

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิถฒวบริหารธุรกิจวิทยาลัยอาชีวศึกษา
ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

INSTRUCTOR DEVELOPMENT NEEDS OF BUSINESS ADMINISTRATION
PROGRAM IN THE NORTHEASTERN VOCATIONAL COLLEGES



วิทยานิพนธ์นี้จัดทำขึ้นเพื่อรายงานผลการศึกษาวิจัยของข้าพเจ้าต่อคณะกรรมการมหาวิทยาลัย
ศรีนครินทรวิถฒวบริหารธุรกิจวิทยาลัยอาชีวศึกษา

ชัยศิริ ธีรราชย์

สาขาวิชาเทคโนโลยีการคอมพิวเตอร์ วิทยาลัยอาชีวศึกษาอุดรธานี

พ.ศ. 2543

ISBN 974-922-874-9

ความต้องการการพัฒนาของอาจารย์คณะวิชาบริหารธุรกิจวิทยาลัยอาชีวศึกษา
ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

INSTRUCTOR DEVELOPMENT NEEDS OF BUSINESS ADMINISTRATION
PROGRAM IN THE NORTHEASTERN VOCATIONAL COLLEGES



วรรณพร คงเคียรพรรรม

WANAPORN KHONGKHAOROPTAM

เลขหม.....

เลขทะเบียน.....36307

จีน, เดือน, ปี- 7 ส.ค. 2543

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาหลักสูตรปริญญาครุศาสตรบัณฑิต

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับศึกษาในหอสมุดของมหาวิทยาลัยฯ มิอนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา หรือทำซ้ำโดยไม่ได้รับอนุญาตจากเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

พ.ศ.2543

ISBN 974-622-874-9

**INSTRUCTOR DEVELOPMENT NEEDS OF BUSINESS ADMINISTRATION
PROGRAM IN THE NORTHEASTERN VOCATIONAL COLLEGES**



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

2000

ISBN 974-622-874-9



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
COPYRIGHT 2000

ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้
SCHOOL OF GRADUATE STUDIES

KING MONGKUT'S INSTITUTE OF TECHNOLOGY LADKRABANG

บัณฑิตวิทยาลัย
สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง
ใบรับรองวิทยานิพนธ์

หัวข้อวิทยานิพนธ์ ความต้องการการพัฒนาของอาจารย์คณะวิชาบริหารธุรกิจวิทยาลัยอาชีวศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

INSTRUCTOR DEVELOPMENT NEEDS OF BUSINESS ADMINISTRATION PROGRAM IN THE NORTHEASTERN VOCATIONAL COLLEGES

ชื่อนักศึกษา นางวรรณพร คงเควรีพัชรธรรม

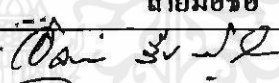


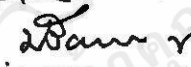
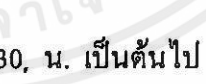
รหัสประจำตัว 39064133

ปริญญา ครุศาสตร์อุตสาหกรรมมหาบัณฑิต

สาขาวิชา การบริหารอาชีวศึกษา

อาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ อาจารย์อัจฉรา สืบสินธุ์สกุลไชย

อาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ร่วม ดร.ศิริพรรณ ชุมนุม

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์		ลายมือชื่อ
อาจารย์อัจฉรา	สืบสินธุ์สกุลไชย	
ดร.ศิริพรรณ	ชุมนุม	
ดร.ฉรงค์	พิมสาร	
รศ.ดร.สมพร	ไชยะ	
รศ.ดร.ปริยาพร	วงศ์อนุตรโรจน์	

วัน/เดือน/ปี ที่สอบ 27 เมษายน 2543 เวลา 13.30 น. เป็นต้นไป

สถานที่สอบ ณ ห้องสมาคมศิษย์เก่าบัณฑิตศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม

บัณฑิตวิทยาลัยรับรองแล้ว



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาค้นคว้าเท่านั้น ไม่ควรนำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
 ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องขอสงวนสิทธิ์ในกรณีที่มีการนำไปใช้
 วันที่... ๓๑ ...เดือน... พ.ศ. ๒๕๔๓...

หัวข้อวิทยานิพนธ์	ความต้องการการพัฒนาอาจารย์คณะวิชาบริหารธุรกิจ วิทยาลัยอาชีวศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ
นักศึกษา	นางวรรณพร คงเคารพธรรม
รหัสประจำตัว	39064133
ปริญญา	ครุศาสตร์อุตสาหกรรมมหาบัณฑิต
สาขาวิชา	การบริหารอาชีวศึกษา
พ.ศ.	2543
อาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์	อาจารย์อังฉรา สืบสินธุ์สกุลไชย
อาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ร่วม	ดร.ศิริพรรณ ชุมนุม

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความต้องการการพัฒนาของอาจารย์คณะวิชาบริหารธุรกิจวิทยาลัยอาชีวศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ วิธีการพัฒนารวม 3 ด้าน คือ ด้านวิชาชีพ เฉพาะสาขาบริหารธุรกิจ ด้านวิทยาการการสอน และด้านอื่นๆ และเปรียบเทียบความต้องการการพัฒนาอาจารย์คณะบริหารธุรกิจภาคตะวันออกเฉียงเหนือกับการพัฒนา 3 ด้าน และรวมทุกด้าน จำแนกตามประสบการณ์และสาขาวิชาที่สอน โดยศึกษาจากความคิดเห็นของอาจารย์คณะบริหารธุรกิจภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำนวน 9 แห่ง มีจำนวนอาจารย์ 262 คน ที่สอนในแผนกวิชาการ บัญชี 77 คน การตลาด 39 คน เลขานุการ 46 คน คอมพิวเตอร์ธุรกิจ 57 คน สัมพันธ์ธุรกิจ 43 คน ผลการวิจัยพบว่า

1. โดยภาพรวม ความต้องการการพัฒนาของอาจารย์คณะบริหารธุรกิจวิทยาลัยอาชีวศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือเกี่ยวกับความต้องการการพัฒนาทั้ง 3 ด้าน และรวมทุกด้านอยู่ในระดับมาก

2. การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับความต้องการการพัฒนาของอาจารย์คณะบริหารธุรกิจภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ทั้ง 3 ด้าน และรวมทุกด้านตามความคิดเห็นของอาจารย์จำแนกตามประสบการณ์ในตำแหน่งงานแบ่งเป็น ต่ำกว่า 5 ปี 5-10 ปี และมากกว่า 10 ปีขึ้นไป โดยภาพรวมความต้องการของอาจารย์ทั้ง 3 กลุ่ม มีความต้องการอยู่ระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ความต้องการด้านวิชาชีพเฉพาะสาขาบริหารธุรกิจ อาจารย์ที่มีประสบการณ์ต่ำกว่า 5 ปี 5-10 ปี มีความต้องการพัฒนาแตกต่างกัน กลุ่มที่มีประสบการณ์มากกว่า 10 ปีขึ้นไป โดยมีความต้องการมากที่สุด ส่วนประสบการณ์มากกว่า 10 ปีขึ้นไปอยู่ระดับมาก ด้านวิทยาการการสอนและด้านอื่นๆ อยู่ในระดับมาก อีกทั้งห้ามมิให้คัดลอกเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

3. การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับความต้องการการพัฒนาของอาจารย์คณะบริหารธุรกิจ วิทยาลัยอาชีวศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำแนกตามแผนกวิชาที่ทำการสอนแบ่งเป็นแผนกวิชา คือ แผนกวิชาการบัญชี, การตลาด, เลขานุการ, คอมพิวเตอร์ธุรกิจและสัมพันธ์ธุรกิจ มีความต้องการการพัฒนารวมทั้ง 3 ด้าน อยู่ในระดับมากไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า อาจารย์ที่สอนในแผนกวิชาคอมพิวเตอร์ธุรกิจ มีความต้องการการพัฒนาความสามารถในวิชาชีพเฉพาะสาขาบริหารธุรกิจแตกต่างกัน โดยความต้องการการพัฒนาอยู่ในระดับมากที่สุด ส่วนอาจารย์แผนกวิชาการบัญชี, การตลาด, เลขานุการและสัมพันธ์ธุรกิจอยู่ในระดับมากไม่แตกต่างกัน

ผลการวิจัยครั้งนี้ เป็นแนวทางในการจัดโครงการพัฒนาความต้องการของอาจารย์คณะบริหารธุรกิจ วิทยาลัยอาชีวศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ กรมอาชีวศึกษา เพื่อยกระดับการจัดการอาชีวศึกษาให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

Thesis Title	Instructor Development Needs In Business Administration Program In the Northeastern Vocational Colleges	
Student	Mrs.Wanaporn Khongkhaoroptam	
Student ID.	39064133	
Degree	Master of Industrial Education	
Programme	Vocational Administration.	
Year	2000	
Thesis Advisor	Mrs.Ashara	Suebsinskulchai
Thesis Co-Advisor	Dr.Siripan	Choomnoom

ABSTRACT

The objective of this research was to study the needs for development Business Administration Faculty's teachers in three aspects ; speciality, pedagogy, and others. Those three aspects were compared according to their teaching experiences and subjects. The sample in the study were 262 teachers of business administration faculty in 9 northeastern Vocational colleges, comprised of 77 accounting teachers, 39 marketing teachers, 46 secretarial teachers, 57 computer business teachers, and 43 related subject teachers.

Finding

1. The needs for development of teachers in those three aspects were at high level
2. In comparison of those needs in three aspects according to teaching experience, it was found that their needs were also at high level. However, the teachers with less than 5 years of experiences, and 5-10 of experiences needed development in their speciality at the highest level while those with more than 10 years of experiences needed such development at high level. The needs for development in pedagogy and others also at high level.
3. When the needs of teachers in each area of speciality were compared, it was found that their needs were at high level. For each aspect of development, their needs were different. Teachers in business computer needed development in their areas of speciality at the highest level while the needs of the rests were at high level.

These research findings would be useful for planning business administration teacher development in northeastern vocational colleges.

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงได้อย่างดี เพราะได้รับความเมตตาจากอาจารย์อังฉรา สืบสินธุ์สกุลไชย และคร.ศิริพรรณ ชุมนุช ที่ได้กรุณาตรวจแก้ไขและให้ข้อคิดต่างๆ ที่เป็นประโยชน์พร้อมทั้งยังได้ติดตามก้าวหน้าของผู้วิจัยตลอดมา จนบรรลุผลสำเร็จได้ดี ผู้วิจัยรู้สึก ทราบซึ่งจึงขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูง

ขอกราบขอบพระคุณอาจารย์ ผศ.ดร.เนาวรัตน์ วิไลชนม์ ผศ.ดร.สมพร ไชยะ อาจารย์ ไพรัตน์ พักน้อย ที่กรุณาแนะนำแนวทางตลอดจนคอยให้กำลังใจสม่ำเสมอ

ขอกราบขอบพระคุณท่านผู้เชี่ยวชาญที่ให้ความช่วยเหลือ ตรวจสอบ แก้ไข แบบสอบถาม ได้แก่ นางจินตนา เสรีภาพ ดร.โกสินทร์ คลังแสง อาจารย์ชัยวัฒน์ บุญศิวนนท์ อาจารย์อุดม บัวผัน อาจารย์ปิยวดี สุดดีพงษ์ ทำให้ได้แบบสอบถามที่สมบูรณ์

ขอกราบขอบพระคุณผู้อำนวยการวิทยาลัยอาชีวศึกษา พร้อมทั้งคณะอาจารย์คณะบริหาร ธุรกิจ วิทยาลัยอาชีวศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือทั้ง 9 แห่ง ที่กรุณาให้ความร่วมมือกรอกแบบ สอบถาม พร้อมทั้งให้ความสะดวกในการเก็บรวบรวมข้อมูล

คุณค่าและประโยชน์อันพึงมีจากวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอมอบแด่ผู้มีพระคุณทุกท่าน

วรรณพร คงเคารพธรรม

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับครู ใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	I
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	III
กิตติกรรมประกาศ.....	IV
สารบัญ.....	V
สารบัญตาราง.....	VII
สารบัญรูป.....	IX
บทที่ 1 บทนำ.....	1
1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	4
1.3 สมมติฐานทางการวิจัย.....	4
1.4 ทฤษฎีกรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย.....	5
1.5 ขอบเขตของการวิจัย.....	5
1.6 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	5
1.7 ตัวแปรที่จะศึกษา.....	5
1.8 คำนียามศัพท์.....	6
บทที่ 2 วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง.....	8
2.1 การพัฒนาบุคลากร.....	8
2.2 บทบาทหน้าที่ของกรมอาชีวศึกษาและวิทยาลัยอาชีวศึกษา.....	17
2.3 การปฏิรูปการฝึกหัดครู/พัฒนาครู/วิทยากรทางการศึกษา.....	20
2.4 ความต้องการในการพัฒนาครู-อาจารย์.....	25
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	27
3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	27
3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	28
3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	30
3.4 การวิเคราะห์ข้อมูล.....	30
3.5 สถิติที่ใช้ในการวิจัย.....	31

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	32
4.1 สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	32
4.2 ลำดับการวิเคราะห์ข้อมูล.....	32
บทที่ 5 สรุปผลการวิจัย.....	64
5.1 วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	64
5.2 สมมติฐานของการวิจัย.....	64
5.3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	65
5.4 สรุปผลการวิจัย.....	65
5.5 การอภิปรายผล.....	71
5.6 ข้อเสนอแนะ.....	78
บรรณานุกรม.....	81
ภาคผนวก.....	84
ประวัติผู้วิจัย.....	99

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
3.1 แสดงจำนวนอาจารย์สถานศึกษาสังกัดกองอาชีวศึกษา ปีงบประมาณ 2540.....	27
4.1 แสดงข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม.....	33
4.2 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความต้องการการพัฒนาของอาจารย์ คณะบริหารธุรกิจ ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ทั้ง 3 ด้าน และรวมทุกด้าน.....	34
4.3 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความต้องการการพัฒนา ของอาจารย์คณะบริหารธุรกิจ วิทยาลัยอาชีวศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ด้านวิชาชีพเฉพาะสาขาบริหารธุรกิจ.....	35
4.4 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความต้องการการพัฒนา ของอาจารย์คณะบริหารธุรกิจ วิทยาลัยอาชีวศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ด้านความคิดเห็นของความต้องการพัฒนาด้านวิทยาการสอน.....	37
4.5 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความต้องการการพัฒนา ของอาจารย์คณะบริหารธุรกิจ วิทยาลัยอาชีวศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ด้านอื่น ๆ.....	39
4.6 แสดงการเปรียบเทียบ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความต้องการการพัฒนา ของอาจารย์คณะบริหารธุรกิจ วิทยาลัยอาชีวศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำแนกตามประสบการณ์.....	41
4.7 แสดงการเปรียบเทียบ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความต้องการการพัฒนา ของอาจารย์คณะบริหารธุรกิจ วิทยาลัยอาชีวศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ด้านวิชาชีพเฉพาะสาขา จำแนกตามประสบการณ์.....	42
4.8 แสดงการเปรียบเทียบ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความต้องการการพัฒนา ของอาจารย์คณะบริหารธุรกิจ วิทยาลัยอาชีวศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ด้านวิทยาการการสอน จำแนกตามประสบการณ์.....	44
4.9 แสดงการเปรียบเทียบ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความต้องการการพัฒนา ของอาจารย์คณะบริหารธุรกิจ วิทยาลัยอาชีวศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ด้านอื่น ๆ จำแนกตามประสบการณ์.....	46
4.10 แสดงการเปรียบเทียบ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความต้องการการพัฒนา ของอาจารย์คณะบริหารธุรกิจ วิทยาลัยอาชีวศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำแนกตามวิชาที่สอน.....	49

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
4.11 แสดงการเปรียบเทียบ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความต้องการการพัฒนา ของอาจารย์คณะบริหารธุรกิจ วิทยาลัยอาชีวศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ด้านความต้องการการพัฒนา ด้านวิชาชีพเฉพาะสาขาบริหารธุรกิจ.....	51
4.12 แสดงการเปรียบเทียบ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความต้องการการพัฒนา ของอาจารย์คณะบริหารธุรกิจ วิทยาลัยอาชีวศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ด้านวิชาชีพเฉพาะสาขาบริหารธุรกิจ จำแนกตามสาขาที่สอน.....	55
4.13 แสดงการเปรียบเทียบ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความต้องการการพัฒนา ของอาจารย์คณะบริหารธุรกิจ วิทยาลัยอาชีวศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำแนกตามสาขาที่สอน.....	59

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สารบัญรูป

รูปที่

หน้า

2.1 ความหมายของการพัฒนาบุคลากร.....11



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

บทที่ 1

บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

จากแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 8 (พ.ศ.2540-2544) ได้กำหนดให้ “คน” เป็นศูนย์กลางหรือหัวใจของการพัฒนาประเทศ มิใช่เป็นเพียงนโยบายที่เขียนไว้เพื่อให้สอดคล้องกับยุคสมัยเท่านั้น แต่เป็นการบ่งบอกถึงเจตนารมณ์ พันธกิจ และความเชื่อเบื้องต้นของผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องทั้งทางตรงและทางอ้อม กับการวางแผนพัฒนาประเทศ การกำหนดให้คนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนาประเทศ อันเป็นอุดมการณ์อันสูงส่งประเด็นที่สำคัญยิ่ง จึงอยู่ที่ทำอย่างไร จึงจะแปลงอุดมการณ์ให้เป็นปฏิบัติการในภาคสนามอย่างเป็นรูปธรรมได้ (อรรถพร พงษ์วาท. 2539:1-2)

โดยภาพรวมในแผนฯ ระยะที่ 8 จำเป็นต้องถือเอาคนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนา ซึ่งหมายถึงการให้ทุกคนได้มีการพัฒนาจนเต็มศักยภาพ มิใช่พัฒนาคนเพียงเพื่อเป็นเครื่องมือในการพัฒนาเศรษฐกิจเช่นที่ผ่านมา โดยมีจุดมุ่งหมายสูงสุดให้คนไทยมีศักยภาพในการพัฒนาตนเอง ให้สามารถอยู่ในสังคมไทยและสังคมโลกได้อย่างมีความสุข และสามารถพัฒนาครอบครัวชุมชนทั้งประเทศชาติ ให้อยู่ในสังคมโลกอย่างดีด้วยในขณะเดียวกันระยะที่ 8 เฉพาะอย่างยิ่งด้านคุณภาพซึ่งจำเป็นจะต้องให้ได้มาตรฐานสากล สามารถแข่งขันกับตลาดโลกได้ กระทรวงศึกษาธิการจึงได้กำหนดแนวทางปฏิรูปการศึกษาขึ้นใน 4 ด้านคือ ปฏิรูปสถานศึกษา ครู-อาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา หลักสูตรและการเรียนการสอนและการปฏิรูปการบริหาร (แนวทางการปฏิรูปการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ.2539 – 2550 : 1) การปฏิรูปครู- บุคลากรทางการศึกษานั้น เร่งปฏิรูประบบการผลิต การสรรหาและการพัฒนาครู ทั้งที่ทำการสอนในสถานศึกษาของรัฐและเอกชนอย่างครบวงจรรวมทั้งการพัฒนาผู้บริหาร และบุคลากรทางการศึกษาอย่างต่อเนื่อง (แนวทางการปฏิรูปการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ.2539 – 2550 : 3)

กรมอาชีวศึกษา เป็นหน่วยงานที่มีหน้าที่หลักในการผลิตกำลังคนในระดับวิชาชีพ ซึ่งเป็นช่างฝีมือหรือกำลังคนในระดับกลาง ให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงานทั้งในด้านปริมาณและคุณภาพ ในด้านปริมาณได้มีการเพิ่มจำนวนนักเรียน นักศึกษา ที่รับเข้าศึกษาแต่ละปีการศึกษา ส่วนในด้านคุณภาพได้มีการพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอน และติดตามผลการเข้าสู่ตลาดแรงงานของผู้สำเร็จการศึกษา ด้วยว่าหลังจากจบการศึกษาแล้วได้ไปศึกษาต่อ ประกอบอาชีพหรือว่างงาน หากไปประกอบอาชีพได้ทำงานตรงกับสาขาที่เรียนมาหรือไม่ ความก้าวหน้าในงานและรายได้เป็นอย่างไร ข้อมูลเหล่านี้สามารถเป็นประโยชน์ในการนำมาพัฒนาอาชีวศึกษาเป็นอย่างมาก (ภาวะการมีงานทำผู้สำเร็จอาชีวศึกษา 38 กรมอาชีวศึกษา พ.ศ.2539 : 1) การพัฒนาคนระดับ

กลางให้ก้าวไปสู่โลกของการอาชีพ เพื่อเป็นกำลังสำคัญของการพัฒนาประเทศในทศวรรษหน้า จึงจำเป็นต้องพัฒนาความรู้ทางวิชาชีพ ให้ทันต่อกระแสความเปลี่ยนแปลงต่างๆ ที่มีอยู่รอบด้าน มุ่งกำลังคนที่มีคุณภาพ ความชำนาญเฉพาะด้านสูงขึ้น ตามความต้องการของตลาดแรงงานอย่างแท้จริง จรูญ ชูลาก (2536 : 2)

จากสรุปรายงานการวิจัย เรื่องประสิทธิภาพของกรมอาชีวศึกษา (2538:52) พบว่า “ในด้านคุณลักษณะของอาจารย์ อาจารย์ขาดความรู้และประสบการณ์ในวิชาชีพที่สอน และไม่ชอบค้นคว้าเพิ่มเติมหรือติดตามเทคโนโลยีใหม่ๆ เพื่อนำไปใช้ในการเรียนการสอน สิ่งเหล่านี้ย่อมส่งผลกระทบต่อถึงคุณภาพการเรียนการสอน”

กรมอาชีวศึกษาได้กำหนดนโยบายเร่งรัดแก้ไขปัญหาการขาดแคลนครู-อาจารย์ การพัฒนาคุณภาพครู-อาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา รวมทั้งผลิตกำลังคนระดับสูงให้สอดคล้องกับความต้องการ โดย

- จัดทำแผนอัตรากำลังของครู-อาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษาไว้ให้ชัดเจน และสอดคล้องกับการขยายโอกาสทางการศึกษา และสอดคล้องกับกำลังคนในปัจจุบันและอนาคต

- เร่งรัด พระราชบัญญัติการศึกษา สถาบันอาชีวศึกษา และพัฒนาบุคลากรและทรัพยากรต่างๆ เพื่อสามารถผลิตแรงงานระดับสูงได้อย่างมีประสิทธิภาพขึ้น รวมทั้งยกระดับประกาศนียบัตรครูเทคนิคชั้นสูง (ปทส.) เป็นปริญญาตรี

- พัฒนาสถาบันผลิตครูและสถาบันที่ฝึกสอนครู ให้เหมาะสมที่จะเป็นแหล่งผลิตและฝึกครูวิชาชีพคุณภาพในทุกๆ ด้าน ทั้งนี้โดยมีเครื่องชี้วัด

- ให้มีการพัฒนาครู-อาจารย์ อย่างมีระบบต่อเนื่องสม่ำเสมอ โดยมีการพัฒนาตามปกติอย่างน้อยทุกระยะ 2 ปี การพัฒนาเป็นพิเศษเพื่อให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงต่างๆ ในการฝึกอบรมจะเน้นสมรรถนะที่เพิ่มขึ้นตามเกณฑ์ที่กำหนด รวมทั้งการสร้างจิตสำนึกของความเป็นครู และให้ถือว่าการพัฒนาเป็นส่วนหนึ่งของการปฏิบัติหน้าที่ของครูด้วย (แผนพัฒนาอาชีวศึกษาระยะที่ 8 พ.ศ.2540 – 2544 กรมอาชีวศึกษา 2540 : 7)

จะเห็นได้ว่า การที่จะดำเนินงานด้านอาชีวศึกษาให้เจริญก้าวหน้า และคุณภาพของการให้การศึกษาจะสูงหรือต่ำเพียงไร ย่อมขึ้นอยู่กับคุณสมบัติและพฤติกรรมอันพึงปรารถนาของผู้ทำหน้าที่อยู่ บรรจง ชูสกุลชาติ (2529:27) ได้กล่าวว่า “ประสิทธิภาพของระบบการอาชีวศึกษานั้นอยู่ที่บุคลากร มิใช่อยู่ที่เครื่องมือ เครื่องจักร หรืออุปกรณ์และเทคโนโลยีทางการศึกษาที่สมบูรณ์เพียงอย่างเดียว แต่อยู่ที่บุคลากรเหล่านั้นต้องมีคุณธรรมและจริยธรรมด้วย

สำหรับการจัดการศึกษา วิทยาลัยอาชีวศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ เปิดสอนประเภทวิชาหลัก 3 ประเภทวิชาคือ

1. ประเภทวิชาคหกรรมศาสตร์
2. ประเภทวิชาพาณิชยกรรม
3. ประเภทวิชาศิลปกรรม

หลักสูตรที่เปิดสอน

1. หลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) เปิดสอนในระบบปกติและระบบทวิภาคี (การค้าปลีก)
2. หลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.)
3. หลักสูตรประกาศนียบัตรครูเทคนิคชั้นสูง

ประเภทวิชาพาณิชยกรรมเปิดสอน 4 สาขาวิชา คือ

- สาขาการบัญชี
- สาขาการตลาด
- สาขาเลขานุการ
- สาขาคอมพิวเตอร์ธุรกิจ

ภาระหน้าที่ในการผลิตนักเรียน-นักศึกษา ให้เป็นคนเก่งคนดี และมีคุณภาพตรงตามความต้องการของตลาดแรงงาน โดยยึดปรัชญากรมอาชีวศึกษาที่ว่า “ทักษะเยี่ยม เปี่ยมคุณธรรม ล้ำเลิศวิชา ใช้เวลาให้เกิดคุณ” กรมอาชีวศึกษาจึงได้ให้ความสำคัญในการพัฒนาคุณภาพครู-อาจารย์ให้มีความสามารถ เพื่อเป็นกำลังสำคัญในการผลิตนักเรียน-นักศึกษา ออกไปสู่สังคมได้อย่างมีประสิทธิภาพ ในด้านทฤษฎี ปฏิบัติ รวมทั้งคุณธรรม-จริยธรรม เพื่อพัฒนาตนเองให้อยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข

ในการดำเนินงานอาชีวศึกษาให้เจริญก้าวหน้า และประสบความสำเร็จตามเป้าหมายนั้น การพัฒนาบุคลากรเป็นสิ่งสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่ง เพราะการพัฒนาบุคลากรหมายถึง กิจกรรมต่างๆ ที่หน่วยงานใดๆ จัดทำขึ้น เพื่อเพิ่มความรู้ความสามารถ ทักษะแนวความคิด เพื่อให้บุคลากรทำงานได้ดี และมีประสิทธิภาพมากขึ้น

ดังที่การบริหารงานบุคคล โสรัฐ์ แสนศิริพันธ์ (2527:27) ได้กล่าวว่า “สถาบันพยายามที่จะหาคนดี พยายามส่งเสริมคนดีในองค์กรให้เจริญก้าวหน้าทันกับโลกที่เปลี่ยนแปลง สงวนและรักษาคนดีไว้สนับสนุนให้บุคลากรได้ไต่เต้าไปสู่ระดับสูงสุดของหน่วยงาน ช่วยให้บุคลากรที่มีชีวิตอยู่ด้วยความสุข สงเคราะห์คนข้างเคียงของบุคลากรให้ได้รับความสบายพอสมควร มีการเลื่อนขั้น จัดให้มีประโยชน์เกื้อกูลตามสมควรไม่ทอดทิ้ง ทั้งส่วนตัวและครอบครัว สิ่งที่ไม่ควรเลือกคือแก้ไขคนที่ขาดคุณภาพให้เกิดคุณธรรม”

การพัฒนาครู-อาจารย์ ของสถาบันเป็นสิ่งที่มีความจำเป็นอย่างหนึ่งเพื่อส่งเสริมให้มีความรู้ความสามารถทันเหตุการณ์ของโลก โดยเฉพาะวิทยาการใหม่ๆ และเทคโนโลยีที่พัฒนาก้าวหน้า และเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว เพื่อเป็นการเสริมสร้างให้ครู-อาจารย์ ที่จะถ่ายทอดความรู้ให้กับเยาวชนของชาติอย่างมีความหวัง มีความเจริญก้าวหน้าในชีวิต มีความรู้ความสามารถ ประสิทธิภาพ และประสิทธิผล บรรลุตามปรัชญาการศึกษาของสถาบันซึ่ง สมคิด แก้วสนธิ (2530:80) ให้การสนับสนุนเรื่องนี้ว่า การพัฒนาอาจารย์ควรเป็นนโยบายของสถาบัน โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อกระตุ้นและสร้างความตื่นตัวให้กับอาจารย์ ในอันที่จะพัฒนาตนเองให้ก้าวหน้าอยู่เสมอทั้งความรู้ ความก้าว

หน้าในอาชีพอื่นๆ ซึ่งเกี่ยวข้องกับภารกิจในฐานะครู-อาจารย์ที่มี ซึ่งจะนำไปสู่ความเป็นเลิศทางการศึกษา

ในความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา และการศึกษาวิจัยดังกล่าว ทำให้ผู้วิจัยมีความสนใจที่จะทำการวิจัย เพื่อศึกษาความต้องการการพัฒนาของอาจารย์คณะบริหารธุรกิจ วิทยาลัยอาชีวศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยถือว่าบุคลากรเป็นองค์ประกอบของหน่วยงานที่สำคัญยิ่งกว่าสิ่งใด การพัฒนาสนับสนุนส่งเสริมให้ครู-อาจารย์มีความรู้ ความสามารถ เสริมสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน ย่อมทำให้การดำเนินงานสำเร็จบรรลุวัตถุประสงค์ที่วางไว้ อย่างมีประสิทธิภาพยิ่ง สำหรับสถานศึกษาสังกัดกรมอาชีวศึกษาทุกภูมิภาคของประเทศไทยที่เปิดในสาขาบริหารธุรกิจ ซึ่งแต่ละจังหวัดแต่ละภาคย่อมมีสภาพเศรษฐกิจขนบธรรมเนียม ประเพณี วัฒนธรรม ขนาดของพื้นที่แตกต่างกันย่อมมีผลต่อการพัฒนาบุคลากรในสถานศึกษา เพราะเป็นปัจจัยแวดล้อมทางด้านภูมิศาสตร์และสังคม วัฒนธรรม ความแตกต่างอาจทำให้เป็นปัญหา ซึ่งมีผลกระทบในการบริหารการศึกษาเช่นเดียวกัน

การบริหารงานด้านอาชีวศึกษา ของกรมอาชีวศึกษาให้แบ่งกลุ่มอาชีวศึกษาขึ้นโดยยึดตามสภาพภูมิศาสตร์และท้องถิ่นตามที่กล่าวมาแล้ว ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมีความสนใจเพียงเฉพาะประชากรกลุ่มอาชีวศึกษา คณะบริหารธุรกิจในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ กรมอาชีวศึกษา ผลการวิจัยนี้จะมีประโยชน์ต่อกลุ่มอาชีวศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือมากที่สุด และคงจะนำข้อมูลที่จะนำไปใช้ในการบริหารสถานศึกษา และด้านการพัฒนาอาชีวศึกษาในระดับประเทศด้วย

1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1.2.1 เพื่อศึกษาความต้องการการพัฒนาอาจารย์คณะบริหารธุรกิจ วิทยาลัยอาชีวศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือเกี่ยวกับความต้องการการพัฒนา 3 ด้านคือ ด้านวิชาชีพเฉพาะสาขาบริหารธุรกิจ ด้านวิทยาการการสอน ด้านอื่นๆ และรวมทุกด้าน

1.2.2 เพื่อเปรียบเทียบความต้องการการพัฒนาอาจารย์คณะบริหารธุรกิจ วิทยาลัยอาชีวศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือเกี่ยวกับการพัฒนา 3 ด้าน และรวมทุกด้านจำแนกตามประสบการณ์ และแผนกวิชาที่สอน

1.3 สมมติฐานของการวิจัย

1.3.1 อาจารย์คณะบริหารธุรกิจ วิทยาลัยอาชีวศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือที่มีประสบการณ์สอนต่างกัน มีความต้องการพัฒนาแตกต่างกัน ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า

1.3.2 อาจารย์คณะบริหารธุรกิจวิทยาลัยอาชีวศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือที่สอนในแผนกวิชาต่างกัน มีความต้องการพัฒนาแตกต่างกัน

1.4 ทฤษฎีหรือกรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย

ในการวิจัยเรื่องความต้องการการพัฒนาอาจารย์คณะบริหารธุรกิจ วิทยาลัยอาชีวศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ผู้วิจัยยึดหลักการพัฒนา 3 ด้าน ของมานพ สดสงวน (2537:12-13) และ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ และ (มานพ สดสงวน) ดังนี้

1. ความต้องการการพัฒนาในด้านวิชาชีพเฉพาะสาขา
2. ความต้องการพัฒนาในด้านวิทยาการการสอน
3. ความต้องการพัฒนาในด้านอื่นๆ

ผู้วิจัยกำหนดกรอบแนวคิดที่จะใช้ในการวิจัยในการพัฒนาใน 3 ด้านคือ

1. ความต้องการการพัฒนาอาจารย์ในด้านวิชาชีพเฉพาะสาขา
2. ความต้องการพัฒนาในด้านวิทยาการการสอน
3. ความต้องการการพัฒนาอาจารย์ในด้านอื่นๆ

1.5 ขอบเขตของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้มุ่งที่จะศึกษาความต้องการการพัฒนาอาจารย์คณะบริหารธุรกิจ วิทยาลัยอาชีวศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ใน 3 ด้าน ได้แก่ ด้านความต้องการการพัฒนาอาจารย์ในวิชาชีพเฉพาะสาขา ด้านวิทยาการการสอนและด้านอื่นๆ

1.6 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรได้แก่อาจารย์ที่ทำการสอนในคณะบริหารธุรกิจ วิทยาลัยอาชีวศึกษา สังกัดกรมอาชีวศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำนวน 9 แห่ง รวม 262 คน โดยการวิจัยครั้งนี้ ศึกษาจากประชากร

1.7 ตัวแปรที่ศึกษา

1.7.1 ตัวแปรต้น ได้แก่

1. ประสบการณ์ แบ่งเป็น 3 กลุ่ม ดังนี้

- ประสบการณ์ต่ำกว่า 5 ปี

- ประสบการณ์ 5-10 ปี

- ประสบการณ์มากกว่า 10 ปี

2. แผนกวิชาที่สอน แบ่งเป็น 5 กลุ่ม คือ

- การบัญชี

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้เพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามเผยแพร่ข้อมูลของทางโรงเรียนไปยังเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

- การตลาด
- เลขานุการ
- คอมพิวเตอร์ธุรกิจ
- สัมพันธ์ธุรกิจ

1.7.2 ตัวแปรตาม ได้แก่ ความต้องการพัฒนาของอาจารย์คณะบริหารธุรกิจ วิทยาลัยอาชีวศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ใน 3 ด้าน คือ

- ความต้องการการพัฒนาอาจารย์ในด้านวิชาชีพเฉพาะสาขาบริหารธุรกิจ
- ความต้องการการพัฒนาอาจารย์ในด้านวิทยาการการสอน
- ความต้องการพัฒนาอาจารย์ในด้านอื่นๆ

1.8 คำนิยามศัพท์

1.8.1 ความต้องการการพัฒนา หมายถึง ความต้องการความก้าวหน้าในทุกด้าน ระหว่างการปฏิบัติงานให้แก่อาจารย์ได้มีโอกาสเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ความสามารถ ตลอดจนการปรับปรุงเจตคติ ศักยภาพ และเทคนิคต่าง ๆ เกี่ยวกับบทบาทและความรับผิดชอบจนสามารถปฏิบัติภารกิจหน้าที่อาจารย์ที่มีคุณธรรม จริยธรรมและมีคุณภาพใน 3 ด้าน ด้วยกันคือ

1.8.1.1 ความต้องการด้านวิชาชีพเฉพาะสาขา หมายถึง การพัฒนาในด้านวิชาชีพเฉพาะสาขาบริหารธุรกิจ โดยจะต้องมีความรู้ความเข้าใจในเนื้อหาทางวิชาชีพสอนอย่างแท้จริง สามารถติดตามความก้าวหน้าทางวิชาการ และวิธีการเรียนการสอนเฉพาะในวิชาที่ตนสอน

1.8.1.2 ความต้องการด้านวิทยาการการสอน หมายถึง ความรู้ความสามารถด้านวิชาชีพครู เช่น การถ่ายทอดความรู้ วิธีการสอน การใช้สื่อการสอน การวัดผล การประเมินผล และการจัดการเรียนการสอนของครู และมีความรู้ความเข้าใจในหลักสูตรดี ใช้วิธีการเรียนการสอนหลากหลายรูปแบบเน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลางเน้นกระบวนการคิดและการแก้ปัญหาอันหลากหลาย ส่งเสริมให้ผู้เรียนศึกษา แสวงหาความรู้ด้วยตนเอง เอาใจใส่ผู้เรียนอย่างดี การเลือกใช้สื่ออย่างเหมาะสม ใช้วิธีการประเมินผลที่หลากหลายและครอบคลุม ใช้ข้อมูลจากการประเมินผลมาปรับปรุงการเรียนการสอนตลอดทั้งไคร์ครองการสอนของตนเพื่อปรับปรุงให้ดีขึ้น

1.8.1.3 ความต้องการพัฒนาอาจารย์ในด้านอื่นๆ หมายถึง ความต้องการด้านครองตน ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และการประสานชุมชนและการเป็นบุคคลที่ชุมชนยอมรับในความสามารถ บุคลิกภาพและคุณงามความดี เป็นผู้นำชุมชนทางวิชาการ เป็นสมาชิกองค์การวิชาชีพครู สาขาวิชาที่ตนสอน รู้จักองค์ประกอบของชุมชนอันเป็นที่ตั้งของโรงเรียน มีความสามารถในการนำชุมชนมาช่วยโรงเรียน และนำโรงเรียนออกช่วยชุมชนในการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม

1.8.2 อาจารย์ หมายถึง ผู้ที่ปฏิบัติหน้าที่สอนประจำคณะบริหารธุรกิจ วิทยาลัยอาชีวศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

1.8.3 คณะบริหารธุรกิจ หมายถึง คณะที่เปิดทำการสอนในสาขาวิชาชีพ ทางด้าน พาณิชยกรรม ในวิทยาลัยอาชีวศึกษาที่อยู่ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

1.8.4 วิทยาลัยอาชีวศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ หมายถึง สถานศึกษาที่อยู่ใน ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีทั้งหมด 9 สถานศึกษา คือ วิทยาลัยอาชีวศึกษานครราชสีมา, วิทยาลัย-อาชีวศึกษาสุรินทร์, วิทยาลัยอาชีวศึกษามหาสารคาม, วิทยาลัยอาชีวศึกษาร้อยเอ็ด, วิทยาลัยอาชีวศึกษาหนองคาย, วิทยาลัยอาชีวศึกษาอุดรธานี, วิทยาลัยอาชีวศึกษาขอนแก่น, วิทยาลัยอาชีวศึกษา-เลยและวิทยาลัยอาชีวศึกษาอุบลราชธานี

1.8.5 ประสบการณ์ หมายถึง ระยะเวลาในการปฏิบัติหน้าที่ของอาจารย์ที่ปฏิบัติหน้าที่ ในวิทยาลัยอาชีวศึกษา แบ่งออกเป็น 3 กลุ่มคือ

- ต่ำกว่า 5 ปี
- 5 – 10 ปี
- 10 ปีขึ้นไป

1.8.6 แผนกวิชาที่สอน หมายถึง สาขาวิชาที่อาจารย์ทำการสอนในคณะบริหารธุรกิจ มีจำนวน 5 แผนกวิชา คือ

- แผนกวิชาการบัญชี
- แผนกวิชาการตลาด
- แผนกวิชาเลขานุการ
- แผนกวิชาคอมพิวเตอร์ธุรกิจ
- แผนกวิชาสัมพันธ์ธุรกิจ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

บทที่ 2

วรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้รวบรวมทฤษฎี หลักการ เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องดังต่อไปนี้

2.1 การพัฒนาบุคลากร

2.1.1 ความหมายของการพัฒนาบุคลากร

2.1.2 องค์ประกอบของการพัฒนาบุคลากร

2.1.3 ความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากรครูที่ปฏิบัติหน้าที่สอน

2.1.4 หลักการเกี่ยวกับการจัดกิจกรรมพัฒนาบุคลากร

2.1.5 วัตถุประสงค์หรือจุดมุ่งหมายของการพัฒนาครู

2.2 บทบาทหน้าที่ของกรมอาชีวศึกษาและวิทยาลัยอาชีวศึกษา

2.2.1 บทบาทหน้าที่ของกรมอาชีวศึกษา

2.2.2 บทบาทหน้าที่ของวิทยาลัยอาชีวศึกษา

2.3 การปฏิรูปการฝึกหัดครู/วิทยากรทางการศึกษา

2.3.1 ความหมายของการปฏิรูปการฝึกหัดครู

2.3.2 บทบาทครู

2.3.3 เกณฑ์มาตรฐานครูแห่งชาติ

2.4 ความต้องการการพัฒนาอาจารย์

2.4.1 ความต้องการการพัฒนาอาจารย์ในด้านวิชาชีพเฉพาะสาขา

2.4.2 ความต้องการการพัฒนาอาจารย์ในด้านวิทยากรการสอน

2.4.3 ความต้องการการพัฒนาอาจารย์ในด้านอื่นๆ

2.1 การพัฒนาบุคลากร

การพัฒนาบุคลากร เป็นกระบวนการที่สำคัญยิ่งของกระบวนการบริหารงานบุคคลเพราะเป็นกิจกรรมที่เกี่ยวกับการผูกพัน การยอมรับ การปรับปรุงคุณภาพของสมาชิกในองค์การ หรือหน่วยงาน และทำให้เป้าประสงค์ขององค์การบรรลุ (เมธี ปิณฑนานนท์, 2523:149) และการพัฒนาบุคลากรยังเป็นการช่วยบุคลากรให้เน้นผู้มีความรู้ ความสามารถ ความเหมาะสมกับเหตุการณ์ปัจจุบันและตำแหน่งหน้าที่ที่กระทำอยู่ เป็นการเพิ่มประสิทธิภาพให้แก่องค์การมากขึ้น (กิติมา ปริดีดีล, 2532:172) มิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

การพัฒนาบุคลากรถือว่าเป็นภาระหน้าที่ขององค์การ ซึ่งเป็นกิจกรรมที่จะเพิ่มพูนความรู้ ความชำนาญและความสามารถของบุคลากรในองค์การให้เป็นผู้ที่มีความรู้ ความสามารถของ

เยวภา พุกกะคุปต์ ได้อธิบายไว้ว่า การพัฒนาอาจารย์ หมายถึง “การเสริมสร้างศักยภาพของคณาจารย์เพื่อการปฏิบัติการในการเป็นอาจารย์ที่ดี ภาระหนักในบทบาทหน้าที่ ความรับผิดชอบรู้จักทำงานร่วมกันและมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี ตลอดจนต้นตอต่อการเปลี่ยนแปลง และพัฒนาตนเองอยู่เสมอ (เยวภา พุกกะคุปต์. 2534 : 1)

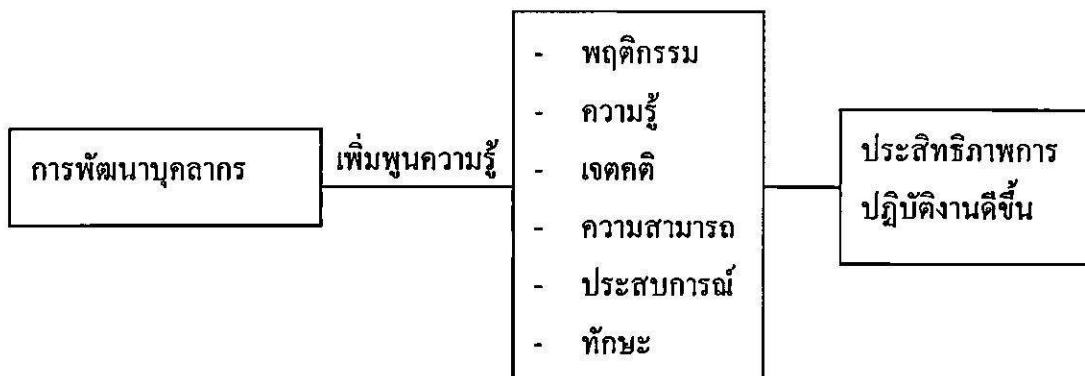
และในเรื่องเดียวกันนี้ Jerry G. Gaff. ให้ทัศนะเกี่ยวกับการพัฒนาครูไว้ว่า “การพัฒนาครูจะมุ่งที่ตัวครู เป็นการพัฒนาความก้าวหน้าของแต่ละบุคคลในด้านความรู้ ทักษะการรับรู้ และเทคนิคต่างๆ ในการเรียนการสอน รวมทั้งส่งเสริมความสัมพันธ์กับนักเรียนและเพื่อนร่วมงาน

ปราโมทย์ โชติมงคล ได้กล่าวไว้ว่า การพัฒนาบุคลากรเป็นกระบวนการที่จัดขึ้นอย่างเป็นระบบเพื่อจะให้มี การเพิ่มพูนความรู้ ประสบการณ์มีการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม และทัศนคติของบุคลากร เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ทำให้เกิดผลสำเร็จต่อไป เป้าหมายของหน่วยงาน และเกิดความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ของบุคลากรอย่างเหมาะสม (ปราโมทย์ โชติมงคล. 2535 : 1)

Herbert I.Chruden และ Athur W.Sherman มีความเห็นว่าการพัฒนาบุคลากรที่เหมาะสมกับความต้องการขององค์การ ซึ่งการพัฒนานั้นคือการพัฒนาทางด้านทักษะความรู้ทัศนคติ และบุคลิกภาพอาจจะเป็นผลมาจากการขยายโครงการ หรือจัดระเบียบขององค์การใหม่ ซึ่งอาจจะเกิดจากองค์การนอกแบบ หรือการบังเอิญซึ่งเป็นผลที่เกิดจากการลองผิดลองถูก (Herbert I. Chruden และ Athur W.Sherman (1968:10-11)

ชาญชัย วลิตตรงสิมา และเชิดวิทย์ ฤทธิ์ประศาสน์ (2521:37) ได้กล่าวว่า เป้าหมายของการพัฒนาได้ขยายขอบเขตเพิ่มขึ้นจากเดิม ซึ่งไม่เพียงแต่จะเน้นหนักไปในการให้ความรู้ ความชำนาญ เพื่อให้บุคคลสามารถปฏิบัติงานในหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพเพียงเท่านั้น หากยังมีเป้าหมายจะเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของบุคคลให้สอดคล้องกับสภาพแวดล้อมอีกด้วย เพราะลำพังความรู้ ความชำนาญไม่เพียงพอที่จะช่วยบุคคลนั้นอยู่ร่วมกับองค์การได้อย่างราบรื่น จะต้องมีความรู้สึกนึกคิดและท่าทีการแสดงออกเน้น ไปแนวทางที่สร้างสรรค์ ไม่เป็นปฏิปักษ์ต่อเพื่อนร่วมงาน ไม่ขัดแย้งกับเป้าหมายขององค์การ และให้สามารถปรับตัวเข้ากับการเปลี่ยนแปลงต่างๆ ทั้งภายในและภายนอกองค์การได้อีกด้วย ไม่ว่าจะการเปลี่ยนแปลงนั้นจะเกิดขึ้นในปัจจุบันหรืออนาคต (ชาญชัย วลิตตรงสิมา และชาญวิทย์ ฤทธิ์ประศาสน์. 2521:34)

การพัฒนาบุคลากร เป็นระบบวิธีการวางแผนการดำเนินโครงการ เพื่อที่จะพัฒนาอาชีพไม่ว่าจะเป็นระบบราชการ ธุรกิจ แม้แค่แพทย์ นักกฎหมาย พยาบาล การพัฒนาบุคลากรเป็นคำพูดที่เราใช้กันอย่างมากในปัจจุบันมีคำอยู่หลายคำซึ่งใช้กันอยู่ที่มีความหมายเหมือนกัน เช่น การส่งเสริม วิทยฐานะ พัฒนาทรัพยากรคน ส่งเสริมวิชาชีพ บริการการศึกษา การศึกษาตลอดชีพและอย่างอื่นฯ คำพูดต่างๆ เหล่านี้ใช้แทนกันอยู่เป็นประจำวัน เอกสารต่างๆ เช่น ในวงการศึกษาท่านจะพบว่าใช้ในความหมายของการส่งเสริมวิทยฐานะของครู ซึ่งในความหมายก็คือการพัฒนาบุคลากรอย่างเฉียว



รูปที่ 2.1 ความหมายของการพัฒนาบุคลากร

สรุปได้ว่า การพัฒนาบุคลากรในสถานศึกษา คือกระบวนการที่มุ่งจะปรับปรุงเปลี่ยนแปลงให้ครูมีความรู้ ความสามารถ มีทักษะความชำนาญในหน้าที่การสอน มีทัศนคติที่ดีต่อวิชาครู และการทำหน้าที่ครู ตลอดจนมีอุปนิสัย บุคลิกภาพ ท่าที ที่เหมาะสมในการปฏิบัติหน้าที่ครู ทั้งนี้เพื่อให้การจัดการศึกษาในสถานศึกษาเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

2.1.2 องค์ประกอบในการพัฒนาบุคลากร การพัฒนาบุคลากรจะประสบความสำเร็จหรือไม่นั้น ควรทำงานพัฒนาการเรียนการสอนได้ให้ข้อคิดว่าต้องมีองค์ประกอบที่สำคัญ ได้แก่

1. บุคลากร

1.1 ผู้มีความตั้งใจและพร้อมที่จะพัฒนาตนเอง เพราะการพัฒนานั้นจะต้องเริ่มที่แต่ละบุคคลก่อน

1.2 วิทยากรผู้ทรงคุณวุฒิทางด้านทฤษฎีและปฏิบัติ

1.3 ผู้บังคับบัญชาทุกระดับจะต้องเล็งเห็นความสำคัญและให้การสนับสนุนอย่างจริงจัง

2. งบประมาณ คือ เงิน วัสดุอุปกรณ์ เครื่องมือเครื่องใช้ในการพัฒนา รวมทั้งสิ่งจูงใจทางเศรษฐกิจ และการบำรุงขวัญกำลังใจ

3. บรรยากาศและสภาพแวดล้อม ได้แก่ สถานที่ เวลา บุคลิกภาพและพฤติกรรมของบุคคล และที่เอื้ออำนวยต่อการ

4. การสื่อข้อความและการประสานงาน ทั้งการจัดการที่ดี ที่ทำให้ผู้เกี่ยวข้องได้ทราบถึงวัตถุประสงค์ นโยบายและข้อความที่เสริมสร้างเจตคติ และความเข้าใจอันดีในเรื่องที่จะพัฒนาในครั้งนั้นๆ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวน 5. อื่นๆ เช่น การยอมรับ กำลังใจ และความมีน้ำหนึ่งใจเดียวกัน จากสมาชิก การค้า
ไม่ว่าการทุกระดับ (เอกสารประกอบการสัมมนา. 2533) ต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ในองค์กรและหน่วยงานต่างๆ ได้ตระหนักถึงความสำคัญและความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากรเป็นอย่างมาก ซึ่งในกระบวนการบริหารการพัฒนาบุคลากร ไม่เพียงแต่ทำให้คนมีความรู้

ความสามารถ ทักษะในการทำงานดีขึ้น ยังส่งผลให้ได้งานที่มีประสิทธิภาพสูงและเน้นประโยชน์ต่อบุคลากร ในด้านการเลื่อนตำแหน่ง และหน้าที่การงานอีกด้วย (กิตติมา ปรีดีติติก. 2523 :63-64)

1. หน้าที่ขององค์การบริหารในปัจจุบันเพิ่มมากขึ้น และระบบการบริหารราชการที่ยุ่ยากสลับซับซ้อน อันเกิดจากโครงสร้างขององค์การบริหารในส่วนของการกำหนดกฎหมาย และระเบียบกฎเกณฑ์ต่างๆ ของรัฐ จึงจำเป็นที่ข้าราชการจะต้องได้รับการศึกษาอบรมในเรื่องราวเหล่านั้นอย่างจริงจัง

2. ตามหลักสูตรของมหาวิทยาลัยที่แยกการศึกษาในสาขาวิชาต่างๆ โดยทั่วไปไม่ได้เน้นการสอนวิชาหลัก และวิชาต่างๆ โดยทั่วไปไม่ได้เน้นการสอนวิชาหลักการและวิธีการปฏิบัติราชการ แต่จะสอนวิชาความรู้ที่เป็นพื้นฐานในสาขาวิชาต่างๆ เท่านั้น จึงมีความจำเป็นที่จะต้องได้รับการศึกษาอบรมหลัก และวิธีการปฏิบัติราชการเพิ่มเติมก่อนปฏิบัติงานจริงๆ

3. การที่ข้าราชการได้เลื่อนตำแหน่งไปสู่ระดับสูงขึ้น ต้องดูแลบังคับทั้งตนและงานมากขึ้น จึงจำเป็นที่จะต้องได้รับการฝึกอบรมเพื่อให้พร้อม และสามารถที่จะปฏิบัติระดับสูงขึ้นไปได้

4. การสับเปลี่ยนสายงาน หรือตำแหน่งของข้าราชการในบางกรณี ทำให้เกิดความจำเป็นที่จะต้องได้รับการฝึกอบรมให้พร้อมก่อนที่จะปฏิบัติหน้าที่ในสายงานใหม่ อาทิเช่น จากแพทย์ประจำผู้ชำนาญในแต่ละสาขาของโรคเป็นผู้อำนวยการโรงพยาบาล หรือจากครูชั้นผู้น้อยเป็นอาจารย์ใหญ่ โดยต้องฝึกอบรมให้เรียนรู้วิชาเทคนิคการบริหารและการควบคุมบังคับบัญชา เป็นต้น

5. เทคนิคและวิธีการใหม่ๆ รวมทั้งเครื่องมือและอุปกรณ์ใหม่ๆ ในปัจจุบันเกิดขึ้นอยู่เสมอ จึงจำเป็นต้องศึกษาอบรม เรียนรู้เพิ่มเติม เช่น วิธีการบริหารงานสมัยใหม่ การวางโครงการ และการปฏิบัติตามโครงการระบบสมองกล เป็นต้น

6. วิชาชีพในแต่ละสาขาวิชาชีพได้ศึกษาไปนานๆ แล้วจำเป็นที่จะต้องได้รับการอบรมฟื้นฟูเพิ่มเติมในรูปของ Refresher Course หรือ Strengthening Course ทั้งนี้เนื่องจากวิชาที่เรียนมาเดิมนานๆ หน้าที่ความรับผิดชอบเปลี่ยนแปลงไป ซึ่งควรต้องได้รับการฝึกอบรมเพิ่มเติมด้วย

สำหรับในวงการศึกษานั้น กรมสามัญถือว่าการพัฒนาบุคลากรมีความจำเป็นและมีประโยชน์มาก ดังนี้

1. ช่วยทำให้ระบบวิธีการทำงานมีประสิทธิภาพสูงขึ้น มีการติดต่อประสานงานดีขึ้น ช่วยกระตุ้นความสนใจในการทำงานของข้าราชการให้มีจิตใจรักงานและทำงานให้ได้ผล

2. ทำให้เกิดการประหยัด ลดความสิ้นเปลืองของวัสดุที่ใช้ในการทำงาน ซึ่งจะมีผลต่อเนื่องไปถึงงบประมาณ เพราะเมื่อบุคลากรได้รับการพัฒนาเป็นอย่างดีแล้ว ความผิดพลาดที่ก่อให้เกิดความสิ้นเปลือง เสียหาย ย่อมลดน้อยลงไป

3. ช่วยลดเวลาการเรียนงานให้น้อยลง

4. ช่วยแบ่งเบาภาระหน้าที่การงานของผู้บังคับบัญชาได้มากขึ้น ช่วยลดการทำงานช่วงเวลา เนื่องจากความไม่เข้าใจงานให้น้อยลง

5. กระตุ้นเตือนผู้ปฏิบัติงานให้ทำงานเพื่อความก้าวหน้าในการทำงานของคน เพราะบุคลากรที่พัฒนามาแล้วย่อมเป็นที่ต้องการขององค์กร

เมธี ปิลันธนานนท์ ได้กล่าวว่า การพัฒนาบุคลากรของสถานศึกษาเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับการบริหารงานบุคคลที่ดีเพราะการพัฒนาบุคลากรจะช่วยแก้ไขสิ่งต่อไปนี้

1. แก้ไขข้อบกพร่องของครู-อาจารย์ ที่ได้รับการฝึกฝนมาไม่ดี ช่วยเหลือผู้ไม่มีประสบการณ์ เพื่อพัฒนาด้านการศึกษาควบคู่ไปกับด้านสังคม เพื่อกระตุ้นความเจริญทางด้านวิชาชีพ ซึ่งสิ่งเหล่านี้เป็นปัญหาในการบริหารการศึกษา

2. นอกจากปัญหาดังกล่าวแล้ว สิ่งที่ทำให้มีการพัฒนาบุคลากร คือ การที่มีสิ่งใหม่ๆ เกิดขึ้นมากมายที่เอื้ออำนวยต่อการพัฒนาบุคลากร เช่น การผลิตสถาบันครู การสอนภาคฤดูร้อน การประชุมปฏิบัติงาน การศึกษาทางไปรษณีย์และการประชุมต่างๆ

3. การเปลี่ยนแปลงทางการศึกษาและทางสังคม มีความสัมพันธ์กันอย่างใกล้ชิด ความรู้ได้ขยายไปอย่างรวดเร็ว (เมธี ปิลันธนานนท์. 2529:29)

ความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากร (อรทัย ก๊กผล. 2517: 31-35) ควรพิจารณาว่าสภาพใดเป็นเครื่องหมายของความจำเป็นในการพัฒนาอาจารย์ โดยจำแนกไว้ดังนี้

1. ความจำเป็นที่ไม่ชัดเจน คือ ผลปรากฏออกมาในรูปแบบต่างๆ ซึ่งต้องวิเคราะห์ผลนั้นเพื่อนำไปสู่สาเหตุว่าจะสามารถแก้ไขด้วยการพัฒนาบุคลากรได้หรือไม่ เช่น นักเรียนสอบตก ขวัญและกำลังใจครูต่ำ เป็นต้น

2. ความจำเป็นที่ปรากฏชัดเจนเป็นความจำเป็นที่ไม่ต้องค้นหา เช่น การขยายงาน การเปลี่ยนแปลงกฎระเบียบและการเปลี่ยนแปลงหลักสูตร เป็นต้น

2.1.3 ความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากรครูที่ปฏิบัติหน้าที่สอน

ภิญโญ สาร ในการบริหารการศึกษาให้บรรลุวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพนั้น จำเป็นที่ผู้บริหารจะต้องคำนึงถึงบุคลากรที่ทำหน้าที่ให้การศึกษาแก่นักเรียน โดยเฉพาะบุคลากรที่ปฏิบัติหน้าที่สอน ซึ่งจะ เป็นผู้ถ่ายทอดความรู้ ความสามารถ ทักษะ ทศนคติ และคุณสมบัติต่างๆ ที่จะพัฒนาบุคคลให้เป็นพลเมืองที่มีคุณภาพของประเทศชาติต่อไปโดยตรง ดังนั้นบุคลากรที่ปฏิบัติหน้าที่สอนควรได้รับการพิจารณาคัดเลือก โดยคำนึงถึงคุณภาพ และคุณสมบัติที่เหมาะสมหลายประการเป็นอย่างดี (ภิญโญ สาร. 2519:161) ซึ่งสอดคล้องกับชาญชัย วลิตรงค์สิมา และเชิดวิทย์ ฤทธิ์ประศาสน์ ได้พิจารณาถึงมูลเหตุและความจำเป็นที่จะต้องพัฒนาครูโดยมีปัจจัยต่างๆ ที่สรุปได้ดังนี้

1. การเปลี่ยนแปลงขององค์กรหรือหน่วยงานทางการศึกษา

องค์กรหรือหน่วยงานทางการศึกษาย่อมจะเคลื่อนไหว และเปลี่ยนแปลงไปตามสภาพแวดล้อมอยู่เสมอ ซึ่งการเปลี่ยนแปลงดังกล่าวอาจจะเป็นไปทั้งทางก้าวหน้าหรือเสื่อมลงได้ ไม่ว่าจะ เป็นไปในรูปใด ย่อมจำเป็นที่จะต้องพัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องกับความเปลี่ยนแปลงนั้น กล่าวคือ

ถ้าองค์กรเปลี่ยนแปลงไปในทางเสื่อม ซึ่งอย่างน้อยต้นเหตุแห่งความเสื่อมอาจจะมาจากบุคคลในองค์กรเป็นสาเหตุประการหนึ่ง เมื่อเป็นเช่นนี้ก็ต้องฝึกรวมและพัฒนาบุคลากรในองค์กรให้มีคุณภาพดีขึ้น เพื่อแก้เหตุแห่งความเสื่อมนั้นให้ถูกจุด ในทางตรงกันข้ามหากองค์กรเปลี่ยนแปลงไปในทางก้าวหน้า ก็ต้องฝึกรวมและพัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องไปกับความก้าวหน้าขององค์กรนั้น

2. การเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยี

ในรอบศตวรรษที่ผ่านมา การพัฒนาทางด้านเทคโนโลยีได้เจริญรุดหน้าไปอย่างสูง ผลการค้นคว้าทางวิทยาศาสตร์ได้ก่อให้เกิดประดิษฐ์กรรมใหม่ๆ ที่ยังคลุมประโชชนีให้กับการทำงานของมนุษย์นับเอนกอนันต์ เครื่องคอมพิวเตอร์อำนวยความสะดวกในการบริหารงานให้แก่มนุษย์อย่างไม่เคยปรากฏมาก่อน การนำเทคโนโลยีใช้กับการศึกษามีบทบาทมากขึ้น การนำเครื่องมือเครื่องใช้และคอมพิวเตอร์มาใช้ทางการศึกษา จำเป็นจะต้องฝึกให้บุคลากรเหล่านั้นให้มีคุณภาพ

3. สภาพแวดล้อมภายนอกที่มีผลกระทบต่อองค์กร

มีปัจจัยภายนอกซึ่งมีผลกระทบต่อองค์การดำเนินงานขององค์กร โดยตรงก็คือประชาชน นอกจากนี้ยังมีสภาพแวดล้อมทางการเมือง เศรษฐกิจและสังคม ซึ่งมีผลกระทบต่อองค์การไม่น้อย เมื่อสภาพแวดล้อมภายนอกตัวใดตัวหนึ่งเปลี่ยนไป และกระทบกระเทือนถึงการดำเนินงานขององค์กร จำเป็นที่องค์กรจะต้องปรับตัวให้เข้ากับสภาพการณ์ดังกล่าวด้วย จึงจะช่วยให้องค์การอยู่รอดได้ หรือได้รับความกระทบกระเทือนน้อยที่สุด ดังนั้นองค์กรจะต้องปรับนโยบายให้สอดคล้องกับสภาพแวดล้อมและนโยบายขององค์กรไปในแนวทางเดียวกัน เพื่อที่จะปรับท่าทีและการดำเนินงานของแต่ละคนให้สอดคล้องไปตามนโยบายที่วางไว้

4. พฤติกรรมของบุคลากรในองค์กร

การแสดงออกของบุคลากรภายในองค์กรอาจจะเป็นไปได้ ทั้งการคล้อยตามหรือต่อต้าน และอาจจะเน้นไปที่ที่เป็นคุณ หรือโทษต่อเจ้าของพฤติกรรมนั้น ประพฤติอยู่ที่ใด พฤติกรรมในทางอย่างนี้ไม่เป็นผลดีต่อองค์กร เช่น ขาดความกระตือรือร้นในการทำงาน ชอบหลีกเลี่ยงงาน ไม่ค่อยจะให้ความนับถือผู้บังคับบัญชา ฝ่าฝืนระเบียบ เป็นต้น พฤติกรรมดังกล่าวควรจะได้รับ การแก้ไข ซึ่งตรงกับมูลเหตุ นั่นคือ หาทางพัฒนาความรู้ความสามารถตลอดจนทัศนคติในการทำงานของเขาให้สูงขึ้น (ชาลชัช วลิตรังสิมา และเชติวิทย์ ฤทธิประศาสน์. 2520:817)

สรุป ความจำเป็นของการพัฒนาครู-อาจารย์ เป็นกระบวนการที่มุ่งจะเปลี่ยนแปลง (Change) ทัศนคติและวิธีการทำงานให้เป็นไปในทางที่ดี การพัฒนาครู-อาจารย์จะไม่บังเกิดผลแต่ประการใดเลย หากจัดการพัฒนาขึ้น โดยที่ไม่มีความต้องการหรือจำเป็น ดังนั้นก่อนที่จะมีการพัฒนาอาจารย์ จึงจำเป็นต้องหาความต้องการในการพัฒนาของครู-อาจารย์ก่อน โดยสนับสนุนของผู้บริหารขององค์กรนั้นๆ

2.1.4 หลักการเกี่ยวกับการจัดกิจกรรมการพัฒนาบุคลากร

สำหรับหลักการเกี่ยวกับการจัดกิจกรรมการพัฒนาครูจะเสนอ 2 ประเด็น คือ

1. วิธีการจัดกิจกรรมการพัฒนาครู
2. วิธีการพัฒนาครู

1. วิธีการจัดกิจกรรมพัฒนาครู หมายถึง กิจกรรมที่จัดขึ้นเพื่อให้ครูได้มีโอกาสเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ รวมทั้งปรับปรุงเจตคติและเทคนิคต่างๆ อันจะส่งผลให้การเรียนการสอนและการปฏิบัติงานด้านอื่นๆ สมฤทธิ์ผลหรือบรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพซึ่ง (ไพฑูริย์ สินลารัตน์. 2520:13-14) ได้เสนอแนะว่าสามารถจัดได้ 3 แผน สรุปได้คือ

1. แบบที่จัดตามสะดวก (Unsystematic Programs) การจัดบรรยายหรือประชุมเป็นครั้งคราว เช่น การประชุมพิเศษครูใหม่ เวลาที่จัดประมาณ 1-2 ชั่วโมง ไม่เกินครึ่งวัน ผู้บรรยายเป็นผู้ชำนาญพิเศษในด้านนั้นจริงๆ และไม่เน้นเรื่องอุปกรณ์การสอน หรือเครื่องมือเครื่องใช้ หรือบริการด้านอื่นๆ

2. แบบที่จัดอย่างมีระบบ (Systematic Programs) จะจัดกิจกรรมในทุกรูปแบบคือ เมื่อมีการบรรยายสัมมนาแล้ว จะมีการพิมพ์เอกสารเผยแพร่เพื่อกระตุ้นให้อาจารย์เห็นความสำคัญของการสอน มีการให้คำแนะนำปรึกษาให้ทุนอุดหนุนระยะเวลาที่ใช้ในการจัดกิจกรรมเหล่านี้มีตั้งแต่ 1-2 ชั่วโมง ไปจนถึง 1-2 เดือน แล้วแต่จะเป็นกิจกรรมแบบใด

3. แบบที่จัดอย่างสมบูรณ์ (Comprehensive Programs) เป็นกิจกรรมที่จัด โดยมีแนวความคิดว่าการพัฒนาครู ควรได้มีการปรับปรุงหน่วยงานต่างๆ ที่ครู
การพัฒนาบุคลากรฝ่ายบริหาร มุ่งในกิจกรรมที่จะช่วยให้บุคลากรฝ่ายบริหารที่มีข้อบกพร่อง หรือขาดทักษะในการบริหารงานในหน้าที่ให้มีโอกาสการพัฒนาเพื่อแก้ไขข้อบกพร่องต่างๆ ซึ่งมักเกิดขึ้นในลักษณะต่างๆ เช่น

1. ไม่มีความสามารถในการตั้งจุดมุ่งหมาย
2. ไม่มีความสามารถที่จะทำให้จุดมุ่งหมายบรรลุผล
3. ใช้เวลาไม่เหมาะสม
4. ไม่มีความตั้งใจที่จะมอบหมายหรือกระจายอำนาจความรับผิดชอบ
5. ไม่ด้านความแตกต่างในปัญหาต่างๆ ของบุคลากร
6. ขาดทักษะในการทำงานกับกลุ่มต่างๆ
7. มีลักษณะของการเป็นผู้หน้าที่ไม่เหมาะสม
8. ไม่เข้าใจพฤติกรรมของผู้ใต้บังคับบัญชา
9. ขาดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์
10. ไม่สามารถชักจูงผู้ใต้บังคับบัญชา

บุคลากรฝ่ายบริการ (Service Personal)

บุคลากรฝ่ายบริการได้รับการจ้างไว้เพื่อ ให้บริการด้านการสนับสนุนงานในระบบโรงเรียน กิจกรรมพัฒนาบุคลากรฝ่ายนี้ควรจะได้กระทำโดยบุคคลที่มีอาชีพเฉพาะด้าน การพัฒนาบุคลากรฝ่ายนี้ควรจะได้กระทำโดยบุคคลที่มีอาชีพเฉพาะด้าน การพัฒนาบุคลากรฝ่ายนี้มุ่งที่หลักสำคัญคือ

1. สำหรับผู้เข้าใหม่ย่อมต้องเรียนรู้ จะต้องทำอะไรและทำอย่างไร เพื่อที่จะปฏิบัติงานที่เขารับผิดชอบอยู่ให้ได้ การจัดให้มีกิจกรรมฝึกงานนี้จะเน้นต่างๆ จะสามารถปรับปรุงบุคลากรฝ่ายนี้ได้

2. ต้องให้บุคลากรฝ่ายบริการได้ทราบและระลึกถึงจุดมุ่งหมายต่างๆ ของแผนการศึกษา

3. โดยที่เครื่องมือ เครื่องกลไกต่างๆ เป็นอุปกรณ์ที่มีราคาแพง และมีความซับซ้อนในการใช้มาก การฝึกฝน และการพัฒนาการใช้เครื่องมือเหล่านี้ รวมทั้งการควบคุมดูแลรักษา จึงเป็นสิ่งจำเป็นทำอยู่ รวมทั้งปรับปรุงเจตคติของครูด้วย ซึ่งแนวคิดนี้กำลังได้รับความนิยมอย่างกว้างขวางในประเทศสหรัฐอเมริกา

ในการจัดกิจกรรมการพัฒนาครู-อาจารย์ สามารถเลือกทำทั้ง 3 แบบดังกล่าว ทั้งนี้ ขึ้นอยู่กับลักษณะของกิจกรรมนั้นๆ และวัตถุประสงค์ของการพัฒนาครู ตลอดจนสอดคล้องกับความต้องการของสถาบัน

2.1.5 วัตถุประสงค์หรือจุดมุ่งหมายของการพัฒนาครู

สมพงษ์ เกษมสิน วัตถุประสงค์หรือความมุ่งหมายของการพัฒนาบุคลากรเน้น 2 ประการคือ

1. ความมุ่งหมายขององค์การ (Institutional Objectives) ความมุ่งหมายขององค์การ เน้นความมุ่งหมายที่เน้นหนักไปในแง่ของส่วนรวม ได้แก่

1.1 เพื่อสร้างความสนใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์การ

1.2 เพื่อสอนแนะวิธีการปฏิบัติงานที่ดีที่สุด

1.3 พัฒนาการปฏิบัติงานให้ได้ผลสูงสุด

1.4 ลดความสิ้นเปลืองและป้องกันอุบัติเหตุในการปฏิบัติงาน

1.5 เพื่อจัดวางมาตรฐานในการปฏิบัติ

1.6 พัฒนาฝีมือในการปฏิบัติงานของบุคคล

1.7 เพื่อพัฒนาการบริหาร โดยเฉพาะการบริหารด้านบุคคลให้มีความพอใจทุกฝ่าย

1.8 ฝึกฝนบุคคลไว้เพื่อความก้าวหน้าของงาน และการขยายขององค์การ

2. ความมุ่งหมายส่วนบุคคล (Employer Objectives) หมายถึง ความมุ่งหมายของบุคลากรที่ปฏิบัติอยู่ในองค์การหน่วยงาน ความมุ่งหมายส่วนบุคคลนี้ได้แก่

2.1 เพื่อความก้าวหน้าในการเลื่อนตำแหน่ง

2.2 เพื่อพัฒนาท่าที บุคลิกภาพในการปฏิบัติงาน

- 2.3 เพื่อพัฒนาฝีมือในการปฏิบัติงาน โดยทดลองปฏิบัติ
- 2.4 เพื่อฝึกฝนการใช้การวินิจฉัยในการตัดสินใจ
- 2.5 เพื่อเรียนรู้งานและลดการเสี่ยงอันตรายในการปฏิบัติงาน
- 2.6 เพื่อปรับปรุงสภาพการปฏิบัติงานให้ดีขึ้น
- 2.7 เพื่อส่งเสริมและสร้างขวัญในการปฏิบัติงาน
- 2.8 เพื่อเข้าใจในนโยบายและความมุ่งหมายขององค์การที่ปฏิบัติงานอยู่ให้ดีขึ้น
- 2.9 เพื่อให้มีความพอใจในการปฏิบัติงาน (สมพงษ์ เกษมสิน, 2523:118-182)

ซึ่งสอดคล้องกับ โสรัฐ แสนศิริพันธ์ ได้กำหนดความมุ่งหมายในการพัฒนาบุคลากรไว้ 2 ประการ เช่นเดียวกันคือ

1. ความมุ่งหมายขององค์การ (Institution Objective) จะเน้นหนักไปในเรื่องขององค์การ ได้แก่
 - เพื่อสร้าง แนะนำ พัฒนาการในการปฏิบัติงานและฝีมือของบุคลากร
 - พัฒนาการบริหาร เตรียมบุคลากร ลดความสิ้นเปลืองในอุบัติเหตุและปัญหาลงได้
 - สนองความต้องการขององค์การ บุคลากร ในอันที่จะไม่ขาดคนและให้โอกาสก้าวหน้าไปสู่ตำแหน่งสูงขึ้น
 - เพื่อความอยู่รอดขององค์การ
 - ส่งเสริมความยืดหยุ่นและมั่นคงขององค์การ
 - พัฒนาตนเองตามนโยบายเศรษฐกิจ การเมือง
 - ปรับนโยบายตามความต้องการของผู้บริหารประกาศ
2. ความมุ่งหมายส่วนบุคคล (Employer Objective) เน้นเรื่องส่วนตัว ผู้อยากพัฒนา ได้แก่
 - การศึกษางาน พัฒนาบุคลิกภาพ ฝีมือ และทัศนคติ
 - เพื่อความก้าวหน้าในอันที่จะไต่เต้าเป็นผู้บริหารระดับสูง
 - ปรับปรุง เสริมสร้าง ขวัญ กำลังใจ สภาพการทำงาน ความพอใจในการทำงาน มาตรฐานการทำงานและการตัดสินใจ (โสรัฐ แสนศิริพันธ์. 2527:6)

2.2 บทบาทหน้าที่ของกรมอาชีวศึกษาและวิทยาลัยอาชีวศึกษา

2.2.1 บทบาทหน้าที่ของกรมอาชีวศึกษา

กรมอาชีวศึกษามีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

1. จัดและส่งเสริมการศึกษาวิชาชีพในระดับประกาศนียบัตรและหลักสูตรพิเศษ
2. ปฏิบัติราชการอื่นใดตามที่กฎหมายกำหนด เป็นอำนาจหน้าที่ของกรมหรือตามที่กระทรวงหรือคณะรัฐมนตรีมอบหมาย โดยอำนาจหน้าที่ดังกล่าวกรมอาชีวศึกษาได้ดำเนินการจัดการศึกษา และฝึกอบรมวิชาชีพเพื่อผลิตกำลังคนในระดับช่างฝีมือ และช่างเทคนิคให้สอดคล้อง

คล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติและสนองความต้องการตลาดแรงงาน รวมทั้งการประกอบอาชีพอิสระ โดยการจัดการศึกษาและฝึกอบรมใน 5 ประเภทวิชาคือ ประเภทวิชาช่างอุตสาหกรรม เกษตรกรรม พาณิชยกรรม คหกรรมศาสตร์ และศิลปหัตถกรรม ในการจัดการศึกษาและฝึกอบรมวิชาชีพของกรมอาชีวศึกษาแบ่งออกเป็น 3 ลักษณะคือ

2.1 การจัดการเรียนการสอนในระบบโรงเรียน กรมอาชีวศึกษาดำเนินการจัดหลักสูตรระดับต่างๆ ดังนี้

1. หลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) รับผู้สำเร็จการศึกษาชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 หรือเทียบเท่าเข้าศึกษาต่อ 3 ปี เมื่อสำเร็จการศึกษาก็จะได้รับประกาศนียบัตรวิชาชีพตามสาขาวิชาที่เลือกเรียน

2. หลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) รับผู้สำเร็จการศึกษา ระดับ ปวช. และในปี พ.ศ.2536 ได้เริ่มรับผู้สำเร็จการศึกษาชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 เข้าศึกษาทางสาขาวิชาชีพด้วย โดยเข้าศึกษา 2 ปี สำเร็จการศึกษาก็จะได้รับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง ตามสาขาวิชาที่เลือกเรียน

3. หลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพเทคนิค (ปวท.) รับผู้สำเร็จการศึกษาชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 เข้าศึกษา 2 ปี เมื่อสำเร็จการศึกษาก็จะได้รับประกาศนียบัตรวิชาชีพเทคนิคตามสาขาที่เลือกเรียน

4. หลักสูตรประกาศนียบัตรครูเทคนิคชั้นสูง (ปทส.) รับผู้สำเร็จการศึกษา ระดับ ปวส. เข้าศึกษาต่อ 2 ปี เพื่อสำเร็จการศึกษาก็จะได้รับประกาศนียบัตรครูเทคนิคชั้นสูง ซึ่งมีศักดิ์และสิทธิ์เทียบเท่าปริญญาตรีตามสาขาวิชาที่เลือกเรียน

2.2 จัดการเรียนการสอนหลักสูตร ปวช.พิเศษ (วศ.กช.) รับผู้สำเร็จการศึกษาระดับมัธยมศึกษา (ประถมศึกษา) ซึ่งเป็นบุตรเกษตรกรที่มีประสบการณ์ในงานเกษตร 2-3 ปี อายุระหว่าง 15-25 ปี เข้ารับการศึกษาในวิทยาลัยเกษตรกรรม อาจกลับไปปฏิบัติงานในฟาร์ม ในไร่ของตนเอง และกลับมาศึกษาต่อให้ครบจำนวนหน่วยกิตในหลักสูตร ในขณะที่เดียวกันนักศึกษาวิชาสามัญหลักสูตรเร่งรัดได้รับวุฒิ ม.3 หรือเทียบเท่าจบการศึกษาแล้วจะได้รับประกาศนียบัตรการวิชาชีพพิเศษ ปัจจุบันดำเนินการสอนในสาขาวิชาเกษตรกรรม

2.3 จัดการเรียนการสอนและฝึกอบรมหลักสูตรระยะสั้น ซึ่งมีการจัดทั้งในและนอกสถานศึกษา เพื่อบริการวิชาชีพแก่ชุมชน แบ่งออกเป็นหลักสูตรประเภทต่างๆ คือ

1. หลักสูตรประกาศนียบัตรช่างฝีมือ (ปชม.) รับผู้สำเร็จการศึกษาชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 เข้าศึกษาวิชาชีพ 1 ปี หรือ 1,350 ชั่วโมง หรือสำเร็จการศึกษาก็จะได้รับประกาศนียบัตรช่างฝีมือ ตามสาขาวิชาที่เลือกเรียน

2. หลักสูตรวิชาชีพระยะสั้นรับสมัครประชาชนทั่วไป หรือผู้สนใจที่สำเร็จการศึกษาภาคบังคับเป็นอย่างต่ำ เข้าศึกษาหลักสูตรวิชาชีพระยะสั้น ซึ่งมีระยะสั้นซึ่งมีระยะเวลาแตกต่างกัน หรือเรียกว่าหลักสูตรหลากหลายตามเนื้อหาวิชา เช่นหลักสูตร 45, 75, 100, 120 และ

225 ชั่วโมง ในสาขาวิชาต่างๆ เพื่อผ่านการศึกาแล้วจะได้รับใบสำคัญรับรองความรู้ สามารถนำความรู้ไปประกอบอาชีพได้

3. หลักสูตรเสริมวิชาชีพชั้นมัธยมศึกษา เป็นหลักสูตรวิชาชีพที่จัดการเรียนการสอน ให้แก่นักเรียนชั้นมัธยมศึกษาตอนต้น และตอนปลายของโรงเรียนมัธยมศึกษา กรมสามัญศึกษาและโรงเรียนเอกชน

4. หลักสูตรฝึกอบรมวิชาชีพในงานบริการวิชาการด้านเกษตรกรรม โดยจัดฝึกอบรมวิชาชีพแก่เกษตรกรระยะสั้น แก่เกษตรกรในพื้นที่และเกษตรกรเคลื่อนที่ โดยออกไปให้บริการความรู้แก่เกษตรกรในชนบท

2.2.2 บทบาทของวิทยาลัยอาชีวศึกษา

1. ความเป็นมาและหลักสูตรของวิทยาลัยอาชีวศึกษา

งานการอาชีวศึกษาได้ปรับปรุงอย่างชัดเจน ในโครงการศึกษา พ.ศ.2441 หลังจากพระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัวเสด็จกลับจากยุโรป พระองค์ได้พบเห็นความเจริญทางการศึกษา จึงทรงโปรดให้พระยาวิสุทธรุธิภัยศักดิ์ (ม.ร.ว.เปี้ย มาลากุล) อัครราชทูตพิเศษประจำสำนักอังกฤษ ฮอลแลนด์ เบลเยียม และสหรัฐอเมริกา เสนอความเห็นร่วมกับกรมศึกษาธิการ ประมวลเข้าเป็นโครงการศึกษา พ.ศ.2441 ในโครงการศึกษานี้ได้กำหนดให้มีการศึกษาพิเศษคืออาชีวศึกษาโดยระบุว่า ชนิดการศึกษาพิเศษนั้นเป็นการเรียนวิชาชีพเฉพาะให้มีความชำนาญ เช่น วิชาครู วิชาข้าราชการพลเรือน วิชารังวัด วิชาศิลปกรรม วิชากฎหมาย วิชาช่าง วิชาหัตถกรรม วิชาช่างกล วิชาค้าขาย วิชาเพาะปลูก ฯลฯ

ในปี พ.ศ.2500 ประชาชนได้มาสนใจการศึกษาด้านอาชีวศึกษายิ่งขึ้น สาเหตุที่สำคัญคือ ผู้สำเร็จการศึกษามีโอกาสได้ทำงานมาก โดยเฉพาะอย่างยิ่งสมัครเข้าเป็นครูในโรงเรียนประถมศึกษาได้ กระทรวงศึกษาธิการจึงได้จัดตั้งโรงเรียนพาณิชยการธนบุรี และโรงเรียนวัดเชตุพนตั้งตรงจิตรวิทยาลัย ที่จังหวัดพระนคร ทั้งสองแห่งนี้เปิดสอนแผนกพาณิชยการ โดยเฉพาะ

กรมอาชีวศึกษาได้มีการปรับปรุงหลักสูตรให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาการศึกษา พ.ศ.2503 คือ มัธยมศึกษาสายอาชีพ หลักสูตรได้มีการปรับปรุงใหม่ทางด้านเนื้อหาวิชานั้น โดยมีการปรับปรุงหลักสูตรครั้งหนึ่งแล้วคือ พ.ศ.2501 หลักสูตรช่างไฟ หลักสูตรการช่างสตรี เป็นหลักสูตรแผนผสมของกกรมศาสตร์ มีสาขาอาหารและโภชนาการ ผ้าและเครื่องแต่งกาย

ส่วนช่างก่อสร้างแบ่งวิชาออกเป็นสาขาย่อย เช่น ช่างก่อสร้าง ช่างเขียนแบบ โรงเรียนช่างกลเปลี่ยนหลักสูตรตามโรงเรียนการช่าง สปอ. คือ แบ่งสาขาออกเป็น 5 สาขา ส่วนโรงเรียนพาณิชยการเริ่มแยกสาขาค่างๆ มีเลขานุการ บัญชี การขาย ซึ่งจะเห็นได้ว่าหลักสูตรเริ่มเปลี่ยนจากหลักสูตรที่ไปมาเป็นเฉพาะสาขามากขึ้น

สำหรับการจัดการศึกษาวิทยาลัยอาชีวศึกษา ได้เปิดสอนประเภทวิชาหลัก 3 ประเภทวิชา

คือ

1. ประเภทวิชาคหกรรมศาสตร์
2. ประเภทวิชาพาณิชยกรรม
3. ประเภทวิชาศิลปกรรม

2. หลักสูตรที่เปิดสอน

1. หลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) เปิดสอนในระบบปกติและระบบ
ทวิภาคี

2. หลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.)
3. หลักสูตรประกาศนียบัตรครูเทคนิคชั้นสูง (ปทส.)

ประเภทวิชาพาณิชยกรรมเปิดสอนในระดับประโยคครูชั้นสูง (ปทส.) สาขาคอมพิวเตอร์
ธุรกิจ

ประเภทวิชาพาณิชยกรรมเปิดสอนหลักสูตร ปวส. สาขาวิชาการบัญชี การตลาด เลขานุการ
คอมพิวเตอร์ธุรกิจ

ประเภทวิชาพาณิชยกรรมเปิดสอนในหลักสูตร ปวช. สาขาวิชาอุตสาหกรรมการท่องเที่ยว
ธุรกิจค้าปลีก (ระบบทวิภาคี) การบัญชี การขาย การเลขานุการ คอมพิวเตอร์ธุรกิจ

ปัจจุบันวิทยาลัยอาชีวศึกษาที่เปิดสอนมีจำนวน 36 แห่ง และในภาคตะวันออกเฉียงเหนือมี
9 แห่ง ตามที่กล่าวมาแล้ว

2.3 การปฏิรูปการฝึกหัดครู/พัฒนาครู/วิทยากรทางการศึกษา (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ)

“การปฏิรูปการฝึกหัดครู และการพัฒนาครูประจำการ โดยมุ่งให้เป็นการพัฒนาวิชาชีพ
เฉพาะเพื่อสร้างจิตสำนึกของความเป็นครู พัฒนาความรู้ความสามารถทั้งทางวิชาชีพครู และ
วิชาการให้ได้มาตรฐาน และยกฐานะของวิชาชีพครูให้สูงขึ้น” ซึ่งสอดคล้องกับแผนพัฒนาการ
ศึกษาแห่งชาติฉบับที่ 7 (พ.ศ.2535-2539) ได้กำหนดนโยบายด้านครู-อาจารย์ และบุคลากรทาง
การศึกษาว่า “เร่งรัดปฏิรูปการฝึกหัดครูรวมทั้งครูประจำการ และยกระดับมาตรฐานวิชาชีพครู เพื่อ
ให้ได้ครูที่มีคุณภาพสามารถปฏิบัติหน้าที่ให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ และนโยบายของแผนพัฒนา
การศึกษาได้อย่างแท้จริง ตลอดจนให้มีปริมาณการผลิตครูที่เหมาะสม และสอดคล้องกับความ
ต้องการในแต่ละระดับและประเภทศึกษา”

สาระสำคัญของแผนหลักการปฏิรูปการฝึกหัดครูพัฒนาครู และบุคลากรทางการศึกษา
การปฏิรูปการฝึกหัดครูจะต้องดำเนินการพัฒนาครูอย่างเป็นระบบครบวงจร เชื่อมโยง
สอดคล้องกับเป้าหมาย กระบวนการพัฒนาครูจึงเริ่มต้นด้วยระบบการสรรหาคนเข้าเรียนครู การ
พัฒนาคณาจารย์ผู้ที่จะเป็นตัวอย่างที่ดีของครู การปรับเปลี่ยนกระบวนการเรียนการสอน ตลอดจน
การปรับปรุงระบบการใช้และการพัฒนาครูประจำการ ภารกิจเหล่านี้จะสำเร็จลงได้ก็ด้วยมีการจัด

ระบบตำแหน่ง ระบบเงินเดือน ระบบแรงจูงใจที่เหมาะสม การให้มีสมาคมวิชาชีพครูที่เข้มแข็ง โดยจัดตั้งราชวิทยาลัยครูศาสตร์ การปฏิบัติการฝึกหัดครูพัฒนาครู และบุคลากรทางการศึกษา จึงมีจุดเน้นไปที่ประเด็นดังกล่าว โดยมีรายละเอียดดังนี้

1. การสรรหาคนที่เข้าเรียนวิชาชีพครู มีวัตถุประสงค์ที่จะสรรหาผู้ที่มีความรู้ความสามารถ และมีศักยภาพที่ความประพฤติเหมาะสมเข้ามาสู่วิชาชีพครูให้มากขึ้น โดยให้แรงจูงใจด้วยสิทธิประโยชน์และทุนการศึกษาอย่างเพียงพอ พร้อมทั้งการยกย่องและการยอมรับนับถือศักดิ์ศรีแห่งวิชาชีพ

กลุ่มบุคคลที่สรรหาเข้าเรียนวิชาชีพครู จำแนกได้เป็น 4 กลุ่ม เป้าหมายคือ

1. กลุ่มผู้สำเร็จการศึกษาชั้นมัธยมศึกษาตอนปลาย โดยวิธีการพิเศษในการคัดเลือกและให้ทุนเพิ่มขึ้น

2. กลุ่มผู้สำเร็จการศึกษาสายอาชีวศึกษา คัดเลือกจากผู้ที่จบสายอาชีวศึกษาที่ปรารถนาจะมาเป็นครู ให้ได้รับทุนและสิทธิประโยชน์

3. กลุ่มผู้สำเร็จการศึกษาปริญญาตรีสาขาอื่นๆ ที่มีใช้สาขาครุศาสตร์ศึกษา โดยคัดสรรบัณฑิตที่จบปริญญาตรีหรือสูงกว่า เข้ามาฝึกอบรมวิชาชีพครูเป็นเวลา 1 ปี หลังจากบรรจุเข้าประจำการและเพิ่มเงินเดือนให้เหมาะสม

4. กลุ่มผู้มีความรู้ความสามารถพิเศษเฉพาะทาง หรือผู้ที่ประสบความสำเร็จโดยกระบวนการสรรหา เพื่อเข้ามาเป็นครูเฉพาะทาง

ในการปรับปรุงระบบการสรรหานี้จำเป็นต้องจัดสร้างกลไก เพื่อประสานการดำเนินงานระหว่างผู้ผลิตครูและผู้ใช้ครู การปรับปรุงระบบตำแหน่งและประเมินผลบุคคลเพื่อเข้าสู่ตำแหน่งครู รวมทั้งการสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ในสถานศึกษา

2. การพัฒนาคณาจารย์ทางครุศาสตร์/ศึกษาศาสตร์ มีวัตถุประสงค์ที่จะส่งเสริมคณาจารย์ในสถาบันฝึกหัดครูให้เข้มแข็งทางวิชาการ สามารถพัฒนาองค์ความรู้ทางวิชาชีพครูให้ก้าวหน้า สร้างเสริมอุดมการณ์ความเป็นครูในครุศาสตร์/ศึกษาศาสตร์ พัฒนาเครือข่ายวงจรวินิจฉัยวิชาชีพครู และวิชาการ โดยมีเป้าหมาย 6 ประการดังนี้

1. สร้างองค์ความรู้ใหม่ในการพัฒนาวิชาชีพครู

2. สร้างความเข้มแข็งทางวิชาการ ได้แก่ คณาจารย์ครุศาสตร์/ศึกษาศาสตร์

3. ให้ชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาคณาจารย์

4. สร้างระบบการสนับสนุน การตรวจสอบและแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่

5. การปรับปรุงแก้ไขกฎระเบียบข้อบังคับ และกฎหมายที่เป็นอุปสรรคต่อการ

พัฒนาคณาจารย์

6. จัดตั้งกองทุนพัฒนาคณาจารย์

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่จัดทำขึ้นเพื่อใช้ในการเรียนการสอน ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า

ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น กรุณาแจ้งให้ทราบก่อนการนำเอกสารไปใช้

3. การปฏิรูปการเรียนการสอนในสถาบันฝึกหัดครู มีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาหลักสูตร และกระบวนการเรียนการสอน ให้สามารถสร้างสรรค์คุณลักษณะบัณฑิตครูให้เป็นคนดี มองกว้าง คิดไกล และใฝ่รู้ โดยมีเป้าหมาย 7 ประการดังนี้

1. ปรับปรุงและพัฒนาหลักสูตรการฝึกหัดครูให้มีความหลากหลาย แต่มีหลักสาระชั้น พื้นฐานร่วมกัน

2. ปรับปรุงและพัฒนากระบวนการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู ให้เอื้ออำนวยต่อการเรียนรู้จากครูที่เป็นแบบอย่างที่ดีใน โรงเรียนและชุมชน

3. ปรับปรุงและพัฒนาการเรียนการสอน เพื่อมุ่งเน้นให้นักศึกษาคูรมี คุณสมบัติที่มองกว้าง คิดไกล ใฝ่รู้

4. ให้มีการจัดการพัฒนาและผลิตสื่อการเรียนการสอน และนำทรัพยากรในท้องถิ่น มาใช้ในการเรียนการสอนให้มากขึ้น

5. ปรับปรุงและพัฒนาวิธีการจัดและประเมินผล

6. ปรับปรุงและส่งเสริมปัจจัยพื้นฐานของการเรียนการสอน เพื่อให้การเรียนการสอน เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

7. สร้างและพัฒนาเครือข่ายการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมการฝึกหัดครูขึ้น โดยเฉพาะ

4. การพัฒนาครูประจำการ มีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาระบบและวางแผนพัฒนาครูประจำ การ และบุคลากรทางการศึกษาของประเทศ ให้เกิดประสิทธิผลโดยกำหนดเป้าหมายไว้ 7 ประการ ดังนี้

1. ให้มีองค์กรกำกับนโยบายมีระบบหลักระบบย่อย และสรุปแผนการพัฒนาครูประจำ การ และบุคลากรทางการศึกษา

2. ให้มีศูนย์ที่มีศักยภาพทำหน้าที่พัฒนาครู และบุคลากรทางการศึกษา และดำเนินการ วิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนการสอน

3. ครูประจำการและบุคลากรทางการศึกษาทุกระดับ และประเภทการศึกษา ได้เข้ารับการ พัฒนาอย่างต่อเนื่อง ตลอดระยะเวลาที่ปฏิบัติงานอยู่ในอาชีพครู

4. ให้มีระบบเสริมสร้างแรงจูงใจ และแรงบันดาลใจที่เอื้อต่อการเพิ่มประสิทธิภาพ ในการประกอบอาชีพครู

5. ให้มีการกำกับติดตามประเมินการพัฒนาครูประจำการ และบุคลากรทางการศึกษา อย่างมีประสิทธิภาพ

6. ให้มีการพัฒนาผู้บริหารและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อเพิ่มความสามารถในการจัด และบริการการศึกษา ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

7. ให้มีการพัฒนานวัตกรรม เทคโนโลยีและสื่อสารการศึกษาที่เอื้อต่อการพัฒนาครู ประจำการ และบุคลากรทางการศึกษา

5. การจัดตั้งราชวิทยาลัยครูศาสตร์ มีวัตถุประสงค์เพื่อผดุงเกียรติคุณศักดิ์ศรีของวิชาชีพครู ตลอดจนรักษาสีทิวประ โยชน์อันสมควรแก่การดำรงสถานะของความเป็นครู ให้เน้นกลไกในการ รักษามาตรฐานของวิชาชีพครู และเพื่อเป็นชุมชนทางวิชาการที่สร้างคุณค่าวางมาตรฐาน ส่งเสริม องค์ความรู้ทางการศึกษาตลอดจนศักดิ์ศรีและศรัทธาของวิชาชีพครู

2.3.1 ความหมายของการปฏิรูปการฝึกหัดครู

การปฏิรูปการฝึกหัดครู มีเป้าหมายสูงสุดที่การสร้างรูปแบบใหม่หรือ “ครูพันธุ์ใหม่” ให้กับ สังคมไทย กล่าวคือต้องเป็นครูที่มีความรู้ความสามารถอย่างแท้จริง ในฐานะครูผู้บุกเบิกทางแห่ง ปัญญา คือต้องเป็นผู้ที่สามารถจัดประสบการณ์และบรรยากาศในกระบวนการเรียนรู้ เสนอสาระที่ ทำทาบการคิดวิเคราะห์วิจารณ์อย่างมีเหตุผล รวมทั้งปลูกฝังคุณธรรมแก่ผู้เรียน โดยที่ตัวครูเองก็ สามารถจะเป็นแบบอย่างที่ดีสำหรับผู้เรียน และคนในชุมชน โดยส่วนรวมได้ด้วย การที่จะได้ครูที่มี คุณลักษณะเช่นนี้ จักต้องมีการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงการฝึกหัดครูของรัฐ การฝึกหัดครูของภาคเอก ชน และการฝึกหัดครูขององค์กรประชาชน นอกจากสร้างรูปแบบใหม่หรือ “ครูพันธุ์ใหม่” แล้ว การพัฒนาครูและยกระดับวิชาชีพครูก็เป็นสิ่งสำคัญที่จะต้องดำเนินการคู่ขนานกันไป โดยการ ดำเนินการอย่างเป็นระบบครบวงจร ตั้งแต่การเลือกสรร สร้างและพัฒนา ดูแล ประเมินและคอบ แทนครูตลอดจนปรับปรุงระบบการใช้และพัฒนาครูประจำการ การยกระดับสถานภาพของครูให้ เป็นที่ยอมรับและยกย่องในสังคม โดยสร้างและปรับปรุงจรรยาบรรณต่างๆ ให้เกื้อหนุนค่อผู้ที่เป็น ครู”

2.3.2 บทบาทครู

บทบาทครูในอดีตและปัจจุบัน

ครูคือผู้สอน ผู้บอก และตัวแทนขององค์ความรู้ บทบาทครูในปัจจุบันและอนาคต ครูคือ

- นักวางแผน โดยช่วยเหลือให้นักเรียนรู้จักวางแผนการเรียน และวางแผนชีวิตของตนเอง อย่างเหมาะสม
- นักจัดการ โดยใช้ความรู้ความสามารถทางการจัดการเพื่อการจัดการทั้งในและนอก ห้องเรียน
- นักอำนวยความสะดวก โดยส่งเสริมสนับสนุนให้การเรียนการสอนตอบสนองความ ต้องการของนักเรียน
- นักวิจัย โดยสามารถศึกษาค้นคว้าอยากรู้ถึงกระบวนการที่จะทำให้นักเรียนเติบโตเต็ม ศักยภาพได้ด้วยตนเอง ตลอดจนสร้างองค์ความรู้ขึ้นมา

- นักสอน โดยเน้นการสอนในลักษณะของการชี้แนะกระบวนการ เพื่อกระตุ้นให้เกิดวิธี การเรียนรู้

ยิ่งไปกว่านั้นครูควรเป็นผู้นำทางปัญญาที่จะนำศิษย์ไปสู่แสงสว่างในการดำเนินชีวิต
เกณฑ์มาตรฐานครูแห่งชาติ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. 2539 : 10) มี
5 ด้าน เรียงตามน้ำหนักของเกณฑ์ดังนี้

- การครองตนของครู
- ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์
- การจัดการเรียนการสอนของครู
- ความสามารถทางวิชาการ
- การประสานชุมชน

ก. การครองตนของครู หมายถึง การเป็นแบบอย่างที่มีในด้านส่วนตัวและครอบครัว มี
คุณธรรม จริยธรรม จรรยาบรรณ มีปรัชญาชีวิตและมีจรรยาบรรณครู

ข. ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ หมายถึง การสร้างบรรยากาศทางกายภาพมนุษย์สัมพันธ์ และ
วิชาการเพื่อส่งเสริมการเรียนการสอน การคิดค้นโครงการใหม่ๆ คิดค้น นวัตกรรมเพื่อการพัฒนา
การเรียนการสอน โดยใช้สื่อเทคโนโลยีและวิธีการอื่นๆ ที่จะพัฒนาผู้เรียนตามศักยภาพ สร้าง
ผลงานวิจัย ใช้ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัสดุท้องถิ่นในการสร้างนวัตกรรมการเรียนการสอน

ค. การจัดการเรียนการสอนของครู หมายถึง การมีความรู้ความเข้าใจในหลักสูตรดี ใช้วิธี
การเรียนการสอนหลากหลายรูปแบบ เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง เน้นกระบวนการคิด และการแก้
ปัญหาอันหลากหลาย ส่งเสริมให้ผู้เรียนศึกษาแสวงหาความรู้ด้วยตนเอง เอาใจใส่ผู้เรียนอย่างทั่วถึง
เลือกใช้สื่ออย่างเหมาะสม ใช้วิธีการประเมินผลที่หลากหลายและครอบคลุม ใช้ข้อมูลจากการ
ประเมินผลมาปรับปรุงการเรียนการสอน ตลอดทั้ง ใฝ่ตรงการสอนของตนเพื่อปรับปรุงให้ดี
ขึ้น

ง. ความสามารถทางวิชาการ หมายถึง การมีความรู้ ความเข้าใจในเนื้อหาวิชาที่สอนอย่าง
แท้จริง สามารถติดตามทันความก้าวหน้าทางวิชาการ และวิธีการเรียนการสอนเฉพาะในวิชาที่ตน
สอน สามารถประยุกต์เชื่อมโยงวิชาต่างๆ ให้เน้นความสอดคล้องกัน พัฒนาหลักสูตรท้องถิ่นและ
ใช้กรณีศึกษาจากท้องถิ่นในการสอน เผยแพร่และแลกเปลี่ยนความรู้ระหว่างครู สร้างเครือข่ายการ
เรียนรู้และมีการสาคิดผลงาน หรือ โครงการของนักเรียน และของครูอย่างสม่ำเสมอ

จ. การประสานงานกับชุมชน หมายถึง การเป็นบุคคลที่ชุมชนยอมรับในความสามารถ
บุคลิกภาพ และคุณงามความดี เป็นผู้นำชุมชนทางวิชาการ เป็นสมาชิกองค์กรวิชาชีพครูสาขาวิชาที่
ตนสอน รู้จักองค์ประกอบของชุมชนอันเป็นที่ตั้งของ โรงเรียน ที่มีความสามารถในการนำชุมชนมา
ช่วยโรงเรียน และนำโรงเรียนออกช่วยชุมชนในการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

2.4 ความต้องการในการพัฒนาครู-อาจารย์

การพัฒนาครูควรเป็นนโยบายของสถาบัน โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อกระตุ้นและสร้างความตื่นตัวให้ครู ในการที่จะพัฒนาตนเองให้ก้าวหน้าอยู่เสมอ ทั้งในด้านความรู้ และความก้าวหน้าในศาสตร์ของงานตลอดจนทักษะในด้านอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องกับภาระกิจ และบทบาทในฐานะครูที่มี ซึ่งจะนำไปสู่ความเป็นเลิศทางวิชาการตามนัยดังกล่าวซึ่ง ภิญญา สารภี กล่าวไว้ว่า “ความต้องการในการพัฒนาครู-อาจารย์ เป็นการดำเนินการช่วยครูให้ถูกต้อง และได้มีโอกาสเข้ารับการฝึกอบรม เพื่อความก้าวหน้าทางวิชาการของครูแต่ละคน โดยมุ่งผลเพื่อเสริมสร้างให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงานแก่โรงเรียนเป็นสำคัญ จึงอาจกล่าวได้ว่าการพัฒนาครูเป็นการปรับปรุง หรือส่งเสริมการเรียนการสอน

สมพงษ์ เกษมสิน ได้จำแนกสถานการณ์ปฏิบัติเป็นเครื่องหมายแสดงให้ทราบถึงความต้องการ หรือความจำเป็นที่ต้องจัดให้มีการพัฒนาบุคลากรออกเป็น 4 ประการคือ

1. ความต้องการที่จะเพิ่มความสามารถและฝีมือในการปฏิบัติงาน ซึ่งปฏิบัติอยู่หรือสำหรับความก้าวหน้าในอนาคต
2. ความต้องการที่จะเพิ่มความรู้ ความสามารถในลักษณะต่างๆ ไป แต่เกี่ยวกับงานในสาขาที่ปฏิบัติอยู่
3. ความต้องการที่จะต้องเพิ่มพูนความรู้ให้มากขึ้นในลักษณะต่างๆ ไป ที่ไม่เจาะจงว่าจะเกี่ยวข้องกับงานที่ปฏิบัติอยู่หรือไม่
4. ความต้องการที่จะต้องพัฒนาทัศนคติและท่าทีในการปฏิบัติงาน (สมพงษ์ เกษมสิน. 2526:185-186)

ความต้องการในการพัฒนาอาจารย์

มานพ สูดสงวน (2537 : 12-13) ได้พูดถึงการพัฒนาอาจารย์กระทำได้ 3 ด้าน

2.4.1 ความต้องการการพัฒนาอาจารย์ในด้านวิชาชีพเฉพาะสาขา หมายถึง ความต้องการพัฒนาในวิชาชีพที่คณาจารย์ได้สำเร็จการศึกษา เช่น วิศวกรรมศาสตร์ วิชาชีพสถาปัตยกรรม วิชาชีพวิทยาศาสตร์ เป็นต้น เพื่อเพิ่มพูนประสิทธิภาพและการปฏิบัติงานอื่นๆ

2.4.2 ความต้องการการพัฒนาอาจารย์ในด้านวิทยการสอน หมายถึง ความต้องการพัฒนาความรู้ความสามารถด้านวิชาชีพครู เช่น การถ่ายทอดความรู้ วิธีการสอนการใช้สื่อการสอน การวัดผล การประเมินผลการเรียน เป็นต้น เพื่อหาวิธีการที่จะปรับปรุงการสอนให้มีประสิทธิภาพสูงสุด

2.4.3 ความต้องการการพัฒนาอาจารย์ในวิชาการด้านอื่นๆ ที่เป็นบทบาทหน้าที่ของคณาจารย์ในสถาบัน เช่น ระเบียบวิธีการวิจัย การเขียนตำรา การเขียนบทความทางวิชาการ เป็นต้น เพื่อส่งเสริมสนับสนุนศิลปวัฒนธรรม

สรุปได้ว่า การพัฒนาครู-อาจารย์ เป็นกระบวนการเสริมสร้างศักยภาพของครูทั้งในด้านความรู้ ทักษะ ความชำนาญอย่างมีระบบ ตลอดจนการพัฒนาอุปนิสัย ความคิด เจตคติและเทคนิคต่างๆ ในการปฏิบัติงานด้านอื่นๆ ครูนอกจากต้องเป็นผู้รู้ในวิชาชีพของตนอย่างดีแล้ว ยังจะต้องรอบรู้ในเรื่องต่างๆ อย่างดีอีกด้วย และสามารถถ่ายทอดความรู้ไปสู่ผู้เรียนอย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้นจึงจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องมีการพัฒนาครู โดยการจัดกิจกรรมให้สนองตอบต่อความต้องการของครู และของสถาบัน เป็นที่ยอมรับของสังคมได้ ซึ่ง Abraham H.Maslow ได้ศึกษาความต้องการของมนุษย์ (Need Hierarchy Theory) ตามลำดับความต้องการ 5 ชั้น คือ

1. ความต้องการด้านร่างกาย
2. ความต้องการด้านความปลอดภัย
3. ความต้องการทางสังคม
4. ความต้องการที่จะได้รับการยกย่อง
5. ความต้องการความสำเร็จในชีวิต



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) เกี่ยวกับการศึกษาความต้องการพัฒนาอาจารย์คณะบริหารธุรกิจ วิทยาลัยอาชีวศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ใน 3 ด้าน คือ ความต้องการการพัฒนาด้านความสามารถวิชาชีพเฉพาะสาขาบริหารธุรกิจ ด้านวิทยาการการสอน และด้านอื่นๆ ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอนต่อไปนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
 - 2.1 การสร้างเครื่องมือ
 - 2.2 การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ
3. การเก็บรวบรวมข้อมูล
4. การวิเคราะห์ข้อมูล
5. สถิติที่ใช้ในการวิจัย

3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร ได้แก่ อาจารย์ที่ทำการสอนในคณะบริหารธุรกิจ วิทยาลัยอาชีวศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำนวน 9 แห่ง จำนวน 262 คน โดยในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยใช้ประชากรดังตารางต่อไปนี้

ตารางที่ 3.1 แสดงจำนวนอาจารย์สถานศึกษาสังกัดกองอาชีวศึกษา ปีงบประมาณ 2540

ชื่อสถานศึกษา	จำนวนอาจารย์
วิทยาลัยอาชีวศึกษานครราชสีมา	42 คน
วิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์	34 คน
วิทยาลัยอาชีวศึกษามหาสารคาม	32 คน
วิทยาลัยอาชีวศึกษาร้อยเอ็ด	24 คน
วิทยาลัยอาชีวศึกษาหนองคาย	10 คน
วิทยาลัยอาชีวศึกษาอุดรธานี	34 คน
วิทยาลัยอาชีวศึกษาขอนแก่น	33 คน

ตารางที่ 3.1 (ต่อ)

ชื่อสถานศึกษา	จำนวนอาจารย์
วิทยาลัยอาชีวศึกษาเลข	24 คน
วิทยาลัยอาชีวศึกษาอุบลราชธานี	29 คน
รวม	262 คน

ที่มา : กองแผนงาน กรมอาชีวศึกษา แสดงจำนวนอาจารย์สถานศึกษาสังกัดกองอาชีวศึกษา
ปีงบประมาณ 2540

3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้มีอยู่ 3 ตอน

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ลักษณะแบบ
สอบถามแบบเลือกตอบ (Check list)

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามความต้องการพัฒนาอาจารย์คณะวิชาบริหารธุรกิจ วิทยาลัย
อาชีวศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำนวน 3 ด้าน คือ ความต้องการการพัฒนาด้านความ
สามารถวิชาชีพเฉพาะสาขาบริหารธุรกิจ ด้านวิทยาการการสอนและด้านอื่นๆ จำนวน 52 ข้อ
ลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 4 ระดับ คือ

- 4 หมายถึง ความต้องการการพัฒนามากที่สุด
- 3 หมายถึง ความต้องการการพัฒนามาก
- 2 หมายถึง ความต้องการการพัฒนาน้อย
- 1 หมายถึง ความต้องการการพัฒนาน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามปลายเปิด เพื่อให้ผู้ตอบแบบสอบถามแสดงความคิดเห็น
เกี่ยวกับความต้องการการพัฒนาของอาจารย์คณะบริหารธุรกิจ วิทยาลัยอาชีวศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

3.2.1 การสร้างเครื่องมือ

3.2.1.1 ศึกษาค้นคว้าจากเอกสาร ตำรา และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเกี่ยวกับ
ความต้องการพัฒนาอาจารย์รวม 3 ด้าน คือด้านความต้องการพัฒนาทางด้านวิชาชีพเฉพาะสาขา
ด้านวิทยาการการสอนและด้านอื่นๆ

3.2.1.2 ศึกษาแบบสอบถามงานวิจัยของ มานพ สุดสงวน

3.2.1.3 สร้างแบบสอบถามฉบับร่าง โดยคำนึงถึงวัตถุประสงค์ของ
การวิจัย ได้แก่ ความต้องการการพัฒนา 3 ด้าน คือ ความต้องการพัฒนาทางด้านวิชาชีพเฉพาะสาขา
ด้านวิทยาการการสอนและด้านอื่นๆ โดยนำเอาคำนิยามศัพท์เฉพาะตัวแปรต้น ตัวแปรตาม มาพิจารณา

ประกอบกำรสร้างแบบสอบถลลม

3.2.1.4 นำแบบสอบถลลมที่สร้างเสร็จแล้ว เสนออจจรยผู้ควบควมวิทยานิพนธ์ เพื่อตรวจสอบแนะนำและปรับปรุงแก้ไข

3.2.2 การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมื่อ

3.2.2.1 นำแบบสอบถลลมที่ปรับปรุงแก้ไขแล้ว ให้ผู้ทรงควมวุฒิตรวจสอบ ความเที่ยงตรงของเนื้อหา (Content Validity) ความถูกต้องของภษารวม 5 ท่าน ได้แก่

1. นางจินตนา เสรีภษ ผู้อำนวยการกองวิทยาลัยอชีวศึกษา กรมอชีวศึกษา
2. ดร.โกสินทร์ คลังแสง ผู้อำนวยการวิทยาลัยอชีวศึกษา ร้อยเอ็ด
3. นายชัชวฒน์ บุญควินนธ์ ผู้อำนวยการวิทยาลัยบริหารธุรกิจ และการท่องเที่ยวอจรธานี
4. นางปยวดี สดคิพงษ์ อจจรย 3 ระดับ 8 วิทยาลัยอชีวศึกษาอจรธานี
5. นายอุดม บัวผัน อจจรย 3 ระดับ 8 วิทยาลัยอชีวศึกษาอจรธานี

3.2.2.2 นำแบบสอบถลลมที่ผู้ทรงควมวุฒิให้ข้อเสนอแนะ ปรักษอจจรยผู้ควบควมวิทยานิพนธ์ เพื่อพิจารณาปรับปรุงแก้ไขให้เหมาะสม ก่อนนำไปทดลองใช้ต่อไป

3.2.2.3 หลังจากแก้ไขปรับปรุงแบบสอบถลลมอย่างละเอียดค้แล้ว เพื่อให้แบบสอบถลลมชุดนี้มีค่าความเชื่อมั่น (Reliability) สำหรับการวิจัยผู้วิจัยจึงนำไปทดลองใช้ (Try-Out) กับกลุ่มบุคคลที่มีลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่าง โดยนำไปทดลองใช้กับอจจรยในคณะบริหารธุรกิจ วิทยาลัยเทคนิคสกลนคร และวิทยาลัยเทคนิคนครพนม จำนวนสถนศึกษาละ 15 ชุด รวม 30 ชุด นำแบบสอบถลลมที่ทดลองใช้แล้วไปหาค่าความเชื่อมั่นด้วยวิธีของ Cronbach ที่เรียก ว่าสัมประสิทธิ์อัลฟา (α - Coefficient) พบว่ามีค่าความเชื่อมั่นรวมทั้งฉบับเท่ากับ 0.96 และรายด้ลน

- ด้ลนวิษชีพเฉพาะสขขามีความเชื่อมั่นที่ระดับ 0.86
- ด้ลนวิษยการการสอนมีความเชื่อมั่นที่ระดับ 0.92
- ด้ลนอื่ขๆ ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.94

3.2.2.4 นำแบบสอบถลลมที่ทดลองใช้มาปรับปรุงแก้ไข และทำเป็นฉบับสมบูรณ์เพื่อนำเก็บข้อมูลต่อไป

เอกสารนี้ข้สงขลลนให้สงขลลนวิษยการใช้งำนเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้ลนการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อื่กข้สงขลลนให้สงขลลนวิษยการใช้งำนเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้ลนการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อื่กข้สงขลลนให้สงขลลนวิษยการใช้งำนเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้ลนการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น

3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการเป็นขั้นตอนดังต่อไปนี้

3.3.1 บันทึกเสนอขออนุญาตให้งานบัณฑิตศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ออกหนังสือขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล ถึงอธิบดีกรมอาชีวศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ เพื่อขออนุญาตเก็บข้อมูลจากอาจารย์คณะบริหารธุรกิจ วิทยาลัยอาชีวศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำนวน 9 แห่ง ที่เป็นกลุ่มตัวอย่างที่กำหนดไว้

3.3.2 นำหนังสือจากงานบัณฑิตเสนอต่ออธิบดีกรมอาชีวศึกษา เพื่อออกหนังสือขอความร่วมมือไปยังผู้อำนวยการวิทยาลัยอาชีวศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ที่ได้กำหนดไว้เป็นกลุ่มตัวอย่าง เพื่ออำนวยความสะดวกในการเก็บข้อมูลต่อไป

3.3.3 ส่งแบบสอบถามไปยังผู้ตอบแบบสอบถาม ทั้ง 9 แห่ง โดยส่งไปยังหัวหน้างานวิจัย พร้อมแนบซองเปล่าที่เจ้าหน้าที่ส่งถึงผู้วิจัย เพื่อให้ส่งกลับคืนได้สะดวก

3.3.4 การรวบรวมแบบสอบถาม ผู้วิจัยจะติดตามโดยใช้โทรศัพท์ติดตามผลไปยังฝ่ายวิจัยและพัฒนาของแต่ละสถานศึกษาโดยใช้เวลา 2 สัปดาห์ หลังจากนั้นผู้วิจัยจะติดตามด้วยตนเอง และโทรศัพท์เร่งรัดซึ่งใช้เวลาประมาณ 1 สัปดาห์ โดยผลการรวบรวมข้อมูลจำนวนแบบสอบถามที่ส่งไปยังอาจารย์คณะบริหารธุรกิจ จำนวน 262 ชุด หลังจากได้รับแบบสอบถามและตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามแล้วพบว่า เป็นแบบสอบถามที่สมบูรณ์ คิดเป็นร้อยละ 99.62

3.4 การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามลำดับดังนี้

1. ใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS/PC⁺ (Statistical Package for the Social Sciences Personal Computer Plus)
2. ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จะวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ร้อยละ
3. ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามความต้องการการพัฒนาอาจารย์คณะบริหารธุรกิจ วิทยาลัยอาชีวศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จะวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้การหาค่าเฉลี่ย (μ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ) โดยทำเป็นรายข้อเฉพาะด้านและรวมทุกด้าน แล้วนำเสนอในรูปของตารางพร้อมคำบรรยายประกอบ
4. ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามปลายเปิด วิเคราะห์โดยใช้วิธีรวบรวมความต้องการ แล้วจำแนกตามความต้องการที่รวบรวมได้ประมวลเฉพาะความต้องการที่ไม่ซ้ำกันออกมานำเสนอ

5. เกณฑ์การวิเคราะห์ข้อมูลมีดังนี้

3.50 – 4.00	หมายถึง	ความต้องการพัฒนามากที่สุด
2.50 – 3.49	หมายถึง	ความต้องการพัฒนามาก
1.50 – 2.49	หมายถึง	ความต้องการพัฒนาน้อย
1.00 – 1.49	หมายถึง	ความต้องการพัฒนาน้อยที่สุด

3.5 สถิติที่ใช้ในการวิจัย

ในการวิเคราะห์ข้อมูลใช้สถิติดังต่อไปนี้

1. สถิติพื้นฐาน ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ
2. ค่าเฉลี่ย (μ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ)
3. พิจารณาผลต่างของค่าเฉลี่ยของประชากร และพิจารณาเปรียบเทียบระดับความต้องการพัฒนาของอาจารย์



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล เรื่องการศึกษาความต้องการการพัฒนาอาจารย์คณะบริหารธุรกิจ วิทยาลัยอาชีวศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ผู้วิจัยขอเสนอเป็นลำดับขั้นตอนดังต่อไปนี้

- 4.1 สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล
- 4.2 ลำดับการวิเคราะห์ข้อมูล
- 4.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

4.1 สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

เพื่อให้เกิดความเข้าใจตรงกันในการสื่อความหมาย ผู้วิจัยได้กำหนดสัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลไว้ดังนี้

- μ แทนค่าเฉลี่ย (Mean)
- σ แทนส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
- N แทนจำนวนประชากร

4.2 ลำดับการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์ข้อมูลผู้วิจัยได้ดำเนินการวิจัยข้อมูลตามลำดับ ดังนี้
ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตารางที่ 4.1 แสดงข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน (N)	ร้อยละ (%)
1. วุฒิการศึกษา		
ปริญญาตรี	234	89.3
ปริญญาโท	27	10.3
สูงกว่าปริญญาโท	1	0.4
2. ประสบการณ์ในการสอน		
น้อยกว่า 5 ปี	60	22.9
5 – 10 ปี	80	30.5
มากกว่า 10 ปี	122	46.6
3. สาขาวิชาที่ทำการสอน		
การบัญชี	77	29.3
การตลาด	39	14.8
เลขานุการ	46	17.5
คอมพิวเตอร์ธุรกิจ	57	22.1
สัมพันธ์ธุรกิจ	43	16.3
รวม	262	100

แหล่งที่มา :- กองแผนงาน กรมอาชีวศึกษา

จากตารางแสดงข้อมูลทั่วไปอาจารย์คณะบริหารธุรกิจ วิทยาลัยอาชีวศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ประชากรทั้งสิ้น 262 คน พบว่า

1. วุฒิการศึกษา พบว่าอาจารย์ที่มีวุฒิการศึกษาในระดับปริญญาตรีมากที่สุดจำนวน 234 คน คิดเป็น ร้อยละ 89.3 ปริญญาโทจำนวน 27 คน คิดเป็น ร้อยละ 10.3 และสูงกว่าปริญญาโทจำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 0.4

2. ประสบการณ์ในการสอน พบว่าอาจารย์ที่มีประสบการณ์ในการสอนมากกว่า 10 ปี มีมากที่สุดจำนวน 122 คน คิดเป็นร้อยละ 46.6 ประสบการณ์ 5-10 ปี จำนวน 80 คน คิดเป็นร้อยละ 30.5 และประสบการณ์ต่ำกว่า 5 ปี จำนวน 60 คน คิดเป็นร้อยละ 22.9

3. แผนกวิชาที่สอน พบว่า อาจารย์คณะบริหารธุรกิจ จำนวน 262 คน เป็นอาจารย์ในแผนกวิชาการบัญชีมีมากที่สุดจำนวน 77 คน คิดเป็นร้อยละ 29.3 รองลงมาแผนกวิชาคอมพิวเตอร์ธุรกิจ จำนวน 57 คน คิดเป็นร้อยละ 21.1 และแผนกวิชาเลขานุการ จำนวน 46 คน คิดเป็นร้อยละ 17.5 แผนกวิชาสัมพันธ์ธุรกิจ จำนวน 43 คน คิดเป็นร้อยละ 16.3 และแผนกวิชาการตลาดมีจำนวนน้อยที่สุดจำนวน 39 คน คิดเป็นร้อยละ 14.8

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความต้องการพัฒนา ของอาจารย์คณะบริหารธุรกิจ วิทยาลัยอาชีวศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือใน 3 ด้าน คือ ด้านความต้องการการพัฒนาวิชาชีพ เฉพาะสาขา การพัฒนาในด้านวิทยาการการสอนและด้านอื่นๆ ตามความต้องการการพัฒนา ตาม ประสบการณ์การสอน และตามสาขาวิชาที่สอนและเปรียบเทียบตามประสบการณ์ จำแนกเป็น 3 กลุ่ม คือ ต่ำกว่า 5 ปี 5-10 ปี และมากกว่า 10 ปี และจำแนกสาขาวิชาที่สอนจำแนกเป็น 5 กลุ่ม คือ การบัญชี การตลาด เลขานุการ คอมพิวเตอร์และสัมพันธ์ธุรกิจ โดยผู้วิจัยกำหนดเกณฑ์การแปลผล คะแนนดังนี้

3.50 – 4.00	หมายถึง	ความต้องการพัฒนามากที่สุด
2.50 – 3.49	หมายถึง	ความต้องการพัฒนามาก
1.50 – 2.49	หมายถึง	ความต้องการพัฒนาน้อย
1.00 – 1.49	หมายถึง	ความต้องการพัฒนาน้อยที่สุด

ตารางที่ 4.2 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความต้องการการพัฒนาของอาจารย์ คณะบริหารธุรกิจ ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ทั้ง 3 ด้าน และรวมทุกด้าน

ความต้องการการพัฒนาอาจารย์ คณะบริหารธุรกิจ 3 ด้าน	N = 262			
	μ	σ	ระดับความ ต้องการ	ลำดับที่
1. ด้านความรู้เฉพาะสาขาบริหารธุรกิจ	3.46	0.46	มาก	1
2. ด้านวิทยาการการสอน	3.30	0.41	มาก	2
3. ด้านอื่นๆ	3.20	0.40	มาก	3
รวมทั้ง 3 ด้าน	3.33	0.45	มาก	-

จากตารางที่ 4.2 โดยภาพรวมพบว่า อาจารย์ในคณะบริหารธุรกิจ วิทยาลัยอาชีวศึกษา ใน ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีความต้องการการพัฒนาใน 3 ด้าน อยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ย จากสูงสุด ความต้องการพัฒนามากเป็นอันดับแรก คือ ความต้องการพัฒนาด้านความรู้ เฉพาะสาขาบริหารธุรกิจ ค่าเฉลี่ย 3.46 รองลงมาคือความต้องการพัฒนาด้านวิทยาการการสอน มีค่า 3.30 และความต้องการพัฒนาด้านอื่นๆ ค่าเฉลี่ย 3.20 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.3 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความต้องการการพัฒนาของ
อาจารย์คณะบริหารธุรกิจ วิทยาลัยอาชีวศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ
ด้านวิชาชีพเฉพาะสาขาบริหารธุรกิจ

ความต้องการพัฒนาด้านความสามารถใน วิชาชีพเฉพาะสาขาบริหารธุรกิจ	อาจารย์คณะบริหารธุรกิจ (N = 262)			
	μ	σ	ระดับความ ต้องการ	ลำดับที่
1. มีความต้องการพัฒนาความรู้ในด้านวิชาชีพ	3.78	0.52	มากที่สุด	1
2. มีความต้องการศึกษาวิชาชีพสูงขึ้น	3.67	0.66	มากที่สุด	3
3. มีความต้องการศึกษาต่อสาขาวิชาชีพที่ทำการสอน	3.58	0.70	มากที่สุด	7
4. มีความต้องการพัฒนาความรู้ในวิชาที่ทำการสอน	3.78	0.54	มากที่สุด	2
5. มีความต้องการไปศึกษาดูงานวิชาการและปฏิบัติของหน่วยงานต่างๆ ในประเทศ	3.48	0.62	มาก	9
6. มีความต้องการไปศึกษาดูงานวิชาการและปฏิบัติงานของหน่วยงานต่างๆ ในต่างประเทศ	2.98	0.77	มาก	14
7. มีความต้องการพัฒนาความรู้ในด้านสาขาที่เกี่ยวข้องกับวิชาที่ทำการสอน	3.53	0.65	มากที่สุด	8
8. มีความต้องการพัฒนาความรู้ในด้านการวิจัยเพื่อใช้ในการพัฒนาการเรียนการสอน	3.30	0.59	มาก	12
9. มีความต้องการพัฒนาเรียนรู้ในด้านเทคโนโลยีขั้นสูงที่เกี่ยวข้องกับวิชาสอน	3.60	0.64	มากที่สุด	6
10. มีความต้องการที่จะให้ฝึกงานเพื่อหาประสบการณ์ในสถานประกอบการในสาขาวิชาที่สอน	3.27	0.90	มาก	13
11. มีความต้องการข่าวสารข้อมูลแสดงความก้าวหน้าในวิชาที่สอน	3.63	0.58	มากที่สุด	4
12. มีความต้องการพัฒนาความรู้ใหม่ๆ เพื่อประกอบความรู้ในวิชาที่สอน	3.62	0.58	มากที่สุด	5
13. มีความต้องการพัฒนาความรู้ในการเขียนตำรา และบทความทางวิชาการ	3.37	0.66	มาก	11

ตาราง 4.3 (ต่อ)

ความต้องการพัฒนาด้านความสามารถใน วิชาชีพเฉพาะสาขาบริหารธุรกิจ	อาจารย์คณะบริหารธุรกิจ (N = 262)			
	μ	σ	ระดับความ ต้องการ	ลำดับที่
14. มีความต้องการเรียนรู้คอมพิวเตอร์มาใช้ในการ งานที่เกี่ยวข้องกับวิชาที่ทำการสอน	3.47	0.81	มาก	10
ค่าเฉลี่ยรวมเฉพาะด้าน	3.46	0.44	มากที่สุด	-

จากตาราง 4.3 โดยภาพรวมความต้องการการพัฒนาของอาจารย์คณะบริหารธุรกิจ วิทยาลัย
อาชีวศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ด้านวิชาชีพเฉพาะสาขา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด
ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.46

เมื่อพิจารณารายข้อพบว่าความต้องการอยู่ในระดับมากที่สุด 8 ข้อ ที่เหลือนอกนั้นอยู่ใน
ระดับมาก ค่าเฉลี่ยสูงสุดเป็นลำดับแรก คือ มีความต้องการพัฒนาความรู้ในด้านวิชาชีพค่าเฉลี่ย 3.78
รองลงมามีความต้องการพัฒนาความรู้ในวิชาที่ทำการสอน 3.78 ค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือมีความต้องการ
ไปศึกษาดูงานวิชาการและปฏิบัติงานของหน่วยงานต่างๆ ในต่างประเทศมีค่าเฉลี่ย 2.98 รองลงมา
คือ การที่จะให้ฝึกงานเพื่อหาประสบการณ์ในสถานประกอบการในสาขาวิชาที่สอน -
มีค่าเฉลี่ย 3.27

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.4 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความต้องการการพัฒนาของ
อาจารย์คณะบริหารธุรกิจ วิทยาลัยอาชีวศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ด้านความ
คิดเห็นของความต้องการพัฒนาด้านวิทยาการสอน

ความต้องการพัฒนาด้านวิทยาการสอน	อาจารย์คณะบริหารธุรกิจ (N=262)			
	μ	σ	ระดับความ ต้องการ	ลำดับที่
1. มีความต้องการศึกษาเพิ่มเติมเกี่ยวกับการผลิตสื่อ ประกอบการเรียนการสอน	3.29	0.60	มาก	12
2. มีความต้องการศึกษาเกี่ยวกับเทคนิคและ วิธีการสอนเพิ่มเติม	3.36	0.58	มาก	8
3. มีความต้องการความรู้เกี่ยวกับการจัดทำแบบ การสอน/โครงการสอน	3.09	0.69	มาก	17
4. มีความต้องการความรู้เพิ่มเติมเกี่ยวกับนวัตกรรม ใหม่ๆ มาใช้พัฒนาการเรียนการสอน	3.38	0.56	มาก	5
5. มีความต้องการศึกษาเกี่ยวกับวิธีต่างๆ ที่ใช้ใน การสอน เพื่อให้เหมาะสมกับเนื้อหา	3.43	0.55	มาก	4
6. มีความต้องการศึกษาเกี่ยวกับการสร้างข้อสอบ มาตรฐานมาใช้	3.38	0.55	มาก	6
7. มีความต้องการศึกษาเกี่ยวกับการวิเคราะห์ ข้อสอบ	3.29	0.67	มาก	11
8. มีความต้องการศึกษาเกี่ยวกับการวิเคราะห์ หลักสูตรและเนื้อหาที่สอน	3.18	0.64	มาก	14
9. มีความต้องการศึกษาวิธีการสอนแบบ Team Teaching	3.27	0.62	มาก	13
10. มีความต้องการศึกษาการนำคอมพิวเตอร์มาช่วย ในการสอน	3.53	0.53	มากที่สุด	1
11. มีความต้องการศึกษาวิธีการวัดผลและประเมินผล การเรียนการสอน	3.17	0.64	มาก	15
12. มีความต้องการให้สอบภายในชั้น	2.95	0.69	น้อย	18
13. มีความต้องการศึกษาเกี่ยวกับความรู้วิชาการ ใหม่ๆ ทางการศึกษาโดยให้มีการจัดหานิตยสาร และวารสารสำหรับพัฒนาการเรียนการสอน	3.44	0.55	มาก	3

ตารางที่ 4.4 (ต่อ)

ความต้องการการพัฒนาด้านวิทยาการสอน	อาจารย์คณะบริหารธุรกิจ (N=262)			
	μ	σ	ระดับความต้องการ	ลำดับที่
14. มีความต้องการความรู้เพิ่มเติมในเรื่องการประกันคุณภาพการศึกษา	3.30	0.51	มาก	10
15. มีความต้องการความรู้เกี่ยวกับการจัดทำเพิ่มสะสมผลงานนักศึกษา	3.13	0.69	มาก	16
16. มีความต้องการให้สถานศึกษาจัดทัศนศึกษาเพื่อนำประสบการณ์เพิ่มเติม	3.44	0.62	มาก	2
17. มีความต้องการความรู้ในเรื่องการวิจัยเกี่ยวกับการเรียนการสอน	3.36	0.56	มาก	9
18. มีความต้องการความรู้เรื่องการพัฒนามาตรฐานวิชาชีพ	3.36	0.63	มาก	7
รวม	3.30	0.41	มาก	-

จากตาราง 4.4 พบว่าความต้องการพัฒนาของอาจารย์คณะบริหารธุรกิจ วิทยาลัยอาชีวศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือด้านวิทยาการการสอน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.30

เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ความต้องการอยู่ในระดับมากที่สุด 1 ข้อ ที่เหลืออยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ยสูงสุดเป็นลำดับแรกคือ มีความต้องการศึกษาการนำคอมพิวเตอร์มาช่วยในการสอน ค่าเฉลี่ย 3.53 รองลงมา มีความต้องการให้สถานศึกษาจัดทัศนศึกษาเพื่อนำประสบการณ์เพิ่มเติม ค่าเฉลี่ย 3.44 ค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ มีความต้องการให้สอบภายในชั้น ค่าเฉลี่ย 2.95 และรองลงมาคือ มีความต้องการศึกษาเกี่ยวกับวิธีต่างๆ นี้ ใช้ในการสอนเพื่อให้เหมาะสมกับเนื้อหา ค่าเฉลี่ย 3.43

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.5 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความต้องการการพัฒนาของ
อาจารย์คณะบริหารธุรกิจ วิทยาลัยอาชีวศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ด้านอื่นๆ

ความต้องการพัฒนาด้านอื่นๆ	อาจารย์คณะบริหารธุรกิจ (N=262)			
	μ	σ	ระดับความ ต้องการ	ลำดับที่
1. มีความต้องการพัฒนาความเข้าใจเรื่องคุณธรรม จริยธรรม จรรยาบรรณของอาจารย์	3.41	0.58	มาก	2
2. มีความต้องการพัฒนาความรู้ เพื่อส่งเสริมและ สนับสนุนการอนุรักษ์ธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม	3.13	0.61	มาก	16
3. มีความต้องการให้การร่วมมือกับชุมชนโดยร่วม เผยแพร่ความรู้	3.17	0.52	มาก	12
4. มีความต้องการพัฒนาความรู้ความสามารถด้าน ทัศนคติของอาจารย์	3.19	0.54	มาก	10
5. มีความต้องการความรู้เพื่อส่งเสริมและสนับสนุน การอนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรมไทย	3.09	0.63	มาก	18
6. มีความต้องการความเข้าใจในเรื่องระเบียบ วินัย และแนวทางการปฏิบัติหน้าที่ของครู-อาจารย์	3.06	0.68	มาก	19
7. มีความต้องการพัฒนาศักยภาพการให้บริการ	3.12	0.65	มาก	17
8. มีความต้องการความรู้ความสามารถเพื่อก่อให้เกิด เทคนิคการพัฒนาองค์กร	3.21	0.59	มาก	9
9. ท่านต้องการพัฒนาทักษะด้านจริยธรรม โดยให้มี การประเมินผลการครองตนของครูในทุกๆ ภาคเรียน	3.01	0.64	มาก	20
10. มีความต้องการความรู้เพิ่มเติมในเรื่องระบบการ บริหารงานคุณภาพ	3.14	0.60	มาก	14
11. มีความต้องการให้สถานศึกษาร่วมกับชุมชนใน การเผยแพร่ความรู้สู่ชุมชน	3.21	0.57	มาก	8
12. มีความต้องการให้มีการจัดตั้งกลุ่มวิชาชีพเฉพาะ สาขาขึ้นในชุมชน	3.22	0.55	มาก	7
13. มีความต้องการให้สถานศึกษามีความร่วมมือกับ สถานประกอบการ ต้องการความรู้ความสามารถ ในการประสานงานกับสถานประกอบการ	3.31	0.57	มาก	5

ตารางที่ 4.5 (ต่อ)

ความต้องการการพัฒนาด้านอื่นๆ	อาจารย์คณะบริหารธุรกิจ (N=262)			
	μ	σ	ระดับความต้องการ	ลำดับที่
14. มีความต้องการให้มีการใช้ภูมิปัญญาในท้องถิ่น มาร่วมพัฒนาสถานศึกษา	3.19	0.61	มาก	11
15. มีความต้องการศึกษาเพิ่มเติมในเรื่องอินเทอร์เน็ต Email	3.43	0.62	มาก	1
16. มีความต้องการทักษะความสามารถในการให้ คำแนะนำ	3.17	0.66	มาก	13
17. มีความต้องการให้สถานศึกษาจัดอบรมสัมมนา ทางวิชาการ โดยเชิญหน่วยงานอื่นเข้าร่วมพัฒนา ด้วย	3.31	0.59	มาก	6
18. มีความต้องการให้สถานศึกษาเชิญวิทยากร ภายนอกมาบรรยายให้ความรู้แก่อาจารย์ ในด้านต่างๆ	3.35	0.56	มาก	3
19. มีความต้องการให้สถานศึกษาคัดเลือกอาจารย์ ที่มีผลการปฏิบัติงานดีเด่นเป็นครูแห่งชาติของ สำนักงานคณะกรรมการศึกษาแห่งชาติ	3.14	0.68	มาก	15
20. มีความต้องการความรู้เพื่อพัฒนาสถานศึกษาเพื่อ ให้มีความเจริญก้าวหน้าตามกระแสการ เปลี่ยนแปลงของสังคมโลก	3.32	0.59	มาก	4
ค่าเฉลี่ยรวมเฉพาะด้าน	3.20	0.40	มาก	-

จากตารางที่ 4.5 พบว่าความต้องการพัฒนาของอาจารย์คณะบริหารธุรกิจ วิทยาลัย
อาชีวศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ด้านอื่นๆ มีค่าเฉลี่ยรวมทั้งด้าน 3.20

เมื่อพิจารณารายข้อพบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากสูงสุด 3 ลำดับแรก
ได้แก่ มีความต้องการศึกษาเพิ่มเติมในเรื่องอินเทอร์เน็ต, Email ค่าเฉลี่ย 3.43 มีความต้องการพัฒนา
ความเข้าใจเรื่องคุณธรรม จริยธรรม จรรยาบรรณของอาจารย์ ค่าเฉลี่ย 3.41 มีความต้องการให้สถาน
ศึกษาเชิญวิทยากรภายนอกมาบรรยายให้ความรู้แก่อาจารย์ในด้านต่างๆ ค่าเฉลี่ย 3.38 และที่มีค่า
เฉลี่ยต่ำที่สุด 3 ลำดับสุดท้าย มีความต้องการพัฒนาทักษะด้านจริยธรรม โดยมีการประเมินผลการ
ครอบตนของครูในทุกๆ ภาคเรียน ค่าเฉลี่ย 3.01 รองลงมา มีความต้องการความเข้าใจในเรื่อง

ระเบียบวินัย และแนวทางการปฏิบัติหน้าที่ของครู-อาจารย์ ค่าเฉลี่ย 3.06 และมีความต้องการความรู้เพื่อส่งเสริมและสนับสนุนการอนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรมไทย ค่าเฉลี่ย 3.09

ตารางที่ 4.6 แสดงการเปรียบเทียบ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความต้องการการพัฒนาของอาจารย์คณะบริหารธุรกิจ วิทยาลัยอาชีวศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำแนกตามประสบการณ์

ความต้องการพัฒนาอาจารย์ ใน 3 ด้าน	อาจารย์คณะบริหารธุรกิจ (N=262)												
	อาจารย์ที่มีประสบการณ์ ต่ำกว่า 5 ปี (N ₁ =60)				อาจารย์ที่มีประสบการณ์ 5-10 ปี (N ₂ =80)				อาจารย์ที่มีประสบการณ์มาก กว่า 10 ปี (N ₃ =22)				ผลการ เปรียบเทียบ
	μ	σ	ระดับ ความ กิดเห็น	ลำดับ ที่	μ	σ	ระดับ ความ กิดเห็น	ลำดับ ที่	μ	σ	ระดับ ความกิด เห็น	ลำดับ ที่	ระดับ ความ ต้องการ
ด้านวิชาชีพ เฉพาะสาขา บริหารธุรกิจ	3.50	0.44	มาก ที่สุด	1	3.62	0.34	มาก ที่สุด	1	3.48	0.41	มาก	1	แตกต่างกัน
ด้านวิทยา การการสอน	3.30	0.40	มาก	2	3.39	0.42	มาก	2	3.20	0.51	มาก	2	ไม่แตกต่าง
ด้านอื่นๆ	3.29	0.38	มาก	3	3.31	0.39	มาก	3	3.15	0.46	มาก	3	ไม่แตกต่าง
รวม 3 ด้าน	3.30	0.40	มาก		3.39	0.39	มาก		3.20	0.46	มาก		ไม่แตกต่าง

จากตารางที่ 4.6 พบว่าค่าเฉลี่ยความต้องการการพัฒนาอาจารย์คณะบริหารธุรกิจ วิทยาลัยอาชีวศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำแนกตามประสบการณ์สอน โดยภาพรวม 3 ด้าน ค่าเฉลี่ยแตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

เมื่อพิจารณาระดับความต้องการพบว่า มีความต้องการพัฒนาไม่แตกต่างกัน โดยทั้ง 3 กลุ่มมีความต้องการอยู่ในระดับมาก

เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าแตกต่างกันอยู่ 1 ด้าน คือ ด้านวิชาชีพเฉพาะสาขาบริหารธุรกิจ โดยอาจารย์กลุ่มที่มีประสบการณ์ 5-10 ปี และต่ำกว่า 10 ปี มีความต้องการการพัฒนาอยู่ในระดับมากที่สุด ส่วนกลุ่มที่มีประสบการณ์มากกว่า 10 ปี มีความต้องการการพัฒนาอยู่ในระดับมาก ซึ่งแตกต่างกัน ส่วนด้านวิทยาการการสอนกับด้านอื่นๆ ไม่แตกต่างกันทั้ง 3 กลุ่ม โดยมีความต้องการการพัฒนาอยู่ในระดับมาก ทุกกลุ่ม

ใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.7 แสดงการเปรียบเทียบ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความต้องการการพัฒนา
ของอาจารย์คณะบริหารธุรกิจ วิทยาลัยอาชีวศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ด้าน-
วิชาชีพเฉพาะสาขา จำแนกตามประสบการณ์

ความต้องการพัฒนา ความรู้ ในด้านวิชาชีพเฉพาะ สาขา	ระดับความต้องการการพัฒนาของอาจารย์												ผลการ เปรียบเทียบ ระดับความ ต้องการ
	ประสบการณ์ ต่ำกว่า 5 ปี				ประสบการณ์ 5-10 ปี				ประสบการณ์ มากกว่า 10 ปี				
	μ	σ	ระดับ ความ คิดเห็น	ลำดับ ที่	μ	σ	ระดับ ความ คิดเห็น	ลำดับ ที่	μ	σ	ระดับ ความ คิดเห็น	ลำดับ ที่	
1. ท่านต้องการพัฒนา ความรู้ในด้านวิชาชีพ	3.78	0.52	มากที่สุด	1	3.83	0.38	มากที่สุด	1	3.77	0.44	มากที่สุด	1	ไม่ แตกต่าง
2. ท่านต้องการศึกษาด้าน วิชาชีพสูงขึ้น	3.67	0.66	มากที่สุด	3	3.80	0.49	มากที่สุด	2	3.60	0.34	มากที่สุด	6	ไม่ แตกต่าง
3. ท่านต้องการศึกษาต่อ สาขาวิชาชีพที่ทำการสอน	3.58	0.70	มากที่สุด	7	3.63	0.58	มากที่สุด	9	3.46	0.63	มาก	9	แตกต่าง
4. ท่านต้องการพัฒนา ความรู้ในวิชาที่ทำการสอน	3.75	0.57	มากที่สุด	2	3.75	0.43	มากที่สุด	3	3.64	0.55	มากที่สุด	3	ไม่ แตกต่าง
5. ท่านต้องการไปศึกษา ดูงานวิชาการและปฏิบัติงานของ หน่วยงานต่างๆ ในประเทศ	3.48	0.62	มาก	9	3.53	0.65	มากที่สุด	11	3.48	0.61	มาก	7	แตกต่าง
6. ท่านต้องการไปศึกษา ดูงานวิชาการและปฏิบัติงานของ หน่วยงานต่างๆ ในต่างประเทศ	2.98	0.77	มาก	14	3.25	0.81	มาก	14	3.16	0.88	มาก	14	ไม่ แตกต่าง
7. ท่านต้องการพัฒนา ความรู้ในด้านสาขาที่เกี่ยวข้อง กับวิชาที่ทำการสอน	3.53	0.65	มากที่สุด	8	3.74	0.45	มากที่สุด	6	3.61	0.52	มากที่สุด	3	ไม่ แตกต่าง
8. ท่านต้องการการพัฒนา ความรู้ในด้านการใช้วิทยุเพื่อ ใช้ในการเรียนการสอน	3.30	0.59	มาก	12	3.44	0.65	มาก	12	3.23	0.68	มาก	12	ไม่ แตกต่าง
9. ท่านต้องการเรียนรู้ เทคโนโลยีขั้นสูงที่เกี่ยวข้อง กับวิชาที่สอน	3.60	0.64	มากที่สุด	6	3.73	0.55	มากที่สุด	4	3.40	0.58	มาก	8	แตกต่าง
10. ท่านต้องการที่จะ ไปฝึกงานเพื่อหาประสบการณ์ ในสถานประกอบการในสาขา วิชาที่สอน	3.27	0.90	มาก	13	3.35	0.73	มาก	13	3.19	0.83	มาก	13	ไม่ แตกต่าง
11. ท่านต้องการข่าวสาร ข้อมูลแสดงความคิดเห็น ในวิชาที่สอน	3.63	0.58	มากที่สุด	4	3.66	0.50	มากที่สุด	8	5.62	0.52	มากที่สุด	4	ไม่ แตกต่าง

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์อื่นใด
ไม่ว่าในรูปแบบใดก็ตาม หากมีข้อผิดพลาดประการใด ขออภัยเป็นอย่างสูงและขอแจ้งให้ผู้เป็นเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.7 (ต่อ)

ความต้องการพัฒนาความรู้ ในด้านวิชาชีพเฉพาะสาขา	ระดับความต้องการการพัฒนาของอาจารย์												ผลการ เปรียบเทียบ ระดับ ความ ต้องการ
	ประสบการณ์ ต่ำกว่า 5 ปี				ประสบการณ์ 5-10 ปี				ประสบการณ์ มากกว่า 10 ปี				
	μ	σ	ระดับ ความ คิดเห็น	ลำดับ ที่	μ	σ	ระดับ ความ คิดเห็น	ลำดับ ที่	μ	σ	ระดับ ความ คิดเห็น	ลำดับ ที่	
12. ท่านต้องการพัฒนา ความรู้ใหม่ๆ เพื่อประกอบ ความรู้ในวิชาที่สอน	3.62	0.58	มากที่สุด	5	3.72	0.48	มากที่สุด	5	3.67	0.47	มากที่สุด	2	ไม่ แตกต่าง
13. ท่านต้องการพัฒนา ความรู้ในการเขียนตำรา และบทความทางวิชาการ เฉพาะสาขา	3.37	0.66	มาก	11	3.54	0.53	มากที่สุด	10	3.40	0.65	มาก	11	แตกต่าง
14. ท่านต้องการเรียนรู้ คอมพิวเตอร์มาใช้ในงานที่ เกี่ยวข้องกับวิชาที่ทำการ สอน	3.47	0.81	มาก	10	3.68	0.52	มากที่สุด	7	3.43	0.67	มาก	10	แตกต่าง
ค่าเฉลี่ยรวมเฉพาะด้าน	3.50	0.44	มากที่สุด	-	3.62	0.34	มากที่สุด	-	3.48	0.41	มาก	-	แตกต่าง

จากตารางที่ 4.7 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความต้องการการพัฒนาอาจารย์คณะบริหารธุรกิจ
ด้านวิชาชีพเฉพาะสาขา จำแนกตามประสบการณ์ในภาพรวมและรายข้อพบว่า แตกต่างกัน ซึ่ง
สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณาระดับความต้องการพบว่า ความต้องการพัฒนาของ
อาจารย์ที่มีประสบการณ์ต่ำกว่า 5 ปี กับ 5-10 ปี อยู่ในระดับมากที่สุด ไม่แตกต่างกัน แต่อาจารย์ที่มี
ประสบการณ์มากกว่า 10 ปี อยู่ในระดับมากซึ่งแตกต่างกัน

เมื่อพิจารณาเปรียบเทียบรายข้อพบว่า ความต้องการพัฒนาของอาจารย์ทั้ง 3 กลุ่ม พบว่า
แตกต่างกัน 5 ข้อ โดยเรียงจากระดับความต้องการมากที่สุด คือ ข้อที่ 9 ต้องการเรียนรู้เทคโนโลยีขั้น
สูงที่เกี่ยวข้องกับวิชาที่สอน ข้อที่ 3 ต้องการศึกษาค้นคว้าสาขาวิชาที่ทำการสอน ข้อที่ 5 ต้องการไป
ศึกษาดูงานวิชาการและปฏิบัติงานของหน่วยงานต่างๆ ในประเทศ ข้อที่ 14 ต้องการเรียนรู้
คอมพิวเตอร์มาใช้ในงานที่เกี่ยวข้องกับวิชาที่ทำการสอน และข้อที่ 13 ต้องการพัฒนาความรู้ในการ
เขียนตำราและบทความทางวิชาการเฉพาะสาขา โดยอาจารย์ที่มีประสบการณ์ 5-10 ปี มีความ
ต้องการพัฒนาใน 5 ข้อ ดังกล่าวอยู่ในระดับมากที่สุด และมากกว่า 10 ปี มีความต้องการการ
พัฒนาอยู่ในระดับมาก ส่วนที่เหลือ 9 ข้อ ระดับความต้องการการพัฒนาไม่แตกต่างกัน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดลอกเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.8 แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความต้องการการพัฒนา
อาจารย์คณะบริหารธุรกิจ วิทยาลัยอาชีวศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ
ด้านวิทยาการการสอน จำแนกตามประสบการณ์

ความต้องการพัฒนาความรู้ วิทยาการการสอน	ระดับความต้องการพัฒนาของอาจารย์												ผลการ เปรียบเทียบ ระดับ ความ ต้องการ
	ประสบการณ์ ต่ำกว่า 5 ปี				ประสบการณ์ 5-10 ปี				ประสบการณ์ มากกว่า 10 ปี				
	μ	σ	ระดับ ความ คิดเห็น	ลำดับ ที่	μ	σ	ระดับ ความ คิดเห็น	ลำดับ ที่	μ	σ	ระดับ ความ คิดเห็น	ลำดับ ที่	
1. ท่านต้องการศึกษาค้นคว้าเพิ่มเติมเกี่ยวกับทฤษฎีหรือการเขียนการสอน	3.33	0.63	มาก	8	3.36	0.69	มาก	12	3.17	0.70	มาก	10	ไม่ แตกต่าง
2. ท่านต้องการศึกษาค้นคว้าเกี่ยวกับเทคนิคการสอน	3.43	0.65	มาก	2	3.49	0.55	มาก	5	3.25	0.69	มาก	7	ไม่ แตกต่าง
3. ท่านต้องการความรู้เกี่ยวกับการจัดทำแผนการสอน/โครงการสอน	3.18	0.60	มาก	16	3.30	0.62	มาก	13	3.07	0.78	มาก	15	ไม่ แตกต่าง
4. ท่านต้องการความรู้เพิ่มเติมเกี่ยวกับนวัตกรรมใหม่ๆ มาใช้พัฒนาการเรียนการสอน	3.42	0.56	มาก	5	3.53	0.53	มากที่สุด	3	3.39	0.57	มาก	2	แตกต่าง
5. ท่านต้องการศึกษาค้นคว้าเกี่ยวกับวิธีต่างๆ ที่ใช้ในการสอนเพื่อให้เหมาะสมกับเนื้อหา	3.40	0.56	มาก	6	3.59	0.54	มากที่สุด	1	3.36	0.61	มาก	3	แตกต่าง
6. ท่านต้องการศึกษาค้นคว้าเกี่ยวกับการสร้างข้อสอบมาตรฐานมาใช้	3.33	0.68	มาก	7	3.44	0.59	มาก	7	3.24	0.70	มาก	8	ไม่ แตกต่าง
7. ท่านต้องการศึกษาค้นคว้าเกี่ยวกับวิธีการวิเคราะห์หลักสูตรและเนื้อหาวิชาที่สอน	3.30	0.62	มาก	9	3.40	0.58	มาก	9	3.14	0.76	มาก	12	ไม่ แตกต่าง
8. ท่านต้องการศึกษาค้นคว้าเกี่ยวกับวิเคราะห์ข้อสอบ	3.20	0.66	มาก	14	3.27	0.63	มาก	15	3.04	0.76	มาก	17	ไม่ แตกต่าง
9. ท่านต้องการศึกษาวิธีการสอนแบบ Team Teaching	3.22	0.67	มาก	13	3.27	0.61	มาก	14	3.11	0.74	มาก	13	ไม่ แตกต่าง
10. ท่านต้องการศึกษาค้นคว้าคอมพิวเตอร์มาช่วยใบ้การสอน	3.43	0.70	มาก	3	3.44	0.66	มาก	8	3.36	0.62	มาก	4	ไม่ แตกต่าง
11. ท่านต้องการศึกษาวิธีการวัดผลและประเมินผลการเรียนการสอน	3.20	0.56	มาก	15	3.20	0.66	มาก	17	3.10	0.73	มาก	14	ไม่ แตกต่าง
12. ท่านต้องการให้มีการสอนภายในชั้น	3.05	0.67	มาก	18	3.16	0.62	มาก	18	2.92	0.81	มาก	18	ไม่ แตกต่าง
13. ท่านต้องการศึกษาค้นคว้าเกี่ยวกับความรู้วิชาการใหม่ๆ ทางการศึกษาโดยไม่มีภาระจัดการนิเทศฯ และอาจารย์เข้ารับการพัฒนาการสอน	3.74	0.54	มาก	1	3.53	0.55	มากที่สุด	4	3.34	0.64	มาก	5	แตกต่าง

ตารางที่ 4.8 (ต่อ)

ความต้องการพัฒนาความรู้ ในด้านวิชาการการสอน	ระดับความต้องการการพัฒนาของอาจารย์												ผลการ เปรียบเทียบ ระดับ ความ ต้องการ
	ประสบการณ์ ต่ำกว่า 5 ปี				ประสบการณ์ 5-10 ปี				ประสบการณ์ มากกว่า 10 ปี				
	μ	σ	ระดับ ความ คิด เห็น	ลำดับ ที่	μ	σ	ระดับความ คิดเห็น	ลำดับ ที่	μ	σ	ระดับ ความ คิด เห็น	ลำดับ ที่	
14.ท่านต้องการความรู้ เพิ่มเติมในเรื่องการประกัน คุณภาพการศึกษา	3.28	0.52	มาก	11	3.36	0.64	มาก	11	3.18	0.68	มาก	11	ไม่ แตกต่าง
15.ท่านต้องการความรู้ เกี่ยวกับการจัดห้เพิ่ม สะสมผลงานนักศึกษา	3.15	0.58	มาก	17	3.26	0.65	มาก	16	3.04	0.74	มาก	16	ไม่ แตกต่าง
16.ท่านต้องการให้สถาน ศึกษาจัดทัศนศึกษาเพื่อหา ประสบการณ์	3.42	0.59	มาก	4	3.59	0.57	มากที่สุด	2	3.44	0.58	มาก	1	แตกต่าง
17.ท่านต้องการความรู้ใน เรื่องการวิจัยเกี่ยวกับการ เรียนการสอน	3.27	0.45	มาก	12	3.38	0.60	มาก	9	3.19	0.66	มาก	9	ไม่ แตกต่าง
18.ท่านต้องการความรู้เรื่อง การพัฒนามาตรฐานวิชาชีพ	3.28	0.64	มาก	10	3.47	0.57	มาก	6	3.25	0.67	มาก	6	ไม่ แตกต่าง
ค่าเฉลี่ยรวมเฉพาะด้าน	3.30	0.40	มาก	-	3.39	0.42	มาก	-	3.20	0.51	มาก	-	ไม่ แตกต่าง

จากตารางที่ 4.8 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความต้องการการพัฒนาอาจารย์คณะบริหารธุรกิจ
ด้านวิชาการการสอน จำแนกตามประสบการณ์

ในภาพรวมและรายข้อพบว่าไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อ
พิจารณาระดับความต้องการพบว่า ความต้องการพัฒนาของอาจารย์มีค่าเฉลี่ยแตกต่างกันทั้ง 3
กลุ่ม แต่ระดับความต้องการพัฒนาอยู่ในระดับมากทั้ง 3 กลุ่ม ไม่แตกต่างกัน

เมื่อพิจารณาเปรียบเทียบรายข้อพบว่า ความต้องการพัฒนาของอาจารย์ทั้ง 3 กลุ่ม พบว่า
แตกต่างกัน 4 ข้อ โดยเรียงจากระดับความต้องการมากที่สุดคือ ข้อที่ 16 ต้องการให้สถานศึกษาจัด
ทัศนศึกษาเพื่อหาประสบการณ์ ข้อที่ 13 ต้องการศึกษเกี่ยวกับความรู้วิชาการใหม่ๆ ทางการศึกษา
โดยให้มีการจัดหานิตยสารและวารสารสำหรับการพัฒนาการสอน ข้อที่ 5 ต้องการศึกษเกี่ยวกับวิธี
ต่างๆ ที่ใช้ในการสอนเพื่อให้เหมาะสมกับเนื้อหาและข้อที่ 4 ต้องการความรู้เพิ่มเติมเกี่ยวกับ
นวัตกรรมใหม่ๆ มาใช้พัฒนาการเรียนการสอน โดยอาจารย์ที่มีประสบการณ์ 5-10 ปี มีความ
ต้องการพัฒนาใน 4 ข้อ ดังกล่าว อยู่ในระดับมากที่สุด ทั้ง 4 ข้อ ส่วนอาจารย์ที่มีประสบการณ์ค้
กว่า 5 ปี และมากกว่า 10 ปี มีความต้องการพัฒนาทั้ง 4 ข้อดังกล่าว อยู่ในระดับมาก ทั้ง 4 ข้อ
ส่วนที่เหลือ 14 ข้อ ระดับความต้องการพัฒนาไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.9 แสดงการเปรียบเทียบ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความต้องการการพัฒนา
ของอาจารย์คณะบริหารธุรกิจ วิทยาลัยอาชีวศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ
ด้านอื่นๆ จำแนกตามประสบการณ์

ความต้องการพัฒนา ในด้านอื่นๆ	ระดับความต้องการการพัฒนาของอาจารย์												ผลการ เปรียบเทียบ ความ ต้องการ
	ประสบการณ์ ต่ำกว่า 5 ปี				ประสบการณ์ 5-10 ปี				ประสบการณ์ มากกว่า 10 ปี				
	μ	σ	ระดับ ความ คิดเห็น	ลำดับ ที่	μ	σ	ระดับ ความ คิดเห็น	ลำดับ ที่	μ	σ	ระดับ ความ คิดเห็น	ลำดับ ที่	
1. ท่านต้องการพัฒนา ความเข้าใจในเรื่องคุณธรรม จริยธรรม จรรยาบรรณ ของอาจารย์	3.20	0.61	มาก	16	3.22	0.63	มาก	13	3.12	0.69	มาก	10	ไม่ แตกต่างกัน
2. ท่านต้องการพัฒนา ความรู้เพื่อส่งเสริมและ สนับสนุนการอนุรักษ์ ธรรมชาติและ สิ่งแวดล้อม	3.17	0.67	มาก	17	3.30	0.60	มาก	9	3.05	0.74	มาก	15	ไม่ แตกต่างกัน
3. ท่านต้องการให้ความ ร่วมมือกับชุมชนโดย ร่วมเผยแพร่ความรู้	3.15	0.58	มาก	18	3.26	0.44	มาก	16	3.16	0.60	มาก	9	ไม่ แตกต่างกัน
4. ท่านต้องการพัฒนา ความรู้ความสามารถ ด้านทัศนคติของอาจารย์	3.30	0.59	มาก	10	3.31	0.63	มาก	8	3.19	0.68	มาก	7	ไม่ แตกต่างกัน
5. ท่านต้องการการ พัฒนาความรู้เพื่อส่งเสริม และสนับสนุนการ อนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรม ไทย	3.03	0.64	มาก	20	3.26	0.57	มาก	15	2.98	0.70	มาก	19	ไม่ แตกต่างกัน
6. ท่านต้องการความเข้าใจ ในเรื่องระเบียบวินัย และแนวทางการปฏิบัติ หน้าที่ของครู-อาจารย์	3.27	0.71	มาก	11	3.26	0.65	มาก	14	2.99	0.76	มาก	18	ไม่ แตกต่างกัน
7. ท่านต้องการพัฒนา ศักยภาพการให้บริการ	3.27	0.63	มาก	12	3.21	0.67	มาก	19	3.11	0.77	มาก	13	ไม่ แตกต่างกัน
8. ท่านต้องการความรู้ ความสามารถเพื่อให้เกิด เทคนิคการพัฒนาองค์กร	3.22	0.72	มาก	15	3.44	0.55	มาก	4	3.07	0.66	มาก	16	ไม่ แตกต่างกัน
9. ท่านต้องการพัฒนา ทักษะด้านจริยธรรม โดยให้มีการประเมินผล การครองตนของครูใน ทุกๆ ภาคเรียน	3.13	0.72	มาก	19	3.27	0.59	มาก	12	3.89	0.69	มาก	20	ไม่ แตกต่างกัน
10. ท่านต้องการความรู้ เพิ่มเติมในเรื่องระบบ การบริหารงานคุณภาพ	3.33	0.51	มาก	8	3.31	0.65	มาก	7	3.00	0.67	มาก	17	ไม่ แตกต่างกัน
11. ท่านต้องการให้ สถานศึกษาร่วมกับชุมชน ในการเผยแพร่ความรู้ สู่ชุมชน	3.30	0.56	มาก	4	3.27	0.52	มาก	13	3.12	0.60	มาก	11	ไม่ แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.9 (ต่อ)

ความต้องการพัฒนาอื่นๆ	ระดับความต้องการการพัฒนาของอาจารย์												ผลการเปรียบเทียบความต้องการ
	ประสบการณ์ต่ำกว่า 5 ปี				ประสบการณ์ 5-10 ปี				ประสบการณ์มากกว่า 10 ปี				
	μ	σ	ระดับความคิดเห็น	ลำดับที่	μ	σ	ระดับความคิดเห็น	ลำดับที่	μ	σ	ระดับความคิดเห็น	ลำดับที่	
12.ท่านต้องการให้มีการจัดตั้งกลุ่มวิชาชีพเฉพาะสาขาขึ้นในชุมชน	3.27	0.58	มาก	13	3.17	0.61	มาก	20	3.09	0.65	มาก	14	ไม่แตกต่าง
13.ท่านต้องการให้สถานศึกษามีความร่วมมือกับสถานประกอบการต้องการความรู้ความสามารถในการประสานงานกับสถานประกอบการ	3.35	0.55	มาก	6	3.39	0.58	มาก	10	3.35	0.62	มาก	3	ไม่แตกต่าง
14.ท่านต้องการให้มีการใช้ภูมิปัญญาท้องถิ่นมาร่วมพัฒนาสถานศึกษา	3.32	0.50	มาก	9	3.36	0.58	มาก	11	3.13	0.70	มาก	6	ไม่แตกต่าง
15.ท่านต้องการศึกษานวัตกรรมในเรื่องอินเทอร์เน็ต, Email	3.53	0.65	มากที่สุด	1	3.49	0.59	มาก	1	3.32	0.63	มาก	4	แตกต่าง
16.ท่านต้องการทักษะความสามารถในการให้คำแนะนำ	3.25	0.57	มาก	14	3.41	0.61	มาก	5	3.18	0.73	มาก	8	ไม่แตกต่าง
17.ท่านต้องการให้สถานศึกษาจัดอบรมสัมมนาทางวิชา โดยเชิญหน่วยงานอื่นเข้าร่วมพัฒนาด้วย	3.42	0.53	มาก	3	3.37	0.53	มาก	6	3.30	0.65	มาก	5	ไม่แตกต่าง
18.ท่านต้องการให้สถานศึกษาเชิญวิทยากรภายนอกมาบรรยายให้ความรู้แก่อาจารย์ในด้านต่างๆ	3.37	0.52	มาก	5	3.47	0.55	มาก	3	3.40	0.58	มาก	1	ไม่แตกต่าง
19.ท่านต้องการให้สถานศึกษาคัดเลือกอาจารย์ที่มีผลการปฏิบัติงานดีเยี่ยมเพื่อเป็นครูแห่งชาติของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษานแห่งชาติ	3.33	0.63	มาก	7	3.23	0.69	มาก	17	3.11	0.75	มาก	12	ไม่แตกต่าง
20.ท่านต้องการความรู้เพื่อพัฒนาสถานศึกษาเพื่อให้เกิดความเจริญก้าวหน้าตามกระแสการเปลี่ยนแปลงของสังคมโลก	3.52	0.50	มากที่สุด	2	3.49	0.57	มาก	2	3.39	0.62	มาก	2	แตกต่าง
ค่าเฉลี่ยรวมเฉพาะด้าน	3.29	0.38	มาก	-	3.31	0.39	มาก	-	3.15	0.46	มาก	-	ไม่แตกต่าง

จากตารางที่ 4.9 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความต้องการการพัฒนาอาจารย์คณะบริหารธุรกิจด้านอื่นๆ จำแนกตามประสบการณ์ในภาพรวมและรายชื่อพบว่าแตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณาระดับความต้องการพบว่า ความต้องการของอาจารย์อยู่ในระดับมากที่สุด 3 กลุ่ม ไม่แตกต่างกัน

เมื่อพิจารณาเปรียบเทียบระดับความต้องการการพัฒนาของอาจารย์ ทั้ง 3 กลุ่ม แตกต่างกัน 2 ข้อ โดยเรียงจากระดับความต้องการมากที่สุด ได้แก่ ข้อที่ 15 ต้องการศึกษาเพิ่มเติมในเรื่อง อินเทอร์เน็ต, Email ข้อที่ 20 ต้องการความรู้เพื่อพัฒนาสถานศึกษาให้มีความเจริญก้าวหน้าตาม กระแสการเปลี่ยนแปลงของสังคมโลก โดยอาจารย์ที่มีประสบการณ์ต่ำกว่า 5 ปี มีความต้องการการพัฒนาใน 2 ข้อดังกล่าว อยู่ในระดับมากที่สุด ทั้ง 2 ข้อ ส่วนอาจารย์ที่มีประสบการณ์ 5-10 ปี และมากกว่า 10 ปี มีความต้องการการพัฒนาอยู่ในระดับมากที่สุด 2 ข้อ ส่วนที่เหลือ 18 ข้อ ระดับความต้องการการพัฒนาไม่แตกต่างกัน



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.10 แสดงการเปรียบเทียบ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความต้องการการพัฒนาของอาจารย์คณะบริหารธุรกิจ วิทยาลัยอาชีวศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำแนกตามสาขาวิชาที่สอน

ความต้องการพัฒนาอาจารย์คณะบริหารธุรกิจ ใน 3 ด้าน	ระดับความต้องการการพัฒนาของอาจารย์												ผลการเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นแตกต่างกัน			
	อาจารย์แผนกบัญชี $N_j=77$			อาจารย์แผนกการตลาด $N_j=39$			อาจารย์แผนกเลขานุการ $N_j=46$			อาจารย์แผนกคอมพิวเตอร์ $N_j=57$				อาจารย์แผนกพันธกิจธุรกิจ $N_j=43$		
	μ	σ	ระดับความคิดเห็น	μ	σ	ระดับความคิดเห็น	μ	σ	ระดับความคิดเห็น	μ	σ	ระดับความคิดเห็น		μ	σ	ระดับความคิดเห็น
ความต้องการพัฒนาความรู้ทางวิชาการ	3.46	0.46	มาก	3.45	0.93	มาก	3.49	0.93	มาก	3.73	0.29	มากที่สุด	3.49	0.35	มาก	แตกต่างกัน
ความต้องการพัฒนาความรู้ทางวิชาชีพ	3.30	0.41	มาก	3.17	0.52	มาก	3.29	0.45	มาก	3.77	0.47	มาก	3.77	0.52	มาก	ไม่แตกต่าง
ความต้องการพัฒนาความรู้ทางเทคโนโลยี	3.26	0.64	มาก	3.26	0.43	มาก	3.26	0.39	มาก	3.31	0.47	มาก	3.19	0.47	มาก	ไม่แตกต่าง
รวมทั้ง 3 ด้าน	3.34	0.43	มาก	3.25	0.54	มาก	3.38	0.42	มาก	3.61	0.41	มากที่สุด	3.22	0.43	มาก	ไม่แตกต่าง

ตารางที่ 4.10 พบว่า ค่าเฉลี่ย ความต้องการการพัฒนาของอาจารย์คณะบริหารธุรกิจ ในภาพรวมทั้ง 3 ด้าน แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ แต่เมื่อพิจารณาระดับความต้องการการพัฒนาพบว่า ไม่แตกต่างกัน โดยทุกกลุ่มมีความต้องการพัฒนาอยู่ในระดับมาก

เมื่อพิจารณารายด้าน ค่าเฉลี่ยความต้องการพัฒนาของอาจารย์แตกต่างกันทุกด้าน แต่เมื่อพิจารณาระดับความต้องการพัฒนาพบว่า แตกต่างกันเพียง 1 ด้าน คือ ความต้องการพัฒนาด้านความสามารถในวิชาชีพเฉพาะสาขาบริหารธุรกิจ โดยอาจารย์ทุกแผนกมีความต้องการพัฒนาในระดับมาก ยกเว้นอาจารย์ในแผนกวิชาคอมพิวเตอร์อยู่ในระดับมากที่สุด ส่วนในด้านอื่นๆ ที่เหลืออาจารย์ทุกแผนกวิชามีความต้องการการพัฒนาไม่แตกต่างกัน โดยแต่ละแผนกวิชามีความต้องการอยู่ในระดับมากทุกกลุ่ม



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.11 แสดงการเปรียบเทียบ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความต้องการพัฒนาของอาจารย์คณะบริหารธุรกิจ วิทยาลัยอาชีวศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ด้านความต้องการการพัฒนา ด้านวิชาชีพเฉพาะสาขาบริหารธุรกิจ

ความต้องการพัฒนาค้น วิชาชีพเฉพาะสาขาบริหาร ธุรกิจ	ระดับความต้องการพัฒนาอาจารย์												ผลการ เปรียบเทียบ ระดับ				
	อาจารย์แผนกบัญชี N _j =77			อาจารย์แผนกการตลาด N _j =39			อาจารย์แผนกเลขานุการ N _j =46			อาจารย์แผนกคอมพิวเตอร์ N _j =57				อาจารย์แผนกสัมพันธธุรกิจ N _j =43			
	μ	σ	ลำดับ ระดับ ความ คิดเห็น	μ	σ	ลำดับ ระดับ ความ คิดเห็น	μ	σ	ลำดับ ระดับ ความ คิดเห็น	μ	σ	ลำดับ ระดับ ความ คิดเห็น		μ	σ	ลำดับ ระดับ ความ คิดเห็น	
1. มีความต้องการพัฒนา ความรู้ในด้านวิชาชีพ	3.71	0.73	มาก ที่สุด	3.74	0.44	มาก ที่สุด	3.76	0.43	มาก ที่สุด	3.91	0.34	มาก ที่สุด	3.84	0.77	มาก ที่สุด	1	ไม่ แตกต่าง
2. มีความต้องการศึกษา วิชาชีพสูงขึ้น	3.61	0.57	มาก ที่สุด	3.54	0.64	มาก ที่สุด	3.65	0.57	มาก ที่สุด	3.93	0.32	มาก ที่สุด	3.60	0.62	มาก ที่สุด	5	ไม่ แตกต่าง
3. มีความต้องการศึกษา ต่อสาขาวิชาชีพที่ทำการ สอน	3.51	0.64	มาก ที่สุด	3.38	0.71	มาก	3.52	0.66	มาก ที่สุด	3.79	0.45	มาก ที่สุด	3.42	0.66	มาก	10	แตกต่าง
4. มีความต้องการพัฒนา ความรู้ในวิชาที่ทำการ สอน	3.68	0.55	มาก ที่สุด	3.69	0.57	มาก ที่สุด	3.61	0.54	มาก ที่สุด	3.88	0.38	มาก ที่สุด	3.50	0.49	มากที่สุด	6	ไม่ แตกต่าง
5. มีความต้องการไปศึกษา ดูงานวิชาการและปฏิบัติ งานของหน่วยงานต่างๆ ในประเทศ	3.30	0.67	มาก	3.54	0.76	มาก ที่สุด	3.54	0.50	มาก ที่สุด	3.69	0.54	มาก ที่สุด	3.51	0.74	มากที่สุด	7	แตกต่าง
6. มีความต้องการไปศึกษา ดูงานวิชาการและปฏิบัติ งานของหน่วยงานต่างๆ ในต่างประเทศ	2.80	0.92	มาก	3.00	0.79	มาก	3.14	0.84	มาก	3.52	0.63	มากที่สุด	3.26	0.79	มาก	12	แตกต่าง

ตารางที่ 4.11 (ต่อ)

ผลการเปรียบเทียบระดับความ ต้องการ	ระดับความต้องการพัฒนาของอาจารย์																			
	อาจารย์แผนกบัญชี N _i =77				อาจารย์แผนกการตลาด N _i =46				อาจารย์แผนกคอมพิวเตอร์ N _i =57				อาจารย์แผนกสหพันธ์ธุรกิจ N _i =43							
ความ ต้องการการพัฒนาด้าน วิธีการเฉพาะสาขาบริหาร ธุรกิจ	μ	σ	ระดับ ความคิดเห็น	ลำดับ ที่	μ	σ	ระดับ ความคิดเห็น	ลำดับ ที่	μ	σ	ระดับ ความคิดเห็น	ลำดับ ที่	μ	σ	ระดับ ความคิดเห็น	ลำดับ ที่				
																	7. มีความต้องการพัฒนา ความรู้ในด้านสาขาที่ เกี่ยวข้องกับวิชาที่ทำการ สอน	3.61	0.57	มาก ที่สุด
8. มีความต้องการพัฒนา ความรู้ในด้านการวิจัย เพื่อใช้ในการพัฒนาการ เรียนการสอน	3.22	0.66	มาก	13	3.33	0.70	มาก	11	3.28	0.72	มาก	12	3.50	0.57	มาก ที่สุด	13	3.23	0.61	มาก	13
9. มีความต้องการเรียนรู้ เทคโนโลยีขั้นสูงที่เกี่ยวข้อง กับวิชาที่สอน	3.53	0.62	มาก ที่สุด	8	3.51	0.64	มาก ที่สุด	8	3.63	0.57	มาก ที่สุด	4	3.88	0.38	มาก ที่สุด	4	3.30	0.60	มาก	11
10. มีความต้องการที่จะไป ศึกษาเพื่อหา ประสบการณ์ในการทำงานเพื่อ หาประสบการณ์ในสถาน ประกอบการในวิชาที่ สอน	3.23	0.86	มาก	12	3.21	0.77	มาก	12	3.67	0.47	มาก	13	3.43	0.73	มาก	14	3.09	0.84	มาก	14
11. มีความต้องการข่าวสาร ข้อมูล แสดงความก้าว หน้าในวิชาการที่สอน	3.56	0.60	มาก ที่สุด	7	3.54	0.51	มาก ที่สุด	7	3.63	0.57	มาก ที่สุด	5	3.78	0.42	มาก ที่สุด	8	3.67	0.47	มาก ที่สุด	2

ตารางที่ 4.11 (ต่อ)

ความต้องการพัฒนาด้าน วิสาหกิจเฉพาะสาขาบริการ ธุรกิจ	ระดับความต้องการพัฒนาของอาจารย์												ผลการ เปรียบเทียบ ระดับ								
	อาจารย์แผนกบัญชี $N_j=77$			อาจารย์แผนกการตลาด $N_j=39$			อาจารย์แผนกเลขานุการ $N_j=46$			อาจารย์แผนกคอมพิวเตอร์ $N_j=57$				อาจารย์แผนกสัมพันธธุรกิจ $N_j=43$							
12. มีความต้องการพัฒนา ความรู้ใหม่ๆ เพื่อ ประกอบความรู้ในวิชาที่ สอน	3.60	0.39	มากที่สุด	5	3.59	0.50	มากที่สุด	4	3.67	0.47	มากที่สุด	2	3.86	0.35	มากที่สุด	5	3.63	0.49	มากที่สุด	9	ไม่มี แตกต่าง
13. มีความต้องการพัฒนา ความรู้ในการเขียนตำรา และบทความทางวิชาการ เฉพาะสาขา	0.42	0.69	มาก	10	3.21	3.61	มาก	13	3.30	0.59	มาก	11	3.67	0.34	มากที่สุด	11	3.51	0.51	มากที่สุด	9	แตกต่าง
14. ความต้องการเรียนรู้ คอมพิวเตอร์มาใช้ในงาน ที่เกี่ยวข้อง	0.56	0.62	มาก	6	3.36	0.63	มาก	10	3.35	0.67	มาก	9	3.69	0.71	มากที่สุด	8	3.51	0.70	มากที่สุด	8	แตกต่าง
ค่าเฉลี่ยรวมเฉพาะด้าน	3.46	0.46	มาก	-	3.45	0.39	มาก	-	3.49	0.40	มาก	-	3.73	0.29	มากที่สุด	-	3.49	0.35	มาก	-	แตกต่าง

ตารางที่ 4.11 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความต้องการการพัฒนาของอาจารย์คณะบริหารธุรกิจ ด้านวิชาชีพเฉพาะสาขาบริหารธุรกิจ จำแนกตามแผนกวิชาที่สอนในภาพรวมและรายข้อพบว่าแตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณาระดับความต้องการพบว่าความต้องการการพัฒนาของอาจารย์ที่สอนในแผนกวิชาคอมพิวเตอร์ธุรกิจ อยู่ในระดับมากที่สุด แตกต่างกัน และอาจารย์ในแผนกวิชาการบัญชี แผนกวิชาการตลาด แผนกวิชาเลขานุการและแผนกสัมพันธ์ธุรกิจ อยู่ในระดับมาก แตกต่างกัน

เมื่อพิจารณาเปรียบเทียบระดับความต้องการการพัฒนาอาจารย์ทั้ง 5 กลุ่ม พบว่าแตกต่างกัน 7 ข้อ โดยเรียงจากระดับความต้องการมากที่สุด ได้แก่ ข้อที่ 14 ต้องการเรียนรู้คอมพิวเตอร์มาใช้งานที่เกี่ยวข้อง ข้อที่ 3 ต้องการการศึกษาต่อสาขาวิชาชีพที่ทำการสอน ข้อที่ 9 ต้องการเรียนรู้เทคโนโลยีขั้นสูงที่เกี่ยวกับวิชาที่สอน ข้อที่ 5 ต้องการไปศึกษาดูงานวิชาการและปฏิบัติงานของหน่วยงานต่างๆ ในประเทศ ข้อที่ 11 ต้องการการพัฒนาความรู้ในการเขียนตำราและบทความทางวิชาการเฉพาะสาขา ข้อที่ 8 ต้องการพัฒนาความรู้ในด้านการวิจัยเพื่อใช้ในการพัฒนาการเรียนการสอน และข้อที่ 6 ต้องการไปศึกษาดูงานวิชาการและปฏิบัติงานของหน่วยงานต่างๆ ในต่างประเทศ โดยอาจารย์แผนกวิชาคอมพิวเตอร์ธุรกิจ มีความต้องการการพัฒนาใน 7 ข้อดังกล่าว อยู่ในระดับมากที่สุด ส่วนที่เหลือ 7 ข้อ ระดับความต้องการพัฒนาไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.12 แสดงการเปรียบเทียบ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความต้องการพัฒนาของอาจารย์บริหารธุรกิจ วิทยาลัยอาชีวศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ
ด้านวิชาชีพเฉพาะสาขารัฐกิจ จำแนกตามสาขาที่สอน

ความต้องการพัฒนาด้าน วิชาชีพเฉพาะสาขารัฐกิจ	ระดับความต้องการการพัฒนาของอาจารย์												ผลการ เปรียบเทียบ ระดับ ความ ต้องการ								
	อาจารย์แผนกบัญชี $N_1=77$			อาจารย์แผนกการตลาด $N_2=39$			อาจารย์แผนกเลขานุการ $N_3=46$			อาจารย์แผนกคอมพิวเตอร์ $N_4=57$				อาจารย์แผนกสัมพันธรัฐกิจ $N_5=43$							
	μ	σ	ระดับ ความ คิดเห็น	ลำดับ ที่	μ	σ	ระดับ ความ คิดเห็น	ลำดับ ที่	μ	σ	ระดับ ความ คิดเห็น	ลำดับ ที่		μ	σ	ระดับ ความ คิดเห็น	ลำดับ ที่				
1. มีความต้องการศึกษา เพิ่มเติมเกี่ยวกับการศึกษาเพื่อ ประกอบอาชีพเรียนการสอน	3.29	0.60	มาก	2	3.13	0.61	มาก	9	3.33	0.70	มาก	6	3.31	0.84	มาก	11	3.23	0.65	มาก	8	ไม่ แตกต่าง
2. มีความต้องการศึกษาเกี่ยวกับ เทคนิคและวิธีการสอน เพิ่มเติม	3.36	0.58	มาก	8	3.28	0.65	มาก	6	3.39	0.65	มาก	4	3.34	0.70	มาก	7	3.35	0.69	มาก	3	ไม่ แตกต่าง
3. มีความต้องการความรู้ เกี่ยวกับการจัดทำแผน การสอน/โครงการสอน	3.09	0.69	มาก	17	3.05	0.65	มาก	13	3.26	0.67	มาก	9	3.29	0.68	มาก	14	3.12	0.82	มาก	15	ไม่ แตกต่าง
4. ต้องการความรู้เพิ่มเติม เกี่ยวกับนวัตกรรมใหม่ๆ มาใช้พัฒนาการเรียนการ สอน	3.38	0.56	มาก	6	3.38	0.54	มาก	3	3.46	0.50	มาก	2	3.62	0.52	มากที่สุด	1	3.33	0.61	มาก	5	แตกต่าง
5. มีความต้องการศึกษาเกี่ยวกับ วิธีต่างๆ ที่ใช้ในการ สอน เพื่อให้เหมาะสม	3.43	0.55	มาก	4	3.33	0.74	มาก	4	3.41	0.67	มาก	3	3.52	0.63	มากที่สุด	4	3.47	0.55	มาก	1	แตกต่าง
6. มีความต้องการศึกษาเกี่ยวกับ การสร้างข้อสอบ มาตรฐานมาใช้	3.38	0.56	มาก	7	3.05	0.69	มาก	12	3.33	0.67	มาก	7	3.48	0.66	มาก	6	3.26	0.79	มาก	7	แตกต่าง

ตารางที่ 4.12 (ต่อ)

ความต้องการพัฒนาด้านวิชาชีพเฉพาะสาขาบริหารธุรกิจ	ระดับความต้องการการพัฒนาของอาจารย์												ผลการเปรียบเทียบระดับความต้องการ								
	อาจารย์แผนกการศึกษาระดับปริญญาตรี				อาจารย์แผนกคอมพิวเตอร์				อาจารย์แผนกสัมพันธธุรกิจ												
	μ	σ	ระดับความคิดเห็น	ลำดับที่	μ	σ	ระดับความคิดเห็น	ลำดับที่	μ	σ	ระดับความคิดเห็น	ลำดับที่									
7. มีความต้องการศึกษาเกี่ยวกับวิธีการวิเคราะห์หลักสูตรและเนื้อหาวิชาที่สอน	3.29	0.67	มาก	11	3.03	0.71	มาก	14	3.24	0.64	มาก	12	3.43	0.62	มาก	8	3.19	0.73	มาก	11	ไม่แตกต่าง
8. มีความต้องการศึกษาเกี่ยวกับวิธีการระงับข้อพิพาท	3.18	0.64	มาก	14	2.97	0.74	มาก	16	3.15	0.63	มาก	16	3.26	0.76	มาก	15	3.09	0.78	มาก	16	ไม่แตกต่าง
9. มีความต้องการวิธีการสอนแบบ Team Teaching	3.27	0.62	มาก	13	3.08	0.74	มาก	10	3.11	0.60	มาก	18	3.31	0.71	มาก	12	3.02	0.77	มาก	17	ไม่แตกต่าง
10. มีความต้องการศึกษานำคอมพิวเตอร์มาช่วยในการสอน	3.53	0.53	มากที่สุด	1	3.26	0.55	มาก	7	3.24	0.64	มาก	13	3.50	0.82	มากที่สุด	5	3.35	0.65	มาก	4	แตกต่าง
11. มีความต้องการศึกษาวีธีการวัดผลและประเมินผลการสอน	3.47	0.54	มาก	15	2.90	0.72	มาก	18	3.12	0.62	มาก	17	3.53	0.71	มาก	10	3.14	0.77	มาก	13	ไม่แตกต่าง
12. มีความต้องการให้สอนภาษาจีน	2.95	0.69	มาก	18	2.95	0.72	มาก	17	3.22	0.73	มาก	14	3.09	0.68	มาก	18	2.93	0.86	มาก	18	ไม่แตกต่าง

ตารางที่ 4.12 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยตามความต้องการการพัฒนาอาจารย์คณะบริหารธุรกิจ ด้านวิทยาการการสอน จำแนกตามแผนกวิชาที่สอน ในภาพรวมและรายข้อพบว่าแตกต่างกัน ซึ่ง สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณาระดับความต้องการพบว่า ความต้องการพัฒนาของ อาจารย์ที่สอนในแผนกวิชาทั้ง 5 แผนกวิชา ได้แก่ แผนกวิชาการบัญชี, แผนกวิชาการตลาด, แผนก วิชาเลขานุการ, แผนกสัมพันธ์ธุรกิจและแผนกคอมพิวเตอร์ธุรกิจ อยู่ในระดับมากไม่แตกต่างกัน

เมื่อพิจารณาเปรียบเทียบระดับความต้องการการพัฒนาอาจารย์ทั้ง 5 กลุ่ม พบว่า แตกต่าง กัน 6 ข้อ โดยเรียงจากระดับความต้องการมากที่สุด ได้แก่ ข้อที่ 16 มีความต้องการให้สถานศึกษา จัดทัศนศึกษาเพื่อหาประสบการณ์เพิ่มเติม ข้อที่ 13 มีความต้องการศึกษาเกี่ยวกับความรู้วิชาการ ใหม่ ๆ ทางการศึกษา โดยให้มีการจัดหานิตยสารและวารสารสำหรับพัฒนาการสอน ข้อที่ 4 ต้องการ ความรู้เพิ่มเติมเกี่ยวกับนวัตกรรมใหม่ ๆ มาใช้พัฒนาการเรียนการสอน ข้อที่ 5 ต้องการศึกษากันเกี่ยวกับวิธีต่างๆ ที่ใช้ในการสอน เพื่อให้เหมาะสม ข้อที่ 10 มีความต้องการศึกษาการนำคอมพิวเตอร์มา ช่วยในการสอน ข้อที่ 6 มีความต้องการศึกษาเกี่ยวกับการสร้างข้อสอบมาตรฐานมาใช้



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.13 แสดงการเปรียบเทียบ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความต้องการพัฒนาของอาจารย์คณะบริหารธุรกิจ วิทยาลัยอาชีวศึกษาใน ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำแนกตามสาขาวิชาที่สอน

ความต้องการพัฒนาด้านอื่นๆ	ระดับความต้องการการพัฒนาของอาจารย์												ผลการเปรียบเทียบระดับ							
	อาจารย์แผนกบัญชี N ₁ =77				อาจารย์แผนกการตลาด N ₂ =39				อาจารย์แผนกเลขานุการ N ₃ =46					อาจารย์แผนกคอมพิวเตอร์ N ₄ =57						
	μ	σ	ระดับความพึงพอใจ	ลำดับที่	μ	σ	ระดับความพึงพอใจ	ลำดับที่	μ	σ	ระดับความพึงพอใจ	ลำดับที่		μ	σ	ระดับความพึงพอใจ	ลำดับที่			
1. มีความต้องการพัฒนาความเข้าใจเรื่องคุณธรรม จริยธรรมบรรณารักษ์ของอาจารย์	3.41	0.58	มาก	15	3.15	0.71	มาก	16	3.35	0.60	มาก	5	3.17	0.70	มาก	19	3.05	0.69	มาก	16
2. มีความต้องการพัฒนาความรู้ที่ต่อเนื่องและสนับสนุนการอนุรักษ์ธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม	3.13	0.61	มาก	16	3.38	0.71	มาก	6	3.17	0.61	มาก	15	3.21	0.77	มาก	17	2.91	0.72	มาก	18
3. มีความต้องการให้ความร่วมมือกับชุมชน โดยร่วมเผยแพร่ความรู้	3.17	0.52	มาก	12	3.29	0.51	มาก	11	3.28	0.54	มาก	9	3.14	0.69	มาก	20	3.09	0.53	มาก	12
4. มีความต้องการพัฒนาความรู้ความสามารถด้านทัศนคติของอาจารย์	3.19	0.54	มาก	10	3.28	0.72	มาก	10	3.46	0.59	มาก	2	3.22	0.73	มาก	15	3.14	0.68	มาก	9
5. มีความต้องการพัฒนาความรู้เพื่อส่งเสริมและสนับสนุนการอนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรมไทย	3.09	0.63	มาก	18	3.08	0.74	มาก	19	3.15	0.51	มาก	17	3.17	0.70	มาก	18	2.86	0.68	มาก	19
6. มีความต้องการเข้าใจในเรื่องระเบียบวินัยและแนวทางการปฏิบัติหน้าที่ของครูอาจารย์	3.06	0.68	มาก	19	3.15	0.78	มาก	15	3.22	0.70	มาก	13	3.21	0.79	มาก	16	3.07	0.71	มาก	14
7. มีความต้องการพัฒนาศักยภาพให้บริการ	3.12	0.65	มาก	17	3.21	0.73	มาก	13	3.35	0.67	มาก	4	3.29	0.72	มาก	10	2.95	0.65	มาก	17

ตารางที่ 4.13 (ต่อ)

ผลการเปรียบเทียบระดับ	ระดับความต้องการการพัฒนาของอาจารย์															
	อาจารย์แผนกบัญชี $N_j=77$			อาจารย์แผนกการตลาด $N_j=39$			อาจารย์แผนกเลขานุการ $N_j=46$			อาจารย์แผนกคอมพิวเตอร์ $N_j=57$			อาจารย์แผนกสัมพันธภาพ $N_j=43$			
	μ	σ	ระดับความเห็น	ลำดับที่	μ	σ	ระดับความเห็น	ลำดับที่	μ	σ	ระดับความเห็น	ลำดับที่	μ	σ	ระดับความเห็น	ลำดับที่
ความต้องการการพัฒนาในด้านอื่นๆ																
8. มีความต้องการความรู้ความสามารถที่ก่อให้เกิดผลผลิตการพัฒนาองค์กร	3.21	0.59	มาก	7	3.18	0.68	มาก	14	3.33	0.67	มาก	6	3.26	0.74	มาก	12
9. มีความต้องการพัฒนาระดับความรู้ความสามารถของบุคลากรในหน่วยงาน	3.01	0.64	มาก	20	3.05	0.74	มาก	20	3.11	0.61	มาก	18	3.26	0.76	มาก	11
10. มีความต้องการความรู้เพิ่มเติมในเรื่องระบบการบริหารงานคุณภาพ	3.14	0.60	มาก	14	3.10	0.72	มาก	17	3.17	0.57	มาก	16	3.29	0.75	มาก	9
11. มีความต้องการให้สถานศึกษาร่วมกับชุมชนในการเผยแพร่ความรู้สู่ชุมชน	3.21	0.57	มาก	8	3.36	0.58	มาก	8	3.26	0.53	มาก	12	3.24	0.63	มาก	14
12. มีความต้องการให้มีการจัดตั้งศูนย์วิจัยเฉพาะทางขึ้นในชุมชน	3.22	0.55	มาก	6	3.10	0.64	มาก	18	3.09	0.69	มาก	20	3.24	0.68	มาก	13
13. มีความต้องการให้สถานศึกษามีความร่วมมือกับสถานประกอบการ ต้องการความรู้ในการประสานงานกับสถานประกอบการ	3.31	0.57	มาก	5	3.44	0.72	มาก	1	3.37	0.57	มาก	3	3.36	0.55	มาก	6

ตารางที่ 4.13 (ต่อ)

ผลการเปรียบเทียบระดับความต้องการพัฒนาของอาจารย์	ระดับความต้องการพัฒนาของอาจารย์																				
	อาจารย์แผนกบัญชี $N_1=77$				อาจารย์แผนกการตลาด $N_2=39$				อาจารย์แผนกเลขานุการ $N_3=46$				อาจารย์แผนกคอมพิวเตอร์ $N_4=57$				อาจารย์แผนกสัมมนาธุรกิจ $N_5=43$				
	μ	σ	ระดับความเห็น	ลำดับที่	μ	σ	ระดับความเห็น	ลำดับที่	μ	σ	ระดับความเห็น	ลำดับที่	μ	σ	ระดับความเห็น	ลำดับที่	μ	σ	ระดับความเห็น	ลำดับที่	
ความต้องการพัฒนาด้านอื่นๆ																					
14. มีความต้องการให้มีการใช้ภูมิปัญญาท้องถิ่นมาช่วยพัฒนาสถานศึกษา	3.19	0.61	มาก	9	3.36	0.67	มาก	7	3.26	0.57	มาก	11	3.34	0.66	มาก	7	3.23	0.61	มาก	7	ไม่แตกต่างกัน
15. มีความต้องการศึกษาเพิ่มเติมในสื่ออิเล็กทรอนิกส์ Email	3.43	0.62	มาก	1	3.38	0.63	มาก	2	3.26	0.65	มาก	10	3.64	0.55	มากที่สุด	1	3.33	0.68	มาก	4	แตกต่างกัน
16. มีความต้องการทักษะความสามารถในการให้คำแนะนำ	3.17	0.56	มาก	11	3.28	0.65	มาก	9	3.20	0.69	มาก	14	3.41	0.73	มาก	4	3.30	0.60	มาก	5	ไม่แตกต่างกัน
17. มีความต้องการให้สถานศึกษาจัดอบรมสัมมนาทางวิชาการโดยเชิญหน่วยงานอื่นเข้าร่วมพัฒนาด้วย	3.31	0.59	มาก	4	3.38	0.54	มาก	3	3.28	0.54	มาก	8	3.40	0.65	มาก	5	3.40	0.62	มาก	3	แตกต่างกัน
18. มีความต้องการให้สถานศึกษาเชิญวิทยากรภายนอกบรรยายให้ความรู้แก่อาจารย์ในด้านต่างๆ	3.35	0.56	มาก	2	3.38	0.54	มาก	4	3.33	0.60	มาก	7	3.53	0.54	มากที่สุด	3	3.44	0.55	มาก	1	แตกต่างกัน
19. มีความต้องการให้สถานศึกษาคัดเลือกอาจารย์ที่มีผลการปฏิบัติงานดีเยี่ยมเพื่อเป็นครูแห่งชีวิตของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ	3.14	0.68	มาก	13	3.23	0.71	มาก	12	3.09	0.76	มาก	19	3.20	0.77	มาก	8	3.26	0.62	มาก	6	ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.13 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความต้องการการพัฒนาของอาจารย์คณะบริหารธุรกิจ ด้านอื่นๆ จำแนกตามแผนกวิชาที่สอน ในภาพรวมและรายข้อพบว่าแตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องตาม สมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณาระดับความต้องการการพัฒนาของอาจารย์ที่สอนในแผนกวิชาทั้ง 5 แผนกวิชา ได้แก่ แผนกวิชาบัญชี, แผนกวิชาการตลาด, แผนกวิชาเลขานุการ, แผนกวิชาสัมพันธ์ ธุรกิจและแผนกวิชาคอมพิวเตอร์ธุรกิจ อยู่ในระดับมากไม่แตกต่างกัน

เมื่อพิจารณาเปรียบเทียบระดับความต้องการการพัฒนาอาจารย์ทั้ง 5 กลุ่ม พบว่า แตกต่าง กัน 3 ข้อ โดยเรียงจากระดับความต้องการที่มากที่สุด ได้แก่ ข้อที่ 15 ต้องการศึกษาเพิ่มเติมในเรื่อง อินเทอร์เน็ต, Email ข้อที่ 20 ต้องการความรู้เพื่อพัฒนาสถานศึกษาให้มีความเจริญก้าวหน้าตาม กระแสการเปลี่ยนแปลงของสังคมโลก และข้อที่ 18 ต้องการให้สถานศึกษาเชิญวิทยากรภายนอก บรรยายให้ความรู้แก่อาจารย์ในด้านต่างๆ โดยอาจารย์แผนกวิชาคอมพิวเตอร์ธุรกิจ มีความต้องการ การพัฒนาทั้ง 3 ข้อ อยู่ในระดับมากที่สุด ส่วนที่เหลือ 18 ข้อ ระดับความต้องการการพัฒนาไม่แตกต่างกัน



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

บทที่ 5

สรุปผลการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ศึกษาเกี่ยวกับความต้องการการพัฒนาของอาจารย์คณะบริหารธุรกิจ วิทยาลัยอาชีวศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ 3 ด้าน คือ ด้านความสามารถในวิชาชีพเฉพาะสาขา ด้านวิทยาการการสอนและด้านอื่นๆ โดยศึกษาตัวแปรต้น คือ ประสบการณ์ 3 กลุ่ม คือ กลุ่มที่มีประสบการณ์ต่ำกว่า 5 ปี, 5-10 ปี, มากกว่า 10 ปี และสาขาวิชาที่สอน 5 แผนกวิชา คือ แผนกวิชาการบัญชี, แผนกวิชาการตลาด, แผนกวิชาเลขานุการ, แผนกวิชาคอมพิวเตอร์ธุรกิจและแผนกวิชาสัมพันธ์ธุรกิจ ตัวแปรตามได้แก่ ความต้องการการพัฒนาของอาจารย์คณะบริหารธุรกิจ วิทยาลัยอาชีวศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ใน 3 ด้าน คือ ความต้องการพัฒนาอาจารย์ในด้านวิชาชีพเฉพาะสาขาบริหารธุรกิจ ความต้องการการพัฒนาอาจารย์ในด้านวิทยาการการสอนและความต้องการพัฒนาอาจารย์ในด้านอื่นๆ

5.1 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาความต้องการการพัฒนาอาจารย์ คณะบริหารธุรกิจ วิทยาลัยอาชีวศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือเกี่ยวกับความต้องการพัฒนา 3 ด้าน คือ ด้านความสามารถในวิชาชีพเฉพาะสาขาบริหารธุรกิจ ด้านวิทยาการการสอน ด้านอื่นๆ และรวมทุกด้าน
2. เพื่อเปรียบเทียบความต้องการการพัฒนาอาจารย์คณะบริหารธุรกิจ วิทยาลัยอาชีวศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ เกี่ยวกับการพัฒนา 3 ด้าน และรวมทุกด้าน จำแนกตามประสบการณ์ในการสอน แผนกวิชาที่ทำการสอน

5.2 สมมติฐานของการวิจัย

1. อาจารย์คณะบริหารธุรกิจ วิทยาลัยอาชีวศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ที่มีประสบการณ์การสอนต่างกัน มีความต้องการการพัฒนาแตกต่างกัน
2. อาจารย์คณะบริหารธุรกิจ วิทยาลัยอาชีวศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ที่สอนในแผนกวิชาต่างกัน มีความต้องการการพัฒนาแตกต่างกัน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

5.3 วิธีดำเนินการวิจัย

ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิจัยเป็นขั้นตอน ดังต่อไปนี้

1. ผู้ตอบแบบสอบถาม คือ อาจารย์คณะบริหารธุรกิจ วิทยาลัยอาชีวศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำนวน 9 แห่ง รวม 262 คน

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความต้องการพัฒนา 3 ด้าน คือ ความต้องการการพัฒนาด้านความสามารถในด้านวิชาชีพเฉพาะสาขาบริหารธุรกิจ มีจำนวน 14 ข้อ ความต้องการการพัฒนาด้านวิทยาการการสอนมีจำนวน 18 ข้อ และความต้องการการพัฒนาด้านอื่นๆ มีจำนวน 20 ข้อ

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามแบบปลายเปิด เพื่อให้ผู้ตอบแบบสอบถามแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับความต้องการการพัฒนาอาจารย์คณะบริหารธุรกิจ วิทยาลัยอาชีวศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ใน 3 ด้าน ดังกล่าว

2. การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้ทำบันทึกถึงงานบัณฑิตศึกษา คณะครุศาสตร์ อุดสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าคุณทหารลาดกระบัง เพื่อออกหนังสือขออนุญาตเก็บรวบรวมข้อมูลต่ออธิบดีกรมอาชีวศึกษา เพื่อออกหนังสือขอความร่วมมือไปยังผู้อำนวยการวิทยาลัยอาชีวศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พร้อมนำหนังสือของกรมอาชีวศึกษาแบบสอบถามที่จำ-หน้าของปิดแสดมปี ส่งไปยังวิทยาลัยอาชีวศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือทั้ง 9 แห่ง โดยให้หัวหน้างานวิจัย ฝ่ายวางแผนและพัฒนา รวบรวมและส่งกลับคืนเป็นแบบสอบถามที่มีความสมบูรณ์ 262 ชุด คิดเป็น 99.62%

3. การวิเคราะห์ข้อมูลใช้วิธีการทางสถิติต่อไปนี้

ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามใช้ค่าร้อยละ

ข้อมูลความต้องการการพัฒนาของอาจารย์ ตามความคิดเห็นของอาจารย์คณะบริหารธุรกิจ ตลอดจนเปรียบเทียบความต้องการการพัฒนาของอาจารย์โดยใช้การหาค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

แบบสอบถามปลายเปิดที่เปิดโอกาสให้ผู้ตอบแบบสอบถามได้แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับความต้องการการพัฒนาทั้ง 3 ด้าน ใช้วิธีรวบรวมความคิดเห็นแล้วจำแนกตามความคิดเห็นที่รวบรวมได้ ประมวลความคิดเห็นที่ไม่ซ้ำกันออกมานำเสนอ

5.4 สรุปผลการวิจัย

ในการศึกษาความต้องการการพัฒนาอาจารย์คณะบริหารธุรกิจ วิทยาลัยอาชีวศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ สรุปได้ดังนี้

ตอนที่ 1 วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามของอาจารย์ คณะวิชาบริหารธุรกิจ พบว่า เป็นผู้สำเร็จการศึกษาปริญญาตรีมีมากที่สุด ร้อยละ 89.3 ปริญญาโท ร้อยละ 10.3 และสูงกว่าปริญญาโท ร้อยละ 0.4 ประสบการณ์ในการสอนมากกว่า 10 ปี ร้อยละ 46.6 5-10 ปี ร้อยละ 30.5 น้อยกว่า 5 ปี ร้อยละ 22.9 แผนกวิชาที่ทำการสอน แผนกวิชาการบัญชี 29.3, แผนกวิชาคอมพิวเตอร์ธุรกิจ 22.1, แผนกวิชาเลขานุการ 17.5, แผนกวิชาสัมพันธ์ธุรกิจ 16.3 และแผนกวิชาการตลาด 14.8

ตอนที่ 2 วิเคราะห์ข้อมูลเพื่อศึกษาค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความต้องการการพัฒนาอาจารย์คณะวิชาบริหารธุรกิจ วิทยาลัยอาชีวศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ใน 3 ด้าน คือ ด้านความต้องการการพัฒนาความสามารถในวิชาชีพเฉพาะสาขาบริหารธุรกิจ การพัฒนาในด้านวิทยาการการสอน และด้านอื่นๆ ตามความต้องการพัฒนาตามประสบการณ์และตามสาขาวิชาที่สอน

ผลการวิเคราะห์รวมทั้ง 3 ด้าน เกี่ยวกับความต้องการการพัฒนาของอาจารย์ในคณะวิชาบริหารธุรกิจ วิทยาลัยอาชีวศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ความต้องการด้านความรู้เฉพาะสาขาบริหารธุรกิจ มีระดับความต้องการอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาความต้องการด้านวิทยาการการสอน และความต้องการที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือความต้องการพัฒนาด้านอื่นๆ

ผลการวิเคราะห์ความต้องการพัฒนาด้านวิชาชีพเฉพาะสาขาบริหารธุรกิจ พบว่า ความต้องการโดยภาพรวมอยู่ระดับมากที่สุด และข้อที่มีค่าเฉลี่ยและระดับความต้องการสูงที่สุดโดยเรียง 3 ลำดับ ได้แก่ ข้อที่ 1 ต้องการพัฒนาความรู้ในด้านวิชาชีพ ข้อที่ 4 ต้องการพัฒนาความรู้ในวิชาที่ทำ การสอน และข้อที่ 2 มีความต้องการศึกษาวิชาชีพให้สูงขึ้น ส่วนค่าเฉลี่ยและระดับความต้องการต่ำ ที่สุด 3 ลำดับ โดยเรียงจากข้อที่ต่ำที่สุด ข้อที่ 6 มีความต้องการไปศึกษาดูงานวิชาการและปฏิบัติงาน ของหน่วยงานต่างๆ ในต่างประเทศ ข้อที่ 10 ต้องการที่จะไปฝึกงานเพื่อหาประสบการณ์ในสถาน ประกอบการในวิชาที่ทำการสอน และข้อที่ 8 ต้องการพัฒนาความรู้ในด้านการวิจัย เพื่อใช้ในการ พัฒนาการเรียนการสอน

ผลการวิเคราะห์ความต้องการพัฒนาด้านวิทยาการการสอน พบว่า ความต้องการการพัฒนาโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และข้อที่มีค่าเฉลี่ยและระดับความต้องการสูงที่สุดโดยเรียง 3 ลำดับ ได้แก่ ข้อที่ 10 ต้องการศึกษานำคอมพิวเตอร์มาช่วยในการสอน ข้อที่ 16 ต้องการให้ สถานศึกษาจัดทัศนศึกษาเพื่อหาประสบการณ์เพิ่มเติม และข้อที่ 13 มีความต้องการศึกษาเกี่ยวกับ ความรู้วิชาการใหม่ๆ ทางการศึกษา โดยให้มีการจัดหานิตยสารและวารสารสำหรับพัฒนาการเรียน การสอน และความต้องการต่ำที่สุด 3 ลำดับ โดยเรียงจากข้อที่ต่ำที่สุด ข้อที่ 1 ต้องการให้สอบภายในชั้น ข้อที่ 3 ต้องการความรู้เกี่ยวกับการจัดทำแผนการสอน/โครงการสอน และข้อที่ 15 ต้องการ ความรู้เกี่ยวกับการจัดทำแฟ้มสะสมผลงานนักศึกษา

ผลการวิเคราะห์ความต้องการการพัฒนาด้านอื่นๆ พบว่า ความต้องการการพัฒนาโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และข้อที่มีค่าเฉลี่ยและระดับความต้องการสูงสุด โดยเรียงลำดับ 3 ลำดับ ได้แก่ ข้อที่ 15 ต้องการศึกษาเพิ่มเติมในเรื่องอินเทอร์เน็ต, Email ข้อที่ 2 ต้องการพัฒนาความเข้าใจเรื่องคุณธรรม จริยธรรม จรรยาบรรณของอาจารย์ และข้อที่ 18 ต้องการให้สถานศึกษาเชิญวิทยากรภายนอกมาบรรยายให้ความรู้แก่อาจารย์ในด้านต่างๆ และข้อที่มีระดับความต้องการและค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด 3 ลำดับ โดยเรียงจากข้อที่ต่ำที่สุด ข้อที่ 9 ต้องการพัฒนาทักษะด้านจริยธรรม โดยให้มีการประเมินการครองตนของครูในทุกๆ ภาคเรียน ข้อที่ 6 ต้องการความเข้าใจในเรื่องระเบียบ วินัยและแนวทางการปฏิบัติหน้าที่ของครู-อาจารย์

ตอนที่ 3 วิเคราะห์ข้อมูลเพื่อศึกษาค่าเฉลี่ย เปรียบเทียบความต้องการการพัฒนาอาจารย์ คณะวิชาบริหารธุรกิจ วิทยาลัยอาชีวศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ทั้ง 3 ด้าน ได้แก่ ด้านวิชาชีพ เฉพาะสาขาบริหารธุรกิจ, ด้านวิทยาการการสอนและด้านอื่นๆ และรวมทุกๆ ด้าน ตามความต้องการการพัฒนาของอาจารย์ จำแนกตามประสบการณ์และสาขาวิชาที่สอน

ผลการเปรียบเทียบความต้องการการพัฒนาของอาจารย์ จำแนกตามประสบการณ์ พบว่า ค่าเฉลี่ยแตกต่างกัน เมื่อพิจารณาระดับความต้องการไม่แตกต่างกัน ทั้ง 3 กลุ่ม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า อาจารย์ที่มีประสบการณ์ต่ำกว่า 5 ปี 5-10 ปี มีความต้องการการพัฒนาด้านวิชาชีพเฉพาะสาขาบริหารธุรกิจ ระดับความต้องการอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ส่วนอาจารย์ที่มีประสบการณ์มากกว่า 10 ปี มีความต้องการแตกต่างกัน โดยอยู่ในระดับมาก ส่วนความต้องการรองลงมา คือ ความต้องการด้านวิทยาการการสอน และความต้องการที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ความต้องการพัฒนาด้านอื่นๆ อยู่ในระดับมากทั้ง 3 กลุ่ม

ผลการเปรียบเทียบความต้องการการพัฒนาด้านวิชาชีพเฉพาะสาขาบริหารธุรกิจ จำแนกตามประสบการณ์ เมื่อพิจารณารายข้อในภาพรวมและรายข้อแล้ว มีความแตกต่างกัน คือ พิจารณาระดับความต้องการพบว่า ความต้องการพัฒนาของอาจารย์ที่มีประสบการณ์ต่ำกว่า 5 ปี กับ 5-10 ปี อยู่ในระดับมากที่สุด ไม่แตกต่างกัน แต่อาจารย์ที่มีประสบการณ์มากกว่า 10 ปี อยู่ในระดับมาก ซึ่งแตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเปรียบเทียบความต้องการพัฒนาของอาจารย์ ทั้ง 3 กลุ่ม พบว่าแตกต่างกัน 5 ข้อ จากระดับความต้องการมากที่สุด คือ ข้อที่ 9 ต้องการเรียนรู้เทคโนโลยีที่เกี่ยวข้องกับการสอน ข้อที่ 3 ต้องการศึกษาค้นคว้าสาขาที่ทำการสอน ข้อที่ 5 ต้องการไปศึกษาดูงานวิชาการและปฏิบัติงานของหน่วยงานต่างๆ ในประเทศ ข้อที่ 14 ต้องการเรียนรู้คอมพิวเตอร์มาใช้ในการงานที่เกี่ยวข้องกับวิชาที่ทำการสอน และข้อที่ 13 ต้องการพัฒนาความรู้ในการเขียนตำราและบทความทางวิชาการเฉพาะสาขา โดยอาจารย์ที่มีประสบการณ์ 5-10 ปี มีความต้องการพัฒนาใน 5 ข้อดังกล่าว อยู่ในระดับมากที่สุดทั้ง 5 ข้อ ส่วนอาจารย์ที่มีประสบการณ์ต่ำกว่า 5 ปี และมากกว่า 10 ปี มีความต้องการพัฒนาอยู่ในระดับมาก ทั้ง 5 ข้อ ส่วนที่เหลือ 9 ข้อ ระดับความต้องการพัฒนาไม่แตกต่างกัน ข้อที่มีระดับความต้องการพัฒนามากที่สุดของอาจารย์ทุกกลุ่ม โดยเรียงลำดับข้อที่มีระดับความต้องการมากที่สุด 3 ข้อ ได้แก่ ข้อที่ 1 ต้องการพัฒนาความรู้ในด้านวิชาชีพ ข้อที่ 4

ต้องการพัฒนาความรู้ในวิชาที่ทำการสอน และข้อที่ 2 ต้องการศึกษาด้านวิชาชีพสูงขึ้น ข้อที่มีระดับความต้องการการพัฒนาต่ำที่สุด 3 ข้อ โดยเรียงลำดับจากน้อยที่สุด ได้แก่ ข้อที่ 6 ต้องการไปศึกษาดูงานวิชาการและปฏิบัติงานของหน่วยงานต่างๆ ในต่างประเทศ ข้อที่ 10 ต้องการที่จะไปฝึกงานเพื่อหาประสบการณ์ในสถานประกอบการในสาขาวิชาที่สอน และข้อที่ 8 ต้องการความรู้ในการพัฒนาการเรียนการสอน

ผลการเปรียบเทียบความต้องการการพัฒนาด้านวิชาการการสอน จำแนกตามประสบการณ์ เมื่อพิจารณาในภาพรวมและรายข้อแล้ว ค่าเฉลี่ยมีความแตกต่างกัน เมื่อพิจารณาระดับความต้องการพบว่า ความต้องการพัฒนาของอาจารย์ที่มีประสบการณ์ทั้ง 3 กลุ่ม ไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเปรียบเทียบระดับความต้องการพัฒนาของอาจารย์ทั้ง 3 กลุ่ม พบว่า แตกต่างกัน 4 ข้อ ตามลำดับความต้องการ ข้อที่มีระดับความต้องการมากที่สุด ได้แก่ ข้อที่ 16 ต้องการให้สถานศึกษาจัดทัศนศึกษาเพื่อหาประสบการณ์ ข้อที่ 13 ต้องการศึกษเกี่ยวกับความรู้วิชาการใหม่ๆ ทางการศึกษา โดยให้มีการจัดหานิตยสารและวารสาร สำหรับการพัฒนาการสอน ข้อที่ 5 ต้องการศึกษเกี่ยวกับวิธีต่างๆ ที่ใช้ในการสอนเพื่อให้เหมาะสมกับเนื้อหา และข้อที่ 4 ต้องการความรู้เพิ่มเติมเกี่ยวกับนวัตกรรมใหม่ๆ มาใช้พัฒนาการเรียนการสอน โดยอาจารย์ที่มีประสบการณ์ 5-10 ปี มีความต้องการพัฒนาใน 4 ข้อดังกล่าวมากที่สุดทั้ง 4 ข้อ ส่วนอาจารย์ที่มีประสบการณ์ต่ำกว่า 5 ปี และมากกว่า 10 ปี มีความต้องการพัฒนาอยู่ในระดับมากที่สุดทั้ง 4 ข้อ ความต้องการที่มีทั้ง 3 กลุ่ม มีความต้องการมากที่สุด 3 อันดับ โดยเรียงลำดับดังนี้ ข้อที่ 16 ต้องการให้สถานศึกษาจัดทัศนศึกษาเพื่อหาประสบการณ์ ข้อที่ 13 ต้องการความรู้เกี่ยวกับวิชาการใหม่ๆ ทางการศึกษาโดยให้มีการจัดหานิตยสารและวารสารสำหรับพัฒนาการเรียนการสอน และข้อที่ 5 ต้องการศึกษเกี่ยวกับวิธีต่างๆ ที่ใช้ในการสอนเพื่อให้เหมาะสมกับเนื้อหา และข้อที่มีความต้องการทั้ง 3 กลุ่ม มีความต้องการน้อยที่สุด 3 อันดับ โดยเรียงลำดับดังนี้ ข้อที่ 12 ต้องการให้มีการสอบภายในชั้น ข้อที่ 15 ต้องการความรู้เกี่ยวกับการจัดทำเพิ่มสะสมผลงานนักศึกษา และข้อที่ 8 ต้องการศึกษเกี่ยวกับการวิเคราะห์ข้อสอบ

ผลการเปรียบเทียบความต้องการพัฒนาด้านอื่นๆ จำแนกตามประสบการณ์ เมื่อพิจารณาในภาพรวมและรายข้อแล้ว ค่าเฉลี่ยมีความแตกต่างกัน เมื่อพิจารณาระดับความต้องการพบว่า ความต้องการพัฒนาของอาจารย์ที่มีประสบการณ์ทั้ง 3 กลุ่ม ไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเปรียบเทียบระดับความต้องการพัฒนาอาจารย์ทั้ง 3 กลุ่ม พบว่า แตกต่างกันจำนวน 2 ข้อ โดยเรียงจากระดับความต้องการมากที่สุด ได้แก่ ข้อที่ 15 ต้องการศึกษาเพิ่มเติมในเรื่องอินเทอร์เน็ต, Email ข้อที่ 20 ต้องการความรู้เพื่อพัฒนาสถานศึกษาให้มีความเจริญก้าวหน้าตามกระแสการเปลี่ยนแปลงของสังคมโลก อาจารย์ที่มีประสบการณ์ต่ำกว่า 5 ปี มีความต้องการพัฒนาในด้านอื่นๆ ดังนี้ ข้อที่ 15 ต้องการศึกษาเพิ่มเติมในเรื่องอินเทอร์เน็ต, Email ข้อที่ 20 ต้องการความรู้เพื่อพัฒนาสถานศึกษาให้มีความเจริญก้าวหน้าตามกระแสการเปลี่ยนแปลงของสังคมโลก ข้อที่ 18 ต้องการความรู้เกี่ยวกับเทคโนโลยีคอมพิวเตอร์ ข้อที่ 19 ต้องการความรู้เกี่ยวกับเทคโนโลยีการสื่อสาร ข้อที่ 17 ต้องการความรู้เกี่ยวกับเทคโนโลยีการพิมพ์ ข้อที่ 14 ต้องการความรู้เกี่ยวกับเทคโนโลยีการถ่ายภาพ ข้อที่ 11 ต้องการความรู้เกี่ยวกับเทคโนโลยีการเขียนโปรแกรม ข้อที่ 10 ต้องการความรู้เกี่ยวกับเทคโนโลยีการออกแบบ ข้อที่ 9 ต้องการความรู้เกี่ยวกับเทคโนโลยีการประดิษฐ์ ข้อที่ 7 ต้องการความรู้เกี่ยวกับเทคโนโลยีการเขียนโปรแกรม ข้อที่ 6 ต้องการความรู้เกี่ยวกับเทคโนโลยีการเขียนโปรแกรม ข้อที่ 5 ต้องการความรู้เกี่ยวกับเทคโนโลยีการเขียนโปรแกรม ข้อที่ 4 ต้องการความรู้เกี่ยวกับเทคโนโลยีการเขียนโปรแกรม ข้อที่ 3 ต้องการความรู้เกี่ยวกับเทคโนโลยีการเขียนโปรแกรม ข้อที่ 2 ต้องการความรู้เกี่ยวกับเทคโนโลยีการเขียนโปรแกรม ข้อที่ 1 ต้องการความรู้เกี่ยวกับเทคโนโลยีการเขียนโปรแกรม ข้อที่ 16 ต้องการให้สถานศึกษาจัดทัศนศึกษาเพื่อหาประสบการณ์ ข้อที่ 13 ต้องการความรู้เกี่ยวกับวิชาการใหม่ๆ ทางการศึกษาโดยให้มีการจัดหานิตยสารและวารสารสำหรับพัฒนาการเรียนการสอน และข้อที่ 5 ต้องการศึกษเกี่ยวกับวิธีต่างๆ ที่ใช้ในการสอนเพื่อให้เหมาะสมกับเนื้อหา และข้อที่มีความต้องการทั้ง 3 กลุ่ม มีความต้องการมากที่สุด 3 อันดับ โดยเรียงลำดับดังนี้ ข้อที่ 16 ต้องการให้สถานศึกษาจัดทัศนศึกษาเพื่อหาประสบการณ์ ข้อที่ 13 ต้องการความรู้เกี่ยวกับวิชาการใหม่ๆ ทางการศึกษาโดยให้มีการจัดหานิตยสารและวารสารสำหรับพัฒนาการเรียนการสอน และข้อที่ 5 ต้องการศึกษเกี่ยวกับวิธีต่างๆ ที่ใช้ในการสอนเพื่อให้เหมาะสมกับเนื้อหา และข้อที่มีความต้องการทั้ง 3 กลุ่ม มีความต้องการน้อยที่สุด 3 อันดับ โดยเรียงลำดับดังนี้ ข้อที่ 12 ต้องการให้มีการสอบภายในชั้น ข้อที่ 15 ต้องการความรู้เกี่ยวกับการจัดทำเพิ่มสะสมผลงานนักศึกษา และข้อที่ 8 ต้องการศึกษเกี่ยวกับการวิเคราะห์ข้อสอบ

3 อันดับ โดยเรียงลำดับ ได้แก่ ข้อที่ 15 ต้องการศึกษาเพิ่มเติมในเรื่องอินเทอร์เน็ต, Email ข้อที่ 20 ต้องการความรู้เพื่อพัฒนาสถานศึกษา ให้มีความเจริญก้าวหน้าตามกระแสการเปลี่ยนแปลงของสังคมโลก และข้อที่ 18 ต้องการให้สถานศึกษาเชิญวิทยากรภายนอกมาบรรยายให้ความรู้แก่อาจารย์ในด้านต่างๆ และข้อที่มีระดับความต้องการการพัฒนาทั้ง 3 กลุ่ม มีความต้องการน้อย 3 อันดับ โดยเรียงลำดับ ได้แก่ ข้อที่ 5 ต้องการพัฒนาความรู้เพื่อส่งเสริมและสนับสนุนการอนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรมไทย ข้อที่ 9 ต้องการพัฒนาทักษะด้านจริยธรรม โดยให้มีการประเมินผลการครองตนของครูในทุกๆ ภาคเรียน และข้อที่ 7 ต้องการพัฒนาศักยภาพการให้บริการ

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อศึกษาค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความต้องการการพัฒนา อาจารย์คณะบริหารธุรกิจ วิทยาลัยอาชีวศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ทั้ง 3 ด้าน ได้แก่ ด้านวิชาชีพเฉพาะสาขา, ด้านวิทยาการการสอนและด้านอื่นๆ และรวมทุกๆ ด้าน ความต้องการพัฒนาของอาจารย์ จำแนกตามสาขาวิชาที่สอน

ผลการเปรียบเทียบความต้องการพัฒนาของอาจารย์พบว่า ค่าเฉลี่ยแตกต่างกัน เมื่อพิจารณาระดับความต้องการแตกต่างกัน 1 กลุ่ม คือ อาจารย์แผนกคอมพิวเตอร์มีระดับความต้องการมากที่สุด ส่วนที่เหลือ 4 กลุ่ม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า อาจารย์แผนกวิชาคอมพิวเตอร์ธุรกิจ มีความต้องการพัฒนาด้านวิชาชีพเฉพาะสาขาบริหารธุรกิจ ระดับความต้องการอยู่ในระดับมากที่สุด และอาจารย์ที่เหลือ 4 กลุ่ม มีความต้องการแตกต่างกันอยู่ในระดับมาก โดยมีระดับความต้องการเป็นอันดับแรก ส่วนความต้องการโดยการพัฒนาลำดับรองลงมาคือ ความต้องการด้านวิทยาการการสอน และความต้องการด้านอื่นๆ

ผลการเปรียบเทียบความต้องการพัฒนาด้านวิชาชีพเฉพาะสาขาบริหารธุรกิจ จำแนกตามแผนกวิชาที่สอน เมื่อพิจารณาในภาพรวมและรายข้อแล้ว มีความแตกต่างกัน พิจารณาระดับความต้องการพัฒนาของอาจารย์ที่สอนแผนกวิชาคอมพิวเตอร์ธุรกิจ อยู่ในระดับมากที่สุด แตกต่างกับอาจารย์ในแผนกวิชาการบัญชี แผนกวิชาการตลาด แผนกวิชาเลขานุการและแผนกวิชาสัมพันธ์ธุรกิจ อยู่ในระดับมาก แตกต่างกัน 5 กลุ่ม ผลการเปรียบเทียบความต้องการพัฒนาของอาจารย์พบว่า ค่าเฉลี่ยแตกต่างกัน 7 ข้อ เรียงจากระดับความต้องการมากที่สุด ได้แก่ ข้อที่ 14 ต้องการเรียนรู้คอมพิวเตอร์มาใช้ในงานที่เกี่ยวข้อง ข้อที่ 9 ต้องการเรียนรู้เทคโนโลยีขั้นสูงที่เกี่ยวข้องกับการสอน ข้อที่ 3 ต้องการศึกษาค้นคว้าสาขาวิชาชีพที่ทำการสอน ข้อที่ 5 ต้องการไปศึกษาดูงานวิชาการและปฏิบัติของหน่วยงานต่างๆ ในประเทศ ข้อที่ 11 ต้องการพัฒนาความรู้ในการเขียนตำราและบทความทางวิชาการเฉพาะสาขา ข้อที่ 8 ต้องการพัฒนาความรู้ในด้านการวิจัยเพื่อใช้ในการพัฒนาการเรียนการสอน และข้อที่ 6 ต้องการไปศึกษาดูงานวิชาการและปฏิบัติงานของหน่วยงานต่างๆ ในต่างประเทศ โดยอาจารย์แผนกวิชาคอมพิวเตอร์ธุรกิจ มีความต้องการพัฒนาใน 7 ข้อดังกล่าว อยู่ในระดับมากที่สุด ส่วนที่เหลือ 7 ข้อ ระดับความต้องการพัฒนาไม่แตกต่างกัน ข้อที่มีระดับความต้องการพัฒนา ทั้ง 5 กลุ่ม มีความต้องการมากที่สุด 3 อันดับ โดยเรียงลำดับ ได้แก่ ข้อที่ 1 ต้องการพัฒนาความรู้ในด้านวิชาชีพ ข้อที่ 2 ต้องการพัฒนาความรู้ในวิชาที่ทำการสอน และข้อที่

2 ต้องการศึกษาวิชาชีพให้สูงขึ้น และข้อที่มีระดับความต้องการการพัฒนาทั้ง 5 กลุ่ม มีความต้องการน้อย 3 อันดับ โดยเรียงลำดับ ได้แก่ ข้อที่ 6 ต้องการไปศึกษาดูงานวิชาการและปฏิบัติงานของหน่วยงานต่างๆ ในต่างประเทศ ข้อที่ 10 ต้องการที่จะไปฝึกงานเพื่อหาประสบการณ์ในสถานประกอบการในวิชาที่สอน และข้อที่ 8 ต้องการพัฒนาความรู้ในด้านการวิจัย เพื่อใช้ในการพัฒนาการสอน

ผลการเปรียบเทียบความต้องการการพัฒนาด้านวิชาการการสอน จำแนกตามแผนกวิชาที่สอน เมื่อพิจารณาในภาพรวมและรายข้อ มีความแตกต่างกัน คือ พิจารณาระดับความต้องการการพัฒนาอาจารย์ที่สอนแผนกวิชาคอมพิวเตอร์ธุรกิจ อยู่ในระดับมากที่สุด แตกต่างกับอาจารย์ในแผนกวิชาการบัญชี แผนกวิชาการตลาด แผนกวิชาเลขานุการและแผนกวิชาสัมพันธ์ธุรกิจ เมื่อพิจารณาเปรียบเทียบความต้องการการพัฒนาของอาจารย์ทั้ง 5 กลุ่ม พบว่า แตกต่างกัน 6 ข้อ โดยเรียงจากระดับความต้องการพัฒนามากที่สุด ได้แก่ ข้อที่ 16 ความต้องการให้สถานศึกษาจัดทัศนศึกษาเพื่อหาประสบการณ์เพิ่มเติม ข้อที่ 13 มีความต้องการศึกษาเกี่ยวกับความรู้วิชาการใหม่ๆ ทางการศึกษา โดยให้มีการจัดหานิตยสารและวารสาร สำหรับพัฒนาการสอน ข้อที่ 4 ต้องการความรู้เพิ่มเติมเกี่ยวกับนวัตกรรมใหม่ๆ มาใช้พัฒนาการเรียนการสอน ข้อที่ 5 ต้องการพัฒนาศึกษาเกี่ยวกับวิธีต่างๆ ที่ใช้ในการสอนเพื่อให้เหมาะสม ข้อที่ 6 มีความต้องการศึกษาเกี่ยวกับการสร้างข้อสอบมาตรฐานมาใช้ และข้อที่ 10 มีความต้องการศึกษาการนำคอมพิวเตอร์มาช่วยในการสอน และข้อที่ 6 มีความต้องการศึกษาเกี่ยวกับการสร้างข้อสอบมาตรฐานมาใช้ โดยอาจารย์แผนกวิชาคอมพิวเตอร์ธุรกิจ มีความต้องการการพัฒนาทั้ง 6 ข้อ อยู่ในระดับมากที่สุดถึง 5 ข้อ ส่วนที่เหลือ 12 ข้อ ระดับความต้องการการพัฒนาไม่แตกต่างกัน ข้อที่มีลำดับความต้องการการพัฒนาทั้ง 5 กลุ่ม มีความต้องการมากที่สุด 3 อันดับ โดยเรียงลำดับ ได้แก่ ข้อที่ 16 ต้องการให้สถานศึกษาจัดทัศนศึกษาเพื่อหาประสบการณ์เพิ่มเติม ข้อที่ 13 ต้องการศึกษาเกี่ยวกับความรู้วิชาการใหม่ๆ ทางการศึกษา โดยให้มีการจัดหานิตยสารหรือวารสาร สำหรับพัฒนาการสอน และข้อที่ 4 ต้องการความรู้เพิ่มเติมเกี่ยวกับนวัตกรรมใหม่ๆ มาใช้พัฒนาการเรียนการสอน และสำหรับข้อที่มีลำดับความต้องการการพัฒนาทั้ง 5 กลุ่ม มีความต้องการน้อยที่สุด 3 อันดับ โดยเรียงลำดับ ได้แก่ ต้องการพัฒนาในข้อที่ 12 ต้องการให้สอบภายในชั้น ข้อที่ 8 ต้องการศึกษาเกี่ยวกับการวิเคราะห์ข้อสอบ และข้อที่ 15 ต้องการความรู้เกี่ยวกับการจัดทำแฟ้มสะสมผลงานนักศึกษา

ผลการเปรียบเทียบความต้องการการพัฒนาด้านอื่นๆ จำแนกตามแผนกวิชาที่สอน เมื่อพิจารณาในภาพรวมและรายข้อ ค่าเฉลี่ยความต้องการมีความแตกต่างกัน ระดับความต้องการการพัฒนาของอาจารย์ทั้ง 5 แผนกวิชา ได้แก่ แผนกวิชาการบัญชี, แผนกวิชาการตลาด, แผนกวิชาเลขานุการ, แผนกวิชาสัมพันธ์ธุรกิจและแผนกวิชาคอมพิวเตอร์ธุรกิจ อยู่ในระดับมาก ไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเปรียบเทียบความต้องการการพัฒนาของอาจารย์ ทั้ง 5 กลุ่ม พบว่าแตกต่างกัน 3 ข้อ โดยเรียงลำดับจากระดับความต้องการมากที่สุด ได้แก่ ข้อที่ 15 ต้องการศึกษาเพิ่มเติมในเรื่องอินเตอร์เน็ต, Email ข้อที่ 20 ต้องการความรู้เพื่อพัฒนาสถานศึกษาให้มีความเจริญก้าวหน้าตาม

กระแสการเปลี่ยนแปลงของสังคมโลก และข้อที่ 18 ต้องการให้สถานศึกษาเชิงวิทยากรภายนอกมาบรรยายให้ความรู้แก่อาจารย์ในด้านต่างๆ โดยอาจารย์แผนกวิชาคอมพิวเตอร์ธุรกิจ ต้องการพัฒนา 3 ข้อ อยู่ในระดับมากที่สุด และอาจารย์ 4 แผนกวิชาที่เหลือ มีความต้องการใน 3 ข้อ ดังกล่าวอยู่ในระดับมากกว่าข้ออื่นๆ ส่วนที่เหลืออีก 17 ข้อ ความต้องการการพัฒนาไม่แตกต่างกัน

5.5 การอภิปรายผล

5.5.1 ผลการวิจัยเรื่องความต้องการการพัฒนาของอาจารย์คณะวิชาบริหารธุรกิจ วิทยาลัยอาชีวศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่า ความต้องการพัฒนาด้านวิชาชีพเฉพาะสาขาบริหารธุรกิจ ด้านวิทยาการการสอนและด้านอื่นๆ รวมทั้ง 3 ด้าน อยู่ในระดับมาก โดยผู้ตอบแบบสอบถามมีวุฒิปริญญาตรีมากที่สุด ร้อยละ 89.4 ปริญญาโท รองลงมา 10.3 และสูงกว่าปริญญาโท น้อยที่สุด 0.4 ซึ่งเป็นเหตุผลที่ทำให้อาจารย์กลุ่มประชากรจึงมีความต้องการในการพัฒนาอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับ (กิติมา ปรีดีดิลก. 2525:172) การพัฒนาช่วยให้บุคลากรเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ ความเหมาะสมกับเหตุการณ์ปัจจุบันและตำแหน่งหน้าที่ที่กระทำอยู่ เป็นการเพิ่มประสิทธิภาพแก่องค์กรมากขึ้น และสอดคล้องกับแผนพัฒนาอาชีวศึกษาในระยะที่ 8 พ.ศ. 2540-2544 (2540 : 7) คือ เอกชนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนาให้โอกาสพัฒนาจนเต็มศักยภาพ โดยกรมอาชีวศึกษามีวัตถุประสงค์ที่จะใช้กระบวนการให้ศึกษาอบรมเพื่อให้สามารถผลิตกำลังคนระดับกลางระดับสูง รวมทั้งพัฒนากำลังคนทั้งในด้านปริมาณและคุณภาพ พัฒนาระบบการบริหารการศึกษา หลักสูตรและบุคลากรทางการศึกษา สอดคล้องกับกรมอาชีวศึกษา (2540 : 7) จากนโยบาย ข้อ 5 กำหนดวัตถุประสงค์ที่จะพัฒนาคณาจารย์ให้ได้ศึกษาต่อในระดับสูงขึ้น โดยส่งครูอาจารย์ที่ทำงานแล้ว 2 ปี ศึกษาต่อ ซึ่งสอดคล้องกับ มานพ สุดสงวน (2537 : 131-132) ซึ่งทำการวิจัยเกี่ยวกับการศึกษาความต้องการการพัฒนาของอาจารย์ สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง พบว่า คณาจารย์มีความต้องการในการพัฒนาทั้ง 3 ด้าน อยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับ ชูชาติ ลิธิสุวรรณโชติ (2532:64) ทำการวิจัยเกี่ยวกับสภาพความต้องการกับการพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนของมูลนิธิธรรมาคณาจารย์แห่งประเทศไทย โดยภาพรวมพบว่า ความเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอนในโรงเรียนของมูลนิธิฯ เกี่ยวกับความต้องการการจัดกิจกรรมพัฒนาบุคลากรรวมทุกด้านแล้วพบว่า ค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับมาก

ผลของการวิจัยจากการศึกษาความต้องการการพัฒนาของอาจารย์คณะบริหารธุรกิจ วิทยาลัยอาชีวศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่า ระดับความต้องการพัฒนาระดับมากเป็นลำดับที่ 1 ด้านวิชาชีพเฉพาะสาขาบริหารธุรกิจ ลำดับที่ 2 ระดับความต้องการพัฒนาระดับมากเป็นลำดับที่ 2 ด้านวิทยาการการสอนและระดับความต้องการพัฒนาระดับมาก เป็นลำดับที่ 3 ด้านอื่นๆ ปัจจัยที่ทำให้อาจารย์มีความต้องการพัฒนาในด้านวิชาชีพเฉพาะสาขาบริหารธุรกิจ อยู่ในระดับมาก อาจเป็นเพราะอาจารย์จะต้องมีการปรับตัวให้ทันต่อแผนพัฒนาอาชีวศึกษาระยะที่ 8

พ.ศ.2540-2544 (2540 : 2) เฉพาะอย่างยิ่งด้านคุณภาพ ซึ่งจำเป็นต้องให้ได้มาตรฐานสากล สามารถแข่งขันกับตลาดโลกได้ กระทรวงศึกษาธิการจึงได้กำหนดแนวทางปฏิรูปการศึกษาขึ้น โดยเน้นการปฏิรูปอาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา และสอดคล้องกับมานพ สุดสงวน (2537 : 132) ทำการวิจัยเกี่ยวกับศึกษาความต้องการการพัฒนาของอาจารย์สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้า เจ้าคุณทหารลาดกระบัง พบว่า คณาจารย์ส่วนมากมีความต้องการพัฒนาด้านวิชาชีพเฉพาะสาขามาก จะเป็นผลดีกับสถาบัน โดยจะทำให้สถาบันสามารถกำหนดนโยบายการพัฒนาอาจารย์ในส่วนที่เกี่ยวกับการเรียนรู้เทคโนโลยีขั้นสูง และความรู้ใหม่ๆ ที่จะมีส่วนช่วยให้การสอนทันสมัยอยู่เสมอ และขัดแย้งกับवासนา เปี่ยมใส (2538:บทคัดย่อ) ทำการวิจัยเรื่องคุณสมบัติและคุณลักษณะของครูสายอาชีพ ประเภทวิชาพาณิชยกรรมที่ผู้บริหารโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษาพึงประสงค์ สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง พบว่า ผู้รับใบอนุญาตและ/หรือผู้จัดการ และครูใหญ่ พึงประสงค์ครูสายอาชีพประเภทวิชาพาณิชยกรรม ในเรื่องการมีความรู้ และทักษะในวิชาที่สอนมากที่สุด และขัดแย้งกับ สมศรี มัชฌิมเสรษฐ์ (2538 : บทคัดย่อ) ทำการวิจัยเรื่อง การศึกษาความคิดเห็นของผู้บริหารและครูอาจารย์เกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนเอกชน อาชีวศึกษา ประเภทพาณิชยกรรม ในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่า ศึกษาความคิดเห็นของผู้บริหารด้านการพัฒนาคุณภาพตนเอง อยู่ในระดับปานกลาง. และนอกเหนือจากนี้อาจารย์ต้องการพัฒนาในเรื่อง ความต้องการข่าวสาร ข้อมูล แสดงความก้าวหน้าในวิชาที่สอน ต้องการการพัฒนาความรู้ใหม่ๆ เพื่อประกอบความรู้ในวิชาที่สอน เป็นต้น ทั้งนี้ อาจจะเป็นเพราะว่า อาจารย์ไม่ค่อยได้มีโอกาสได้เข้ารับการอบรม สัมมนาเพื่อพัฒนาตนเองเพิ่มเติม ทั้งนี้อาจจะเนื่องจากวิชาที่เรียนมานานๆ หน้าที่ความรับผิดชอบเปลี่ยนแปลงไป ซึ่งควรที่จะมีการพัฒนาตนเองเพิ่มเติมให้ทันสมัยต่อโลกปัจจุบัน ที่มีการเปลี่ยนแปลงนวัตกรรมใหม่ๆ เพื่อให้สามารถปรับตัวให้เข้ากับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 (2542:13) หลักสูตรที่เน้นวิชาการและวิชาชีพ ต้องมุ่งพัฒนาคนให้มีความสมดุลทั้งความรู้ ความคิด ความสามารถ ความดีงามและความรับผิดชอบต่อสังคม และมุ่งหมายเฉพาะพัฒนาวิชาการวิชาชีพขั้นสูงและการค้นคว้าวิจัย เพื่อพัฒนาองค์ความรู้และพัฒนาสังคมเช่นเดียวกัน

ภิญโญ สาร (2520 : 25) กล่าวถึงการพัฒนาว่าการส่งข้าราชการไปศึกษาต่อเป็นกิจกรรมสำคัญประการหนึ่งในกระบวนการการพัฒนากุศลสมัยใหม่ โดยเฉพาะบุคลากรที่ปฏิบัติหน้าที่ทางการศึกษา ซึ่งมีหน้าที่โดยตรงในการอบรม “คน” ซึ่งเป็นทรัพยากรที่สำคัญที่สุดของประเทศทั้งในด้านเศรษฐกิจ สังคมและการเมืองให้มีคุณภาพ “ปัญหาที่เราได้ทราบมาก็คือ ปัญหาเกี่ยวกับความรู้ของครู ซึ่งปรากฏว่าในระยะแรกที่ครูสำเร็จการศึกษามาจากสถาบันการศึกษาต่างๆ มาทำงานการสอนของครู จะมีคุณภาพสูงเท่ากับวุฒิที่เรียนมา แต่ปีต่อไปคุณภาพและความรู้จะลดลง เมื่อนานไปจะเหลือเพียงระดับที่ครูสอนอยู่เท่านั้น” จึงต้องหาทางส่งบุคลากรหรือคนงานไปศึกษาต่อ หรือศึกษาเพิ่มเติมในสถานศึกษาระดับสูงขึ้น การส่งไปอาจส่งไปศึกษาระดับปริญญาต่างๆ ในประกาศเพิ่มเติมหรือส่งไปดูงานก็ได้

ความต้องการการพัฒนาด้านวิชาการการสอน ผลการวิจัยเกี่ยวกับความต้องการการพัฒนาของอาจารย์คณะบริหารธุรกิจ วิทยาลัยอาชีวศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ตามความต้องการพัฒนาพบว่าอยู่ในระดับมาก ซึ่งความรู้ในด้านวิชาการการสอน เป็นด้านที่มีความจำเป็นที่อาจารย์จะต้องมีการพัฒนา โดยผู้ตอบแบบสอบถามมีวุฒิปริญญาตรี (ร้อยละ 89.3) อาจารย์ที่มีประสบการณ์มากกว่า 10 ปี (ร้อยละ 46.6) จะมีความต้องการพัฒนาอยู่ในระดับมาก เน้นการพัฒนาเพื่อความก้าวหน้าในด้านตำแหน่งหน้าที่ในการทำงาน สอดคล้องกับแผนพัฒนาอาชีวศึกษา ระยะที่ 8 พ.ศ. 2540-2544 ของกรมอาชีวศึกษา (2540 : 11) เน้นการพัฒนาครูอาจารย์อย่างมีระบบ ต่อเนื่องสม่ำเสมอ โดยมีการพัฒนาตามปกติอย่างน้อยทุกระยะ 2 ปี และมีการพัฒนาเป็นพิเศษเพื่อให้มีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล มีความรู้ ความสามารถ ทันกับความเปลี่ยนแปลงต่างๆ เฉพาะอย่างยิ่งด้านคุณธรรม จริยธรรม ให้สามารถเป็นตัวอย่างได้ในการฝึกอบรม จะเน้นสมรรถนะที่เพิ่มขึ้นตามเกณฑ์ที่กำหนดรวมทั้งการสร้างจิตสำนึกของความเป็นครู และให้ถือว่า การพัฒนาดังกล่าวเป็นส่วนหนึ่งของการปฏิบัติหน้าที่ของครูด้วย

จากผลการวิจัยความต้องการการพัฒนาด้านวิชาการการสอน ข้อที่มีระดับความต้องการมากที่สุด คือ ต้องการศึกษารุ่นคอมพิวเตอร์มาช่วยในการสอน สอดคล้องกับแผนพัฒนาอาชีวศึกษา ระยะที่ 8 พ.ศ. 2540-2544 ของกรมอาชีวศึกษา (2540 : 12) เพิ่มพูนความสามารถในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ (IT) เพื่อการเรียนการสอนและปฏิบัติงานให้กับครูอาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา และสอดคล้องกับประทวน สมบูรณ์ (2535 : 76) การบริหารบุคลากรในโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดเล็ก สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดขอนแก่น พบว่า โรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดเล็ก สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดขอนแก่น มีการบริหารบุคลากรด้านการพัฒนาบุคลากร อยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับ ภิญญา สาร (2519 : 162) ได้กล่าวว่า เป็นการเพิ่มวุฒิของบุคลากรให้มีความรู้ดีขึ้น หรือให้ได้รับความรู้ใหม่ เพราะวิธีการทำงานและเครื่องมือปฏิบัติงานเปลี่ยนแปลงไป การให้บุคลากรไปศึกษาดูงานในต่างประเทศ ก็จัดเป็นการพัฒนาบุคลากรประเภทหนึ่ง การที่บุคลากรทำงานอยู่ ณ ที่ใดนานๆ ความรู้ ความสามารถอาจล้าสมัยไม่ทันโลก หรืออาจใช้วิธีการใหม่ๆ ไม่เป็นหน่วยงานการวิจัยนี้สอดคล้องกับ มานพ สุดสงวน (2537 : 122) ทำการวิจัยเกี่ยวกับความต้องการพัฒนาของอาจารย์สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง พบว่าคณาจารย์มีความต้องการการพัฒนาอยู่ในระดับมาก

ความต้องการพัฒนาด้านอื่นๆ ผลการวิจัยเกี่ยวกับความต้องการพัฒนาอาจารย์คณะบริหารธุรกิจ วิทยาลัยอาชีวศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ตามความคิดเห็นพบว่า อยู่ในระดับมาก ซึ่งบทบาทของครูในปัจจุบันและอนาคต ครูจะต้องเป็น

ก. นักวางแผน โดยช่วยเหลือให้นักเรียนรู้จักวางแผนการเรียนและวางแผนชีวิตของตนเอง

ข. นักจัดการ โดยใช้ความรู้ความสามารถทางการจัดการ เพื่อการจัดการทั้งในและนอก

ห้องเรียน

ค. นักอำนวยการสอน โดยส่งเสริมสนับสนุนให้การเรียนการสอนตอบสนองความต้องการของนักเรียน

ง. นักวิจัย โดยสามารถศึกษาค้นคว้าความรู้ถึงกระบวนการที่จะทำให้นักเรียนเติบโตเต็มศักยภาพได้ด้วยตนเอง ตลอดจนสร้างองค์ความรู้ขึ้นมาใหม่

จ. นักสอน โดยเป็นการสอนในลักษณะของการชี้แนะกระบวนการเพื่อการกระตุ้นให้เกิดวิธีการเรียนรู้

ยิ่งไปกว่านั้นครูควรเป็นผู้นำทางปัญญา ที่จะนำศิษย์ไปสู่แสงสว่างในการดำเนินชีวิต ซึ่งจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องมีความพร้อมในการพัฒนาตนเองเพื่อพัฒนาผู้เรียนให้ก้าวไปสู่ความสัมฤทธิ์ผลทางการศึกษา โดยมุ่งเน้นความต้องการศึกษาเพิ่มเติมในเรื่องอินเทอร์เน็ต Email มีความต้องการพัฒนาความเข้าใจเรื่องคุณธรรม จริยธรรม จรรยาบรรณของอาจารย์ มีความต้องการให้สถานศึกษาเชิญวิทยากรภายนอกมาบรรยายให้ความรู้แก่อาจารย์ในด้านต่างๆ เป็นต้น ซึ่งสอดคล้องกับเกณฑ์มาตรฐานครูแห่งชาติ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ (2539:10) มี 5 ด้าน เรียงตามน้ำหนักของเกณฑ์ ดังนี้

- การครองตนของครู
- ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์
- การจัดการเรียนการสอนของครู
- ความสามารถทางวิชาการ
- การประสานชุมชน

5.5.2 การเปรียบเทียบความต้องการการพัฒนาของอาจารย์ ความต้องการของอาจารย์คณะบริหารธุรกิจ วิทยาลัยอาชีวศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำแนกตามประสบการณ์การสอน

โดยภาพรวมแล้ว ความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน อยู่ในระดับมาก รวมทั้ง 3 ด้าน ทั้งนี้เนื่องมาจากความต้องการพัฒนาของอาจารย์ ต้องการพัฒนาตนเองให้ก้าวหน้าทันกับเทคโนโลยีใหม่ๆ สอดคล้องกับสมคิด แก้วสนธิ (2522:85) ให้ทัศนะในเรื่องการพัฒนาอาจารย์ว่าควรเน้นนโยบายของสถาบันโดยมีจุดมุ่งหมาย เพื่อกระตุ้นและสร้างความตื่นตัวให้กับคณาจารย์ในอันที่จะพัฒนาตนเองให้ก้าวหน้าอยู่เสมอ ทั้งความรู้ ความก้าวหน้าในศาสตร์ของตน และทักษะด้านอื่นๆ ที่เกี่ยวกับการปฏิบัติการกิจในฐานะอาจารย์ที่ดี ซึ่งจะนำไปสู่ความเป็นเลิศทางวิชาการ

เมื่อพิจารณาด้านวิชาชีพเฉพาะสาขาบริหารธุรกิจของอาจารย์คณะบริหารธุรกิจ วิทยาลัยอาชีวศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ เป็นรายด้านและรายข้อที่มีประสบการณ์ต่ำกว่า 5 ปี 5-10 ปี และมากกว่า 10 ปี ค่าเฉลี่ยความต้องการแตกต่างกัน ส่วนระดับความต้องการแตกต่างกันตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยอาจารย์ที่มีประสบการณ์ต่ำกว่า 5 ปี และอาจารย์ที่มีประสบการณ์ 5-10 ปี มีความต้องการระดับมากที่สุด ส่วนอาจารย์ที่มีประสบการณ์มากกว่า 5 ปี มีความต้องการอยู่ในระดับมาก ความต้องการศึกษาด้านวิชาชีพสูงขึ้น 2 กลุ่ม อาจารย์ที่มีประสบการณ์ต่ำกว่า 5 ปี 5-10 ปี มีความต้องการอยู่ในลำดับที่ 2 และอาจารย์ที่มีประสบการณ์มากกว่า 10 ปี มีความต้องการอยู่ลำดับ 3

ต้องการศึกษาต่อสาขาที่ทำการสอน ระดับความต้องการเป็นลำดับที่ 3 อาจารย์ที่มีประสบการณ์ 5-10 ปี แต่กลุ่มมากกว่า 10 ปี มีความต้องการพัฒนา ส่วนอาจารย์ที่มีประสบการณ์ต่ำกว่า 5 ปี มีความต้องการเป็นลำดับที่ 2 ระดับความต้องการที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ เรื่องต้องการไปศึกษาดูงานวิชาการและปฏิบัติงานของหน่วยงานต่างๆ ในต่างประเทศ ซึ่งอยู่ในลำดับ 14 ทั้งอาจารย์ที่มีประสบการณ์ต่ำกว่า 4 5-10 ปี และมากกว่า 10 ปี และระดับความต้องการพัฒนาที่มีค่าเฉลี่ยต่ำรองลงมา คือ ความต้องการที่จะไปศึกษางานเพื่อหาประสบการณ์ในสถานประกอบการในวิชาที่สอน ซึ่งอยู่ในลำดับที่ 13 ทั้ง 3 ข้อ สาเหตุที่เป็นเช่นนี้เพราะว่าโอกาสที่อาจารย์ในคณะบริหารธุรกิจ จะได้มีโอกาสไปดูงานในต่างประเทศเป็นเรื่องที่ยาก นโยบายของรัฐบาลมีกฎระเบียบห้ามไม่ให้เดินทางไปต่างประเทศ และมีผลกระทบมาจากสภาวะทางเศรษฐกิจของประเทศที่ประสบกับความวิกฤตทางด้านการเงิน จึงส่งผลกระทบและเพราะภาระกิจหลักของอาจารย์แต่ละคนมีคาบการสอนมาก นอกเหนือจากหน้าที่สอนยังมีหน้าที่สนับสนุนการเรียนในด้านอื่นๆ ของวิทยาลัยฯ เช่น งานการเงิน งานบัญชี งานสหกรณ์ งานแผนฯ เป็นต้น

ความต้องการการพัฒนาความรู้ในด้านวิชาการการสอน ระดับความต้องการที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดระหว่างอาจารย์ที่มีประสบการณ์ต่ำกว่า 5 ปี 5-10 ปี และมากกว่า 10 มีความต้องการพัฒนาความรู้ในด้านวิชาการการสอน ระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากไม่แตกต่างกัน โดยอาจารย์ที่มีประสบการณ์ 5-10 ปี มีความต้องการพัฒนามาก รองลงมาอาจารย์ที่มีประสบการณ์ต่ำกว่า 5 ปี มีความต้องการพัฒนามากและอาจารย์ที่มีประสบการณ์มากกว่า 10 ปี มีความต้องการพัฒนามาก

ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ความต้องการให้สถานศึกษาจัดทัศนศึกษา เพื่อหาประสบการณ์ อยู่ในลำดับที่ 1 อาจารย์ที่มีประสบการณ์มากกว่า 10 ปี อยู่ลำดับที่ 1 อาจารย์ที่มีประสบการณ์ 5-10 ปี อยู่ลำดับที่ 2 และอาจารย์ที่มีประสบการณ์ต่ำกว่า 5 ปี อยู่ลำดับที่ 4 และรองลงมาต้องการให้สถานศึกษาจัดหาความรู้ใหม่ๆ ทางการศึกษา โดยให้มีการจัดหานิตยสารและวารสารสำหรับพัฒนาการสอน อยู่ลำดับที่ 2 อาจารย์ที่มีประสบการณ์ต่ำกว่า 5 ปี อยู่ลำดับที่ 1 อาจารย์ที่มีประสบการณ์ 5-10 ปี อยู่ลำดับที่ 4 และอาจารย์ที่มีประสบการณ์มากกว่า 10 ปี อยู่ลำดับที่ 5 และค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ต้องการให้มีการสอบภายในชั้น อยู่ลำดับที่ 18 อาจารย์ทุกกลุ่มอยู่ลำดับที่ 18 และต่ำลงมาคือ ต้องการให้ความรู้เกี่ยวกับการจัดทำแฟ้มสะสมผลงานนักศึกษา อยู่ลำดับที่ 17 โดยอาจารย์ที่มีประสบการณ์มากกว่า 10 ปี อยู่ลำดับที่ 17 และมีประสบการณ์ 5-10 ปี อยู่ลำดับที่ 16

สาเหตุที่เป็นเช่นนี้เนื่องมาจาก การที่อาจารย์ได้มีโอกาสไปทัศนศึกษาดูงาน ในสถานประกอบการต่างๆ ในสภาพที่เป็นจริงน้อย ซึ่งจะทำให้ได้รับความรู้ทางวิชาการใหม่ๆ ทำให้พัฒนาตนเองสอดคล้องกับสภาพภายนอก และการได้มีการอ่านนิตยสารและวารสารใหม่ๆ เป็นการได้เปิดโลกทัศน์ของอาจารย์ได้กว้างขึ้น ซึ่งสภาพจริงๆ ของสถานศึกษา บางแห่งไม่มีการจัดทัศนศึกษาหรือจัดในปริมาณน้อย อาจจะเป็นเพราะงบประมาณสนับสนุน สอดคล้องกับ เกษม หล้ากวนวัน (2539:75) ซึ่งทำวิจัยเกี่ยวกับสภาพปัจจุบัน ปัญหาและความต้องการด้านการพัฒนานุเคราะห์ของข้าราชการส่วนภูมิภาค สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวง กระทรวงศึกษาธิการ ในเขตการศึกษา 9

มหาวิทยาลัยขอนแก่น พบว่า บุคลากรต้องการให้มีการไปทัศนศึกษาดูงานและสังเกตวิธีทำงานให้สูงขึ้น โดยศึกษาดูงานและสังเกตวิธีการทำงานในหน่วยงานที่มีผลงานดีเด่นทุกด้าน เพื่อนำมาปรับปรุงการปฏิบัติงานของตนให้ดียิ่งขึ้น ซึ่งบุคลากรต้องการศึกษาดูงานเพิ่มขึ้น และสอดคล้องกับสมพงษ์ เกษมสิน (2513:531) ที่เชื่อว่า การศึกษาดูงานและสังเกตวิธีการทำงาน จะก่อให้เกิดประโยชน์แก่หน่วยงานและตัวบุคคลควบคู่กันไป กล่าวคือ ทำให้หน่วยงานมีบุคลากรที่มีคุณภาพและเหมาะสมกับงาน จะทำให้การปฏิบัติงานประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ ในขณะที่เดียวกันจะทำให้บุคลากรเกิดขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน เนื่องจากได้เรียนรู้เทคนิคและวิธีการทำงานใหม่ ๆ ที่จะนำไปใช้ปรับปรุงความสามารถในการทำงานให้ดีขึ้น ซึ่งจะทำได้มีโอกาsk้าวหน้าในการทำงานต่อไป

สาเหตุที่ทำให้ค่าเฉลี่ยต่ำสุดในการต้องการในเรื่องของการสอบภายในชั้น ซึ่งอาจารย์ทุกกลุ่มมีความต้องการลำดับสุดท้าย ที่เป็นเช่นนี้อาจเนื่องมาจาก ที่ผ่านมาก้าวไปสู่ตำแหน่งของอาจารย์ที่สูงขึ้น ไม่เคยใช้วิธีการสอบเลื่อนชั้น ดังนั้น อาจารย์ทุกกลุ่มประสงค์จึงไม่ต้องการให้สอบภายในชั้น ซึ่งวิธีการพัฒนามูลากรที่หน่วยงานทางการศึกษาใช้ที่พัฒนามูลากรให้ได้ผลควรเลือกใช้กิจกรรมต่างๆ ดังนี้ การบรรยาย การประชุม การสัมมนา การอภิปราย การจัดการฝึกงาน การหมุนเวียนตำแหน่ง การทดลองการปฏิบัติงาน การให้ผู้ช่วย การจัด Workshop การศึกษาพิเศษ การระดมความคิด การสอนแบบสำเร็จรูป การประชุมย่อย การบรรยาย งานพิเศษ เอกสารพิมพ์แจก การจัดรายวิชาให้เข้าเรียน การศึกษาเฉพาะกรณี ภาพยนตร์ โครงการวิจัย โปรแกรมการแลกเปลี่ยน การแสดงบทบาทสมมติ การจัดทัศนศึกษา เทปบันทึกเสียง โทรทัศน์ การเล่นเกมส์ การเขียนแบบ การฝึกอบรม การสอนโดยการฝึกแก้ปัญหา การฝึกการประสานงาน (เมธีปิลันธนาพันธ์ 2519 : 106)

ความต้องการการพัฒนาในด้านอื่นๆ ระดับความต้องการมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด มีความต้องการศึกษาเพิ่มเติมในเรื่องอินเทอร์เน็ต, Email อยู่ลำดับที่ 1 อาจารย์ที่มีประสบการณ์ต่ำกว่า 5 ปี และ อาจารย์ที่มีประสบการณ์ 5-10 ปี อยู่ลำดับที่ 1 และมากกว่า 10 ปี อยู่ลำดับที่ 4 ค่าเฉลี่ยสูงเป็นลำดับที่ 2 คือ ต้องการพัฒนาสถานศึกษาให้มีความเจริญก้าวหน้าตามกระแสการเปลี่ยนแปลงของสังคมโลก อยู่ลำดับที่ 2 อาจารย์ทั้ง 3 กลุ่ม อยู่ลำดับที่ 2 และค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ มีความต้องการพัฒนาด้านทักษะ จริยธรรม โดยให้มีการประเมินผลการครองตนของครูในทุกๆ ภาคเรียน

สาเหตุที่เป็นเช่นนี้ อาจเป็นเพราะว่าอาจารย์ที่สอนในคณะบริหารธุรกิจ จำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องมีความรู้ในเรื่องอินเทอร์เน็ต, Email เพราะในโลกธุรกิจปัจจุบัน ได้เข้ามาเกี่ยวข้องมากมาย ซึ่งสอดคล้องกับชาญชัย วลิตรังสิมา และเชิดวิทย์ ฤทธิประศาสน์ มีปัจจัยต่างๆ ที่สรุปได้ดังนี้

1. การเปลี่ยนแปลงขององค์การหรือหน่วยงานทางการศึกษา

องค์การหรือหน่วยงานทางการศึกษาย่อมจะเคลื่อนไหว และเปลี่ยนแปลงไปตามสภาพแวดล้อมอยู่เสมอ ซึ่งการเปลี่ยนแปลงดังกล่าวอาจจะเป็นไปทั้งทางก้าวหน้าหรือเสื่อมลงได้ ไม่ว่าจะ เป็นไปในรูปใด ย่อมจำเป็นที่จะต้องพัฒนามูลากรให้สอดคล้องกับความเปลี่ยนแปลงนั้น กล่าวคือ

ถ้าองค์กรเปลี่ยนแปลงไปในทางเสื่อม ซึ่งอย่างน้อยต้นเหตุแห่งความเสื่อมอาจจะมาจากบุคคลในองค์กรเป็นสาเหตุประการหนึ่ง เมื่อเป็นเช่นนี้ก็ต้องฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากรในองค์กรให้มีความประพฤติดีขึ้น เพื่อแก้เหตุแห่งความเสื่อมนั้นให้ถูกจุด ในทางตรงกันข้ามหากองค์กรเปลี่ยนแปลงไปในทางก้าวหน้า ก็ต้องฝึกอบรมและพัฒนาบุคคลให้สอดคล้องไปกับความก้าวหน้าขององค์กรนั้น

2. การเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยี

ในรอบศตวรรษที่ผ่านมา การพัฒนาทางด้านเทคโนโลยีได้เจริญรุดหน้าไปอย่างสูง ผลการค้นคว้าทางวิทยาศาสตร์ได้ก่อให้เกิดประดิษฐ์กรรมใหม่ๆ ที่ยังคงลุ่มประโยชน์ให้กับการทำงานของมนุษย์นับเอนกอนันต์ เครื่องคอมพิวเตอร์อำนวยความสะดวกในการบริหารงานให้แก่มนุษย์อย่างไม่เคยปรากฏมาก่อน การนำเทคโนโลยีใช้กับการศึกษามีบทบาทมากขึ้น การนำเครื่องมือเครื่องใช้และคอมพิวเตอร์มาใช้ทางการศึกษา จำเป็นจะต้องฝึกให้บุคลากรเหล่านั้นให้มีคุณภาพ

3. สภาพแวดล้อมภายนอกที่มีผลกระทบต่อองค์กร

มีปัจจัยภายนอกซึ่งมีผลกระทบต่อการทำงานขององค์กรโดยตรงก็คือประชาชน นอกจากนี้ยังมีสภาพแวดล้อมทางการเมือง เศรษฐกิจและสังคม ซึ่งมีผลกระทบต่อองค์กรไม่น้อย เมื่อสภาพแวดล้อมภายนอกตัวใดตัวหนึ่งเปลี่ยนไป และกระทบกระเทือนถึงการดำเนินงานขององค์กร จำเป็นที่องค์กรจะต้องปรับตัวให้เข้ากับสภาพการณ์ดังกล่าวด้วย จึงจะช่วยให้องค์กรอยู่รอดได้ หรือได้รับความกระทบกระเทือนน้อยที่สุด ดังนั้นองค์กรจะต้องปรับนโยบายให้สอดคล้องกับสภาพแวดล้อมและนโยบายขององค์กรไปในแนวทางเดียวกัน เพื่อที่จะปรับท่าทีและการดำเนินงานของแต่ละคนให้สอดคล้องไปตามนโยบายที่วางไว้

4. พฤติกรรมของบุคคลในองค์กร

การแสดงออกของบุคลากรภายในองค์กรอาจจะเป็นไปได้ ทั้งการคล้อยตามหรือต่อต้าน และอาจจะเน้นไปที่ทั้งที่เป็นคุณ หรือโทษต่อเจ้าของพฤติกรรมนั้น ประพฤติอยู่ก็ได้ พฤติกรรมในทางอย่างนี้ไม่เป็นผลดีต่อองค์กร เช่น ขาดความกระตือรือร้นในการทำงาน ชอบหลีกเลี่ยงงาน ไม่ค่อยจะให้ความนับถือผู้บังคับบัญชา ฝ่าฝืนระเบียบ เป็นต้น พฤติกรรมดังกล่าวควรจะได้รับการแก้ไข ซึ่งตรงกับมูลเหตุ นั่นคือ หาทางพัฒนาความรู้ความสามารถตลอดจนทัศนคติในการทำงานของเขาให้สูงขึ้น

ส่วนสาเหตุที่ต้องการพัฒนาด้านจริยธรรมโดยให้มีการประเมินผลการครองตนของครูในทุกๆ ภาคเรียน ซึ่งในปัจจุบันจะเน้นการพัฒนาว่าดีมากกว่าการพัฒนาด้านจิตใจ

ความต้องการการพัฒนาของอาจารย์คณะบริหารธุรกิจ วิทยาลัยอาชีวศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ความสามารถในการวิชาชีพเฉพาะสาขาบริหารธุรกิจที่สอนแผนกบัญชี แผนกวิชาการตลาด แผนกวิชาเลขานุการ แผนกวิชาคอมพิวเตอร์ธุรกิจและแผนกวิชาสัมพันธ์ธุรกิจ

5.5.3 โดยภาพรวมแล้วแตกต่างกัน ระดับความต้องการของอาจารย์ที่สอนใน 5 สาขาวิชา มีความต้องการการสอนรวมทั้ง 3 ด้าน อยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ระดับความต้องการการพัฒนาความรู้ในด้านวิชาชีพเฉพาะสาขา บริหารธุรกิจของอาจารย์ที่สอนในคณะวิชาบริหารธุรกิจ 5 สาขาวิชา ระดับที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ความต้องการพัฒนาความรู้ในด้านวิชาชีพและความต้องการศึกษาในวิชาชีพชั้นสูง ระดับความคิดเห็นที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ มีความต้องการไปฝึกงานเพื่อหาประสบการณ์ในสถานประกอบการ สาเหตุที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะอาจารย์ให้ความสนใจในด้านการพัฒนาความรู้ในด้านวิชาชีพ เพื่อที่จะนำไปใช้ในการพัฒนาผู้เรียน เพื่อให้มีคุณภาพทางวิชาการมากขึ้น โดยเป้าหมายที่สำคัญทางการศึกษา คือต้องการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียน

ระดับความต้องการการพัฒนาความรู้ในด้านวิทยาการการสอน ของอาจารย์ที่สอนในคณะวิชาบริหารธุรกิจ 5 สาขาวิชา ระดับค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ต้องการให้สถานศึกษาจัดทัศนศึกษาเพื่อหาประสบการณ์เพิ่มเติม และระดับความต้องการต่ำสุดคือ ต้องการให้มีการสอบภายในชั้น

ระดับความต้องการการพัฒนาด้านอื่นๆ ของอาจารย์ที่สอนในคณะวิชาบริหารธุรกิจ 5 สาขาวิชา ระดับที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดความคิดเห็นเกี่ยวกับความต้องการด้านอื่นๆ เป็นลำดับที่ 1 คือความคิดเห็นศึกษาเพิ่มเติมในเรื่องอินเทอร์เน็ต, Email

ระดับความต้องการที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ มีความต้องการพัฒนาทักษะด้านจริยธรรม โดยให้มีการประเมินผล การครองตนของครูในทุกๆ ภาค

5.6 ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัย เพื่อเป็นประโยชน์ต่อการศึกษา ผู้วิจัยได้สรุปเป็นข้อเสนอแนะดังนี้

5.6.1 ข้อเสนอแนะสำหรับผู้บริหารกรมอาชีวศึกษา

1. จากการวิจัยพบว่าในด้านความรู้เฉพาะสาขาบริหารธุรกิจ อาจารย์ต้องการพัฒนาความรู้ด้านวิชาชีพ ต้องการศึกษาด้านวิชาชีพให้สูงขึ้น และต้องการพัฒนาความรู้ในวิชาที่ทำการสอน ผู้วิจัยเสนอว่า ควรส่งเสริมให้อาจารย์ได้มีการพัฒนาความรู้ด้านวิชาชีพ เช่น จัดฝึกอบรมสัมมนาวิชาการ หรือส่งเสริมให้อาจารย์ได้ศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้นในสาขาวิชาชีพ หรือวิชาที่ทำการสอน มีการร่วมมือกับสถานศึกษาในการพัฒนาบุคลากร เช่น คณะครูทำกับกรมอาชีวศึกษาต่อเนื่อง รวมทั้งกรุงเทพมหานครกับภูมิภาค

2. ต้องสนับสนุนส่งเสริมให้มีการพัฒนาอย่างจริงจังในด้านวิทยาการการสอน จากการวิจัยพบว่า ในด้านความรู้ด้านวิทยาการการสอน อาจารย์ต้องการศึกษานำคอมพิวเตอร์มาช่วยในการสอน ต้องการให้สถานศึกษาจัดทัศนศึกษาเพื่อหาประสบการณ์เพิ่มเติม ต้องการศึกษารู่วิชาการใหม่ๆ ทางการศึกษา โดยให้มีการจัดหานิตยสาร วารสารสำหรับพัฒนาการเรียนการสอน ต้องการศึกษาเกี่ยวกับวิธีต่างๆ ที่ใช้ในการสอน เพื่อให้เหมาะสมกับเนื้อหา มีความต้องการ

ความรู้เพิ่มเติมเกี่ยวกับนวัตกรรมใหม่ๆ มาใช้พัฒนาการเรียนการสอน ผู้วิจัยเสนอว่า ควรสนับสนุนในด้านงบประมาณ เพื่อสนับสนุนในการจัดซื้อเครื่องมือเครื่องใช้ให้ทันสมัยและพอเพียงต่อความต้องการการพัฒนา

3. ต้องสนับสนุนส่งเสริมให้มีการพัฒนาอย่างจริงจังในด้านอื่นๆ จากการวิจัยพบว่าในด้านอื่นๆ อาจารย์ต้องการศึกษาเพิ่มเติมในเรื่องอินเทอร์เน็ต, Email พัฒนาความเข้าใจในเรื่องคุณธรรม จริยธรรม จรรยาบรรณของครู ต้องการให้สถานศึกษาเชิญวิทยากรภายนอกมาบรรยายให้ความรู้แก่อาจารย์ในด้านต่างๆ และต้องการมีความรู้เพื่อพัฒนาสถานศึกษาให้มีความเจริญก้าวหน้าตามกระแสการเปลี่ยนแปลงของสังคมโลก ผู้วิจัยเสนอว่า ควรจัดโครงการพัฒนานุเคราะห์โดยการศึกษาดูงานเพิ่มเติมในด้านต่างๆ ซึ่งจะส่งผลให้อาจารย์มีขวัญและกำลังใจดี มีความรู้ความสามารถและสุขภาพจิตที่ดีในการทำงาน

5.6.2 ข้อเสนอแนะสำหรับสถานศึกษา

1. ควรให้ความสำคัญและสนับสนุนในการพัฒนานุเคราะห์ของสถานศึกษา เพื่อให้ปรับตัวได้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคมโลกโดยจัดกิจกรรมต่างๆ ที่จะส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนานุเคราะห์

2. ควรส่งเสริมและสนับสนุนในการพัฒนาอาจารย์

2.1 ด้านความรู้ความสามารถในวิชาชีพเฉพาะสาขา 3 เรื่อง โดยเน้น

2.1.1 การพัฒนาความรู้ในด้านวิชาชีพ

2.1.2 พัฒนาความรู้ในวิชาที่ทำการสอน

2.1.3 ส่งเสริมให้ศึกษาวิชาชีพที่สูงขึ้น

2.2 ด้านวิทยาการการสอน

2.2.1 ต้องการทัศนศึกษาเพื่อหาประสบการณ์

2.2.2 ต้องการศึกษเกี่ยวกับความรู้วิชาการใหม่ๆ ทางการศึกษา โดยให้มีการจัดหานิตยสารและวารสารสำหรับพัฒนาการสอน

2.2.3 ต้องการความรู้เพิ่มเติมเกี่ยวกับนวัตกรรมใหม่ๆ มาใช้พัฒนาการเรียนการสอน

2.3 ด้านอื่นๆ

2.3.1 ต้องการศึกษาเพิ่มเติมในเรื่องอินเทอร์เน็ต, Email

2.3.2 ต้องการให้สถานศึกษาเชิญวิทยากรมาบรรยายให้ความรู้แก่อาจารย์ใน

ด้านต่างๆ

2.3.2 ต้องการความรู้เพื่อพัฒนาสถานศึกษาให้มีความเจริญก้าวหน้า ตามกระแสการเปลี่ยนแปลงของสังคมโลก

3. ควรจัดอบรม สัมมนา เชิญวิทยากรมาให้ความรู้หรือนำอาจารย์ไปทัศนศึกษาสถานประกอบการ เพื่อพัฒนาและเสริมสร้างสมรรถภาพของอาจารย์

4. ควรส่งเสริมการพัฒนาแก่บุคลากรในแผนกคอมพิวเตอร์ เพื่อให้ทันต่อความเปลี่ยนแปลงทางด้านเทคโนโลยี

5.6.3 ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาความคิดเห็นเกี่ยวกับความต้องการพัฒนาของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดวิทยาลัยอาชีวศึกษา
2. ควรศึกษาความต้องการการพัฒนาของหัวหน้าแผนก หัวหน้าคณะและ หัวหน้างานในสถานศึกษาที่สังกัดกรมอาชีวศึกษา



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

บรรณานุกรม

เกษม หลังกวันวัน. 2539. “สภาพปัจจุบันและความต้องการด้านการพัฒนาบุคลากรของข้าราชการส่วนภูมิภาค สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวง กระทรวงศึกษาธิการ ในเขตการศึกษา 9.” วิทยานิพนธ์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

กฤษณา ชูติมา. 2524. “คู่มือการประหมูเชิงปฏิบัติด้านการสอน.” กรุงเทพมหานคร : หน่วยพัฒนาการ คณาจารย์ฝ่ายวิชาการ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

จรูญ ชูลาก. 2536. “52 ปี กรมอาชีวศึกษา.” กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์องค์การสงเคราะห์ทหารผ่านศึก.

ชาญชัย วลิตรังสีมา และเชิดวิทย์ ฤทธิ์ประศาสน์. 2527. “การพัฒนาบุคคล.” กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

ชูชาติ ลินีสวรรณ โชติ. 2533. “สภาพความต้องการการพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนของมูลนิธิภารดาเซนตคาเบรียล แห่งประเทศไทย.” วิทยานิพนธ์ครุศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาบริหารการศึกษาบัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

บรรจง ชูสกุลชาติ. 2529. “การศึกษากับการมีงานทำ 94 ปี กระทรวงศึกษาธิการ.” กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์ทหารผ่านศึก.

บรรจง ชูสกุลชาติ. 2533. บทความทางวิชาการ. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์ทหารผ่านศึก.

ปราโมทย์ โชติมงคล. 2535. “การบริหารงานบุคคล.” ในเอกสารประกอบการบรรยายเรื่องการบริหารสำหรับผู้บังคับบัญชารุ่น 6, กรุงเทพมหานคร : ทบวงมหาวิทยาลัย.

ประทวน สมบูรณ์. 2540. “การบริหารบุคลากรในโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดเล็ก สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดขอนแก่น.” วิทยานิพนธ์มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

ไพฑูรย์ สีนลรัตน์. 2530. “ข้อสังเกตเกี่ยวกับการพัฒนาคณาจารย์ในสหรัฐอเมริกา.” ในเอกสารสัมมนาอาจารย์การเรียนการสอน. กรุงเทพมหานคร : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ภิญโญ สาธร. 2519. การบริหารสถานศึกษา. กรุงเทพมหานคร. ค.ศ การพิมพ์.

ภิญโญ สาธร. 2523. การบริหารสถานศึกษา. กรุงเทพมหานคร. ค.ศ การพิมพ์.

ภิญโญ สาธร. 2519. การบริหารสถานศึกษา. กรุงเทพมหานคร : ไทยวัฒนาพานิชย์.

ภิญโญ สาธร. 2517. การบริหารบุคคล. พิมพ์ครั้งที่ 1 กรุงเทพมหานคร : ไทยวัฒนาพานิชย์.

มานพ สุดสงวน. 2537. “การศึกษาความต้องการพัฒนาของคณาจารย์สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง.” วิทยานิพนธ์ คอ.ม. กรุงเทพฯ : สถาบันเทคโนโลยี

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่จัดทำขึ้นเพื่อใช้ในการศึกษาวิจัยเท่านั้น ไม่สามารถนำข้อมูลไปใช้ในการอื่นได้
พระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง : เอกสารอัดสำเนา. เจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

เมธี ปิรันธนานนท์. 2519. การบริหารงานบุคคลในวงการศึกษา. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์โอเตียนสโตร์.

เมธี ปีฉันทนานนท์. 2523. การบริหารงานบุคคลในวงการศึกษ. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์
จรัสสินทวงศ์.

เมธี ปีฉันทนานนท์. 2529. การบริหารงานบุคคลในวงการศึกษ. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์
จรัสสินทวงศ์.

วาสนา เปี่ยมใส 2538:2538. “คุณสมบัติและคุณลักษณะของครูสายอาชีพประเภทวิชา
พาณิชยกรรมที่ผู้บริหารโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษาศึกษาพึงประสงค์.”_สถาบันเทคโนโลยี
พระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง.

เขาวภา พุกกะคุปต์. 2534. “การพัฒนาคณาจารย์-ภารกิจที่ต้องทำ.” เอกสารประกอบการฝึกอบรม
เตรียมผู้บริหาร. โรงเรียนมัธยมรุ่น 18 กรุงเทพฯ : สารพัฒนาคณาจารย์.

สมคิด แก้วสนธิ. 2530. “การพัฒนาอาจารย์ในประเทศไทย.” ข่าวสารหน่วยพัฒนาอาจารย์
ด้านการเรียนการสอน : กรุงเทพฯ.

สมพงษ์ เกษมสิน. 2513. การบริหาร. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์ไทยวัฒนาพานิช.

สมพงษ์ เกษมสิน. 2523. การบริหารงานบุคคลแผนใหม่. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์ไทยวัฒนาพานิช.

สมพงษ์ เกษมสิน. 2526. การบริหารงานบุคคลแผนใหม่. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์ไทยวัฒนาพานิช.

สุเทพ บุญเดิม. 2533. สภาพและความต้องการพัฒนาบุคลากรของข้าราชการส่วนภูมิภาคสังกัด
สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ. วิทยานิพนธ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

สมศรี มัชฌมเศรษฐ์. 2538. “การศึกษาคำคิดเห็นของผู้บริหารและครูอาจารย์ที่เกี่ยวกับการ
พัฒนาบุคลากรในโรงเรียนเอกชน อาชีวศึกษา ประเภทวิชาพาณิชยกรรม ในเขต
กรุงเทพมหานคร” สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหาร.

อรทัย ก๊กผล. 2517. การบริหารบุคคลในภาครัฐกิจ. กรุงเทพมหานคร:เอกสารอัดสำเนา.

อรรณพ พงษ์วาท. 2539. จากแผนพัฒนาสู่แผนพัฒนาครู. กรุงเทพมหานคร:บริษัทพิมพ์ดีจำกัด.

อาชีวศึกษา, กรม. 2540. แผนพัฒนาอาชีวศึกษาระยะที่ 8 พ.ศ.2540-2544. กรุงเทพมหานคร :
เอกสารอัดสำเนา.

อาชีวศึกษา, กรม. สถิติพัฒนาอาชีวศึกษามีการศึกษา 2539. กรุงเทพฯ : ม.ป.ป.

อาชีวศึกษา, กรม. 2539. ภาวะการมีงานทำผู้สำเร็จอาชีวศึกษา 2538. กรุงเทพมหานคร.

อาชีวศึกษา, กรม. 2540. รายงานประจำปี 2539-2540. ครบรอบ 56 ปี กรมอาชีวศึกษา. กรุงเทพฯ :
โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. 2539. สำนักนายกรัฐมนตรี. การปฏิรูปการฝึกหัดครู
ร่วมกันคิด แบ่งกันทำ. กรุงเทพฯ : บริษัทพิมพ์ดี จำกัด.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. 2540. สำนักนายกรัฐมนตรี. ครูแห่งชาติ.

กรุงเทพมหานคร : เอกสารอัดสำเนา.

Guff, Jerry G. 1979. "The United States of America toward the Improvement of Teaching' in Staff Development in Higher Education. Ed. Teacher". David CB. New York : Nichold Publishing co.

Chruden, Herbert I. 1968. And Sherman, Arthur W. "The Native and Development of Personnel Field" Personnel Mangement. Cincinnati, Ohio : South-West.



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



ที่ ศธ 0908/ 103

กรมอาชีวศึกษา
กระทรวงศึกษาธิการ กทม. 10300

๙ มกราคม 2542

เรื่อง อนุญาตให้ทำการศึกษาวิจัย

เรียน คณะคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

อ้างถึง หนังสือคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

ที่ ทม 1504/ 4778 ลงวันที่ 29 ธันวาคม 2541

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม จำนวน 1 ชุด

ตามหนังสือที่อ้างถึงแจ้งว่า นางวรรณพร กงเคารพธรรม นักศึกษาปริญญาโท คณะครุศาสตร์
อุตสาหกรรม หลักสูตรครุศาสตร์อุตสาหกรรมมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารอาชีวศึกษา มีความประสงค์จะ
แจกแบบสอบถาม ในสถานศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ สังกัดกรมอาชีวศึกษา จำนวน 9 แห่ง เพื่อประกอบ
การวิจัยเรื่อง "ความต้องการการพัฒนาอาจารย์คณะวิชาบริหารธุรกิจวิทยาลัยอาชีวศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียง
เหนือ" รายละเอียดทราบแล้วนั้น

กรมอาชีวศึกษาพิจารณาแล้วอนุญาตให้นักศึกษาดังกล่าวดำเนินการแจกแบบสอบถามและเก็บ
ข้อมูลในสถานศึกษา สังกัดกองวิทยาลัยอาชีวศึกษาได้

อนึ่ง แบบสอบถามที่กรมอาชีวศึกษาอนุญาตให้ใช้เก็บข้อมูล จะมีตราประทับและลายมือชื่อกำกับ
ที่มุมบนขวาทุกแผ่น เพื่อเป็นต้นแบบในการเก็บข้อมูลต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบและกรุณาส่งผลงานวิจัยให้กรมอาชีวศึกษาทราบในโอกาสต่อไปด้วย
ักขอบคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

ท. ๕๔

(นางเจษฏี สว่างทรัพย์)

ตำแหน่งพิเศษ 8 ตำแหน่งราชการในตำแหน่ง

เจ้าหน้าที่ช่วยศาสตราจารย์

ผู้อำนวยการแผนก ๐๖๒๑ กรมอาชีวศึกษา

เอกสารของวิทยาลัยอาชีวศึกษาไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า

ไม่ว่า โทรศัทพ์-โทรสาร 282-9357 , 282-2549 เพื่อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

โทรสาร 282-9357 ต่อ 1610



ที่ ทม 1504/ 3508

คณะกรรมการ

สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

ถนนจลองกรุง เขตลาดกระบัง กรุงเทพฯ 10520

๒๔ กันยายน ๒๕๖๑

เรื่อง ขอบเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจเครื่องมือการวิจัย

เรียน นางจินตนา เสรีภาพ

ด้วยคณะกรรมการ สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ได้พิจารณาเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถและประสบการณ์ที่จะช่วยตรวจแบบสอบถามที่ใช้เป็นเครื่องมือการวิจัยให้กับนักศึกษาปริญญาโทได้

จึงเรียนมาเพื่อขอเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจแบบสอบถามของนักศึกษาชื่อ นางวรรณพร คงเคียรธรรม ซึ่งจะทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ความต้องการการพัฒนาอาจารย์คณะวิชาบริหารธุรกิจวิทยาลัยอาชีวศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ”

คณะกรรมการ หวังในความอนุเคราะห์จากท่านเป็นอย่างยิ่ง และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(ผศ.ดร.พรณี ลีกิจวัฒน์)

รองคณบดีฝ่ายบัณฑิตศึกษา

ปฏิบัติราชการแทนคณบดี

งานบัณฑิตศึกษา

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
โทร. 3266052-6101 ต่อ 2663,2642
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้
โทรสาร 3268503-4 ต่อ 205

ที่ ทม 1504/ 3508



คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม

สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

ถนนฉลองกรุง เขตลาดกระบัง กรุงเทพฯ 10520

๒๔ กันยายน ๒๕๕๑

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจเครื่องมือการวิจัย

เรียน ดร.โกสินทร์ คลังแสง

ด้วยคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ได้พิจารณาเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถและประสบการณ์ที่จะช่วยตรวจแบบสอบถามที่ใช้เป็นเครื่องมือการวิจัยให้กับนักศึกษาระดับปริญญาโทได้

จึงเรียนมาเพื่อขอเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจแบบสอบถามของนักศึกษาชื่อ นางวรรณพร คงเคารพธรรม ซึ่งจะทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ความต้องการการพัฒนาอาจารย์คณะวิชา บริหารธุรกิจวิทยาลัยอาชีวศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ”

คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม หวังในความอนุเคราะห์จากท่านเป็นอย่างยิ่ง และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(ผศ.ดร.พรณี สীগิจวัฒน์นะ)

รองคณบดีฝ่ายบัณฑิตศึกษา

ปฏิบัติราชการแทนคณบดี

งานบัณฑิตศึกษา

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับกรใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า

โทร. 3266052-6101 ต่อ 2663,2642

ไม่ว่ากรณีใดๆทางสน อักทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

โทรสาร 3268503-4 ต่อ 205

ที่ ทม 1504/ 3508



คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม

สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระ

ถนนฉลองกรุง เขตลาดกระบัง กรุงเทพฯ 10520

๒๔ กันยายน ๒๕๕๑

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจเครื่องมือการวิจัย

เรียน นายคุณม คุ้ม

ด้วยคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ได้พิจารณาเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถและประสบการณ์ที่จะช่วยตรวจแบบสอบถามที่ใช้เป็นเครื่องมือการวิจัยให้กับนักศึกษาปริญญาโทได้

จึงเรียนมาเพื่อขอเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจแบบสอบถามของนักศึกษาชื่อนางวรรณพร คงเคาพรธรรม ซึ่งจะทำวิทยานิพนธ์เรื่อง "ความต้องการการพัฒนาอาจารย์คณะวิชาบริหารธุรกิจวิทยาลัยอาชีวศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ"

คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม หวังในความอนุเคราะห์จากท่านเป็นอย่างยิ่ง และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(ผศ.ดร.พรณี ลีกิจวัฒน์นะ)

รองคณบดีฝ่ายบัณฑิตศึกษา

ปฏิบัติราชการแทนคณบดี

งานบัณฑิตศึกษา

เอกสาร โทร. 3266052-6101 ต่อ 2663,2642 ใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า

ไม่ว่า โทรสาร 3268503-4 ต่อ 205 คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ที่ ทม 1504/ 3508



คณะกรรมการอุดมศึกษา

สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระ

ถนนจลองกรุง เขตลาดกระบัง กรุงเทพฯ 10520

๒๔ กันยายน ๒๕๔๑

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจเครื่องมือการวิจัย

วศิ สุคติพงษ์

ด้วยคณะกรรมการอุดมศึกษา สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ได้พิจารณาเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถและประสบการณ์ที่จะช่วยตรวจแบบสอบถามที่ใช้เป็นเครื่องมือการวิจัยให้กับนักศึกษาปริญญาโทได้

จึงเรียนมาเพื่อขอเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจแบบสอบถามของนักศึกษาชื่อ นางวรรณพร คงเคารพธรรม ซึ่งจะทำวิทยานิพนธ์เรื่อง "ความต้องการการพัฒนาอาจารย์คณะวิชาบริหารธุรกิจวิทยาลัยอาชีวศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ"

คณะกรรมการอุดมศึกษา หวังในความอนุเคราะห์จากท่านเป็นอย่างยิ่ง และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(ผศ.ดร.พรณี สীগิจวัฒน์)

รองคณบดีฝ่ายบัณฑิตศึกษา

ปฏิบัติราชการแทนคณบดี

งานบัณฑิตศึกษา

เอกสารนี้โทร. 3266052-6101 ต่อ 2663,2642 ช่างานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า

ไม่ว่ากรณีโทรศัพท์ 3268503-4 ต่อ 205 แปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

คำชี้แจงในภาคตอบแบบสอบถาม

แบบสอบถามนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับการศึกษาความต้องการการพัฒนาของอาจารย์คณะบริหารธุรกิจ วิทยาลัยอาชีวศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ คำตอบของท่าน จะอำนวยความสะดวกและมีคุณค่าอย่างยิ่ง ในการพัฒนาปรับปรุงการพัฒนากุศลกรของคณะบริหารธุรกิจ วิทยาลัยอาชีวศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จึงขอความกรุณาได้ตอบแบบ-สอบถามให้ตรงกับความเป็นจริงมากที่สุด คำตอบทุกคำตอบจะเก็บเป็นความลับ จะไม่มีผลกระทบต่อ การปฏิบัติงานและด้านส่วนรวมของผู้ตอบแต่ประการใด ขอได้รับความขอบพระคุณจากผู้วิจัยเป็น อย่างสูง

คำชี้แจง

แบบสอบถามชุดนี้แบ่งเป็น 3 ตอน

ตอนที่ 1 เป็นข้อคำถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความต้องการการพัฒนาอาจารย์ด้านต่างๆ และความ ต้องการเกี่ยวกับวิธีการพัฒนาที่อาจารย์ต้องการ ได้แก่

2.1 ความต้องการพัฒนาความรู้ด้านวิชาชีพเฉพาะสาขา จำนวน 14 ข้อ

2.2 ความต้องการพัฒนาความรู้ด้านวิทยาการการสอน จำนวน 18 ข้อ

2.3 ความต้องการพัฒนาด้านวิชาการอื่นๆ ที่เป็นบทบาทและหน้าที่ของอาจารย์

ในสถานศึกษา จำนวน 20 ข้อ

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามแบบปลายเปิดจำนวน 3 ข้อ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตอนที่ 1

ข้อมูลเบื้องต้นของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย (/) ลงในช่องว่างหน้าข้อความและเติมข้อความตามความเป็นจริงของท่านต่อไปนี้

1. วุฒิการศึกษาสูงสุด
 - () ปริญญาตรี
 - () ปริญญาโท
 - () สูงกว่าปริญญาโท

2. ประสบการณ์ในการสอน
 - () ต่ำกว่า 5 ปี
 - () 5-10 ปี
 - () มากกว่า 10 ปี

3. สาขา/แผนกวิชาที่สังกัด
 - () การบัญชี
 - () การตลาด
 - () การเลขานุการ
 - () คอมพิวเตอร์ธุรกิจ
 - () สัมพันธ์ธุรกิจ
 - () อื่นๆ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตอนที่ 2

ความต้องการพัฒนาของอาจารย์ด้านต่างๆ และความต้องการเกี่ยวกับการพัฒนาที่อาจารย์ต้องการ

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย (/) ลงในท้ายข้อความในช่องระดับความต้องการที่ตรงตามความต้องการมากที่สุดเพียงหมายเลขเดียวในแต่ละข้อ โดยมีเกณฑ์พิจารณา

- 4 ความต้องการพัฒนามากที่สุด
- 3 ความต้องการพัฒนามาก
- 2 ความต้องการพัฒนาน้อย
- 1 ความต้องการพัฒนาน้อยที่สุด

ตัวอย่าง

ความต้องการพัฒนาความรู้ในด้าน วิชาชีพเฉพาะสาขา	ระดับความต้องการ			
	มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อยที่สุด
1. ท่านต้องการพัฒนาความรู้ในด้านภาษา	/			
2. ท่านต้องการพัฒนาความรู้ในวิชาที่ทำการสอน ปัจจุบัน	/			

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

2.1 ความต้องการพัฒนาความสามารถใน วิชาชีพเฉพาะบริหารธุรกิจ	ระดับความต้องการ			
	มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อยที่สุด
1. ท่านต้องการพัฒนาความรู้ในด้านวิชาชีพ				
2. ท่านต้องการศึกษาค้นคว้าวิชาชีพสูงขึ้น				
3. ท่านต้องการศึกษาต่อสาขาวิชาชีพที่ ทำการสอน				
4. ท่านต้องการพัฒนาความรู้ในวิชาที่ทำการสอน				
5. ท่านต้องการไปศึกษาดูงานวิชาการและปฏิบัติ งานของหน่วยงานต่างๆ ในประเทศ				
6. ท่านต้องการไปศึกษาดูงานวิชาการและปฏิบัติ งานของหน่วยงานต่างๆ ในต่างประเทศ				
7. ท่านต้องการพัฒนาความรู้ในด้านสาขาที่ เกี่ยวข้องกับวิชาที่ทำการสอน				
8. ท่านต้องการพัฒนาความรู้ในด้านการวิจัยเพื่อ ใช้ในการพัฒนาการเรียนการสอน				
9. ท่านต้องการเรียนรู้เทคโนโลยีขั้นสูงที่ เกี่ยวข้องกับวิชาที่สอน				
10. ท่านต้องการที่จะไปฝึกงานเพื่อหา ประสบการณ์ในสถานประกอบการในสาขา วิชาที่สอน				
11. ท่านต้องการข่าวสาร ข้อมูล แสดงความ ก้าวหน้าในวิชาการที่สอน				
12. ท่านต้องการพัฒนาความรู้ใหม่ๆ เพื่อ ประกอบความรู้ในวิชาที่สอน				
13. ท่านต้องการพัฒนาความรู้ในการเขียนตำรา และบทความทางวิชาการเฉพาะสาขา				
14. ท่านต้องการเรียนรู้คอมพิวเตอร์มาใช้ในงาน ที่เกี่ยวข้องกับวิชาที่ทำการสอน				

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

2.2 ความต้องการการพัฒนาความรู้ในด้านวิทยา การสอน	ระดับความต้องการ			
	มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อยที่สุด
1. ท่านต้องการศึกษาเพิ่มเติมเกี่ยวกับการผลิตสื่อ ประกอบการเรียนการสอน				
2. ท่านต้องการศึกษาเกี่ยวกับเทคนิคและวิธีการ สอนเพิ่มเติม				
3. ท่านต้องการความรู้เกี่ยวกับการจัดทำ แผนการสอน/โครงการ				
4. ท่านต้องการความรู้เพิ่มเติมเกี่ยวกับนวัตกรรม ใหม่ๆ มาใช้ในการพัฒนาการเรียนการสอน				
5. ท่านต้องการศึกษาเกี่ยวกับวิธีต่างๆ ที่ใช้ใน การสอนเพื่อให้เหมาะสมกับเนื้อหา				
6. มีความต้องการศึกษาเกี่ยวกับการสร้างข้อ สอบมาตรฐานมาใช้				
7. มีความต้องการศึกษาเกี่ยวกับวิธีการวิเคราะห์ หลักสูตรและเนื้อหาวิชาที่สอน				
8. มีความต้องการศึกษาเกี่ยวกับการวิเคราะห์ ข้อสอบ				
9. มีความต้องการวิธีการสอนแบบ Team Teaching				
10. มีความต้องการศึกษาการนำคอมพิวเตอร์มา ช่วยในการสอน				
11. มีความต้องการศึกษาวิธีการวัดผลและ ประเมินผล				
12. มีความต้องการให้สอบภายในชั้น				
13. มีความต้องการศึกษาเกี่ยวกับความรู้วิชาการ ใหม่ๆ ทางการศึกษา โดยให้มีการจัดหา นิตยสารและวารสารสำหรับพัฒนาการสอน				
14. มีความต้องการความรู้เพิ่มเติมในเรื่องการ ประกันคุณภาพการศึกษา				

2.2 ความต้องการการพัฒนาความรู้ในด้านวิทยา การสอน	ระดับความต้องการ			
	มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อยที่สุด
15. มีความต้องการความรู้เกี่ยวกับการจัดทำเพิ่ม สะสมผลงานนักศึกษา				
16. มีความต้องการให้สถานศึกษา จัดทัศนศึกษา เพื่อหาประสบการณ์เพิ่มเติม				
17. มีความต้องการความรู้ในเรื่องการเรียน การสอน				
18. มีความต้องการนำความรู้เรื่องการพัฒนา มาตรฐานวิชาชีพ				



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

2.3 ความต้องการการพัฒนาด้านอื่นๆ ได้แก่ การครองตน ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และ การประสานชุมชน	ระดับความต้องการ			
	มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อยที่สุด
1. มีความต้องการพัฒนาความเข้าใจเรื่อง คุณธรรม จริยธรรมจรรยาบรรณของอาจารย์				
2. มีความต้องการพัฒนาความรู้เพื่อส่งเสริมและ สนับสนุนการอนุรักษ์ธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม				
3. มีความต้องการให้ความร่วมมือกับชุมชน โดย ร่วมเผยแพร่ความรู้				
4. มีความต้องการพัฒนาความรู้ความสามารถด้าน ทัศนคติของอาจารย์				
5. มีความต้องการพัฒนาความรู้เพื่อส่งเสริมและ สนับสนุนการอนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรมไทย				
6. มีความต้องการเข้าใจในเรื่องระเบียบวินัยและ แนวทางการปฏิบัติหน้าที่ของครูอาจารย์				
7. มีความต้องการพัฒนาศักยภาพให้บริการ				
8. มีความต้องการความรู้ความสามารถเพื่อก่อให้เกิด เทคนิคการพัฒนาองค์กร				
9. มีความต้องการพัฒนาทักษะด้านจริยธรรม โดย ให้มีการประเมินผลการครองตนของครูในทุกๆ ภาคเรียน				
10. มีความต้องการความรู้เพิ่มเติมในเรื่องระบบ การบริหารงานคุณภาพ				
11. มีความต้องการให้สถานศึกษาร่วมกับชุมชนใน การเผยแพร่ความรู้สู่ชุมชน				
12. มีความต้องการให้มีการจัดตั้งกลุ่มวิชาชีพ เฉพาะสาขาขึ้นในชุมชน				
13. มีความต้องการให้สถานศึกษามีความร่วมมือ กับสถานประกอบการ ต้องการความรู้ในการ ประสานงานกับสถานประกอบการ				

2.3 ความต้องการการพัฒนาด้านอื่นๆ ได้แก่ การ ครองตน ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และการ ประสานชุมชน	ระดับความต้องการ			
	มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อยที่สุด
14. มีความต้องการให้มีการใช้ภูมิปัญญาในท้องถิ่น มาร่วมพัฒนาสถานศึกษา				
15. มีความต้องการศึกษาเพิ่มเติมในเรื่อง อินเทอร์เน็ต Email				
16. มีความต้องการทักษะความสามารถในการให้ คำแนะนำ				
17. มีความต้องการให้สถานศึกษาจัดอบรมสัมมนา ทางวิชาการ โดยเชิญหน่วยงานอื่นเข้าร่วม พัฒนาด้วย				
18. มีความต้องการให้สถานศึกษาเชิญวิทยากรภาย นอกบรรยายให้ความรู้แก่อาจารย์ในด้านต่างๆ				
19. มีความต้องการให้สถานศึกษาคัดเลือกอาจารย์ ที่มีผลการปฏิบัติงานดีเด่น เพื่อเป็นครูแห่งชาติ ของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ				
20. มีความต้องการความรู้เพื่อพัฒนาสถานศึกษา เพื่อให้มีความเจริญก้าวหน้าตามกระแส การเปลี่ยนแปลงของสังคมโลก				

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตอนที่ 3

ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

โปรดแสดงความคิดเห็นของท่านเพิ่มเติมเกี่ยวกับการศึกษาความต้องการการพัฒนาอาจารย์
คณะบริหารธุรกิจ วิทยาลัยอาชีวศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

1. ด้านความรู้ความสามารถ

.....

.....

.....

.....

.....

2. ด้านวิทยาการการสอน

.....

.....

.....

.....

.....

3. ด้านอื่นๆ ได้แก่ การครองตน, ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์และการประสานชุมชน

.....

.....

.....

.....

.....

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ประวัติผู้เขียน

นางวรรณพร คงเคารพธรรม เกิดเมื่อวันที่ 17 กรกฎาคม 2500 ที่จังหวัดนครศรีธรรมราช สำเร็จการศึกษาปริญญาตรี ศึกษาศาสตร์บัณฑิต สาขาธุรกิจศึกษา (การตลาด) จากคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ (ประสานมิตร) ปีการศึกษา 2525

ปี 2527 เข้ารับราชการที่วิทยาลัยอาชีวศึกษาอุดรธานี สังกัดกรมอาชีวศึกษา ในตำแหน่ง หัวหน้าแผนกวิชาการตลาด

ปัจจุบันดำรงตำแหน่ง อาจารย์ 2 ระดับ 7 และเป็นหัวหน้าแผนกวิชาการตลาด คณะบริหารธุรกิจ วิทยาลัยอาชีวศึกษาอุดรธานี



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้