวิชาการของครูและผู้บริหาร โรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ประเภทวิชาพาณิชยกรรม ในเขตกรุงเทพมหานคร ด้านการศึกษาและดูงาน ในภาพรวม ปรากฏว่า มีความต้องการอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่ามีความต้องการอยู่ในระดับมาก ข้อที่ 4, 6 และข้อที่ 7 ในเรื่องจัดให้มีโครงการไปศึกษาดูงานที่เหมาะสมบรรจุไว้ในแผน ในเรื่องสนับสนุนให้ครูไปดูงานแสดงการจัดนิทรรศนาการหรือกิจกรรมที่มีการจัดขึ้นในประเทศเป็นประจำ และในเรื่องจัดให้มีการประเมินผลโครงการภายหลังจากการไปศึกษาดูงาน นอกนั้นทุกข้อมีความต้องการอยู่ในระดับปานกลาง

6. ระดับความต้องการพัฒนาวิชาการของครูและผู้บริหาร โรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ประเภทวิชาพาณิชยกรรม ในเขตกรุงเทพมหานคร ด้านการใช้ห้องสมุดเป็นศูนย์วิชาการในภาพรวม ปรากฏว่า มีความต้องการอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ทุก ๆ ข้อ มีความต้องการอยู่ในระดับมากด้วยเช่นกัน

7. ระดับความต้องการพัฒนาวิชาการของครูและผู้บริหาร โรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ประเภทวิชาพาณิชยกรรม ในเขตกรุงเทพมหานคร ด้านการส่งเสริมการสอนและการใช้วัสดุทัศนอุปกรณ์ประกอบการสอน ในภาพรวม ปรากฏว่า มีความต้องการอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่ามีความต้องการอยู่ในระดับมากแทบทุกข้อ ยกเว้นจัดให้มีการประกวดการใช้สื่อการเรียนการสอน มีความต้องการระดับปานกลาง

ผลสรุป ระดับความต้องการพัฒนาวิชาการของครูและผู้บริหาร โรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ประเภทวิชาพาณิชยกรรม ในเขตกรุงเทพมหานคร ในภาพรวม ปรากฏว่า มีความต้องการอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า แทบทุกด้านมีความต้องการอยู่ในระดับมาก ยกเว้น ด้านการเผยแพร่ข่าวสารทางวิชาการและด้านการศึกษาและดูงาน มีความต้องการอยู่ในระดับปานกลาง

ตอนที่ 3 ผลการเปรียบเทียบความต้องการพัฒนาวิชาการของโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ประเภทวิชาพาณิชยกรรม ในเขตกรุงเทพมหานคร ทั้ง 7 ด้าน ด้านการส่งเสริมให้ครูได้มีโอกาสศึกษาต่อ ด้านการประชุมเชิงปฏิบัติการ ด้านการฝึกอบรมและสัมมนาทางวิชาการด้านการเผยแพร่ข่าวทางวิชาการ ด้านการศึกษาและดูงาน ด้านการส่งเสริมการใช้ห้องสมุดเป็นศูนย์วิชาการและ ด้านการส่งเสริมการสอนและการใช้สื่อดัดแปลงอุปกรณ์ประกอบการสอน จำแนกตาม เพศ อายุ วุฒิทางการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน

จำแนกตามเพศทั้ง 7 ด้าน

1. ด้านการส่งเสริมให้ครูได้มีโอกาสศึกษาต่อ จำแนกตามเพศ ครูและผู้บริหารที่มีเพศต่างกันมีความต้องการพัฒนาวิชาการของโรงเรียน ในภาพรวมและรายข้อ ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมุติฐานที่ตั้งไว้

2. ด้านการประชุมปฏิบัติการ จำแนกตามเพศ ครูและผู้บริหารที่มีเพศต่างกันมีความต้องการพัฒนาวิชาการของโรงเรียน ในภาพรวมและรายข้อ ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมุติฐานที่ตั้งไว้

3. ด้านการฝึกอบรมและสัมมนาทางวิชาการ จำแนกตามเพศ ครูและผู้บริหารที่มีเพศต่างกัน มีความต้องการพัฒนาวิชาการของโรงเรียน ในภาพรวมและรายข้อ ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมุติฐานที่ตั้งไว้

4. ด้านการเผยแพร่ข่าวสารทางวิชาการ ครูและผู้บริหารที่มีเพศต่างกัน มีความต้องการพัฒนาวิชาการของโรงเรียน ในภาพรวมและรายข้อ ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมุติฐานที่ตั้งไว้ ยกเว้นในเรื่องการแจ้งข่าวสารและความเคลื่อนไหวทางวิชาการให้ทราบทางวารสารกองทุนสงเคราะห์การศึกษาเอกชน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมุติฐานที่ตั้งไว้

5. ด้านการศึกษาและดูงาน ครูและผู้บริหารที่มีเพศต่างกัน มีความต้องการพัฒนาวิชาการของโรงเรียน ในภาพรวมและรายข้อไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมุติฐานที่ตั้งไว้

6. ด้านการส่งเสริมการใช้ห้องสมุดเป็นศูนย์วิชาการ ครูและผู้บริหารที่มีเพศต่างกันมีความต้องการพัฒนาวิชาการของโรงเรียน ในภาพรวมและรายข้อไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมุติฐานที่ตั้งไว้

7. ด้านการส่งเสริมการสอนและการใช้สื่อดัดแปลงอุปกรณ์ประกอบการสอน ครูและ

ผู้บริหารที่มีเพศต่าง มีความต้องการพัฒนาวิชาการของโรงเรียน ในภาพรวมและรายข้อไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมุติฐานที่ตั้งไว้

สรุป เมื่อเปรียบเทียบระดับความต้องการพัฒนาวิชาการ ของครูและผู้บริหาร โรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ประเภทวิชาพาณิชยกรรม ในเขตกรุงเทพมหานคร ทั้ง 7 ด้าน จำแนกตามเพศ พบว่าครูและผู้บริหารที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นต่อความต้องการพัฒนาวิชาการแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ในภาพรวมและรายด้านทุก ๆ ด้าน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมุติฐานที่ตั้งไว้

จำแนกตามอายุทั้ง 7 ด้าน

1. ด้านการส่งเสริมให้ครูได้มีโอกาสศึกษาต่อ ครูและผู้บริหารที่มีอายุต่ำกว่า 35 ปี และตั้งแต่ 35 ปีขึ้นไป มีความต้องการพัฒนาวิชาการของโรงเรียน ในภาพรวมและรายข้อ ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมุติฐานที่ตั้งไว้

2. ด้านการประชุมเชิงปฏิบัติการ ครูและผู้บริหารที่มีอายุต่ำกว่า 35 ปี และตั้งแต่ 35 ปีขึ้นไป มีความต้องการพัฒนาวิชาการของโรงเรียน ในภาพรวมและรายข้อ ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมุติฐานที่ตั้งไว้

3. ด้านการฝึกอบรมและสัมมนาทางวิชา ครูและผู้บริหารที่มีอายุต่ำกว่า 35 ปี และตั้งแต่ 35 ปีขึ้นไป มีความต้องการพัฒนาวิชาการของโรงเรียน ในภาพรวมและรายข้อไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมุติฐานที่ตั้งไว้ ยกเว้นข้อที่ 9 และ ข้อที่ 12 ในเรื่องการจัดอบรมหรือสัมมนาเกี่ยวกับการปรับปรุงตำแหน่งหน้าที่ให้สูงขึ้น และในเรื่องการจัดอบรมหรือสัมมนาให้ครูได้มีความรู้ทางด้านภาษาต่างประเทศ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมุติฐานที่ตั้งไว้

4. ด้านการเผยแพร่ข่าวสารทางวิชาการ ครูและผู้บริหารที่มีอายุต่ำกว่า 35 ปี และตั้งแต่ 35 ปีขึ้นไป มีความต้องการพัฒนาวิชาการของโรงเรียน ในภาพรวมและรายข้อ ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมุติฐานที่ตั้งไว้ ยกเว้น ข้อที่ 1 และ ข้อที่ 6 ในเรื่องการจัดให้มีรายชื่อผลงานวิจัยที่สำคัญและมีประโยชน์ทางการศึกษาแจกจ่ายหรือปิดประกาศให้ครูทราบ และในเรื่องการแจ้งข่าวสารและความเคลื่อนไหวทางวิชาการให้ทราบทางวารสารกองทุนสงเคราะห์การศึกษาเอกชนแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมุติฐานที่ตั้งไว้

5. ด้านการศึกษาและดูงาน ครูและผู้บริหารที่มีอายุต่ำกว่า 35 ปี และตั้งแต่ 35 ปี

ขึ้นไป มีความต้องการพัฒนาวิชาการของโรงเรียน ในภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมุติฐานที่ตั้งไว้ และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่ 2,3 และ ข้อที่ 5 ในเรื่องจัดให้ไปศึกษาดูงานและสังเกตการณ์สอนการปฏิบัติงานของสถานศึกษาที่จัดการเรียนการสอนวิชาชีพในระดับเดียวกัน ในเรื่องสนับสนุนให้ครูฝึกงานในสถานประกอบการ และ ในเรื่องส่งเสริมสนับสนุนให้ครูขอรับทุนไปดูงานต่างประเทศแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมุติฐานที่ตั้งไว้ ยกเว้นข้อที่ 1 , 4 , 6 และข้อที่ 7 ในเรื่องจัดให้ครูได้สังเกตการณ์สอนของเพื่อนครูในสถานศึกษาเดียวกัน ในเรื่องการจัดให้มีโครงการไปศึกษาและดูงานที่เหมาะสมบรรจุไว้ในแผนปฏิบัติงานของโรงเรียน ในเรื่องสนับสนุนให้ครูไปดูงานแสดงการจัดนิทรรศนาการ หรือกิจกรรมที่มีการจัดขึ้นในประเทศเป็นประจำและ ในเรื่องจัดให้มีการประเมินผลโครงการภายหลังจากการไปศึกษาดูงานไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมุติฐานที่ตั้งไว้

6. ด้านการส่งเสริมการใช้ห้องสมุดเป็นศูนย์วิชาการ ครูและผู้บริหารที่มีอายุต่ำกว่า 35 ปี และตั้งแต่ 35 ปีขึ้นไป มีความต้องการพัฒนาวิชาการของโรงเรียนในภาพรวมและรายข้อแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมุติฐานที่ตั้งไว้ ยกเว้นในข้อที่ 1 ,2, 5 และ ข้อ 9 ในเรื่องการจัดห้องสมุดให้มีความพร้อมสมบูรณ์ทุกระดับ ในเรื่องจัดทำรายชื่อนหนังสือที่เข้ามาใหม่ ๆ ให้ครูและสมาชิกห้องสมุดทราบ ในเรื่องให้ครูได้มีส่วนร่วมในการเลือกหนังสือสำหรับห้องสมุด และในเรื่องจัดสรรค่าให้มีงบประมาณสนับสนุนห้องสมุดอย่างเพียงพอไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมุติฐานที่ตั้งไว้

7. ด้านการส่งเสริมการสอนและการใช้ไอศทัศน์อุปกรณ์ประกอบการสอน ครูและผู้บริหารที่มีอายุต่ำกว่า 35 ปี และตั้งแต่ 35 ปีขึ้นไป มีความต้องการพัฒนาวิชาการของโรงเรียนในภาพรวมและรายข้อไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมุติฐานที่ตั้งไว้ ยกเว้นในเรื่องจัดให้ครูไปเยี่ยมชมโรงเรียนหรือสถาบันการศึกษาที่ใช้ไอศทัศน์อุปกรณ์ประกอบการสอนที่ทันสมัย แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมุติฐานที่ตั้งไว้

สรุป เปรียบเทียบระดับความต้องการพัฒนาวิชาการของครูและผู้บริหารโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ประเภทวิชาพาณิชยกรรม ในเขตกรุงเทพมหานคร ทั้ง 7 ด้าน จำแนกตามอายุ พบว่าครูและผู้บริหารที่มีอายุต่างกัน มีความคิดเห็นต่อความต้องการพัฒนาวิชาการแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ในภาพรวมและรายด้านทุก ๆ ด้าน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมุติฐานที่ตั้งไว้ ยกเว้นด้านการศึกษาและดูงาน และด้านการใช้ห้องสมุดเป็นศูนย์วิชา แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมุติฐานที่ตั้งไว้

จำแนกตามวุฒิทางการศึกษา ทั้ง 7 ด้าน

1. ด้านการส่งเสริมให้ครูได้มีโอกาสศึกษาค้อ ครูและผู้บริหารที่มีวุฒิทางการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี และตั้งแต่ปริญญาตรีขึ้นไป มีความต้องการพัฒนาวิชาการของโรงเรียนในภาพรวมและรายข้อแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมุติฐานที่ตั้งไว้ ยกเว้นในเรื่องสนับสนุนให้ครูศึกษาค้อในสาขาวิชาชีพที่ขาดแคลน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมุติฐานที่ตั้งไว้

2. ด้านการประชุมเชิงปฏิบัติการ ครูและผู้บริหารที่มีวุฒิทางการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี และตั้งแต่ปริญญาตรีขึ้นไป มีความต้องการพัฒนาวิชาการของโรงเรียนในภาพรวมและรายข้อแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมุติฐานที่ตั้งไว้ ยกเว้นข้อที่ 3 , 4 และข้อที่ 9 ในเรื่องการให้ความรู้พื้นฐานและกิจกรรมกลุ่มที่เกี่ยวข้องกับการจัดการเรียนการสอนในเรื่องการประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อปรึกษาหารือกับผู้ที่มีประสบการณ์เพื่อแก้ไขปัญหาาร่วมกัน และในเรื่องส่งครูเข้าร่วมประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อวางแผนการทำงานแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมุติฐานที่ตั้งไว้

3. ด้านการฝึกอบรมและสัมมนาทางวิชาการ ครูและผู้บริหารที่มีวุฒิทางการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี และตั้งแต่ปริญญาตรีขึ้นไป มีความต้องการพัฒนาวิชาการของโรงเรียนในภาพรวมและรายข้อ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมุติฐานที่ตั้งไว้ ยกเว้น ข้อที่ 3 , 5 และ ข้อที่ 8 ในเรื่องการศึกษาค้นคว้าเฉพาะเรื่องภายใต้การนำของผู้เชี่ยวชาญผู้ทรงคุณวุฒิ ในเรื่องจัดตามความสนใจของผู้เข้ารับการอบรมและสัมมนาทั้งระยะสั้นและระยะยาวในเรื่องการจัดอบรมหรือสัมมนาเกี่ยวกับเทคนิควิธีสอนใหม่ ๆ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมุติฐานที่ตั้งไว้

4. ด้านการเผยแพร่ข่าวสารทางวิชาการ ครูและผู้บริหารที่มีวุฒิทางการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี และตั้งแต่ปริญญาตรีขึ้นไป มีความต้องการพัฒนาวิชาการของโรงเรียนในภาพรวมและรายข้อ ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมุติฐานที่ตั้งไว้

5. ด้านการศึกษาและดูงาน ครูและผู้บริหารที่มีวุฒิทางการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี และตั้งแต่ปริญญาตรีขึ้นไป มีความต้องการพัฒนาวิชาการของโรงเรียน ในภาพรวมและรายข้อ ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมุติฐานที่ตั้งไว้ ยกเว้นในข้อที่ 3 , 6 และข้อที่ 7 ในเรื่องสนับสนุนให้ครูฝึกงานในสถานประกอบการ ในเรื่องสนับสนุนให้ครูไปดูงานแสดงการจัดนิทรรศนาการหรือกิจกรรมที่มีการจัดขึ้นในประเทศเป็นประจำ และในเรื่องจัดให้มีการประเมินผลโครงการภายหลังจากการไปศึกษาดูงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

6. ด้านการส่งเสริมการใช้ห้องสมุดเป็นศูนย์วิชาการ ครูและผู้บริหารที่มีวุฒิทางการศึกษาดำรงตำแหน่งต่ำกว่าปริญญาตรี และตั้งแต่ปริญญาตรีขึ้นไป มีความต้องการพัฒนาวิชาการของโรงเรียน ในภาพรวมและรายข้อ ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมุติฐานที่ตั้งไว้ ยกเว้น ข้อที่ 2 และ ข้อที่ 3 ในเรื่องให้ครูได้ไปศึกษาอบรมวิชาใตทัศนอุปกรณ์ประกอบการสอนและ ในเรื่องจัดหาผู้เชี่ยวชาญในด้านการผลิตสื่อการสอนมาให้การแนะนำในการผลิตสื่อแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมุติฐานที่ตั้งไว้

สรุป เปรียบเทียบระดับความต้องการพัฒนาวิชาการของครูและผู้บริหารโรงเรียน เอกชนอาชีวศึกษา ประเภทวิชาพาณิชยกรรม ในเขตกรุงเทพมหานคร ทั้ง 7 ด้านจำแนกตามวุฒิทางการศึกษา พบว่า ครูและผู้บริหารที่มีวุฒิทางการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อความต้องการพัฒนาวิชาการแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ในภาพรวมและรายด้านทุก ๆ ด้าน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมุติฐานที่ตั้งไว้ ยกเว้นด้านการประชุมเชิงปฏิบัติการ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมุติฐานที่ตั้งไว้

จำแนกตามประสบการณ์การทำงานทั้ง 7 ด้าน

1. ด้านการส่งเสริมให้ครูได้มีโอกาสศึกษาต่อ ครูและผู้บริหารที่มีประสบการณ์ทำงานต่ำกว่า 5 ปี และตั้งแต่ 5 ปีขึ้นไปมีความต้องการพัฒนาวิชาการของโรงเรียน ในภาพรวมและรายข้อ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมุติฐานที่ตั้งไว้

2. ด้านการประชุมเชิงปฏิบัติการ ครูและผู้บริหารที่มีประสบการณ์ทำงานต่ำกว่า 5 ปี และตั้งแต่ 5 ปีขึ้นไป มีความต้องการพัฒนาวิชาการของโรงเรียน ในภาพรวมและรายข้อ ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมุติฐานที่ตั้งไว้

3. ด้านการฝึกอบรมและสัมมนาทางวิชาการ ครูและผู้บริหารที่มีประสบการณ์ทำงานต่ำกว่า 5 ปี และตั้งแต่ 5 ปีขึ้นไป มีความต้องการพัฒนาวิชาการของโรงเรียนในภาพรวมและรายข้อ ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมุติฐานที่ตั้งไว้

4. ด้านการเผยแพร่ข่าวทางวิชาการ ครูและผู้บริหารที่มีประสบการณ์ทำงานต่ำกว่า 5 ปี และตั้งแต่ 5 ปีขึ้นไป มีความต้องการพัฒนาวิชาการของโรงเรียนในภาพรวมและรายข้อ ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมุติฐานที่ตั้งไว้

5. ด้านการศึกษาและดูงาน ครูและผู้บริหารที่มีประสบการณ์ทำงานต่ำกว่า 5 ปีและตั้งแต่ 5 ปีขึ้นไป มีความต้องการพัฒนาวิชาการของโรงเรียน ในภาพรวมและรายข้อ ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมุติฐานที่ตั้งไว้ ยกเว้นในเรื่องส่งเสริม

สนับสนุนให้ครูขอรับทุนไปดูงานต่างประเทศ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

6. ด้านการส่งเสริมการใช้ห้องสมุดเป็นศูนย์วิชาการ ครูและผู้บริหารที่มีประสบการณ์ทำงานต่ำกว่า 5 ปี และตั้งแต่ 5 ปีขึ้นไป มีความต้องการพัฒนาวิชาการของโรงเรียนในภาพรวมและรายข้อไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

7. ด้านการส่งเสริมการสอนและการใช้สื่อทัศนอุปกรณ์ประกอบการสอนของครูและผู้บริหารที่มีประสบการณ์ทำงานต่ำกว่า 5 ปี และตั้งแต่ 5 ปีขึ้นไป มีความต้องการพัฒนาวิชาการของโรงเรียนในภาพรวมและรายข้อ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

สรุป เปรียบเทียบระดับความต้องการพัฒนาวิชาการของครูและผู้บริหารโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ประเภทวิชาพาณิชยกรรม ในเขตกรุงเทพมหานคร ทั้ง 7 ด้าน จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน พบว่าครูและผู้บริหารที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อความต้องการพัฒนาวิชาการไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ในภาพรวมและรายด้านทุก ๆ ด้าน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

การอภิปรายผล

การอภิปรายผล ผู้วิจัยอภิปรายตามแนวทางข้อมูลจากเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยความต้องการพัฒนาวิชาการของครูและผู้บริหาร โรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษาประเภทวิชาพาณิชยกรรม ในเขตกรุงเทพมหานคร จากผลการวิจัยมีสาระสำคัญนำมาอภิปรายผลได้ ดังนี้

ตอนที่ 1 เกี่ยวกับสภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผลของการวิจัยพบว่า โรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ประเภทวิชาพาณิชยกรรมในเขตกรุงเทพมหานคร

เพศ ครูและผู้บริหารส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงมากกว่าเพศชาย ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ ไพบูลย์ ไสยวงศ์. (2524 : 56) พบว่าครูที่สอนในโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ประเภทวิชาพาณิชยกรรม ในเขตกรุงเทพมหานคร ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงมากกว่าเพศชาย และสอดคล้องกับผลการวิจัยของ พรศรี หนูสง “การศึกษาความต้องการวิธีการพัฒนาครูของครูและผู้บริหารโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา เขตการศึกษา 3 ผู้ตอบแบบสอบถามเป็นเพศหญิงมากกว่าเพศชาย และผลการวิจัยของ นกัศกร วรนิธิปริษา (2541 : 88) วิจัยเรื่องการศึกษาภาวะผู้นำของครู - อาจารย์ คณะบริหารธุรกิจสาขาวิชาการตลาด ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและนักศึกษา วิทยาลัย

พลิมชยการ ในเขตกรุงเทพมหานคร ผู้ตอบแบบสอบถามเป็นเพศหญิงมากกว่าเพศชาย แสดงให้เห็นว่าเพศหญิงนิยมประกอบอาชีพครูมากกว่าเพศชาย ที่ชอบความเป็นอิสระในการปฏิบัติงาน ซึ่งสาเหตุนี้ก็สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ นิตยา ธรรมพันธ์. (2533 : 108) ที่พบว่า “นักเรียนชายมีค่านิยมด้านรายได้สูงกว่านักเรียนหญิง ส่วนนักเรียนหญิงมีค่านิยมในอาชีพด้านเกียรติยศ ชื่อเสียง ความก้าวหน้า การบริการสังคมความมั่นคงในอาชีพ ความมีระเบียบแบบแผน และความเสียสละ สูงกว่านักเรียนชาย

อายุ ครูและผู้บริหารที่มีอายุต่ำกว่า 35 ปี อยู่ในโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ประเภท วิชาพาณิชยกรรม ในเขตกรุงเทพมหานคร น้อยกว่าอายุตั้งแต่ 35 ปีขึ้นไป อาจเพราะว่าผู้สำเร็จการศึกษาใหม่ ๆ ในระยะแรก จะพยายามหาสถานที่ทำงาน ไม่ว่าจะเป็นสถาบันประเภทใดก็ตาม สถานศึกษาเอกชนก็เป็นสถาบันหนึ่งที่เป็นจุดเริ่มต้นการปฏิบัติงานของผู้สำเร็จการศึกษา หลังจากนั้นก็สรรหาสถานบันที่มั่นคงหรือมีความก้าวหน้ากว่า ส่วนใหญ่จะสอบบรรจุเข้ารับราชการ ซึ่งมักเกิดขึ้นกับครูในสถานศึกษาเอกชนอาชีวศึกษา สาเหตุนี้สอดคล้องกับผลการวิจัยของ พา ไชยเดช. (2520 : 45) พบว่า “ครูโรงเรียนราษฎร์เห็นว่าขาดความมั่นคงในอาชีพ และผู้บริหารสถานศึกษามีได้ปฏิบัติตามหลักการบริหารในหลายประการ เช่น สวัสดิการ แนวทางการศึกษาต่อ ซึ่งด้านสวัสดิการและการศึกษาต่อ เป็นความต้องการของครูและผู้บริหารที่มีอายุต่ำกว่า 35 ปี และ รุจี โพธิ์ปฐม. (อ้างในพรศรี หนูสง, 2538: 225) วิจัย “การสำรวจครูโรงเรียนราษฎร์ เขต พญาไท กรุงเทพมหานคร พบว่า สาเหตุที่มีอัตราการหมุนเวียนของครูสูงในช่วงอายุที่เริ่มการทำงาน เมื่อจบการศึกษาใหม่ ๆ ซึ่งปรากฏการณ์นี้พิจารณาได้ว่า การที่สถานศึกษาเอกชนมีอัตราการหมุนเวียนของผู้ที่มีอายุต่ำกว่า 35 ปี อยู่ในระดับสูงจะก่อให้เกิดปัญหาในด้านคุณภาพการเรียนการสอนขึ้นได้ ส่วนครูและผู้บริหารที่มีอายุตั้งแต่ 35 ปีขึ้นไปเป็นผู้ที่มีวุฒิภาวะที่รับผิดชอบต่อภาระหน้าที่ได้ดี เป็นผู้ที่อยู่ในวัยที่มีประสิทธิภาพในการทำงานสูง คือกระตือรือร้นในการทำงาน สุขภาพและร่างกายยังอยู่ในสภาพแข็งแรงผ่านประสบการณ์ต่าง ๆ มากพอสมควร จึงมีแนวความคิด หลักการและเหตุผลที่จะช่วยให้การตัดสินใจ ในด้านต่าง ๆ เป็นไปอย่างสุขุมรอบคอบและมีเหตุผลในด้านต่าง ๆ ได้เป็นอย่างดี พรศรี หนูสง .(2538 : 225) วิจัย “เรื่องการศึกษาความต้องการวิธีการพัฒนาครูของครูและผู้บริหารโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา เขตการศึกษา 3 พบว่า ครูและผู้บริหารที่มีอายุในช่วง 30-40 ปี ถึงครึ่งหนึ่งของจำนวนผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งถือว่า เป็นผู้ที่มีวุฒิภาวะที่จะรับผิดชอบต่อภาระหน้าที่ได้ดี เป็นผู้ที่อยู่ในวัยที่มีประสิทธิภาพในการทำงานสูงมีความกระตือรือร้นในการทำงาน สุขภาพและร่างกายยังอยู่ในสภาพแข็งแรง ผ่านประสบการณ์ต่าง ๆ มากพอสมควรจึงมีแนวคิด หลักการ และเหตุผลที่จะช่วยให้การตัดสินใจในด้านต่าง ๆ เป็นไปอย่างสุขุมรอบคอบ

วุฒิทางการศึกษา พบว่า ครูและผู้บริหารที่มีวุฒิทางการศึกษาระดับปริญญาตรีขึ้นไป มากกว่ามีวุฒิที่ต่ำกว่าปริญญาตรี สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ พรศรี หนูสง (2538 : 225) วิจัย “การศึกษาความต้องการวิธีการพัฒนาครูของครูและผู้บริหาร โรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา เขตการศึกษา 3” พบว่าครูและผู้บริหารที่มีวุฒิทางการศึกษาระดับปริญญาตรีมากที่สุด ซึ่งนับได้ว่าเหมาะสมกับสภาพปัจจุบัน สำหรับการเรียนการสอนทางอาชีวศึกษา ในระดับหลักสูตรที่ต่ำกว่าปริญญาตรี อย่างไรก็ตามครูและผู้บริหารในโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ในเขตกรุงเทพมหานคร ก็ควรได้รับการส่งเสริมสนับสนุนให้ครูและผู้บริหารเหล่านี้ได้รับการพัฒนาให้สูงกว่าที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน ทั้งนี้ เพื่อเป็นผลประโยชน์โดยตรงต่อการพัฒนาวิชาการและการเรียนการสอนในโรงเรียน

ประสบการณ์ในการทำงาน ครูและผู้บริหารมีประสบการณ์ในการทำงาน ตั้งแต่ 5 ปี ขึ้นไปมากกว่าผู้ที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่ำกว่า 5 ปี สอดคล้องกับผลการวิจัยของ กวีวัฒน์ บุญยรัตพันธุ์. (2536 : 204) วิจัย “การศึกษาเปรียบเทียบความพึงพอใจในการทำงานของครูระหว่าง โรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา กับวิทยาลัยเทคนิค เขตการศึกษา 6” พบว่าครูที่มีประสบการณ์ในการสอน 6 ปีขึ้นไป มีความพึงพอใจในความก้าวหน้าความสำเร็จในสภาพการทำงานสูงกว่าที่มีประสบการณ์ในการสอนต่ำกว่า 3 - 6 ปี และสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ รัตนา ภูภิรมย์ “เรื่อง บทบาทหน้าที่ของศึกษานิเทศก์ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ประเภทวิชาช่างอุตสาหกรรม ในกรุงเทพมหานคร พบว่าผู้บริหารที่มีประสบการณ์ในการทำงาน ตั้งแต่ 6 ปีขึ้นไปมีจำนวนมาก แต่ส่วนครุนั้นประสบการณ์ในการทำงานต่ำกว่า 2 ปี มีมากกว่าผู้บริหาร สาเหตุดังกล่าวจึงสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ พา ไชยเดช อ่างในพรศรี หนูสง, 2538 : 225) “ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารโรงเรียนกับครูโรงเรียนราษฎร์” พบว่าครูโรงเรียนราษฎร์ขาดความมั่นคงในอาชีพ และผู้บริหารมิได้ปฏิบัติตามหลักการบริหารในหลายประการเช่นสวัสดิการ แนวทางการศึกษาต่อ ซึ่งด้านสวัสดิการและการศึกษาต่อเป็นความต้องการของครูและผู้บริหารเป็นอย่างมาก

ตอนที่ 2 อภิปรายผล ความต้องการพัฒนาวิชาการของโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ประเภท พาณิชยกรรม ในเขตกรุงเทพมหานคร ทั้ง 7 ด้าน ด้านการส่งเสริมให้ครูได้มีโอกาสศึกษาต่อ ด้านการประชุมเชิงปฏิบัติการ ด้านการฝึกอบรมและการสัมมนาทางวิชาการ ด้านการเผยแพร่ข่าวสารทางวิชาการ ด้านการศึกษาและดูงาน ด้านการส่งเสริมการใช้ห้องสมุดเป็นศูนย์วิชาการ และด้านการส่งเสริมการสอนและการใช้สื่อดัดแปลงอุปกรณ์ประกอบการสอน ดังนี้

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาค้นคว้า ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

1. ด้านการส่งเสริมให้ครูได้มีโอกาสศึกษาต่อ

จากผลการวิจัย พบว่า ครูและผู้บริหารโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ประเภทวิชา พาณิชยกรรมในเขตกรุงเทพมหานคร มีความต้องการพัฒนาวิชาการในด้านการส่งเสริมให้ครูได้มีโอกาสศึกษาต่ออยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ รังมี สังฆพรหม (2535 : 105) ในเรื่อง “การศึกษาความต้องการพัฒนาวิชาการของครูโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษาเขตการศึกษา 7 พบว่า ด้านการส่งเสริมให้ครูได้มีโอกาสศึกษาต่ออยู่ในระดับมาก โดยเฉพาะเรื่องสนับสนุนให้ครูมีโอกาสศึกษาต่อเพื่อเพิ่มวุฒิทางการศึกษา และผลงานวิจัยของ อรพินท์ กุลประภา. (2524 :68) พบว่า การพัฒนาบุคลากรในวิทยาลัยเทคโนโลยีและอาชีวศึกษา ในเขตกรุงเทพมหานคร อาจารย์ มีความคิดเห็นว่าการส่งเสริมสนับสนุนให้มีการศึกษาต่อเป็นอย่างมากและผลงานวิจัยของ สกล รุ่งโรจน์ (2530 : 181) “การศึกษาการจัดกิจกรรมการพัฒนาบุคลากรประถมศึกษาสังกัดสำนักงานประถมศึกษาจังหวัด : การศึกษาเฉพาะกรณีจังหวัดสมุทรปราการ” อาจารย์ ต้องการให้มีการจัดกิจกรรมส่งเสริมให้การศึกษาต่อในระดับมาก และ พรศรี หนูสง. (2538 : 102) “การศึกษาความต้องการวิธีการพัฒนาครูของครูและผู้บริหารโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา เขตการศึกษา 3” พบว่า วิธีการพัฒนาครูในเรื่องการศึกษาเพิ่มเติมพิเศษอยู่ในระดับมาก “ครูและผู้บริหารที่สนใจการศึกษาต่อ ก็เป็นผู้ดำเนินการเอง จะเป็นการศึกษาต่อภายในประเทศนอกเวลาหรือในเวลาบางส่วน ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะว่าครูและผู้บริหารเห็นว่า การเรียนเพิ่มเติมเป็นการเพิ่มวุฒิของครูและผู้บริหารให้มีความรู้ดีขึ้น หรือให้ได้รับความรู้ใหม่ ๆ เพราะวิธีทำงานและการใช้เครื่องมือในการสอนได้มีการเปลี่ยนแปลงไปตามเทคโนโลยีสมัยใหม่การศึกษาต่อเป็นการพัฒนาครู และผู้บริหารหลังจากการปฏิบัติงานมาแล้วก็จะมีประโยชน์อย่างยิ่ง ภิญญา สาร (อังกนิมนัส กลัดอยู่, 2537 : 51-52) กล่าวว่า การให้โอกาสแก่ข้าราชการเพื่อศึกษาต่อหรือเพิ่มพูนความรู้ทักษะและช่วยให้เป็นผู้ที่มีความรู้เชี่ยวชาญในการทำงาน ทำให้ข้าราชการมีความมั่นใจตัวเองเข้าใจในจุดมุ่งหมายในการทำงานที่ดีขึ้นและโอกาสที่จะได้เลื่อนฐานะก็มีมาก เป็นผลตอบแทนที่ผู้บังคับบัญชาควรส่งเสริม ครูและผู้บริหารก็เช่นเดียวกันก็ควรจะได้รับดูแลในเรื่องนี้อย่างยิ่ง

2. ด้านการประชุมเชิงปฏิบัติการ

จากผลการวิจัย พบว่า ครูและผู้บริหารโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา มีความต้องการพัฒนาวิชาการด้านการประชุมเชิงปฏิบัติการ อยู่ในระดับมาก ทุกข้อ สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ พรศ รี หนูสง (2538 : 102) “การศึกษาความต้องการวิธีการพัฒนาครูของครูและผู้บริหารโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา เขตการศึกษา 3 มีความต้องการ การประชุมเชิงปฏิบัติการอยู่ในระดับมาก และ สกล รุ่งโรจน์. (2530 :181) วิจัย “การศึกษาการจัดกิจกรรมการพัฒนาบุคลากรของโรงเรียน

ประณตศึกษาสังกัดสำนักงานประณตศึกษาจังหวัด : การศึกษาเฉพาะกรณีจังหวัดสมุทรปราการ.” พบว่า ผู้บริหาร ครู และอาจารย์ มีความต้องการจัดกิจกรรมพัฒนาบุคลากรในกิจกรรมการฝึกอบรมหรือประชุมเชิงปฏิบัติการอยู่ในระดับมาก และผู้วิจัยอยู่ในกลุ่มงานพัฒนาบุคลากรของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน ได้จัดฝึกอบรมประชุมเชิงปฏิบัติให้แก่ครูและผู้บริหารโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษาเป็นประจำทุก ๆ ปี แต่ละรุ่นก็มีผู้เข้าร่วมรับการอบรมประชุมเชิงปฏิบัติการเป็นจำนวนมาก สมคิด บางโพ. (2538 : 173) กล่าวว่า การประชุมเชิงปฏิบัติการเป็นการประชุมที่มุ่งเน้นให้ผู้เข้าประชุม ได้รับประสบการณ์และสามารถนำประสบการณ์ที่ได้ไปใช้หรือมุ่งสร้างสิ่งใดสิ่งหนึ่ง ให้เกิดขึ้นในการประชุม เพื่อนำกลับไปใช้ในหน่วยงานเดิมของตน สมหวัง พิธิยานุวัฒน์ และวรรณพร วิเชียรวงษ์. (2520 : 105- 106) กล่าวว่าผู้เข้าประชุมเชิงปฏิบัติการได้นำความรู้พื้นฐานที่จำเป็นในการศึกษาไปปรับปรุงการเรียนการสอนในวิชาที่คณาจารย์รับผิดชอบอยู่ ให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น และ สมเกียรติ ศรีจักรวาฬ . (2539 : 1-7) การประชุมเชิงปฏิบัติการ เป็นการจัดขึ้นเพื่อเพิ่มหรือเสริมสร้างทักษะบางเรื่องให้แก่ผู้เข้าประชุมเชิงปฏิบัติการเรื่อง เทคนิคติดตามงานหรือประชุมเชิงปฏิบัติการ เรื่องพฤติกรรมกลุ่มกับการทำงานร่วมกันทั้งนี้อาจเป็นเพราะในสภาพปัจจุบันมีการเปลี่ยนแปลงทางด้านวิทยาศาสตร์เทคโนโลยีสมัยใหม่เข้ามาใช้ในการเรียนการสอน และหลักสูตรก็มีการเปลี่ยนแปลงให้ทันสมัยและเพิ่มสาขาวิชาใหม่ ๆ ขึ้น เพื่อให้สอดคล้องกับสังคมและสภาพปัจจุบันตลอดจนความต้องการของตลาดแรงงานนั้น จึงเป็นเรื่องจำเป็นที่ครูและผู้บริหารจะต้องได้รับการพัฒนาความรู้ทักษะเทคนิคและประสบการณ์ ตลอดจนแนวทางการปรับปรุงแก้ไขการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น ดังนั้นสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชนและผู้บริหารโรงเรียน ควรร่วมมือกันเพื่อพัฒนาบุคลากรของโรงเรียนให้ได้รับการอบรมประชุมเชิงปฏิบัติการ เพื่อให้บุคลากรครูและผู้บริหารมีประสิทธิภาพมากขึ้น

3. การฝึกอบรมและสัมมนาทางวิชาการ

จากผลการวิจัย พบว่า ครูและผู้บริหารโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา มีความต้องการพัฒนาวิชาการ ด้านการฝึกอบรมและสัมมนาทางวิชาการอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับวิจัยของ มนัส กลัดอยู่ (2537 : 148) เรื่องการศึกษาความต้องการกิจกรรมการพัฒนาครูและอาจารย์ สาขาวิชาช่างอุตสาหกรรมของวิทยาลัยเทคนิค กลุ่มอาชีวศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือในด้านการอบรมและสัมมนา อยู่ในระดับมาก และผลงานวิจัยของ พรศรี หนูสง (2538 : 102) “การศึกษาความต้องการวิธีการพัฒนาครูของครูและผู้บริหารโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ในเขตการศึกษา 3 พบว่า ความต้องการวิธีการพัฒนาครูของครูโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา วิธีการฝึกอบรมและ

สัมมนา มีความต้องการอยู่ในระดับมาก และผลงานวิจัยของ จิรา อ่อนไสว (2532 : 4) “เรื่องสภาพและความต้องการของการจัดกิจกรรมการพัฒนาบุคลากรตามธรรมชาติของครูปฏิบัติการสอนโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดเล็ก สังกัดกรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 5 พบว่า ครูมีความต้องการในการจัดกิจกรรมพัฒนาบุคลากรในด้านการฝึกอบรมและการสัมมนาอยู่ในระดับมาก การประชุมอบรมสัมมนา เป็นกิจกรรมที่ช่วยส่งเสริมการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนและการทำงานของครูและผู้บริหารให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น ปัจจุบันได้มีวิทยาการก้าวหน้าและเทคโนโลยีใหม่ ๆ เข้ามามีบทบาทต่อชีวิตและสังคมมากขึ้น ครูและผู้บริหารจำเป็นต้องแสวงหาและรับความรู้ใหม่ ๆ เพื่อให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง กระทรวงศึกษาธิการได้พยายามให้กรมและกองต่าง ๆ จัดอบรมและสัมมนาเพื่อให้ความรู้ ทักษะ และเทคนิคต่าง ๆ ให้กับบุคลากรของกรมและสถานศึกษาอยู่เป็นประจำ ศราวุธ นาคด้อย (2539 : 112) กล่าวว่า การจัดการศึกษา ต้องพัฒนาคนให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง และความเจริญก้าวหน้าด้านวิทยาการ ด้านเทคโนโลยีต่าง ๆ เพื่อให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ มีประสบการณ์ที่ทันต่อความเจริญก้าวหน้า และทันต่อการเปลี่ยนแปลงในยุคโลกาภิวัตน์ จำเป็นอย่างยิ่งที่ผู้บริหารโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษาจะต้องสนับสนุนให้ครูและผู้บริหารเข้ารับการประชุมอบรมทางวิชาการ เพื่อให้มีคุณลักษณะและพฤติกรรมการสอนที่มีคุณภาพ ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ ชันธชัย หาโพธิ์. (2533 : 112) วิจัย “เรื่องการศึกษาสภาพปัจจุบันปัญหาและแนวทางการศึกษาพัฒนาการบริหารวิชาการ ในโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานการประถมศึกษา จังหวัดอุดรธานี” พบว่า การปฏิบัติด้านการประชุมอบรมวิชาการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก และ สุรศักดิ์ นานานุกูล (2527 : 180) กล่าวถึง การฝึกอบรมและการสัมมนาทางวิชาการ เป็นการเพิ่มพูนประสิทธิภาพของการทำงาน ฝึกทักษะความสามารถให้เพิ่มมากขึ้น มาลี วิชญกุล (2525 : 101) ทำการวิจัยเรื่อง “ความคิดเห็นของผู้บริหารและอาจารย์เกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรในวิทยาลัยสังกัดกรมอาชีวศึกษา” กลุ่มผู้บริหารคิดว่าการพัฒนาบุคลากร โดยวิธีการฝึกอบรมปฏิบัติอยู่ในระดับมาก และ อำนวย เดชชัยศรี (2539 : 32) กล่าวว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ต้องอาศัยการอบรม ซึ่งเป็นวิธีหนึ่งที่จะช่วยให้ผู้ที่ได้รับการฝึกอบรมได้มีความรู้ความเข้าใจ ความสามารถและเกิดทักษะจากประสบการณ์ ตลอดจนเกิดเจตคติที่ดีและถูกต้องในการปฏิบัติงาน

4. การเผยแพร่ข่าวสารทางวิชาการ

จากผลการวิจัย พบว่า ครูและผู้บริหารโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา มีความต้องการพัฒนาวิชาการ ด้านการเผยแพร่ข่าวสารทางวิชาการ อยู่ในระดับปานกลาง สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ มานพ สุตสงวน. (2537 : 115) “การศึกษาความต้องการ การพัฒนาของคณาจารย์สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ในเรื่องการเผยแพร่ผลงานทาง

วิชาการทั้งภายในและภายนอกสถาบันการศึกษา อยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งความต้องการดังกล่าวของครูและผู้บริหารโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ประเภทวิชาพาณิชยกรรม ในเขตกรุงเทพมหานคร นั้นตรงกันข้ามกับงานวิจัยของ มนัส กลัดอยู่. (2537 : 83 - 84) ในเรื่อง “ การศึกษาความต้องการกิจกรรมการพัฒนาคูและอาจารย์ สาขาวิชาช่างอุตสาหกรรมของวิทยาลัยเทคนิคกลุ่มอาชีวศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ” ในด้านการเผยแพร่ข่าวสารทางวิชาการ พบว่า มีความต้องการในระดับมาก อาจเป็นเพราะครูและอาจารย์หน่วยงานของรัฐบาลต้องการข่าวสารทางวิชาการมาก เพื่อผลประโยชน์และความก้าวหน้าในด้านการทำงานและตำแหน่งหน้าที่การงานให้สูงขึ้น แต่ครูและผู้บริหารโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ประเภทวิชาพาณิชยกรรม ในเขตกรุงเทพมหานคร นั้น อาจให้ความสนใจในด้านนี้น้อยกว่าโรงเรียนที่เป็นของรัฐ แต่อย่างไรก็ดี ก็ยังมีบางข้อที่ครูและผู้บริหารโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ประเภทวิชาพาณิชยกรรม ในเขตกรุงเทพมหานคร ก็ยังให้ความสนใจในด้านการเผยแพร่ข่าวสารทางวิชาการอยู่ในระดับมากเป็นบางเรื่อง คือในเรื่องการจัดให้มีรายชื่อผลงานวิจัยที่สำคัญและมีประโยชน์ทางการศึกษาแจกจ่ายหรือเปิดเผยให้ครูทราบ และในเรื่องการแจ้งข่าวสารและความเคลื่อนไหวทางวิชาการให้ทราบทางวารสารกองทุนสงเคราะห์การศึกษาเอกชน ซึ่งเป็นผลประโยชน์โดยตรงสำหรับครูและผู้บริหารโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา นพพงษ์ บุญจิตราดุลย์ (2527 : 202 -204) กล่าวถึงการพัฒนาคูและอาจารย์โดยการรับวารสารทางวิชาการต่าง ๆ ไว้ให้ครูได้ศึกษา และ สมพงษ์ เกษมสิน (2521 : 189 - 191) ได้กล่าวเพิ่มเติมในเรื่องนี้ว่าการรับเอกสาร วารสารค้นคว้าจัดไว้ที่ครูหยิบอ่านได้สะดวกจะเป็นวิธีการพัฒนาบุคลากรอย่างหนึ่ง ซึ่งจะมีผลทำให้เกิดความเข้าใจ เกิดความรู้กว้างขวางในหมู่บุคลากรขององค์การด้วยกันจะช่วยให้มีประสิทธิภาพในการทำงานมากยิ่งขึ้นในทุก ๆ ด้านด้วย และ มนูญ (วงศ์นารี) พูนฤทธิ์ วิทยากร. (อ้างในมนัส กลัดอยู่, 2537 : 44) กล่าวว่าในฐานะหัวหน้าควรตระหนักถึงการบอก หรือการแจ้งข่าวสารข้อมูลที่เป็นแก่นแก่นให้รับและเข้าใจเป็นอย่างดีนั้น เป็นสิ่งจำเป็นสำหรับการพัฒนาบุคลากร หัวหน้างานนั้นมีหลายชนิด หลายประเภท บางคนเป็นหัวหน้างานที่ดี คือเมื่อมีข่าวสารข้อมูลอะไร ซึ่งไม่ว่าจะเป็นประโยชน์เกี่ยวกับการทำงานในหน่วยงานหรือองค์การแล้วก็จะบอกให้ลูกน้องได้รับรู้รับทราบเอาไว้ในปัจจุบัน ไม่ว่าจะ เป็นข่าวสารด้านใดก็ตามย่อมมีความสำคัญทั้งนั้น ไม่ว่าจะ เป็นด้านการศึกษา ด้านการเมือง หรือทางด้านสังคมก็ตาม ครูและผู้บริหารโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษาควรต้องรับข่าวสารและความก้าวหน้าต่าง ๆ ให้ทันกับยุคปัจจุบันด้วย

5. การศึกษาดูงาน

จากผลของการวิจัย พบว่า และผู้บริหารโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา มีความต้องการพัฒนาวิชาการ ในด้านการศึกษาและดูงานอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้เพราะว่าครูและผู้บริหาร

โรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ประเภทวิชาพาณิชยกรรม ในเขตกรุงเทพมหานคร ไม่เล็งเห็นความสำคัญของการศึกษาและคุณภาพนอกสถานที่ อาจเป็นเพราะเกี่ยวกับงบประมาณของโรงเรียนที่ได้จัดไว้สนับสนุนในด้านนี้น้อยนัก จึงไม่สอดคล้องผลงานวิจัยของ มนัส กลัดอยู่ (2537 : 150) “เรื่องการศึกษาค้นคว้าความต้องการกิจกรรมการพัฒนาครูและอาจารย์ สาขาวิชาช่างอุตสาหกรรมของวิทยาลัยเทคนิคกลุ่มอาชีวศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ที่มีความต้องการศึกษาดูงานมาก แต่ก็มีบางข้อที่ยังมีการสนับสนุนในระดับมาก ในเรื่องจัดให้มีโครงการไปศึกษาดูงานที่เหมาะสมบรรจุไว้ในแผนสนับสนุนให้ครูไปดูงานแสดงจัดนิทรรศการหรือกิจกรรมที่มีการจัดขึ้นในประเทศเป็นประจำ และจัดให้มีการประเมินผลโครงการภายหลังจากการไปศึกษาดูงานนอกสถานที่เป็นการช่วยให้ครูไม่เข้าใจคิดว่าสิ่งที่ตนได้กระทำไปนั้น เป็นสิ่งที่ดีที่สุดแล้วเพราะไม่เคยได้เปรียบเทียบกับคนอื่น ๆ การไปดูงานจากโรงเรียนต่าง ๆ จะช่วยให้ได้แนวคิดเพื่อนำมาเปรียบเทียบกับตนเอง Ben M. Harris. (อ้างใน มนัส กลัดอยู่ 2537 : 150) ได้เสริมเกี่ยวกับเรื่องนี้อีกว่า การที่ครูและอาจารย์ได้เยี่ยมชมสถานที่ต่าง ๆ นอกชุมชน อาจเป็นการศึกษาแหล่งวิทยาการหรือสถานประกอบการเอกชนนั้น เป็นการเพิ่มประสบการณ์ตรงให้กับครู ดังนั้น กล่าวได้ว่าการศึกษาดูงานนอกสถานที่ จึงเป็นกิจกรรมที่สำคัญที่จะพัฒนาบุคลากร ในสถานศึกษาให้มีการพัฒนาในด้านความรู้ และโลกทัศน์เพิ่มมากขึ้น ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมและสนับสนุนและเอาใจใส่ในด้านนี้อย่างจริงจัง เพื่อให้ครูและผู้บริหารได้ฝึกฝนและปรับปรุงตนเองให้มีประสบการณ์และความเชี่ยวชาญเพิ่มขึ้น จะเป็นประโยชน์ต่อโรงเรียนเป็นอย่างดีซึ่งที่มีครูและผู้บริหารที่มีคุณภาพในสถานศึกษาของตน

8. ด้านการส่งเสริมการใช้ห้องสมุดเป็นศูนย์วิชาการ

จากผลของการวิจัย พบว่าครูและผู้บริหารโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา มีความต้องการพัฒนาวิชาการ ในด้านส่งเสริมการใช้ห้องสมุดเป็นศูนย์วิชาการ อยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ รังษิ สังฆพรหม. (2535 : 103) “การศึกษาค้นคว้าความต้องการพัฒนาวิชาการของครูโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา เขตการศึกษา 7 ในด้านการใช้ห้องสมุดให้เป็นศูนย์วิชาการ ” อยู่ในระดับมาก และ มนัส หันนาคินทร์. (อ้างใน สงวนพงศ์ ชวนชม, 2534 : 34) กล่าวว่า งานห้องสมุดจะลุด่วงไปด้วยคือจะต้องอาศัยความร่วมมือจากครูใหญ่และครูผู้สอน บทบาทของครูใหญ่กับห้องสมุดว่า ครูใหญ่ควรพยายามหาบุคคลที่ได้รับการฝึกหัดดีแล้วมาเป็นบรรณารักษ์ พร้อมทั้งพยายามสนับสนุนด้านการเงินและกำลังใจตลอดจนเครื่องมือ และผู้ที่ช่วยงานห้องสมุดได้ นักเรียนจะได้มีโอกาสใช้ห้องสมุดส่งเสริมการศึกษาด้วยตนเอง ให้ครูทราบว่าควรส่งเสริมให้นักเรียนใช้ห้องสมุดเป็นนโยบายสำคัญอย่างหนึ่งของโรงเรียน พยายามให้ครูได้รับทราบและออกความคิดเห็น และมีส่วนร่วมในการดำเนินงานของห้องสมุด เช่น จัดให้คณะกรรมการว่าด้วย

ห้องสมุด ทั้งนี้ยอมทำให้ห้องสมุดสนองความต้องการของโรงเรียนดีขึ้นและคณะครูจะสนใจห้องสมุดมากขึ้นด้วย หากทางให้ห้องสมุดบริการแก่ครูอย่างเต็มที่ และ สมพงษ์ เกษมสิน (2521 : 189 - 191) ได้กล่าวเพิ่มเติมในเรื่องนี้ว่า การรับเอกสาร วารสารมาไว้ที่ห้องสมุดเป็นการบริการสนเทศอย่างหนึ่งอีกด้วย ดังนั้นห้องสมุดจึงเป็นแหล่งค้นคว้าอย่างดีของครูและผู้บริหารตลอดจนส่งเสริมการเรียนของนักเรียนตลอดจนเป็นแหล่งที่ส่งเสริมสนับสนุนการค้นคว้าข้อมูลต่าง ๆ ด้วยตนเอง ผู้บริหารโรงเรียนควรสนับสนุนในเรื่องการใช้ห้องสมุด เป็นศูนย์วิชาการที่ดี และสมบูรณ์ ในด้านการจัดเจ้าหน้าที่ อำนวยความสะดวก จัดหนังสือวัสดุที่จำเป็น จัดสรรงบประมาณ ครูบรรณารักษ์ ที่มีความรู้เกี่ยวกับห้องสมุดและตลอดจนสถานที่จัดเป็นสัดส่วน เพื่อส่งเสริมการศึกษาของโรงเรียนให้มีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น

7. ด้านการส่งเสริมการสอนและการใช้วัสดุทัศนอุปกรณ์ประกอบการสอน

จากผลของการวิจัย พบว่า ครูและผู้บริหารโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา มีความต้องการ ในด้านการส่งเสริมการสอนและการใช้วัสดุทัศนอุปกรณ์ประกอบการสอน มีความต้องการอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ รังมี สังฆพรหม. (2535 : 105) “การศึกษาความต้องการพัฒนาวิชาการของโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา เขตการศึกษา 7.” ครูโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา มีความต้องการพัฒนาวิชาการในด้านการส่งเสริมการสอนและการใช้วัสดุทัศนอุปกรณ์ประกอบการสอน อยู่ในระดับมาก กล่าวได้ว่าในปัจจุบัน การเรียนการสอนส่วนใหญ่โรงเรียนนิยมนำมาใช้วัสดุทัศนอุปกรณ์มาช่วยในการประกอบการสอนในห้องเรียนเพื่อช่วยให้การเขียนและการพูดอธิบายนั้น เข้าใจได้แจ่มแจ้งมากยิ่งขึ้น E. C. Dent .(อ้างในวิรุพห์ ลีลาพฤทธิ์, 2538 : 2) ได้กล่าวว่า “วัสดุทัศนอุปกรณ์ หมายถึง วัสดุทั้งหลายที่นำมาใช้ในห้องเรียนหรือนำมาประกอบการสอนใด ๆ ก็ตาม เพื่อช่วยให้การเขียนและการพูดอธิบายนั้นเข้าใจแจ่มแจ้งขึ้น และสำเนา วารสาร หัวหน้าแผนกวิชา วัสดุทัศนศึกษา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ให้ความหมายของวัสดุทัศนอุปกรณ์ว่า วัสดุทัศนอุปกรณ์ อาจเป็นวัสดุเครื่องมือ หรือกิจกรรมที่ครูเลือกมาและวางแผนใช้รวมเข้าไปในเนื้อหาของหลักสูตรวิชาต่าง ๆ อย่างเหมาะสมกับความต้องการระดับชั้น สติปัญญาและความสามารถของนักเรียน เพื่อให้ขบวนการเรียนการสอนเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพที่สุด ความจำเป็นและความต้องการของครูและผู้บริหารโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ที่ต้องการพัฒนาวิชาการด้านใช้วัสดุทัศนอุปกรณ์ประกอบการสอนอยู่ในระดับมากผู้บริหารโรงเรียนควรสนับสนุน บุคลากรของโรงเรียนให้ได้รับการพัฒนาในการใช้วัสดุทัศนอุปกรณ์เป็นเครื่องช่วยในเรื่องการเรียนการสอนให้ทันสมัยมากขึ้น

เอกสารนี้เป็นเอกสารสงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

อภิปรายผล เปรียบเทียบความต้องการพัฒนาวิชาการของโรงเรียนเอกชนอาชีวฯ ทั้ง 7 ด้าน

โดยจำแนกตาม เพศ อายุ วุฒิทางการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน

1. เปรียบเทียบความต้องการพัฒนาวิชาการของโรงเรียนตามความคิดเห็นของครูและผู้บริหารโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ทั้ง 7 ด้าน เกี่ยวกับด้านการส่งเสริมให้ครูได้มีโอกาสศึกษาค้นคว้า ด้านการประชุมเชิงปฏิบัติการ ด้านการฝึกอบรมและสัมมนาทางวิชาการ ด้านเผยแพร่ข่าวสารทางวิชาการ ด้านการใช้ห้องสมุดเป็นศูนย์วิชาการ และด้านส่งเสริมการสอนและการใช้โสตทัศนอุปกรณ์ประกอบการสอน จำแนกตามเพศ ผู้วิจัยได้ตั้งสมมุติฐานไว้ว่าครูและผู้บริหาร ที่มีเพศต่างกัน มีความต้องการพัฒนาวิชาการแตกต่างกัน ซึ่งผลของการวิจัยปรากฏว่า ครู และผู้บริหารโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ประเภทวิชาพาณิชยกรรม ในเขตกรุงเทพมหานคร จำแนกตามเพศทั้ง 7 ด้าน ในภาพรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมุติฐานที่ตั้งไว้ จากการตั้งสมมุติฐานของผู้วิจัยนั้น ผู้วิจัยได้ศึกษาข้อมูลจากผลการวิจัยต่าง ๆ และสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชนได้จัดทำโครงการร่วมมือกับสถานบันการศึกษาในเรื่องรับครูและผู้บริหารศึกษาต่อในสถานบันต่าง ๆ เช่น สถานบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง สถานบันเทคโนโลยีราชมงคล และสถานบันต่าง ๆ อีกหลายสถานบัน ครูและผู้บริหารมีความต้องการและสนใจ ในการที่จะเข้ารับการศึกษาต่อเป็นอย่างมาก

2 การเปรียบเทียบความต้องการพัฒนาวิชาการของโรงเรียนตามความคิดเห็นของครูและผู้บริหารโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ทั้ง 7 ด้าน เกี่ยวกับด้านการส่งเสริมให้ครูได้มีโอกาสศึกษาค้นคว้า ด้านการประชุมเชิงปฏิบัติการ ด้านการฝึกอบรมและสัมมนาทางวิชาการ ด้านการเผยแพร่ข่าวสารทางวิชาการ ด้านการใช้ห้องสมุดเป็นศูนย์วิชาการ และด้านส่งเสริมการสอนและการใช้โสตทัศนอุปกรณ์ประกอบการสอน จำแนกตามอายุ ผู้วิจัยได้ตั้งสมมุติฐานไว้ว่าครูและผู้บริหารที่มีอายุต่างกัน มีความต้องการพัฒนาวิชาการแตกต่างกัน ซึ่งผลของการวิจัยปรากฏว่า ครูและผู้บริหารโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ประเภทวิชาพาณิชยกรรม ที่มีอายุต่างกันมีความต้องการพัฒนาวิชา ทั้ง 7 ด้าน ในภาพรวม และรายด้าน ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมุติฐานที่ตั้งไว้ อาจเป็นเพราะว่าครูและผู้บริหารมีความสนใจในเรื่องการประชุมเชิงปฏิบัติการและความคิดเห็นเหมือนกัน และได้มีการติดตามที่จะรับการฝึกอบรมทุก ๆ โรงเรียนเพื่อต้องการพัฒนาความรู้และทักษะในด้านวิชาการของโรงเรียน เพิ่มประสิทธิภาพของตนเองและของโรงเรียนขึ้น ดังที่ สมคิด -บางโพ ที่กล่าวไว้ข้างต้นว่า การประชุมเชิงปฏิบัติการเป็นการประชุมที่มุ่งเน้นให้ผู้เข้าประชุมได้รับประสบการณ์ และสามารถนำประสบการณ์ที่ได้ไปใช้หรือมุ่งสร้างสิ่งใดสิ่งหนึ่ง และ สมเกียรติ ศรีจักรวาล (2539 : 7) ได้กล่าวว่า การประชุมเชิงปฏิบัติการเป็นการจัดขึ้นเพื่อเพิ่มหรือสร้างทักษะบางเรื่องให้แก่ผู้เข้าประชุมเชิงปฏิบัติการ ยกเว้น

ในด้านการศึกษาและดูงาน และด้านการใช้ห้องสมุดเป็นศูนย์วิชาการแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมุติฐานที่ตั้งไว้

3. เปรียบเทียบความต้องการพัฒนาวิชาการของโรงเรียนตามความคิดเห็นของครูและผู้บริหารโรงเรียนอาชีวศึกษา ทั้ง 7 ด้าน เกี่ยวกับด้านการส่งเสริมให้ครูได้มีโอกาสศึกษาค้นคว้าด้านการประชุมเชิงปฏิบัติการ ด้านการฝึกอบรมและสัมมนาทางวิชาการ ด้านการเผยแพร่ข่าวสารทางวิชาการ ด้านการใช้ห้องสมุดเป็นศูนย์วิชาการ และด้านส่งเสริมการสอนและการใช้สารสนเทศ อุปกรณ์ประกอบการสอน จำแนกตามวุฒิทางการศึกษา ผู้วิจัยได้ตั้งสมมุติฐานไว้ว่าครูและผู้บริหารที่มีวุฒิทางการศึกษาต่างกัน มีความต้องการพัฒนาวิชาการแตกต่างกัน ผลของการวิจัยปรากฏว่า ครูและผู้บริหารโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ประเภทวิชาพาณิชยกรรม ในเขตกรุงเทพมหานคร มีความต้องการพัฒนาวิชาการ ในภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 อาจเป็นเพราะว่าครูและผู้บริหารนั้นมีความต้องการในด้านนี้เหมือนกัน เพราะการฝึกอบรมและสัมมนาทางวิชาการนี้เป็นวิธีที่ดี จะทำให้ครูและผู้บริหารได้เพิ่มพูนความรู้ ความสามารถและเทคนิคใหม่ ๆ ที่ทันสมัยและนำไปพัฒนาโรงเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ ยกเว้นในด้านการประชุมเชิงปฏิบัติการแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมุติฐานที่ตั้งไว้

4. เปรียบเทียบความต้องการพัฒนาวิชาการของโรงเรียนตามความคิดเห็นของครูและผู้บริหารโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ทั้ง 7 ด้าน เกี่ยวกับด้านการส่งเสริมให้ครูได้มีโอกาสศึกษาค้นคว้า ด้านการประชุมเชิงปฏิบัติการ ด้านการฝึกอบรมและสัมมนาทางวิชาการ ด้านการเผยแพร่ข่าวสารทางวิชาการ ด้านการใช้ห้องสมุดเป็นศูนย์วิชาการ และด้านการส่งเสริมการสอนและการใช้สารสนเทศ อุปกรณ์ประกอบการสอน จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน ผู้วิจัยได้ตั้งสมมุติฐานไว้ว่าครูและผู้บริหารที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีความต้องการพัฒนาวิชาการแตกต่างกันซึ่งผลของการวิจัยปรากฏว่า ครูและผู้บริหารโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ประเภทวิชาพาณิชยกรรม ในเขตกรุงเทพมหานคร มีความต้องการพัฒนาวิชาการ ทั้ง 7 ด้าน ในภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมุติฐานที่ตั้งไว้

1 ข้อเสนอแนะ ครูและผู้บริหารสายอาชีพ ประเภทวิชาพาณิชยกรรม

จากการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะแก่ครูและผู้บริหารสายอาชีพ หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง และผู้ที่ จะทำการวิจัยครั้งต่อไป อันที่จะพัฒนาคุณภาพทางวิชาการของครูและผู้บริหารสายอาชีพ โดยเฉพาะประเภทวิชาพาณิชยกรรมให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ดังนี้

ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

การวิจัยพบว่า ความต้องการพัฒนาวิชาการของโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษาประเภท วิชาพาณิชยกรรม ในเขตกรุงเทพมหานคร ทั้ง 7 ด้าน ในภาพรวมแล้วมีความต้องการอยู่ในระดับมาก โดยเฉพาะด้านการส่งเสริมให้ครูได้มีโอกาสศึกษาคือ ด้านการประชุมเชิงปฏิบัติการด้านการฝึกอบรมและสัมมนาทางวิชาการ และด้านการส่งเสริมการสอนและการใช้สื่อดิจิทัลประกอบการสอน ซึ่งความต้องการดังกล่าวนี้เป็นความต้องการอยู่ในระดับมาก แต่อย่างไรก็ตาม ความต้องการพัฒนาวิชาการในด้านการเผยแพร่ข่าวสารทางวิชาการ และด้านการศึกษาและดูงานอยู่ในระดับความต้องการปานกลาง ผู้วิจัยมองเห็นว่า ความต้องการทั้ง 7 ด้าน ที่กล่าวมานั้น น่าจะมีความสำคัญสำหรับครูและผู้บริหารเป็นอย่างยิ่ง โดยเฉพาะด้านการเผยแพร่ข่าวสารทางวิชาการ และด้านการศึกษาและดูงาน น่าจะมีความต้องการและพัฒนาทางด้านนี้มากด้วย เพราะปัจจุบันการเผยแพร่ข่าวสารทางวิชาการ เปิดกว้างขึ้นมากให้ทั้งภาครัฐและเอกชน ได้ติดต่อสื่อสารกันอย่างใกล้ชิด โรงเรียนควรสนับสนุนและส่งเสริมให้ครูและผู้บริหารพัฒนาทางวิชาการด้านการเผยแพร่ข่าวสารทางวิชาการ และการพัฒนาด้านการศึกษาและดูงาน จะได้มีประสิทธิภาพทางด้านการศึกษามากขึ้น

2. ข้อเสนอแนะสำหรับสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน

จากผลการวิจัย พบว่า ครูและผู้บริหารโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ประเภทวิชาพาณิชยกรรม ในเขตกรุงเทพมหานคร มีความต้องการพัฒนาวิชาการทั้ง 7 ด้าน ในระดับมาก ดังนั้น ผู้วิจัยจึงขอเสนอแนะดังนี้

1. ครอบบรมครูที่ไม่ได้จบทางสายวิชาการศึกษา ให้มีความรู้ทางวิชาการศึกษา ก่อนที่จะทำการสอน

2. สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน และสมาคมโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนแห่งประเทศไทย ในฐานะที่เป็นองค์กรที่มีบทบาทสำคัญต่อการส่งเสริม สนับสนุน พัฒนาครูโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ควรร่วมมือกันส่งเสริมให้ครูและผู้บริหารพัฒนาตนเอง เพื่อให้มีความรู้ความสามารถเพิ่มขึ้น ซึ่ง การพัฒนาทางวิชาการทั้ง 7 ด้าน ที่ครูและผู้บริหารต้องการควรจะสนับสนุนตามความต้องการ

3. สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน ควรสนับสนุนหรือหาทางช่วยเหลือโรงเรียนด้านพัฒนาบุคลากร เช่น จัดอบรมครูและผู้บริหาร เกี่ยวกับความรู้ความความต้องการด้านเทคโนโลยีใหม่ ๆ โดยเฉพาะในสายวิชาชีพ หรือส่งเสริมให้ครูได้ศึกษาเพิ่มเติม โดยสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน เป็นผู้ประสานงานกับหน่วยงานของรัฐบาลหรือภาคเอกชน

3. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการวิจัยเพื่อศึกษาความต้องการพัฒนาวิชาการของโรงเรียนเอกชน อาชีวศึกษา เปรียบเทียบระหว่างประเภทวิชาพาณิชยกรรม กับประเภทวิชาช่างอุตสาหกรรม
2. ควรมีการวิจัย เพื่อศึกษาความต้องการพัฒนาวิชาการของโรงเรียนเอกชน อาชีวศึกษา เปรียบเทียบ ในเขตกรุงเทพมหานคร และส่วนภูมิภาค



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

บรรณานุกรม

กมล ดิษฐกมล. “การนิเทศการศึกษา” ในคู่มือครูใหญ่โรงเรียนประถมศึกษา. กรุงเทพฯ :

โรงพิมพ์คุรุสภา, 2514.

กวี บุญยรัตพันธุ์. “การศึกษาเปรียบเทียบความพึงพอใจในการทำงานของครูระหว่างโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษากับวิทยาลัยเทคนิค เขตการศึกษา 6,” วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตร์ อดิศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารอาชีวศึกษา สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง, 2536.

กาญจนา คุณารักษ์. หลักสูตรและการพัฒนา. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2527.

กานดา พูลลาภทวี. สถิติเพื่อการวิจัย. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ, 2530.

กองวิจัยทางการศึกษา, กรมวิชาการ กระทรวงศึกษาธิการ. รายงานการวิจัยการศึกษาความเป็นไปได้ของแนวการจัดการศึกษาระดับประถม มัธยม และอาชีวศึกษาของไทย ในทศวรรษ 1990. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์การศาสนา, 2536.

กองนโยบายและแผน, สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน. สถิติการศึกษาเอกชน ปีการศึกษา 2533. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว, 2534:

กองนโยบายและแผน, สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน. ข้อมูลการบรรจุครูและถอนครู ปีการศึกษา 2538. (เอกสารอัดสำเนา)

กิติมา ปรีดีดิติก. การบริหารและการนิเทศการศึกษาเบื้องต้น. กรุงเทพฯ : อักษรการพิมพ์, 2532.

จันทร์ชัย มหาโพธิ์. “การศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหาและแนวทางการพัฒนาการบริหารงานวิชาการ ในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดอุดรธานี “ วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น, 2536.

ชนัดดา เหมือนแก้ว. “กิจกรรมการพัฒนาคณาจารย์ : การศึกษาเฉพาะกรณี สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ” วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2528.

ชัยวุฒิ จันมา. วารสารกองทุนสงเคราะห์การศึกษาเอกชน : ปีที่ 6 : ฉบับที่ 57 มกราคม 2539.

ชัยอนันต์ สมุทรวณิช. ศึกษากับพัฒนาการของสังคมไทย. พระนคร : นำอักษรการพิมพ์

รุ่นที่ 6. เอกสารประกอบการบรรยายทบทวนมหาวิทยาลัย 2535.

ชาญ สวัสดิ์สาตี. คู่มือนักฝึกอบรมมืออาชีพ : การจัดการฝึกอบรมอย่างมีประสิทธิภาพ.

สถาบันพัฒนาข้าราชการพลเรือน สำนักงาน ก.พ. กรุงเทพฯ : 2537.

ชูชัย รัตนัญญา โยงพงษ์. “การศึกษาการพัฒนาคณาจารย์ การพัฒนาการเรียนการสอน ระดับอุดมศึกษา กรุงเทพมหานคร”. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต ภาควิชาบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2527.

ดวงสมร กลิ่นเจริญ. “การศึกษาสภาพการใช้ความต้องการและปัญหาการใช้สื่อการเรียนการสอนของครูโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ประเภทวิชาช่างอุตสาหกรรม ในเขตกรุงเทพมหานคร.” วิทยานิพนธ์ปริญญา ครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาบัณฑิต สาขาการบริหารอาชีวศึกษา สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง, 2536.

ทวีป อภิสัทธา. เทคนิคการเป็นวิทยากร และนักฝึกอบรม. กรุงเทพฯ : พับลิกบิสเนสพริ้นท์, 2538.

ธาดาศักดิ์ วชิราปรีชาพงษ์. ห้องสมุดและการศึกษาค้นคว้า. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ บางเขน, 2528.

นพพงษ์ บุญจิตราดุลย์. หลักการบริหารการศึกษาทั่วไป. เอกสารประกอบการสอนวิชาหลักการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2525.

นภัสกร วรนิธิปรีชา. “การศึกษาภาวะผู้นำของครู-อาจารย์คณะบริหารธุรกิจ สาขาวิชาการตลาด ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและนักศึกษา วิทยาลัยพณิชยการในเขตกรุงเทพมหานคร วิทยานิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต ภาควิชาครุศาสตร์อุตสาหกรรม สาขาการบริหารอาชีวศึกษา สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง, 2538.

ปัญญา สิวเกลี้ยง. “ความคิดเห็นของผู้บริหารและครูเกี่ยวกับการบริหารวิชาการ ของโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ในกรุงเทพมหานคร” วิทยานิพนธ์ปริญญา ครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารอาชีวศึกษา สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง, 2538.

ปราโมทย์ โชติมงคล. “การบริหารงานบุคคล” การบริหารสำหรับผู้บังคับบัญชา รุ่น 6 เอกสารประกอบการบรรยาย ทบวงมหาวิทยาลัย, 2535.

ปรีชา ทัพพกุล ฌ อรุชยา และวีรพจน์ เวชชประสิทธิ์. อาชีวศึกษาและการแนะแนวอาชีพ. กรุงเทพฯ : พัทธกษัตริย์, ม.ป.ป.

ปรีชาพร วงศ์อนุตรโรจน์. การบริหารงานวิชาการ. กรุงเทพฯ : สหมิตรออฟเซต, 2535.

พรศรี หนูสง. “การศึกษาความต้องการวิธีการพัฒนาครูของครูและผู้บริหาร โรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา เขตการศึกษา 3”. วิทยานิพนธ์ปริญญา ครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารอาชีวศึกษา สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง, 2538

แมธิ ปิรันธนานนท์. การบริหารงานบุคคลในวงการศึกษ. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์ โอเดียนสโตร์, 2529.

รังษี สังฆพรหม. “การศึกษาความต้องการพัฒนาวิชาการของครูโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา เขตการศึกษา 7”. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต ภาคศึกษาศาสตร์อุตสาหกรรม สาขาวิชาการบริหารอาชีวศึกษา สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง, 2535.

รวีวรรณ ชินตระกูล. วิธีวิจัยการศึกษา. คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยี พระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง, 2536.

รักษา สุขปีดา “การพัฒนาอาจารย์ด้านวิชาการในมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ” วิทยานิพนธ์ ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2529.

ล้วน สายยศ และอังคณา สายยศ. หลักการวิจัยทางการศึกษา. กรุงเทพมหานคร : ศึกษาพร, 2528.

วาสนา เป็ยมใส. “คุณสมบัติและคุณลักษณะของครูสายอาชีพ ประเภทวิชาพาณิชยกรรม ที่ผู้บริหารโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษาพึงประสงค์”. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิตภาค ศึกษาศาสตร์อุตสาหกรรม สาขาวิชาการบริหารอาชีวศึกษา สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้า เจ้าคุณทหารลาดกระบัง, 2538.

สกล รุ่งโรจน์. “การศึกษากิจการกิจการพัฒนามูลสาร ของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประมุขศึกษาจังหวัด เฉพาะกรณีจังหวัดสมุทรปราการ”, วิทยานิพนธ์ ครุศาสตร์มหาบัณฑิตจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2530.

สงวนพงศ์ ชวนชม. “สภาพและปัญหาในการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนเอกชน อาชีวศึกษาในกรุงเทพมหานคร”. วิทยานิพนธ์หลักสูตรครุศาสตร์อุตสาหกรรมมหาบัณฑิต สาขาการบริหารอาชีวศึกษา สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง, 2534.

สมชาติ กิจขรรยง. เทคนิคการจัดฝึกอบรมอย่างมีประสิทธิภาพ. กรุงเทพมหานคร, 2537.

สมิต สัจฉกร. “คู่มือการจัดประชุมและการประชุมแผนต่าง ๆ” กรุงเทพฯ : เรือนอักษร 2537.

สมคิด บางโพ. “การฝึกอบรมและการประชุม” กรุงเทพฯ : 2538.

สมพงษ์ เกษมสิน. การบริหารบุคคลแผนใหม่. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช, 2526.

สมบูรณ์ สงวนญาติ. เทคโนโลยีทางการเรียนการสอน ตำรา-เอกสารวิชาการ ฉบับที่ 41

ภาคพัฒนาตำราและเอกสารทางวิชาการ หน่วยศึกษานิเทศก์ กรมการฝึกหัดครู, 2534.

สมศรี มัชฌมเศรษฐ์. “การศึกษาความคิดเห็นของผู้บริหารและครู อาจารย์ เกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ประเภทวิชาพาณิชยกรรม ในเขตกรุงเทพมหานคร” วิทยานิพนธ์ หลักสูตรปริญญาครุศาสตร์อุตสาหกรรมมหาบัณฑิต, สาขาวิชาบริหารอาชีวศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง, 2538.

สมหวัง พิธิยานุวัฒน์, วรรณพร วิเชียรวงษ์. การประชุมเชิงปฏิบัติการ “เรื่องการประชุมผลการเรียนของนิสิต” หน่วยพัฒนาคณาจารย์ ด้านการเรียนการสอน ฝ่ายวิชาการ, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 31 ตุลาคม 2520.

สมเกียรติ มีธรรม. คณะกรรมการศาสนาเพื่อพัฒนา. “ปฏิรูปการศึกษาต้องกลับมาทบทวนแผนพัฒนาการศึกษาฯ 8. หนังสือพิมพ์มติชนรายวัน วันจันทร์ที่ 28 กรกฎาคม พุทธศักราช 2540.

สมเกียรติ ศรีจักรวาท. “การวางแผนและการจัดประชุมทางวิชาการ” สำนักพิมพ์, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, 2539.

สมเดช สิงห์เสนา. “การพัฒนาบุคลากรครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดร้อยเอ็ด”. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยขอนแก่น, 2536.

สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ. “โครงการวิจัยการเปลี่ยนแปลงความต้องการการศึกษาของประชาชนในการพัฒนาชนบท”. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์คุรุสภา, 2530.

สิริลักษณ์ บัญวงศ์. “การประชุมผลความต้องการเกี่ยวกับการนิเทศการสอนของครูอาจารย์ในสถานศึกษา สังกัดกองวิทยาลัยเทคนิค กรมอาชีวศึกษา”. วิทยานิพนธ์ครุศาสตร์มหาบัณฑิต จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2530.

สุธิพงษ์ เฉลยพงษ์. “สภาพและปัญหาในการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ”. วิทยานิพนธ์หลักสูตรครุศาสตร์อุตสาหกรรมมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารอาชีวศึกษา สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง, 2534.

สุภาภรณ์ กิติประเสริฐ. “ความพึงพอใจของครูและนักเรียนที่มีต่อคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของครูสอนวิชาชีพประเภทวิชาพาณิชยกรรมในโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ในเขตกรุงเทพมหานคร”. วิทยานิพนธ์หลักสูตรครุศาสตร์อุตสาหกรรมมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารอาชีวศึกษา สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง, 2537.

สุรพล ภูสิทธิานัน. “การศึกษางานวิชาการโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา. กรมสามัญศึกษา กรุงเทพมหานคร” “จังหวัดอุบลราชธานี ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต

สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, 2540.

สุรศักดิ์ นานากุล. การบริหารงานผลิต. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์ไทยวัฒนาพานิช, 2527.

สมุทธ เดียวอัสวรส. “การพัฒนาบุคลากรครูในโรงเรียน. ชลบุรี “ :มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒบางแสน, 2531.

สิรินภา จามรมาน. “แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์”, การบริหารสำหรับผู้บังคับบัญชา รุ่นที่ 6 เอกสารประกอบการบรรยาย, ทบวงมหาวิทยาลัย, 2535.

หนูพิศ คลังภูเขียว. “การศึกษาสภาพการดำเนินงาน ปัญหาและความต้องการวิชาการในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานประถมศึกษา จังหวัดชัยภูมิ, วิทยานิพนธ์หลักสูตรปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยขอนแก่น, 2537.

อนันต์ จินดารัตน์ และคนอื่น ๆ. “ระเบียบกระทรวงศึกษาธิการ ว่าด้วยการให้ข้าราชการกระทรวงศึกษาธิการลาไปศึกษาต่อภายในประเทศ พ.ศ. 2528”. ใน รวมกฎหมายและระเบียบปฏิบัติราชการ. กรุงเทพมหานคร : ชมรมนักกฎหมายและระเบียบข้าราชการกระทรวงศึกษาธิการ, 2535.

อาคม จันทรสุนทร. การศึกษาปัจจัยในโรงเรียนซึ่งเป็นตัวบ่งชี้ความสำเร็จของการจัดกิจกรรมพัฒนาชุมชนในโรงเรียนมัธยมศึกษา เพื่อพัฒนาชุมชน
นครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2529.

อรพินท์ กุลประภา. “การพัฒนาบุคลากรในวิทยาลัยเทคโนโลยีและอาชีวศึกษาในเขตกรุงเทพมหานครวิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต, ภาควิชาบริหารการศึกษา, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2524.

อำนวยการ เศษชัยศรี. วารสารกองทุนสงเคราะห์การศึกษาเอกชน ปีที่ 7 ฉบับที่ 66 ตุลาคม 2539.

อุทัย บุญประเสริฐ และชโลมใจ กิงการวัฒน์. การวางแผนการศึกษา. กรุงเทพฯ : โครงการตำราและเอกสาร คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2528.

อุทัย หิรัญโต. หลักการบริหารงานบุคคล. กรุงเทพมหานคร : โอเดียนสโตร์, 2523.

อุทุมพร (ทองอุไทย) จามรมาน. คู่มือการประเมินโครงการการฝึกอบรม. กรุงเทพฯ : ห้างหุ้นส่วนจำกัด ฟีนีพับบลิชซิ่ง, 2533.

Chandler and Others, Education and the New Teacher, New York : Harper & Row Publishers, 1971.

Nadler, Leonard, Developing Human Resources, Houston, Texas Gulf Publishing, 1984.

Goldstein, Irwin L., Training in Organizations : Needs Assessment, Development, and

- Evaluation, Monterey, Calif. : Books/Cole Publishing, 1986.
- Milkovich, George T. and Boudreau, John W., Human Resource Management, U.S.A. : Richard D. Irwin, Inc., 1991.
- Mullaly and Duffy, "The Good of Faculty Development Improving Instruchion and University Teaching 26 (Spring) , 1978.
- Steig, Lester R. and Kemp E, Frederick School Personnel and In - Service Training Practices. New York : Parker, 1969. p.5.
- Frank, H. Eric, Human Resource Development : The European Approach, Houston, Texas : Gulf Pubilshing Company. 1974.
- Srinivas, Kalburgi M., Human Resource Management : Contemporary Perspectives in Canada. 1984.
- William B. Castetter, The personnel Function in Educational Administration New York : Macnillan Publishing Co., Inc., 1976.

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



ภาคผนวก

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



คำสั่งคณะกรรมการคุตสาหกรรม
สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง
ที่ 108/2540

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการควบคุมและกรรมการพิจารณาหัวข้อ
และโครงการวิทยานิพนธ์ของ นางสาวประไพ แสงเดช

เพื่อให้การเรียบเรียงวิทยานิพนธ์ของนางสาวประไพ แสงเดช เป็นไปด้วยความเรียบร้อย
และมีประสิทธิภาพ จึงแต่งตั้งคณะกรรมการเพื่อควบคุมและพิจารณาหัวข้อและโครงการวิทยานิพนธ์
ดังต่อไปนี้

1. คณะกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์

ดร.มาลัย จีรวฒนเกษตร์

ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์

ดร.สวัสดิ์ อุดมโภชน์

ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ร่วม

2. คณะกรรมการพิจารณาหัวข้อและโครงการวิทยานิพนธ์

ผศ.ดร.เนาวรัตน์ วิไลชนม์

ประธานกรรมการสาขาวิชา

รศ.ดร.ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์

กรรมการประจำสาขาวิชา

อาจารย์อัจฉรา สืบสินธุ์สกุลไชย

กรรมการประจำสาขาวิชา

ดร.มาลัย จีรวฒนเกษตร์

กรรมการ

ดร.สวัสดิ์ อุดมโภชน์

กรรมการ

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ 14 พฤษภาคม พ.ศ. 2540

(รศ.ดร.ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์)

คณบดี

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

12 พ.ค. 40

๕



ประกาศบัณฑิตวิทยาลัย

สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง
เรื่อง ผลการพิจารณาหัวข้อและเค้าโครงวิทยานิพนธ์

บัณฑิตวิทยาลัย โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการพิจารณาหัวข้อและเค้าโครงวิทยานิพนธ์ คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม ขอประกาศรายชื่อหัวข้อและเค้าโครงวิทยานิพนธ์ หลักสูตรครุศาสตร์ อุตสาหกรรมมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารอาชีวศึกษา ที่ได้รับอนุมัติให้ดำเนินการ ดังนี้

ได้รับอนุมัติเมื่อวันที่ 11 สิงหาคม 2540

1. นางสาวประไพ แสงเดช ทำวิทยานิพนธ์เรื่อง "การศึกษาคำความต้องการพัฒนาวิชาการ โรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ประเภทพาณิชย์กรรม ในเขตกรุงเทพมหานคร" โดยมี คร.มาลัย จีรวัดนเกษตร์ เป็นอาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ และ คร.สวัสดิ์ อุดมโภชน เป็นอาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ร่วม

ทั้งนี้ให้นักศึกษาค้นคว้าและเขียนวิทยานิพนธ์ โดยปรึกษากับอาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ ให้เสร็จสิ้นภายในเวลาที่กำหนดในระเบียบของบัณฑิตวิทยาลัย

ประกาศ ณ วันที่ ๒๗ สิงหาคม พ.ศ. 2540

(รศ.ดร.มนัส สังวรศิลป์)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



ที่ ทม 1504/3245

คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม

สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

ถนนฉลองกรุง เขตลาดกระบัง กรุงเทพฯ 10520

26. กันยายน 2540

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจแบบสอบถาม

เรียน ดร.พจนา ว่องตระกูล

ด้วยคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ได้พิจารณาเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถและประสบการณ์ที่จะช่วยตรวจแบบสอบถามที่ใช้เป็นเครื่องมือการวิจัยให้กับนักศึกษาปริญญาโทได้

จึงเรียนมาเพื่อขอเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจแบบสอบถามของนักศึกษาชื่อ นางสาว ประไพ แสงเดช ซึ่งจะทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “การศึกษาความต้องการพัฒนาวิชาการของโรงเรียนเอกชน อาชีวศึกษา ประเภทพาณิชยกรรม ในเขตกรุงเทพมหานคร”

คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม หวังว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี จึงขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

หม่อมราชวงศ์...

(ผศ.ดร.พรรณี ลีกิจวัฒน์)

รองคณบดีฝ่ายบัณฑิตศึกษา

ปฏิบัติราชการแทนคณบดี

เอกสารบัณฑิตศึกษา ที่ส่งวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
โทร. 3266052-6101 ต่อ 2663,2642 เติบโตแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

โทรสาร 3268503 - 4 ต่อ 205



ที่ ทม 1504/ 3245

คณะกรรมการ

สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

ถนนฉลองกรุง เขตลาดกระบัง กรุงเทพฯ 10520

26 กันยายน 2540

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจแบบสอบถาม

เรียน ดร.ศิริพรรณ ชุมนุม

ด้วยคณะกรรมการ สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ได้พิจารณาเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถและประสบการณ์ที่จะช่วยตรวจแบบสอบถามที่ใช้เป็นเครื่องมือการวิจัยให้กับนักศึกษาปริญญาโทได้

จึงเรียนมาเพื่อขอเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจแบบสอบถามของนักศึกษาชื่อ นางสาว ประไพ แสงเดช ซึ่งจะทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “การศึกษาความต้องการพัฒนามหาวิชาการของโรงเรียนเอกชน อาชีวศึกษา ประเภทพาณิชยกรรม ในเขตกรุงเทพมหานคร”

คณะกรรมการ หวังว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี จึงขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(ผศ.ดร.พรณี ลิกิจวัฒน์)

รองคณบดีฝ่ายบัณฑิตศึกษา

ปฏิบัติราชการแทนคณบดี

เอกสารบัณฑิตศึกษาที่ส่งวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
โทร. 3266052-6101 ต่อ 2663,2642

โทรสาร 3268503 - 4 ต่อ 205



ที่ ทม 1504/ 3245

คณะกรรมการอุดมศึกษา

สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

ถนนฉลองกรุง เขตลาดกระบัง กรุงเทพฯ 10520

๒๒ กันยายน ๒๕๔๐

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบแบบสอบถาม

เรียน นางสาวดวงพร ชินสมบุรณ์

ด้วยคณะกรรมการอุดมศึกษา สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ได้พิจารณาเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถและประสบการณ์ที่จะช่วยตรวจสอบแบบสอบถามที่ใช้เป็นเครื่องมือการวิจัยให้กับนักศึกษาปริญญาโทได้

จึงเรียนมาเพื่อขอเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบแบบสอบถามของนักศึกษาชื่อ นางสาว ประไพ แสงเดช ซึ่งจะทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “การศึกษาความต้องการพัฒนาวิชาการของโรงเรียนเอกชน อาชีวศึกษา ประเภทพาณิชยกรรม ในเขตกรุงเทพมหานคร”

คณะกรรมการอุดมศึกษา หวังว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี จึงขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(ผศ.ดร.พรรณี ลิกิจวัฒน์)

รองคณบดีฝ่ายบัณฑิตศึกษา

ปฏิบัติราชการแทนคณบดี

งานบัณฑิตศึกษา

โทร. 3266052-6101 ต่อ 2663,2642

โทรสาร 3268503 - 4 ต่อ 205



ที่ ทม 1504/ 3245

คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม

สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

ถนนฉลองกรุง เขตลาดกระบัง กรุงเทพฯ 10520

26 กันยายน 2540

เรื่อง - ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจแบบสอบถาม

เรียน นายวิชาญ ทองผุด

ด้วยคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ได้พิจารณาเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถและประสบการณ์ที่จะช่วยตรวจแบบสอบถามที่ใช้เป็นเครื่องมือการวิจัยให้กับนักศึกษาปริญญาโทได้

จึงเรียนมาเพื่อขอเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจแบบสอบถามของนักศึกษาชื่อ นางสาว ประไพ แสงเดช ซึ่งจะทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “การศึกษาความต้องการพัฒนามาวิชาการของโรงเรียนเอกชน อาชีวศึกษา ประเภทพาณิชย์กรรม ในเขตกรุงเทพมหานคร”

คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม หวังว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี จึงขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(ผศ.ดร.พรณี สิกิจวัฒน์นะ)

รองคณบดีฝ่ายบัณฑิตศึกษา

ปฏิบัติราชการแทนคณบดี

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่าจะในรูปแบบใดก็ตาม หากมีข้อสงสัยหรือต้องการข้อมูลเพิ่มเติม กรุณาติดต่อเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้อง

โทร. 3266052-6101 ต่อ 2663,2642

โทรสาร 3268503 - 4 ต่อ 205



ที่ ทม 1504/ 3245

คณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบแบบสอบถาม

สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง
ถนนฉลองกรุง เขตลาดกระบัง กรุงเทพฯ 10520

26 กันยายน 2540

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบแบบสอบถาม

เรียน นายสยาม ปิยะนราธร

ด้วยคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบแบบสอบถาม สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ได้พิจารณาเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถและประสบการณ์ที่จะช่วยตรวจสอบแบบสอบถามที่ใช้เป็นเครื่องมือการวิจัยให้กับนักศึกษาปริญญาโทได้

จึงเรียนมาเพื่อขอเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบแบบสอบถามของนักศึกษาชื่อ นางสาว ประไพ แสงเดช ซึ่งจะทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “การศึกษาความต้องการพัฒนาวิชาการของโรงเรียนเอกชน อาชีวศึกษา ประเภทพาณิชยกรรม ในเขตกรุงเทพมหานคร”

คณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิหวังว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี จึงขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(ผศ.ดร.พรรณี สัจจิตมณะ)

รองคณบดีฝ่ายบัณฑิตศึกษา

ปฏิบัติราชการแทนคณบดี

ผู้จัดพิมพ์

งานบัณฑิตศึกษา

โทร. 3266052-6101 ต่อ 2663,2642

โทรสาร 3268503 - 4 ต่อ 205

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



ที่ ทม 1504/ 3245

คณะกรรมการอุตสาหกรรม

สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

ถนนฉลองกรุง เขตลาดกระบัง กรุงเทพฯ 10520

๒๕ กันยายน ๒๕๔๐

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจแบบสอบถาม

เรียน นายวิโรจน์ ศรีไส

ด้วยคณะกรรมการอุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ได้พิจารณาเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถและประสบการณ์ที่จะช่วยตรวจแบบสอบถามที่ใช้เป็นเครื่องมือการวิจัยให้กับนักศึกษาปริญญาโทได้

จึงเรียนมาเพื่อขอเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจแบบสอบถามของนักศึกษาชื่อ นางสาว ประไพ แสงเดช ซึ่งจะทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “การศึกษาความต้องการพัฒนาวิชาการของโรงเรียนเอกชน อาชีวศึกษา ประเภทพาณิชยกรรม ในเขตกรุงเทพมหานคร”

คณะกรรมการอุตสาหกรรม หวังว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี จึงขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(ผศ.ดร.พรณี ลีกิจวัฒน์)

รองคณบดีฝ่ายบัณฑิตศึกษา

ปฏิบัติราชการแทนคณบดี

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
งานบัณฑิตศึกษา
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้
โทร. 3266052-6101 ต่อ 2663,2642

โทรสาร 3268503 - 4 ต่อ 205



ที่ ทม 1504/ 3245

คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม

สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

ถนนฉลองกรุง เขตลาดกระบัง กรุงเทพฯ 10520

26 กันยายน 2540

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจแบบสอบถาม

เรียน นางสาวสินี วิจารณ์

ด้วยคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ได้พิจารณาเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถและประสบการณ์ที่จะช่วยตรวจแบบสอบถามที่ใช้เป็นเครื่องมือการวิจัยให้กับนักศึกษาปริญญาโทได้

จึงเรียนมาเพื่อขอเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจแบบสอบถามของนักศึกษาชื่อ นางสาว ประไพ แสงเดช ซึ่งจะทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “การศึกษาความต้องการพัฒนาวิชาการของโรงเรียนเอกชน อาชีวศึกษา ประเภทพาณิชย์กรรม ในเขตกรุงเทพมหานคร”

คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม หวังว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี จึงขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(ผศ.ดร.พรณี ลิกิจวัฒน์นะ)

รองคณบดีฝ่ายบัณฑิตศึกษา

ปฏิบัติราชการแทนคณบดี

3/3/40
งานบัณฑิตศึกษา

โทร. 3266052-6101 ต่อ 2663,2642

โทรสาร 3268503 - 4 ต่อ 205

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่การณีใดก็ตามอีกทั้งการแก้ไขที่ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



ที่ ทม 1504/ 3352

คณะกรรมการอุดมศึกษา
สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง
ถนนฉลองกรุง เขตลาดกระบัง กรุงเทพฯ 10520

๑๑ ตุลาคม ๒๕๔๐

เรื่อง ขอความร่วมมือให้นักศึกษาทดลองใช้เครื่องมือเพื่อการวิจัย

เรียน อาจารย์ใหญ่โรงเรียนเทคโนโลยีหมู่บ้านครู

ด้วย นางสาวประไพ แสงเดช เป็นนักศึกษาระดับปริญญาโท คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม
หลักสูตรครุศาสตร์อุตสาหกรรมมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารอาชีวศึกษา กำลังทำการวิจัยเพื่อ
เรียบเรียงวิทยานิพนธ์เรื่อง “การศึกษาความต้องการพัฒนาวิชาการของโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา
ประเภทพณิชยกรรม ในเขตกรุงเทพมหานคร”

คณะกรรมการอุดมศึกษา จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่าน โปรดพิจารณาอนุญาต
ให้นักศึกษา ได้ทดลองใช้เครื่องมือเพื่อการวิจัยในสถานศึกษาของท่าน

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุญาต และขอขอบคุณในความอนุเคราะห์ของท่านมา
ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ
ดร.พรณี ลีกิจวัฒน์

(ผศ.ดร.พรณี ลีกิจวัฒน์)
รองคณบดีฝ่ายบัณฑิตศึกษา
ปฏิบัติราชการแทนคณบดี

วิมล
งานบัณฑิตศึกษา

โทร.3266052-6101 ต่อ 2663,2642

โทรสาร 3268503-4 ต่อ 205

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งท่านมีให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



ที่ ทม 1504/ 3733

คณะกรรมการอุดมศึกษา

สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

ถนนฉลองกรุง เขตลาดกระบัง กรุงเทพฯ 10520

๑๕ พฤศจิกายน 2540

เรื่อง ขอความร่วมมือให้นักศึกษาเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน เลขาธิการคณะกรรมการการศึกษาเอกชน

- สิ่งที่ส่งมาด้วย
1. คำโครงการวิทยานิพนธ์
 2. ประกาศผลการพิจารณาหัวข้อและคำโครงการวิทยานิพนธ์
 3. รายชื่อสถานศึกษาที่ต้องการเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

ด้วย นางสาวประไพ แสงเดช เป็นนักศึกษาระดับปริญญาโท คณะครุศาสตร์
อุดมศึกษา หลักสูตรครุศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารอาชีวศึกษา
กำลังทำการวิจัยเพื่อเรียบเรียงวิทยานิพนธ์เรื่อง “การศึกษาความต้องการพัฒนาวิชาการ
โรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษาประเภทพาณิชยกรรม ในเขตกรุงเทพมหานคร” ซึ่งคำโครงการ
วิทยานิพนธ์ดังกล่าวได้รับอนุมัติหัวข้อและคำโครงการวิทยานิพนธ์แล้ว เมื่อวันที่ 11 สิงหาคม 2540

ในการทำวิจัยเรื่องนี้ นักศึกษาจำเป็นต้องเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัยในสถาน
ศึกษาสังกัดหน่วยงานของท่าน คณะครุศาสตร์อุดมศึกษา จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จาก
ท่าน โปรดพิจารณาอนุญาตให้นักศึกษาทำการเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัยในสถานศึกษาสังกัด
หน่วยงานของท่านได้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุญาต และขอขอบคุณในความอนุเคราะห์ของ
ท่านมา ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(ผศ.ดร.พรพรณี ลีกิจวัฒน์)

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการรับรองคุณสมบัติฝ่ายบัณฑิตศึกษา
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และดัดแปลงปฏิบัตินิติราชการแทนคุณสมบัติ
งานบัณฑิตศึกษา

โทร. 3266052-6101 ต่อ 2663,2642

โทรสาร. 3268503-4 ต่อ 205

๑๑๖

รายชื่อสถานศึกษาที่ต้องการเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย
โดย นางสาวประไพ แสงเดช

1. ตั้งตรงจิตรพณิชยการ
2. พณิชยการตั้งตรงจิตร
3. พระนครพณิชยการ
4. พณิชยการสามเสน
5. วิมลพณิชยการศรียาน
6. โยนออฟอาร์คเทคโนโลยี
7. พณิชยการสุขทัย
8. พณิชยการสีลม
9. พณิชยการสีลมภาคบ่าย
10. สยามบริหารธุรกิจ
11. รัตนพณิชยการ
12. เทคโนโลยีบริหารธุรกิจ
13. กรุงเทพธุรกิจพณิชยการ
14. เทคนิคศรีวัฒนา
15. สหพานิชย์แผนกพณิชยการ
16. อรรควิทย์พณิชยการ
17. พณิชยการมีนบุรี
18. สาธุประดิษฐ์พณิชยการ
19. รุจิเสรีบริหารธุรกิจ
20. พณิชยการราชดำเนิน
21. พณิชยการราชดำเนิน ธนบุรี
22. สายประสิทธิ์พณิชยการ
23. วิทยาลัยบริหารธุรกิจ
24. พณิชยการกรุงเทพ
25. บริหารธุรกิจนานาชาติ
26. มิตรพลพณิชยการ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับเอาไว้ใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดลอกไปขายและต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

27. เทคนิคบริหารธุรกิจกรุงเทพ
28. พณิชยการจรัลสนิทวงศ์
29. เทคนิคพณิชยการจรัลสนิทวงศ์
30. พณิชยการภาษานุสรณ์บางแค
31. เทคนิคพณิชยการธนบุรี
32. บุษยรัตน์พณิชยการ
33. วิทยาการจัดการเพชรเกษม
34. พณิชยการสยาม
35. พณิชยการบางอ้อ
36. ดรุณพิทยาพณิชยการ
37. พณิชยการจามงค์
38. เทคนิคพณิชยการจามงค์
39. กิตติพานิชย์แผนกพณิชยการและธุรกิจ
40. ชัสสัมชัญพณิชยการ
41. ณะดุสิตวิทยพิทยาธุรกิจและพณิชยการ
42. เทคนิควิมลบริหารธุรกิจ
43. พณิชยการบางโพ
44. เทคนิคกรุงเทพพณิชยการ
45. พณิชยการสันติราษฎร์
46. ไทยบริหารธุรกิจและพณิชยการ
47. พณิชยการธัชรินทร์
48. ศรีวิกรม์บริหารธุรกิจ
49. พณิชยการรัตนโกสินทร์เกษม
50. กรุงเทพการมัณฑนวิทยาลัย
51. ดุสิตพณิชยการ
52. ดุสิตพณิชยการภาคพาย
53. พณิชยการเจ้าพระยา
54. เทคนิคพณิชยการเจ้าพระยา
55. สยามธุรกิจพณิชยการ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย
เรื่องการศึกษาความต้องการพัฒนาวิชาการของโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา
ประเภทวิชาพาณิชยกรรม ในเขตกรุงเทพมหานคร

คำชี้แจง

แบบสอบถามชุดนี้แบ่งออกเป็น 2 ตอน คือ

ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลทั่วไปของครูและผู้บริหาร โรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา
ประเภทวิชาพาณิชยกรรม ในเขตกรุงเทพมหานคร

ตอนที่ 2 แบบสอบถามแสดงความคิดเห็นของครูและผู้บริหาร โรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา
ประเภทวิชาพาณิชยกรรม ในเขตกรุงเทพมหานคร ทั้ง 7 ด้าน คือ

1. ด้านการส่งเสริมให้ครูได้มีโอกาสศึกษาต่อ
2. ด้านการประชุมเชิงปฏิบัติการ
3. ด้านการฝึกอบรม และสัมมนาทางวิชาการ
4. ด้านการเผยแพร่ข่าวสารทางวิชาการ
5. ด้านการศึกษาและดูงาน
6. ด้านการส่งเสริมการใช้ห้องสมุดเป็นศูนย์วิชาการ
7. ด้านการส่งเสริมการสอนและใช้สื่อทัศนอุปกรณ์ประกอบการสอน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตอนที่ 1 เป็นคำถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

โปรดทำเครื่องหมาย ✓ หน้าข้อความที่ตรงกับสถานภาพของท่าน

1. ตำแหน่ง

() ครู

() ผู้บริหาร

2. เพศ

() ชาย

() หญิง

3. อายุ

() ต่ำกว่า 35 ปี

() ตั้งแต่ 35 ปีขึ้นไป

4. วุฒิทางการศึกษา

() ต่ำกว่าปริญญาตรี

() ตั้งแต่ปริญญาตรีขึ้นไป

5. ประสบการณ์ในการทำงาน

() ต่ำกว่า 5 ปี

() ตั้งแต่ 5 ปีขึ้นไป

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตอนที่ 2

ความต้องการพัฒนาวิชาการของโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ประเภทวิชาพาณิชยกรรม
ในเขตกรุงเทพมหานคร

โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับระดับความต้องการการพัฒนาวิชาการ
ในแต่ละด้าน ทั้ง 7 ด้าน ตามความคิดเห็นของท่าน

ความต้องการพัฒนาวิชาการของครู/ผู้บริหาร	ระดับความต้องการ				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
1. ด้านการส่งเสริมให้ครูได้มีโอกาสศึกษาต่อ					
1.1 สนับสนุนให้ครูมีโอกาสศึกษาต่อเพื่อเพิ่มวุฒิทางการศึกษา
1.2 สนับสนุนให้ครูศึกษาต่อในสาขาวิชาชีพที่ขาดแคลน
1.3 สร้างแรงจูงใจครูให้มีความกระตือรือร้นในการศึกษาต่อ
1.4 สนับสนุนให้ครูที่ทำการสอนมานานได้ศึกษาต่อในภาคฤดูร้อนหรือเต็มเวลาโดยให้เงินเดือนเต็ม
1.5 สนับสนุนให้ครูที่ปฏิบัติหน้าที่ทางวิชาการนอกเหนือจากการสอน ได้มีโอกาสศึกษาต่อ
1.6 สนับสนุนให้ครูมีโอกาสไปศึกษาต่อภายในประเทศ
1.7 สนับสนุนให้ครูมีโอกาสไปศึกษาต่อต่างประเทศ
1.8 ประสานงานกับสถาบันทางการศึกษาเพื่อส่งครูเข้าศึกษาต่อ

ความต้องการพัฒนาวิชาการของครู/ผู้บริหาร	ระดับความต้องการ				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
2. ด้านการประชุมเชิงปฏิบัติการ					
2.1 การส่งครูเข้าประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะตลอดจนประสบการณ์ตรง
2.2 การประชุมเชิงปฏิบัติการภายหลังที่จัดให้แก่ผู้เข้ารับการอบรมเรียนภาคทฤษฎี
2.3 การให้ความรู้พื้นฐานและกิจกรรมกลุ่มที่เกี่ยวข้องกับการจัดการเรียนการสอน
2.4 การประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อปรึกษาหารือกับผู้มีประสบการณ์เพื่อแก้ไขปัญหาาร่วมกัน
2.5 การประชุมเพื่อสำรวจปัญหา ทำความเข้าใจตลอดจนร่วมมือกันแก้ปัญหา ระหว่างบุคคล
2.6 การประชุมเชิงปฏิบัติการที่มีส่วนร่วมในการอภิปรายร่วมกัน
2.7 การประชุมเชิงปฏิบัติการที่เน้นการนำประสบการณ์ไปใช้ในการปฏิบัติจริง
2.8 การให้ครูมีโอกาสนประชุมเชิงปฏิบัติการที่เน้นทางด้านวิชาการทั้งภาคทฤษฎีและภาคปฏิบัติ
2.9 ส่งครูเข้าร่วมประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อวางแผนการทำงาน
2.10 ส่งครูเข้าร่วมประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อเขียนผลงานทางวิชาการ
2.11 การฝึกอบรมโดยลงมือทำงานเพื่อเพิ่มพูนทักษะในการปฏิบัติงาน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่สามารถนำข้อมูลไปทำซ้ำหรือเผยแพร่โดยไม่ได้รับอนุญาต หากมีข้อสงสัยหรือต้องการข้อมูลเพิ่มเติม กรุณาติดต่อฝ่ายวิชาการ

ความต้องการพัฒนาวิชาการของครู/ผู้บริหาร	ระดับความต้องการ				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
3. ด้านการฝึกอบรมและสัมมนาทางวิชาการ					
3.1 การแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ในวิชาชีพกับสถานประกอบการ
3.2 การฝึกอบรมและสัมมนาทางวิชาการที่เพิ่มพูนความรู้ความสามารถของครูให้สูงขึ้น
3.3 การศึกษาค้นคว้าเฉพาะเรื่องภายใต้การนำของผู้เชี่ยวชาญ ผู้ทรงคุณวุฒิ
3.4 จัดสัมมนาเป็นกลุ่มเพื่อศึกษาค้นคว้าในหัวข้อเรื่องใดเรื่องหนึ่งภายใต้การนำของผู้เชี่ยวชาญ หรือผู้ทรงคุณวุฒิ
3.5 จัดตามความสนใจของผู้เข้ารับการอบรมและสัมมนา ทั้งระยะสั้น และระยะยาว
3.6 ให้ครูมีโอกาสดูฝึกอบรมด้านความรู้ ทักษะในสาขาวิชาชีพที่ขาดแคลน
3.7 การฝึกอบรมหรือการสัมมนาทางวิชาการที่เน้นการปฏิบัติจริง
3.8 การจัดอบรมหรือสัมมนาเกี่ยวกับเทคนิควิธีสอนใหม่ๆ
3.9 การจัดอบรมหรือสัมมนาเกี่ยวกับการปรับปรุงตำแหน่งหน้าที่ให้สูงขึ้น
3.10 การฝึกอบรมหรือสัมมนาเกี่ยวกับความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี
3.11 การฝึกอบรมและสัมมนา ถ้าหน่วยงานมีการเปลี่ยนแปลงระบบการทำงาน
3.12 การจัดอบรมหรือสัมมนาให้ครูได้มีความรู้ทางด้านภาษาต่างประเทศ
3.13 การให้ครูได้มีโอกาสฝึกอบรมคอมพิวเตอร์

เอกสารนี้เป็นเอกสารลิขสิทธิ์ของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ไม่สามารถนำข้อมูลไปใช้ประโยชน์ด้านการทำ
 ไม่สามารถใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้ง ไม่มีการนำไปใช้

ความต้องการพัฒนาวิชาการของครู/ผู้บริหาร	ระดับความต้องการ				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
4. ด้านการเผยแพร่ข่าวสารทางวิชาการ					
4.1 การจัดให้มีรายชื่อผลงานวิจัยที่สำคัญและมี ประโยชน์ทางการศึกษาแจกจ่ายหรือปิดประกาศ ให้ครูทราบ
4.2 สนับสนุนเผยแพร่งานวิจัยของครูโดยผ่าน วารสารทางวิชาการ
4.3 การสนับสนุนให้ครูมีส่วนร่วมเขียนบทความ ทางวิชาการลงในวารสารต่าง ๆ
4.4 การส่งเสริมให้ครูจัดทำวารสารทางวิชาการ
4.5 การให้ครูได้ร่วมเสนอข้อคิดเห็น คำบรรยาย งานวิจัยใหม่เผยแพร่ในรูปจุลสาร วารสาร
4.6 การแจ้งข่าวสารและความเคลื่อนไหวทางวิชา การให้ทราบทางวารสารกองทุนสงเคราะห์การ ศึกษาเอกชน
4.7 การจัดพิมพ์เผยแพร่ข่าวสารทางวิชาการใน ลักษณะที่เป็นการนำข่าวสารภายในองค์กร มาพิมพ์เผยแพร่ออกไปยังองค์กรอื่น ๆ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ความต้องการพัฒนาวิชาการของครู/ผู้บริหาร	ระดับความต้องการ				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
5 ด้านการศึกษาดูงาน					
5.1 จัดให้ครูได้สังเกตการสอนของเพื่อนครูในสถานศึกษาเดียวกัน
5.2 จัดให้ไปศึกษาดูงานและสังเกตการสอนการปฏิบัติงานของสถานศึกษา ที่จัดการเรียนการสอนวิชาชีพ ในระดับเดียวกัน
5.3 สนับสนุนให้ครูฝึกงานในสถานประกอบการ
5.4 จัดให้มีโครงการไปศึกษาดูงานที่เหมาะสมบรรจุไว้ในแผนปฏิบัติงานของโรงเรียน
5.5 ส่งเสริมสนับสนุนให้ครูขอรับทุนไปดูงานต่างประเทศ
5.6 สนับสนุนให้ครูไปดูงานแสดงการจัดนิทรรศการหรือกิจกรรมที่มีการจัดขึ้นในประเทศเป็นประจำ
5.7 จัดให้มีการประเมินผลโครงการภายหลังจากไปศึกษาดูงาน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ความต้องการพัฒนาวิชาการของครู/ผู้บริหาร	ระดับความต้องการ				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
6. ด้านการใช้ห้องสมุดเป็นศูนย์วิชาการ					
6.1 การจัดห้องสมุดให้มีความพร้อมสมบูรณ์ ทุกระดับ
6.2 จัดทำรายชื่อนหนังสือที่เข้ามาใหม่ ๆ ให้ครูและ สมาชิกของห้องสมุดทราบ
6.3 ควรมีครูบรรณารักษ์ที่มีความรู้มาประจำใน ห้องสมุด
6.4 มีเจ้าหน้าที่บริการอำนวยความสะดวกในการใช้ อุปกรณ์ค้นหาหมวดหมู่หนังสือ
6.5 ให้ครูได้มีส่วนร่วมในการเลือกหนังสือสำหรับ ห้องสมุด
6.6 จัดหาหนังสือหรือเอกสารทางวิชาการให้เป็น ปัจจุบันและทันสมัยอยู่เสมอ
6.7 จัดให้มีโสตทัศนอุปกรณ์ในห้องสมุด
6.8 จัดให้มีเครื่องอัดสำเนาไว้บริการประจำห้องสมุด
6.9 จัดสรรให้มีงบประมาณสนับสนุนห้องสมุด อย่างเพียงพอ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ความต้องการพัฒนาวิชาการของครู/ผู้บริหาร	ระดับความต้องการ				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
7. ด้านส่งเสริมการสอนและการใช้โสตทัศนอุปกรณ์					
ประกอบการสอน					
7.1 จัดให้ครูไปเยี่ยม โรงเรียนหรือสถาบันการศึกษา ที่ใช้โสตทัศนอุปกรณ์ประกอบการสอนที่ ทันสมัย
7.2 ให้ครูได้ไปศึกษาอบรมวิชาโสตทัศนอุปกรณ์ ประกอบการสอน
7.3 จัดหาผู้เชี่ยวชาญในด้านการผลิตสื่อการสอนมา ให้การแนะนำในการผลิตสื่อ
7.4 จัดให้ครูได้เข้าร่วมในการฝึกทักษะในการใช้สื่อ ที่ถูกต้องกับผู้เชี่ยวชาญในด้าน โสตทัศนอุปกรณ์
7.5 ส่งเสริมให้ครูนำโสตทัศนอุปกรณ์ช่วยประกอบ การสอน
7.6 จัดให้มีการประกวดการใช้สื่อการเรียนการสอน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ประวัติผู้เขียน

ชื่อ - นามสกุล	นางสาวประไพ แสงเดช
วัน เดือน ปีเกิด	17 พฤษภาคม 2492
สถานที่เกิด	กรุงเทพมหานคร
ประวัติการศึกษา	- ประกาศนียบัตรวิชาชีพเทคนิค จากวิทยาลัยอินทราชัย - ปริญญาตรีครุศาสตรบัณฑิต จากวิทยาลัยครูจันทระเกษม
ปัจจุบันดำรงตำแหน่ง	นักวิชาการศึกษา 5 กองโรงเรียนอาชีวศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน กระทรวงศึกษาธิการ กรุงเทพมหานคร



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้