

371.100712

๑ ๒๖ ๖1

๕.3

ปัญหาและความต้องการในการปฏิบัติงานของอาจารย์วิทยาลัยพณิชยการ
สังกัดกรมอาชีวศึกษา

๒4 ธ.ค. 2540

ปริญญานิพนธ์
ของ
อมรรัตน์ กรีธาธร

เสนอต่อมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต วิชาเอกธุรกิจศึกษา

เมษายน 2540

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

๒๙3๒๔

ปัญหาและความต้องการในการปฏิบัติงานของอาจารย์วิทยาลัยพณิชยการ
สังกัดกรมอาชีวศึกษา

บทคัดย่อ
ของ
อมรรัตน์ กรีชาธร

เสนอต่อมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต วิชาเอกธุรกิจศึกษา
เมษายน 2540

การวิจัยครั้งนี้ มุ่งศึกษาปัญหาและความต้องการในการปฏิบัติงานของอาจารย์วิทยาลัย
พาณิชย์การ สังกัดกรมอาชีวศึกษา ด้านวิชาการ ด้านส่งเสริมการศึกษาและด้านการบริหาร และมุ่ง
เปรียบเทียบปัญหาและความต้องการของอาจารย์ทั้ง 3 ด้านดังกล่าว ตามตัวแปร อายุ วุฒิทางการ
ศึกษา ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน สถานศึกษาที่ปฏิบัติงานและหมวดวิชาที่สอน โดยศึกษา
กลุ่มตัวอย่างที่เป็นอาจารย์ในวิทยาลัยพาณิชย์การ สังกัดกรมอาชีวศึกษา ปีการศึกษา 2539 จำนวน
198 คน เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถาม ปัญหาและความต้องการในการปฏิบัติงาน สถิติที่ใช้มีค่า
ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและทดสอบสมมติฐานจากการวิจัยด้วย t - test และ
F - test

ผลการวิจัยพบว่า

1. อาจารย์วิทยาลัยพาณิชย์การ สังกัดกรมอาชีวศึกษา มีปัญหาทั้ง 3 ด้านอยู่ในระดับมาก
และมีความต้องการทั้งสามด้านอยู่ในระดับมากเช่นเดียวกัน
2. อาจารย์ที่มีอายุ วุฒิทางการศึกษา ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน สถานศึกษาที่
ปฏิบัติงานต่างกัน มีปัญหาด้านวิชาการ ด้านส่งเสริมการศึกษาและด้านการบริหารแตกต่างกัน
3. อาจารย์ที่สอนหมวดวิชาต่างกัน มีปัญหาด้านวิชาการ ด้านส่งเสริมการศึกษาและด้าน
บริหารไม่แตกต่างกัน
4. อาจารย์ที่ อายุ วุฒิทางการศึกษา ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน สถานศึกษาที่ปฏิบัติ
งานและหมวดวิชาที่สอนแตกต่างกัน มีความต้องการด้านวิชาการ ด้านส่งเสริมการศึกษาและด้าน
การบริหารไม่แตกต่างกัน ยกเว้นอาจารย์ที่ปฏิบัติงานในวิทยาลัยพาณิชย์การเขตพุนมีความต้องการ
ด้านส่งเสริมการศึกษาแตกต่างจากวิทยาลัยพาณิชย์การบึงพระพิบูลย์โลก

**PROBLEMS AND NEEDS OF TEACHERS IN COMMERCIAL
COLLEGE OF DEPARTMENT OF VOCATIONAL EDUCATION**

**AN ABSTRACT
BY
AMORNRAT KREETATORN**

**Presented in partial fulfillment of the requirements for the
Master of Education degree in Business Education
at Srinakharinvirot University
April 1997**

The purpose of this study was to investigate the needs and problems in working conditions of Commercial College teachers in the Department of Vocational Education, and to determine the relationship of these needs and problems to the variables of age, academic level, work experience, work setting, and course teaching area.

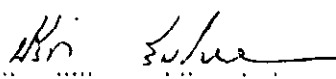
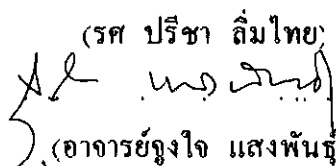
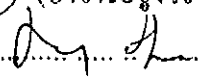
For the purpose of this study, the needs and problems were divided into three dimensions: academic, educational growth, and administration. The subjects were 198 teachers of Commercial Colleges in the Department of Vocational Education for the academic year 1996. The Working Conditions Problems and Needs Questionnaire was administered to the 198 teachers. The statistics used to analyze data were percentage, means, and standard deviation. F-test and t-test were used to examine the data for significant differences.

The research findings were as follows:

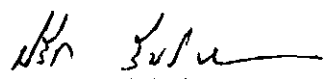
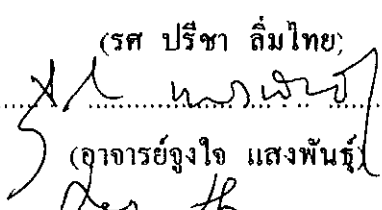
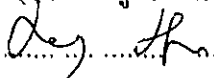
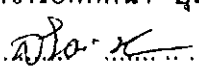
1. The teachers viewed their working conditions as having very high levels of needs and problems.
2. Concerning problems in working conditions, Statistically significant differences in each dimension were found in regard to the subjects' age, academic levels, work experience, and work setting.
3. However, as regards problems in working conditions, No differences were found in each dimension in regard to the subjects' course teaching area.
4. Concerning needs, No differences were found in regard to the subjects' age, academic level, work experience, work setting, and course teaching area between the two Commercial Colleges included in this study (Chetuphon Commercial College and Bongpra Pisanulok Commercial College) except in regard to further education needs.

คณะกรรมการควบคุมและคณะกรรมการสอบได้พิจารณาปริญญานิพนธ์ฉบับนี้แล้ว
เห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต วิชาเอก
ธุรกิจศึกษา ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒได้

คณะกรรมการควบคุม

.....  ประธาน
(รศ. ปรีชา ลิมไทย)
.....  กรรมการ
(อาจารย์จungsang แสงพันธุ์)
.....  กรรมการ
(อาจารย์ศักดินา บุญเปี่ยม)

คณะกรรมการสอบ

.....  ประธาน
(รศ. ปรีชา ลิมไทย)
.....  กรรมการ
(อาจารย์จungsang แสงพันธุ์)
.....  กรรมการ
(อาจารย์ศักดินา บุญเปี่ยม)
.....  กรรมการที่แต่งตั้งเพิ่มเติม
(รศ. สำอางค์ จามวิชา)

บัณฑิตวิทยาลัยอนุมัติให้รับปริญญานิพนธ์ฉบับนี้ เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตาม
หลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต วิชาเอกธุรกิจศึกษา ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

.....  คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย
(ดร. ศิริยุภา พูลสุวรรณ)

วันที่ 15 เดือน ... เมษายน ... พ.ศ. 2540

ประกาศคุณูปการ

ปริญญานิพนธ์ฉบับนี้ สำเร็จลงได้ด้วยความช่วยเหลือและแนะนำอย่างดีจาก
รองศาสตราจารย์ปรีชา ลิ้มไทย อาจารย์จูงใจ แสงพันธุ์ และอาจารย์ศักดิ์นา บุญเปี่ยม ที่กรุณา
รับเป็นที่ปรึกษา ให้แนวคิด สละเวลาตรวจแก้ไขปริญญานิพนธ์ ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณไว้
 ณ โอกาสนี้เป็นอย่างสูง และผู้วิจัยขอขอบพระคุณอย่างสูงต่อรองศาสตราจารย์สอเณร์ งานวิชา
ได้กรุณาเป็นกรรมการร่วมในการพิจารณาปริญญานิพนธ์

ขอขอบพระคุณรองศาสตราจารย์ ดร. อารีย์ พันธมณี รองศาสตราจารย์สมสรร วงศ์อ่อนน้อย
และอาจารย์ปฎิเวศ พิงอุบล ที่ได้กรุณาให้คำแนะนำและตรวจแก้ไขเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้
ขอขอบพระคุณคณาจารย์วิทยาลัยพณิชยการที่เป็นกลุ่มตัวอย่างทุกท่านและขอขอบพระคุณอาจารย์
ศักดิ์นา บุญเปี่ยม อีกครั้งที่กรุณาประมวลข้อมูลด้วยคอมพิวเตอร์ Mr. Kenneth Narayan Singh ที่
ให้ความอนุเคราะห์ตรวจแก้ไขสำนวนบทคัดย่อภาษาอังกฤษ คุณธนิตพร และเลิศผล ที่ช่วยเหลือ
ด้านการพิมพ์ปริญญานิพนธ์ด้วยความเต็มใจยิ่งและท้ายสุดขอขอบพระคุณเป็นพิเศษแด่ผู้ที่ให้กำลังใจ
สนับสนุนการเรียนมาโดยตลอดคือบิดา นายของอาจ กริทธธร

คุณค่าและประโยชน์ที่พึงได้จากปริญญานิพนธ์ ผู้วิจัยขออมเป็นเครื่องบูชาคุณของบิดา
ซึ่งล่วงลับไปแล้ว และมารดา ครู อาจารย์ที่ได้กรุณาให้การสนับสนุน เป็นกำลังใจ ถ้ายทอดวิชาความรู้
แก่ผู้วิจัยตลอดมา ขออมอบประโยชน์อันพึงมีในงานวิจัยครั้งนี้แด่ผู้สนใจทุกท่าน

อมรรัตน์ กริทธธร

สารบัญ

บทที่	หน้า
1 บทนำ	1
ภูมิหลัง	1
ความมุ่งหมายของการศึกษาค้นคว้า	5 /
ความสำคัญของการศึกษาค้นคว้า	5
ขอบเขตของการศึกษาค้นคว้า	5 /
นิยามศัพท์เฉพาะ	7
สมมติฐานการศึกษาค้นคว้า	8
2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	9
หน้าที่ของวิทยาลัยพาณิชย์การ	9
บทบาทและหน้าที่ของอาจารย์วิทยาลัยพาณิชย์การ	10
งานด้านวิชาการและปัญหาการดำเนินงานด้านวิชาการ	16
งานด้านส่งเสริมการศึกษาและปัญหาการดำเนินงานส่งเสริมการศึกษา	18
งานด้านบริหารและปัญหาการดำเนินงานด้านการบริหาร	19
ทฤษฎีเกี่ยวกับความต้องการ	25
ทฤษฎีแรงจูงใจกับพฤติกรรมการสอนของอาจารย์	26
ทัศนคติต่องานกับพฤติกรรมการสอนของอาจารย์	29
สวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลในระบบข้าราชการพลเรือนไทย	31
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	31
3 วิธีดำเนินการศึกษาค้นคว้า	36
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	36
เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล	37
การเก็บรวบรวมข้อมูล	38
การจัดกระทำข้อมูลและวิเคราะห์ข้อมูล	39
การวิเคราะห์ข้อมูลในการทดสอบสมมติฐาน	39
สถิติที่ใช้ในการวิจัย	40

บทที่	หน้า
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	41
สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	41
การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล	41
ตอนที่ 1 รายละเอียดเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม	42
ตอนที่ 2 ปัญหาในการปฏิบัติงานของอาจารย์วิทยาลัยพณิชยการ สังกัดกรมอาชีวศึกษา	44
ตอนที่ 3 ความต้องการในการปฏิบัติงานของอาจารย์วิทยาลัยพณิชยการ สังกัดกรมอาชีวศึกษา	50
ตอนที่ 4 การเปรียบเทียบปัญหาในการปฏิบัติงานของอาจารย์วิทยาลัยพณิชยการ สังกัดกรมอาชีวศึกษา	56
ตอนที่ 5 การเปรียบเทียบความต้องการในการปฏิบัติงานของอาจารย์วิทยาลัยพณิชยการ สังกัดกรมอาชีวศึกษา	102
5 สรุป อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ	166
ความมุ่งหมายของการศึกษาค้นคว้า	166
วิธีดำเนินการวิจัย	166
สรุปผลการศึกษาค้นคว้า	167
อภิปรายผล	171
ข้อเสนอแนะทั่วไป	188
ข้อเสนอเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป	189
บรรณานุกรม	190
ภาคผนวก	196
ประวัติย่อของผู้วิจัย	207

บัญชีตาราง

ตาราง	หน้า
1 จำนวนครู/อาจารย์ จำแนกตามวุฒิการศึกษาและประเภทวิชา ปีการศึกษา 2538	15
2 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามสถานศึกษา	37
3 จำนวนและร้อยละของอาจารย์วิทยาลัยพณิชยการ สังกัดกรมอาชีวศึกษา จำแนกตามอายุ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน สถานศึกษา และหมวดวิชาที่สอน	42
4 ค่าเฉลี่ยปัญหาในการปฏิบัติงานของอาจารย์วิทยาลัยพณิชยการ สังกัดกรมอาชีวศึกษา จำแนกเป็นรายด้าน	45
5 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับปัญหาด้านวิชาการในการปฏิบัติงานของอาจารย์วิทยาลัยพณิชยการ สังกัดกรมอาชีวศึกษา	45
6 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับปัญหาด้านส่งเสริมการศึกษาในการปฏิบัติงานของอาจารย์วิทยาลัยพณิชยการ สังกัดกรมอาชีวศึกษา	47
7 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับปัญหาด้านการบริหารในการปฏิบัติงานของอาจารย์วิทยาลัยพณิชยการ สังกัดกรมอาชีวศึกษา	49
8 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของความต้องการในการปฏิบัติงานของอาจารย์วิทยาลัยพณิชยการ สังกัดกรมอาชีวศึกษา จำแนกเป็นรายด้าน	50
9 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความต้องการด้านวิชาการในการปฏิบัติงานของอาจารย์วิทยาลัยพณิชยการ สังกัดกรมอาชีวศึกษา	51
10 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความต้องการด้านส่งเสริมการศึกษาในการปฏิบัติงานของอาจารย์วิทยาลัยพณิชยการ สังกัดกรมอาชีวศึกษา	53
11 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความต้องการด้านการบริหารในการปฏิบัติงานของอาจารย์วิทยาลัยพณิชยการ สังกัดกรมอาชีวศึกษา	55
12 การวิเคราะห์ความแปรปรวนของปัญหาด้านวิชาการในการปฏิบัติงานของอาจารย์วิทยาลัยพณิชยการ สังกัดกรมอาชีวศึกษา จำแนกตามอายุ	57
13 ทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยปัญหาในการปฏิบัติงานด้านวิชาการของอาจารย์วิทยาลัยพณิชยการ สังกัดกรมอาชีวศึกษา จำแนกตามอายุเป็นรายคู่	57
14 การวิเคราะห์ความแปรปรวนของปัญหาในการปฏิบัติงานด้านวิชาการของอาจารย์วิทยาลัยพณิชยการ สังกัดกรมอาชีวศึกษา จำแนกตามอายุเป็นรายข้อ	58
15 การวิเคราะห์ความแปรปรวนของปัญหาด้านส่งเสริมการศึกษาในการปฏิบัติงานของอาจารย์วิทยาลัยพณิชยการ สังกัดกรมอาชีวศึกษา จำแนกตามอายุ	60

16	ทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยปัญหาในการปฏิบัติงานด้านส่งเสริมการศึกษาของอาจารย์วิทยาลัยพัฒนวิชาการ สังกัดกรมอาชีวศึกษา จำแนกตามอายุเป็นรายคู่	60
17	การวิเคราะห์ความแปรปรวนของปัญหาในการปฏิบัติงานด้านส่งเสริมการศึกษาของอาจารย์วิทยาลัยพัฒนวิชาการ สังกัดกรมอาชีวศึกษา จำแนกตามอายุเป็นรายข้อ	61
18	การวิเคราะห์ความแปรปรวนของปัญหาด้านการบริหารในการปฏิบัติงานของอาจารย์วิทยาลัยพัฒนวิชาการ สังกัดกรมอาชีวศึกษา จำแนกตามอายุ	63
19	ทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยปัญหาในการปฏิบัติงานด้านการบริหารของอาจารย์วิทยาลัยพัฒนวิชาการ สังกัดกรมอาชีวศึกษา จำแนกตามอายุเป็นรายคู่	64
20	การวิเคราะห์ความแปรปรวนของปัญหาในการปฏิบัติงานด้านการบริหารของอาจารย์วิทยาลัยพัฒนวิชาการ สังกัดกรมอาชีวศึกษา จำแนกตามอายุเป็นรายข้อ	64
21	การเปรียบเทียบปัญหาด้านวิชาการในการปฏิบัติงานของอาจารย์วิทยาลัยพัฒนวิชาการ สังกัดกรมอาชีวศึกษา จำแนกตามวุฒิการศึกษา	66
22	การเปรียบเทียบปัญหาด้านวิชาการในการปฏิบัติงานของอาจารย์วิทยาลัยพัฒนวิชาการ สังกัดกรมอาชีวศึกษา จำแนกตามวุฒิการศึกษาเป็นรายข้อ	67
23	การเปรียบเทียบปัญหาด้านส่งเสริมการศึกษาในการปฏิบัติงานของอาจารย์วิทยาลัยพัฒนวิชาการ สังกัดกรมอาชีวศึกษา จำแนกตามวุฒิการศึกษา	69
24	การเปรียบเทียบปัญหาด้านส่งเสริมการศึกษาในการปฏิบัติงานของอาจารย์วิทยาลัยพัฒนวิชาการ สังกัดกรมอาชีวศึกษา จำแนกตามวุฒิการศึกษาเป็นรายข้อ	69
25	การเปรียบเทียบปัญหาด้านการบริหารในการปฏิบัติงานของอาจารย์วิทยาลัยพัฒนวิชาการ สังกัดกรมอาชีวศึกษา จำแนกตามวุฒิการศึกษา	71
26	การเปรียบเทียบปัญหาด้านการบริหารในการปฏิบัติงานของอาจารย์วิทยาลัยพัฒนวิชาการ สังกัดกรมอาชีวศึกษา จำแนกตามวุฒิการศึกษาเป็นรายข้อ	72
27	การวิเคราะห์ความแปรปรวนของปัญหาในการปฏิบัติงานด้านวิชาการของอาจารย์วิทยาลัยพัฒนวิชาการ สังกัดกรมอาชีวศึกษา จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน	74

ตาราง	หน้า
28 ทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยปัญหาในการปฏิบัติงานด้านวิชาการในการ ปฏิบัติงานของอาจารย์วิทยาลัยพณิชยการ สังกัดกรมอาชีวศึกษา จำแนก ตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน	74
29 การวิเคราะห์ความแปรปรวนของปัญหาในการปฏิบัติงานด้านวิชาการของอาจารย์ วิทยาลัยพณิชยการ สังกัดกรมอาชีวศึกษา จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติ งานเป็นรายข้อ	75
30 การวิเคราะห์ความแปรปรวนของปัญหาในการปฏิบัติงานด้านส่งเสริมการศึกษาของ อาจารย์วิทยาลัยพณิชยการ สังกัดกรมอาชีวศึกษา จำแนกตามประสบการณ์ใน การปฏิบัติงาน	77
31 ทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยปัญหาในการปฏิบัติงานด้านส่งเสริมการ ศึกษาในการปฏิบัติงานของอาจารย์วิทยาลัยพณิชยการ สังกัดกรมอาชีวศึกษา จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน	77
32 การวิเคราะห์ความแปรปรวนของปัญหาในการปฏิบัติงานด้านส่งเสริมการศึกษาของ อาจารย์วิทยาลัยพณิชยการ สังกัดกรมอาชีวศึกษา จำแนกตามประสบการณ์ใน การปฏิบัติงานเป็นรายข้อ	78
33 การวิเคราะห์ความแปรปรวนของปัญหาในการปฏิบัติงานด้านการบริหารของ อาจารย์วิทยาลัยพณิชยการ สังกัดกรมอาชีวศึกษา จำแนกตามประสบการณ์ใน การปฏิบัติงาน	80
34 ทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยปัญหาในการปฏิบัติงานด้านการบริหาร ในการปฏิบัติงานของอาจารย์วิทยาลัยพณิชยการ สังกัดกรมอาชีวศึกษา จำแนก ตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน	81
35 การวิเคราะห์ความแปรปรวนของปัญหาในการปฏิบัติงานด้านการบริหารของ อาจารย์วิทยาลัยพณิชยการ สังกัดกรมอาชีวศึกษา จำแนกตามประสบการณ์ใน การปฏิบัติงานเป็นรายข้อ	81
36 การวิเคราะห์ความแปรปรวนของปัญหาในการปฏิบัติงานด้านวิชาการของอาจารย์ วิทยาลัยพณิชยการ สังกัดกรมอาชีวศึกษา จำแนกตามสถานศึกษา	84
37 ทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยปัญหาในการปฏิบัติงานด้านวิชาการในการ ปฏิบัติงานของอาจารย์วิทยาลัยพณิชยการ สังกัดกรมอาชีวศึกษา จำแนกตาม สถานศึกษา	84

[illegible]

[illegible]

ตาราง	หน้า
64 การวิเคราะห์ความแปรปรวนของความต้องการในการปฏิบัติงานด้านวิชาการของ อาจารย์วิทยาลัยพัฒนชกร สังกัดกรมอาชีวศึกษา จำแนกตามประสบการณ์ใน การปฏิบัติงานเป็นรายชื่อ	121
65 การวิเคราะห์ความแปรปรวนของความต้องการในการปฏิบัติงานด้านส่งเสริม การศึกษาของอาจารย์วิทยาลัยพัฒนชกร สังกัดกรมอาชีวศึกษา จำแนกตาม ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน	124
66 การวิเคราะห์ความแปรปรวนของความต้องการในการปฏิบัติงานด้านส่งเสริม การศึกษาของอาจารย์วิทยาลัยพัฒนชกร สังกัดกรมอาชีวศึกษา จำแนกตาม ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานเป็นรายชื่อ	124
67 การวิเคราะห์ความแปรปรวนของความต้องการในการปฏิบัติงานด้านการบริหาร ของอาจารย์วิทยาลัยพัฒนชกร สังกัดกรมอาชีวศึกษา จำแนกตามประสบการณ์ ในการปฏิบัติงาน	127
68 การวิเคราะห์ความแปรปรวนของความต้องการในการปฏิบัติงานด้านการบริหาร ของอาจารย์วิทยาลัยพัฒนชกร สังกัดกรมอาชีวศึกษา จำแนกตามประสบการณ์ ในการปฏิบัติงานเป็นรายชื่อ	128
69 การวิเคราะห์ความแปรปรวนของความต้องการในการปฏิบัติงานด้านวิชาการของ อาจารย์วิทยาลัยพัฒนชกร สังกัดกรมอาชีวศึกษา จำแนกตามสถานศึกษา	130
70 การวิเคราะห์ความแปรปรวนของความต้องการในการปฏิบัติงานด้านวิชาการของ อาจารย์วิทยาลัยพัฒนชกร สังกัดกรมอาชีวศึกษา จำแนกตามสถานศึกษา เป็นรายชื่อ	131
71 การวิเคราะห์ความแปรปรวนของความต้องการในการปฏิบัติงานด้านส่งเสริม การศึกษาของอาจารย์วิทยาลัยพัฒนชกร สังกัดกรมอาชีวศึกษา จำแนกตาม สถานศึกษา	134
72 ทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยความต้องการในการปฏิบัติงานด้าน ส่งเสริมการศึกษาของอาจารย์วิทยาลัยพัฒนชกร สังกัดกรมอาชีวศึกษา จำแนกตามสถานศึกษา	135
73 การวิเคราะห์ความแปรปรวนของความต้องการในการปฏิบัติงานด้านส่งเสริม การศึกษาของอาจารย์วิทยาลัยพัฒนชกร สังกัดกรมอาชีวศึกษา จำแนกตาม สถานศึกษาเป็นรายชื่อ	135

ตาราง	หน้า
74 การวิเคราะห์ความแปรปรวนของความต้องการในการปฏิบัติงานด้านการบริหาร ของอาจารย์วิทยาลัยพณิชยการ สังกัดกรมอาชีวศึกษา จำแนกตาม สถานศึกษา	139
75 การวิเคราะห์ความแปรปรวนของความต้องการในการปฏิบัติงานด้านการบริหาร ของอาจารย์วิทยาลัยพณิชยการ สังกัดกรมอาชีวศึกษา จำแนกตาม สถานศึกษาเป็นรายชื่อ	139
76 การเปรียบเทียบความต้องการในการปฏิบัติงานด้านวิชาการของอาจารย์วิทยาลัย พณิชยการ สังกัดกรมอาชีวศึกษา จำแนกตามหมวดวิชาที่สอน	142
77 การเปรียบเทียบความต้องการด้านวิชาการในการปฏิบัติงานของอาจารย์วิทยาลัย พณิชยการ สังกัดกรมอาชีวศึกษา จำแนกตามหมวดวิชาที่สอนเป็นรายชื่อ	143
78 การเปรียบเทียบความต้องการในการปฏิบัติงานด้านส่งเสริมการศึกษาของอาจารย์ วิทยาลัยพณิชยการ สังกัดกรมอาชีวศึกษา จำแนกตามหมวดวิชาที่สอน	145
79 การเปรียบเทียบความต้องการด้านส่งเสริมการศึกษาในการปฏิบัติงานของ อาจารย์วิทยาลัยพณิชยการ สังกัดกรมอาชีวศึกษา จำแนกตามหมวดวิชาที่สอน เป็นรายชื่อ	146
80 การเปรียบเทียบความต้องการในการปฏิบัติงานด้านการบริหารของอาจารย์วิทยาลัย พณิชยการ สังกัดกรมอาชีวศึกษา จำแนกตามหมวดวิชาที่สอน	148
81 การเปรียบเทียบความต้องการด้านการบริหารในการปฏิบัติงานของอาจารย์วิทยาลัย พณิชยการ สังกัดกรมอาชีวศึกษา จำแนกตามหมวดวิชาที่สอนเป็นรายชื่อ	148

บัญชีภาพประกอบ

ภาพประกอบ

หน้า

I สายงานการบังคับบัญชาวิทยาลัยพาณิชย์การ

22

บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

ในช่วงทศวรรษที่ผ่านมา ประเทศไทยได้เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็วและเห็นได้ชัด เนื่องจากการเจริญก้าวหน้าของวิทยาการและระบบสื่อสาร รวมทั้งการที่ประเทศไทยมีการติดต่อสัมพันธ์กับประชาคมโลกอย่างกว้างขวางมากยิ่งขึ้น การเปลี่ยนแปลงเช่นนี้ ทำให้บุคคลและสังคมปรับตัวตามไม่ทันและก่อให้เกิดความไม่สมดุลของการพัฒนาหลายลักษณะ ทั้งในด้านความไม่สมดุลระหว่างการพัฒนาทางวัตถุกับการพัฒนาทางจิตใจ ระหว่างการใช้และการอนุรักษ์ ทรัพยากรธรรมชาติ ซึ่งส่งผลให้สิ่งแวดล้อมเสื่อมโทรมลง การให้การศึกษาแก่บุคคลจะเป็นกระบวนการที่สำคัญยิ่งในการพัฒนาคนให้มีคุณภาพ มีความสามารถที่จะปรับตัวได้อย่างรู้เท่าทันกับการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ที่จะมาถึงและการศึกษาที่เป็นไปในแนวทางที่เหมาะสมกับสภาพความต้องการทางเศรษฐกิจ สังคม การเมืองและวัฒนธรรมของประเทศ จะสามารถสร้างสรรค์ความเจริญก้าวหน้าให้แก่สังคมได้ จึงกล่าวได้ว่าการพัฒนากำลังคนหรือทรัพยากรมนุษย์เป็นหัวใจสำคัญของการพัฒนาประเทศ ซึ่งต้องการให้การศึกษาเป็นตัวนำในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพื่อให้มีคุณสมบัติที่สอดคล้องกับสภาพเศรษฐกิจและสังคมที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว โดยเฉพาะอย่างยิ่งการเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยีต่าง ๆ ของโลก ที่ต้องการคนที่มีคุณลักษณะต่าง ๆ ศาสตราจารย์ ดร. สิปปนนท์ เกตุทัต ได้สรุปคุณลักษณะของคนในโลกต้องการ 9 ลักษณะดังนี้ เป็นคนเก่ง คนดี คนที่มีสุขภาพอนามัยดี คนที่มีงานทำ คนที่มีครอบครัวดี คนที่มีส่วนร่วมในการตัดสินใจและปกครองชุมชนของตนเอง คนที่มีสำนึกในการอนุรักษ์มรดกทางวัฒนธรรม คนที่มีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน คนที่มีทัศนคติกว้างไกล เป็นต้น (กรมอาชีวศึกษา 2536 : 1) แต่การให้การศึกษาหรือการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์นั้นเป็นภารกิจที่สลับซับซ้อน ละเลียดอ่อน และใช้เวลานาน เป็นกระบวนการที่ต้องอาศัยบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถเฉพาะ ผ่านการฝึกฝนอบรมมาเป็นอย่างดี เป็นมืออาชีพที่เรียกว่า "ครู, อาจารย์" ซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบอย่างสูงต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้มีคุณค่าตามนโยบายการศึกษาแห่งชาติ ซึ่งแผนพัฒนาการศึกษาแห่งชาติฉบับที่ 7 (พ.ศ. 2535 - 2539) กำหนดไว้ว่า จะมุ่งจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพของพลเมือง โดยเน้นให้มีคุณธรรม จริยธรรม ปัญญาและมีสุขภาพพลานามัยสมบูรณ์ ตลอดจนความรู้และทักษะในการประกอบอาชีพ สามารถพึ่งตนเองและดำรงชีวิตได้อย่างมีความสุข สามารถปรับตัวได้อย่างเหมาะสมกับสถานการณ์ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์และนำการพัฒนาประเทศไปในทิศทางที่เหมาะสม ช่วยให้การเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจและสังคมเป็นไปอย่างมีกระบวนการและระบือ

หน่วยงานของรัฐที่ทำหน้าที่จัดการศึกษาที่สำคัญหน่วยงานหนึ่งคือกรมอาชีวศึกษา รับผิดชอบการจัดการศึกษาและฝึกอบรมวิชาชีพ เพื่อผลิตกำลังคนในระดับช่างกึ่งฝีมือ ช่างฝีมือ และช่างเทคนิคให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ สนองความต้องการของตลาดแรงงาน รวมทั้งการประกอบอาชีพอิสระโดยการจัดการศึกษาและฝึกอบรมใน 5 ประเภทวิชา คือวิชาช่างอุตสาหกรรม เกษตรกรรม พาณิชยกรรม คหกรรมศาสตร์และศิลปกรรม มีสถานศึกษาในสังกัดทั่วประเทศ 250 แห่ง (กรมอาชีวศึกษา 2537.4 - 9) มุ่งให้ผู้เรียนมีความรู้ ความรู้วิชาชีพดังต่อไปนี้

1. มีความรู้และทักษะในงานอาชีพเฉพาะสาขาเพียงพอที่จะออกไปใช้ประโยชน์ได้และออกไปสู่อาชีพได้ทันที

2. มีคุณธรรมและนิสัยในการทำงาน เพื่อประกอบอาชีพและดำรงชีวิตได้อย่างเป็นสุข มีความอดทน ซื่อสัตย์สุจริต รับผิดชอบต่อสังคม เป็นคนใฝ่รู้ รู้จักคิดค้นคว้าด้วยตนเอง มีอิสระทางความคิด รู้จักคิดแปลง ประดิษฐ์คิดค้นเพื่อพัฒนาเทคโนโลยีมาใช้ให้เกิดประโยชน์ มีความรักอาชีพ รักถิ่นฐาน รักงาน รักเพื่อนร่วมงาน และเพื่อฝึกการทำงานเป็นทีม

โดยมีเป้าหมายในการพัฒนาคุณภาพอาชีวศึกษา 10 ประการคือ

1. สนองความต้องการตลาดแรงงาน หมายถึง การจัดและพัฒนาอาชีวศึกษานั้นจะต้องยึดถือความต้องการของตลาดแรงงานเป็นสำคัญ สิ่งตลาดแรงงานมีความต้องการสูง การผลิตไม่เพียงพอจะต้องเพิ่มปริมาณหรือเปิดสาขาหลักสูตรใหม่ หาทางปรับปรุงคุณภาพผู้สำเร็จการศึกษา ให้สอดคล้องกับความต้องการมากขึ้น ส่งเสริมหน่วยจัดหางานของสถานศึกษา ลดอัตราว่างงานให้น้อยลง

2. จัดการเทคโนโลยีใหม่ หมายถึง การสรรหาเทคโนโลยีสมัยใหม่มาฝึกอบรมนักศึกษา เพื่อจะได้ใช้ประกอบอาชีพในอนาคต ส่งเสริมให้นักศึกษา อาจารย์คิดค้นสิ่งประดิษฐ์ของคนรุ่นใหม่ที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม

3. ส่งเสริมอาชีพอิสระ หมายถึง การหาวิธีการให้ความรู้ ประสบการณ์ จนกระทั่งผู้ที่สำเร็จการศึกษาสามารถออกไปประกอบอาชีพอิสระได้ เช่น การจัดมุมหนังสืออาชีพอิสระในห้องสมุด จัดงานวันอาชีพอิสระ อบรมความรู้การประกอบอาชีพอิสระ

4. สอนระยะสั้นสู่ประชา หมายถึง การจัดหลักสูตรระยะสั้น อาจจะเป็น 1 - 7 วัน หรือตามความต้องการ เช่น วิชาดูแลรถยนต์สำหรับสตรี พิมพ์ดีด การใช้ช่างแมลง งานระยะสั้น อาจจัดเพื่อนักศึกษาในสถานศึกษาก็ได้ เช่น ฝึกหัดขับรถยนต์ ฝึกพิมพ์ดีด เขียนจดหมายสมัครงาน

5. พัฒนาหลักสูตร สื่อการสอนหมายถึงการพิจารณาสร้างหลักสูตรใหม่ ๆ หรือปรับปรุงหลักสูตรเก่าให้ดีขึ้น

6. งานอาชีพจะครบวงจรได้มาตรฐาน หมายถึง การรณรงค์ให้สร้างผลผลิตของสถาน

ศึกษาให้ได้มาตรฐานที่ตลาดยอมรับ โดยฝึกให้นักศึกษาคิดเป็น ทำเป็น ขายเป็น และจัดการเป็น

7 เร่งรัดคุณภาพนักศึกษา หมายถึง การพัฒนาคุณภาพนักศึกษาให้ตรงต่อความต้องการของตลาดแรงงานหรือการประกอบอาชีพ เน้นความขยัน อดทน ซื่อสัตย์ ตรงต่อเวลา และยอมรับผิดชอบ

8 พัฒนาครูอาจารย์ หมายถึง การพัฒนาให้ครู อาจารย์ มีความรู้ ความสามารถในการสิ่งที่ต้องไปสอน ให้มีความรู้ทันสมัยตรงกับความต้องการของตลาดแรงงาน

9 ประสานสัมพันธ์มวลชน หมายถึง การมีสัมพันธ์อันดีกับชุมชนและผู้ที่เกี่ยวข้อง เช่น กำนัน ลูกเสือ ผู้ใหญ่บ้าน สื่อมวลชน ช่วยงานกิจกรรมท้องถิ่น เผยแพร่ชื่อเสียงของสถานศึกษา

10 เพิ่มประสิทธิผล วิเคราะห์วิจัย หมายถึง หาทางให้มีการวิเคราะห์วิจัยให้สามารถใช้ประโยชน์ด้านข้อมูลในการพัฒนาอาชีพศึกษา

วิทยาลัยพณิชยการ เป็นสถานศึกษาในสังกัดกองวิทยาลัยอาชีวศึกษา กรมอาชีวศึกษา เปิดสอนในระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) ประเภทวิชาพณิชยการ สาขาพณิชยการ และในระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) ประเภทวิชาบริหารธุรกิจรวมทั้งสิ้น 5 สถานศึกษาดังอยู่ในเขตกรุงเทพมหานคร 4 แห่ง คือ วิทยาลัยพณิชยการเชตุพน วิทยาลัยพณิชยการธนบุรี วิทยาลัยพณิชยการบางนา วิทยาลัยพณิชยการอินทราชัยและจังหวัดพิษณุโลก 1 แห่ง คือวิทยาลัยพณิชยการวังพระพิษณุโลก ผลิตนักเรียน นักศึกษาเพื่อประกอบอาชีพเกี่ยวกับธุรกิจการค้า ด้านการบัญชี การตลาด การขาย การเลขานุการ การเงินการธนาคาร คอมพิวเตอร์ธุรกิจ อุตสาหกรรมการท่องเที่ยวและธุรกิจโรงแรม เป็นปริมาณที่เพิ่มขึ้นทุกปี

เนื่องจากความเจริญก้าวหน้าทางวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีที่เปลี่ยนแปลงตลอดเวลา ลักษณะอาชีพและการทำงานก็เปลี่ยนไปด้วย อาจารย์วิทยาลัยพณิชยการจะต้องถ่ายทอดความรู้เพื่อประกอบอาชีพซึ่งเน้นด้านทักษะ การปฏิบัติควบคู่ด้านทฤษฎี ดังนั้นอาจารย์ที่สอนวิชาชีพถือว่ามีความสำคัญมากในการถ่ายทอดความรู้ให้ผู้เรียนได้เข้าใจและสามารถปฏิบัติได้จริง เพื่อเข้าสู่ตลาดแรงงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ แต่ในสภาพปัจจุบัน อาจารย์วิทยาลัยพณิชยการส่วนใหญ่มีภาระรับผิดชอบงานในหน้าที่พิเศษนอกเหนือจากการสอน เช่น งานกิจกรรม งานปกครอง งานแนะแนว งานธุรการ งานทะเบียน ฯลฯ ซึ่งในสภาพการทำงานเช่นนี้อาจจะทำให้เกิดผลกระทบต่อการทำงาน ดังที่ จรูญ มลิินทร์ (2531 : 26) กล่าวว่า การให้ครูไปทำงานอื่นที่ไม่ใช่งานสอนโดยตรงเป็นสาเหตุให้ครูต้องทำงานหนัก รับผิดชอบสูง ทำให้เกิดความเบื่อหน่าย ท้อแท้ใจ แม้จะรักในงาน แต่ก็ไม่มีเวลาที่จะปฏิบัติงานให้ลุล่วงไปได้โดยมีประสิทธิภาพได้ อีกทั้งยังสับสนในหน้าที่ของตนด้วย บางคนถึงกับอยากไปประกอบอาชีพอื่นโดยเฉพาะในบางสาขา เช่น คอมพิวเตอร์ ซึ่งผู้จบการศึกษาด้านนี้ยังมีจำนวนจำกัด ส่วนใหญ่จึงเข้าสู่ตลาดแรงงานภาคเอกชน ซึ่งมีเงินเดือนและสวัสดิการพร้อม ครูเป็นอาชีวนักที่มีความต้องการในด้านความเป็นอยู่เช่นเดียวกับ

บุคคลในอาชีพอื่น เมื่อสังคมเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา ทำให้ครูต้องปรับตัวตามไปด้วย จึงเป็นเหตุให้ครูต้องประสบกับปัญหาทางสังคม เศรษฐกิจ ส่งผลต่อความมั่นคงในวิชาชีพลดถอยลงตามลำดับ จากครูที่เคยเป็นที่เคารพบูชา มีฐานะเป็นปูชนียบุคคล แต่ปัจจุบันขาดความภาคภูมิใจในอาชีพ ซึ่งส่งผลร้ายต่อส่วนรวมและในที่สุดทำให้ขาดแคลนครู นอกจากนี้ปัญหาครูขาดการพัฒนาความรู้ ความสามารถเพียงพอที่จะนำมาถ่ายทอดให้นักเรียนได้ทันกับเทคโนโลยีใหม่ ๆ อย่างสม่ำเสมอ จาก การวิจัยคุณภาพด้านอาชีวศึกษาพบว่า ในเรื่องการพัฒนาตนเองและพัฒนาอาชีพ มีครูร้อยละ 35 ไม่สนใจและพร้อมที่จะพัฒนาวิชาชีพได้อย่างสม่ำเสมอ (กรมอาชีวศึกษา 2537 : 56) นอกจากนี้ ครูบางส่วนยังขาดประสิทธิภาพของความเป็นครูบางด้าน เช่น เทคนิควิธีการสอน คุณธรรม เทคนิคการผลิต (กรมอาชีวศึกษา. 2536 : 2) ซึ่งเห็นได้ชัดว่าอาจารย์วิทยาลัยพาณิชย์การ ในสถานศึกษา สังกัดกรมอาชีวศึกษาส่วนใหญ่มักจะศึกษาด้านวิชาชีพธุรกิจมาโดยตรง มิได้มีความรู้ทักษะ ทางด้านการสอนหรือวิชาชีพครูมาก่อน จึงทำให้เกิดปัญหาในด้านการสอนหรือการถ่ายทอดความรู้ (สมศิริ แทนไธ 2535 : 2) และวิทยาลัยพาณิชย์การมีอัตราการขยายตัวอย่างรวดเร็ว มีการเปลี่ยนแปลงในกระบวนการจัดการศึกษาอยู่ตลอดเวลา ผู้บริหารมีการเปลี่ยนแปลงตามวาระจึง กระทบกระเทือนต่อการปรับตัวต่อการดำเนินงานของครูอาจารย์ตลอดมา อีกทั้งกรมอาชีวศึกษาได้ วางนโยบายในการพัฒนาคุณภาพบุคลากร ครูอาจารย์และผู้บริหาร ให้มีความรู้ ในแผนพัฒนา อาชีวศึกษาระยะที่ 7 (2535 - 2539) โดยมีมาตรการดังนี้ (กรมอาชีวศึกษา . 2537)

1. สร้างแรงจูงใจในด้านต่าง ๆ เพื่อให้บุคลากรเร่งพัฒนาตนเองให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงทางวิชาการ และเทคโนโลยี
2. จัดให้มีหรือแสวงหาทุนการศึกษาทั้งภายในประเทศและต่างประเทศ เพื่อให้มีการ พัฒนาบุคลากรอย่างกว้างขวาง
3. ส่งเสริมการจัดตั้งกองทุน เพื่อสนับสนุนการดำเนินงานตามภารกิจของสถานศึกษา
4. ให้มีการศึกษา วิเคราะห์การเปลี่ยนแปลงวิชาการ และเทคโนโลยี เผยแพร่ ความรู้แก่บุคลากร และศึกษาความต้องการในการพัฒนาของบุคลากร
5. พัฒนาองค์การและกลไกในการศึกษาความต้องการในการพัฒนาบุคลากร การวางแผนบุคลากร พัฒนาและติดตามประเมินผลอย่างจริงจังและต่อเนื่อง
6. ให้มีการกำหนด ทดสอบ และควบคุมมาตรฐานครูวิชาชีพในสาขาวิชาที่จำเป็น
7. ส่งเสริมให้มีการวางแผนการพัฒนาและการฝึกอบรมเพื่อการพัฒนาบุคลากรทางการ ศึกษา ครูอาจารย์และผู้บริหาร

จากปัญหาและมาตรการของกรมอาชีวศึกษาดังกล่าว ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาปัญหาและ ความต้องการของอาจารย์วิทยาลัยพาณิชย์การ เพื่อผู้บริหารและผู้ที่เกี่ยวข้องจะได้นำผลการวิจัยมา

ใช้เป็นแนวทางปรับปรุงและแก้ไขปัญหา สนองความต้องการของอาจารย์ สร้างขวัญและกำลังใจในการทำงาน เพื่อวิทยาลัยพัฒนศึกษาจะได้รับความร่วมมือในการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลตามเป้าหมาย อันส่งผลต่อชื่อเสียงและคุณภาพของวิทยาลัย ในที่สุดส่งผลต่อความเจริญของประเทศชาติด้วย

ความมุ่งหมายของการศึกษาค้นคว้า

1. เพื่อศึกษาปัญหาในการปฏิบัติงานของอาจารย์วิทยาลัยพัฒนศึกษา สังกัดกรมอาชีวศึกษา ด้านวิชาการ ด้านส่งเสริมการศึกษา และด้านการบริหาร
2. เพื่อศึกษาความต้องการในการปฏิบัติงานของอาจารย์วิทยาลัยพัฒนศึกษา สังกัดกรมอาชีวศึกษา ด้านวิชาการ ด้านส่งเสริมการศึกษา และด้านการบริหาร
3. เพื่อเปรียบเทียบปัญหาในการปฏิบัติงานของอาจารย์วิทยาลัยพัฒนศึกษา สังกัดกรมอาชีวศึกษา ที่มีสถานภาพต่างกัน คือ อายุ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน สถานศึกษา และหมวดวิชาที่สอน
4. เปรียบเทียบความต้องการในการปฏิบัติงานของอาจารย์วิทยาลัยพัฒนศึกษา สังกัดกรมอาชีวศึกษา ที่มีสถานภาพต่างกัน คือ อายุ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน สถานศึกษา และหมวดวิชาที่สอน

ความสำคัญของการศึกษาค้นคว้า

ผู้บริหารและผู้เกี่ยวข้อง จะได้นำผลการวิจัยไปใช้เป็นข้อมูลประกอบการพิจารณาปรับปรุงแก้ไข เปลี่ยนแปลงและพัฒนาการปฏิบัติงานของอาจารย์ อำนวยความสะดวกในทางการศึกษา เพื่อให้เกิดขวัญและกำลังใจแก่อาจารย์ให้ตรงกับสภาพความต้องการของอาจารย์วิทยาลัยพัฒนศึกษา อันจะส่งผลให้การจัดการศึกษาของวิทยาลัยพัฒนศึกษามีคุณภาพที่ดียิ่งขึ้น

ขอบเขตของการศึกษาค้นคว้า

1. ขอบเขตของเนื้อหา

การศึกษานี้ มุ่งศึกษาปัญหาและความต้องการการปฏิบัติงานของอาจารย์วิทยาลัยพัฒนศึกษา สังกัดกรมอาชีวศึกษา 3 ด้านคือ

- 1.1 ด้านวิชาการ ได้แก่ การศึกษาปัญหาที่เกี่ยวกับการจัดกิจกรรมทุกอย่างที่เกี่ยวข้องกับการเรียนการสอน นับตั้งแต่การใช้หลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพประเภทวิชา พณิชยกรรม หลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูงประเภทวิชาบริหารธุรกิจ การนิเทศการสอน ประมวลการสอน ตารางสอน ใบงาน การวัดและประเมินผลการศึกษา

1.2 ด้านส่งเสริมการศึกษา ได้แก่ การศึกษาปัญหาเกี่ยวกับการจัดสิ่งอำนวยความสะดวกและสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานของอาจารย์ คือ สถานที่ทำงาน ห้องพักอาจารย์ อาคารเรียน ห้องเรียน ห้องสมุด วัสดุอุปกรณ์การสอน ที่ช่วยในการปฏิบัติงานมีจำนวนเพียงพอทันสมัยและสะดวกแก่การใช้สอย

1.3 ด้านการบริหาร ได้แก่ การศึกษาปัญหาที่เกี่ยวกับการวางแผนและการบริหารงาน ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารกับอาจารย์ ความสัมพันธ์ระหว่างหัวหน้าคณะและหัวหน้าแผนกกับอาจารย์ ความสัมพันธ์ระหว่างอาจารย์กับผู้ร่วมงาน ความสัมพันธ์ระหว่างอาจารย์กับเจ้าหน้าที่โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน ความมั่นคงปลอดภัย เงินเดือน ประโยชน์เกื้อกูลต่าง ๆ

2 ประชากร ในการวิจัยเป็นอาจารย์วิทยาลัยพัฒนศึกษาสังกัดกรมอาชีวศึกษาที่ปฏิบัติการสอนในปีการศึกษา 2539 จาก 5 สถานศึกษา คือ วิทยาลัยพัฒนศึกษาเขตพูน วิทยาลัยพัฒนศึกษาธนบุรี วิทยาลัยพัฒนศึกษาบางนา วิทยาลัยพัฒนศึกษาอินทราชัย วิทยาลัยพัฒนศึกษากรังพระพิณโลก จำนวน 463 คน

3 กลุ่มตัวอย่าง ที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าได้มาจากการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นและสุ่มตัวอย่างอย่างง่าย จำนวน 210 คน

4 ตัวแปรที่ศึกษา

4.1 ตัวแปรอิสระ คือ

4.1.1 อายุ แบ่งเป็น 3 ระดับคือ

4.1.1.1 ต่ำกว่า 31 ปี

4.1.1.2 31 - 45 ปี

4.1.1.3 46 ปีขึ้นไป

4.1.2 วุฒิการศึกษา แบ่งเป็น 2 ระดับคือ

4.1.2.1 ระดับปริญญาตรี

4.1.2.2 สูงกว่าระดับปริญญาตรี

4.1.3 ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน แบ่งเป็น 3 ระดับคือ

4.1.3.1 ต่ำกว่า 6 ปี

4.1.3.2 6 - 10 ปี

4.1.3.3 11 ปีขึ้นไป

4.1.4 สถานศึกษา แบ่งเป็น 5 วิทยาลัย

4.1.4.1 วิทยาลัยพัฒนศึกษาเขตพูน

4.1.4.2 วิทยาลัยพัฒนศึกษาธนบุรี

4.1.4.3 วิทยาลัยพัฒนศึกษาบางนา

4.1.4.4 วิทยาลัยพัฒนวิชาการอินทราชัย

4.1.4.5 วิทยาลัยพัฒนวิชาการบึงพระพิบูลย์โลก

4.1.5 หมวดวิชาที่สอน

4.1.5.1 หมวดวิชาพื้นฐาน

4.1.5.2 หมวดวิชาชีพ

4.2 ตัวแปรตาม ได้แก่ ปัญหาและความต้องการในการปฏิบัติงานของอาจารย์วิทยาลัยพัฒนวิชาการ สังกัดกรมอาชีวศึกษา แบ่งเป็น 3 ด้านคือ ด้านวิชาการ ด้านส่งเสริมการศึกษาและด้านการบริหาร

นิยามศัพท์เฉพาะ

1 ปัญหาการปฏิบัติงาน หมายถึง อุปสรรคหรือข้อขัดข้องต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในการปฏิบัติการสอนและการปฏิบัติหน้าที่อื่นนอกเหนือจากการสอน ของอาจารย์วิทยาลัยพัฒนวิชาการ สังกัดกรมอาชีวศึกษา ใน 3 ด้าน คือ ด้านวิชาการ ด้านส่งเสริมการศึกษาและด้านการบริหาร

1.1 ด้านวิชาการ หมายถึง ปัญหาที่เกี่ยวข้องกับการเรียนการสอน การนิเทศการสอน ประมวลการสอน ตารางสอน ใบงาน การวัดและประเมินผลการศึกษาในการใช้หลักสูตร ประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) ประเภทวิชาพาณิชยกรรม และหลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) ประเภทวิชาบริหารธุรกิจ

1.2 ด้านส่งเสริมการศึกษา หมายถึง ปัญหาการจัดสิ่งอำนวยความสะดวกและสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานของอาจารย์ คือ สถานที่ทำงาน ห้องพักอาจารย์ อาคารเรียน ห้องเรียน ห้องสมุด วัสดุอุปกรณ์การสอน

1.3 ด้านการบริหาร หมายถึง ปัญหาการวางแผนงาน ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารกับอาจารย์ ความสัมพันธ์ระหว่างหัวหน้าคณะ หัวหน้าแผนกกับอาจารย์ ความสัมพันธ์ระหว่างอาจารย์กับผู้ร่วมงาน ความสัมพันธ์ระหว่างอาจารย์กับเจ้าหน้าที่ โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน ความมั่นคงปลอดภัย เงินเดือน ประโยชน์เกื้อกูลต่าง ๆ

2. ความต้องการ หมายถึง ความประสงค์ ความปรารถนาของอาจารย์ที่จะได้รับการส่งเสริม สนับสนุน ช่วยเหลือ แนะนำ บริการและความร่วมมือจากผู้เกี่ยวข้องในการปฏิบัติงาน ให้เป็นไปด้วยความมีประสิทธิภาพใน 3 ด้าน คือ ด้านวิชาการ ด้านส่งเสริมการศึกษาและด้านการบริหาร

2.1 ด้านวิชาการ หมายถึง ความต้องการที่เกี่ยวข้องกับการเรียนการสอน การนิเทศการสอน ประมวลการสอน ตารางสอน ใบงาน การวัดผลและประเมินผลการศึกษาในการใช้หลักสูตร ประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) ประเภทวิชาพาณิชยกรรม หลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง

(ปวส.) ประเภทวิชาบริหารธุรกิจ

2.2 ด้านส่งเสริมการศึกษา หมายถึง ความต้องการในการจัดสิ่งอำนวยความสะดวก และสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานของอาจารย์ คือ สถานที่ทำงาน ห้องพักอาจารย์ อาคารเรียน ห้องเรียน ห้องสมุด วัสดุอุปกรณ์การสอน

2.3 ด้านการบริหาร หมายถึง ความต้องการในการวางแผน ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารกับอาจารย์ ความสัมพันธ์ระหว่างหัวหน้าคณะ หัวหน้าแผนกกับอาจารย์ ความสัมพันธ์ระหว่างอาจารย์กับผู้ร่วมงาน ความสัมพันธ์ระหว่างอาจารย์กับเจ้าหน้าที่ การสร้างโอกาสให้เกิดความก้าวหน้าในการทำงาน ความมั่นคงปลอดภัย เงินเดือน ประโยชน์เกื้อกูลต่าง ๆ

3. อาจารย์ หมายถึง บุคลากรที่ปฏิบัติงานสอนในวิทยาลัยพณิชยการทั้งหมดวิชา พื้นฐานและหมวดวิชาชีพ สังกัดกรมอาชีวศึกษา ปีการศึกษา 2539 จำนวน 5 สถานศึกษา คือ วิทยาลัยพณิชยการเชตุพน วิทยาลัยพณิชยการธนบุรี วิทยาลัยพณิชยการบึงนา วิทยาลัยพณิชยการ อินทรเขยและวิทยาลัยพณิชยการบึงพระพิษณุโลก

4 หมวดวิชาพื้นฐาน หมายถึง วิชาภาษาไทย ภาษาอังกฤษ วิทยาศาสตร์ คณิตศาสตร์ สุขศึกษา พลศึกษา ทั้งที่เป็นวิชาบังคับหรือวิชาเลือก ตามหลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) ประเภทวิชาพณิชยกรรมและหลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) ประเภทวิชาบริหารธุรกิจ ของกรมอาชีวศึกษา

5 หมวดวิชาชีพ หมายถึง วิชาชีพประเภทกลุ่มวิชาบัญชี การตลาด เลขานุการ คอมพิวเตอร์ ทั้งที่เป็นวิชาบังคับหรือวิชาเลือก ตามหลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) ประเภทวิชาพณิชยกรรมและหลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) ประเภทวิชาบริหารธุรกิจ ของกรมอาชีวศึกษา

สมมุติฐานในการศึกษาค้นคว้า

อาจารย์วิทยาลัยพณิชยการ สังกัดกรมอาชีวศึกษา ที่มีอายุต่างกัน วุฒิการศึกษต่างกัน ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานต่างกัน สถานศึกษาต่างกันและหมวดวิชาที่สอนต่างกัน ประสบ ปัญหาและมีความต้องการในการปฏิบัติงานทั้งสามด้านแตกต่างกัน

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้าเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องตามลำดับดังนี้

1. หน้าที่ของวิทยาลัยพณิชยการ
2. บทบาทและหน้าที่ของอาจารย์วิทยาลัยพณิชยการ
3. งานด้านวิชาการและปัญหาการดำเนินงานด้านวิชาการ
4. งานด้านส่งเสริมการศึกษาและปัญหาการดำเนินงานด้านส่งเสริมการศึกษา
5. งานด้านการบริหารและปัญหาการดำเนินงานด้านการบริหาร
6. ทฤษฎีเกี่ยวกับความต้องการ
7. ทฤษฎีแรงจูงใจกับพฤติกรรมการสอนของอาจารย์
8. ทักษะที่ต้องงานกับพฤติกรรมการสอนของอาจารย์
9. สวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลในระบอบข้าราชการพลเรือนไทย
10. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

หน้าที่ของวิทยาลัยพณิชยการ

วิทยาลัยพณิชยการมีหน้าที่จัดการศึกษา ฝึกอบรมและส่งเสริมการประกอบอาชีพของประชาชนให้เป็นไปตามนโยบายของรัฐบาลและสอดคล้องกับการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของประเทศ เพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ดังกล่าว ให้วิทยาลัยพณิชยการดำเนินการดังต่อไปนี้

1. จัดการศึกษาตามหลักสูตรและแผนการศึกษาของชาติให้สอดคล้องกับความต้องการของท้องถิ่น
2. จัดการศึกษา ฝึกอบรมหลักสูตรระยะสั้นและหลักสูตรพิเศษ
3. วิเคราะห์และส่งเสริมการพัฒนาวิชาชีพต่าง ๆ
4. ฝึกอบรมนักเรียน นักศึกษา ให้มีคุณธรรมและจริยธรรมในวิชาชีพ
5. ให้บริการแก่ชุมชนและหน่วยงานอื่น ๆ
6. รับงานการค้าที่เหมาะสมกับการเรียนการสอน
7. ประสานงานกับสถานประกอบการเพื่อส่งเสริมการประกอบอาชีพของนักเรียน นักศึกษาหรือผู้เข้ารับการอบรม

บทบาทและหน้าที่ของอาจารย์วิทยาลัยพาณิชย์การ

อาจารย์มีหน้าที่ที่จะต้องกระทำและรับผิดชอบต่อสังคมและบุคคลทั่วไปทั้งในด้านการให้ความรู้ การสร้างความสัมพันธ์ ตลอดจนการรับผิดชอบในเรื่องต่าง ๆ ต่อประเทศชาติ หน้าที่ความรับผิดชอบของอาจารย์จึงมีมากมาย เพราะสังคมและบุคคลทั่วไปกำหนดและคาดหวังให้อาจารย์เป็นแบบพิมพ์ที่ดีของศิษย์และบุคคลทั่วไป เป็นผู้มีความรู้กว้างขวาง เป็นผู้ทันสมัยรู้เท่าทันเหตุการณ์ เป็นผู้นำ เป็นผู้ทรงความยุติธรรม นอกจากหน้าที่ความรับผิดชอบต่อสังคมแล้ว ยังมีความรับผิดชอบต่อสถานศึกษา ระเบียบกรมอาชีวศึกษาว่าด้วยการบริหารสถานศึกษา พ.ศ. 2529 กำหนดบทบาทและหน้าที่ของอาจารย์ดังนี้ (กรมอาชีวศึกษา 2529)

1. ทำแผนการสอนหรือโครงการสอนและบันทึกการสอน
 2. ทำการสอนและอบรมความรู้แก่นักเรียนนักศึกษา ให้เป็นไปตามหลักสูตรและความต้องการของตลาดแรงงาน
 3. ให้บริการทางการศึกษา ส่งเสริมการเรียนการสอนให้สนองนโยบายอาชีวศึกษาศรบวงจร ให้คำแนะนำแก่ผู้ปกครอง นักเรียน นักศึกษา
 4. รับผิดชอบต่อปกครองดูแลความประพฤติ การรักษาวินัย สุขภาพและดูแลการศึกษาของนักเรียนนักศึกษา
 5. ศึกษาค้นคว้ารวบรวมวิทยาการและประสบการณ์ใหม่ ๆ ในสาขาวิชาที่เกี่ยวข้อง
 6. จัดทำสื่อการเรียนการสอนใหม่ ๆ ใช้ เก็บรักษาสื่อการเรียนการสอนอุปกรณ์อื่น ๆ อย่างถูกต้อง
 7. รักษาวินัยและความประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีของนักเรียนนักศึกษา
 8. นิเทศหรือช่วยนิเทศในวิชาที่รับผิดชอบงานวิชาการกลุ่มสถานศึกษา
 9. ให้คำแนะนำและแนะแนวต่าง ๆ แก่นักเรียนนักศึกษหรือผู้ปกครอง
 10. ให้บริการแก่ผู้ปกครอง นักเรียน นักศึกษาและชุมชนในด้านวิชาการและด้านอื่น ๆ
 11. วิจัยและปรับปรุงการเรียนการสอน ให้เน้นการประกอบอาชีพอิสระเชิงธุรกิจ
- นอกจากนี้ ไฮท (Hight . 1969 : 3) ได้แจกแจงหน้าที่ความรับผิดชอบของอาจารย์จาก

คำภาษาอังกฤษคำว่า TEACHERS ดังนี้

- T (Teaching) หมายถึง เป็นผู้ทำหน้าที่สอนศิษย์ให้เป็นพลเมืองดีของชาติ
- E (Ethics) หมายถึง เป็นผู้มั่งจริยธรรม
- A (Academic) หมายถึง เป็นนักวิชาการ
- C (Cultural Heritage) เป็นผู้ถ่ายทอดมรดกทางวัฒนธรรมอันดีของประเทศชาติ
- H (Human Relationship) เป็นผู้มียุทธสัมพันธที่ดีกับบุคคลทุก ๆ คน ซึ่งเป็นบุคลากรทั้งหมดในโรงเรียน ผู้ปกครองและประชาชนในชุมชนนั้น

E (Evaluation) หมายถึง เป็นผู้มีความรู้ความเข้าใจเรื่องการวัดผลและประเมินผลเป็น
อย่างดี

R (Research) หมายถึง เป็นนักวิจัยเพื่อนำผลการวิจัยมาพัฒนาปรับปรุงการเรียนการสอน

S (Service) หมายถึง เป็นผู้ให้บริการทางการศึกษาและสังคมในทุกด้าน เช่น บริการให้
คำปรึกษา บริการแนะแนวอาชีพ บริการด้านสุขภาพ บริการด้านการศึกษาอันครอบคลุมและการพัฒนา
ชุมชน

สรุป บทบาทและหน้าที่ของอาจารย์ที่ต้องปฏิบัติต่อสถานศึกษาและสังคม คือการปฏิบัติ
งานสอนและการปฏิบัติหน้าที่อื่นนอกเหนือจากงานสอน

การปฏิบัติงานสอน

การสอนเป็นวิธีการที่ทำให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ได้อย่างรวดเร็วและมีประสิทธิภาพ การ
เรียนรู้จะเกิดขึ้นเป็นลำดับขั้นตอน การสอนจะก่อให้เกิดการเรียนรู้ได้มากน้อยเพียงไร ขึ้นอยู่กับ
พฤติกรรมต่าง ๆ ในการสอน เช่น พฤติกรรมด้านคุณลักษณะส่วนตัว การเตรียมการสอน การดำเนิน
การสอน วิธีการสอน การสนใจในการเรียน การรักษาวินัยในการสอน การใช้อุปกรณ์สื่อการสอน
การวัดประเมินผล การสอนจะดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพต้องมียุทธศาสตร์ประกอบต่าง ๆ ดังนี้
(พวงศักดิ์ สันเทศ. 2531 . 19-22)

1. ต้องมีจุดมุ่งหมายการศึกษาที่ชัดเจน
2. ต้องศึกษาผู้เรียน ศึกษาความต้องการ ความสามารถและความสนใจของนักเรียน
3. รู้จักสนองความต้องการของผู้เรียนและหาโอกาสพบปะกับเด็ก สร้างบรรยากาศใน
ห้องเรียนให้เด็กแต่ละคนมีความรู้สึกคล้ายคลึงกัน
4. รู้จักชุมชน ต้องจัดการสอนเพื่อสนองความต้องการของชุมชนและสำรวจแหล่งความรู้
ของชุมชน เพื่อเป็นแนวทางการจัดการศึกษานอกสถานที่
5. วางแผนการสอนที่มีประสิทธิภาพ
6. กำหนดเนื้อหาให้เหมาะสมกับระดับความคิด ความสามารถในการเรียนของเด็กและ
คำนึงถึงวัยวุฒิ

7. ใช้วัสดุอุปกรณ์ต่าง ๆ

8. มีการประเมินผล

จึงกล่าวได้ว่าอาจารย์ผู้สอนเป็นบุคคลที่มีบทบาทมากที่สุดในกระบวนการเรียนการสอน
เพราะเป็นผู้กำหนดกิจกรรมการสอนทุกขั้นตอน โดยเริ่มจากการเตรียมการสอน การจัดกิจกรรมใน
การสอน กำหนดจุดมุ่งหมายการสอน วางแผนการจัดกิจกรรมในการสอน เช่น จะใช้วิธีสอนแบบใด
และจัดบรรยากาศในการสอนให้เหมาะสมกับเนื้อหาวิชารวมทั้งการใช้อุปกรณ์และเครื่องมือประกอบ

การสอนและสุดท้ายต้องกำหนดการวัดผลประเมินผลบทเรียนเพื่อทดสอบความรู้ที่ผู้เรียนได้รับตามที่กำหนดไว้ในจุดมุ่งหมาย

นอกจากการปฏิบัติหน้าที่การสอน หน้าที่เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาเป็นหน้าที่หนึ่งที่อาจารย์ต้องรับผิดชอบควบคู่กับการสอน ระเบียบการบริหารสถานศึกษา กรมอาชีวศึกษา พ.ศ. 2529 ได้กำหนดให้อาจารย์ที่ปรึกษามีหน้าที่ดังนี้

1. ให้คำปรึกษา แนะนำการทำและตรวจสอบหลักฐานสัญญาการเป็นนักเรียน นักศึกษา
2. ประเมินทัศนคติของนักเรียน นักศึกษา ในความรับผิดชอบ ความประพฤติ ระเบียบวินัยและข้อบกพร่องต่าง ๆ ของสถานศึกษา รวมทั้งให้ความรู้เกี่ยวกับแหล่งบริการและสวัสดิการต่าง ๆ ของสถานศึกษาที่นักเรียน นักศึกษา จะเข้าไปขอความช่วยเหลือ
3. ให้ความเห็นชอบแก่นักเรียน นักศึกษา ในการลงทะเบียนรายวิชา การขอเปลี่ยน ขอเพิ่ม และขอลดรายวิชา
4. ให้คำปรึกษาและให้ความเห็นชอบในการขออนุญาตชำระค่าลงทะเบียนรายวิชาของนักเรียน นักศึกษาที่อยู่ในความรับผิดชอบ
5. จัดทำ เก็บ รวบรวมประวัติ ข้อมูลการเรียนและความประพฤติของนักเรียน นักศึกษาที่อยู่ในความรับผิดชอบ เพื่อเป็นข้อมูลในการออกหนังสือรับรองต่าง ๆ
6. ติดตาม ช่วยเหลือและให้คำแนะนำปรึกษาเกี่ยวกับการเข้าร่วมกิจกรรมประเมินผลการเรียนในแต่ละระดับแก่นักเรียน นักศึกษาที่อยู่ในความรับผิดชอบ
7. ให้คำปรึกษาเกี่ยวกับการเรียน การกำหนดหาตำแหน่งคะแนนเฉลี่ยแก่นักเรียน นักศึกษาที่อยู่ในความรับผิดชอบ
8. แนะนำ หาทางป้องกันการติดตามนักเรียน นักศึกษา ที่ขาดเรียน
9. เสนอความคิดเห็นหรือข้อมูลเกี่ยวกับการกำหนดรายวิชาในการลงทะเบียนแต่ละภาคเรียน
10. ติดต่อประสานงานกับผู้ปกครอง พร้อมทั้งรายงานการเรียนและความประพฤติของนักเรียน นักศึกษาที่อยู่ในความรับผิดชอบให้ผู้ปกครองทราบ
11. ติดตาม แนะนำและช่วยแก้ปัญหาให้นักเรียน นักศึกษาที่ขออนุญาตชำระเงินค่าลงทะเบียนรายวิชาก่อนวันสอบปลายภาคเรียนและรายงานผู้บังคับบัญชาทราบ
12. ให้คำปรึกษา ดักเตือน ดูแล แก้ไขและปรับปรุงความประพฤติของนักเรียน นักศึกษาที่อยู่ในความรับผิดชอบ
13. ประสานงานกับแผนกวิชาหรืองานอื่นที่เกี่ยวข้อง

การปฏิบัติหน้าที่อื่นนอกเหนือจากงานสอน

การปฏิบัติหน้าที่อื่นนอกเหนือจากงานสอน หมายถึง การปฏิบัติงานต่าง ๆ ที่ผู้บริหาร

สถานศึกษามอบหมายให้อาจารย์รับผิดชอบโดยอาจารย์จะต้องถือปฏิบัตินอกเหนือจากการปฏิบัติงานสอน ซึ่งได้แก่งานธุรการในสถานศึกษา งานเกี่ยวกับกิจการต่าง ๆ ของนักศึกษาและงานบริการต่าง ๆ ที่สนับสนุนการเรียนการสอน ตลอดจนประสานงานกับบุคคลภายนอก

การปฏิบัติงานหน้าที่อื่นนอกเหนือจากงานสอนตามระเบียบบริหารสถานศึกษา กรมอาชีวศึกษา พ.ศ. 2529 ได้แบ่งการปฏิบัติงานออกเป็นงานต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

1. งานการเงิน
2. งานบัญชี
3. งานพัสดุ
4. งานบุคลากร
5. งานทะเบียน
6. งานสารบรรณ
7. งานเอกสารการพิมพ์
8. งานอาคารสถานที่
9. งานประชาสัมพันธ์
10. งานหลักสูตรพิเศษ
11. งานหลักสูตรและการสอน
12. งานสื่อการเรียนการสอน
13. งานวัดผลและประเมินผล
14. งานห้องสมุด
15. งานแนะแนวอาชีพและจัดหางาน
16. งานกิจกรรมนักเรียนนักศึกษา
17. งานโครงการพิเศษ
18. งานปกครอง
19. งานสวัสดิการพยาบาลและหอพัก
20. งานวางแผนและจัดงบประมาณ
21. งานศูนย์ข้อมูล
22. งานผลิตเครื่องใช้และกิจกรรมสหกรณ์
23. งานวิจัยและพัฒนา

การปฏิบัติหน้าที่อื่นนอกเหนือจากงานสอนในวิทยาลัยพณิชยการจะมอบหมายหน้าที่การปฏิบัติงานให้อาจารย์ที่ทำหน้าที่สอน ให้ถือปฏิบัติอีกหน้าที่หนึ่ง เพราะเนื่องจากวิทยาลัยพณิชยการมีบุคลากรจำกัด ส่วนใหญ่ไม่มีข้าราชการพลเรือนสำหรับปฏิบัติงานโดยตรง

การปฏิบัติงานของอาจารย์ในสังกัดกรมอาชีวศึกษาที่ผ่านมามีปัญหาและอุปสรรคมาก สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ (2534 : 159-162) สรุปสภาพและปัญหาของกรมอาชีวศึกษาด้านอาจารย์กับการระบุว่า อาจารย์ขาดความรู้ ทักษะและประสบการณ์ปฏิบัติงานวิชาชีพ เนื่องจากส่วนใหญ่ไม่เคยทำงานในสถานประกอบการมาก่อน อีกทั้งยังไม่ชอบการค้นคว้าเพื่อเรียนรู้เทคโนโลยีที่เปลี่ยนแปลงไปและไม่มีความสามารถในการทำวิจัย สถานศึกษาบางแห่งระบุว่า อาจารย์ที่ได้รับการบรรจุแต่งตั้งจากกรมอาชีวศึกษามีความรู้ความสามารถไม่สอดคล้องกับความต้องการของสถานศึกษา ครูวิชาชีพไม่ค่อยมีความรู้ทางด้านเทคนิคการสอน การจัดทำสื่อ รวมทั้งวิธีการวัดประเมินผล ส่วนใหญ่ใช้วิธีการสอนแบบเก่าที่ให้การบรรยายเป็นหลัก ส่วนกระบวนการคัดเลือกอาจารย์ที่เน้นเฉพาะด้านความรู้ทำให้ไม่ได้อาจารย์ที่มีจิตสำนึกของการเป็นอาจารย์ที่ดี อาจารย์ขาดคุณธรรม ความรับผิดชอบ ขาดความมานะอดทนที่จะช่วยเหลือศิษย์ทั้งในเรื่องการเรียนและเรื่องส่วนตัว รวมทั้งไม่สามารถเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ศิษย์ได้ ในส่วนของภาระงานที่อาจารย์รับผิดชอบ อาจารย์มีชั่วโมงสอนมาก (25-35 คาบ/สัปดาห์) ทำให้ไม่มีเวลาและโอกาสในการหาความรู้เพิ่มเติม อาจารย์มีงานหลายหน้าที่ เช่น งานสนับสนุนการบริหาร งานเอกสาร งานชุมชน จึงไม่มีเวลาที่จะคิดวิเคราะห์เพื่อปรับปรุงหรือพัฒนาการเรียนการสอน ส่วนที่เกี่ยวกับด้านวัสดุอุปกรณ์การศึกษานั้น มีปัญหาในเรื่องของจำนวนและความทันสมัยของหนังสือและตำราทางวิชาการในห้องสมุดรวมทั้งจำนวนของวัสดุและอุปกรณ์การศึกษา หนังสือเรียนมีจำนวนไม่เพียงพอต่อความต้องการ บางรายวิชาไม่มีหนังสือจำหน่าย หนังสือเรียนพิมพ์ผิดมากทำให้อาจารย์ไม่มั่นใจในการสอน นอกจากนั้นตำราที่อาจารย์ผู้สอนใช้ค้นคว้าหรือนักศึกษาจะใช้ประกอบการเรียนก็มีไม่เพียงพอ ในส่วนของวัสดุอุปกรณ์และครุภัณฑ์มีจำนวนน้อย วัสดุไม่ทันกับเทคโนโลยีใหม่ที่ใช้ในสถานประกอบการ วัสดุครุภัณฑ์บางชิ้นรวมทั้งอุปกรณ์สมัยใหม่มีราคาแพง

ผลการวิจัยเรื่องการศึกษาาระบบอาชีวศึกษาและเทคนิคศึกษาของ ชนะ กสิภารัตน์และคนอื่น ๆ (2528 : 24 -26,30,48,50) ได้อภิปรายไว้ว่า ระบบการเรียนการสอนในสถาบันอาชีวศึกษาใช้วิธีการสอนโดยมีครูเป็นศูนย์กลาง ไม่มีการนำเอาวิธีการสอนอย่างใหม่ ๆ เข้ามาทดลองใช้ การนำเอาเทคโนโลยีทางการศึกษาที่จะเสริมการสอนในชั้นเรียนมีน้อยมาก โอกาสที่ครูจะได้รับการอบรมในสาขาวิชาชีพที่จำเป็นเพิ่มเติมมีน้อยตลอดจนผู้จบการศึกษาในระดับต่างๆ เมื่อได้รับการบรรจุเป็นครูสังกัดกรมอาชีวศึกษาแล้ว โอกาสที่ครูเหล่านั้น จะได้รับการศึกษาอบรมเพื่อเพิ่มพูนวิทยฐานะให้แก่ตนเองจะมีน้อยลง ทั้งนี้เพราะครูที่สอนในวิทยาลัยมีจำนวนจำกัด หากให้ไปศึกษาอบรมเป็นระยะเวลานานก็จะกระทบกระเทือนต่อการเรียนการสอนในวิทยาลัย นอกจากนี้สถาบันฝึกหัดครูทางด้านอาชีวศึกษาก็มีน้อยแห่ง ไม่สามารถรับเข้าศึกษาอบรมเป็นจำนวนมากได้ เนื่องจากกรมอาชีวศึกษายังไม่เห็นความสำคัญของการพัฒนาบุคลากรในสังกัดเท่าที่ควร เป็นเหตุให้บุคลากรในวิทยาลัยมีวุฒิต่ำอยู่เป็นจำนวนมาก

ตาราง 1 จำนวนครู/อาจารย์ จำแนกตามวุฒิการศึกษาและประเภทวิชา ปีการศึกษา 2538

ประเภทวิชา	ปริญญาเอก	ปริญญาโท	ปริญญาตรี	ต่ำกว่าปริญญาตรี
ช่างอุตสาหกรรม	0	79	3,486	1,955
พาณิชยกรรม	1	64	2,339	76
คหกรรม	0	35	1,383	62
ศิลปหัตถกรรม	1	25	870	31
เกษตรกรรม	9	354	1,409	33
สามัญ	9	746	4,568	52
รวม	20	1,303	14,055	2,209

(กรมอาชีวศึกษา 2538)

ปัญหาครูไม่มีวิทยุณความเ็นครูอย่างแท้จริง ซึ่ง กอบพร อินทรกำแหง (2531: 10 - 11) ได้สรุปสภาพปัญหาการพัฒนาบุคลากรในวิทยาลัย สังกัดกรมอาชีวศึกษา ดังนี้

1. ครูที่มีวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี ยังไม่มีการพัฒนาเทคนิคการสอนและควมรู้ในด้านเทคนิคการสอนวิชาชีพในแต่ละสาขาวิชา
2. ผู้บริหาร หัวหน้าฝ่ายและหัวหน้าแผนกวิชาไม่มีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ไม่เคยมีการสำรวจว่าแต่ละระดับมีปัญหาและความต้องการอย่างไร
3. การพัฒนาผู้บริหาร ยังมีได้มีการศึกษาว่า มีสมรรถภาพและคุณสมบัติอะไรบ้างและควรพัฒนาอะไรต่อไป
4. ขาดการศึกษาวิเคราะห์ปัญหาของเจ้าหน้าที่เฉพาะงาน เช่น เจ้าหน้าที่พัสดุ การเงิน รวมทั้งหัวหน้างาน หัวหน้าฝ่าย ฯลฯ ว่ามีปัญหาในการปฏิบัติงานอย่างไร
5. การบริหารอ่อนมาก การพัฒนาระหว่างปฏิบัติการนั้น กรมอาชีวศึกษาไม่มีส่วนร่วมในการพิจารณาหลักสูตร การให้การอบรมระหว่างปฏิบัติการของกรม ยังไม่มีสถาบันในการพัฒนา การบรรจุแต่งตั้งไม่ว่าระดับผู้อำนวยการวิทยาลัย ผู้ช่วยผู้บริหารวิทยาลัย หัวหน้าฝ่าย หัวหน้าคณะวิชา หัวหน้างาน และหัวหน้าแผนกวิชา แต่งตั้งจากครูอาจารย์ ซึ่งขาดคุณลักษณะผู้นำ อีกทั้งไม่มีการสอบเลื่อนตำแหน่ง การเตรียมผู้บริหาร และผู้ช่วยผู้บริหาร ที่ทางสถาบันพัฒนาผู้บริหารการศึกษาให้ประโยชน์ แต่มีผู้ดำรงตำแหน่งปัจจุบันหลายคนไม่เคยได้รับการอบรมแต่อย่างใด ผลการสัมมนา นโยบายของกรมอาชีวศึกษาที่กองวิทยาลัยเทคนิค กรมอาชีวศึกษาจัดขึ้นที่จังหวัดระยองนั้น พบว่าบุคลากรครูให้ความเห็นว่า ผู้บริหารไม่ค่อยมีหลักการบริหารงาน
6. บุคลากรไม่มีวิทยุณความเ็นครูอย่างแท้จริง เมื่อมาทำงานก็คิดถึงแต่ประโยชน์

ส่วนตน ขาดการเสียสละ มักบ่นเบี่ยง และไม่ให้ความร่วมมือเท่าที่ควร กิจกรรมนักศึกษาหาผู้มาช่วยงานยากมาก

งานด้านวิชาการและปัญหาการดำเนินงานด้านวิชาการ

งานวิชาการเป็นงานที่เกี่ยวข้องกับวิชาการที่สำคัญ 3 ประการ คืองานด้านหลักสูตรและการจัดการเรียนการสอน งานด้านการนิเทศการเรียนการสอน หรือการปรับปรุงการเรียนการสอน และงานด้านการวัดผลและประเมินผลการเรียน ซึ่งวิจิตร (ธีระกุล) วรพัฒน์ และ สุพินญา ธีระกุล (2523 : 32 - 45) กล่าวถึงการบริหารงานวิชาการไว้คือ

1. งานหลักสูตรและการสอน

1.1 วัตถุประสงค์ นโยบาย และวิธีการบริหาร ผู้บริหารสามารถกระจายอำนาจในการบริหารงานและความรับผิดชอบในงานไปให้ผู้ร่วมงานได้มาก เนื่องจากไม่ใช่เป็นผู้เชี่ยวชาญในวิชาการทุกสาขา ผู้บริหารจึงควรให้เสรีภาพทางวิชาการแก่ครู โดยการกระจายอำนาจการบริหารและความรับผิดชอบให้แก่คณะครู ผู้บริหารเป็นเพียงผู้ประสานงาน การกระจายอำนาจทางวิชาการเป็นการสนับสนุนให้เกิดความรู้และวิธีการใหม่ ๆ อยู่ตลอดเวลาทำให้หน่วยงานเจริญก้าวหน้าไปโดยไม่หยุดยั้ง

1.2 หลักสูตรและประมวลการสอน ผู้บริหารควรจะได้ศึกษาหลักสูตรอย่างละเอียดถี่ถ้วนทั้งความมุ่งหมาย เนื้อหาสาระ กระบวนการเรียนการสอนและอื่น ๆ ที่กล่าวไว้ในหลักสูตร แล้วหาทางขจัดปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น โดยร่วมมือกับคณะครู ผู้ปกครอง คณะกรรมการสถานศึกษา ศึกษาพิเศษและผู้เกี่ยวข้อง ช่วยกันพัฒนาหลักสูตรให้ทันสมัยและเหมาะสมกับความต้องการของสังคม

1.3 ตารางสอน หลักในการจัดทำตารางสอนมีหลักเกณฑ์ดังนี้

1.3.1 บรรจุวิชาและเวลาเรียนให้ครบตามที่หลักสูตรกำหนดไว้

1.3.2 วางวิชาใดก่อน-หลัง กำหนดระยะเวลาสั้น-ยาว เข้า-บ่าย ต้องคำนึงถึงผู้เรียนและผู้สอนด้วย

1.3.3 ควรกระจายวิชาที่มีความยุ่งยากซับซ้อนให้สมดุลย์ตลอดสัปดาห์

1.3.4 ควรเฉลี่ยปริมาณชั่วโมงสอนของครูต่อหนึ่งสัปดาห์ให้เท่าเทียมกัน

1.3.5 จัดตารางสอนไว้ 3 ชุด คือ ประจำชั้น ประจำตัวครู และประจำสถานศึกษา และควรทำให้เสร็จก่อนเปิดภาคเรียน

1.4 อุปกรณ์การศึกษา หมายถึงวัสดุทุกชนิดที่นำมาใช้ประกอบการเรียนการสอนเพื่อให้ นักเรียนได้เรียนรู้อย่างมีประสิทธิภาพเด็กจะเกิดการเรียนรู้ดีที่สุดเมื่อเด็กได้ลงมือกระทำจริง เป็นประสบการณ์ตรง ครูผู้สอนจึงต้องจัดประสบการณ์ตรงให้แก่ นักเรียน การที่ครูผู้สอนจะจัดสิ่ง

เหล่านี้ได้มากขึ้นเพียงใดขึ้นอยู่กับทักษะของครู การสนับสนุนจากผู้บริหาร ด้วยอุปกรณ์การศึกษา มีคุณค่ามากมาย เช่น เป็นศูนย์กลางของความสนใจ ช่วยให้ผู้เรียนมีประสบการณ์ตรงและกว้างขวางขึ้น ช่วยให้บทเรียนเป็นที่น่าสนใจและง่ายต่อการเข้าใจ เพิ่มทักษะในการเรียนรู้สิ่งที่ไม่เคยเห็น ก็จะได้เห็น สิ่งที่ไม่เคยรู้ก็จะได้รู้ ช่วยให้เกิดการเรียนรู้อย่างรวดเร็วและได้ผลดีที่สุด

2. การนิเทศการสอน คือ การช่วยเหลือ แนะนำ หรือสรุปกระบวนการเรียนการสอนของครูให้ดีขึ้น วิธีดำเนินการนิเทศการสอนอาจกระทำโดย ประชุมปรึกษาหารือเกี่ยวกับการช่วยพัฒนากระบวนการเรียนการสอนแล้วดำเนินการไปตามนั้น ประสานงานกับศึกษานิเทศก์ จัดการสัมมนาทางด้านการจัดการ จัดทัศนศึกษา หรือดูงานเกี่ยวกับการเรียนการสอนตามสถานศึกษาดังต่าง ๆ เป็นพี่เลี้ยงหรือหาพี่เลี้ยงให้กับครูใหม่ เป็นต้น

3. การวัดผลและประเมินผล เป็นกิจกรรมที่สำคัญยิ่งอีกประการหนึ่งของกระบวนการเกี่ยวกับการเรียนการสอน จะได้ผลมากขึ้นเพียงใด จะทราบได้จากการวัดผลและประเมินผลนี้ ผู้บริหารจึงควรหาทางส่งเสริมให้ครูได้รู้หลักและวิธีการวัดผลว่าควรจะทำอย่างไรดี วัดอย่างไรดี แบบ หลาย ๆ ด้าน โดยยึดความมุ่งหมายของการเรียนการสอนเป็นหลัก ผู้บริหารควรกำหนดเป็นนโยบายไว้ด้วยว่า จะวัดกันเมื่อไร วัดอะไร วัดอย่างไร วัดปีละกี่ครั้ง

✓ สุวรรณ ศรีคุณ (2521 : 55) ได้ทำการวิจัยเกี่ยวกับปัญหาและความต้องการที่มีต่อการพัฒนาด้านวิชาการของอาจารย์วิทยาลัยภาคตะวันออกเฉียงเหนือพบว่า การพัฒนาด้านวิชาการปรากฏว่าอาจารย์ได้รับการพัฒนาด้านเกี่ยวกับการประชุม อบรม สัมมนาทางวิชาการมากที่สุด การคัดเลือกอาจารย์เข้ารับการประชุม อบรมสัมมนาทางวิชาการกระจายอย่างทั่วถึงทุกหมวดวิชา อายุราชการ วุฒิและระดับชั้นที่สอน ส่วนการสนับสนุนให้อาจารย์ได้มีโอกาสศึกษาค้นคว้า ได้รับการพัฒนา รองลงมา และการพัฒนาด้านอื่น ๆ ได้รับการพัฒนาดำเนินการ

วิรัช ศรีทอง (2534 : 145) ได้ศึกษาปัญหาและความต้องการของครูสอนวิชาชีพหลักสูตรระยะสั้นประเภทอุตสาหกรรมของศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัดในเขตภาคเหนือด้านวิชาการพบว่า มีปัญหาในส่วนที่เกี่ยวกับการทัศนศึกษาและการนิเทศการสอนวิชาชีพ ส่วนความต้องการด้านวิชาการคือ เอกสารตำราเชิงวิชาการใหม่ ๆ

พรเทพ สุทธิช่วย (2534 : 97) ได้ศึกษาเรื่อง ความคิดเห็นของอาจารย์เกี่ยวกับการปฏิบัติงานวิชาการในวิทยาลัยเทคนิค เขตการศึกษา 3 โดยมุ่งศึกษาความคิดเห็นของอาจารย์ที่มีต่อการดำเนินงานด้านวิชาการของวิทยาลัยเทคนิค เขตการศึกษา 3 ซึ่งแยกเป็นด้านหลักสูตรและการเรียนการสอน ด้านการวัดผลและประเมินผล และด้านการบริการทางวิชาการ ผลการวิจัย พบว่า การจัดการสอนซ่อมเสริมให้แก่นักศึกษาเป็นระยะ ๆ นั้นยังมีการปฏิบัติกันน้อย การประเมินผลเพื่อวัดพื้นฐานความรู้ก่อนการสอนยังปฏิบัติกันน้อยและการเป็นผู้นำประชาชนในการก่อตั้งกลุ่มอาชีพอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ละเอียด กันทริกา (2535 : 77) ได้ศึกษาเรื่องปัญหาและแนวทางแก้ไขการบริหารงาน วิชาการสายวิชาชีพช่วงอุตสาหกรรมของโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดกลางสังกัดกรมสามัญศึกษา ในเขตการศึกษา 6 ในด้านการบริหารหลักสูตรและการเรียนการสอนตามทัศนะของผู้บริหาร โรงเรียน ผู้ช่วยผู้บริหารโรงเรียน หัวหน้าหมวดวิชาและครูผู้สอน พบว่า มีปัญหาอยู่ในระดับมาก จากการพิจารณาประเด็นปัญหาโดยส่วนรวมพบว่า มีปัญหาอยู่ในระดับมากคือ การจัดการเรียน การสอน ความรู้ความเข้าใจหลักสูตรของผู้เกี่ยวข้องและการจัดบริการแนะแนวการศึกษาและ อาชีพ อาทิ การออกฝึกปฏิบัติงานนอกสถานที่ การจัดกิจกรรมการเรียนการสอนไม่ครบวงจร

งานด้านส่งเสริมการศึกษาและปัญหาการดำเนินงานด้านส่งเสริมการศึกษา

เป็นงานที่มีส่วนช่วยสนับสนุนการบริหารงานด้านต่าง ๆ ของวิทยาลัยดำเนินไปด้วย ความเรียบร้อย เป็นผลดี และมีประสิทธิภาพ ดำเนินไปตามเป้าหมาย ซึ่งถือว่างานส่งเสริมการ ศึกษาเป็นกลไกสำคัญที่จะช่วยให้การบริหารอาชีวศึกษาบรรลุวัตถุประสงค์

กรมอาชีวศึกษา (2529 : 6-9) ได้แบ่งงานด้านส่งเสริมการศึกษาดังต่อไปนี้

1. งานการเงิน เป็นงานเกี่ยวกับการควบคุมการเบิกจ่ายเงินงบประมาณและเงินนอก งบประมาณของวิทยาลัย ดูแลการเก็บรักษาเงินของวิทยาลัย
2. งานการบัญชี เป็นงานเกี่ยวกับการทำบัญชีและทะเบียนเกี่ยวกับการเงินของวิทยาลัย ทำรายงานการเงินและเก็บรวบรวมหลักฐานใบสำคัญไว้ให้ผู้เกี่ยวข้องตรวจสอบ
3. งานสารบรรณ เป็นงานเกี่ยวกับการร่าง ได้ตอบหนังสือราชการ ทำบันทึก คำสั่ง ตรวจสอบความถูกต้องของเอกสาร เก็บรวบรวมรักษาหนังสือราชการและหลักฐานทางราชการ ทุกประเภท ให้ความสะดวกแก่อาจารย์ในการค้นหาเอกสารหลักฐานต่าง ๆ
4. งานประชาสัมพันธ์ เป็นงานเกี่ยวกับการเผยแพร่ข่าวสาร ระเบียบ ข้อบังคับ คำสั่ง คำแนะนำ คำชี้แจง ประกาศให้อาจารย์ทราบ
5. งานบุคลากร ดำเนินงานเกี่ยวกับงานบริหารงานบุคคลของอาจารย์และลูกจ้างใน วิทยาลัย คือ จัดทำทะเบียนสถิติและรายงานต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับอาจารย์และลูกจ้าง ควบคุมดูแล การปฏิบัติงานของบุคลากรในสถานศึกษา เช่น การลงเวลาทำงาน การลา การขาดราชการ การดำเนินการทางวินัย การทำทะเบียนประวัติ การทำบัตรประจำตัวอาจารย์ การลาศึกษาต่อ การลาอุปสมบท
6. งานเอกสารการพิมพ์ เป็นงานเกี่ยวกับการอำนวยความสะดวกแก่หน่วยงานอื่น ๆ ในวิทยาลัยเกี่ยวข้องกับงานเอกสารต่าง ๆ ที่จะพิมพ์
7. งานทะเบียน เป็นงานเกี่ยวกับการรับสมัครนักเรียน นักศึกษา การขึ้นทะเบียนเป็น นักเรียน นักศึกษา ดำเนินการให้มีการลงทะเบียนรายวิชา การขอพักการเรียน ทำบัตรประจำตัว

นักเรียนนักศึกษา ตรวจสอบรายชื่อเรียนนักศึกษาที่ไม่มีสิทธิสอบ รับผลการประเมินผลการเรียนประจำภาคแล้วบันทึกลงในทะเบียนแสดงผลการเรียน ออกหลักฐานทางการเรียน เช่น การออกสำเนาระเบียนแสดงผลการเรียน ใบรับรองผลการเรียน ออกประกาศนียบัตร รับดำเนินการเกี่ยวกับคำร้องต่าง ๆ ของนักเรียนนักศึกษา เช่น การลาออก การพักการเรียน การโอนย้าย การขอเปลี่ยนชื่อ สกุล

8. งานพัสดุ ดำเนินการเกี่ยวกับการจัดซื้อจัดจ้าง จัดเตรียมวัสดุสำนักงานและวัสดุการศึกษาให้เพียงพอตามที่หัวหน้าหน่วยเบิกได้ส่งรขงานการขอเบิกเพื่อนำไปใช้ในการเรียนการสอน จัดทำทะเบียนพัสดุ ครุภัณฑ์ให้ถูกต้อง จัดทำรายงานพัสดุครุภัณฑ์ประจำปี ควบคุมยานพาหนะ น้ำมันเชื้อเพลิง พสดุ ครุภัณฑ์ต่าง ๆ ของวิทยาลัย

9. งานอาคารสถานที่ ดำเนินการเกี่ยวกับการดูแล ตกแต่งบริเวณ ซ่อมบำรุงอาคารสถานที่ของวิทยาลัย ตลอดจนไฟฟ้า น้ำประปา และเครื่องสุขภัณฑ์ต่าง ๆ ให้อยู่ในสภาพเรียบร้อยใช้การได้ดี ตลอดจนความสะอาดภายในวิทยาลัย ควบคุมดูแลรับผิดชอบการปฏิบัติงานของขามรักษาการณ์ คนงานภารโรง โดยเฉพาะในเรื่องของความสะอาด การบริการแก่อาจารย์

สุวรรณ ศรีคุณ (2521:19) ได้สรุปผลเรื่องปัญหาการใช้โสตทัศนวัสดุของอาจารย์ในคณะต่าง ๆ ของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย พบปัญหาและอุปสรรค สรุปได้ดังนี้คือ สภาพของห้องเรียนไม่เหมาะสมกับการใช้โสตทัศนวัสดุ ผู้สอนขาดความรู้เกี่ยวกับการใช้เครื่องมือ ความไม่สะดวกในการจัดหา ยืมและจำนวนของโสตทัศนวัสดุ

สาริตน์ เมฆมงคล (2525 : 120) ได้ศึกษาสาเหตุการออกกลางคันของนักศึกษาโรงเรียนสารพัดช่าง พบว่าครูผู้สอนนักศึกษาผู้ใหญ่ มักจะประสบปัญหาขาดวัสดุอุปกรณ์ และสื่อการเรียนการสอน วัสดุอุปกรณ์บางอย่างเก่าและชำรุด อาคารสถานที่คับแคบไม่มีความสะดวกสบาย

พงศ์ หรดาล (2531 : 107) ได้ให้ความเห็นว่า การจัดการเรียนการสอนอาชีวศึกษาให้มีประสิทธิภาพ ผู้บริหารต้องให้การสนับสนุนด้านเครื่องมืออุปกรณ์วัสดุ

ชานนท์ บุรี (2535 : 116) ได้ศึกษาปัญหาและความต้องการในการปฏิบัติงานของอาจารย์ในวิทยาลัยสารพัดช่าง เขตภาคกลาง พบว่าการปฏิบัติงานด้านส่งเสริมการศึกษาที่อาจารย์ในวิทยาลัยสารพัดช่างประสบปัญหา คือห้องพัสดุไม่เป็นสัดส่วน เนื่องจากความจำกัดในเรื่องของงบประมาณที่จะนำมาจัดสร้างอาคารสถานที่ จึงทำให้อาจารย์ไม่มีห้องพัสดุทำงานเป็นสัดส่วนในการที่จะศึกษาค้นคว้าหรือเตรียมการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

งานด้านการบริหารและปัญหาการดำเนินงานด้านบริหาร

✓ การบริหารหมายถึงการดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมาย หรือวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้โดยอาศัยปัจจัยต่าง ๆ อันได้แก่ คน เงิน วัสดุสิ่งของและวิธีการปฏิบัติงาน เป็นอุปกรณ์ในการดำเนินงาน

หรืออีกนัยหนึ่ง การบริหารคือการทำงานให้สำเร็จโดยอาศัยบุคคลอื่น (สมาน รัชสิโยภยกุล และ สุธีร์ สุทธิสมบุรณ์, 2524 : 1)

จากความหมายของการบริหารดังกล่าว อาจกำหนดลักษณะของการบริหารได้ดังนี้

1. การบริหารย่อมมีเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์
2. การบริหารย่อมต้องใช้ปัจจัยต่าง ๆ ในการดำเนินงาน อันได้แก่ คน เงิน วัสดุ สิ่งของ และวิธีการปฏิบัติงาน
3. การบริหารมีลักษณะเป็นการดำเนินการที่ต่อเนื่องหรือเป็นลำดับขั้นตอน ที่เรียกว่า เป็นกระบวนการ

ลักษณะของการบริหารงานที่ต้องใช้ปัจจัยต่าง ๆ ในการดำเนินงาน หมายถึง ผู้บริหารต้องใช้ปัจจัยต่าง ๆ คือ คน เงิน วัสดุ สิ่งของ และวิธีการที่เหมาะสม การงานจึงจะประสบความสำเร็จ ดังนั้น จึงมีผู้กล่าวว่า การบริหารเป็นศิลปะ ซึ่งย่อมหมายความว่า เป็นศิลปะในการใช้ปัจจัย และปัจจัยที่สำคัญที่สุดคือคน (สมบุรณ์ อุปถัมภ์, 2532 : 8)

องค์ประกอบของการบริหาร

การบริหารมีองค์ประกอบที่สำคัญ 4 ประการคือ

1. การงาน
2. องค์การ
3. กลุ่มผู้ปฏิบัติงาน
4. หัวหน้าหรือผู้นำ

องค์ประกอบดังกล่าวอธิบายโดยย่อดังนี้

1. การงาน หมายถึง กิจกรรมที่ต้องการให้บรรลุผลสำเร็จ การงานเป็นองค์ประกอบแรกเริ่มของการบริหาร และทำให้มีการจัดตั้งองค์การขึ้น การงานคือวัตถุประสงค์ขององค์การ การบริหารองค์การให้บรรลุวัตถุประสงค์นั้นจำเป็นต้องมีการวางแผนเพื่อกำหนดแนวทางการปฏิบัติงาน ตลอดจนนโยบายการดำเนินงาน เพื่อให้การงานดำเนินไปส่งความสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ

2. องค์การ หมายถึง องค์การที่สร้างขึ้นในทางการ เป็นการรวมกลุ่มของสมาชิกที่จะปฏิบัติหน้าที่การงานของกลุ่มให้ประสบความสำเร็จ มีการจัดระเบียบองค์การ กำหนดตำแหน่งหน้าที่ มีการมอบหมายงานและการจัดรูปแบบของการบังคับบัญชา การจัดระเบียบองค์การ จึงเป็นหน้าที่ทางการบริหาร

3. กลุ่มผู้ปฏิบัติงาน หมายถึง กลุ่มบุคคลที่ได้รับการเลือกสรรเข้าปฏิบัติงานในองค์การ มีการบรรจุแต่งตั้ง มอบหมายความรับผิดชอบ มีการฝึกอบรม การเลื่อนตำแหน่ง การพิจารณาความดีความชอบ จนถึงการพัฒนาผลงาน เป็นต้น องค์ประกอบข้อนี้ทำให้เกิดการบริหารบุคลากร ซึ่งเป็นหน้าที่สำคัญอย่างหนึ่งทางการบริหาร

4 หัวหน้าหรือผู้นำ เป็นองค์ประกอบสำคัญของการบริหารถ้าไม่มีหัวหน้าหรือผู้นำ การบริหารย่อมจะไม่เกิดขึ้น หัวหน้าหรือผู้นำเป็นสมาชิกขององค์การคนหนึ่ง ที่ได้รับการแต่งตั้งให้มีหน้าที่รับผิดชอบในการทำให้งานขององค์การประสบความสำเร็จ เฮลปีนบี กล่าวว่า หัวหน้าหรือผู้นำทุกคน มีพฤติกรรมทางการบริหารที่สำคัญ 2 ประการคือ

4.1 เป็นผู้แก้ปัญหา หรือเป็นผู้ตัดสินใจ

4.2 เป็นหัวหน้าหรือผู้นำกลุ่มในการปฏิบัติงาน

ผู้บริหารนอกจากต้องคำนึงถึงองค์ประกอบในการบริหารงานแล้ว จำเป็นต้องมีความรู้ในกระบวนการบริหารงาน คือการปฏิบัติหน้าที่ทางการบริหาร ซึ่งจะต้องปฏิบัติอย่างต่อเนื่องเป็นลำดับขั้นตอน จึงจะทำให้การบริหารเป็นไปอย่างมีระเบียบ มีความราบรื่นในการปฏิบัติงาน และการงานประสบผลสำเร็จ

กระบวนการบริหาร หมายถึง หน้าที่ทางการบริหารและรวมถึงหน้าที่ในการเป็นผู้นำ ด้วยกระบวนการบริหารเป็นกิจกรรมหรืองานทางการบริหาร ซึ่งผู้บริหารมีหน้าที่ต้องปฏิบัติเป็นลำดับขั้นตอนต่อเนื่องนับแต่เริ่มต้นการปฏิบัติงานจนงานบรรลุผลสำเร็จ (สมบูรณ์ อุปถัมภ์

2531 : 45)

กิจกรรมอันเป็นหน้าที่ทางการบริหารนั้น นักการศึกษาได้สรุปไว้ 5 ประการคือ

1. การวางแผน
2. การจัดองค์การ
3. การจัดคนเข้าทำงาน
4. การอำนวยการ
5. การควบคุม

1. การวางแผน หมายถึงการกำหนดรายละเอียดในการปฏิบัติงาน ซึ่งเป็นการกำหนดล่วงหน้าก่อนที่จะปฏิบัติงาน โดยมีรายละเอียดของวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายและวิธีการปฏิบัติงานที่จะนำไปสู่วัตถุประสงค์นั้น

2. การจัดองค์การ หมายถึงการจัดระเบียบในองค์การ เพื่อให้สิ่งของหรืออุปกรณ์และบุคคลที่เข้ามาอยู่รวมในองค์การสามารถใช้งานหรือทำงานเกี่ยวข้องสัมพันธ์กันอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อผลสัมฤทธิ์ของงานที่เกิดขึ้น การจัดองค์การจึงต้องมีการกระทำเป็นกระบวนการ นับแต่การวิเคราะห์แยกแยะ ระบุขอบเขตของงานที่พึงต้องกระทำ การจัดกลุ่มงาน การมอบหมายงานและการแบ่งส่วนของอำนาจหน้าที่ที่เหมาะสมให้ เพื่อการควบคุมบังคับบัญชาคนให้ปฏิบัติงานให้เสร็จสิ้น การจัดองค์การ เรียกกันอีกอย่างหนึ่งว่า การจัดวางรูปองค์การหรือการจัดรูปงาน

3. การจัดคนเข้าทำงาน หมายถึงการดำเนินการเกี่ยวกับบุคคลในองค์การหรือหน่วยงาน

นับตั้งแต่การสรรหาบุคคลมาปฏิบัติงาน การบรรจุแต่งตั้ง การพัฒนา การประเมินผลการปฏิบัติงาน ไปจนถึงการให้พ้นจากงาน การจัดคนเข้าทำงาน เรียกกันโดยทั่วไปว่า การบริหารบุคลากรหรือ การบริหารงานบุคคล

4. การอำนวยการ หมายถึง การสั่งการและรวมถึงการจูงใจให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติงานให้ดีที่สุด เพื่อให้งานบรรลุผลสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ

5 การควบคุม หมายถึง การติดตามผลการดำเนินงานหรือกำกับดูแลการปฏิบัติงานมิให้เปลี่ยนไปจากแนวทางที่กำหนดไว้ เพื่อให้งานบรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ขององค์การ

การบริหารงานในวิทยาลัยพณิชยการ มีผู้อำนวยการเป็นหัวหน้าสถานศึกษา ผู้ช่วยผู้อำนวยการเป็นผู้ช่วยผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งแบ่งเป็น 4 ฝ่ายคือ ฝ่ายวิชาการ ฝ่ายส่งเสริมการศึกษา ฝ่ายวางแผนและพัฒนา ฝ่ายกิจการนักเรียนนักศึกษา มีหัวหน้าคณะวิชาควบคุมดูแลการเรียนการสอนและหัวหน้าแผนกวิชา ควบคุมดูแลการเรียนการสอนของอาจารย์ในแผนกวิชา

ผู้อำนวยการวิทยาลัยพณิชยการ

ผู้ช่วยผู้อำนวยการ ฝ่ายวิชาการ	ผู้ช่วยผู้อำนวยการ ฝ่ายส่งเสริมการศึกษา	ผู้ช่วยผู้อำนวยการ ฝ่ายวางแผนและพัฒนา	ผู้ช่วยผู้อำนวยการ ฝ่ายกิจการนักเรียนนักศึกษา
หัวหน้าคณะ	หัวหน้าแผนก	อาจารย์	

ภาพประกอบ 1. สาขางานการบังคับบัญชาวิทยาลัยพณิชยการ

ผู้อำนวยการวิทยาลัยพาณิชย์การ มีขอบข่ายงานดังนี้

1. บริหารวิทยาลัยพาณิชย์การตามคำสั่ง คำแนะนำ คำชี้แจง ของผู้มีอำนาจหน้าที่ ซึ่งไม่ขัดต่อกฎหมาย ระเบียบแบบแผน คำสั่ง และคำวินิจฉัยของกรมอาชีวศึกษาหรือกระทรวงศึกษาธิการ
 2. บริหารวิทยาลัยตามนโยบายของรัฐบาลและแผนการศึกษาแห่งชาติ
 3. กำหนดแผนงาน ดำเนินงาน สั่งงานและมอบหมายงาน ประสานงาน ควบคุมติดตามผลงานของหน่วยงานต่าง ๆ ของวิทยาลัย รับผิดชอบดำเนินการเงินและทรัพย์สินอื่น ๆ ของวิทยาลัย
 4. กำหนดระเบียบ ข้อบังคับเกี่ยวกับการดำเนินงานของวิทยาลัย โดยความเห็นชอบของกรมอาชีวศึกษา
 5. ปกครองบังคับบัญชาข้าราชการครูอาจารย์ พนักงาน เจ้าหน้าที่ และลูกจ้างของวิทยาลัย
 6. ประเมินผลงาน พิจารณาความดีความชอบ พิจารณาโทษ สั่งลงโทษผู้ปฏิบัติงานในวิทยาลัย
 7. ปกครอง อบรมและพิจารณาโทษนักเรียนนักศึกษาหรือผู้เข้ารับการอบรม
 8. วินิจฉัย สั่งการ เพื่อแก้ปัญหาต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับวิทยาลัย
 9. อนุมัติผลการสอบทุกระดับการศึกษาในวิทยาลัยและรายงานผลการเรียนของผู้สำเร็จการศึกษาให้กรมอาชีวศึกษาและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องทราบ
 10. นำเทคโนโลยีและนวัตกรรมทางการศึกษามาใช้และเผยแพร่ให้ผู้ได้บังคับบัญชาเพื่อนำไปปรับปรุงการเรียนการสอน
 11. เป็นผู้นำในการสร้างเสริมความสัมพันธ์กับผู้ปกครอง ชุมชน ประชาชนในท้องถิ่น ส่วนราชการและองค์กรอื่น ๆ
- ผู้ช่วยผู้อำนวยการ มีหน้าที่และความรับผิดชอบในฐานะผู้ช่วยผู้อำนวยการช่วยปกครองบังคับบัญชาข้าราชการ ครู อาจารย์ พนักงาน เจ้าหน้าที่ ลูกจ้าง นักเรียน นักศึกษาหรือผู้เข้ารับการฝึกอบรมของวิทยาลัย และรับผิดชอบงานตามฝ่ายที่ได้รับมอบหมาย
- หัวหน้าคณะวิชา มีหน้าที่เกี่ยวกับ
1. ควบคุมดูแลการเรียนการสอนในคณะให้เป็นไปตามหลักสูตร
 2. จัดทำตารางสอนของคณะ
 3. ติดตามและแนะนำการทำโครงการสอน คู่มือครู ใบงานให้สอดคล้องกับหลักสูตรและแผนการเรียน
 4. สนับสนุนให้มีการพัฒนาการสอน การใช้อุปกรณ์การสอน การสร้างตำราเอกสารและใบช่วยสอนต่าง ๆ
 5. ดูแลรักษา จัดหาวัสดุอุปกรณ์ เครื่องจักร เครื่องมือ ให้ใช้งานได้ปกติ

6. เสนอความคิดเห็นชอบ การปฏิบัติราชการของข้าราชการครู อาจารย์และลูกจ้างในคณะวิชา

7. ปกครอง ดูแลข้าราชการครู อาจารย์ ลูกจ้าง นักเรียนนักศึกษาในคณะวิชาให้ปฏิบัติตามระเบียบแบบแผนของทางราชการ

หัวหน้าแผนกวิชา มีหน้าที่เกี่ยวกับ

1. จัดตารางรวมและตารางสอนส่วนบุคคลของแผนกวิชา
2. จัดหา เตรียมบริการ วัสดุฝึก ครุภัณฑ์ อุปกรณ์การศึกษา
3. ควบคุมการใช้วัสดุการศึกษาให้เป็นไปตามใบงานและประหยัด
4. จัดทำโครงการสอนเพื่อขออนุมัติก่อนเปิดภาคเรียนและติดตามดูแลให้มีการฝึกภาค

ปฏิบัติ

5. ติดตามดูแลการเรียนการสอนในแผนกวิชาให้เป็นไปตามระเบียบแบบแผนของทาง

ราชการ

6. แก้ไขปัญหาเกี่ยวกับการสอน ร่วมกับครู อาจารย์ประจำวิชา

7. ปกครอง ดูแลครู อาจารย์ เจ้าหน้าที่ นักเรียน นักศึกษาในแผนกวิชา (กรมอาชีวศึกษา :

2529)

✓ ไพศาล นาสินธมาร (2531 : 28 - 75) ได้ศึกษาปัญหาและความต้องการในการปฏิบัติงานของผู้สอนวิชาชีพ หลักสูตรศูนย์การศึกษานอกโรงเรียน จังหวัดอุบลราชธานี พบว่า ครูสอนวิชาชีพส่วนใหญ่มีปัญหาเรื่องค่าตอบแทน การติดต่อประสานงานและยังพบว่า ครูสอนวิชาชีพส่วนใหญ่มีความต้องการพัฒนาความรู้ความสามารถ ความมั่นคงปลอดภัย ขวัญกำลังใจ สวัสดิการสิ่งตอบแทนในการปฏิบัติงาน

✓ ทรงเดช โคตรสิน (2532 : 132 - 134) ได้ทำการศึกษาปัญหาและความต้องการในการปฏิบัติงานของบุคลากรศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัด ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ผลการวิจัยพบว่า ปัญหาในการปฏิบัติงานของบุคลากรศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัดในด้านการบริหารทั่วไป มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ มีงานในหน้าที่มาก ไม่นำผลการวิจัยที่เกี่ยวข้องมาใช้ และการเก็บข้อมูลในท้องถิ่นไม่สะดวกด้านยานพาหนะ

✓ วิรัช ศรีทอง (2534 : 146) ได้ศึกษาปัญหาและความต้องการของครูสอนวิชาชีพ หลักสูตรระยะสั้นประเภทอุตสาหกรรมของศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัดในเขตภาคเหนือ ด้านขวัญกำลังใจ พบว่าในส่วนที่เกี่ยวกับค่าตอบแทนครูสอนวิชาชีพมีปัญหามาก มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ขาดความเหมาะสมในอัตราค่าตอบแทนที่ได้รับต่อการดำรงชีพในภาวะปัจจุบัน

✓ ชานนท์ บุรี (2535 : 116) ได้ศึกษาเรื่องปัญหาและการปฏิบัติงานของอาจารย์ในวิทยาลัยสารพัดช่าง เขตภาคกลางพบว่า อาจารย์มีปัญหาในการปฏิบัติงานด้านการบริหารคือ ขาด

การวางแผนนโยบายที่แน่นอนภายในวิทยาลัย จึงทำให้อาจารย์ที่ปฏิบัติงานในวิทยาลัยไม่ทราบแนวทางหรือนโยบายในการปฏิบัติงานว่าจะเป็นไปได้ในทิศทางใด

การที่วิทยาลัยพัฒนวิชาการจะดำเนินการเรียนการสอนให้บรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลได้นั้น ผู้บริหารวิทยาลัยจะต้องเป็นผู้บริหารที่มีประสิทธิภาพ อาจารย์ที่ปฏิบัติการสอนต้องมีสมรรถภาพในการสอนสูง ปฏิบัติการสอนอย่างมีประสิทธิภาพและอาจารย์สายบริการก็จะต้องมีสมรรถภาพในการทำงานสูงด้วย มีความสามารถในการส่งเสริม สนับสนุนอำนวยความสะดวกและให้บริการต่าง ๆ แก่อาจารย์และนักเรียนในเรื่องการเรียนการสอนอย่างมีประสิทธิภาพ ในสถานการณ์เช่นนี้ อาจารย์จะต้องมีการพัฒนาตนเองอยู่เสมอ เพื่อเพิ่มพูนความรู้ความเข้าใจก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่และเงินเดือน แต่ถึงแม้ว่าอาจารย์จะมีความรู้ทักษะในการทำงาน ถ้าขาดการตั้งใจในการทำงาน ก็จะไม่นำความรู้และทักษะมาใช้ในการปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถ

ทฤษฎีเกี่ยวกับความต้องการ

โมแฮมหมัดและสมจิตร์ (2520 : 9) ได้สรุปความหมายความต้องการของ เลแกนส์ (Legans 1964) ว่า "คือสิ่งที่แตกต่างกันระหว่างสภาพที่เป็นอยู่ในปัจจุบันกับสภาพที่จะให้เป็นไปในอนาคต" สภาพที่เป็นอยู่ปัจจุบัน หมายถึงสภาพที่เป็นอยู่จริง สภาพที่จะให้เป็นไปในอนาคต หมายถึง สภาพที่ประสงค์ ช่องว่างระหว่างสภาพที่เป็นอยู่กับสภาพที่ต้องการจะให้เป็นไปในอนาคต เรียกว่า "ความต้องการ"

ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมนุษย์ 5 ขั้น ของมาสโลว์ (Maslow, 80 -90) ได้จัดลำดับขั้นความต้องการของแต่ละบุคคลเรียงตามลำดับคือ

1. ความต้องการทางร่างกาย (Physiological Needs) คือความต้องการสิ่งจำเป็น สำหรับการดำรงชีวิต เช่น อาหาร น้ำ อากาศ เครื่องนุ่งห่ม ที่อยู่อาศัย ยารักษาโรค การพักผ่อน ความต้องการทางเพศ เป็นต้น

2. ความต้องการปลอดภัย (Safety or Security Needs) คือ ความต้องการได้รับความคุ้มครองจากภัยอันตรายต่าง ๆ เช่น ความอดอยาก อุบัติเหตุ อาชญากรรม ขาดหลักประกัน ความมั่นคง เป็นต้น

3 ความต้องการทางสังคม (Social or Belonging Needs) คือความต้องการมีส่วนสัมพันธ์กับบุคคลอื่นในสังคม ให้กลุ่มยอมรับ อยากเข้าไปมีส่วนร่วมในกิจกรรมของกลุ่ม ต้องการที่จะได้รับความรักจากเพื่อน แสดงความเป็นเจ้าของ เป็นต้น

4. ความต้องการมีชื่อเสียงและได้รับการยกย่อง (Self- Esteem or Egoistic Needs) คือความอยากเด่นในสังคม ต้องการให้ผู้อื่นยอมรับนับถือ ยกย่องในความมีเกียรติ ชื่อเสียง รวมถึงตำแหน่งหน้าที่ทั้งหลาย

5 ความต้องการที่จะได้รับความสำเร็จในชีวิต (Self - Actualization Needs) คือการแสดงความสามารถอย่างเต็มที่ในช่วงของการมีชีวิตเป็นมนุษย์ รู้ความสามารถของตน สามารถทำในสิ่งที่ตนต้องการจะทำ หรือทำได้ตามความนึกคิด เป็นตัวของตัวเองอย่างสมบูรณ์ มีความเข้าใจตนเองและผู้อื่นอย่างดั่งแท้

จากทฤษฎีเรื่องความต้องการนั้น พบว่า หากบุคคลมีความต้องการแล้วได้รับการตอบสนองและให้ความสนใจ บุคคลนั้นย่อมมีความรู้สึกที่จะมีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานได้

ทฤษฎีแรงจูงใจกับพฤติกรรมการสอนของอาจารย์

การที่บุคคลจะประกอบกิจการงานใด ๆ ก็ตาม ย่อมต้องอาศัยกำลังใจเป็นสำคัญ บุคคลจะทำอะไรนั้นย่อมมีเป้าหมายอย่างใดอย่างหนึ่ง แล้วจึงแสดงพฤติกรรมมุ่งไปยังเป้าหมายนั้น สิ่งที่จะทำให้บุคคลมีกำลังใจในการทำงานได้สำเร็จ คือการทำให้เกิดแรงจูงใจ (เดวิด เกอฏุลวงษ์ 2530 : 107)

เบอร์นาร์ด (Bernard 1966 : 142 - 149) ได้กล่าวถึงแรงจูงใจ (Incentive) ซึ่งเป็นเครื่องกระตุ้นให้คนเกิดความพึงพอใจในงานมีหลายประการดังนี้คือ

1. สิ่งจูงใจที่เป็นวัสดุ ได้แก่ เงิน วัสดุอุปกรณ์ อาคารสถานที่ เป็นต้น
2. สิ่งจูงใจที่เกี่ยวกับโอกาส เช่น โอกาสเกี่ยวกับความมีชื่อเสียง ความเด่น ความมีอำนาจ อิทธิพล การได้รับตำแหน่งดี ๆ เป็นต้น
3. สิ่งจูงใจเกี่ยวกับสภาพวัสดุอุปกรณ์ ความช่วยเหลือ การได้รับการบริการต่าง ๆ
4. ความสามารถขององค์กรที่จะให้ความพึงพอใจแก่บุคคล โดยเปิดโอกาสให้เขาได้แสดงอุดมคติโดยเสรี เพื่อกระตุ้นให้บุคคลเกิดความภาคภูมิใจในฝีมือและให้มีโอกาสได้รับสวัสดิการต่าง ๆ
5. สิ่งจูงใจเกี่ยวกับเพื่อนร่วมงานที่มีความสัมพันธ์อันดีกับบุคคลภายในงาน ความผูกพันและการได้มีส่วนร่วมกับการกิจการของสถาบัน
6. สิ่งจูงใจเกี่ยวกับสภาพการทำงาน ซึ่งเป็นอยู่ตามปกติประจำวัน
7. สิ่งจูงใจเกี่ยวกับความมั่นคงปลอดภัยทางสังคม ความมั่นคงในการทำงาน และการมีหลักประกันให้อยู่ดีกินดี

เฮิร์ซเบิร์กและคนอื่น ๆ (Herzberg and others 1959 : 113 - 115) ได้ทำการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับสิ่งจูงใจในการทำงานของบุคคล ว่าคนเราต้องการอะไรจากงาน คำตอบที่พบคือ บุคคลต้องการความสุขจากการทำงาน และได้แนวคิดที่ว่า ควรจะแยกองค์ประกอบที่เป็นสิ่งจูงใจในการทำงานออกเป็น 2 องค์ประกอบ คือ

1. องค์ประกอบที่เกี่ยวกับตัวงานที่ทำโดยตรง ซึ่งทำให้เกิดแรงจูงใจในการทำงาน

องค์ประกอบนี้เรียกว่า ปัจจัยหัวใจ มีอยู่ 5 ประการคือ

1.1 ความสำเร็จในการทำงานของบุคคล หมายถึงการที่บุคคลสามารถทำงานได้เสร็จสิ้นและประสบผลสำเร็จอย่างดี มีความสามารถในการแก้ปัญหาต่าง ๆ และรู้จักป้องกันปัญหาที่จะเกิดขึ้น ครั้นผลงานสำเร็จเขาจึงเกิดความรู้สึกพอใจและปลื้มใจในผลสำเร็จของงานอย่างยิ่ง

1.2 การได้การยอมรับนับถือ หมายถึงการได้รับการยอมรับนับถือไม่ว่าจากผู้บังคับบัญชา จากเพื่อน จากผู้มาขอรับคำปรึกษาหรือจากบุคคลในหน่วยงาน การยอมรับนี้อาจจะอยู่ในรูปของการยกย่องชมเชยแสดงความยินดี การให้กำลังใจ หรือการแสดงออกอื่นใดที่สื่อให้เห็นถึงการยอมรับในความสามารถ เมื่อได้ทำงานอย่างใดอย่างหนึ่งบรรลุสำเร็จ การยอมรับนับถือจะแฝงอยู่กับความสำเร็จในงานด้วย

1.3 ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ หมายถึง งานที่น่าสนใจมีความสัมพันธ์กับความรู้ความสามารถของครู งานที่ต้องอาศัยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ท้าทายให้ต้องลงมือทำหรือเป็นงานที่มีลักษณะทำตั้งแต่ต้นจนจบโดยลำพังแต่ผู้เดียว

1.4 ความรับผิดชอบ หมายถึง ความพึงพอใจที่เกิดขึ้นจากการได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานใหม่ ๆ กำหนดหน้าที่และความรับผิดชอบไว้อย่างชัดเจนและมีอำนาจในการรับผิดชอบได้อย่างเต็มที่ ไม่มีการตรวจหรือควบคุมอย่างใกล้ชิด

1.5 ความก้าวหน้า หมายถึงได้ร่ำเรียนขั้นเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้นของบุคคลในองค์กร การมีโอกาสได้ศึกษาเพื่อหาความรู้เพิ่มเติมหรือได้รับการฝึกอบรม สามารถนำความรู้ที่ได้เรียนมาไปปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดความก้าวหน้าแก่ตนเอง

2. องค์ประกอบที่เกี่ยวกับสิ่งแวดล้อมในการทำงาน องค์ประกอบชนิดนี้เรียกว่า ปัจจัยสุขศาสตร์ ได้แก่

2.1 เงินเดือนและการเลื่อนขั้นเงินเดือนในหน่วยงานนั้นเป็นที่พอใจของบุคลากรที่ทำงาน

2.2 โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต นอกจากจะหมายถึงการที่บุคคลได้รับการแต่งตั้งเลื่อนตำแหน่งภายในหน่วยงานแล้ว ยังหมายถึงสถานการณ์ที่บุคคลสามารถได้รับความก้าวหน้าในทักษะวิชาชีพ

2.3 ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน หมายถึงการติดต่อไม่ว่าจะเป็นกริยาหรือวาจาที่แสดงความสัมพันธ์อันดีต่อกัน สามารถทำงานร่วมกัน มีความเข้าใจซึ่งกันและกันอย่างดี

2.4 สถานะของอาชีพ หมายถึง อาชีพนั้นเป็นที่ยอมรับนับถือของสังคม มีเกียรติและศักดิ์ศรี

2.5 นโยบายและการบริหารงาน หมายถึง การจัดการและการบริหารงานขององค์กร การติดต่อสื่อสารภายในองค์กร

2.6 สภาพการทำงาน ได้แก่ สภาพทางกายภาพของงานเช่น แสง เสียง อากาศ ชั่วโมงการทำงาน รวมทั้งลักษณะสิ่งแวดล้อมอื่น ๆ เช่น อุปกรณ์หรือเครื่องมือต่าง ๆ

2.7 ความเป็นอยู่ส่วนตัว หมายถึงความรู้สึกที่ดีหรือไม่ดีอันเป็นผลที่ได้รับจากงานในหน้าที่ของเขา เช่นการที่บุคคลต้องถูกย้ายไปทำงานในที่แห่งใหม่ซึ่งห่างไกลจากครอบครัว ทำให้เขาไม่มีความสุขและไม่พอใจกับงานในที่แห่งใหม่

2.8 ความมั่นคงในงาน หมายถึงความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อความมั่นคงในการทำงาน ความยั่งยืนของอาชีพหรือความมั่นคงขององค์กร

2.9 วิธีการปกครองบังคับบัญชา หมายถึงความสามารถของผู้บังคับบัญชาในการดำเนินงานหรือความยุติธรรมในการบริหาร

นอกจากนี้ กิลเมอร์ (Gilmer 1973 : 380 - 384) ยังได้อธิบายเกี่ยวกับองค์ประกอบที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน สมรรถภาพในการดำเนินงานของฝ่ายบริหารเป็นสิ่งจูงใจในการทำงาน สมรรถภาพในการดำเนินงานของฝ่ายบริหารเป็นสิ่งจูงใจที่สำคัญโดยเน้นในเรื่องการบังคับบัญชาสภาพแวดล้อมในการทำงานอันได้แก่ แสง เสียง อากาศ ห้อง อาหาร ห้องน้ำ ห้องส้วม สถานที่พักผ่อน ตลอดจนชั่วโมงการทำงาน ความสะดวกในการติดต่อสื่อสารทั้งภายในและภายนอกหน่วยงาน ความพอใจในการจัดการของฝ่ายบริหาร ค่าจ้าง และสวัสดิการต่าง ๆ ชื่อเสียงที่ดี และความมั่นคงของหน่วยงาน เป็นสิ่งที่ส่งเสริมให้เกิดความพอใจในการทำงานด้วย

ดังนั้น ปัจจัยหนึ่งซึ่งช่วยให้การปฏิบัติงานประสบผลสำเร็จคือ ความพึงพอใจ ผู้ปฏิบัติมีความพึงพอใจในงานย่อมทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากกว่าคนที่ขาดความพึงพอใจในการทำงาน (กิตติมา ปรีดีศิลป. 2529 : 320)

นักพฤติกรรมศาสตร์ได้ให้ความหมายของ "ความพึงพอใจในการทำงาน" ไว้มากมาย เช่น ความพึงพอใจในการทำงาน เป็นผลรวมของความรู้สึกทางจิตใจที่เกี่ยวข้องกับทางด้านร่างกายและสภาพแวดล้อม เป็นมูลเหตุให้บุคคลใดบุคคลหนึ่งแสดงความรู้สึกว่าเขามีความพอใจในการทำงานของเขา สำหรับวูม (Vroom 1964 : 99) กล่าวว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานกับทัศนคติในการปฏิบัติงาน ความหมายอาจให้แทนกันได้ เพราะว่าความพึงพอใจในการปฏิบัติงานและความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงาน มีความหมายคล้ายคลึงกันมากกับทัศนคติที่ดีและทัศนคติที่ไม่ดีในการปฏิบัติงาน ซึ่งสอดคล้องกับ อีวาน ชีวิก และโดแนลลี่ (Ivan, Covich and Donnelly, 1968 : 172 - 177) ที่กล่าวว่า ความพึงพอใจ เป็นทัศนคติที่ดีที่บุคคลมีต่อการทำงานของเขาในปัจจุบัน

เดวิสและนิวสตรอม (Davis and Newstrom 1985 : 109 - 110) กล่าวว่า องค์การใดก็ตาม หากคนในองค์การไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงาน ก็จะเป็นมูลเหตุหนึ่งที่ทำให้ผลการปฏิบัติงานตกต่ำ ตกต่ำ คุณภาพงานลดลง มีการขาดงาน ลาออกจากงานหรืออาจก่อให้เกิดปัญหาทางวินัยได้อีกด้วย แต่ในทางตรงกันข้ามหากองค์การมีบุคคลที่มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานสูง จะมีผลบวกต่อการปฏิบัติงาน นอกจากนี้ ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานยังเป็นเครื่องหมายแสดงให้เห็นถึงการบริหารงานที่ดีและผลการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพอีกด้วย เช่นเดียวกับโยเดอร์ (Yoder 1959 : 445) ที่มองความพึงพอใจในการทำงานว่าเป็นผลรวมของความรู้สึกของพนักงานคนใดคนหนึ่ง เกี่ยวกับระดับความชอบหรือไม่ชอบต่อสภาพต่าง ๆ ในงานของเขาและความพึงพอใจในการทำงาน มีความหมายรวมถึงความพอใจในสภาพแวดล้อมทางกายภาพภายในที่ทำงานด้วย เช่น การมีความสุขที่ได้ทำงานกับเพื่อนร่วมงานที่เข้ากันได้ มีทัศนคติที่ดีต่องาน และมีความพอใจเกี่ยวกับรายได้ (Applewhite 1965 : 8)

ทัศนคติต่องานกับพฤติกรรมการสอนของอาจารย์

การที่อาจารย์ตั้งใจปฏิบัติหน้าที่การงานได้อย่างมีประสิทธิภาพหรือไม่นั้น ย่อมขึ้นอยู่กับความรัก ความศรัทธา หรือทัศนคติต่ออาชีพของตน เช่นเดียวกับอาชีพอื่น ๆ โดยทั่วไป พิงคินีย์ (สนั่น รัตนวงศ์. 2526 : 1, อ้างอิงมาจาก Pinkney 1977 : 30-31) กล่าวว่าทัศนคติต่อวิชาชีพของครูมีความสำคัญกว่าสิ่งที่ครูสอนมากมาย เพราะทัศนะของครูเป็นพื้นฐานแห่งการเรียนรู้ และมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของเด็ก ผู้ประกอบอาชีพที่ขาดความศรัทธาต่ออาชีพของตนเองโอกาสที่จะทำงานได้อย่างเต็มความสามารถย่อมลดน้อยลงอย่างแน่นอนจึงกล่าวได้ว่าทัศนคติที่มีต่ออาชีพครูเป็นตัวกำหนดบุคลิกภาพและพฤติกรรมของครู ซึ่งส่งผลต่อความสำเร็จความก้าวหน้าหรือความล้มเหลวในการประกอบอาชีพครู ครูที่มีทัศนคติที่ดีต่ออาชีพของตนจะทำให้ครูปฏิบัติงานเต็มตามกำลังความสามารถด้วยความพึงพอใจ และมีความสุข และแสง รัตนมงคลมาส (2528 : 2 - 4) พบว่า สถานภาพโดยทั่วไปของอาจารย์ที่ลาออกจากอาชีพข้าราชการ อาจารย์มหาวิทยาลัยมีองค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกันอยู่ 3 ลักษณะคือ เพศ อายุ และสาขาวิชาที่เกี่ยวข้อง ปรากฏว่าสัดส่วนของอาจารย์มหาวิทยาลัยที่ลาออกเป็นเพศชายค่อนข้างสูงกว่าสัดส่วนของอาจารย์ที่ลาออกและเป็นหญิง ซึ่งเหตุผลที่อาจใช้สนับสนุนข้อเท็จจริงนี้ นอกเหนือไปจากธรรมชาติวิสัยที่ชอบดินรนเปลี่ยนแปลง อาจารย์ที่ลาออกจากอาชีพข้าราชการอาจารย์มหาวิทยาลัยมากที่สุดคือ อาจารย์ในสาขาวิชา แพทยศาสตร์และวิชาที่เกี่ยวข้องกับสุขภาพอนามัย สาขาวิชาศึกษาศาสตร์และฝึกหัดครู สาขาวิศวกรรม สาขาวิชาการบริหารธุรกิจและพาณิชยกรรมและสาขาวิชาสังคมพฤติกรรมศาสตร์ ในด้านของอายุปรากฏว่าอาจารย์ที่ลาออกส่วนใหญ่ มีอาชีพในขณะที่ลาออกอยู่ในวัยกำลังก่อร่างสร้างฐานะ กล่าวคือ เป็นผู้ที่มีอายุระหว่าง 26 - 35 ปี ซึ่งเป็นวัยที่เหมาะสม

สำหรับการสร้างตัวทำให้สะท้อนให้เห็นถึงความไม่เพียงพอของรายได้ที่ได้รับในอาชีพการงาน อาจารย์มหาวิทยาลัย

ส่วนทวีป อภิสิทธิ์ (2530 : 38) กล่าวว่า องค์ประกอบสำคัญที่ใช้สังเกตคุณสมบัติพิเศษที่เสริมให้นักวิชาการ นักฝึกอบรมและครูอาจารย์ เป็นมืออาชีพ (Professional) เด่นชัดยิ่งขึ้น คือ

1. ความมีศรัทธาในสาขาอาชีพที่ตนกระทำอยู่ ซึ่งจะดูได้จากตัวบ่งชี้หลายตัว เช่น มีความภาคภูมิใจในอาชีพ มีการยอมรับ หรือติดตามอ่านข่าวสาร วารสารเฉพาะสาขาของตนเป็นประจำ เพื่อติดตามความก้าวหน้าด้านวิชาการในวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง

2. มีการติดตามข่าวสาร ข้อมูลต่าง ๆ ไปตลอดเวลา ตัวบ่งชี้นี้จะดูได้จากความสนใจอ่านหนังสือพิมพ์ ฟังวิทยุโทรทัศน์ เข้าห้องสมุดเพื่อติดตามข่าวสารความเคลื่อนไหวความเป็นไปของบ้านเมือง และความเจริญก้าวหน้าของวิทยาการใหม่ ๆ ทุกวัน

3. มีการสร้างสรรค์ทางวิชาการกับเพื่อนร่วมงาน หรือบุคคลในแวดวงวิชาการสาขาเดียวกัน หรือต่างสาขาอย่างสม่ำเสมอ ตัวบ่งชี้นี้จะดูได้จากเมื่อมีเวลาว่าง แทนที่จะจับกลุ่มคุยซุบซิบนินทา หรือเฮฮากันในเรื่องไร้สาระ ก็จะหาโอกาสจับกลุ่มพูดคุย ถกเถียงกันในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับวิชาการ หรือเหตุการณ์บ้านเมืองที่จะช่วยประเทืองปัญญาทั้งสองฝ่าย ทำให้ได้แนวคิดหรือทรรศนะอะไรที่แปลกใหม่ออกไป ซึ่งจะเป็นประโยชน์แก่ตนเอง สังคม และผู้อยู่ในแวดวงวิชาชีพที่เกี่ยวข้อง

4. ให้ความสนใจเข้าร่วมประชุมการรวม สัมมนาในสาขาวิชาชีพหรือวิชาการที่เกี่ยวข้อง และเป็นประโยชน์แก่งานด้านวิชาการ หรือด้านการสอนเมื่อมีโอกาส

5. สนใจศึกษาค้นและค้นคว้าทดลอง เพื่อพัฒนาวิชาการ วิชาชีพและเทคโนโลยีวิชาการถ่ายทอดความรู้ให้ก้าวหน้า มีสิ่งแปลกใหม่อยู่เสมอ ไม่ซ้ำซากจำเจ

สิ่งที่ส่งผลต่อบุคคลให้มีทัศนคติที่ดีหรือไม่ดีต่อวิชาชีพของตน มีหลายประการ เช่น ผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน ดังที่ ฟิดเลอร์ กลิเมอร์ และลินดา (Fiedler, Chemer and Linda 1976 : 36) ได้ทำการวิจัยพบว่า ผู้บริหารและผู้ร่วมงานมีความสัมพันธ์อันดีต่อกัน ย่อมทำให้สภาพการบังคับบัญชาของผู้บริหารราบรื่น เพราะความสัมพันธ์จะสร้างความศรัทธาต่อผู้ร่วมงานได้อย่างดี และช่วยให้ผู้ร่วมงานพึงพอใจต่อสภาพการทำงานอีกด้วย นอกจากนี้ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหาร กับผู้ร่วมงานเป็นองค์ประกอบที่สำคัญมากที่สุดต่อทัศนคติของผู้ร่วมงานที่มีต่อการทำงาน หากผู้ร่วมงานมีความศรัทธาในตัวผู้บริหารและยอมรับว่าจะเป็นผู้ตามการให้ความสนับสนุนในการปฏิบัติงานเป็นไปในทางที่ไม่ดี ทำให้ผู้บริหารเกิดความอึดอัดและจะปฏิบัติงานด้วยความวิตกกังวล ซึ่งอาจทำให้งานที่ปฏิบัติอยู่ล้มเหลวได้ (Fiedler and Garcia 1987 : 52) และพิฟเฟอร์และเฟลส์ (Pfeffer and Fels, 1964 : 4) ยังได้กล่าวว่าความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับ

ปัญหากับผู้ได้บังคับบัญชาข่มขืนอยู่กับสิ่งแวดล้อม หรือบรรยากาศขององค์กร อันมีเงื่อนไขจากพลังขับเคลื่อนด้วยกัน ถ้าสิ่งแวดล้อมเป็นไปในทางสร้างสรรค์ก็ย่อมจะเกื้อกูลในความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลหรือจะช่วยให้เกิดสภาวะสมดุลได้ นอกจากนี้ควรมีการสำรวจทัศนคติของคนในองค์กรที่มีต่องานและสภาพแวดล้อมของงาน ผลการสำรวจจะช่วยให้ผู้บริหารได้ทราบและเข้าใจความรู้สึกนึกคิดของบุคลากรที่มีต่อนโยบาย การตัดสินใจ และการดำเนินงาน

รัสเซล อัลเมอร์ และวาลเซน (Russel, Allmaier and Valzen. 1987 : 269 - 274) พบว่าครูที่ได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาและได้ร่วมงานกับเพื่อนร่วมงานที่มีความสามารถและทักษะได้ผลงานที่เป็นด้านบวกรวมทั้งเป็นผู้ที่มีความท้อแท้น้อยกว่าครูที่ขาดการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน เช่นเดียวกับสเตียร์ เหลืองอร่าม (2527 : 206) กล่าวว่า เพื่อนร่วมงานควรจะสร้างบรรยากาศในการทำงานให้เปรียบเสมือนฉันทพี่น้อง มีความรักใคร่กลมเกลียวกัน คอยช่วยเหลือกระตุ้นการปฏิบัติงานของกลุ่ม และแนะนำช่วยเหลือการงานซึ่งกันและกัน ปฏิบัติงานตรงเวลา ได้ตามทุกข้อซึ่งกันและกัน พุดจากกันด้วยความสนุกสนานและเข้ากันเพื่อนร่วมงานได้เสมอ จะทำให้การทำงานในองค์กรประสบความสำเร็จด้วยดี

สวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลในระบบข้าราชการพลเรือนไทย

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2531) ได้แบ่งสวัสดิการที่ข้าราชการได้รับจากพระราชการไว้ 5 ประเภทคือ

1. สวัสดิการเกี่ยวกับสิทธิการลา เช่น การลาป่วย ลากิจ ลาคลอด ลาพักผ่อนประจำปี
2. สวัสดิการเกี่ยวกับประโยชน์ที่ได้รับในการปฏิบัติราชการ เช่น เงินสวัสดิการเกี่ยวกับการรักษาพยาบาล เงินสวัสดิการเกี่ยวกับการศึกษาของบุตร
3. สวัสดิการเกี่ยวกับประโยชน์ตอบแทนที่ช่วยในการปฏิบัติราชการ เช่น ค่าใช้จ่ายในการเดินทาง ค่าเบี้ยเลี้ยง ค่าที่พัก
4. สวัสดิการที่เป็นประโยชน์ตอบแทนเมื่อออกจากราชการเช่นเงินบำเหน็จ เงินบำนาญ หรือเงินทดแทนอื่นเนื่องมาจากการเสียชีวิตในการปฏิบัติหน้าที่
5. สวัสดิการเกี่ยวกับสิทธิและสิทธิประโยชน์อื่น ๆ เช่นการได้รับเครื่องราชอิสริยาภรณ์ และเหรียญตราต่าง ๆ

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัญหาและความต้องการในการปฏิบัติงานของอาจารย์ด้านพลศึกษาโดยตรงยังไม่มีผู้ใดได้ศึกษาไว้ งานวิจัยที่น่ามากล่าวต่อไปนี้ ส่วนใหญ่เป็นงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัญหาและความต้องการของครูทั่วไป ซึ่งผลการวิจัยดังกล่าวนี้ อาจจะส่งผลและ

แนวทางในการดำเนินการจัดการศึกษาด้านวิชาชีพการบั้งตามสมควร งานวิจัยที่มีส่วนเกี่ยวข้อง โดยสังเขป มีดังนี้

งานวิจัยในประเทศไทย

สมชาย วงศ์คล้าย (2530) ได้ศึกษาเกี่ยวกับ การสำรวจปัญหาและความต้องการ เกี่ยวกับการพัฒนาสมรรถภาพด้านการสอนของครูช่างอุตสาหกรรมที่ทำการสอนระดับ ประกาศนียบัตรวิชาชีพในวิทยาลัยเทคนิค กรมอาชีวศึกษา ผลการวิจัยพบว่า ครูช่างอุตสาหกรรม มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาและความต้องการในด้านสมรรถภาพด้านการสอนโดยส่วนรวมอยู่ใน ระดับปานกลางและปัญหาด้านการเตรียมการสอนเป็นปัญหาที่สำคัญที่สุด ครูช่างอุตสาหกรรม ที่มีวุฒิการศึกษาและประสบการณ์ในการสอนแตกต่างกัน มีความคิดเห็นในส่วนของปัญหาและความต้องการในการพัฒนาสมรรถภาพด้านการสอนไม่แตกต่างกันและครูช่างอุตสาหกรรมส่วนใหญ่ต้องการให้มีการปรับปรุงในด้านการจัดการเรียนการสอนให้มีคุณภาพมากขึ้น โดยมีการอบรมเชิงปฏิบัติการให้มากขึ้น และจัดชั่วโมงสอนให้เหมาะสม

✓ มังกร สระศรี (2531 : 87) ศึกษาเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันและปัญหาการเตรียมการสอนของครูอาจารย์ในวิทยาลัย สังกัดกรมอาชีวศึกษาในภาพเหนือพบว่า ผู้บริหารและครูผู้สอน หลังจากสำเร็จการศึกษาแล้วส่วนใหญ่ไม่ได้ไปเข้ารับการอบรมวิชาครู หรือวิชาการศึกษานั้นอีกเลย ผู้สอนต้องทำหน้าที่พิเศษตามที่วิทยาลัยมอบหมายสถานศึกษาส่วนใหญ่ให้ความสำคัญกับกิจกรรมพิเศษมากกว่ากิจกรรมการสอนของครู ขาดการจัดกิจกรรมนำทางเพื่อส่งเสริมให้ครูอาจารย์ เตรียมการสอน

บุญเหลือ กองทอง (2533 : 132 - 143) ศึกษาความต้องการได้รับการพัฒนาสมรรถภาพในการทำงานของบุคลากรในวิทยาลัย สังกัดกรมอาชีวศึกษาเขตการศึกษา 9, 10 และ 11 พบว่า ผู้บริหาร ครูสายปฏิบัติการสอน และครูสายบริการต่างก็ต้องการได้รับความรู้ เพื่อพัฒนาสมรรถภาพในงานที่ต้องรับผิดชอบมากทุกด้าน วิธีการพัฒนาที่พึงประสงค์ ได้แก่ การศึกษาต่อในสถานอุดมศึกษาทั้งในประเทศ และต่างประเทศ การดูงานในสถานประกอบการ การสัมมนาทางวิชาการ การเชิญวิทยากรมาให้ความรู้เป็นครั้งคราว การประชุมเชิงปฏิบัติการ การฝึกอบรมระยะสั้น รูปแบบที่ควรจะเป็นนั้นควรเป็นความรับผิดชอบของหน่วยงานใน กรมอาชีวศึกษาที่จะกำหนดหน่วยงานขึ้นมาทำหน้าที่พัฒนาบุคลากร การฝึกอบรมควรเป็นระยะสั้น ๆ จัดอบรมเป็นกลุ่มเล็ก ๆ ไม่ควรเกิน 30 คน หลักสูตรควรให้มีความต่อเนื่อง ทันสมัย เน้นการฝึกทักษะ การให้การศึกษาต่อ ควรเน้นวิชาการบริหารอาชีวศึกษา การบริหารการศึกษา บุคลากรทุกกลุ่มต้องการดูงานในประเทศที่มีความก้าวหน้าทางด้านอุตสาหกรรม

✓ ชานนท์ บุรี (2535 : 109 - 110) ได้ศึกษาปัญหาและความต้องการในการปฏิบัติงานของ อาจารย์ในวิทยาลัยสารพัดช่าง เขตภาคกลาง พบว่าอาจารย์วิทยาลัยสารพัดช่าง เขตภาคกลาง

มีปัญหาและความต้องการโดยส่วนรวมอยู่ในระดับปานกลาง

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ด้านวิชาการ มีปัญหาเกี่ยวกับเนื้อหาวิชาชีพบางวิชาล้าสมัย มีความต้องการให้ปรับเนื้อหาวิชาชีพให้ทันสมัย ด้านส่งเสริมการศึกษา มีปัญหาเกี่ยวกับห้องพักครูไม่เป็นสัดส่วน ต้องการให้เจ้าหน้าที่ดูแลรักษาความสะอาดอาคารเรียน ห้องเรียน ส่วนด้านการบริหาร มีปัญหาขาดการวางแผนนโยบายที่แน่นอนภายในวิทยาลัย ต้องการให้มีการวางแผนนโยบายที่ชัดเจนแน่นอนภายในวิทยาลัย

✓ ชาลี โพธิ์เงินนาค (2535 : 155 - 156) ได้ศึกษาสภาพและปัญหาการบริหารงานของหัวหน้าแผนกวิชาช่างอุตสาหกรรมในวิทยาลัยเทคนิค สังกัดกรมอาชีวศึกษา เขตภาคเหนือ ผลการวิจัยสรุปว่า ปัญหาในการบริหารงานของหัวหน้าแผนกวิชาช่างอุตสาหกรรมด้านหลักสูตรและการสอนมีปัญหาสูงสุดคือ การจัดเตรียมสื่อการสอนให้ครบตามแผนการสอน ด้านการปกครองของอาจารย์และนักศึกษามีปัญหาสูงสุดคือ จำนวนนักศึกษาที่จัดเข้าชั้นเรียนมากเกินไป ด้านงบประมาณและพัสดุ มีปัญหาสูงสุดคือ ความไม่เพียงพอของเครื่องมือ เครื่องจักรและครุภัณฑ์ต่าง ๆ ที่ใช้ในการฝึกภาคปฏิบัติ ส่วนด้านอาคารสถานที่และความปลอดภัย มีปัญหาสูงสุด คือ ความไม่เพียงพอของห้องสุขาและอ่างล้างมือของนักศึกษา

กิตติศักดิ์ สุทธารักษ์ (2536 : 204 - 205) ศึกษาปัญหาและความต้องการในการพัฒนาการสอนของครูช่างอุตสาหกรรมที่สอนในระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย สังกัดกรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 7 ได้สรุปผลการวิจัยว่า ครูช่างอุตสาหกรรมมีปัญหาด้านการเตรียมการสอน คือ การขาดเอกสารค้นคว้าเพิ่มเติม ด้านความรู้ในเนื้อหาวิชา คือเนื้อหาวิชามีมากเกินไปไม่เหมาะสมกับเวลาที่กำหนดให้ ด้านการใช้เทคนิคและวิธีการสอน คือ การแบ่งกลุ่มย่อยให้เหมาะสมกับอุปกรณ์และโรงฝึกงาน ด้านการใช้สื่อการสอนคือ ประสิทธิภาพของเครื่องมืออุปกรณ์ ด้านวิธีการวัดผลและประเมินผลคือ การสร้างข้อสอบมาตรฐานและธนาคารข้อสอบ ส่วนความต้องการในการพัฒนาการสอน พบว่า ต้องการเอกสารค้นคว้าเพิ่มเติม ต้องการให้มีการจัดอบรมเชิงปฏิบัติการในการสอนภาคปฏิบัติ การปลูกฝังระเบียบวินัยในการทำงาน ครูผู้สอนมีส่วนร่วมในการพิจารณาจัดซื้อสื่อการสอน และปรับปรุงการวัดผลและประเมินผลให้สอดคล้องกับสภาพผู้เรียน

งานวิจัยในต่างประเทศ

✓ ครูคแซง (Cruick Shank. 1974 : 154 - 159) ได้ศึกษาพบว่า ปัญหาของอาจารย์ที่เกิดขึ้นบ่อย ๆ ได้แก่

1. ขาดความรู้ลึกซึ้งปลอดภัยในการทำงานและต้องการมีอิสระ
2. ต้องการมีสุขภาพแข็งแรง
3. ต้องการให้นักเรียนกระตือรือร้นในการเรียน

4. ต้องการมีทัศนคติต่ออาชีพครูดีขึ้น

5. ต้องการความเข้าใจจากผู้ร่วมงานและผู้บริหาร

✓ คลินตัน (Clinton 1966 : 1683 - A) ได้ศึกษาปัญหาของครูใหม่ที่สามารถศึกษาจากมหาวิทยาลัยของรัฐเท็กซัสเพื่อที่จะหาองค์ประกอบเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างปัญหาของครูใหม่กับโครงการฝึกหัดครูโดยสอบถามจากผู้สำเร็จการศึกษา 100 คน สรุปปัญหาที่สำคัญได้ดังนี้

1. ได้รับความรู้ในเรื่องการใช้อุปกรณ์การสอนน้อย
2. มีเวลาไม่พอ ทำให้การวางแผน ปรับปรุงเทคนิคการสอนและการปฏิบัติหน้าที่พิเศษอื่น ๆ ไม่ได้ผลเต็มที่

3. มีความรู้เกี่ยวกับนโยบาย วิธีดำเนินการ ปรัชญาการศึกษาและจุดมุ่งหมายของโรงเรียนน้อยไป

4. มีปัญหาในการทำงานร่วมกับนักเรียนที่มีความสามารถแตกต่างกัน

5. ใช้วิธีสอนแบบบรรยายมากเกินไป

6. ได้สอนวิชาที่ไม่ถนัด

7. มีความรู้ในการติดต่อกับผู้ปกครองและบทบาทต่อสาธารณชนไม่เพียงพอ

8. มีปัญหาในเรื่องการบริหารงานภายในโรงเรียน

ควีคูว์ (Quieguc. 1975 : 1224 - A) ได้ศึกษาองค์ประกอบที่กระทบกระเทือนต่อความพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์ โรงเรียนรัฐบาลในเกาะกวมพบว่า อาจารย์ไม่พอใจในสภาพการปฏิบัติงาน ความไม่มั่นคงในอาชีพ ความเป็นอยู่ในชุมชน อัตราการทำงาน เงินเดือน ค่าตอบแทน สถานะของครู และความช่วยเหลือของรัฐ ความพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์จะแปรเปลี่ยนไปตามอายุและประสบการณ์ในการสอน องค์ประกอบที่เป็นสาเหตุสำคัญที่ทำให้อาจารย์ออกจากงานได้แก่ ปัญหารายได้ไม่สมดุลกับค่าครองชีพ การขาดการอุดหนุนจากรัฐบาลในด้านสวัสดิการและสภาพการทำงานไม่ดี

✓ โรโมน (Romine.1974) ได้ทำการวิจัยเรื่อง บรรยายภาพเกี่ยวกับการสอนที่ช่วยให้เกิดการเรียนรู้ดีขึ้น ได้สำรวจความคิดเห็นของอาจารย์ ผลการวิจัยปรากฏว่า องค์ประกอบที่จะทำให้การสอนมีประสิทธิภาพ ได้แก่บุคลิกภาพของผู้สอน เช่น ผู้สอนเป็นคนกระฉับกระเฉง มีอารมณ์ขัน สนใจในวิชาที่สอน ให้ความจริงใจ และเฝ้าตนเองกับผู้เรียนด้านการเตรียมการสอน มีการเตรียมการสอนเป็นอย่างดี ชี้แจงให้ผู้เรียนรู้ถึงวัตถุประสงค์ในวิชาที่เรียน รวมทั้งแนะนำหนังสืออ้างอิงต่าง ๆ ผู้เรียนได้รับประโยชน์สมความตั้งใจจากวิชาที่ผู้เรียนเลือก ผู้เรียนมีส่วนร่วมในกระบวนการเรียน มิได้เป็นเพียงผู้เรียนอย่างเดียว ด้านการสอนเนื้อหาพูดอธิบายชัดเจน ใช้คำถามกระตุ้นให้ผู้เรียนคิด สามารถใช้วิธีสอนต่าง ๆ ที่ทำให้ผู้เรียนเข้าใจเนื้อหา รับฟังความคิดเห็นของผู้เรียนอย่างมีเหตุผล

ฮิลล์ (Hall 1980) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความต้องการในการฝึกอบรมของครูช่างและ
พาณิชยกรรมในมลรัฐยูทาห์ มีวัตถุประสงค์ที่จะศึกษาความต้องการในการฝึกอบรมของครูช่าง
และพาณิชยกรรมในมลรัฐยูทาห์ โดยใช้แบบสอบถามกับกลุ่มตัวอย่างที่เป็นครูช่างและ
พาณิชยกรรมและผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา จำนวน 151 คน ผลการวิจัยพบว่า สมรรถภาพ
ที่ต้องการฝึกอบรม มีดังนี้

1. การติดตามเทคนิคใหม่ ๆ ที่เปลี่ยนแปลง
2. วิธีการจูงใจนักเรียน
3. การลงมือปฏิบัติกับเครื่องมือใหม่ ๆ
4. การพัฒนาวิธีการเรียนรู้
5. ยุทธศาสตร์การสอนรายบุคคล
6. การนำหลักสูตรและวิธีการสอนให้เหมาะสมกับความต้องการของนักเรียน
7. การปรับปรุงหลักสูตรและวิธีการสอนให้เหมาะสมกับความต้องการของนักเรียน
8. การประเมินผลการสอน
9. การประเมินผลหลักสูตร
10. วิธีการสอนสนองความต้องการของนักเรียนในรูปแบบต่าง ๆ

จากเอกสารและงานวิจัยดังกล่าวข้างต้น จะเห็นได้ว่าการจัดการเรียนการสอนให้
บุคคลทางค่านวิชาชีพ ยังมีปัญหาอีกมาก โดยเฉพาะในส่วนของอาจารย์ ซึ่งเป็นบุคคลสำคัญใน
การจัดการเรียนการสอน ซึ่งถ้าหากไม่รีบศึกษาหาแนวทางปรับปรุงแก้ไขสาเหตุของปัญหาที่เกิด
ขึ้น อาจก่อให้เกิดผลเสียหายนักเรียนนักศึกษา ทำให้ไม่มีคุณภาพตามเป้าหมายของกรม
อาชีวศึกษา

ผู้วิจัยในฐานะที่เป็นอาจารย์คนหนึ่งปฏิบัติการสอนอยู่ที่วิทยาลัยพาณิชยการ จึงสนใจ
ศึกษาปัญหาและความต้องการของอาจารย์วิทยาลัยพาณิชยการ เพื่อนำผลการวิจัยมาเป็นแนวทางใน
การปรับปรุงแก้ไขปัญหาดังกล่าว และเพื่อตอบสนองความต้องการของอาจารย์ซึ่งจะนำไปสู่การจัด
การศึกษาทางด้านพาณิชยกรรมให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อไป

บทที่ 3

วิธีดำเนินการศึกษาค้นคว้า

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ มุ่งศึกษาปัญหาและความต้องการในการปฏิบัติงานของอาจารย์วิทยาลัย
พัฒนการ สังกัดกรมอาชีวศึกษา โดยบทนี้ จะเป็นรายละเอียดเกี่ยวกับ

- 1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
- 2 เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล
- 3 การเก็บรวบรวมข้อมูล
4. การจัดกระทำข้อมูลและวิเคราะห์ข้อมูล
5. การวิเคราะห์ข้อมูลในการทดสอบสมมติฐาน
- 6 สถิติที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1 ประชากร ประชากรที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้คือ อาจารย์วิทยาลัยพัฒนการ สังกัด
กรมอาชีวศึกษา ที่ปฏิบัติการสอนในปีการศึกษา 2539 จาก 5 สถานศึกษาได้แก่ วิทยาลัยพัฒนการ
เขตพนา วิทยาลัยพัฒนการธนบุรี วิทยาลัยพัฒนการบางนา วิทยาลัยพัฒนการอินทราชัย วิทยาลัย
พัฒนการบึงพระพิษณุโลก จำนวนทั้งสิ้น 463 คน

2. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ คือ อาจารย์วิทยาลัยพัฒนการ จำนวน
463 คน ซึ่งกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางสำเร็จของเกรจิกซ์และมอร์แกน (Krejcie
and Morgan. 1970 607-608) สุ่มกลุ่มตัวอย่างโดยใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random
Sampling) อย่างมีสัดส่วนตามสถานศึกษา จำนวน 5 สถานศึกษา ได้กลุ่มตัวอย่างดังแสดงในตาราง 2

ตาราง 2 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามสถานศึกษา

สถานศึกษา	ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง
วิทยาลัยพณิชยการเชตุพน	108	49
วิทยาลัยพณิชยการธนบุรี	132	60
วิทยาลัยพณิชยการบางนา	114	52
วิทยาลัยพณิชยการอินทราชัย	48	21
วิทยาลัยพณิชยการเรือพระพิฆณุโลก	61	28
รวม	463	210

เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล

1. ลักษณะของเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามปัญหาและความต้องการในการปฏิบัติงานของอาจารย์วิทยาลัยพณิชยการ ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น แบ่งออกเป็น 3 ตอน คือ

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ อายุ วุฒิทางการศึกษา ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน สถานที่ทำงานในปัจจุบันและหมวดวิชาที่สอน

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามปัญหาในการปฏิบัติงานของอาจารย์วิทยาลัยพณิชยการ สังกัดกรมอาชีวศึกษา 3 ด้าน คือ ด้านวิชาการ ด้านส่งเสริมการศึกษาและด้านการบริหาร มีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 4 ระดับและกำหนดค่าน้ำหนักคำตอบเป็น 4, 3, 2 และ 1

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามความต้องการในการปฏิบัติงานของอาจารย์วิทยาลัยพณิชยการ สังกัดกรมอาชีวศึกษา 3 ด้าน คือ ด้านวิชาการ ด้านส่งเสริมการศึกษาและด้านการบริหาร มีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 4 ระดับและกำหนดค่าน้ำหนักคำตอบเป็น 4, 3, 2 และ 1

2. วิธีการสร้างเครื่องมือ

ในการสร้างเครื่องมือ มีวิธีดำเนินการดังนี้

2.1 ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัญหา และความต้องการในการปฏิบัติงาน

ของอาจารย์ เพื่อกำหนดขอบเขตและเนื้อหาของแบบสอบถาม

2.2 ศึกษาวิธีการสร้างแบบสอบถามจากเอกสารตามแบบของลิเคิร์ต

2.3 ประมวลเนื้อหาสาระให้ครอบคลุมขอบข่ายที่เกี่ยวข้องกับปัญหาและการปฏิบัติ
งานของอาจารย์ 3 ด้าน คือ ด้านวิชาการ ด้านส่งเสริมการศึกษาและด้านการบริหาร แล้วร่างแบบ
สอบถามตามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 4 ตัวเลือก เพื่อนำไปสอบถามความคิดเห็นของกลุ่ม
ตัวอย่าง

2.4 นำแบบสอบถามไปหาความเที่ยงตรงด้านเนื้อหา โดยผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่านคือ
รองศาสตราจารย์ ดร.อารี พันธุ์ณี รองศาสตราจารย์สมสรร วงศ์อยู่น้อย และอาจารย์
ปฎิเวศ พึ่งอุปถ เพื่อตรวจสอบความเหมาะสมทั้งด้านเนื้อหาและภาษาที่ใช้ แล้วนำมาปรับปรุง
แก้ไขตามที่คุณเชี่ยวชาญแนะนำก่อนนำไปทดลองใช้

2.5 นำแบบสอบถามที่ได้ปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดลองใช้กับอาจารย์วิทยาลัยในสังกัด
กรมอาชีวศึกษาดังนี้ วิทยาลัยอาชีวศึกษาธนบุรี 30 คน วิทยาลัยพณิชยการเชตุพน 19 คน
วิทยาลัยอาชีวศึกษาสระบุรี 25 คนและวิทยาลัยอาชีวศึกษาเพชรบุรี 25 คน รวม 99 คน แล้ว
วิเคราะห์ค่าอำนาจจำแนกเป็นรายข้อด้วยเทคนิคร้อยละ 25 ของกลุ่มสูงต่ำโดยใช้ 1 - icsl ผลจาก
การวิเคราะห์ได้คัดเลือกเฉพาะข้อที่มีค่า $\geq$ ตั้งแต่ 1.75 ขึ้นไป จำนวน 77 ข้อ จากจำนวนแบบ
สอบถามทั้งหมด 95 ข้อ

2.6 ปรับปรุงจัดรูปแบบสอบถามจากจำนวน 95 ข้อ เหลือ 77 ข้อ

2.7 นำข้อคำถามแบบสอบถามไปหาค่าความถี่และความต้องการในการปฏิบัติงานที่คัดเลือก
ในข้อ 2.5 มาหาความเชื่อมั่น โดยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค มีค่าความ
เชื่อมั่น 0.9592 จัดพิมพ์แบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ เพื่อใช้ในการรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ขอนหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัยเพื่อขออนุญาตกรมอาชีวศึกษาและขอความอนุเคราะห์
จากผู้บริหารวิทยาลัยพณิชยการที่เป็นกลุ่มตัวอย่างในการเก็บรวบรวมข้อมูล

2. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามพร้อมหนังสือขออนุญาตของกรมอาชีวศึกษาไปให้ผู้อำนวยการวิทยาลัย
พณิชยการเชตุพน วิทยาลัยพณิชยการธนบุรี วิทยาลัยพณิชยการบางนา และวิทยาลัยพณิชยการ
อินทราชัยด้วยตนเองและให้บริการทางไปรษณีย์ที่วิทยาลัยพณิชยการวังพระพิณโลก โดยสอดซอง
จำหน่ายซองถึงผู้วิจัยเองเพื่อส่งแบบสอบถามกลับคืน

3. นำแบบสอบถามที่ได้รับคืนมา 210 ฉบับ คัดเลือกแบบสอบถามที่มีการตอบร้อยละ
80 ขึ้นไป เป็นแบบสอบถามที่สมบูรณ์ ปรากฏว่าได้แบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ 198 ฉบับ คิดเป็น
ร้อยละ 94.28 ของจำนวนแบบสอบถามทั้งหมด 210 ฉบับ

การจัดกระทำข้อมูลและวิเคราะห์ข้อมูล

1. นำแบบสอบถามที่สมบูรณ์จำนวน 198 ฉบับ มาตรวจให้คะแนน เฉพาะตอนที่ 2 และ ตอนที่ 3 ตามเกณฑ์ที่กำหนด คือ

มากที่สุด ให้ 4 คะแนน

มาก ให้ 3 คะแนน

น้อย ให้ 2 คะแนน

น้อยที่สุด ให้ 1 คะแนน

2. หาค่าเฉลี่ยเป็นรายข้อ เสนอเป็นตารางประกอบคำบรรยาย โดยได้แปลความหมายของค่าเฉลี่ย ดังนี้

ค่าเฉลี่ย ระหว่าง 1.00 - 1.49 หมายถึง ปัญหาที่มีอยู่ในระดับน้อยที่สุดหรือความต้องการอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ค่าเฉลี่ย ระหว่าง 1.50 - 2.49 หมายถึง ปัญหาที่มีอยู่ในระดับน้อยหรือความต้องการอยู่ในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย ระหว่าง 2.50 - 3.49 หมายถึง ปัญหาที่มีอยู่ในระดับมากหรือความต้องการอยู่ในระดับมาก

ค่าเฉลี่ย ระหว่าง 3.50 - 4.00 หมายถึง ปัญหาที่มีอยู่ในระดับมากที่สุดหรือความต้องการอยู่ในระดับมากที่สุด

3. หาค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน

4. ผู้วิจัยทำการประมวลผลข้อมูลทางสถิติ โดยโปรแกรมสำเร็จรูปสำหรับการวิจัยทางสังคมศาสตร์ SPSS/PC+ (Statistical Package for Social Science PC Plus) โดยจำแนกตามตัวแปร อายุ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน สถานศึกษาและหมวดวิชาที่สอน

การวิเคราะห์ข้อมูลในการทดสอบสมมติฐาน

1. หาระดับปัญหาในการปฏิบัติงาน 3 ด้านของอาจารย์วิทยาลัยพณิชยการ คือ ปัญหาด้านวิชาการ ปัญหาด้านส่งเสริมการศึกษาและปัญหาด้านการบริหาร โดยใช้ค่าเฉลี่ยเทียบกับเกณฑ์การประเมิน 4 ระดับ

2. หาระดับความต้องการในการปฏิบัติงาน 3 ด้านของอาจารย์วิทยาลัยพณิชยการ คือ ความต้องการด้านวิชาการ ความต้องการด้านส่งเสริมการศึกษาและความต้องการด้านการบริหาร โดยใช้ค่าเฉลี่ยเทียบกับเกณฑ์การประเมิน 4 ระดับ

3. เปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเกี่ยวกับปัญหาและความต้องการในการปฏิบัติงานของอาจารย์วิทยาลัยพณิชยการแต่ละด้าน คือ ปัญหาด้านวิชาการ ปัญหาด้านส่งเสริมการศึกษา ปัญหา

ด้านการบริหาร จำแนกตามวุฒิการศึกษา หมวดวิชาที่สอน โดยใช้ t-test แบบ Independent

4 เปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเกี่ยวกับปัญหาและความต้องการในการปฏิบัติงานของอาจารย์วิทยาลัยพัฒนศึกษารแต่ละด้าน คือ ความต้องการด้านวิชาการ ความต้องการด้านส่งเสริมการศึกษา ความต้องการด้านการบริหาร จำแนกตามอายุ ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานและสถานศึกษา โดยใช้ F-test กรณีที่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.5 ได้ตรวจสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ โดยใช้วิธีของเชฟเฟ

สถิติที่ใช้ในการวิจัย

1. สถิติที่ใช้ในการหาคุณภาพของเครื่องมือ ได้แก่ การหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α - Coefficient) ของ ครอนบาค และวิเคราะห์ค่าอำนาจจำแนกเป็นรายข้อด้วยเทคนิคร้อยละ 25 ของกลุ่มสูงสุด โดยใช้ t-test

2 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่

- 2.1 ค่าร้อยละ
- 2.2 ค่าเฉลี่ย
- 2.3 ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน
- 2.4 ค่าที (t-test)
- 2.5 ค่าเอฟ (F-test)

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้กำหนดสัญลักษณ์ต่างๆ แทนความหมายในการแปลความหมายผลของการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

N	แทน	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
X	แทน	ค่าเฉลี่ยของประชากร
SD	แทน	ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนน
SS	แทน	Sum of Squares
MS	แทน	Mean Square
df	แทน	Degree of freedom
t	แทน	ค่าสถิติที่พิจารณาใน t - distribution
F	แทน	ค่าสถิติที่พิจารณาใน F - distribution
*	แทน	นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.5
วพค	แทน	วิทยาลัยพัฒนศึกษาระเชตุพน
วพร.	แทน	วิทยาลัยพัฒนศึกษารณบุรี
วพน	แทน	วิทยาลัยพัฒนศึกษารางนา
วพอ.	แทน	วิทยาลัยพัฒนศึกษารินทร์ราชัย
วพป.	แทน	วิทยาลัยพัฒนศึกษารบึงพระพิษณุโลก

การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยของปัญหาและความต้องการในการปฏิบัติงานของอาจารย์วิทยาลัยพัฒนศึกษาร สังกัดกรมอชีวศึกษา ได้แปลความหมายของค่าเฉลี่ย ดังนี้

- 1.00 - 1.49 มีปัญหาหรือมีความต้องการน้อยที่สุด
- 1.50 - 2.49 มีปัญหาหรือมีความต้องการน้อย
- 2.50 - 3.49 มีปัญหาหรือมีความต้องการมาก
- 3.50 - 4.00 มีปัญหาหรือมีความต้องการมากที่สุด

การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล เป็นไปตามลำดับขั้นตอนดังนี้

1. รายละเอียดเกี่ยวกับสภาพของกลุ่มตัวอย่างผู้ตอบแบบสอบถาม
2. ปัญหาในการปฏิบัติงานของอาจารย์วิทยาลัยพัฒนศึกษา สังกัดกรมอาชีวศึกษา
3. ความต้องการในการปฏิบัติงานของอาจารย์วิทยาลัยพัฒนศึกษา สังกัดกรมอาชีวศึกษา
4. การเปรียบเทียบปัญหาในการปฏิบัติงานของอาจารย์วิทยาลัยพัฒนศึกษา สังกัดกรมอาชีวศึกษา
5. การเปรียบเทียบความต้องการในการปฏิบัติงานของอาจารย์วิทยาลัยพัฒนศึกษา สังกัดกรมอาชีวศึกษา

ตอนที่ 1 รายละเอียดเกี่ยวกับสภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตาราง 3 จำนวนและร้อยละของอาจารย์วิทยาลัยพัฒนศึกษา สังกัดกรมอาชีวศึกษา จำแนกตามอายุ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน สถานศึกษา และหมวดวิชาที่สอน

อายุ	จำนวน	ร้อยละ
ต่ำกว่า 31 ปี	49	24.70
31 - 45 ปี	111	56.10
46 ปีขึ้นไป	38	19.20
รวม	198	100.00
วุฒิกการศึกษา		
ระดับปริญญาตรี	147	74.20
สูงกว่าระดับปริญญาตรี	51	25.80
รวม	198	100.00

ตาราง 3 (ต่อ)

ประสบการณ์	จำนวน	ร้อยละ
ต่ำกว่า 6 ปี	34	17.20
6 - 10 ปี	49	24.70
11 ปีขึ้นไป	115	58.10
รวม	198	100.00
สถานศึกษา		
วิทยาลัยพณิชยการเชตุพน	46	23.20
วิทยาลัยพณิชยการธนบุรี	57	28.80
วิทยาลัยพณิชยการบางนา	48	24.20
วิทยาลัยพณิชยการอินทราชัย	19	9.60
วิทยาลัยพณิชยการบึงพระพิบูลโลก	28	14.10
รวม	198	100.00
จำนวน		
หมวดวิชาพื้นฐาน	64	32.30
หมวดวิชาชีพ	134	67.70
รวม	198	100.00

จากตาราง 3 แสดงว่า จำนวนอาจารย์วิทยาลัยพัฒนศึกษา สังกัดกรมอาชีวศึกษา จำแนกตามอายุ เป็นอาจารย์ที่มีอายุต่ำกว่า 31 ปี จำนวน 49 คน (ร้อยละ 24.70) เป็นอาจารย์ที่มีอายุตั้งแต่ 31 - 45 ปี จำนวน 111 คน (ร้อยละ 56.10) และเป็นอาจารย์ที่มีอายุตั้งแต่ 46 ปีขึ้นไป จำนวน 38 คน (ร้อยละ 19.20) ของจำนวนอาจารย์ทั้งหมด

จำแนกตามวุฒิการศึกษา เป็นอาจารย์ที่มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 147 คน (ร้อยละ 74.20) และเป็นอาจารย์ที่มีวุฒิการศึกษาสูงกว่าระดับปริญญาตรี จำนวน 51 คน (ร้อยละ 25.80) ของจำนวนอาจารย์ทั้งหมด

จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน เป็นอาจารย์ที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานต่ำกว่า 6 ปี จำนวน 34 คน (ร้อยละ 17.20) เป็นอาจารย์ที่มีประสบการณ์การดำรงตำแหน่งตั้งแต่ 6 - 10 ปี จำนวน 49 คน (ร้อยละ 24.70) และเป็นอาจารย์ที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานตั้งแต่ 11 ปีขึ้นไปจำนวน 115 คน (ร้อยละ 58.10) ของจำนวนอาจารย์ทั้งหมด

จำแนกตามสถานศึกษา คือ วิทยาลัยพัฒนศึกษาเขตฯ จำนวน 46 คน (ร้อยละ 23.20) อาจารย์ในวิทยาลัยพัฒนศึกษาธนบุรี จำนวน 57 คน (ร้อยละ 28.80) อาจารย์ในวิทยาลัยพัฒนศึกษา บางนา จำนวน 48 คน (ร้อยละ 24.20) อาจารย์ในวิทยาลัยพัฒนศึกษาอินทราชัยจำนวน 19 คน (ร้อยละ 9.60) และอาจารย์ในวิทยาลัยพัฒนศึกษาโรงพระพิบูลย์โลกจำนวน 28 คน (ร้อยละ 14.10)

จำแนกตามหมวดวิชาที่สอนเป็นอาจารย์ที่สอนหมวดวิชาพื้นฐานจำนวน 64 คน (ร้อยละ 32.30) และเป็นอาจารย์ที่สอนหมวดวิชาชีพจำนวน 134 คน (ร้อยละ 67.70) ของจำนวนอาจารย์ทั้งหมด

ตอนที่ 2 ปัญหาในการปฏิบัติงานของอาจารย์วิทยาลัยพัฒนศึกษา สังกัดกรมอาชีวศึกษา

การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลในตอนนี้ เป็นการวิเคราะห์ปัญหาในการปฏิบัติงานของอาจารย์วิทยาลัยพัฒนศึกษา สังกัดกรมอาชีวศึกษา โดยใช้ค่าเฉลี่ยของปัญหาในการปฏิบัติงาน ดังแสดงในตาราง 4 - 7 ต่อไปนี้

ตาราง 4 ค่าเฉลี่ยของปัญหาในการปฏิบัติงานของอาจารย์วิทยาลัยพณิชยการ สังกัดกรมอาชีวศึกษา
จำแนกเป็นรายด้าน

รายการ	$\bar{X}$	SD	ระดับปัญหา
ด้านวิชาการ	2.72	0.62	มาก
ด้านส่งเสริมการศึกษา	2.74	0.55	มาก
ด้านการบริหาร	2.52	0.62	มาก

จากตาราง 4 ค่าเฉลี่ยปัญหาในการปฏิบัติงานของอาจารย์วิทยาลัยพณิชยการ สังกัดกรมอาชีวศึกษา อยู่ในระดับมีปัญหามากทั้ง 3 ด้าน คือ ด้านส่งเสริมการศึกษามีค่าเฉลี่ย 2.74 ด้านวิชาการมีค่าเฉลี่ย 2.72 และด้านการบริหารมีค่าเฉลี่ย 2.52 แต่เป็นที่น่าสังเกตว่าอยู่ในระดับมากค่อนข้างต่ำ

ตาราง 5 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับปัญหาด้านวิชาการในการปฏิบัติงานของอาจารย์วิทยาลัยพณิชยการ สังกัดกรมอาชีวศึกษา

ข้อ	ปัญหาด้านวิชาการ	$\bar{X}$	SD	ระดับปัญหา
1.	การมีส่วนร่วมประชุมสัมมนาในการวางแผนการใช้หลักสูตร	2.74 ⁽¹⁾	1.11	มาก
2.	การนำหลักสูตร คู่มือการสอน ใบงานและสื่อการเรียนอื่น ๆ มาใช้อย่างถูกต้อง	2.73	0.90	มาก
3.	การผลิตแบบเรียนใบงานได้ทันต่อความต้องการใช้	2.95 ⁽¹⁾	0.96	มาก
4.	การจัดอาจารย์ผู้สอนตามความสามารถและความถนัด	2.69	0.95	มาก
5.	โอกาสในการดูงานและประชุมสัมมนาทางวิชาการ	2.67	1.00	มาก
6.	ความรู้ความชำนาญในการใช้วิธีการสอนใหม่ ๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อการเรียนรู้ของนักเรียนนักศึกษา	2.60	0.84	มาก

ตาราง 5 (ต่อ)

ข้อ	ปัญหาด้านวิชาการ	$\bar{X}$	SD	ระดับปัญหา
7	ความรู้ความเข้าใจในการทำโครงการและบันทึกการสอน	2.58	0.84	มาก
8	ความรู้ความเข้าใจในการออกข้อสอบที่ดี	2.57	0.87	มาก
9	การเห็นความสำคัญของการนิเทศการสอนของผู้บริหาร	2.51	0.84	มาก
10	เวลาในการเขียนตำรา บทความทางวิชาการ	2.95 ⁽¹⁾	0.88	มาก
11	สัดส่วนจำนวนผู้เรียนแต่ละชั้นเรียนกับจำนวนวัสดุอุปกรณ์การเรียน	2.90 ⁽²⁾	0.87	มาก
	รวม	2.72	0.62	มาก

จากตาราง 5 แสดงว่า ค่าเฉลี่ยของปัญหาในการปฏิบัติงานของอาจารย์วิทยาลัยพณิชยการ สังกัดกรมอาชีวศึกษา ด้านวิชาการ โดยส่วนรวมอยู่ในระดับมาก คือมีค่าเฉลี่ย 2.72 เป็นที่น่าสังเกตว่าอยู่ในระดับมากค่อนข้างต่ำ เมื่อพิจารณาปัญหาเป็นรายข้อปรากฏว่ามีปัญหาในระดับเดียวกันคือมาก โดยเรียงลำดับ 3 ลำดับแรกได้แก่ การผลิตแบบเรียนใบงานได้ทันต่อความต้องการใช้ เวลาในการเขียนตำรา บทความทางวิชาการ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากันคือ 2.95 สัดส่วนจำนวนผู้เรียนแต่ละชั้นเรียนกับจำนวนวัสดุอุปกรณ์การเรียน มีค่าเฉลี่ย 2.90 และการมีส่วนร่วมประชุมสัมมนาในการวางแผนหลักสูตรมีค่าเฉลี่ย 2.74 ส่วนค่าเฉลี่ยของปัญหาที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ การเห็นความสำคัญของการนิเทศการสอนของผู้บริหาร มีค่าเฉลี่ย 2.51

ตาราง 6 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับปัญหาด้านส่งเสริมการศึกษาในการปฏิบัติงาน
ของอาจารย์วิทยาลัยพณิชยการ สังกัดกรมอาชีวศึกษา

ข้อ	ปัญหาด้านส่งเสริมการศึกษา	$\bar{X}$	SD	ระดับปัญหา
1	การจัดห้องพักรู โต๊ะ เก้าอี้และเครื่องมือเครื่องใช้ต่าง ๆ สำหรับอาจารย์ใช้ในการทำงานอย่างเหมาะสมและสะดวกสบาย	2.76	0.84	มาก
2	บรรยากาศของห้องเรียนและห้องปฏิบัติการเหมาะสมแก่การเรียนการสอน			
	2.1 ด้านแสงสว่าง	2.63	0.85	มาก
	2.2 ด้านความสะอาด	2.85 ⁽¹⁾	0.81	มาก
	2.3 ด้านเสียงรบกวน	2.79	0.86	มาก
3	บรรยากาศของห้องสมุดเหมาะแก่การศึกษาค้นคว้า			
	3.1 ด้านแสงสว่าง	2.54	0.92	มาก
	3.2 ด้านความสะอาด	2.48	0.93	น้อย
	3.3 ด้านเสียงรบกวน	2.59	0.90	มาก
4	ตำรา วารสาร เอกสารต่าง ๆ ในห้องสมุดมีมากพอสำหรับการศึกษาค้นคว้า	2.87 ⁽²⁾	0.84	มาก
5	ห้องน้ำห้องส้วมสำหรับอาจารย์มีความสะดวกในการใช้	2.67	0.88	มาก
6	ห้องน้ำห้องส้วมสำหรับอาจารย์มีจำนวนมากพอ	2.67	0.85	มาก
7	ความสะดวกในการนำวัสดุอุปกรณ์การสอนมาใช้	2.79	0.74	มาก
8	เครื่องมือเครื่องใช้มีความสอดคล้องกับความก้าวหน้าทางวิชาการและเทคโนโลยีสมัยใหม่	2.92 ⁽¹⁾	0.80	มาก
9	การบำรุงรักษาและซ่อมแซมเครื่องมือเครื่องใช้ที่ชำรุด	2.92 ⁽¹⁾	0.81	มาก

ตาราง 6 (ต่อ)

ข้อ	ปัญหาด้านส่งเสริมการศึกษา	$\bar{X}$	SD	ระดับปัญหา
10.	ความสะดวกในการใช้บริการด้านเอกสารการพิมพ์	2.73	0.81	มาก
11	ความสะดวกในการใช้บริการด้านโสตทัศนวัสดุอุปกรณ์	2.84	0.81	มาก
	รวม	2.74	0.55	มาก

จากตาราง 6 แสดงว่า ค่าเฉลี่ยของปัญหาด้านส่งเสริมการศึกษาในการปฏิบัติงานของอาจารย์วิทยาลัยพณิชยการ สังกัดกรมอาชีวศึกษาโดยส่วนรวมอยู่ในระดับมีปัญหามาก คือมีค่าเฉลี่ย 2.74 เป็นที่น่าสังเกตว่าอยู่ในระดับมากค่อนข้างต่ำ เมื่อพิจารณาปัญหาด้านส่งเสริมการศึกษาเป็นรายข้อ ปรากฏว่ามีปัญหา 2 ระดับ คือ

1. มีปัญหามากจำนวน 11 ข้อ โดยค่าเฉลี่ยของปัญหา 3 ลำดับแรกได้แก่ เครื่องมือเครื่องใช้ มีความสอดคล้องกับความก้าวหน้าทางวิชาการและเทคโนโลยีสมัยใหม่ การบำรุงรักษาและซ่อมแซมเครื่องมือเครื่องใช้ที่ชำรุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากันคือ 2.92 ดำเนินการเอกสารต่าง ๆ ในห้องสมุดมีมากพอสำหรับการศึกษาค้นคว้า มีค่าเฉลี่ย 2.87 และบรรยากาศของห้องเรียนและห้องปฏิบัติการเหมาะสมแก่การเรียนการสอน (ด้านความสะอาด) มีค่าเฉลี่ย 2.85

2. มีปัญหาน้อย 1 ข้อย่อย ซึ่งเป็นข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ข้อ 3.2 บรรยากาศของห้องสมุดเหมาะสมแก่การศึกษาค้นคว้า (ด้านความสะอาด) มีค่าเฉลี่ย 2.48

ตาราง 7 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับปัญหาด้านการบริหารในการปฏิบัติงานของ
อาจารย์วิทยาลัยพัฒนวิชาการ สังกัดกรมอาชีวศึกษา

ข้อ	ปัญหาด้านการบริหาร	$\bar{X}$	SD	ระดับปัญหา
1	ความเข้าใจปรัชญา จุดมุ่งหมายและระเบียบต่าง ๆ ของวิทยาลัย	2.54 ⁽¹⁾	0.88	มาก
2	ความรู้เกี่ยวกับระบบบริหาร การจัดการและสายงานการบังคับบัญชาของวิทยาลัย	2.47	0.82	น้อย
3	ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับแผนงาน โครงการและปฏิทินงานของวิทยาลัย	2.46	0.82	น้อย
4	การได้รับการบำรุงขวัญและกำลังใจจากผู้บังคับบัญชา	2.66 ⁽¹⁾	0.81	มาก
5	การได้รับการส่งเสริม สนับสนุนให้ริเริ่มงานใหม่ ๆ ตามที่ต้องการจากผู้บังคับบัญชา	2.62 ⁽²⁾	0.84	มาก
6	ผู้บังคับบัญชามอบหมายงานให้เต็มความรู้ความสามารถ	2.50	0.83	มาก
7	มีการปรึกษาหารือระหว่างหัวหน้าแผนกวิชากับอาจารย์ในแผนก	2.52	0.89	มาก
8	การได้รับความร่วมมือในการปฏิบัติงานต่าง ๆ จากเพื่อนร่วมงาน	2.52	0.92	มาก
9	การได้รับความสนับสนุนเรื่องลาศึกษาต่อจากผู้บังคับบัญชา	2.40	0.91	น้อย
10	การได้รับความคุ้มครองหรือรับผิดชอบต่อการปฏิบัติงานจากผู้บังคับบัญชา	2.46	0.80	น้อย
11	การพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนประจำปี	2.62 ⁽²⁾	0.80	มาก
12	การให้บริการด้านเงินช่วยเหลือค่ารักษาพยาบาลและเงินอื่น ๆ มีความสะดวกรวดเร็ว	2.53	0.97	มาก
	รวม	2.52	0.62	มาก

จากตาราง 7 แสดงว่าค่าเฉลี่ยของปัญหาด้านการบริหารในการปฏิบัติงานของอาจารย์วิทยาลัยพัฒนวิชาการ สังกัดกรมอาชีวศึกษา โดยส่วนรวมอยู่ในระดับมีปัญหามาก คือมีค่าเฉลี่ย 2.52 เป็นที่น่าสังเกตว่าอยู่ในระดับมากค่อนข้างต่ำ เมื่อพิจารณาปัญหาด้านการบริหารเป็นรายข้อ ปรากฏว่ามีปัญหา 2 ระดับคือ

1. มีปัญหามากจำนวน 8 ข้อ โดยเรียงลำดับ 3 ลำดับแรกได้แก่ การได้รับการบำรุงขวัญและกำลังใจจากผู้บังคับบัญชา มีค่าเฉลี่ย 2.66 การได้รับการส่งเสริม สนับสนุนให้ริเริ่มงานใหม่ ๆ ตามที่ต้องการจากผู้บังคับบัญชา การพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนประจำปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากันคือ 2.62 และความเข้าใจปรัชญา จุดมุ่งหมายและระเบียบต่าง ๆ ของวิทยาลัย มีค่าเฉลี่ย 2.54

2. มีปัญหาน้อยจำนวน 4 ข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ การได้รับการสนับสนุนเรื่องลาศึกษาต่อจากผู้บังคับบัญชา มีค่าเฉลี่ย 2.40

ตอนที่ 3 ความต้องการในการปฏิบัติงานของอาจารย์วิทยาลัยพัฒนวิชาการ สังกัดกรมอาชีวศึกษา

การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลในตอนนี้ เป็นการวิเคราะห์ความต้องการในการปฏิบัติงานของอาจารย์วิทยาลัยพัฒนวิชาการ สังกัดกรมอาชีวศึกษา โดยใช้ค่าเฉลี่ยของความต้องการในการปฏิบัติงาน ดังแสดงในตาราง 8 - 11 ต่อไปนี้

ตาราง 8 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของความต้องการในการปฏิบัติงานของอาจารย์วิทยาลัยพัฒนวิชาการ สังกัดกรม อาชีวศึกษา จำแนกเป็นรายด้าน

รายการ	$\bar{X}$	SD	ระดับความต้องการ
ด้านวิชาการ	3.14	0.47	มาก
ด้านส่งเสริมการศึกษา	3.24	0.46	มาก
ด้านการบริหาร	3.19	0.47	มาก

จากตาราง 8 แสดงว่าค่าเฉลี่ยความต้องการในการปฏิบัติงานของอาจารย์วิทยาลัยพัฒนวิชาการ สังกัดกรมอาชีวศึกษาอยู่ในระดับมีความต้องการมากที่สุดทั้ง 3 ด้าน คือด้านส่งเสริมการศึกษามีค่าเฉลี่ย 3.24 ด้านการบริหารมีค่าเฉลี่ย 3.19 และด้านวิชาการมีค่าเฉลี่ย 3.14 เป็นที่น่าสังเกตว่าอยู่ในระดับมากค่อนข้างสูง

ตาราง 9 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความต้องการด้านวิชาการในการปฏิบัติงาน
ของอาจารย์วิทยาลัยพัฒนวิชาการ สังกัดกรมอาชีวศึกษา

ข้อ	ความต้องการด้านวิชาการ	$\bar{X}$	SD	ระดับความ ต้องการ
1.	ต้องการให้วิทยาลัยจัดประชุมเพื่อศึกษาระสำคัญและแนว ทางปฏิบัติตามเอกสารหลักสูตร	3.22	0.77	มาก
2.	ต้องการเข้าร่วมประชุมศึกษากับศึกษานิเทศก์เกี่ยวกับการ วางแผนพัฒนาเนื้อหาวิชาให้ทันสมัยอยู่เสมอ	3.18	0.73	มาก
3.	ต้องการสนับสนุนในการเขียนตำราวิชาการเพื่อเป็น ประโยชน์ต่อการเรียนการสอน	3.30	0.70	มาก
4.	ต้องการให้หัวหน้าคณะวิชาดูแลการจัดตารางสอนของ อาจารย์ในคณะอย่างมีความยุติธรรม	3.34 ⁽¹⁾	0.81	มาก
5.	ต้องการลดจำนวนวิชาการสอนเพื่อให้มีเวลาเตรียมการสอน	3.14	0.85	มาก
6.	ต้องการให้จัดอาจารย์เข้าสอนตามความสามารถและความ ถนัดของผู้สอน	3.30	0.74	มาก
7.	ต้องการให้มีการสำรวจข้อมูลเกี่ยวกับความต้องการ ความ สามารถ ความถนัดในการสอนรายวิชาต่าง ๆ ภายในคณะ วิชา	3.21	0.76	มาก
8.	ต้องการให้เชิญวิทยากรที่มีความรู้และประสบการณ์ในสาขา วิชาที่สอนมาอบรมสัมมนาให้ความรู้แก่อาจารย์	3.28	0.72	มาก
9.	ต้องการให้ส่งอาจารย์ไปฝึกอบรมสัมมนาความรู้ในสาขา วิชาที่สอนตามหน่วยงานต่าง ๆ ที่จัดขึ้น	3.39 ⁽¹⁾	0.72	มาก
10.	ต้องการให้กำหนดเกณฑ์ที่เหมาะสมในการคัดเลือกอาจารย์ เข้าประชุมอบรมหรือสัมมนา	3.20	0.76	มาก
11.	ต้องการเข้ารับการอบรมความรู้เกี่ยวกับวิธีการสอนใหม่ ๆ	3.37 ⁽²⁾	0.68	มาก

ตาราง 9 (ต่อ)

ข้อ	ความต้องการด้านวิชาการ	$\bar{X}$	SD	ระดับความ ต้องการ
12.	ต้องการเข้ารับการอบรมวิธีการออกข้อสอบและวิเคราะห์ข้อสอบ	3.12	0.76	มาก
13.	ต้องการเข้ารับการอบรมวิธีการทำโครงการสอนและบันทึกการสอน	2.90	0.79	มาก
14.	ต้องการเข้ารับการอบรมการวัดผลและประเมินผล	2.86	0.77	มาก
15.	ต้องการให้วิทยาลัยสนับสนุนให้อาจารย์ไปศึกษาการสอนของอาจารย์ในวิทยาลัยพณิชยการอื่นเป็นครั้งคราว	2.90	0.82	มาก
16.	ต้องการให้อาจารย์ในคณะวิชาเดียวกันได้สังเกตการสอนซึ่งกันและกัน	2.58	0.87	มาก
17.	ต้องการให้จัดตารางสอนให้มีเวลาว่างติดต่อกันเพื่อทำผลงานทางวิชาการ	3.11	0.76	มาก
	รวม	3.14	0.47	มาก

จากตาราง 9 แสดงว่าค่าเฉลี่ยของความต้องการด้านวิชาการในการปฏิบัติงานของอาจารย์วิทยาลัยพณิชยการ สังกัดกรมอาชีวศึกษา โดยส่วนรวมมีระดับความต้องการมาก คือมีค่าเฉลี่ย 3.14 เป็นที่น่าสังเกตว่าอยู่ในระดับมากค่อนข้างสูง เมื่อพิจารณาความต้องการด้านวิชาการเป็นรายข้อ ปรากฏว่ามีความต้องการในระดับเดียวกันคือมาก โดยเรียงลำดับ 3 ลำดับแรกคือ ฝึกอบรมสัมมนาความรู้ในสาขาวิชาที่สอนตามหน่วยงานต่าง ๆ ที่จัดขึ้น มีค่าเฉลี่ย 3.39 เข้ารับการอบรมความรู้เกี่ยวกับวิธีการสอนใหม่ ๆ มีค่าเฉลี่ย 3.37 และให้หัวหน้าคณะวิชาดูแลการจัดตารางสอนของอาจารย์ในคณะอย่างมีความยุติธรรม มีค่าเฉลี่ย 3.34 ส่วนค่าเฉลี่ยของความต้องการที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ต้องการให้อาจารย์ในคณะวิชาเดียวกันสังเกตการสอนซึ่งกันและกัน มีค่าเฉลี่ย 2.58

ตาราง 10 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความต้องการด้านส่งเสริมการศึกษาในการปฏิบัติงานของอาจารย์วิทยาลัยพณิชยการ สังกัดกรมอาชีวศึกษา

ข้อ	ความต้องการด้านส่งเสริมการศึกษา	$\bar{X}$	SD	ระดับความต้องการ
1	ต้องการให้วิทยาลัยจัดห้องพักอาจารย์ให้เป็นสัดส่วน	3.37 ⁽²⁾	0.74	มาก
2.	ต้องการให้วิทยาลัยจัดห้องพักอาจารย์แยกตามคณะวิชาอย่างเป็นสัดส่วน	3.10	0.88	มาก
3.	ต้องการให้อำนวยความสะดวกโต๊ะ เก้าอี้และเครื่องมือเครื่องใช้สำหรับการทำงานของอาจารย์อย่างเพียงพอ	3.33	0.68	มาก
4	ต้องการให้ปรับปรุง ซ่อมแซม ดูแลสภาพห้องเรียน ห้องปฏิบัติการให้อยู่ในสภาพที่เหมาะสมแก่การเรียนการสอนตลอดเวลา	3.38 ⁽¹⁾	0.72	มาก
5.	ต้องการให้หน่วยงานบริษัทเอกชนในการดูแลความสะอาดอาคารเรียน	3.13	0.87	มาก
6.	ต้องการให้จัดนักเรียนนักศึกษาประจำชั้นเรียนเพื่อดูแลความสะอาดของชั้นเรียน	2.98	0.87	มาก
7.	ต้องการให้ห้องสมุดจัดบริการห้องค้นคว้าสำหรับอาจารย์	3.31	0.73	มาก
8.	ต้องการให้ห้องสมุดสำรวจความต้องการวารสาร ตำราในแต่ละสาขาวิชาจากอาจารย์ผู้สอน	3.27	0.71	มาก
9.	ต้องการให้วิทยาลัยจัดห้องน้ำห้องส้วมสำหรับอาจารย์ให้มีจำนวนมากพอและมีความสะดวกในการใช้	3.27	0.77	มาก
10.	ต้องการให้มีการสำรวจความต้องการใช้วัสดุอุปกรณ์การสอนของอาจารย์ทุกท่าน	3.26	0.64	มาก
11	ต้องการให้มีการจัดให้มีหน่วยบริการวัสดุอุปกรณ์การสอนประจำคณะวิชา	3.21	0.72	มาก

ตาราง 10 (ต่อ)

ข้อ	ความต้องการด้านส่งเสริมการศึกษา	$\bar{X}$	SD	ระดับความต้องการ
12.	ต้องการให้วิทยาลัยจัดอบรมการใช้และเก็บรักษา โสตทัศนูปกรณ์การสอนแก่อาจารย์	3.11	0.73	มาก
13.	ต้องการให้วิทยาลัยจัดอบรมการผลิตโสตทัศนูปกรณ์ การสอนแก่อาจารย์	3.17	0.71	มาก
14.	ต้องการให้วิทยาลัยจัดวัสดุอุปกรณ์และเครื่องมือเครื่องใช้ ที่มีคุณภาพ	3.30	0.68	มาก
15.	ต้องการให้วิทยาลัยบริการด้านเอกสารเรพิมพ์แก่อาจารย์ อย่างสะดวกรวดเร็ว	3.35 ⁽¹⁾	0.69	มาก
	รวม	3.24	0.46	มาก

จากตาราง 10 แสดงว่าค่าเฉลี่ยของความต้องการด้านส่งเสริมการศึกษาของอาจารย์วิทยาลัย
พัฒนศึกษา สังกัดกรมอาชีวศึกษา โดยส่วนรวมอยู่ในระดับมีความต้องการมากคือมีค่าเฉลี่ย 3.24 เป็นที่
น่าสังเกตว่าอยู่ในระดับมากค่อนข้างสูง เมื่อพิจารณาความต้องการด้านส่งเสริมการศึกษาเป็นรายข้อ
ปรากฏว่ามีความต้องการในระดับเดียวกันคือมาก โดยเรียงลำดับ 3 ลำดับแรกคือ ต้องการให้ปรับปรุง
ซ่อมแซม คูณสภาพห้องเรียน ห้องปฏิบัติการให้อยู่ในสภาพที่เหมาะสมแก่การเรียนการสอนอยู่ตลอด
เวลา มีค่าเฉลี่ย 3.38 จัดห้องพักอาจารย์ให้เป็นสัดส่วน มีค่าเฉลี่ย 3.37 และจัดบริการด้านเอกสารการ
พิมพ์แก่อาจารย์อย่างสะดวกรวดเร็ว มีค่าเฉลี่ย 3.35 ส่วนค่าเฉลี่ยของความต้องการที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ
ต้องการจัดนักเรียนนักศึกษาประจำชั้นเรียนเพื่อดูแลความสะอาดของชั้นเรียน มีค่าเฉลี่ย 2.98

ตาราง 11 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับของความต้องการด้านการบริหารในการปฏิบัติงานของอาจารย์วิทยาลัยพณิชยการ สังกัดกรมอาชีวศึกษา

ข้อ	ความต้องการด้านการบริหาร	$\bar{X}$	SD	ระดับความต้องการ
1.	ต้องการให้ประชาสัมพันธ์ปรัชญา จุดมุ่งหมายและระเบียบต่าง ๆ ของวิทยาลัยให้อาจารย์ทุกท่านทราบอย่างทั่วถึง	3.10	0.75	มาก
2.	ต้องการให้มีการแจ้งแผนงาน โครงการและปฏิทินปฏิบัติงานของวิทยาลัยอย่างชัดเจน	3.11	0.75	มาก
3.	ต้องการทราบบทบาทหน้าที่ของหน่วยงานต่าง ๆ ในวิทยาลัย	3.06	0.68	มาก
4.	ต้องการให้ผู้บังคับบัญชายอมรับฟังความคิดเห็น	3.25 ⁽³⁾	0.72	มาก
5.	ต้องการให้มีการเลือกตั้งหัวหน้าแผนกวิชา หัวหน้าคณะวิชา แทนการแต่งตั้ง	3.21	0.84	มาก
6.	ต้องการให้มีการร่วมกันแก้ปัญหาการเรียนการสอนระหว่างหัวหน้าแผนกกับอาจารย์ในแผนก	3.34 ⁽¹⁾	0.68	มาก
7.	ต้องการให้มีการทำงานเป็นกลุ่มระหว่างเพื่อนอาจารย์อยู่ประจำ	3.29 ⁽²⁾	0.68	มาก
8.	ต้องการเป็นผู้นำในการทำงานร่วมกับเพื่อนอาจารย์ในรูปแบบคณะกรรมการ	2.97	0.91	มาก
9.	ต้องการให้มีการสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างบุคลากรในวิทยาลัย โดยจัดงานสังสรรค์ตามโอกาสอันควร	3.24	0.67	มาก
10.	ต้องการได้รับการสนับสนุนจากผู้บริหารเรื่องลาศึกษาต่อ	3.29 ⁽²⁾	0.70	มาก
11.	ต้องการศึกษาต่อภายในประเทศตามสาขาวิชาที่สอน	3.24	0.80	มาก
	รวม	3.19	0.47	มาก

จากตาราง 11 แสดงว่าค่าเฉลี่ยของความต้องการด้านการบริหารในการปฏิบัติงานของอาจารย์วิทยาลัยพัฒนศึกษา สังกัดกรมอาชีวศึกษาโดยส่วนรวมอยู่ในระดับมีความต้องการมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย 3.19 เป็นที่น่าสังเกตว่าอยู่ในระดับมากค่อนข้างสูง เมื่อพิจารณาความต้องการเป็นรายข้อปรากฏว่า มีความต้องการในระดับมากเช่นเดียวกัน โดยเรียงลำดับความต้องการ 3 ลำดับแรกคือ มีการร่วมกันแก้ปัญหาการเรียนการสอนระหว่างหัวหน้าแผนกกับอาจารย์ในแผนก มีค่าเฉลี่ย 3.34 การทำงานเป็นกลุ่มระหว่างเพื่อนอาจารย์อยู่ประจำ การได้รับการสนับสนุนจากผู้บริหารเรื่องลาศึกษาต่อ มีค่าเฉลี่ยเท่ากันคือ 3.29 และต้องการให้ผู้บังคับบัญชายอมรับฟังความคิดเห็น มีค่าเฉลี่ย 3.25 ส่วนค่าเฉลี่ยของความต้องการที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ต้องการเป็นผู้นำในการทำงานร่วมกับเพื่อนอาจารย์ในรูปคณะกรรมการ มีค่าเฉลี่ย 2.97

ตอนที่ 4 การเปรียบเทียบปัญหาในการปฏิบัติงานของอาจารย์วิทยาลัยพัฒนศึกษา สังกัดกรมอาชีวศึกษา

การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลในตอนนี้ เป็นการเปรียบเทียบปัญหาในแต่ละด้านและเป็นรายข้อตามความคิดเห็นของอาจารย์วิทยาลัยพัฒนศึกษา สังกัดกรมอาชีวศึกษา โดยจำแนกตามตัวแปรอิสระดังนี้ อายุ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน สถานศึกษาและหมวดวิชาที่สอน

1 จำแนกตามอายุ

การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลในตอนนี้ เป็นการเปรียบเทียบปัญหาในการปฏิบัติงานของอาจารย์วิทยาลัยพัฒนศึกษา สังกัดกรมอาชีวศึกษา ซึ่งเป็นการวิเคราะห์เปรียบเทียบปัญหาแยกเป็น 3 ด้าน โดยใช้ F - test ทดสอบ ดังปรากฏในตาราง 12 - 20

ตาราง 12 การวิเคราะห์ความแปรปรวนของปัญหาด้านวิชาการในการปฏิบัติงานของอาจารย์ วิทยาลัย
พัฒนการ สังกัดกรมอาชีวศึกษา จำแนกตามอายุ

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F
ระหว่างกลุ่ม	2	15.0531	7.5266	24.4045*
ภายในกลุ่ม	195	60.1397	0.3084	
รวม	197	75.1928		

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ผลการวิเคราะห์ตามตาราง 12 พบว่า อาจารย์วิทยาลัยพัฒนการที่มีอายุแตกต่างกัน มีปัญหาในการปฏิบัติงานด้านวิชาการแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เพื่อให้ทราบความแตกต่างเป็นรายคู่จึงใช้วิธีของเซฟเฟ เป็นค่าสถิติในการทดสอบปรากฏผลเปรียบเทียบกับตาราง 13

ตาราง 13 ทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยปัญหาในการปฏิบัติงานด้านวิชาการของอาจารย์
วิทยาลัยพัฒนการ สังกัดกรมอาชีวศึกษา จำแนกตามอายุเป็นรายคู่

กลุ่มตัวอย่าง	$\bar{X}$	ตั้งแต่ 46 ปีขึ้นไป	31 - 45 ปี	ต่ำกว่า 31 ปี
		2.5263	2.5700	3.1967
อายุตั้งแต่ 46 ปีขึ้นไป	2.5263	-	0.0437	0.6704*
อายุตั้งแต่ 31 - 45 ปี	2.5700		-	0.6267*
อายุต่ำกว่า 31 ปี	3.1967			-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 13 แสดงว่าอาจารย์ที่มีอายุตั้งแต่ 46 ปีขึ้นไปกับอาจารย์ที่มีอายุต่ำกว่า 31 ปี และอาจารย์ที่มีอายุตั้งแต่ 31 - 45 ปีกับอาจารย์ที่มีอายุต่ำกว่า 31 ปี มีปัญหาในการปฏิบัติงานด้านวิชาการใน วิทยาลัยพัฒนการ สังกัดกรมอาชีวศึกษา แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 14 การวิเคราะห์ความแปรปรวนของปัญหาในการปฏิบัติงานด้านวิชาการของอาจารย์วิทยาลัย
พัฒนศึกษา สังกัดกรมอาชีวศึกษา จำแนกตามอายุเป็นรายข้อ

ข้อ	ปัญหาด้านวิชาการ	ต่ำกว่า 31 ปี	31 - 45 ปี	46 ปีขึ้นไป	ค่า F
		$\bar{X}$	$\bar{X}$	$\bar{X}$	
1.	การมีส่วนร่วมประชุมสัมมนาในการวางแผนการใช้หลักสูตร	3.48 ⁽¹⁾	2.53	2.36	17.9148*
2.	การนำหลักสูตร คู่มือการสอน ใบงานและสื่อการเรียนอื่น ๆ มาใช้อย่างถูกต้อง	3.38	2.45	2.68	21.8151*
3.	การผลิตแบบเรียนใบงานได้ทันต่อความต้องการใช้	3.40	2.82	2.73	7.9646*
4.	การจัดอาจารย์ผู้สอน ตามความสามารถและความถนัด	3.44	2.38	2.57	27.5082*
5.	โอกาสในการดูงานและประชุมสัมมนาทางวิชาการ	3.04	2.63	2.26	6.9234*
6.	ความรู้ความชำนาญในการใช้วิธีสอนใหม่ ๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อการเรียนรู้ของนักเรียนนักศึกษา	2.97	2.47	2.47	7.1008*
7.	ความรู้ความเข้าใจในการทำโครงการสอนและบันทึกการสอน	3.04	2.38	2.52	11.5275*
8.	ความรู้ความเข้าใจในการออกข้อสอบที่ดี	3.14	2.32	2.52	17.7087*
9.	การเห็นความสำคัญของการนิเทศการสอนของผู้บริหาร	2.97	2.43	2.13	13.6789*

ตาราง 14 (ต่อ)

ข้อ	ปัญหาด้านวิชาการ	ต่ำกว่า 31 ปี	31 - 45 ปี	46 ปีขึ้นไป	ค่า F
		$\bar{X}$	$\bar{X}$	$\bar{X}$	
10.	เวลาในการเขียนตำรา บทความทางวิชาการ	3.02	2.97 ⁽¹⁾	2.81 ⁽¹⁾	0.6314
11.	สัดส่วนจำนวนผู้เรียนแต่ละชั้นเรียนกับจำนวนวัสดุอุปกรณ์การเรียน	3.22	2.82	2.68	5.1987*
	ค่าเฉลี่ยรวม	3.19	2.57	2.52	24.4045*

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ผลการวิเคราะห์ตามตาราง 14 พบว่า อาจารย์วิทยาลัยพัฒนวิชาการที่มีอายุต่างกัน แม้ว่าจะมีปัญาในการปฏิบัติงานด้านวิชาการแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ปัญหาข้อ 10 แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

เมื่อจำแนกตามอายุพบว่า อาจารย์ที่มีอายุต่ำกว่า 31 ปี มีปัญหาด้านวิชาการอยู่ในระดับมากค่อนข้างสูง มีค่าเฉลี่ย 3.19 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ การมีส่วนร่วมประชุมสัมมนาในการวางแผนการใช้หลักสูตร มีค่าเฉลี่ย 3.48

อาจารย์ที่มีอายุตั้งแต่ 31 - 45 ปี มีปัญหาด้านวิชาการอยู่ในระดับมากค่อนข้างต่ำ มีค่าเฉลี่ย 2.57 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อยู่ในระดับมาก 5 ข้อ ระดับน้อย 6 ข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ เวลาในการเขียนตำรา บทความทางวิชาการ มีค่าเฉลี่ย 2.97

อาจารย์ที่มีอายุตั้งแต่ 46 ปีขึ้นไป มีปัญหาด้านวิชาการอยู่ในระดับมากค่อนข้างต่ำ มีค่าเฉลี่ย 2.52 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อยู่ในระดับมาก 7 ข้อ ระดับน้อย 4 ข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ เวลาในการเขียนตำรา บทความทางวิชาการ มีค่าเฉลี่ย 2.81

ตาราง 15 การวิเคราะห์ความแปรปรวนของปัญหาด้านส่งเสริมการศึกษาในการปฏิบัติงานของอาจารย์วิทยาลัยพัฒนซการ สังกัดกรมอาชีวศึกษา จำแนกตามอายุ

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F
ระหว่างกลุ่ม	2	12 9635	6 4818	27 3274*
ภายในกลุ่ม	195	46 2520	0 2372	
รวม	197	59 2155		

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ผลการวิเคราะห์ตามตาราง 15 พบว่า อาจารย์วิทยาลัยพัฒนซการ ที่มีอายุแตกต่างกัน มีปัญหาในการปฏิบัติงานด้านส่งเสริมการศึกษาแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เพื่อให้ทราบความแตกต่างเป็นรายคู่ จึงใช้วิธีของเซฟเฟ เป็นค่าสถิติในการทดสอบ ปรากฏผลเปรียบเทียบดังตาราง 16

ตาราง 16 ทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยปัญหาในการปฏิบัติงานด้านส่งเสริมการศึกษาของอาจารย์วิทยาลัยพัฒนซการ สังกัดกรมอาชีวศึกษา จำแนกตามอายุเป็นรายคู่

กลุ่มตัวอย่าง	$\bar{X}$	ตั้งแต่ 46 ปีขึ้นไป	31 - 45 ปี	ต่ำกว่า 31 ปี
		2 5298	2.6120	3 1796
อายุตั้งแต่ 46 ปีขึ้นไป	2.5298	-	0.0822	0.6498*
อายุตั้งแต่ 31 - 45 ปี	2 6120		-	0.5676*
อายุต่ำกว่า 31 ปี	3.1796			-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 05

จากตาราง 16 แสดงว่าอาจารย์ที่มีอายุตั้งแต่ 46 ปีขึ้นไป กับอาจารย์ที่มีอายุต่ำกว่า 31 ปี และอาจารย์ที่มีอายุ 31 - 45 ปี กับอาจารย์ที่มีอายุต่ำกว่า 31 ปี มีปัญหาในการปฏิบัติงานด้านส่งเสริมการศึกษาในวิทยาลัยพัฒนซการ สังกัดกรมอาชีวศึกษา แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 05

ตาราง 17 การวิเคราะห์ความแปรปรวนของปัญหาด้านส่งเสริมการศึกษาในการปฏิบัติงานของอาจารย์
วิทยาลัยพัฒนศึกษา สังกัดกรมอาชีวศึกษา จำแนกตามอายุเป็นรายข้อ

ข้อ	ปัญหาด้านส่งเสริมการศึกษา	ต่ำกว่า 31 ปี	31 - 45 ปี	46 ปีขึ้นไป	ค่า F
		$\bar{X}$	$\bar{X}$	$\bar{X}$	
1.	การจัดห้องพักรู โต๊ะ เก้าอี้และ เครื่องมือเครื่องใช้ต่าง ๆ สำหรับ อาจารย์ใช้ในการทำงานอย่างเหมาะสมและสะดวกสบาย	3.08	2.71	2.47	6.3351*
2.	บรรยากาศของห้องเรียนและห้อง ปฏิบัติการเหมาะแก่การเรียนรู้ การสอน				
	2.1 ด้านแสงสว่าง	3.14	2.48	2.39	13.4969*
	2.2 ด้านความสะอาด	3.28	2.74	2.60	10.7039*
	2.3 ด้านเสียงรบกวน	3.24	2.66	2.55	10.2305*
3.	บรรยากาศของห้องสมุดเหมาะแก่ การศึกษาค้นคว้า				
	3.1 ด้านแสงสว่าง	3.30	2.27	2.31	29.3932*
	3.2 ด้านความสะอาด	3.28	2.15	2.39	34.1464*
	3.3 ด้านเสียงรบกวน	3.28	2.37	2.31	23.9688*
4.	ตำรา วารสาร เอกสารต่าง ๆ ใน ห้องสมุดมีมากพอสำหรับการศึกษาค้นคว้า	3.34 ⁽¹⁾	2.76	2.55	12.8871*
5.	ห้องน้ำห้องส้วมสำหรับอาจารย์มีความสะดวกในการใช้	3.08	2.52	2.57	7.5408*
6.	ห้องน้ำห้องส้วมสำหรับอาจารย์จำนวนมากพอ	2.95	2.63	2.39	5.1672*

ตาราง 17 (ต่อ)

ข้อ	ปัญหาด้านส่งเสริมการศึกษา	ต่ำกว่า 31 ปี	31 - 45 ปี	46 ปีขึ้นไป	ค่า F
		$\bar{X}$	$\bar{X}$	$\bar{X}$	
7.	ความสะดวกในการนำวัสดุอุปกรณ์การสอนมาใช้	2.95	2.75	2.68	1.8172
8.	เครื่องมือเครื่องใช้มีความสอดคล้องกับความก้าวหน้าทางวิชาการและเทคโนโลยีสมัยใหม่	3.12	2.87 ⁽¹⁾	2.78 ⁽¹⁾	2.2771
9.	การบำรุงรักษาและซ่อมแซมเครื่องมือเครื่องใช้ที่ชำรุด	3.20	2.85	2.76	4.1830*
10.	ความสะดวกในการให้บริการด้านเอกสารการพิมพ์	3.14	2.62	2.52	8.7199*
11.	ความสะดวกในการให้บริการด้านโสตทัศนวัสดุอุปกรณ์	3.24	2.73	2.60	9.1850*
	ค่าเฉลี่ยรวม	3.17	2.61	2.52	27.3274*

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ผลการวิเคราะห์ตามตาราง 17 พบว่าอาจารย์วิทยาลัยพัฒนศึกษาที่มีอายุแตกต่างกัน แม้ว่าจะมีปัญหาในการปฏิบัติงานด้านส่งเสริมการศึกษาแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ก็ตาม แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าปัญหาข้อ 7 และ 8 แตกต่างกันอย่างไรไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

เมื่อจำแนกตามอายุพบว่า อาจารย์ที่มีอายุต่ำกว่า 31 ปี มีปัญหาด้านส่งเสริมการศึกษาอยู่ในระดับมากค่อนข้างสูง มีค่าเฉลี่ย 3.17 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ตำราวารสาร เอกสารต่าง ๆ ในห้องสมุดมีมากพอสำหรับการศึกษาค้นคว้า มีค่าเฉลี่ย 3.34

อาจารย์ที่มีอายุตั้งแต่ 31 - 45 ปี มีปัญหาด้านส่งเสริมการศึกษาอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 2.61 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อยู่ในระดับมาก 10 ข้อ ระดับน้อย 1 ข้อและ 1 ข้อย่อย ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ เครื่องมือเครื่องใช้มีความสอดคล้องกับความก้าวหน้าทางวิชาการและเทคโนโลยีสมัยใหม่ มีค่าเฉลี่ย 2.87

อาจารย์ที่มีอายุตั้งแต่ 46 ปีขึ้นไป มีปัญหาด้านส่งเสริมการศึกษายู่ในระดับมากค่อนข้างต่ำ มีค่าเฉลี่ย 2.52 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อยู่ในระดับมาก 8 ข้อ ระดับน้อย 3 ข้อและ 1 ข้อย่อย ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ เครื่องมือเครื่องใช้มีความสอดคล้องกับความก้าวหน้าทางวิชาการและเทคโนโลยีสมัยใหม่ มีค่าเฉลี่ย 2.78

ตาราง 18 การวิเคราะห์ความแปรปรวนของปัญหาด้านการบริหารในการปฏิบัติงานของอาจารย์
วิทยาลัยพัฒนวิชาการ สังกัดกรมอาชีวศึกษา จำแนกตามอายุ

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F
ระหว่างกลุ่ม	2	13.4995	6.7479	21.0838*
ภายในกลุ่ม	195	62.4271	0.3201	
รวม	197	75.9265		

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ผลการวิเคราะห์ตามตาราง 18 พบว่า อาจารย์วิทยาลัยพัฒนวิชาการ ที่มีอายุแตกต่างกัน มีปัญหาในการปฏิบัติงานด้านการบริหารแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เพื่อให้ทราบความแตกต่างเป็นรายคู่ จึงใช้วิธีของเชฟเฟ เป็นค่าสถิติในการทดสอบ ปรากฏผลเปรียบเทียบดังตาราง 19

ตาราง 19 ทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยปัญหาในการปฏิบัติงานด้านการบริหารในการปฏิบัติงานของอาจารย์วิทยาลัยพัฒนวิชาการ สังกัดกรมอาชีวศึกษา จำแนกตามอายุเป็นรายคู่

กลุ่มตัวอย่าง	$\bar{X}$	ตั้งแต่ 46 ปีขึ้นไป	31 - 45 ปี	ต่ำกว่า 31 ปี
		2.2961	2.4047	2.9745
อายุตั้งแต่ 46 ปีขึ้นไป	2.2961	-	0.1086	0.6784*
อายุตั้งแต่ 31 - 45 ปี	2.4047		-	0.5698*
อายุต่ำกว่า 31 ปี	2.9745			-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 19 แสดงว่าอาจารย์ที่มีอายุตั้งแต่ 46 ปีขึ้นไป กับอาจารย์ที่มีอายุต่ำกว่า 31 ปี และอาจารย์ที่มีอายุ 31- 45 ปี กับอาจารย์ที่มีอายุต่ำกว่า 31 ปี ปัญหาในการปฏิบัติงานด้านการบริหาร ในวิทยาลัยพัฒนวิชาการ สังกัดกรมอาชีวศึกษา แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 20 การวิเคราะห์ความแปรปรวนของปัญหาด้านการบริหารในการปฏิบัติงานของอาจารย์วิทยาลัยพัฒนวิชาการ สังกัดกรมอาชีวศึกษา จำแนกตามอายุเป็นรายข้อ

ข้อ	ปัญหาด้านการบริหาร	ต่ำกว่า 31 ปี	31 - 45 ปี	46 ปีขึ้นไป	ค่า F
		$\bar{X}$	$\bar{X}$	$\bar{X}$	
1.	ความเข้าใจปรัชญา จุดมุ่งหมายและระเบียบต่าง ๆ ของวิทยาลัย	2.20	2.34	2.26	22.6328*
2.	ความรู้เกี่ยวกับระบบบริหาร การจัดการและสายงานบังคับบัญชาของวิทยาลัย	2.85	2.38	2.23	8.0422*
3.	ความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับแผนงานโครงการและปฏิทินงานของวิทยาลัย	2.87	2.35	2.26	9.0530*
4.	การได้รับการบำรุงขวัญและกำลังใจจากผู้บังคับบัญชา	2.77	2.70 ⁽¹⁾	2.39	2.7140

ตาราง 20 (ต่อ)

ข้อ	ปัญหาด้านการบริหาร	ต่ำกว่า 31 ปี	31 - 45 ปี	46 ปีขึ้นไป	ค่า F
		$\bar{X}$	$\bar{X}$	$\bar{X}$	
5.	การได้รับการส่งเสริม สนับสนุนให้ริเริ่มงานใหม่ ๆ ตามที่ต้องการจากผู้บังคับบัญชา	3.04	2.51	2.36	9.5103*
6.	ผู้บังคับบัญชามอบหมายงานให้ตามความรู้ความสามารถ	3.06 ⁽¹⁾	2.34	2.23	17.7053*
7.	มีการปรึกษาหารือระหว่างหัวหน้าแผนกวิชากับอาจารย์ในแผนกในด้านการปฏิบัติงานและเรื่องอื่น ๆ เสมอ	2.91	2.43	2.26	7.4209*
8.	การได้รับความร่วมมือในการปฏิบัติงานคั่นต่าง ๆ จากเพื่อนร่วมงาน	3.04	2.33	2.36	11.7627*
9.	การได้รับการสนับสนุนเรื่องลาศึกษาต่อจากผู้บังคับบัญชา	3.00	2.25	2.05	17.3101*
10.	การได้รับความคุ้มครองหรือรับผิดชอบต่อการปฏิบัติงานจากผู้บังคับบัญชา	2.89	2.35	2.21	11.1715*
11.	การพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนประจำปี	2.95	2.48	2.55 ⁽¹⁾	6.4855*
12.	การให้บริการด้านเงินช่วยเหลือค่ารักษาพยาบาลและเงินอื่น ๆ มีความสะดวกรวดเร็ว	3.06 ⁽¹⁾	2.36	2.34	10.7242*
	ค่าเฉลี่ยรวม	2.97	2.40	2.29	27.3274*

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ผลการวิเคราะห์ตามตาราง 20 พบว่าอาจารย์วิทยาลัยพัฒนชกการที่มีอายุแตกต่างกัน แม้ว่าจะมีปัญหาในการปฏิบัติงานด้านการบริหารแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ก็ตาม แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าปัญหาข้อ 4 แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

เมื่อจำแนกตามอายุพบว่า อาจารย์ที่มีอายุต่ำกว่า 31 ปี มีปัญหาด้านการบริหารอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 2.97 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อยู่ในระดับมาก 11 ข้อ ระดับน้อย 1 ข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ผู้บังคับบัญชามอบหมายงานให้ตามความรู้ความสามารถ และการให้บริการด้านเงินช่วยเหลือค่ารักษาพยาบาลและเงินอื่น ๆ มีความสะดวกรวดเร็ว มีค่าเฉลี่ย 3.06

อาจารย์ที่มีอายุตั้งแต่ 31 - 45 ปี มีปัญหาด้านการบริหารอยู่ในระดับน้อย มีค่าเฉลี่ย 2.40 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าอยู่ในระดับมาก 2 ข้อ ระดับน้อย 10 ข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ การได้รับการบำรุงขวัญและกำลังใจจากผู้บังคับบัญชา มีค่าเฉลี่ย 2.70

อาจารย์ที่มีอายุตั้งแต่ 46 ปีขึ้นไป มีปัญหาด้านการบริหารอยู่ในระดับน้อย มีค่าเฉลี่ย 2.29 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าอยู่ในระดับมาก 1 ข้อ ระดับน้อย 11 ข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ การพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนประจำปี มีค่าเฉลี่ย 2.55

2 จำแนกตามวุฒิการศึกษา

การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลในตอนนี้เป็นการเปรียบเทียบปัญหาในการปฏิบัติงานของอาจารย์วิทยาลัยพัฒนชกการ สังกัดกรมอาชีวศึกษา ที่มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรีและวุฒิการศึกษาระดับสูงกว่าปริญญาตรี โดยใช้ t - test ทดสอบ ดังปรากฏในตาราง 21 - 26

ตาราง 21 การเปรียบเทียบปัญหาด้านวิชาการในการปฏิบัติงานของอาจารย์วิทยาลัยพัฒนชกการ สังกัดกรมอาชีวศึกษา จำแนกตามวุฒิการศึกษา

กลุ่มตัวอย่าง	N	$\bar{X}$	SD	t
วุฒิปริญญาตรี	147	2.5894	0.557	-5.25*
สูงกว่าปริญญาตรี	51	3.0838	0.644	

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ผลการวิเคราะห์ตามตาราง 21 พบว่าอาจารย์ที่มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรีและสูงกว่าระดับปริญญาตรี มีปัญหาในการปฏิบัติกรด้านวิชาการแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 22 การเปรียบเทียบปัญหาด้านวิชาการในการปฏิบัติงานของอาจารย์วิทยาลัยพณิชยการ
สังกัดกรมอาชีวศึกษา จำแนกตามวุฒิการศึกษาเป็นรายข้อ

ข้อ	ปัญหาด้านวิชาการ	ปริญญาตรี	สูงกว่าปริญญาตรี	ค่า t
		$\bar{X}$	$\bar{X}$	
1.	การมีส่วนร่วมประชุมสัมมนาในการวางแผนการใช้หลักสูตร	2.55	3.25	-4.01*
2.	การนำหลักสูตร คู่มือการสอน ใบงาน และสื่อการเรียนอื่น ๆ มาใช้อย่างถูกต้อง	2.56	3.21	-4.66*
3.	การผลิตแบบเรียนใบงานได้ทันต่อความต้องการใช้	2.83	3.29	-3.00*
4.	การจัดอาจารย์ผู้สอน ตามความสามารถและความถนัด	2.46	3.33 ⁽¹⁾	-6.17*
5.	โอกาสในการดูงานและประชุมสัมมนาทางวิชาการ	2.55	2.98	-2.63*
6.	ความรู้ความชำนาญในการใช้วิธีสอนใหม่ ๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อการเรียนรู้ของนักเรียนนักศึกษา	2.50	2.88	-2.84*
7.	ความรู้ความเข้าใจในการทำโครงการสอนและบันทึกการสอน	2.45	2.92	-3.52*
8.	ความรู้ความเข้าใจในการออกข้อสอบที่ดี	2.42	2.98	-4.11*
9.	การเห็นความสำคัญของการนิเทศการสอนของผู้บริหาร	2.36	3.92	-4.26*

ตาราง 22 (ต่อ)

ข้อ	ปัญหาด้านวิชาการ	ปริญญาดรี	สูงกว่าปริญญาดรี	ค่า t
		$\bar{X}$	$\bar{X}$	
10	เวลาในการเขียนคำร บทความทางวิชาการ	2.89 ⁽¹⁾	3.11	-1.54
11	สัดส่วนจำนวนผู้เรียนแต่ละชั้นเรียนกับจำนวนวัสดุอุปกรณ์การเรียน	2.85	3.01	-1.15
	ค่าเฉลี่ยรวม	2.58	3.08	-5.25*

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ผลการวิเคราะห์ตามตาราง 22 พบว่าอาจารย์ที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน แม้ว่าจะมีปัญหาในการปฏิบัติงานด้านวิชาการแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ก็ตาม แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าปัญหาข้อ 10 และ 11 แตกต่างกันอย่างไรไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

เมื่อจำแนกตามวุฒิการศึกษาพบว่า อาจารย์ที่มีวุฒิปริญญาดรี มีปัญหาด้านวิชาการอยู่ในระดับมากค่อนข้างต่ำ มีค่าเฉลี่ย 2.58 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อยู่ในระดับมาก 7 ข้อ ระดับน้อย 4 ข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ เวลาในการเขียนคำร บทความทางวิชาการ มีค่าเฉลี่ย 2.89

อาจารย์ที่มีวุฒิการศึกษาสูงกว่าปริญญาดรี มีปัญหาด้านวิชาการอยู่ในระดับมากค่อนข้างสูง มีค่าเฉลี่ย 3.08 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ การจัดอาจารย์ผู้สอนตามความสามารถและความถนัด มีค่าเฉลี่ย 3.33

ตาราง 23 การเปรียบเทียบปัญหาด้านส่งเสริมการศึกษาในการปฏิบัติงานของอาจารย์วิทยาลัยพณิชยการ
สังกัดกรมอาชีวศึกษา จำแนกตามวุฒิทางการศึกษา

กลุ่มตัวอย่าง	N	$\bar{X}$	SD	t
วุฒิปริญญาตรี	147	2.6023	0.482	-6.43*
สูงกว่าปริญญาตรี	51	3.1242	0.548	

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ผลการวิเคราะห์ตามตาราง 27 พบว่าอาจารย์ที่มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรีและสูงกว่า
ระดับปริญญาตรี มีปัญหาในการปฏิบัติกรด้านส่งเสริมการศึกษาแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทาง
สถิติที่ระดับ .05

ตาราง 24 การเปรียบเทียบปัญหาด้านส่งเสริมการศึกษาในการปฏิบัติงานของอาจารย์วิทยาลัยพณิชยการ
สังกัดกรมอาชีวศึกษา จำแนกตามวุฒิการศึกษาเป็นรายข้อ

ข้อ	ปัญหาด้านส่งเสริมการศึกษา	ปริญญาตรี	สูงกว่าปริญญาตรี	ค่า t
		$\bar{X}$	$\bar{X}$	
1.	การจัดห้องพักครู โต๊ะ เก้าอี้และเครื่องมือ เครื่องใช้ต่าง ๆ สำหรับอาจารย์ใช้ในการ ทำงานอย่างเหมาะสมและสะดวกสบาย	2.68	2.96	-2.03*
2.	บรรยากาศของห้องเรียนและห้องปฏิบัติ การเหมาะแก่การเรียนการสอน			
	2.1 ด้านแสงสว่าง	2.48	3.05	-4.36*
	2.2 ด้านความสะอาด	2.75	3.13	-2.97*
	2.3 ด้านเสียงรบกวน	2.64	3.19	-4.07*

ตาราง 24 (ต่อ)

ข้อ	ปัญหาด้านส่งเสริมการศึกษา	ปริญญานิเทศ	สูงกว่าปริญญานิเทศ	ค่า t
		$\bar{X}$	$\bar{X}$	
3	บรรยากาศของห้องสมุดเหมาะแก่การศึกษาค้นคว้า			
3.1	ด้านแสงสว่าง	2.31	3.15	-6.08*
3.2	ด้านความสะดวก	2.25	3.13	-6.45*
3.3	ด้านเสียงรบกวน	2.38	3.17	-5.82*
4.	ตำรา วารสาร เอกสารต่าง ๆ ในห้องสมุดมีมากพอสำหรับการศึกษาค้นคว้า	2.72	3.27 ⁽¹⁾	-4.17*
5.	ห้องน้ำห้องส้วมสำหรับอาจารย์มีความสะดวกในการใช้	2.52	3.09	-4.16*
6.	ห้องน้ำห้องส้วมสำหรับอาจารย์มีจำนวนมากพอ	2.55	3.00	-3.34*
7	ความสะดวกในการนำวัสดุอุปกรณ์การสอนมาใช้	2.67	3.13	-4.03*
8.	เครื่องมือเครื่องใช้มีความสอดคล้องกับความรู้ทางวิชาการและเทคโนโลยีสมัยใหม่	2.87 ⁽¹⁾	3.05	-1.45
9.	การบำรุงรักษาและซ่อมแซมเครื่องมือเครื่องใช้ที่ชำรุด	2.84	3.15	-2.40*
10.	ความสะดวกในการใช้บริการด้านเอกสารการพิมพ์	2.59	3.11	-3.97*
11.	ความสะดวกในการใช้บริการด้านโสตทัศนวัสดุอุปกรณ์	2.71	3.19	-3.76*
	ค่าเฉลี่ยรวม	2.60	3.12	-6.43*

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ผลการวิเคราะห์ตามตาราง 24 พบว่าอาจารย์ที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน แม้ว่าจะมีปัญหาในการปฏิบัติงานด้านส่งเสริมการศึกษาแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ก็ตาม แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ปัญหาข้อ 8 แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

เมื่อจำแนกตามวุฒิการศึกษาพบว่า อาจารย์ที่มีวุฒิปริญญาตรี มีปัญหาด้านส่งเสริมการศึกษายู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 2.60 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อยู่ในระดับมาก 10 ข้อ ระดับน้อย 1 ข้อและ 1 ข้อย่อย ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ เครื่องมือเครื่องใช้มีความสอดคล้องกับความก้าวหน้าทางวิชาการและเทคโนโลยีสมัยใหม่ มีค่าเฉลี่ย 2.87

อาจารย์ที่มีวุฒิการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี มีปัญหาด้านส่งเสริมการศึกษายู่ในระดับมากค่อนข้างสูง มีค่าเฉลี่ย 3.12 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ตำราวารสาร เอกสารต่าง ๆ ในห้องสมุดมีมากพอสำหรับการศึกษาค้นคว้า มีค่าเฉลี่ย 3.27

ตาราง 25 การเปรียบเทียบปัญหาด้านการบริหารในการปฏิบัติงานของอาจารย์วิทยาลัยพณิชยการ
สังกัดกรมอาชีวศึกษา จำแนกตามวุฒิการศึกษา

กลุ่มตัวอย่าง	N	$\bar{X}$	SD	t
วุฒิปริญญาตรี	147	2.3747	0.572	-6.32*
สูงกว่าปริญญาตรี	51	2.9575	0.554	

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ผลการวิเคราะห์ตามตาราง 25 พบว่าอาจารย์ที่มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรีและสูงกว่าระดับปริญญาตรี มีปัญหาในการปฏิบัติงานด้านการบริหารแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 26 การเปรียบเทียบปัญหาด้านการบริหารในการปฏิบัติงานของอาจารย์วิทยาลัยพัฒนการ
สังกัดกรมอาชีวศึกษา จำแนกตามวุฒิการศึกษาเป็นรายข้อ

ข้อ	ปัญหาด้านการบริหาร	ปริญญาตรี	สูงกว่าปริญญาตรี	ค่า t
		$\bar{X}$	$\bar{X}$	
1.	ความเข้าใจปรัชญา จุดมุ่งหมายและ ระเบียบต่าง ๆ ของวิทยาลัย	2.34	3.11 ⁽¹⁾	-5.87*
2.	ความรู้เกี่ยวกับระบบบริหาร การจัดการ และสายงานบังคับบัญชาของวิทยาลัย	2.35	2.82	-3.62*
3.	ความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับแผนงาน โครงการและปฏิทินงานของวิทยาลัย	2.33	2.84	-3.95*
4.	การได้รับการบำรุงขวัญและกำลังใจจากผู้ บังคับบัญชา	2.60 ⁽¹⁾	2.82	-1.66
5.	การได้รับการส่งเสริม สนับสนุนให้ริเริ่ม งานใหม่ ๆ ตามที่ต้องการจากผู้บังคับ บัญชา	2.46	3.03	-4.36*
6.	ผู้บังคับบัญชามอบหมายงานให้ตาม ความรู้ความสามารถ	2.31	3.03	-5.82*
7.	มีการปรึกษาหารือระหว่างหัวหน้าแผนก วิชากับอาจารย์ในแผนกในด้านการ ปฏิบัติงานและเรื่องอื่น ๆ เสมอ	2.38	2.92	-3.85*
8.	การได้รับความร่วมมือในการปฏิบัติงาน ด้านต่าง ๆ จากเพื่อนร่วมงาน	2.31	3.07	-5.42*
9.	การได้รับการสนับสนุนเรื่องลาศึกษาต่อ จากผู้บังคับบัญชา	2.19	2.98	-5.70*
10.	การได้รับความคุ้มครองหรือรับผิดชอบ ต่อการปฏิบัติงานจากผู้บังคับบัญชา	2.34	2.80	-3.66*

ตาราง 26 (ต่อ)

ข้อ	ปัญหาด้านการบริหาร	ปริญญาตรี	สูงกว่าปริญญาตรี	ค่า t
		$\bar{X}$	$\bar{X}$	
11	การพิจารณาเลื่อนเงินเดือนประจำปี	2.50	2.94	-3.48*
12.	การให้บริการด้านเงินช่วยเหลือค่ารักษาพยาบาลและเงินอื่น ๆ มีความสะดวกรวดเร็ว	2.34	3.07	-4.96*
	ค่าเฉลี่ยรวม	2.37	2.95	-6.32*

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ผลการวิเคราะห์ตามตาราง 26 พบว่า อาจารย์ที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน แม้ว่าจะมีปัญหาในการปฏิบัติงานด้านการบริหารแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ก็ตาม แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ปัญหาข้อ 4 แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

เมื่อจำแนกตามวุฒิการศึกษาพบว่า อาจารย์ที่มีวุฒิปริญญาตรี มีปัญหาด้านการบริหารอยู่ในระดับน้อย มีค่าเฉลี่ย 2.37 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อยู่ในระดับมาก 2 ข้อ ระดับน้อย 10 ข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ การได้รับการบำรุงขวัญและกำลังใจจากผู้บังคับบัญชา มีค่าเฉลี่ย 2.60

อาจารย์ที่มีวุฒิสูงกว่าปริญญาตรี มีปัญหาด้านการบริหารอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 2.95 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ความเข้าใจปรัชญา จุดมุ่งหมาย และระเบียบต่าง ๆ ของวิทยาลัย มีค่าเฉลี่ย 3.11

3. จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลในตอนนี้ เป็นการเปรียบเทียบปัญหาในการปฏิบัติงานของอาจารย์วิทยาลัยพัฒนการ สังกัดกรมอาชีวศึกษา ที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานต่ำกว่า 6 ปี ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน 6 - 10 ปี และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน 11 ปีขึ้นไป โดยใช้ F - test ทดสอบ ดังตาราง 27 - 35

ตาราง 27 การวิเคราะห์ความแปรปรวนของปัญหาในการปฏิบัติงานด้านวิชาการของอาจารย์วิทยาลัย
พัฒนการ สังกัดกรมอาชีวศึกษา จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F
ระหว่างกลุ่ม	2	9.6824	4.8412	14.4105*
ภายในกลุ่ม	195	65.5104	0.3360	
รวม	197	75.1928		

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ผลการวิเคราะห์ตามตาราง 27 พบว่า อาจารย์วิทยาลัยพัฒนการ ที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน มีปัญหาในการปฏิบัติงานด้านวิชาการแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เพื่อให้ทราบความแตกต่างเป็นรายคู่ จึงใช้วิธีของเชฟเฟ เป็นค่าสถิติในการทดสอบปรากฏผลเปรียบเทียบดังตาราง 28

ตาราง 28 ทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยปัญหาในการปฏิบัติงานด้านวิชาการในการปฏิบัติงาน
ของอาจารย์วิทยาลัยพัฒนการ สังกัดกรมอาชีวศึกษา จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

กลุ่มตัวอย่าง	$\bar{X}$	11 ปีขึ้นไป	ต่ำกว่า 6 ปี	ตั้งแต่ 6 - 10 ปี
		2.5289	2.9733	2.9796
ประสบการณ์ 11 ปีขึ้นไป	2.5289	-	0.4444*	0.4507*
ประสบการณ์ต่ำกว่า 6 ปี	2.9733		-	0.0063
ประสบการณ์ตั้งแต่ 6 - 10 ปี	2.9796			-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 28 แสดงว่าอาจารย์ที่มีประสบการณ์ 11 ปีขึ้นไป กับอาจารย์ที่มีประสบการณ์ต่ำกว่า 6 ปี และอาจารย์ที่มีประสบการณ์ 11 ปีขึ้นไป กับอาจารย์ที่มีประสบการณ์ตั้งแต่ 6 - 10 ปี มีปัญหาในการปฏิบัติงานด้านวิชาการแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 29 วิเคราะห์ความแปรปรวนของปัญหาในการปฏิบัติงานด้านวิชาการของอาจารย์วิทยาลัย
พัฒนการ สังกัดกรมอาชีวศึกษา จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงานเป็นรายข้อ

ข้อ	ปัญหาด้านวิชาการ	ต่ำกว่า 6 ปี	6 - 10 ปี	11 ปีขึ้นไป	ค่า F
		$\bar{X}$	$\bar{X}$	$\bar{X}$	
1.	การมีส่วนร่วมประชุมสัมมนาในการวางแผนการใช้หลักสูตร	3.20 ⁽¹⁾	3.16	2.41	12.8012*
2.	การนำหลักสูตร คู่มือการสอน ใบงานและสื่อการเรียนอื่น ๆ มาใช้อย่างถูกต้อง	3.17	2.81	2.56	6.6474*
3.	การผลิตแบบเรียนใบงานได้ทันต่อความต้องการใช้	3.20 ⁽¹⁾	3.22 ⁽¹⁾	2.76	5.6191*
4.	การจัดอาจารย์ผู้สอน ตามความสามารถและความถนัด	3.20 ⁽¹⁾	2.89	2.44	11.1725*
5.	โอกาสในการดูงานและประชุมสัมมนาทางวิชาการ	2.91	3.08	2.41	9.5270*
6.	ความรู้ความชำนาญในการใช้วิธีสอนใหม่ ๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อการเรียนรู้ของนักเรียนนักศึกษา	2.79	2.83	2.44	5.1084*
7.	ความรู้ความเข้าใจในการทำโครงการสอนและบันทึกการสอน	2.76	2.79	2.42	4.5469*
8.	ความรู้ความเข้าใจในการออกข้อสอบที่ดี	2.73	2.81	2.40	4.7394*
9.	การเห็นความสำคัญของการนิเทศการสอนของผู้บริหาร	2.73	2.81	2.31	8.2996*
10.	เวลาในการเขียนตำรา บทความทางวิชาการ	2.91	3.20	2.86 ⁽¹⁾	2.7073

ตาราง 29 (ต่อ)

ข้อ	ปัญหาด้านวิชาการ	ต่ำกว่า 6 ปี	6 - 10 ปี	11 ปีขึ้นไป	ค่า F
		$\bar{X}$	$\bar{X}$	$\bar{X}$	
11.	สัดส่วนจำนวนผู้เรียนแต่ละชั้นเรียน กับจำนวนวัสดุอุปกรณ์การเรียน	3.05	3.12	2.75	3.8701*
	ค่าเฉลี่ยรวม	2.97	2.97	2.52	14.4105*

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ผลการวิเคราะห์ตามตาราง 29 พบว่า อาจารย์ที่มีประสบการณ์ต่างกัน แม้ว่าจะมีปัญหาในการปฏิบัติงานด้านวิชาการแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ก็ตาม แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ปัญหาข้อ 10 แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

เมื่อจำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงานพบว่า อาจารย์ที่มีประสบการณ์ต่ำกว่า 6 ปี มีปัญหาด้านวิชาการอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 2.97 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ การมีส่วนร่วมประชุมสัมมนาในการวางแผนการใช้หลักสูตร การผลิตแบบเรียนใบงานได้ทันต่อความต้องการใช้ และการจัดอาจารย์ผู้สอนตามความสามารถและความถนัด มีค่าเฉลี่ย 3.20

อาจารย์ที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน 6 - 10 ปี มีปัญหาด้านวิชาการอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 2.97 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ การผลิตแบบเรียนใบงานได้ทันต่อความต้องการใช้ มีค่าเฉลี่ย 3.22

อาจารย์ที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน 11 ปีขึ้นไป มีปัญหาด้านวิชาการอยู่ในระดับมากค่อนข้างต่ำ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อยู่ในระดับมาก 4 ข้อ ระดับน้อย 7 ข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ เวลาในการเขียนตำรา บทความทางวิชาการ มีค่าเฉลี่ย 2.86

ตาราง 30 การวิเคราะห์ความแปรปรวนของปัญหาในการปฏิบัติงานด้านส่งเสริมการศึกษาของอาจารย์วิทยาลัยพัฒนวิชาการ สังกัดกรมอาชีวศึกษา จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F
ระหว่างกลุ่ม	2	11.7480	5.8740	24.1308*
ภายในกลุ่ม	195	47.4675	0.2434	
รวม	197	59.2155		

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ผลการวิเคราะห์ตามตาราง 30 พบว่า อาจารย์วิทยาลัยพัฒนวิชาการ ที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน มีปัญหาในการปฏิบัติงานด้านส่งเสริมการศึกษาแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เพื่อให้ทราบความแตกต่างเป็นรายคู่ จึงใช้วิธีของเซฟเฟ เป็นค่าสถิติในการทดสอบ ปรากฏผลเปรียบเทียบดังตาราง 31

ตาราง 31 ทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยปัญหาในการปฏิบัติงานด้านส่งเสริมการศึกษาของอาจารย์วิทยาลัยพัฒนวิชาการ สังกัดกรมอาชีวศึกษา จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

กลุ่มตัวอย่าง	$\bar{X}$	11 ปีขึ้นไป	ต่ำกว่า 6 ปี	ตั้งแต่ 6 - 10 ปี
		2.5299	3.0098	3.0327
ประสบการณ์ 11 ปีขึ้นไป	2.5299	-	0.4799*	0.5028*
ประสบการณ์ต่ำกว่า 6 ปี	3.0098		-	0.0229
ประสบการณ์ตั้งแต่ 6 - 10 ปี	3.0327			-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 31 แสดงว่าอาจารย์ที่มีประสบการณ์ 11 ปีขึ้นไป กับอาจารย์ที่มีประสบการณ์ต่ำกว่า 6 ปี และอาจารย์ที่มีประสบการณ์ 11 ปีขึ้นไป กับอาจารย์ที่มีประสบการณ์ตั้งแต่ 6 - 10 ปี มีปัญหาในการปฏิบัติงานด้านส่งเสริมการศึกษาแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 32 การวิเคราะห์ความแปรปรวนของปัญหาในการปฏิบัติงานด้านส่งเสริมการศึกษาของอาจารย์
วิทยาลัยพัฒนการ สังเกตการณ์อาชีวศึกษา จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงานเป็นรายข้อ

ข้อ	ปัญหาด้านส่งเสริมการศึกษา	ต่ำกว่า 6 ปี	6 - 10 ปี	11 ปีขึ้นไป	ค่า F
		$\bar{X}$	$\bar{X}$	$\bar{X}$	
1	การจัดห้องพัสดุ โต๊ะ เก้าอี้และ เครื่องมือเครื่องใช้ต่าง ๆ สำหรับ อาจารย์ใช้ในการทำงานอย่าง เหมาะสมและสะดวกสบาย	3.00	3.14	2.52	12.4505*
2.	บรรยากาศของห้องเรียนและห้อง ปฏิบัติการเหมาะแก่การเรียน การสอน				
	2.1 ด้านแสงสว่าง	2.88	2.93	2.42	8.6826*
	2.2 ด้านความสะอาด	3.05	2.97	2.73	2.8982
	2.3 ด้านเสียงรบกวน	3.02	3.00	2.62	5.0172*
3.	บรรยากาศของห้องสมุดเหมาะ แก่การศึกษาค้นคว้า				
	3.1 ด้านแสงสว่าง	3.02	2.91	2.22	18.3458*
	3.2 ด้านความสะอาด	2.97	2.81	2.19	15.5553*
	3.3 ด้านเสียงรบกวน	2.94	2.83	2.38	7.9999*
4	ตำรา วารสาร เอกสารต่าง ๆ ใน ห้องสมุดมีมากพอสำหรับการศึกษา ค้นคว้า	3.23 ⁽¹⁾	3.24 ⁽¹⁾	2.60	16.2586*
5.	ห้องน้ำห้องส้วมสำหรับอาจารย์มี ความสะดวกในการใช้	2.94	2.97	2.46	8.4279*
6.	ห้องน้ำห้องส้วมสำหรับอาจารย์มี จำนวนมากพอ	2.79	3.06	2.46	9.8680*

ตาราง 32 (ต่อ)

ข้อ	ปัญหาด้านส่งเสริมการศึกษา	ต่ำกว่า 6 ปี	6 - 10 ปี	11 ปีขึ้นไป	ค่า F
		$\bar{X}$	$\bar{X}$	$\bar{X}$	
7.	ความสะดวกในการนำวัสดุอุปกรณ์การสอนมาใช้	2.88	3.08	2.64	6.7796*
8	เครื่องมือเครื่องใช้มีความสอดคล้องกับความก้าวหน้าทางวิชาการและเทคโนโลยีสมัยใหม่	3.02	3.14	2.79 ⁽¹⁾	3.7934*
9	การบำรุงรักษาและซ่อมแซมเครื่องมือเครื่องใช้ที่ชำรุด	3.02	3.22	2.76	6.1488*
10	ความสะดวกในการใช้บริการด้านเอกสารการพิมพ์	3.17	2.89	2.53	10.0103*
11.	ความสะดวกในการใช้บริการด้านโสตทัศนวัสดุอุปกรณ์	3.14	3.22	2.58	15.6225*
	ค่าเฉลี่ยรวม	3.00	3.03	2.52	24.1308*

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ผลการวิเคราะห์ตามตาราง 32 พบว่า อาจารย์วิทยาลัยพัฒนการที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานต่างกัน แม้จะมีปัญหาในการปฏิบัติงานด้านส่งเสริมการศึกษาแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ก็ตาม แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าปัญหาข้อ 2.2 แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

เมื่อจำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงานพบว่า อาจารย์ที่มีประสบการณ์ต่ำกว่า 6 ปี มีปัญหาด้านส่งเสริมการศึกษาอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.00 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ดำเนินการเอกสารต่าง ๆ ในห้องสมุดมีมากพอสำหรับการศึกษาค้นคว้า มีค่าเฉลี่ย 3.23

อาจารย์ที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน 6 - 10 ปี มีปัญหาด้านส่งเสริมการศึกษาอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.03 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ

ตำราวารสาร เอกสารต่าง ๆ ในห้องสมุดมีมากพอสำหรับการศึกษาค้นคว้า มีค่าเฉลี่ย 3.24

อาจารย์ที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน 11 ปีขึ้นไป มีปัญหาด้านส่งเสริมการศึกษาอยู่ในระดับมากค่อนข้างต่ำ มีค่าเฉลี่ย 2.52 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อยู่ในระดับมาก 8 ข้อ ระดับน้อย 3 ข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ เครื่องมือเครื่องใช้มีความสอดคล้องกับความก้าวหน้าทางวิชาการและเทคโนโลยีสมัยใหม่ มีค่าเฉลี่ย 2.79

ตาราง 33 การวิเคราะห์ความแปรปรวนของปัญหาในการปฏิบัติงานด้านการบริหารของอาจารย์
วิทยาลัยพัฒนวิชาการ สังกัดกรมอาชีวศึกษา จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F
ระหว่างกลุ่ม	2	10.1372	5.0686	15.0233*
ภายในกลุ่ม	195	65.7893	0.3374	
รวม	197	75.9265		

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ผลการวิเคราะห์ตามตาราง 33 พบว่า อาจารย์วิทยาลัยพัฒนวิชาการ ที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน มีปัญหาในการปฏิบัติงานด้านการบริหารแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เพื่อให้ทราบความแตกต่างเป็นรายคู่ จึงใช้วิธีของเชฟเฟ เป็นค่าสถิติในการทดสอบปรากฏผลเปรียบเทียบดังตาราง 34

ตาราง 34 ทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยปัญหาในการปฏิบัติงานด้านการบริหารของอาจารย์
วิทยาลัยพัฒนศึกษา สังกัดกรมอาชีวศึกษา จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

กลุ่มตัวอย่าง	$\bar{X}$	11 ปีขึ้นไป	ตั้งแต่ 6 - 10 ปี	ต่ำกว่า 6 ปี
		2 3326	2 7891	2 7941
ประสบการณ์ 11 ปีขึ้นไป	2.3326	-	0.4565*	0.4615*
ประสบการณ์ตั้งแต่ 6 - 10 ปี	2.7891		-	0.0050
ประสบการณ์ต่ำกว่า 6 ปี	2.7941			-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 34 แสดงว่า อาจารย์ที่มีประสบการณ์ 11 ปีขึ้นไป กับอาจารย์ที่มีประสบการณ์
ตั้งแต่ 6 - 10 ปี และอาจารย์ที่มีประสบการณ์ 11 ปีขึ้นไป กับอาจารย์ที่มีประสบการณ์ต่ำกว่า 6 ปี มี
ปัญหาในการปฏิบัติงานด้านการบริหารแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 35 การวิเคราะห์ความแปรปรวนของปัญหาในการปฏิบัติงานด้านการบริหารของอาจารย์วิทยาลัย
พัฒนศึกษา สังกัดกรมอาชีวศึกษา จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงานเป็นรายข้อ

ข้อ	ปัญหาด้านการบริหาร	ต่ำกว่า 6 ปี	6 - 10 ปี	11 ปีขึ้นไป	ค่า F
		$\bar{X}$	$\bar{X}$	$\bar{X}$	
1.	ความเข้าใจปรัชญา จุดมุ่งหมายและ ระเบียบต่าง ๆ ของวิทยาลัย	2.97 ⁽¹⁾	2.95 ⁽¹⁾	2.23	19.5894*
2.	ความรู้เกี่ยวกับระบบบริหาร การ จัดการและสายงานบังคับบัญชาของ วิทยาลัย	2.70	2.63	2.33	3.9186
3.	ความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับแผนงาน โครงการและปฏิทินงานของ วิทยาลัย	2.67	2.69	2.30	5.4510*
4.	การได้รับการบำรุงขวัญและ กำลังใจจากผู้บังคับบัญชา	2.73	2.83	2.56 ⁽¹⁾	2.1062

ตาราง 35 (ต่อ)

ข้อ	ปัญหาด้านการบริหาร	ต่ำกว่า 6 ปี	6 - 10 ปี	11 ปีขึ้นไป	ค่า F
		$\bar{X}$	$\bar{X}$	$\bar{X}$	
5.	การได้รับการส่งเสริม สนับสนุนให้ริเริ่มงานใหม่ ๆ ตามที่ต้องการจากผู้บังคับบัญชา	2.91	2.93	2.39	10.8355*
6.	ผู้บังคับบัญชามอบหมายงานให้ตามความรู้ความสามารถ	2.71	2.75	2.26	12.1916*
7.	มีการปรึกษาหารือระหว่างหัวหน้าแผนกวิชากับอาจารย์ในแผนกในด้านการปฏิบัติงานและเรื่องอื่น ๆ เสมอ	2.79	2.71	2.35	4.8624*
8.	การได้รับความร่วมมือในการปฏิบัติงานด้านต่าง ๆ จากเพื่อนร่วมงาน	2.88	2.83	2.26	10.7201*
9.	การได้รับการสนับสนุนเรื่องการศึกษาต่อจากผู้บังคับบัญชา	2.82	2.71	2.13	12.6425*
10.	การได้รับความคุ้มครองหรือรับผิดชอบต่อการปฏิบัติงานจากผู้บังคับบัญชา	2.67	2.77	2.26	9.2602*
11.	การพิจารณาเลื่อนเงินเดือนประจำปี	2.79	2.75	2.50	2.7799
12.	การให้บริการด้านเงินช่วยเหลือค่ารักษาพยาบาลและเงินอื่น ๆ มีความสะดวกรวดเร็ว	2.64	2.85	2.35	5.0762*
	ค่าเฉลี่ยรวม	2.79	2.78	2.33	15.0233*

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ผลการวิเคราะห์ตามตาราง 35 พบว่า อาจารย์วิทยาลัยพณิชยการที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานต่างกัน แม้จะมีปัญหาในการปฏิบัติงานด้านการบริหารแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ก็ตาม แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ปัญหาข้อ 2, 4 และ 11 แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

เมื่อจำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงานพบว่า อาจารย์ที่มีประสบการณ์ต่ำกว่า 6 ปี มีปัญหาด้านการบริหารอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 2.79 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ความเข้าใจปรัชญา จุดมุ่งหมายและระเบียบต่าง ๆ ของวิทยาลัย มีค่าเฉลี่ย 2.97

อาจารย์ที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน 6 - 10 ปี มีปัญหาด้านการบริหารอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 2.78 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ความเข้าใจปรัชญา จุดมุ่งหมายและระเบียบต่าง ๆ ของวิทยาลัย มีค่าเฉลี่ย 2.95

อาจารย์ที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน 11 ปีขึ้นไป มีปัญหาด้านการบริหารอยู่ในระดับน้อย มีค่าเฉลี่ย 2.33 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อยู่ในระดับมาก 2 ข้อ ระดับน้อย 10 ข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ การได้รับการบำรุงขวัญและกำลังใจจากผู้บังคับบัญชา มีค่าเฉลี่ย 2.56

4. จำแนกตามสถานศึกษา

การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลในตอนนี้ เป็นการเปรียบเทียบปัญหาในการปฏิบัติงานของ อาจารย์วิทยาลัยพณิชยการ สังกัดกรมอาชีวศึกษา ที่ปฏิบัติงานในวิทยาลัยพณิชยการเชตุพน วิทยาลัยพณิชยการธนบุรี วิทยาลัยพณิชยการบางนา วิทยาลัยพณิชยการอินทราชัยและวิทยาลัยพณิชยการบึงพระพิบูลย์โลก โดยใช้ F - test ทดสอบ ดังปรากฏในตาราง 36 - 47

ตาราง 36 การวิเคราะห์ความแปรปรวนของปัญหาในการปฏิบัติงานด้านวิชาการของอาจารย์วิทยาลัย
พาณิชย์การ สังกัดกรมอาชีวศึกษา จำแนกตามสถานศึกษา

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F
ระหว่างกลุ่ม	4	19.1836	4.7959	16.5260*
ภายในกลุ่ม	193	56.0092	0.2902	
รวม	197	75.1928		

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ผลการวิเคราะห์ตามตาราง 36 พบว่า อาจารย์วิทยาลัยพาณิชย์การ ที่ทำงานในสถานศึกษาแตกต่างกัน มีปัญหาในการปฏิบัติงานด้านวิชาการแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เพื่อให้ทราบความแตกต่างเป็นรายคู่ จึงใช้วิธีของเชฟเฟ เป็นค่าสถิติในการทดสอบปรากฏผลเปรียบเทียบดังตาราง 37

ตาราง 37 ทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยปัญหาในการปฏิบัติงานด้านวิชาการของอาจารย์
วิทยาลัยพาณิชย์การ สังกัดกรมอาชีวศึกษา จำแนกตามสถานศึกษา

กลุ่มตัวอย่าง	$\bar{X}$	วพน.	วพบ.	วพต.	วพอ.	วพธ.
		2.4716	2.5130	2.5375	2.6124	3.2026
วพน.	2.4716	-	0.0414	0.0659	0.1408	0.7310*
วพบ.	2.5130		-	0.0245	0.0994	0.6896*
วพต.	2.5375			-	0.0749	0.6651*
วพอ.	2.6124				-	0.5902*
วพธ.	3.2026					-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 37 แสดงว่า อาจารย์วิทยาลัยพัฒนวิชาการบางนากับอาจารย์วิทยาลัยพัฒนวิชาการธนบุรี อาจารย์วิทยาลัยพัฒนวิชาการบึงพระพิบูลย์โลกกับอาจารย์วิทยาลัยพัฒนวิชาการธนบุรี อาจารย์วิทยาลัยพัฒนวิชาการเซตุนกับอาจารย์วิทยาลัยพัฒนวิชาการธนบุรี และอาจารย์วิทยาลัยพัฒนวิชาการอินทราชัยกับอาจารย์วิทยาลัยพัฒนวิชาการธนบุรี มีปัญหาในการปฏิบัติงานด้านวิชาการแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 05

ตาราง 38 การวิเคราะห์ความแปรปรวนของปัญหาในการปฏิบัติงานด้านวิชาการของอาจารย์วิทยาลัยพัฒนวิชาการ สังกัดกรมอาชีวศึกษา จำแนกตามสถานศึกษาเป็นรายข้อ

ข้อ	ปัญหาด้านวิชาการ	สถานศึกษา					ค่า F
		วพธ.	วพอ.	วพค.	วพบ.	วพน.	
		$\bar{X}$	$\bar{X}$	$\bar{X}$	$\bar{X}$	$\bar{X}$	
1.	การมีส่วนร่วมประชุมสัมมนาในการวางแผนการใช้หลักสูตร	3.47 ⁽¹⁾	3.00	2.41	2.00	2.50	14.1587*
2.	การนำหลักสูตร คู่มือการสอน ใบงานและสื่อการเรียนอื่น ๆ มาใช้อย่างถูกต้อง	3.26	2.52	2.56	2.46	2.50	7.9527*
3.	การผลิตแบบเรียนใบงานได้ทันต่อความต้องการใช้	3.42	2.84	2.78	2.71	2.75	5.2198*
4.	การจัดอาจารย์ผู้สอน ตามความสามารถและความถนัด	3.43	2.26	2.63	2.42	2.16	19.3924*
5.	โอกาสในการดูงานและประชุมสัมมนาทางวิชาการ	3.08	3.00	2.32	2.53	2.43	5.5886*
6.	ความรู้ความชำนาญในการใช้วิธีสอนใหม่ ๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อการเรียนรู้ของนักเรียนนักศึกษา	3.10	2.52	2.39	2.57	2.35	5.8948*

ตาราง 38 (ต่อ)

ข้อ	ปัญหาด้านวิชาการ	สถานศึกษา					ค่า F
		วพร.	วพอ.	วพด.	วพบ.	วพน.	
		$\bar{X}$	$\bar{X}$	$\bar{X}$	$\bar{X}$	$\bar{X}$	
7.	ความรู้ความเข้าใจในการทำ โครงการสอนและบันทึก						
	การสอน	3.01	2.31	2.41	2.57	2.31	6.7378*
8.	ความรู้ความเข้าใจในการออก ข้อสอบที่ดี	3.10	2.10	2.41	2.46	2.31	9.7836*
9.	การเห็นความสำคัญของการ นิเทศการสอนของผู้บริหาร	2.96	2.31	2.21	2.50	2.33	7.2467*
10.	เวลาในการเขียนตำรา บทความ ทางวิชาการ	3.15	3.05 ⁽¹⁾	2.84	2.92 ⁽¹⁾	2.79 ⁽¹⁾	1.4179
11.	สัดส่วนจำนวนผู้เรียนแต่ละ ชั้นเรียนกับจำนวนวัสดุอุปกรณ์ การเรียน	3.28	2.78	2.91 ⁽¹⁾	2.46	2.72	5.5305*
	ค่าเฉลี่ยรวม	3.20	2.61	2.53	2.51	2.47	16.5260*

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ผลการวิเคราะห์ตามตาราง 38 พบว่า อาจารย์วิทยาลัยพัฒนวิชาการที่ทำงานในสถานศึกษาต่างกัน แม้จะมีปัญหาในการปฏิบัติงานด้านวิชาการแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ก็ตาม แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ปัญหาข้อ 10 แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

เมื่อจำแนกตามสถานศึกษาพบว่า อาจารย์ที่ปฏิบัติงานในวิทยาลัยพัฒนวิชาการธนบุรี มีปัญหาด้านวิชาการอยู่ในระดับมากค่อนข้างต่ำ มีค่าเฉลี่ย 3.20 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ การมีส่วนร่วมประชุมสัมมนาในการวางแผนการให้หลักสูตร มีค่าเฉลี่ย 3.47

อาจารย์ที่ปฏิบัติงานในวิทยาลัยพัฒนวิชาการอินทราชัย มีปัญหาด้านวิชาการอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 2.61 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อยู่ในระดับมาก 7 ข้อ ระดับน้อย 4 ข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด

คือ เวลาในการเขียนตำรา บทความทางวิชาการ มีค่าเฉลี่ย 3.05

อาจารย์ที่ปฏิบัติงานในวิทยาลัยพัฒนวิชาการเขตพน มีปัญหาด้านวิชาการอยู่ในระดับมากก่อนข้างต่ำ มีค่าเฉลี่ย 2.53 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อยู่ในระดับมาก 5 ข้อ ระดับน้อย 6 ข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ สัดส่วนจำนวนผู้เรียนแต่ละชั้นเรียน กับจำนวนวัสดุอุปกรณ์การเรียน มีค่าเฉลี่ย 2.91

อาจารย์ที่ปฏิบัติงานในวิทยาลัยพัฒนวิชาการบึงพระพิษณุโลก มีปัญหาด้านวิชาการอยู่ในระดับมากก่อนข้างต่ำ มีค่าเฉลี่ย 2.51 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อยู่ในระดับมาก 6 ข้อ ระดับน้อย 5 ข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ เวลาในการเขียนตำรา บทความทางวิชาการ มีค่าเฉลี่ย 2.92

อาจารย์ที่ปฏิบัติงานในวิทยาลัยพัฒนวิชาการบางนา มีปัญหาด้านวิชาการอยู่ในระดับน้อยก่อนข้างต่ำ มีค่าเฉลี่ย 2.47 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อยู่ในระดับมาก 5 ข้อ ระดับน้อย 6 ข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ เวลาในการเขียนตำรา บทความทางวิชาการ มีค่าเฉลี่ย 2.79

ตาราง 39 การวิเคราะห์ความแปรปรวนของปัญหาในการปฏิบัติงานด้านส่งเสริมการศึกษาของอาจารย์วิทยาลัยพัฒนวิชาการ สังกัดกรมอาชีวศึกษา จำแนกตามสถานศึกษา

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F
ระหว่างกลุ่ม	4	20.3028	5.0757	25.1746*
ภายในกลุ่ม	193	38.9127	0.2016	
รวม	197	59.2155		

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ผลการวิเคราะห์ตามตาราง 39 พบว่า อาจารย์วิทยาลัยพัฒนวิชาการ ที่ทำงานในสถานศึกษาแตกต่างกัน มีปัญหาในการปฏิบัติงานด้านส่งเสริมการศึกษาแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เพื่อให้ทราบความแตกต่างเป็นรายคู่ จึงใช้วิธีของเซฟเฟ เป็นค่าสถิติในการทดสอบปรากฏผลเปรียบเทียบดังตาราง 40)

ตาราง 40 ทดสอบความแตกต่างระหว่างคะแนนเฉลี่ยปัญหาในการปฏิบัติงานด้านส่งเสริมการศึกษา
ของอาจารย์วิทยาลัยพณิชยการ สังกัดกรมอาชีวศึกษา จำแนกตามสถานศึกษา

กลุ่มตัวอย่าง	$\bar{X}$	วพน.	วพบ.	วพต.	วพอ.	วพธ.
		2.4167	2.4857	2.6406	2.7053	3.2175
วพน.	2 4167	-	0.0690	0.2239	0.2886	0.8008*
วพบ.	2 4857		-	0 1549	0.2196	0.7318*
วพต.	2 6406			-	0.0647	0.5769*
วพอ.	2 7053				-	0.5122*
วพธ.	3.2175					-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 40 แสดงว่า อาจารย์วิทยาลัยพณิชยการบางนากับอาจารย์วิทยาลัยพณิชยการธนบุรี อาจารย์วิทยาลัยพณิชยการบึงพระพิบูลย์โลกกับอาจารย์วิทยาลัยพณิชยการธนบุรี อาจารย์วิทยาลัยพณิชยการเซตุนกับอาจารย์วิทยาลัยพณิชยการธนบุรี และอาจารย์วิทยาลัยพณิชยการอินทราชัยกับอาจารย์วิทยาลัยพณิชยการธนบุรี มีปัญหาในการปฏิบัติงานด้านส่งเสริมการศึกษาแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 41 การวิเคราะห์ความแปรปรวนของปัญหาในการปฏิบัติงานด้านส่งเสริมการศึกษาของอาจารย์
วิทยาลัยพณิชยการ สังกัดกรมอาชีวศึกษา จำแนกตามสถานศึกษาเป็นรายข้อ

ข้อ	ปัญหาด้านส่งเสริมการศึกษา	สถานศึกษา					ค่า F
		วพร	วพอ	วพด	วพบ.	วพน.	
		$\bar{X}$	$\bar{X}$	$\bar{X}$	$\bar{X}$	$\bar{X}$	
1.	การจัดห้องพักรู โต๊ะ เกอี้และ เครื่องมือเครื่องใช้ต่าง ๆ สำหรับ อาจารย์ใช้ในการทำงานอย่าง เหมาะสมและสะดวกสบาย	3.17	3.15 ⁽¹⁾	2.50	2.50	2.50	8.6779*
2.	บรรยากาศของห้องเรียนและห้อง ปฏิบัติการเหมาะแก่การเรียนการ สอน						
2.1	ด้านแสงสว่าง	3.19	2.52	2.65	2.10	2.29	13.7112*
2.2	ด้านความสะอาด	3.29	2.68	2.71	2.67	2.62	6.8636*
2.3	ด้านเสียงรบกวน	3.33	2.73	2.86 ⁽¹⁾	2.42	2.29	13.8193*
3.	บรรยากาศของห้องสมุดเหมาะแก่ การศึกษาค้นคว้า						
3.1	ด้านแสงสว่าง	3.33	2.05	2.47	2.17	2.04	24.3761*
3.2	ด้านความสะอาด	3.35	2.10	2.26	2.07	2.04	27.8516*
3.3	ด้านเสียงรบกวน	3.33	2.10	2.54	2.39	2.06	22.2822*
4.	ตำรา วารสาร เอกสารต่าง ๆ ใน ห้องสมุดมีมากพอสำหรับการ ศึกษาค้นคว้า	3.38 ⁽¹⁾	2.94	2.63	2.67	2.56	9.8487*
5.	ห้องน้ำห้องส้วมสำหรับอาจารย์ อาจารย์มีความสะดวกในการใช้	3.07	2.78	2.73	2.35	2.27	7.2227*

ตาราง 41 (ต่อ)

ข้อ	ปัญหาด้านส่งเสริมการศึกษา	สถานศึกษา					ค่า F
		วพธ.	วพอ.	วพค.	วพป.	วพน.	
		$\bar{X}$	$\bar{X}$	$\bar{X}$	$\bar{X}$	$\bar{X}$	
6.	ห้องนำห้องส้วมสำหรับอาจารย์มีจำนวนมากพอ	3.01	2.78	2.67	2.64	2.20	6.7405*
7.	ความสะดวกในการนำวัสดุอุปกรณ์การสอนมาใช้	3.05	3.00	2.67	2.57	2.64	3.7721
8.	เครื่องมือเครื่องใช้มีความสอดคล้องกับความก้าวหน้าทางวิชาการและเทคโนโลยีสมัยใหม่	3.12	3.10	2.82	2.60	2.87 ⁽¹⁾	2.4993
9.	การบำรุงรักษาและซ่อมแซมเครื่องมือเครื่องใช้ที่ชำรุด	3.21	3.05	2.80	2.71 ⁽¹⁾	2.71	3.1717
10.	ความสะดวกในการให้บริการด้านเอกสารการพิมพ์	3.22	2.63	2.41	2.67	2.67	8.8074*
11.	ความสะดวกในการให้บริการด้านโสตทัศนวัสดุอุปกรณ์	3.15	2.89	2.82	2.67	2.67	4.3535*
	ค่าเฉลี่ยรวม	3.21	2.70	2.64	2.48	2.41	25.1746*

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ผลการวิเคราะห์ตามตาราง 41 พบว่า อาจารย์วิทยาลัยพณิชยการที่ทำงานในสถานศึกษาต่างกัน แม้จะมีปัญหาในการปฏิบัติงานด้านส่งเสริมการศึกษาต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ก็ตาม แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ปัญหาข้อ 7, 8 และ 9 แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

เมื่อจำแนกตามสถานศึกษาพบว่า อาจารย์ที่ปฏิบัติงานในวิทยาลัยพณิชยการธนบุรี มีปัญหาด้านส่งเสริมการศึกษาอยู่ในระดับมากค่อนข้างต่ำ มีค่าเฉลี่ย 3.21 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ดำเนินการเอกสาร เอกสารต่าง ๆ ในห้องสมุดมีมากพอสำหรับการ

ศึกษาค้นคว้า มีค่าเฉลี่ย 3.38

อาจารย์ที่ปฏิบัติงานในวิทยาลัยพณิชยการอินทราชัย มีปัญหาด้านส่งเสริมการศึกษาอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 2.70 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อยู่ในระดับมาก 10 ข้อ ระดับน้อย 1 ข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ การจัดห้องพักรู โต๊ะ เก้าอี้ และเครื่องมือเครื่องใช้ต่าง ๆ สำหรับอาจารย์ในการทำงานอย่างเหมาะสมและสะดวกสบาย มีค่าเฉลี่ย 3.15

อาจารย์ที่ปฏิบัติงานในวิทยาลัยพณิชยการเชตุพน มีปัญหาด้านส่งเสริมการศึกษาอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 2.64 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อยู่ในระดับมาก 9 ข้อ ระดับน้อย 2 ข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ บรรยากาศของห้องเรียน และห้องปฏิบัติการ เหมาะแก่การเรียนการสอน (ด้านเสียงรบกวน) มีค่าเฉลี่ย 2.86

อาจารย์ที่ปฏิบัติงานในวิทยาลัยพณิชยการบึงพระพิบูลย์โลก มีปัญหาด้านส่งเสริมการศึกษาอยู่ในระดับน้อยค่อนข้างต่ำ มีค่าเฉลี่ย 2.48 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อยู่ในระดับมาก 8 ข้อ ระดับน้อย 3 ข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ การบำรุงรักษาและซ่อมแซมเครื่องเครื่องใช้ที่ชำรุด มีค่าเฉลี่ย 2.71

อาจารย์ที่ปฏิบัติงานในวิทยาลัยพณิชยการบางนา มีปัญหาด้านส่งเสริมการศึกษาอยู่ในระดับน้อย มีค่าเฉลี่ย 2.41 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อยู่ในระดับมาก 7 ข้อ ระดับน้อย 4 ข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ เครื่องมือเครื่องใช้มีความสอดคล้องกับความก้าวหน้าทางวิชาการและเทคโนโลยีสมัยใหม่ มีค่าเฉลี่ย 2.87

ตาราง 42 การวิเคราะห์ความแปรปรวนของปัญหาในการปฏิบัติงานด้านการบริหารของอาจารย์วิทยาลัยพณิชยการ สังกัดกรมอาชีวศึกษา จำแนกตามสถานศึกษา

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F
ระหว่างกลุ่ม	4	19.1550	4.7888	16.2798*
ภายในกลุ่ม	193	56.7715	0.2942	
รวม	197	75.9265		

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ผลการวิเคราะห์ตามตาราง 42 พบว่า อาจารย์วิทยาลัยพัฒนชกร ที่ทำงานในสถานศึกษาแตกต่างกัน มีปัญหาในการปฏิบัติงานด้านการบริหารแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เพื่อให้ทราบความแตกต่างเป็นรายคู่ จึงใช้วิธีของเซฟเฟ เป็นค่าสถิติในการทดสอบปรากฏผลเปรียบเทียบดังตาราง 43

ตาราง 43 ทดสอบความแตกต่างระหว่างคะแนนเฉลี่ยปัญหาในการปฏิบัติงานด้านการบริหารของอาจารย์วิทยาลัยพัฒนชกร สังกัดกรมอาชีวศึกษา จำแนกตามสถานศึกษา

กลุ่มตัวอย่าง	$\bar{X}$	วพน.	วพค.	วพบ.	วพอ.	วพธ.
		2.2917	2.3134	2.3452	2.4342	3.0102
วพน.	2.2917	-	0.0217	0.0535	0.1425	0.7185*
วพค.	2.3134		-	0.0318	0.1208	0.6968*
วพบ.	2.3452			-	0.0890	0.6650*
วพอ.	2.4342				-	0.5760*
วพธ.	3.0102					-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 43 แสดงว่า อาจารย์วิทยาลัยพัฒนชกรบางนากับอาจารย์วิทยาลัยพัฒนชกรธนบุรี อาจารย์วิทยาลัยพัฒนชกรเขตพนกับอาจารย์วิทยาลัยพัฒนชกรธนบุรี อาจารย์วิทยาลัยพัฒนชกรบึงพระพิษณุโลกกับอาจารย์วิทยาลัยพัฒนชกรธนบุรี และอาจารย์วิทยาลัยพัฒนชกรอินทราชัยกับอาจารย์วิทยาลัยพัฒนชกรธนบุรี มีปัญหาในการปฏิบัติงานด้านการบริหารแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 44 การวิเคราะห์ความแปรปรวนของปัญหาในการปฏิบัติงานด้านการบริหารของอาจารย์วิทยาลัย
พัฒนศึกษา สังกัดกรมอาชีวศึกษา จำแนกตามสถานศึกษาเป็นรายข้อ

ข้อ	ปัญหาด้านการบริหาร	สถานศึกษา					ค่า F
		วพธ.	วพอ.	วพบ.	วพต.	วพน.	
		$\bar{X}$	$\bar{X}$	$\bar{X}$	$\bar{X}$	$\bar{X}$	
1.	ความเข้าใจปรัชญา จุดมุ่งหมาย และระเบียบต่าง ๆ ของวิทยาลัย	3.19 ⁽¹⁾	2.47	2.32	2.28	2.16	14.5359*
2.	ความรู้เกี่ยวกับระบบบริหาร การจัดการและสายงานบังคับบัญชา ของวิทยาลัย	2.82	2.52	2.39	2.30	2.25	4.3258*
3.	ความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับ แผนงาน โครงการและปฏิทิน งานของวิทยาลัย	2.87	2.73 ⁽¹⁾	2.32	2.19	2.20	7.6156*
4.	การได้รับการบำรุงขวัญและกำลังใจจากผู้บังคับบัญชา	2.80	2.52	3.00 ⁽¹⁾	2.56 ⁽¹⁾	2.43	2.9868
5.	การได้รับการส่งเสริม สนับสนุน ให้ริเริ่มงานใหม่ ๆ ตามที่ต้องการ จากผู้บังคับบัญชา	3.10	2.52	2.46	2.41	2.35	7.9448*
6.	ผู้บังคับบัญชามอบหมายงานให้ ตามความรู้ความสามารถ	3.05	2.15	2.32	2.28	2.29	10.7996*
7.	มีการปรึกษาหารือระหว่าง หัวหน้าแผนกวิชากับอาจารย์ใน แผนกในด้านการปฏิบัติงานและ เรื่องอื่น ๆ เสมอ	3.05	2.52	2.07	2.32	2.33	9.1995*
8.	การได้รับความร่วมมือในการ ปฏิบัติงานด้านต่าง ๆ จาก เพื่อนร่วมงาน	3.10	2.63	2.07	2.28	2.25	11.1714*

ตาราง 44 (ต่อ)

ข้อ	ปัญหาด้านการบริหาร	สถานศึกษา					ค่า F
		วพร.	วพอ	วพบ.	วพต.	วพน.	
		$\bar{X}$	$\bar{X}$	$\bar{X}$	$\bar{X}$	$\bar{X}$	
9.	การได้รับการสนับสนุนเรื่องลาศึกษาต่อจากผู้บังคับบัญชา	3.03	2.10	2.28	2.10	2.10	12.2543*
10.	การได้รับความคุ้มครองหรือรับผิดชอบต่อการปฏิบัติงานจากผู้บังคับบัญชา	2.92	2.52	2.25	2.23	2.20	8.5714*
11.	การพิจารณาเลื่อนเงินเดือนประจำปี	3.01	2.47	2.32	2.43	2.54 ⁽¹⁾	5.9878*
12.	การให้บริการด้านเงินช่วยเหลือค่ารักษาพยาบาลและเงินอื่น ๆ มีความสะดวกรวดเร็ว	3.12	2.00	2.32	2.32	2.35	9.3132*
	ค่าเฉลี่ยรวม	3.01	2.43	2.34	2.31	2.29	16.2798*

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ผลการวิเคราะห์ตามตาราง 44 พบว่า อาจารย์วิทยาลัยพณิชยการที่ทำงานในสถานศึกษาต่างกัน แม้จะมีปัญหาในการปฏิบัติงานด้านการบริหารต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ก็ตาม แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าปัญหาข้อ 4 คือการได้รับการบำรุงขวัญและกำลังใจจากผู้บังคับบัญชาแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

เมื่อจำแนกตามสถานศึกษาพบว่า อาจารย์ที่ปฏิบัติงานในวิทยาลัยพณิชยการธนบุรี มีปัญหาด้านการบริหารอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.01 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ความเข้าใจปรัชญา จุดมุ่งหมาย และระเบียบต่าง ๆ ของวิทยาลัย มีค่าเฉลี่ย 3.19

อาจารย์ที่ปฏิบัติงานในวิทยาลัยพณิชยการอินทราชัย มีปัญหาด้านการบริหารอยู่ในระดับน้อย มีค่าเฉลี่ย 2.43 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อยู่ในระดับมาก 7 ข้อ ระดับน้อย 5 ข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ย

สูงสุดคือ ความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับแผนงาน โครงการและปฏิทินงานของวิทยาลัย มีค่าเฉลี่ย 2.73

อาจารย์ที่ปฏิบัติงานในวิทยาลัยพัฒนชการบึงพระพิษณุโลก มีปัญหาด้านการบริหารอยู่ในระดับน้อย มีค่าเฉลี่ย 2.34 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อยู่ในระดับมาก 1 ข้อ ระดับน้อย 11 ข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ การได้รับการบำรุงขวัญและกำลังใจจากผู้บังคับบัญชา มีค่าเฉลี่ย 3.00

อาจารย์ที่ปฏิบัติงานในวิทยาลัยพัฒนชการเชตุพน มีปัญหาด้านการบริหารอยู่ในระดับน้อย มีค่าเฉลี่ย 2.31 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อยู่ในระดับมาก 1 ข้อ ระดับน้อย 11 ข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ การได้รับการบำรุงขวัญและกำลังใจจากผู้บังคับบัญชา มีค่าเฉลี่ย 2.56

อาจารย์ที่ปฏิบัติงานในวิทยาลัยพัฒนชการบางนา มีปัญหาด้านการบริหารอยู่ในระดับน้อย มีค่าเฉลี่ย 2.29 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อยู่ในระดับมาก 1 ข้อ ระดับน้อย 11 ข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ การพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนประจำปี มีค่าเฉลี่ย 2.54

5. จำแนกตามหมวดวิชาที่สอน

การวิเคราะห์ข้อมูลในตอนนี้ เป็นการเปรียบเทียบปัญหาในการปฏิบัติงานของอาจารย์วิทยาลัยพัฒนชการ สังกัดกรมอาชีวศึกษา ที่สอนหมวดวิชาพื้นฐานและหมวดวิชาชีพ โดยใช้ t-test ทดสอบ ดังปรากฏในตาราง 45 - 50

ตาราง 45 การเปรียบเทียบปัญหาด้านวิชาการในการปฏิบัติงานของอาจารย์วิทยาลัยพัฒนชการ สังกัดกรมอาชีวศึกษา จำแนกตามหมวดวิชาที่สอน

กลุ่มตัวอย่าง	N	$\bar{X}$	SD	t
หมวดวิชาพื้นฐาน	64	2.6136	0.648	-1.63
หมวดวิชาชีพ	134	2.7659	0.599	

ผลการวิเคราะห์ตามตาราง 45 พบว่า อาจารย์ที่สอนหมวดวิชาพื้นฐานและอาจารย์ที่สอนหมวดวิชาชีพ มีปัญหาในการปฏิบัติงานด้านวิชาการแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ตาราง 46 การเปรียบเทียบปัญหาด้านวิชาการในการปฏิบัติงานของอาจารย์วิทยาลัยพณิชยการ สังกัด
กรมอาชีวศึกษา จำแนกตามหมวดวิชาที่สอนเป็นรายข้อ

ข้อ	ปัญหาด้านวิชาการ	หมวดวิชาพื้นฐาน	หมวดวิชาชีพ	ค่า t
		$\bar{X}$	$\bar{X}$	
1.	การมีส่วนร่วมประชุมสัมมนาในการวางแผนการใช้หลักสูตร	2.50	2.85	-2.10*
2.	การนำหลักสูตร คู่มือการสอน ใบงาน และสื่อการเรียนอื่น ๆ มาใช้อย่างถูกต้อง	2.65	2.76	-0.82
3.	การผลิตแบบเรียนใบงานได้ทันต่อความต้องการใช้	2.75	3.05 ⁽¹⁾	-2.10*
4.	การจัดอาจารย์ผู้สอน ตามความสามารถและความถนัด	2.60	2.72	-0.80
5.	โอกาสในการดูงานและประชุมสัมมนาทางวิชาการ	2.53	2.73	-1.32
6.	ความรู้ความชำนาญในการใช้วิธีสอนใหม่ ๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อการเรียนรู้ของนักเรียนนักศึกษา	2.50	2.64	-1.18
7.	ความรู้ความเข้าใจในการทำโครงการสอนและบันทึกการสอน	2.59	2.56	0.21
8.	ความรู้ความเข้าใจในการออกข้อสอบที่ดี	2.54	2.57	-0.21
9.	การเห็นความสำคัญของการนิเทศการสอนของผู้บริหาร	2.39	2.56	-1.39
10.	เวลาในการเขียนคำரா บทความทางวิชาการ	2.96 ⁽¹⁾	2.94	0.16

ตาราง 46 (ต่อ)

ข้อ	ปัญหาด้านวิชาการ	หมวดวิชาพื้นฐาน	หมวดวิชาชีพ	ค่า t
		$\bar{X}$	$\bar{X}$	
11.	สัดส่วนจำนวนผู้เรียนแต่ละชั้นเรียนกับจำนวนวัสดุอุปกรณ์การเรียน	2.70	2.99	-2.22*
	ค่าเฉลี่ยรวม	2.61	2.76	-1.63*

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ผลการวิเคราะห์ตามตาราง 46 พบว่า อาจารย์ที่สอนหมวดวิชาต่างกัน แม้จะมีปัญหาในการปฏิบัติงานด้านวิชาการแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติก็ตาม แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ปัญหาข้อ 1, 3 และ 11 แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

เมื่อจำแนกตามหมวดวิชาที่สอนพบว่า อาจารย์หมวดวิชาพื้นฐานมีปัญหาด้านวิชาการอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 2.61 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อยู่ในระดับมาก 10 ข้อ ระดับน้อย 1 ข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ เวลาในการเขียนตำรา บทความทางวิชาการ มีค่าเฉลี่ย 2.96

อาจารย์หมวดวิชาชีพ มีปัญหาด้านวิชาการอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 2.76 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ การผลิตแบบเรียนใบงานได้ทันต่อความต้องการใช้ มีค่าเฉลี่ย 3.05

ตาราง 47 การเปรียบเทียบปัญหาด้านส่งเสริมการศึกษาในการปฏิบัติงานของอาจารย์วิทยาลัย
พัฒนวิชาการ สังกัดกรมอาชีวศึกษา จำแนกตามหมวดวิชาที่สอน

กลุ่มตัวอย่าง	N	$\bar{X}$	SD	t
หมวดวิชาพื้นฐาน	64	2.7344	0.565	-.04
หมวดวิชาชีพ	134	2.7378	0.542	

ผลการวิเคราะห์ตามตาราง 47 พบว่า อาจารย์ที่สอนหมวดวิชาพื้นฐานและอาจารย์ที่สอน
หมวดวิชาชีพ มีปัญหาในการปฏิบัติงานด้านส่งเสริมการศึกษาแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ตาราง 48 การเปรียบเทียบปัญหาด้านการส่งเสริมการศึกษาในการปฏิบัติงานของอาจารย์วิทยาลัย
พาณิชย์การ สังกัดกรมอาชีวศึกษา จำแนกตามหมวดวิชาที่สอนเป็นรายข้อ

ข้อ	ปัญหาด้านส่งเสริมการศึกษา	หมวดวิชาพื้นฐาน	หมวดวิชาชีพ	ค่า t
		$\bar{X}$	$\bar{X}$	
1.	การจัดห้องพักครู โต๊ะ เก้าอี้และเครื่องมือ เครื่องใช้ต่าง ๆ สำหรับอาจารย์ใช้ในการ ทำงานอย่างเหมาะสมและสะดวกสบาย	2.73	2.76	- .27
2.	บรรยากาศของห้องเรียนและห้องปฏิบัติ การเหมาะแก่การเรียนการสอน			
	2.1 ด้านแสงสว่าง	2.62	2.63	- .07
	2.2 ด้านความสะอาด	2.93 ⁽¹⁾	2.81	1.01
	2.3 ด้านเสียงรบกวน	2.87	2.74	.98
3.	บรรยากาศของห้องสมุดเหมาะแก่การ ศึกษาค้นคว้า			
	3.1 ด้านแสงสว่าง	2.51	2.54	- .21
	3.2 ด้านความสะอาด	2.48	2.47	.05
	3.3 ด้านเสียงรบกวน	2.65	2.55	.70
4.	ตำรา วารสาร เอกสารต่าง ๆ ในห้องสมุด มีมากพอสำหรับการศึกษาค้นคว้า	2.90	2.85	.43
5.	ห้องน้ำห้องส้วมสำหรับอาจารย์มีความ สะดวกในการใช้	2.68	2.66	.17
6.	ห้องน้ำห้องส้วมสำหรับอาจารย์มีจำนวน มากพอ	2.71	2.64	.60

ตาราง 48 (ต่อ)

ข้อ	ปัญหาด้านส่งเสริมการศึกษา	หมวดวิชาพื้นฐาน	หมวดวิชาชีพ	ค่า t
		$\bar{X}$	$\bar{X}$	
7.	ความสะดวกในการนำวัสดุอุปกรณ์การสอนมาใช้	2.79	2.79	.05
8.	เครื่องมือเครื่องใช้มีความสอดคล้องกับความก้าวหน้าทางวิชาการและเทคโนโลยีสมัยใหม่	2.82	2.96	-1.10
9.	การบำรุงรักษาและซ่อมแซมเครื่องมือเครื่องใช้ที่ชำรุด	2.81	2.97 ⁽¹⁾	-1.34
10.	ความสะดวกในการใช้บริการด้านเอกสารการพิมพ์	2.71	2.73	-.16
11.	ความสะดวกในการใช้บริการด้านโสตทัศนวัสดุอุปกรณ์	2.71	2.89	-1.43
	ค่าเฉลี่ยรวม	2.73	2.73	-.04

ผลการวิเคราะห์ตามตาราง 48 พบว่า อาจารย์ที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน มีปัญหาในการปฏิบัติงานด้านส่งเสริมการศึกษาแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติเช่นเดียวกัน

เมื่อจำแนกตามหมวดวิชาที่สอนพบว่า อาจารย์หมวดวิชาพื้นฐานมีปัญหาด้านส่งเสริมการศึกษาอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 2.73 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ บรรยายากของห้องเรียนและห้องปฏิบัติการเหมาะแก่การเรียนการสอน (ด้านความสะดวก) มีค่าเฉลี่ย 2.93

อาจารย์หมวดวิชาชีพมีปัญหาด้านส่งเสริมการศึกษาอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 2.73 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ การบำรุงรักษาและซ่อมแซมเครื่องมือเครื่องใช้ที่ชำรุด มีค่าเฉลี่ย 2.97

ตาราง 49 การเปรียบเทียบปัญหาด้านการบริหารในการปฏิบัติงานของอาจารย์วิทยาลัยพณิชยการ
สังกัดกรมอาชีวศึกษา จำแนกตามหมวดวิชาที่สอน

กลุ่มตัวอย่าง	N	$\bar{X}$	SD	t
หมวดวิชาพื้นฐาน	64	2.4935	0.641	-.49
หมวดวิชาชีพ	134	2.5398	0.613	

ผลการวิเคราะห์ตามตาราง 49 พบว่า อาจารย์ที่สอนหมวดวิชาพื้นฐานและอาจารย์ที่สอน
หมวดวิชาชีพ มีปัญหาในการปฏิบัติงานด้านการบริหารแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ตาราง 50 การเปรียบเทียบปัญหาด้านการบริหารในการปฏิบัติงานของอาจารย์วิทยาลัยพณิชยการ
สังกัดกรมอาชีวศึกษา จำแนกตามหมวดวิชาที่สอนเป็นรายข้อ

ข้อ	ปัญหาด้านการบริหาร	หมวดวิชาพื้นฐาน	หมวดวิชาชีพ	ค่า t
		$\bar{X}$	$\bar{X}$	
1.	ความเข้าใจปรัชญา จุดมุ่งหมายและ ระเบียบต่าง ๆ ของวิทยาลัย	2.51	2.55	- .27
2.	ความรู้เกี่ยวกับระบบบริหาร การจัดการ และสายงานบังคับบัญชาของวิทยาลัย	2.43	2.49	- .44
3.	ความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับแผนงาน โครงการและปฏิทินงานของวิทยาลัย	2.45	2.47	- .14
4.	การได้รับการบำรุงขวัญและกำลังใจจาก ผู้บังคับบัญชา	2.62 ⁽¹⁾	2.67 ⁽¹⁾	- .44
5.	การได้รับการส่งเสริม สนับสนุนให้ริเริ่ม งานใหม่ ๆ ตามที่ต้องการจากผู้บังคับ บัญชา	2.57	2.63	- .44

ตาราง 50 (ต่อ)

ข้อ	ปัญหาด้านการบริหาร	หมวดวิชาพื้นฐาน	หมวดวิชาชีพ	ค่า t
		$\bar{X}$	$\bar{X}$	
6.	ผู้บังคับบัญชามอบหมายงานให้ตาม ความรู้ความสามารถ	2.35	2.56	-1.66
7.	มีการปรึกษาหารือระหว่างหัวหน้าแผนก วิทยากับอาจารย์ในแผนกในด้านการ ปฏิบัติงานและเรื่องอื่น ๆ เสมอ	2.48	2.53	- .39
8.	การได้รับความร่วมมือในการปฏิบัติงาน ด้านต่าง ๆ จากเพื่อนร่วมงาน	2.51	2.51	.00
9.	การได้รับการสนับสนุนเรื่องลาศึกษาต่อ จากผู้บังคับบัญชา	2.48	2.35	.99
10.	การได้รับความคุ้มครองหรือรับผิดชอบ ต่อการปฏิบัติงานจากผู้บังคับบัญชา	2.35	2.50	-1.21
11.	การพิจารณาเลื่อนเงินเดือนประจำปี	2.51	2.66	-1.23
12.	การให้บริการด้านเงินช่วยเหลือค่ารักษา พยาบาลและเงินอื่น ๆ มีความสะดวก รวดเร็ว	2.59	2.50	.64
ค่าเฉลี่ยรวม		2.49	2.53	- .49

ผลการวิเคราะห์ตามตาราง 50 พบว่า อาจารย์ที่สอนหมวดวิชาต่างกันมีปัญหาในการปฏิบัติงานด้านการบริหารแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติเช่นเดียวกัน

เมื่อจำแนกตามหมวดวิชาที่สอนพบว่า อาจารย์หมวดวิชาพื้นฐานมีปัญหาด้านการบริหารอยู่ในระดับน้อยค่อนข้างสูง มีค่าเฉลี่ย 2.49 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อยู่ในระดับมาก 6 ข้อ ระดับน้อย 6 ข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ การได้รับการบำรุงขวัญและกำลังใจจากผู้บังคับบัญชามีค่าเฉลี่ย 2.62

อาจารย์หมวดวิชาชีพมีปัญหาด้านการบริหารอยู่ในระดับมากค่อนข้างต่ำ มีค่าเฉลี่ย 2.53 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อยู่ในระดับมาก 9 ข้อ ระดับน้อย 3 ข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ การได้รับการบำรุงขวัญและกำลังใจจากผู้บังคับบัญชามีค่าเฉลี่ย 2.67

ตอนที่ 5 การเปรียบเทียบความต้องการในการปฏิบัติงานของอาจารย์วิทยาลัยพัฒนศึกษา สังกัดกรมอาชีวศึกษา

การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลในตอนนี้ เป็นการเปรียบเทียบความต้องการในแต่ละด้านและเป็นรายข้อตามความคิดเห็นของอาจารย์วิทยาลัยพัฒนศึกษา สังกัดกรมอาชีวศึกษา โดยจำแนกตามตัวแปรอิสระดังนี้ อายุ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน สถานศึกษาและหมวดวิชาที่สอน

1. จำแนกตามอายุ

การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลในตอนนี้ เป็นการเปรียบเทียบความต้องการในการปฏิบัติงานของอาจารย์วิทยาลัยพัฒนศึกษา สังกัดกรมอาชีวศึกษา ที่มีอายุต่ำกว่า 31 ปี อายุตั้งแต่ 31 - 45 ปี และอาจารย์ที่มีอายุตั้งแต่ 46 ปีขึ้นไป โดยใช้ F - test ทดสอบ ดังปรากฏในตาราง 51 - 56

ตาราง 51 การวิเคราะห์ความแปรปรวนของความต้องการด้านวิชาการในการปฏิบัติงานของอาจารย์วิทยาลัยพัฒนศึกษา สังกัดกรมอาชีวศึกษา จำแนกตามอายุ

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F
ระหว่างกลุ่ม	2	0.7017	0.3509	1.5950
ภายในกลุ่ม	195	42.8964	0.2200	
รวม	197	43.5981		

ผลการวิเคราะห์ตามตาราง 52 พบว่า อาจารย์วิทยาลัยพัฒนศึกษาที่มีอายุแตกต่างกัน มีความต้องการในการปฏิบัติงานด้านวิชาการแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ตาราง 52 การวิเคราะห์ความแปรปรวนของความต้องการด้านวิชาการในการปฏิบัติงานของอาจารย์
วิทยาลัยพัฒนการ สังเกตการณ์วิชาชีพศึกษา จำแนกตามอายุเป็นรายข้อ

ข้อ	ความต้องการด้านวิชาการ	ต่ำกว่า 31 ปี	31 - 45 ปี	46 ปีขึ้นไป	ค่า F
		$\bar{X}$	$\bar{X}$	$\bar{X}$	
1.	ต้องการให้วิทยาลัยจัดประชุมเพื่อ ศึกษาระยะสำคัญและแนวปฏิบัติ ตามเอกสารหลักสูตร	3.40	3.10	3.31	2.9503
2.	ต้องการเข้าร่วมประชุมกับศึกษา นิเทศเกี่ยวกับการวางแผนพัฒนา เนื้อหาวิชาให้ทันสมัยอยู่เสมอ	3.38	3.05	3.26	4.0059*
3.	ต้องการการสนับสนุนในการเขียน ตำราวิชาการเพื่อเป็นประโยชน์ต่อ การเรียนการสอน	3.38	3.23	3.36	1.0465
4.	ต้องการให้หัวหน้าคณะวิชาดูแล การจัดการการสอนของอาจารย์ใน คณะอย่างมีความยุติธรรม	3.44 ⁽¹⁾	3.34	3.21	0.9313
5.	ต้องการลดจำนวนวิชาที่สอนเพื่อ ให้มีเวลาเตรียมการสอน	3.22	3.03	3.34	2.1763
6.	ต้องการให้จัดอาจารย์เข้าสอนใน รายวิชาต่าง ๆ ให้ตรงตามความ สามารถและความถนัดของผู้สอน	3.04	3.37	3.39	4.0792*
7.	ต้องการให้มีการสำรวจข้อมูลเกี่ยว กับความต้องการ ความสามารถ ความถนัดในการสอนรายวิชา ต่าง ๆ ภายในคณะวิชา	3.08	3.28	3.15	1.3904

ตาราง 52 (ต่อ)

ข้อ	ความต้องการด้านวิชาการ	ต่ำกว่า 31 ปี	31 - 45 ปี	46 ปีขึ้นไป	ค่า F
		$\bar{X}$	$\bar{X}$	$\bar{X}$	
8.	ต้องการให้เชิญวิทยากรที่มีความรู้และประสบการณ์ในสาขาวิชาที่สอนมาอบรมสัมมนาให้ความรู้แก่อาจารย์	3.18	3.30	3.34	0.6499
9.	ต้องการให้ส่งอาจารย์ไปฝึกอบรมสัมมนาความรู้ในสาขาวิชาที่สอนตามหน่วยงานต่าง ๆ ที่จัดขึ้น	3.28	3.43 ⁽¹⁾	3.39	0.7127
10.	ต้องการให้กำหนดเกณฑ์ที่เหมาะสมในการคัดเลือกอาจารย์เข้าประชุมฝึกอบรมหรือสัมมนา	3.26	3.17	3.18	0.2665
11.	ต้องการเข้ารับการอบรมความรู้เกี่ยวกับวิธีการสอนใหม่ ๆ	3.34	3.35	3.44 ⁽¹⁾	0.3168
12.	ต้องการเข้ารับการอบรมวิธีออกข้อสอบและวิเคราะห์ข้อสอบ	3.16	3.03	3.28	1.7031
13.	ต้องการเข้ารับการอบรมวิธีทำโครงการสอนและบันทึกการสอน	2.97	2.79	3.13	2.9529
14.	ต้องการเข้ารับการอบรมการวัดผลและประเมินผล	3.00	2.78	2.92	1.4974
15.	ต้องการให้วิทยาลัยสนับสนุนให้อาจารย์ไปศึกษาการสอนของอาจารย์ในวิทยาลัยพณิชยการอื่นเป็นครั้งคราว	3.22	2.74	2.94	6.0777*

ตาราง 52 (ต่อ)

ข้อ	ความต้องการด้านวิชาการ	ต่ำกว่า 31 ปี	31 - 45 ปี	46 ปีขึ้นไป	ค่า F
		$\bar{X}$	$\bar{X}$	$\bar{X}$	
16.	ต้องการให้อาจารย์คณะวิชาเดียวกันได้สังเกตการสอนซึ่งกันและกัน	3.04	2.40	2.50	10.0467*
17	ต้องการให้จัดตารางสอนให้มีเวลาว่างติดต่อกันเพื่อทำผลงานทางวิชาการ	3.26	3.05	3.07	1.3631
	ค่าเฉลี่ยรวม	3.21	3.08	3.19	1.5950

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ผลการวิเคราะห์ตามตาราง 52 พบว่า อาจารย์วิทยาลัยพาณิชย์การที่มีอายุต่างกัน มีความต้องการในการปฏิบัติงานด้านวิชาการแตกต่างกันอย่างไรไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ความต้องการข้อ 2, 6, 15 และ 16 แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

เมื่อจำแนกตามอายุพบว่า อาจารย์ที่มีอายุต่ำกว่า 31 ปี มีความต้องการด้านวิชาการอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.21 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ต้องการให้หัวหน้าคณะวิชาดูแลการจัดตารางสอนของอาจารย์ในคณะอย่างมีความยุติธรรม มีค่าเฉลี่ย 3.44

อาจารย์ที่มีอายุตั้งแต่ 31 - 45 ปี มีความต้องการด้านวิชาการอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.08 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อยู่ในระดับมาก 16 ข้อ ระดับน้อย 1 ข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ต้องการให้ส่งอาจารย์ไปฝึกอบรมสัมมนาความรู้ในสาขาวิชาที่สอนตามหน่วยงานต่าง ๆ ที่จัดขึ้น มีค่าเฉลี่ย 3.43

อาจารย์ที่มีอายุตั้งแต่ 46 ปีขึ้นไป มีความต้องการด้านวิชาการอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.19 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ต้องการเข้ารับการอบรมความรู้เกี่ยวกับวิธีการสอนใหม่ ๆ มีค่าเฉลี่ย 3.44

ตาราง 53 การวิเคราะห์ความแปรปรวนของความต้องการด้านส่งเสริมการศึกษาในการปฏิบัติงาน
ของอาจารย์วิทยาลัยพัฒนชกร สังกัดกรมอาชีวศึกษา จำแนกตามอายุ

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F
ระหว่างกลุ่ม	2	0.3993	0.1996	0.9123
ภายในกลุ่ม	195	42.6708	0.2188	
รวม	197	43.0701		

ผลการวิเคราะห์ตามตาราง 53 พบว่า อาจารย์วิทยาลัยพัฒนชกร ที่มีอายุแตกต่างกัน มีความต้องการในการปฏิบัติงานด้านส่งเสริมการศึกษา แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ตาราง 54 การวิเคราะห์ความแปรปรวนของความต้องการด้านส่งเสริมการศึกษาในการปฏิบัติงานของ
อาจารย์วิทยาลัยพัฒนชกร สังกัดกรมอาชีวศึกษา จำแนกตามอายุเป็นรายข้อ

ข้อ	ความต้องการด้านส่งเสริมการศึกษา	ต่ำกว่า 31 ปี	31 - 45 ปี	46 ปีขึ้นไป	ค่า F
		$\bar{X}$	$\bar{X}$	$\bar{X}$	
1.	ต้องการให้วิทยาลัยจัดห้องพัก อาจารย์ให้เป็นสัดส่วน	3.36	3.37	3.36	0.0049
2.	ต้องการให้วิทยาลัยจัดห้องพัก อาจารย์แยกตามคณะวิชาอย่างเป็น สัดส่วน	3.22	3.06	3.02	0.7142
3.	ต้องการให้อำนวยความสะดวกโต๊ะ เก้าอี้และเครื่องมือเครื่องใช้สำหรับ การทำงานของอาจารย์ทั้งหมดอย่าง เพียงพอ	3.12	3.40	3.39	3.1723

ตาราง 54 (ต่อ)

ข้อ	ความต้องการด้านส่งเสริมการศึกษา	ต่ำกว่า 31 ปี	31 - 45 ปี	46 ปีขึ้นไป	ค่า F
		$\bar{X}$	$\bar{X}$	$\bar{X}$	
4.	ต้องการให้ปรับปรุง ซ่อมแซม ดูแลสภาพห้องเรียน ห้องปฏิบัติการให้อยู่ในสภาพที่เหมาะสมแก่การเรียนการสอนตลอดเวลา	3.02	3.46 ⁽¹⁾	3.60 ⁽¹⁾	9.5006*
5.	ต้องการให้ว่างบริษัทเอกชนในการดูแลความสะอาดอาคารเรียน	2.89	3.22	3.15	2.4383
6.	ต้องการให้จัดนักเรียนนักศึกษาประจำชั้นเรียนเพื่อดูแลความสะอาดของชั้นเรียน	2.93	2.90	3.26	2.5878
7.	ต้องการให้ห้องสมุดจัดบริการห้องค้นคว้าสำหรับอาจารย์	3.32	3.31	2.28	0.0285
8.	ต้องการให้ห้องสมุดสำรวจความต้องการวารสาร ตำรา ในแต่ละสาขาวิชาจากอาจารย์ผู้สอน	3.32	3.23	3.28	0.3088
9.	ต้องการให้วิทยาลัยจัดห้องน้ำห้องส้วมสำหรับอาจารย์ให้มีจำนวนมากพอและมีความสะดวกในการใช้	3.24	3.33	3.13	1.0103
10.	ต้องการให้มีการสำรวจความต้องการใช้วัสดุอุปกรณ์การสอนของอาจารย์ทุกท่าน	3.16	3.28	3.31	0.8128
11.	ต้องการให้มีการจัดให้มีหน่วยบริการวัสดุอุปกรณ์การสอนประจำคณะวิชา	3.02	3.25	3.24	2.5959

ตาราง 54 (ต่อ)

ข้อ	ความต้องการด้านส่งเสริมการศึกษา	ต่ำกว่า 31 ปี	31 - 45 ปี	46 ปีขึ้นไป	ค่า F
		$\bar{X}$	$\bar{X}$	$\bar{X}$	
12.	ต้องการให้วิทยาลัยจัดอบรมการใช้และเก็บรักษาโสตทัศนูปกรณ์แก่อาจารย์	3.12	3.03	3.31	2.0984
13.	ต้องการให้วิทยาลัยจัดอบรมการผลิตโสตทัศนูปกรณ์การสอนแก่อาจารย์	3.14	3.11	3.34	1.4619
14.	ต้องการให้วิทยาลัยจัดวัสดุอุปกรณ์และเครื่องมือเครื่องใช้ที่มีคุณภาพ	3.26	3.31	3.31	0.1007
15.	ต้องการให้วิทยาลัยจัดบริการด้านเอกสารการพิมพ์แก่อาจารย์อย่างสะดวกรวดเร็ว	3.32	3.36	3.34	0.0717
	ค่าเฉลี่ยรวม	3.16	3.24	3.30	0.9123

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ผลการวิเคราะห์ตามตาราง 54 พบว่า อาจารย์วิทยาลัยพาณิชย์การที่มีอายุต่างกัน แม้ว่าจะมีความต้องการในการปฏิบัติงานด้านส่งเสริมการศึกษาแตกต่างกันอย่างไรไม่มีนัยสำคัญทางสถิติก็ตาม แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ความต้องการข้อ 4 แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

เมื่อจำแนกตามอายุพบว่า อาจารย์ที่มีอายุต่ำกว่า 31 ปี มีความต้องการด้านส่งเสริมการศึกษาอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.16 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ต้องการให้วิทยาลัยจัดห้องพักรูให้ เป็นสัดส่วน มีค่าเฉลี่ย 3.36

อาจารย์ที่มีอายุตั้งแต่ 31 - 45 ปี มีความต้องการด้านส่งเสริมการศึกษาอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.24 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ต้องการให้ปรับปรุง ซ่อมแซมดูแลสภาพห้องเรียน ห้องปฏิบัติการให้อยู่ในสภาพที่เหมาะสมแก่การเรียนการสอนตลอดเวลา มีค่าเฉลี่ย 3.46

อาจารย์ที่มีอายุตั้งแต่ 46 ปีขึ้นไป มีความต้องการด้านส่งเสริมการศึกษาอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.30 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ต้องการให้ปรับปรุง ช่อมแซม คูแลสภาพห้องเรียน ห้องปฏิบัติการให้อยู่ในสภาพที่เหมาะสมแก่การเรียนการสอน ตลอดเวลา มีค่าเฉลี่ย 3.60

ตาราง 55 การวิเคราะห์ความแปรปรวนของความต้องการด้านการบริหารในการปฏิบัติงานของ
อาจารย์วิทยาลัยพัฒนชกการ สังกัดกรมอาชีวศึกษา จำแนกตามอายุ

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F
ระหว่างกลุ่ม	2	0.4921	0.2461	1.0824
ภายในกลุ่ม	195	44.3305	0.2273	
รวม	197	44.8226		

ผลการวิเคราะห์ตามตาราง 55 พบว่า อาจารย์วิทยาลัยพัฒนชกการที่มีอายุแตกต่างกัน มีความต้องการในการปฏิบัติงานด้านการบริหารแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ตาราง 56 การวิเคราะห์ความแปรปรวนของความต้องการด้านการบริหารในการปฏิบัติงานของอาจารย์
วิทยาลัยพณิชยการ สังกัดกรมอาชีวศึกษา จำแนกตามอายุเป็นรายข้อ

ข้อ	ความต้องการด้านการบริหาร	ต่ำกว่า 31 ปี	31 - 45 ปี	46 ปีขึ้นไป	ค่า F
		$\bar{X}$	$\bar{X}$	$\bar{X}$	
1.	ต้องการให้ประชาสัมพันธ์ปรัชญา จุดมุ่งหมายและระเบียบต่าง ๆ ของ วิทยาลัยให้อาจารย์ทุกท่านทราบ อย่างทั่วถึง	3.34	3.00	3.02	3.7428*
2.	ต้องการให้มีการแจ้งแผนงาน โครงการและปฏิทินปฏิบัติงาน ของวิทยาลัยอย่างชัดเจน	3.00	3.15	3.13	0.7326
3.	ต้องการทราบบทบาทหน้าที่ของ หน่วยงานต่าง ๆ ในวิทยาลัย	3.00	3.06	3.10	0.2719
4.	ต้องการให้ผู้บังคับบัญชายอมรับฟัง ความคิดเห็น	3.02	3.32	3.31 ⁽¹⁾	3.2913*
5.	ต้องการให้มีการเลือกตั้งหัวหน้า คณะวิชา หัวหน้าแผนกวิชาจาก อาจารย์แทนการแต่งตั้ง	3.22	3.23	3.10	0.3466
6.	ต้องการให้มีการร่วมกันแก้ปัญหา การเรียนการสอนระหว่างหัวหน้า แผนกกับอาจารย์ในแผนก	3.33 ⁽¹⁾	3.39 ⁽¹⁾	3.31 ⁽¹⁾	1.1230
7.	ต้องการให้มีการทำงานเป็นกลุ่ม ระหว่างเพื่อนอาจารย์อยู่เป็นประจำ	3.44	3.23	3.26	1.7551
8.	ต้องการเป็นผู้นำในการทำงาน ร่วมกับเพื่อนอาจารย์ในรูปคณะ กรรมการ	3.16	2.96	2.73	2.4079

ตาราง 56 (ต่อ)

ข้อ	ความต้องการด้านการบริหาร	ต่ำกว่า 31 ปี	31 - 45 ปี	46 ปีขึ้นไป	ค่า F
		$\bar{X}$	$\bar{X}$	$\bar{X}$	
9.	ต้องการให้มีการสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างบุคลากรในวิทยาลัย โดยการจัดงานสังสรรค์ตามโอกาสอันควร	3.18	3.26	3.23	0.2277
10.	ต้องการได้รับการสนับสนุนจากผู้บริหารเรื่องลาศึกษาต่อ	3.46 ⁽¹⁾	3.34	2.89	8.5852*
11.	ต้องการศึกษาต่อภายในประเทศตามสาขาวิชาที่ถนัด	3.40	3.30	2.84	6.4921
	ค่าเฉลี่ยรวม	3.22	3.20	3.08	1.0824

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ผลการวิเคราะห์ตามตาราง 56 พบว่า อาจารย์วิทยาลัยพาณิชย์การที่มีอายุต่างกัน แม้ว่าจะมีความต้องการในการปฏิบัติงานด้านการบริหารแตกต่างกันอย่างไรก็ตาม มีนัยสำคัญทางสถิติก็ตาม แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ความต้องการข้อ 1, 4, 10 และ 11 แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

เมื่อจำแนกตามอายุพบว่า อาจารย์ที่มีอายุต่ำกว่า 31 ปี มีปัญหาด้านการบริหารอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.22 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ต้องการได้รับการสนับสนุนจากผู้บริหารเรื่องลาศึกษาต่อ มีค่าเฉลี่ย 3.46

อาจารย์ที่มีอายุตั้งแต่ 31 - 45 ปี มีความต้องการด้านการบริหารอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.20 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ต้องการให้มีการร่วมกันแก้ปัญหาการเรียนการสอนระหว่างหัวหน้าแผนกกับอาจารย์ในแผนก มีค่าเฉลี่ย 3.39

อาจารย์ที่มีอายุตั้งแต่ 46 ปีขึ้นไป มีความต้องการด้านการบริหารอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.08 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ต้องการให้ผู้บังคับบัญชายอมรับฟังความคิดเห็นและต้องการให้มีการร่วมกันแก้ปัญหาการเรียนการสอนระหว่างหัวหน้าแผนกกับอาจารย์ในแผนก มีค่าเฉลี่ย 3.31

2. จำแนกตามวุฒิการศึกษา

การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลในตอนนี้ เป็นการเปรียบเทียบความต้องการในการปฏิบัติงานของอาจารย์วิทยาลัยพัฒนวิชาการ สังกัดกรมอาชีวศึกษา ที่มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรีและวุฒิการศึกษาสูงกว่าระดับปริญญาตรี โดยใช้ t - test ทดสอบ ดังปรากฏในตาราง 57 - 62

ตาราง 57 การเปรียบเทียบความต้องการด้านวิชาการในการปฏิบัติงานของอาจารย์วิทยาลัยพัฒนวิชาการ สังกัดกรมอาชีวศึกษา จำแนกตามวุฒิการศึกษา

กลุ่มตัวอย่าง	N	$\bar{X}$	SD	t
วุฒิปริญญาตรี	147	3.1325	0.484	-0.47
สูงกว่าปริญญาตรี	51	3.1684	0.434	

ผลการวิเคราะห์ตามตาราง 57 พบว่าอาจารย์ที่มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรีและสูงกว่าระดับปริญญาตรี มีความต้องการในการปฏิบัติการด้านวิชาการแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ตาราง 58 การเปรียบเทียบความต้องการด้านวิชาการในการปฏิบัติงานของอาจารย์วิทยาลัยพัฒนวิชาการ สังกัดกรมอาชีวศึกษา จำแนกตามวุฒิการศึกษาเป็นรายข้อ

ข้อ	ความต้องการด้านวิชาการ	ปริญญาตรี	สูงกว่าปริญญาตรี	ค่า t
		$\bar{X}$	$\bar{X}$	
1.	ต้องการให้วิทยาลัยจัดประชุมเพื่อศึกษาระยะสำคัญและแนวปฏิบัติตามเอกสารหลักสูตร	3.19	3.31	-0.98
2.	ต้องการเข้าร่วมประชุมกับศึกษานิเทศก์เกี่ยวกับการวางแผนพัฒนาเนื้อหาวิชาให้ทันสมัยอยู่เสมอ	3.14	3.27	-1.11

ตาราง 58 (ต่อ)

ข้อ	ความต้องการด้านวิชาการ	ปริญญตรี	สูงกว่าปริญญตรี	ค่า t
		$\bar{X}$	$\bar{X}$	
3.	ต้องการการสนับสนุนในการเขียนตำราวิชาการเพื่อเป็นประโยชน์ต่อการเรียนการสอน	3.27	3.37 ⁽¹⁾	-0.88
4.	ต้องการให้หัวหน้าคณะวิชาดูแลการจัดตารางสอนของอาจารย์ในคณะอย่างมีความยุติธรรม	3.38	3.23	1.11
5.	ต้องการลดจำนวนวิชาที่สอนเพื่อให้มีเวลาเตรียมการสอน	3.14	3.11	0.23
6.	ต้องการให้จัดอาจารย์เข้าสอนในรายวิชาต่าง ๆ ให้ตรงตามความสามารถและความถนัดของผู้สอน	3.36	3.09	2.27*
7.	ต้องการให้มีการสำรวจข้อมูลเกี่ยวกับความต้องการ ความสามารถ ความถนัดในการสอนรายวิชาต่าง ๆ ภายในคณะวิชา	3.25	3.09	1.25
8.	ต้องการให้เชิญวิทยากรที่มีความรู้และประสบการณ์ในสาขาวิชาที่สอนมาอบรมสัมมนาให้ความรู้แก่อาจารย์	3.31	3.19	1.00
9.	ต้องการให้ส่งอาจารย์ไปฝึกอบรมสัมมนาความรู้ในสาขาวิชาที่สอนตามหน่วยงานต่าง ๆ ที่จัดขึ้น	3.43 ⁽¹⁾	3.25	1.56
10.	ต้องการให้กำหนดเกณฑ์ที่เหมาะสมในการคัดเลือกอาจารย์เข้าประชุมฝึกอบรมหรือสัมมนา	3.17	3.25	-0.63

ตาราง 58 (ต่อ)

ข้อ	ความต้องการด้านวิชาการ	ปริญญานิเทศ	สูงกว่าปริญญานิเทศ	ค่า t
		$\bar{X}$	$\bar{X}$	
11.	ต้องการเข้ารับการอบรมความรู้เกี่ยวกับวิธีการสอนใหม่ ๆ	3.38	3.31	0.67
12.	ต้องการเข้ารับการอบรมวิธีออกข้อสอบและวิเคราะห์ข้อสอบ	3.12	3.09	0.20
13.	ต้องการเข้ารับการอบรมวิธีทำโครงการสอนและบันทึกการสอน	2.87	3.00	-1.01
14.	ต้องการเข้ารับการอบรมการวัดผลและประเมินผล	2.83	2.94	-0.84
15.	ต้องการให้วิทยาลัยสนับสนุนให้อาจารย์ไปศึกษาการสอนของอาจารย์ในวิทยาลัยพัฒนวิชาการอื่นเป็นครั้งคราว	2.83	3.09	-1.97*
16.	ต้องการให้อาจารย์คณะวิชาเดียวกันได้สังเกตการสอนซึ่งกันและกัน	2.43	3.00	-4.14*
17.	ต้องการให้จัดตารางสอนให้มีเวลาว่างติดต่อกันเพื่อทำผลงานทางวิชาการ	3.08	3.19	-0.93
	ค่าเฉลี่ยรวม	3.13	3.16	- .47

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ผลการวิเคราะห์ตามตาราง 58 พบว่า อาจารย์ที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน แม้ว่าจะมีความต้องการในการปฏิบัติงานด้านวิชาการแตกต่างกันอย่างไรก็ตามไม่มีนัยสำคัญทางสถิติก็ตาม แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ความต้องการข้อ 6, 15 และ 16 แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

เมื่อจำแนกตามวุฒิการศึกษาพบว่า อาจารย์วุฒิปริญญาตรี มีความต้องการด้านวิชาการอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.13 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อยู่ในระดับมาก 16 ข้อ ระดับน้อย 1 ข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ต้องการให้ส่งอาจารย์ไปฝึกอบรมสัมมนาความรู้ในสาขาวิชาที่สอนตามหน่วยงาน

ต่าง ๆ ที่จัดขึ้น มีค่าเฉลี่ย 3.43

อาจารย์ที่มีวุฒิสูงกว่าปริญญาตรี มีความต้องการด้านวิชาการอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.16 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ต้องการการสนับสนุนในเรื่องการเขียนตำราวิชาการ เพื่อเป็นประโยชน์ต่อการเรียนการสอน มีค่าเฉลี่ย 3.37

ตาราง 59 การเปรียบเทียบความต้องการด้านส่งเสริมการศึกษาในการปฏิบัติงานของอาจารย์วิทยาลัย
พัฒนการ สังกัดกรมอาชีวศึกษา จำแนกตามวุฒิการศึกษา

กลุ่มตัวอย่าง	N	$\bar{X}$	SD	t
วุฒิปริญญาตรี	147	3.2726	0.462	1.81
สูงกว่าปริญญาตรี	51	3.1359	0.473	

ผลการวิเคราะห์ตามตาราง 59 พบว่าอาจารย์ที่มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรีและสูงกว่าระดับปริญญาตรี มีความต้องการในการปฏิบัติการด้านส่งเสริมการศึกษาแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ตาราง 60 การเปรียบเทียบความต้องการด้านส่งเสริมการศึกษาในการปฏิบัติงานของอาจารย์วิทยาลัย
พัฒนการ สังกัดกรมอาชีวศึกษา จำแนกตามวุฒิการศึกษาเป็นรายข้อ

ข้อ	ความต้องการด้านส่งเสริมการศึกษา	ปริญญาตรี	สูงกว่าปริญญาตรี	ค่า t
		$\bar{X}$	$\bar{X}$	
1.	ต้องการให้วิทยาลัยจัดห้องพักอาจารย์ให้เป็นสัดส่วน	3.37	3.37 ⁽¹⁾	0.01
2.	ต้องการให้วิทยาลัยจัดห้องพักอาจารย์แยกตามคณะวิชาอย่างเป็นสัดส่วน	3.04	3.23	-1.31
3.	ต้องการให้อำนวยความสะดวกโต๊ะ เก้าอี้ และเครื่องมือเครื่องใช้สำหรับการทำงานของอาจารย์ทำงานอย่างเพียงพอ	3.38	3.17	1.92*

ตาราง 60 (ต่อ)

ข้อ	ความต้องการด้านส่งเสริมการศึกษา	ปริญญานิเทศ	สูงกว่าปริญญานิเทศ	ค่า t
		$\bar{X}$	$\bar{X}$	
4.	ต้องการให้ปรับปรุง ซ่อมแซม ดูแลสภาพ ห้องเรียน ห้องปฏิบัติการให้อยู่ในสภาพที่ เหมาะสมแก่การเรียนการสอนตลอดเวลา	3.48 ⁽¹⁾	3.07	3.61*
5.	ต้องการให้จ้างบริษัทเอกชนในการดูแล ความสะอาดอาคารเรียน	3.10	3.21	-0.81
6.	ต้องการให้จัดนักเรียนนักศึกษาประจำชั้น เรียนเพื่อดูแลความสะอาดของชั้นเรียน	3.01	2.88	0.93
7.	ต้องการให้ห้องสมุดจัดบริการห้องค้นคว้า สำหรับอาจารย์	3.35	3.19	1.33
8.	ต้องการให้ห้องสมุดสำรวจความต้องการ วารสาร ตำรา ในแต่ละสาขาวิชาจาก อาจารย์ผู้สอน	3.27	3.27	0.15
9.	ต้องการให้วิทยาลัยจัดห้องน้ำห้องส้วม สำหรับอาจารย์ให้มีจำนวนมากพอและ มีความสะดวกในการใช้	3.29	3.19	0.82
10.	ต้องการให้มีการสำรวจความต้องการใช้ วัสดุอุปกรณ์การสอนของอาจารย์ทุกท่าน	3.33	3.05	2.69*
11.	ต้องการให้มีการจัดให้มีหน่วยบริการวัสดุ อุปกรณ์การสอนประจำคณะวิชา	3.28	3.00	2.49
12.	ต้องการให้วิทยาลัยจัดอบรมการใช้และ เก็บรักษาวัสดุทัศนูปกรณ์แก่อาจารย์	3.14	3.01	1.04
13.	ต้องการให้วิทยาลัยจัดอบรมการผลิต วัสดุทัศนูปกรณ์การสอนแก่อาจารย์	3.21	3.01	1.72

ตาราง 60 (ต่อ)

ข้อ	ความต้องการด้านส่งเสริมการศึกษา	ปริญญาตรี	สูงกว่าปริญญาตรี	ค่า t
		$\bar{X}$	$\bar{X}$	
14.	ต้องการให้วิทยาลัยจัดวัสดุอุปกรณ์และเครื่องมือเครื่องใช้ที่มีคุณภาพ	3.37	3.09	2.55*
15.	ต้องการให้วิทยาลัยจัดบริการด้านเอกสารการพิมพ์แก่อาจารย์อย่างสะดวกรวดเร็ว	3.39	3.23	1.43
	ค่าเฉลี่ยรวม	3.27	3.13	1.81

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ผลการวิเคราะห์ตามตาราง 60 พบว่า อาจารย์ที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน แม้มีความต้องการในการปฏิบัติงานด้านส่งเสริมการศึกษาแตกต่างกันอย่างไรก็ตามไม่มีนัยสำคัญทางสถิติก็ตาม แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ความต้องการข้อ 3, 4, 10, 11 และ 14 แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

เมื่อจำแนกตามวุฒิการศึกษาพบว่า อาจารย์วุฒิปริญญาตรี มีความต้องการด้านส่งเสริมการศึกษาอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.27 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ต้องการได้รับการปรับปรุง ซ่อมแซม ดูแลสภาพห้องเรียน ห้องปฏิบัติการให้อยู่ในสภาพที่เหมาะสมแก่การเรียนการสอนตลอดเวลา มีค่าเฉลี่ย 3.48

อาจารย์ที่มีวุฒิสูงกว่าปริญญาตรี มีความต้องการด้านส่งเสริมการศึกษาอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.13 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ต้องการให้วิทยาลัยจัดห้องอาจารย์ให้เป็นสัดส่วน มีค่าเฉลี่ย 3.37

ตาราง 61 การเปรียบเทียบความต้องการด้านการบริหารในการปฏิบัติงานของอาจารย์วิทยาลัยพณิชยการ
สังกัดกรมอาชีวศึกษา จำแนกตามวุฒิการศึกษา

กลุ่มตัวอย่าง	N	$\bar{X}$	SD	t
วุฒิปริญญาตรี	147	3.1954	0.473	0.29
สูงกว่าปริญญาตรี	51	3.1729	0.494	

ผลการวิเคราะห์ตามตาราง 61 พบว่าอาจารย์ที่มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรีและสูงกว่าระดับปริญญาตรี มีความต้องการในการปฏิบัติกรด้านการบริหารแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ตาราง 62 การเปรียบเทียบความต้องการด้านการบริหารในการปฏิบัติงานของอาจารย์วิทยาลัยพณิชยการ
สังกัดกรมอาชีวศึกษา จำแนกตามวุฒิการศึกษาเป็นรายข้อ

ข้อ	ความต้องการด้านการบริหาร	ปริญญาตรี	สูงกว่าปริญญาตรี	ค่า t
		$\bar{X}$	$\bar{X}$	
1	ต้องการให้ประชาสัมพันธ์ปรัชญา จุดมุ่งหมายและระเบียบต่าง ๆ ของวิทยาลัยให้อาจารย์ทุกท่านทราบอย่างทั่วถึง	3.04	3.23	-1.54
2	ต้องการให้มีการแจ้งแผนงาน โครงการ และปฏิทินปฏิบัติงานของวิทยาลัยอย่างชัดเจน	3.15	2.95	1.46
3.	ต้องการทราบบทบาทหน้าที่ของหน่วยงานต่าง ๆ ในวิทยาลัย	3.08	2.96	1.16
4.	ต้องการให้ผู้บังคับบัญชายอมรับฟังความคิดเห็น	3.32	3.01	2.65*

ตาราง 62 (ต่อ)

ข้อ	ความต้องการด้านการบริหาร	ปริญญาดรี	สูงกว่าปริญญาดรี	ค่า t
		$\bar{X}$	$\bar{X}$	
5.	ต้องการให้มีการเลือกตั้งหัวหน้าคณะวิชา หัวหน้าแผนกวิชาจากอาจารย์แทนการ แต่งตั้ง	3.22	3.15	0.50
6.	ต้องการให้มีการร่วมกันแก้ปัญหาการ เรียนการสอนระหว่างหัวหน้าแผนกกับ อาจารย์ในแผนก	3.37 ⁽¹⁾	3.23	1.26
7.	ต้องการให้มีการทำงานเป็นกลุ่มระหว่าง เพื่อนอาจารย์อยู่เป็นประจำ	3.27	3.35 ⁽¹⁾	-0.73
8.	ต้องการเป็นผู้นำในการทำงานร่วมกับ เพื่อนอาจารย์ในรูปคณะกรรมการ	2.90	3.15	-1.72
9.	ต้องการให้มีการสร้างความสัมพันธ์อันดี ระหว่างบุคลากรในวิทยาลัยโดยการจั ดงานสังสรรค์ตามโอกาสอันควร	3.26	3.15	1.00
10.	ต้องการได้รับการสนับสนุนจากผู้บริหาร เรื่องลาศึกษาต่อ	3.26	3.35 ⁽¹⁾	-0.77
11.	ต้องการศึกษาต่อภายในประเทศตามสาขา วิชาที่ถนัด	3.22	3.29	-0.53
	ค่าเฉลี่ยรวม	3.19	3.17	0.29

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ผลการวิเคราะห์ตามตาราง 62 พบว่า อาจารย์ที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน แม้ว่าจะมีความต้องการในการปฏิบัติงานด้านการบริหารแตกต่างกันอย่างไรก็ตามไม่มีนัยสำคัญทางสถิติก็ตาม แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ความต้องการข้อ 4 แตกต่างกันอย่างไรก็ตามไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

เมื่อจำแนกตามวุฒิการศึกษาพบว่า อาจารย์วุฒิปริญญาดรี มีความต้องการด้านการบริหาร

อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.19 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ต้องการให้มีการร่วมกันแก้ปัญหาการเรียนการสอนระหว่างหัวหน้าแผนกกับอาจารย์ในแผนก มีค่าเฉลี่ย 3.37

อาจารย์ที่มีวุฒิสองปริญญาตรี มีความต้องการด้านการบริหารอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.17 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ต้องการให้มีการทำงานกลุ่มระหว่างเพื่อนอาจารย์อยู่เป็นประจำและต้องการได้รับการสนับสนุนจากผู้บริหารเรื่องลา ศึกษาต่อ มีค่าเฉลี่ย 3.35

3. จำแนกความประสพการณ์ในการปฏิบัติงาน

การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลในตอนนี้ เป็นการเปรียบเทียบความต้องการในการปฏิบัติงานของอาจารย์วิทยาลัยพณิชยการ สังกัดกรมอาชีวศึกษา ที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานต่ำกว่า 6 ปี ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน 6- 10 ปี และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน 11 ปีขึ้นไป โดยใช้ F - test ทดสอบ ดังตาราง 63 - 68

ตาราง 63 การวิเคราะห์ความแปรปรวนของความต้องการในการปฏิบัติงานด้านวิชาการของอาจารย์วิทยาลัยพณิชยการ สังกัดกรมอาชีวศึกษา จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F
ระหว่างกลุ่ม	2	1.1991	0.5995	2.7574
ภายในกลุ่ม	195	42.3990	0.2174	
รวม	197	43.5981		

ผลการวิเคราะห์ตามตาราง 63 พบว่า อาจารย์วิทยาลัยพณิชยการ ที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน มีความต้องการในการปฏิบัติงานด้านวิชาการแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ตาราง 64 การวิเคราะห์ความแปรปรวนของความต้งการในการปฏิบัติงานด้านวิชาการของอาจารย์
วิทยาลัยพัฒนชการ สังกัดกรมอาชีวศึกษา จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงานเป็นรายข้อ

ข้อ	ความต้องการด้านวิชาการ	ต่ำกว่า 6 ปี	6 - 10 ปี	11 ปีขึ้นไป	ค่า F
		$\bar{X}$	$\bar{X}$	$\bar{X}$	
1.	ต้องการให้วิทยาลัยจัดประชุมเพื่อ ศึกษาสาระสำคัญและแนวปฏิบัติ ตามเอกสารหลักสูตร	3.23	3.46	3.11	3.7424*
2.	ต้องการเข้าร่วมประชุมกับศึกษา นิเทศเกี่ยวกับการวางแผนพัฒนา เนื้อหาวิชาให้ทันสมัยอยู่เสมอ	3.32	3.36	3.05	4.1683*
3.	ต้องการการสนับสนุนในการเขียน ตำราวิชาการเพื่อเป็นประโยชน์ต่อ การเรียนการสอน	3.26	3.40	3.26	0.7980
4.	ต้องการให้หัวหน้าคณะวิชาดูแล การจัดตารางสอนของอาจารย์ใน คณะอย่างมีความยุติธรรม	3.38	3.42	3.29	0.5099
5.	ต้องการลดจำนวนวิชาที่สอนเพื่อให้ มีเวลาเตรียมการสอน	3.14	3.30	3.06	1.3389
6.	ต้องการให้จัดอาจารย์เข้าสอนใน รายวิชาต่าง ๆ ให้ตรงตามความ สามารถและความถนัดของผู้สอน	3.08	3.38	3.32	1.8079
7.	ต้องการให้มีการสำรวจข้อมูลเกี่ยว กับความต้องการ ความสามารถ ความถนัดในการสอนรายวิชา ต่าง ๆ ภายในคณะวิชา	3.08	3.32	3.20	1.0281

ตาราง 64 (ต่อ)

ข้อ	ความต้องการด้านวิชาการ	ต่ำกว่า 6 ปี	6 - 10 ปี	11 ปีขึ้นไป	ค่า F
		$\bar{X}$	$\bar{X}$	$\bar{X}$	
8.	ต้องการให้เชิญวิทยากรที่มีความรู้และประสบการณ์ในสาขาวิชาที่สอนมาอบรมสัมมนาให้ความรู้แก่อาจารย์				
	ต้องการให้ส่งอาจารย์ไปฝึกอบรม	3.26	3.24	3.30	0.1289
9	สัมมนาความรู้ในสาขาวิชาที่สอนตามหน่วยงานต่าง ๆ ที่จัดขึ้น				
	ต้องการให้กำหนดเกณฑ์ที่เหมาะสม	3.26	3.57 ⁽¹⁾	3.34 ⁽¹⁾	2.3223
10.	ในการคัดเลือกอาจารย์เข้าประชุมฝึกอบรมหรือสัมมนา				
	ต้องการเข้ารับการอบรมความรู้เกี่ยวกับวิธีการสอนใหม่ ๆ	3.32	3.24	3.13	0.9048
11	ต้องการเข้ารับการอบรมวิธีออกข้อสอบและวิเคราะห์ข้อสอบ	3.47 ⁽¹⁾	3.38	3.33	0.5870
12.	ต้องการเข้ารับการอบรมวิธีทำ				
	โครงการสอนและบันทึกการสอน	3.29	3.16	3.04	1.5534
13.	ต้องการเข้ารับการอบรมการวัดผลและประเมินผล	3.08	2.83	2.87	1.1630
14.	ต้องการให้วิทยาลัยสนับสนุนให้				
	อาจารย์ไปศึกษาการสอนของ	3.00	2.89	2.80	0.8848
15.	อาจารย์ในวิทยาลัยพาณิชย์การอื่น				
	เป็นครั้งคราว	3.14	3.20	2.70	8.7827*
16.	ต้องการให้อาจารย์คณะวิชาเดียวกัน				
	ได้สังเกตการสอนซึ่งกันและกัน	2.94	2.81	2.37	8.5085*

ตาราง 64 (ต่อ)

ข้อ	ความต้องการด้านวิชาการ	ต่ำกว่า 6 ปี	6 - 10 ปี	11 ปีขึ้นไป	ค่า F
		$\bar{X}$	$\bar{X}$	$\bar{X}$	
17.	ต้องการให้จัดการการสอนให้มีเวลา ว่างติดต่อกันเพื่อทำผลงานทาง วิชาการ	3.29	3.12	3.05	1.3444
	ค่าเฉลี่ยรวม	3.21	3.24	3.07	2.7574

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ผลการวิเคราะห์ตามตาราง 64 พบว่า อาจารย์ที่มีประสบการณ์ต่างกัน แม้ว่าจะมีความต้องการในการปฏิบัติงานด้านวิชาการแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติก็ตาม แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ความต้องการข้อ 1, 2, 15 และ 16 แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

เมื่อจำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงานพบว่า อาจารย์ที่มีประสบการณ์ต่ำกว่า 6 ปี มีความต้องการด้านวิชาการอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.21 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ต้องการเข้ารับการอบรมความรู้เกี่ยวกับวิธีการสอนใหม่ ๆ มีค่าเฉลี่ย 3.47

อาจารย์ที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน 6 - 10 ปี มีความต้องการด้านวิชาการอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.24 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ต้องการให้ส่งอาจารย์ไปฝึกอบรมสัมมนาความรู้ในสาขาวิชาที่สอนตามหน่วยงานต่าง ๆ ที่จัดขึ้น มีค่าเฉลี่ย 3.57

อาจารย์ที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน 11 ปีขึ้นไป มีความต้องการด้านวิชาการอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.23 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อยู่ในระดับมาก 16 ข้อ ระดับน้อย 1 ข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ต้องการให้ส่งอาจารย์ไปฝึกอบรมสัมมนาความรู้ในสาขาวิชาที่สอนตามหน่วยงานต่าง ๆ ที่จัดขึ้น มีค่าเฉลี่ย 3.34

ตาราง 65 การวิเคราะห์ความแปรปรวนของความต้องการในการปฏิบัติงานด้านส่งเสริมการศึกษาของ
อาจารย์วิทยาลัยพณิชยการ สังกัดกรมอาชีวศึกษา จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F
ระหว่างกลุ่ม	2	0.0076	0.0038	0.0171
ภายในกลุ่ม	195	43.0625	0.2208	
รวม	197	43.0701		

ผลการวิเคราะห์ตามตาราง 65 พบว่า อาจารย์วิทยาลัยพณิชยการ ที่มีประสบการณ์ในการ
ปฏิบัติงานแตกต่างกัน มีความต้องการในการปฏิบัติงานด้านส่งเสริมการศึกษาแตกต่างกันอย่างไม่มี
นัยสำคัญทางสถิติ

ตาราง 66 การวิเคราะห์ความแปรปรวนของความต้องการในการปฏิบัติงานด้านส่งเสริมการศึกษาของ
อาจารย์วิทยาลัยพณิชยการ สังกัดกรมอาชีวศึกษา จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงานเป็นรายชื่อ

ข้อ	ความต้องการด้านส่งเสริมการศึกษา	ต่ำกว่า 6 ปี	6 - 10 ปี	11 ปีขึ้นไป	ค่า F
		$\bar{X}$	$\bar{X}$	$\bar{X}$	
1.	ต้องการให้วิทยาลัยจัดห้องพัก อาจารย์ให้เป็นสัดส่วน	3.32	3.51 ⁽¹⁾	3.33	1.1048
2.	ต้องการให้วิทยาลัยจัดห้องพัก อาจารย์แยกตามคณะวิชาอย่างเป็น สัดส่วน	3.29	3.24	2.97	2.7050

ตาราง 66 (ต่อ)

ข้อ	ความต้องการด้านส่งเสริมการศึกษา	ต่ำกว่า 6 ปี	6 - 10 ปี	11 ปีขึ้นไป	ค่า F
		$\bar{X}$	$\bar{X}$	$\bar{X}$	
3.	ต้องการให้อำนวยความสะดวกโต๊ะเก้าอี้และเครื่องมือเครื่องใช้สำหรับการทำงานของอาจารย์ทำงานอย่างเพียงพอ	3.20	3.36	3.35	0.7161
4.	ต้องการให้ปรับปรุง ซ่อมแซม ดูแลสภาพห้องเรียน ห้องปฏิบัติการให้อยู่ในสภาพที่เหมาะสมแก่การเรียนการสอนตลอดเวลา	3.14	3.28	3.49 ⁽¹¹⁾	3.7575*
5.	ต้องการให้หน่วยงานบริษัทเอกชนในการดูแลความสะดวกอาคารเรียน	3.00	3.04	3.20	1.0975
6.	ต้องการให้จัดนักเรียนนักศึกษาประจำชั้นเรียนเพื่อดูแลความสะดวกของชั้นเรียน	3.05	2.79	3.03	1.4834
7.	ต้องการให้ห้องสมุดจัดบริการห้องค้นคว้าสำหรับอาจารย์	3.47 ⁽¹¹⁾	3.22	3.30	1.1668
8.	ต้องการให้ห้องสมุดสำรวจความต้องการวารสาร ตำรา ในแต่ละสาขาวิชาจากอาจารย์ผู้สอน	3.23	3.34	3.24	0.4071
9.	ต้องการให้วิทยาลัยจัดห้องน้ำห้องส้วมสำหรับอาจารย์ให้มีจำนวนมากพอและมีความสะดวกในการใช้	3.26	3.28	3.26	0.0096
10.	ต้องการให้มีการสำรวจความต้องการใช้วัสดุอุปกรณ์การสอนของอาจารย์ทุกท่าน	3.14	3.32	3.26	0.8072

ตาราง 66 (ต่อ)

ข้อ	ความต้องการด้านส่งเสริมการศึกษา	ต่ำกว่า 6 ปี	6 - 10 ปี	11 ปีขึ้นไป	ค่า F
		$\bar{X}$	$\bar{X}$	$\bar{X}$	
11.	ต้องการให้มีการจัดให้มีหน่วยบริการวัสดุอุปกรณ์การสอนประจำคณะวิชา	3.14	3.16	3.25	0.4314
12.	ต้องการให้วิทยาลัยจัดอบรมการใช้และเก็บรักษาวัสดุทัศนูปกรณ์แก่อาจารย์	3.26	3.00	3.11	1.3176
13.	ต้องการให้วิทยาลัยจัดอบรมการผลิตวัสดุทัศนูปกรณ์การสอนแก่อาจารย์	3.29	3.16	3.13	0.6946
14.	ต้องการให้วิทยาลัยจัดวัสดุอุปกรณ์และเครื่องมือเครื่องใช้ที่มีคุณภาพ	3.28	3.24	3.30	0.4139
15.	ต้องการให้วิทยาลัยจัดบริการด้านเอกสารการพิมพ์แก่อาจารย์อย่างสะดวกรวดเร็ว	3.44	3.40	3.30	0.7221
	ค่าเฉลี่ยรวม	3.24	3.22	3.23	0.0701

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ผลการวิเคราะห์ตามตาราง 66 พบว่า อาจารย์วิทยาลัยพณิชยการที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานต่างกัน แม้จะมีความต้องการในการปฏิบัติงานด้านส่งเสริมการศึกษาแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติก็ตาม แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ความต้องการข้อ 4 แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

เมื่อจำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงานพบว่า อาจารย์ที่มีประสบการณ์ต่ำกว่า 6 ปี มีความต้องการด้านส่งเสริมการศึกษาอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.24 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ต้องการให้ห้องสมุดจัดบริการห้องค้นคว้าสำหรับอาจารย์ มีค่าเฉลี่ย 3.47

อาจารย์ที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน 6 - 10 ปี มีความต้องการด้านส่งเสริมการศึกษาอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.22 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ต้องการให้วิทยาลัยจัดห้องพักอาจารย์ให้เป็นสัดส่วน มีค่าเฉลี่ย 3.51

อาจารย์ที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน 11 ปีขึ้นไป มีความต้องการด้านส่งเสริมการศึกษาอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.23 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ต้องการให้ปรับปรุง ซ่อมแซม คูแลสภาพห้องเรียน ห้องปฏิบัติการให้อยู่ในสภาพที่เหมาะสมแก่การเรียนการสอนตลอดเวลา มีค่าเฉลี่ย 3.49

ตาราง 67 การวิเคราะห์ความแปรปรวนของความต้องการในการปฏิบัติงานด้านการบริหารของอาจารย์วิทยาลัยพณิชยการ สังกัดกรมอาชีวศึกษา จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F
ระหว่างกลุ่ม	2	0.2386	0.1193	0.5219
ภายในกลุ่ม	195	44.5840	0.2286	
รวม	197	44.8226		

ผลการวิเคราะห์ตามตาราง 67 พบว่า อาจารย์วิทยาลัยพณิชยการ ที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน มีความต้องการในการปฏิบัติงานด้านการบริหารแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ตาราง 68 การวิเคราะห์ความแปรปรวนของความต้องการในการปฏิบัติงานด้านการบริหารของอาจารย์
วิทยาลัยพณิชยการ สังกัดกรมอาชีวศึกษา จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงานเป็นรายข้อ

ข้อ	ความต้องการด้านการบริหาร	ต่ำกว่า 6 ปี	6 - 10 ปี	11 ปีขึ้นไป	ค่า F
		$\bar{X}$	$\bar{X}$	$\bar{X}$	
1.	ต้องการให้ประชาสัมพันธ์ไร้พรมแดน จุดมุ่งหมายและระเบียบต่าง ๆ ของ วิทยาลัยให้อาจารย์ทุกท่านทราบ อย่างทั่วถึง	3.32 ⁽¹⁾	3.16	3.00	2.7426
2.	ต้องการให้มีการแจ้งแผนงาน โครงการและปฏิทินปฏิบัติงานของ วิทยาลัยอย่างชัดเจน	3.02	3.12	3.13	0.2464
3.	ต้องการทราบบทบาทหน้าที่ของ หน่วยงานต่าง ๆ ในวิทยาลัย	3.02	3.08	3.05	0.0625
4.	ต้องการให้ผู้บังคับบัญชายอมรับฟัง ความคิดเห็น	3.11	3.16	3.32	1.4962
5.	ต้องการให้มีการเลือกตั้งหัวหน้า คณะวิชา หัวหน้าแผนกวิชาจาก อาจารย์แทนการแต่งตั้ง	3.26	3.12	3.22	0.3571
6.	ต้องการให้มีการร่วมกันแก้ปัญหา การเรียนการสอนระหว่างหัวหน้า แผนกกับอาจารย์ในแผนก	3.17	3.36	3.37 ⁽¹⁾	1.1772
7.	ต้องการให้มีการทำงานเป็นกลุ่ม ระหว่างเพื่อนอาจารย์อยู่เป็นประจำ	3.29	3.42	3.23	1.4023
8.	ต้องการเป็นผู้นำในการทำงาน ร่วมกับเพื่อนอาจารย์ในรูปคณะ กรรมการ	3.02	3.16	2.86	1.9107

ตาราง 68 (ต่อ)

ข้อ	ความต้องการด้านการบริหาร	ต่ำกว่า 6 ปี	6 - 10 ปี	11 ปีขึ้นไป	ค่า F
		$\bar{X}$	$\bar{X}$	$\bar{X}$	
9.	ต้องการให้มีการสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างบุคลากรในวิทยาลัย โดยการจัดงานสังสรรค์ตามโอกาสอันควร	3.17	3.14	3.29	1.0710
10.	ต้องการได้รับการสนับสนุนจากผู้บริหารเรื่องลาศึกษาต่อ	3.14	3.46	3.17	3.8070*
11.	ต้องการศึกษาต่อภายในประเทศตามสาขาวิชาที่ถนัด	3.29	3.48 ⁽¹⁾	3.12	3.8200*
	ค่าเฉลี่ยรวม	3.19	3.24	3.16	0.0701

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ผลการวิเคราะห์ตามตาราง 68 พบว่า อาจารย์วิทยาลัยพณิชยการที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน แม้จะมีความต้องการในการปฏิบัติงานด้านการบริหารแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติก็ตาม แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ความต้องการข้อ 10 และ 11 แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

เมื่อจำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงานพบว่า อาจารย์ที่มีประสบการณ์ต่ำกว่า 6 ปี มีความต้องการด้านการบริหารอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.19 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ต้องการให้ประชาสัมพันธ์ปรัชญา จุดมุ่งหมายและระเบียบต่าง ๆ ของวิทยาลัยให้อาจารย์ทุกท่านทราบอย่างทั่วถึง มีค่าเฉลี่ย 3.32

อาจารย์ที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน 6 - 10 ปี มีความต้องการด้านการบริหารอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.24 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ต้องการศึกษาต่อภายในประเทศตามสาขาวิชาที่ถนัด มีค่าเฉลี่ย 3.48

อาจารย์ที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน 11 ปีขึ้นไป มีความต้องการด้านการบริหารอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.16 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ

ต้องการให้มีการร่วมกันแก้ปัญหาการเรียนการสอนระหว่างหัวหน้าแผนกกับอาจารย์ในแผนก มี
ค่าเฉลี่ย 3.37

4. จำแนกตามสถานศึกษา

การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลในตอนนี้ เป็นการเปรียบเทียบปัญหาในการปฏิบัติงานของ
อาจารย์วิทยาลัยพัฒนวิชาการ สังกัดกรมอาชีวศึกษา ที่ปฏิบัติงานในวิทยาลัยพัฒนวิชาการเขตพน วิทยาลัย
พัฒนวิชาการธนบุรี วิทยาลัยพัฒนวิชาการบางนา วิทยาลัยพัฒนวิชาการอินทราชัยและวิทยาลัยพัฒนวิชาการ
บึงพระพิษณุโลก โดยใช้ F - test ทดสอบ ดังปรากฏในตาราง 69 - 78

ตาราง 69 การวิเคราะห์ความแปรปรวนของความต้องการในการปฏิบัติงานด้านวิชาการของอาจารย์
วิทยาลัยพัฒนวิชาการ สังกัดกรมอาชีวศึกษา จำแนกตามสถานศึกษา

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F
ระหว่างกลุ่ม	4	1.8269	0.4567	2.1103
ภายในกลุ่ม	193	41.7712	0.2164	
รวม	197	43.5981		

ผลการวิเคราะห์ตามตาราง 69 พบว่า อาจารย์วิทยาลัยพัฒนวิชาการ ที่ทำงานในสถานศึกษา
แตกต่างกัน มีความต้องการในการปฏิบัติงานด้านวิชาการแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ตาราง 70 การวิเคราะห์ความแปรปรวนของความต้องการในการปฏิบัติงานด้านวิชาการของอาจารย์
วิทยาลัยพัฒนศึกษา สังกัดกรมอาชีวศึกษา จำแนกตามสถานศึกษาเป็นรายข้อ

ข้อ	ความต้องการด้านวิชาการ	สถานศึกษา					ค่า F
		วพร.	วพอ.	วพต.	วพน.	วพป.	
		$\bar{X}$	$\bar{X}$	$\bar{X}$	$\bar{X}$	$\bar{X}$	
1	ต้องการให้วิทยาลัยจัดประชุมเพื่อ ศึกษาสาระสำคัญและแนวปฏิบัติ ตามเอกสารหลักสูตร	3.43	3.21	3.26	3.14	2.85	2.9226*
2	ต้องการเข้าร่วมประชุมกับศึกษา นิเทศเกี่ยวกับการวางแผน พัฒนาเนื้อหาวิชาให้ทันสมัยอยู่ เสมอ	3.35	3.15	3.15	3.12	2.96	1.4976
3.	ต้องการการสนับสนุนในการ เขียนตำราวิชาการเพื่อเป็น ประโยชน์ต่อการเรียนการสอน	3.31	3.10	3.28	3.33	3.35 ⁽¹⁾	0.4462
4.	ต้องการให้หัวหน้าคณะวิชาดูแล การจัดตารางสอนของอาจารย์ใน คณะอย่างมีความยุติธรรม	3.47 ⁽¹⁾	3.52	3.21	3.39	3.07	1.7637
5.	ต้องการลดจำนวนวิชาที่สอนเพื่อ ให้มีเวลาเตรียมการสอน	3.24	3.31	3.08	3.00	3.14	0.7917
6.	ต้องการให้จัดอาจารย์เข้าสอนใน รายวิชาต่าง ๆ ให้ตรงตามความ สามารถและความถนัดของผู้สอน	3.12	3.78 ⁽¹⁾	3.41	3.31	3.10	3.8709*
7.	ต้องการให้มีการสำรวจข้อมูล เกี่ยวกับความต้องการ ความ สามารถ ความถนัดในการสอน รายวิชาต่าง ๆ ภายในคณะวิชา	3.24	3.63	3.32	3.10	2.85	3.7185*

ตาราง 70 (ต่อ)

ข้อ	ความต้องการด้านวิชาการ	สถานศึกษา					ค่า F
		วพธ	วพอ.	วพค	วพน	วพบ	
		$\bar{X}$	$\bar{X}$	$\bar{X}$	$\bar{X}$	$\bar{X}$	
8.	ต้องการให้เชิญวิทยากรที่มีความรู้และประสบการณ์ในสาขาวิชาที่สอนมาอบรมสัมมนาให้ความรู้แก่อาจารย์	3.19	3.42	3.28	3.41 ⁽¹⁾	3.14	1.0775
9.	ต้องการให้ส่งอาจารย์ไปฝึกอบรมสัมมนาความรู้ในสาขาวิชาที่สอนตามหน่วยงานต่าง ๆ ที่จัดขึ้น	3.31	3.47	3.45	3.41 ⁽¹⁾	3.32	0.3928
10.	ต้องการให้กำหนดเกณฑ์ที่เหมาะสมในการคัดเลือกอาจารย์เข้าประชุมฝึกอบรมหรือสัมมนา	3.24	3.52	3.10	3.18	3.03	1.4412
11.	ต้องการเข้ารับการอบรมความรู้เกี่ยวกับวิธีการสอนใหม่ ๆ	3.35	3.42	3.45 ⁽¹⁾	3.37	3.21	0.5934
12.	ต้องการเข้ารับการอบรมวิธีออกข้อสอบและวิเคราะห์ข้อสอบ	3.21	3.10	3.15	3.18	2.75	2.0080
13.	ต้องการเข้ารับการอบรมวิธีทำโครงการสอนและบันทึกการสอน	3.07	2.78	3.00	2.89	2.50	2.8282*
14.	ต้องการเข้ารับการอบรมการวัดผลและประเมินผล	3.05	2.63	2.89	2.87	2.57	2.4125
15.	ต้องการให้วิทยาลัยสนับสนุนให้อาจารย์ไปศึกษาการสอนของอาจารย์ในวิทยาลัยพณิชยการอื่นเป็นครั้งคราว	3.21	2.84	2.78	2.70	2.85	3.0859*

ตาราง 70 (ต่อ)

ข้อ	ความต้องการด้านวิชาการ	สถานศึกษา					ค่า F
		วพร.	วพอ.	วพด.	วพน.	วพบ.	
		$\bar{X}$	$\bar{X}$	$\bar{X}$	$\bar{X}$	$\bar{X}$	
16.	ต้องการให้อาจารย์คณะวิชาเดียวกันได้สังเกตการสอนซึ่งกันและกัน	3.10	2.57	2.30	2.31	2.42	8.8579*
17.	ต้องการให้จัดตารางสอนให้มีเวลาว่างติดต่อกันเพื่อทำผลงานทางวิชาการ	3.28	3.05	3.15	2.95	3.00	1.4207
	ค่าเฉลี่ยรวม	3.24	3.21	3.13	3.10	2.95	2.1103

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ผลการวิเคราะห์ตามตาราง 70 พบว่าอาจารย์ที่ทำงานในสถานศึกษาต่างกัน แม้จะมีความต้องการในการปฏิบัติงานต่างกันอย่างไรก็ตามมีนัยสำคัญทางสถิติก็ตาม แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าความต้องการข้อ 1, 6, 7, 13, 15, และ 16 แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

เมื่อจำแนกตามสถานศึกษาพบว่า อาจารย์ที่ปฏิบัติงานในวิทยาลัยพณิชยการธนบุรี มีความต้องการด้านวิชาการอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.24 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ต้องการให้หัวหน้าคณะดูแลการจัดตารางสอนของอาจารย์ในคณะอย่างมีความยุติธรรม มีค่าเฉลี่ย 3.47

อาจารย์ที่ปฏิบัติงานในวิทยาลัยพณิชยการอินทราชัย มีความต้องการด้านวิชาการอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.21 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ต้องการให้จัดอาจารย์เข้าสอนในรายวิชาต่าง ๆ ให้ตรงตามความสามารถและความถนัดของผู้สอน มีค่าเฉลี่ย 3.78

อาจารย์ที่ปฏิบัติงานในวิทยาลัยพณิชยการเชตุพน มีความต้องการด้านวิชาการอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.13 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อยู่ในระดับมาก 16 ข้อ ระดับน้อย 1 ข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ต้องการให้ส่งอาจารย์ไปฝึกอบรมสัมมนาความรู้ในสาขาวิชาที่สอนตามหน่วยงานต่าง ๆ ที่จัดขึ้น และต้องการเข้ารับการอบรมความรู้เกี่ยวกับวิธีการสอนใหม่ ๆ มีค่าเฉลี่ย 3.45

อาจารย์ที่ปฏิบัติงานในวิทยาลัยพัฒนการบางนา มีความต้องการด้านวิชาการอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.10 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อยู่ในระดับมาก 16 ข้อ ระดับน้อย 1 ข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ต้องการให้เชิญวิทยากรที่มีความรู้และประสบการณ์ในสาขาวิชาที่สอนมาอบรมสัมมนาให้ความรู้แก่อาจารย์ และต้องการให้ส่งอาจารย์ไปฝึกอบรมสัมมนาความรู้ในสาขาวิชาที่สอนตามหน่วยงานต่าง ๆ ที่จัดขึ้น มีค่าเฉลี่ย 3.41

อาจารย์ที่ปฏิบัติงานในวิทยาลัยพัฒนการกิ่งพระพิณโลก มีความต้องการด้านวิชาการอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 2.95 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อยู่ในระดับมาก 16 ข้อ ระดับน้อย 1 ข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ต้องการการสนับสนุนในการเขียนตำราวิชาการ เพื่อเป็นประโยชน์ต่อการเรียนการสอน มีค่าเฉลี่ย 3.35

ตาราง 71 การวิเคราะห์ความแปรปรวนของความต้องการในการปฏิบัติงานด้านส่งเสริมการศึกษาของอาจารย์วิทยาลัยพัฒนการ สังกัดกรมอาชีวศึกษา จำแนกตามสถานศึกษา

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F
ระหว่างกลุ่ม	4	3.0731	0.7683	3.7071*
ภายในกลุ่ม	193	39.9970	0.2072	
รวม	197	43.0701		

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ผลการวิเคราะห์ตามตาราง 71 พบว่า อาจารย์วิทยาลัยพัฒนการ ที่ทำงานในสถานศึกษาแตกต่างกัน มีความต้องการในการปฏิบัติงานด้านส่งเสริมการศึกษาแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05 เพื่อให้ทราบความแตกต่างเป็นรายคู่ จึงใช้วิธีของเชฟเฟ เป็นค่าสถิติในการทดสอบปรากฏผลเปรียบเทียบดังตาราง 72

ตาราง 72 ทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยความต้องการในการปฏิบัติงานด้านส่งเสริมการศึกษา
ของอาจารย์วิทยาลัยพัฒนการ สังกัดกรมอาชีวศึกษา จำแนกตามสถานศึกษา

กลุ่มตัวอย่าง	$\bar{X}$	วพบ	วพธ	วพน	วพอ	วพต.
		3.0310	3.1614	3.2389	3.3860	3.3942
วพบ.	3.0310	-	0.1304	0.2079	0.3550	0.3632*
วพธ.	3.1614		-	0.0775	0.2246	0.2328
วพน.	3.2389			-	0.1471	0.1553
วพอ	3.3860				-	0.0082
วพต.	3.3942					-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 72 แสดงว่า อาจารย์วิทยาลัยพัฒนการบึงพระพิษณุโลกกับอาจารย์วิทยาลัย
พัฒนการเซตุนมีความต้องการในการปฏิบัติงานด้านส่งเสริมการศึกษาแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ
ทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 73 การวิเคราะห์ความแปรปรวนของความต้องการในการปฏิบัติงานด้านส่งเสริมการศึกษาของ
อาจารย์วิทยาลัยพัฒนการ สังกัดกรมอาชีวศึกษา จำแนกตามสถานศึกษาเป็นรายข้อ

ข้อ	ความต้องการด้านส่งเสริมการศึกษา	สถานศึกษา					ค่า F
		วพต.	วพอ	วพน.	วพธ.	วพบ.	
		$\bar{X}$	$\bar{X}$	$\bar{X}$	$\bar{X}$	$\bar{X}$	
1	ต้องการให้วิทยาลัยจัดห้องพัก อาจารย์ให้เป็นสัดส่วน	3.36	3.57	3.39	3.40 ⁽¹⁾	3.14	1.0779
2	ต้องการให้วิทยาลัยจัดห้องพัก อาจารย์แยกตามคณะวิชาอย่างเป็น สัดส่วน	3.10	3.21	2.95	3.21	3.00	0.6940

ตาราง 73 (ต่อ)

ข้อ	ความต้องการด้านส่งเสริมการศึกษา	สถานศึกษา					ค่า F
		วพต.	วพอ.	วพน.	วพธ.	วพบ.	
		$\bar{X}$	$\bar{X}$	$\bar{X}$	$\bar{X}$	$\bar{X}$	
3.	ต้องการให้อำนวยความสะดวกโต๊ะเก้าอี้และเครื่องมือเครื่องใช้สำหรับการทำงานของอาจารย์ทำงานอย่างเพียงพอ	3.52	3.57	3.35	3.15	3.15	2.9052
4.	ต้องการให้ปรับปรุง ซ่อมแซมดูแลสภาพห้องเรียน ห้องปฏิบัติการให้อยู่ในสภาพที่เหมาะสมแก่การเรียนการสอนตลอดเวลา	3.63 ⁽¹⁾	2.57	3.54 ⁽¹⁾	3.03	3.03	6.3257*
5.	ต้องการให้ทางบริษัทเอกชนในการดูแลความสะอาดอาคารเรียน	3.30	3.15	3.16	3.03	3.03	0.9007
6.	ต้องการให้จัดนักเรียนนักศึกษาประจำชั้นเรียนเพื่อดูแลความสะอาดของชั้นเรียน	3.19	3.05	3.14	2.87	2.87	3.7295*
7.	ต้องการให้ห้องสมุดจัดบริการห้องค้นคว้าสำหรับอาจารย์	3.45	3.52	3.18	2.24	2.24	1.3506
8.	ต้องการให้ห้องสมุดสำรวจความต้องการวารสาร ตำรา ในแต่ละสาขาวิชาจากอาจารย์ผู้สอน	3.39	3.26	3.18	3.31	3.31	0.9285
9.	ต้องการให้วิทยาลัยจัดห้องน้ำห้องส้วมสำหรับอาจารย์ให้มีจำนวนมากพอและมีความสะดวกในการใช้	3.50	3.47	3.08	3.17	3.17	2.3332

ตาราง 73 (ต่อ)

ข้อ	ความต้องการด้านส่งเสริมการศึกษา	สถานศึกษา					ค่า F
		วพด.	วพอ	วพน.	วพธ.	วพบ.	
		$\bar{X}$	$\bar{X}$	$\bar{X}$	$\bar{X}$	$\bar{X}$	
10	ต้องการให้มีการสำรวจความต้องการใช้วัสดุอุปกรณ์การสอนของอาจารย์ทุกท่าน	3.47	3.63 ⁽¹⁾	3.25	3.15	2.89	6.2292*
11	ต้องการให้มีการจัดให้มีหน่วยบริการวัสดุอุปกรณ์การสอนประจำคณะวิชา	3.50	3.47	3.27	3.00	2.89	5.7094*
12.	ต้องการให้วิทยาลัยจัดอบรมการใช้และเก็บรักษาวัสดุอุปกรณ์แก่อาจารย์	3.23	3.10	3.16	3.12	2.78	1.8389
13.	ต้องการให้วิทยาลัยจัดอบรมการผลิตวัสดุอุปกรณ์การสอนแก่อาจารย์	3.34	3.26	3.20	3.14	2.78	3.0265*
14.	ต้องการให้วิทยาลัยจัดวัสดุอุปกรณ์และเครื่องมือเครื่องใช้ที่มีคุณภาพ	3.41	3.47	3.35	3.22	3.07	1.7005
15.	ต้องการให้วิทยาลัยจัดบริการด้านเอกสารการพิมพ์แก่อาจารย์อย่างสะดวกรวดเร็ว	3.45	3.42	3.31	3.31	3.28 ⁽¹⁾	0.4519
	ค่าเฉลี่ยรวม	3.39	3.38	3.23	3.16	3.03	3.7071*

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ผลการวิเคราะห์ตามตาราง 73 พบว่า อาจารย์วิทยาลัยพาณิชย์การที่ทำงานในสถานศึกษาดังกัน แม้จะมีความต้องการในการปฏิบัติงานด้านการส่งเสริมการศึกษาแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ก็ตาม แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ความต้องการข้อ 1, 2, 3, 5, 7, 8, 9, 12, 14 และ 15

แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

เมื่อจำแนกตามสถานศึกษาพบว่า อาจารย์ที่ปฏิบัติงานในวิทยาลัยพัฒนวิชาการเซดุน มีความต้องการด้านส่งเสริมการศึกษาอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.39 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ต้องการให้ปรับปรุง ซ่อมแซม ดูแลสภาพห้องเรียน ห้องปฏิบัติการให้อยู่ในสภาพที่เหมาะสมแก่การเรียนการสอนตลอดเวลา มีค่าเฉลี่ย 3.63

อาจารย์ที่ปฏิบัติงานในวิทยาลัยพัฒนวิชาการอินทราชัย มีความต้องการด้านส่งเสริมการศึกษาอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.38 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ต้องการให้มีการสำรวจความต้องการใช้วัสดุอุปกรณ์การสอนของอาจารย์ทุกท่าน มีค่าเฉลี่ย 3.63

อาจารย์ที่ปฏิบัติงานในวิทยาลัยพัฒนวิชาการบางนา มีความต้องการด้านส่งเสริมการศึกษาอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.03 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ต้องการให้ปรับปรุง ซ่อมแซม ดูแลสภาพห้องเรียน ห้องปฏิบัติการให้อยู่ในสภาพที่เหมาะสมแก่การเรียนการสอนตลอดเวลา มีค่าเฉลี่ย 3.54

อาจารย์ที่ปฏิบัติงานในวิทยาลัยพัฒนวิชาการธนบุรี มีความต้องการด้านส่งเสริมการศึกษาอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.16 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ต้องการให้วิทยาลัยจัดห้องพักอาจารย์ให้เป็นสัดส่วน มีค่าเฉลี่ย 3.40

อาจารย์ที่ปฏิบัติงานในวิทยาลัยพัฒนวิชาการบึงพระพิบูลย์โลก มีความต้องการด้านส่งเสริมการศึกษาอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.03 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ต้องการให้ปรับปรุง ซ่อมแซม ดูแลสภาพห้องเรียน ห้องปฏิบัติการให้อยู่ในสภาพที่เหมาะสมแก่การเรียนการสอนตลอดเวลา มีค่าเฉลี่ย 3.28

ตาราง 74 การวิเคราะห์ความแปรปรวนของความต้งการในการปฏิบัติงานด้านการบริหารของอาจารย์
วิทยาลัยพัฒนชการ สังกัดกรมอาชีวศึกษา จำแนกตามสถานศึกษา

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F
ระหว่างกลุ่ม	4	2.3484	0.5871	2.6677
ภายในกลุ่ม	193	42.4743	0.2201	
รวม	197	44.8226		

ผลการวิเคราะห์ตามตาราง 74 พบว่าอาจารย์ที่ทำงานในสถานศึกษาแตกต่างกัน มีความ
ต้งการในการปฏิบัติงานด้านการบริหารแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ตาราง 75 การวิเคราะห์ความแปรปรวนของความต้งการในการปฏิบัติงานด้านการบริหารของอาจารย์
วิทยาลัยพัฒนชการ สังกัดกรมอาชีวศึกษา จำแนกตามสถานศึกษาเป็นรายข้อ

ข้อ	ความต้องการด้านการบริหาร	สถานศึกษา					ค่า F
		วพอ.	วพร.	วพด.	วพน.	วพบ.	
		$\bar{X}$	$\bar{X}$	$\bar{X}$	$\bar{X}$	$\bar{X}$	
1.	ต้องการให้ประชาสัมพันธ์ ปรัชญา จุดมุ่งหมายและระเบียบต่าง ๆ ของ วิทยาลัยให้อาจารย์ทุกท่านทราบ อย่างทั่วถึง	3.05	3.38	3.10	3.00	2.67	4.8513*
2.	ต้องการให้มีการแจ้งแผนงาน โครงการและปฏิทินปฏิบัติงานของ วิทยาลัยอย่างชัดเจน	3.52 ⁽¹⁾	3.07	3.28	3.04	2.75	4.1137*

ตาราง 75 (ต่อ)

ข้อ	ความต้องการด้านการบริหาร	สถานศึกษา					ค่า F
		วพอ	วพร	วพต.	วพน	วพบ.	
		$\bar{X}$	$\bar{X}$	$\bar{X}$	$\bar{X}$	$\bar{X}$	
3.	ต้องการทราบบทบาทหน้าที่ของ หน่วยงานต่าง ๆ ในวิทยาลัย	3.36	3.01	3.08	3.12	2.75	2.7257*
4.	ต้องการให้ผู้บังคับบัญชายอมรับฟัง ความคิดเห็น	3.52 ⁽¹⁾	3.05	3.52 ⁽¹⁾	3.31 ⁽¹⁾	2.89	5.6745*
5.	ต้องการให้มีการเลือกตั้งหัวหน้า คณะวิชา หัวหน้าแผนกวิชาจาก อาจารย์แทนการแต่งตั้ง	3.21	3.14	3.34	3.14	3.21	0.4738
6.	ต้องการให้มีการร่วมกันแก้ปัญหา การเรียนการสอนระหว่างหัวหน้า แผนกกับอาจารย์ในแผนก	3.52 ⁽¹⁾	3.29	3.52 ⁽¹⁾	3.31 ⁽¹⁾	3.03	2.7714
7.	ต้องการให้มีการทำงานเป็นกลุ่ม ระหว่างเพื่อนอาจารย์อยู่เป็นประจำ	3.47	3.47 ⁽¹⁾	3.32	3.20	2.89	4.2445*
8.	ต้องการเป็นผู้นำในการทำงานร่วม กับเพื่อนอาจารย์ในรูปคณะ กรรมการ	2.94	3.29	2.73	2.85	2.89	2.9803*
9.	ต้องการให้มีการสร้างความสัมพันธ์ อันดีระหว่างบุคลากรในวิทยาลัย โดยการจัดงานสังสรรค์ตามโอกาส อันควร	3.42	3.28	3.26	3.29	2.89	2.4460
10.	ต้องการได้รับการสนับสนุนจาก ผู้บริหารเรื่องลาศึกษาต่อ	3.31	3.45	3.19	3.18	3.25 ⁽¹⁾	1.3050

ตาราง 75 (ต่อ)

ข้อ	ความต้องการด้านการบริหาร	สถานศึกษา					ค่า F
		วพอ.	วพร	วพค	วพน	วพบ.	
		$\bar{X}$	$\bar{X}$	$\bar{X}$	$\bar{X}$	$\bar{X}$	
11.	ต้องการศึกษาต่อภายในประเทศ ตามสาขาวิชาที่ถนัด	3.10	3.35	3.30	3.10	3.25 ⁽¹⁾	0.8246
	ค่าเฉลี่ยรวม	3.31	3.25	3.24	3.14	2.95	2.6677

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ผลการวิเคราะห์ตามตาราง 75 พบว่า อาจารย์วิทยาลัยพัฒนการที่ทำงานในสถานศึกษาต่างกัน แม้จะมีความต้องการในการปฏิบัติงานด้านการบริหารต่างกันอย่างไรก็ตามไม่มีนัยสำคัญทางสถิติก็ตาม แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ความต้องการข้อ 1, 2, 3, 4, 7 และ 8 แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

เมื่อจำแนกตามสถานศึกษาพบว่า อาจารย์ที่ปฏิบัติงานในวิทยาลัยพัฒนการอินทราชัย มีความต้องการด้านการบริหารอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.31 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ต้องการให้มีการแจ้งแผนงาน โครงการและปฏิทินงานของวิทยาลัยอย่างชัดเจน ต้องการให้ผู้บังคับบัญชายอมรับฟังความคิดเห็น และต้องการให้มีการร่วมกันแก้ปัญหาการเรียนการสอนระหว่างหัวหน้าแผนกกับอาจารย์ในแผนก มีค่าเฉลี่ย 3.52

อาจารย์ที่ปฏิบัติงานในวิทยาลัยพัฒนการธนบุรี มีความต้องการด้านการบริหารอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.25 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ต้องการให้มีการทำงานเป็นกลุ่มระหว่างเพื่อนอาจารย์อยู่เป็นประจำ มีค่าเฉลี่ย 3.47

อาจารย์ที่ปฏิบัติงานในวิทยาลัยพัฒนการเขตพน มีความต้องการด้านการบริหารอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.24 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ต้องการให้ผู้บังคับบัญชายอมรับฟังความคิดเห็น และต้องการให้มีการร่วมกันแก้ปัญหาการเรียนการสอนระหว่างหัวหน้าแผนกกับอาจารย์ในแผนก มีค่าเฉลี่ย 3.52

อาจารย์ที่ปฏิบัติงานในวิทยาลัยพัฒนการบางนา มีความต้องการด้านการบริหารอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.14 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือต้องการ

ให้ผู้บังคับบัญชายอมรับฟังความคิดเห็น และต้องการให้มีการร่วมกันแก้ปัญหาการเรียนการสอนระหว่างหัวหน้าแผนกกับอาจารย์ในแผนก มีค่าเฉลี่ย 3.31

อาจารย์ที่ปฏิบัติงานในวิทยาลัยพณิชยการบึงพระพิบูลย์โลก มีความต้องการด้านการบริหารอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 2.95 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ต้องการได้รับการสนับสนุนจากผู้บริหารเรื่องลาศึกษาต่อ และต้องการศึกษาต่อภายในประเทศตามสาขาวิชาที่ถนัด มีค่าเฉลี่ย 3.25

5 จำแนกตามหมวดวิชาที่สอน

การวิเคราะห์ข้อมูลในตอนนี้ เป็นการเปรียบเทียบความต้องการในการปฏิบัติงานของอาจารย์วิทยาลัยพณิชยการ สังกัดกรมอาชีวศึกษา ที่สอนหมวดวิชาพื้นฐานและหมวดวิชาชีพ โดยใช้ t-test ทดสอบ ดังปรากฏในตาราง 76 - 81

ตาราง 76 การเปรียบเทียบความต้องการด้านวิชาการในการปฏิบัติงานของอาจารย์วิทยาลัยพณิชยการ สังกัดกรมอาชีวศึกษา จำแนกตามหมวดวิชาที่สอน

กลุ่มตัวอย่าง	N	$\bar{X}$	SD	t
หมวดวิชาพื้นฐาน	64	3.1682	0.454	0.55
หมวดวิชาชีพ	134	3.1291	0.479	

ผลการวิเคราะห์ตามตาราง 76 พบว่า อาจารย์ที่สอนหมวดวิชาพื้นฐานและอาจารย์ที่สอนหมวดวิชาชีพ มีความต้องการในการปฏิบัติงานด้านวิชาการแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ตาราง 77 การเปรียบเทียบความต้องการด้านวิชาการในการปฏิบัติงานของอาจารย์วิทยาลัยพัฒนวิชาการ
สังกัดกรมอาชีวศึกษา จำแนกตามหมวดวิชาที่สอนเป็นรายข้อ

ข้อ	ความต้องการด้านวิชาการ	หมวดวิชาพื้นฐาน	หมวดวิชาชีพ	ค่า t
		$\bar{X}$	$\bar{X}$	
1	ต้องการให้วิทยาลัยจัดประชุมเพื่อศึกษา สาระสำคัญและแนวปฏิบัติตามเอกสาร หลักสูตร	3.29	3.18	.94
2	ต้องการเข้าร่วมประชุมกับศึกษานิเทศก์ เกี่ยวกับการวางแผนพัฒนาเนื้อหาวิชาให้ ทันสมัยอยู่เสมอ	3.17	3.17	- .07
3.	ต้องการการสนับสนุนในการเขียนตำรา วิชาการเพื่อเป็นประโยชน์ต่อการเรียน การสอน	3.23	3.32	- .88
4.	ต้องการให้หัวหน้าคณะวิชาดูแลการจัด ตารางสอนของอาจารย์ในคณะอย่างมีความ ยุติธรรม	3.43 ⁽¹⁾	3.29	1.13
5.	ต้องการลดจำนวนวิชาที่สอนเพื่อให้มีเวลา เตรียมการสอน	3.06	3.17	- .90
6.	ต้องการให้จัดอาจารย์เข้าสอนในรายวิชา ต่าง ๆ ให้ตรงตามความสามารถและความ ถนัดของผู้สอน	3.37	3.26	1.01
7	ต้องการให้มีการสำรวจข้อมูลเกี่ยวกับ ความต้องการ ความสามารถ ความถนัดใน การสอนรายวิชาต่าง ๆ ภายในคณะวิชา	3.28	3.17	.89
8.	ต้องการให้เชิญวิทยากรที่มีความรู้และ ประสบการณ์ในสาขาวิชาที่สอนมาอบรม สัมมนาให้ความรู้แก่อาจารย์	3.29	3.27	.19

ตาราง 77 (ต่อ)

ข้อ	ความต้องการด้านวิชาการ	หมวดวิชาพื้นฐาน	หมวดวิชาชีพ	ค่า t
		$\bar{X}$	$\bar{X}$	
9.	ต้องการให้ส่งอาจารย์ไปฝึกอบรมสัมมนาความรู้ในสาขาวิชาที่สอนตามหน่วยงานต่าง ๆ ที่จัดขึ้น	3.37	3.39 ⁽¹⁾	- .19
10.	ต้องการให้กำหนดเกณฑ์ที่เหมาะสมในการคัดเลือกอาจารย์เข้าประชุมฝึกอบรมหรือสัมมนา	3.20	3.19	.08
11.	ต้องการเข้ารับการอบรมความรู้เกี่ยวกับวิธีการสอนใหม่ ๆ	3.40	3.35	.54
12.	ต้องการเข้ารับการอบรมวิธีออกข้อสอบและวิเคราะห์ข้อสอบ	3.21	3.06	1.31
13.	ต้องการเข้ารับการอบรมวิธีทำโครงการสอนและบันทึกการสอน	3.04	2.83	1.77
14.	ต้องการเข้ารับการอบรมการวัดผลและประเมินผล	2.95	2.82	1.14
15.	ต้องการให้วิทยาลัยสนับสนุนให้อาจารย์ไปศึกษาการสอนของอาจารย์ในวิทยาลัยพลศึกษาอื่นเป็นครั้งคราว	2.76	2.97	-1.64
16.	ต้องการให้อาจารย์คณะวิชาเดียวกันได้สังเกตการสอนซึ่งกันและกัน	2.62	2.55	.49
17.	ต้องการให้จัดตารางสอนให้มีเวลาว่างติดต่อกันเพื่อทำผลงานทางวิชาการ	3.10	3.11	- .02
	ค่าเฉลี่ยรวม	3.16	3.12	0.55

ผลการวิเคราะห์ตามตาราง 77 พบว่า อาจารย์ที่สอนหมวดวิชาต่างกัน มีความต้องการในการปฏิบัติงานด้านวิชาการแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติเช่นเดียวกัน

เมื่อจำแนกตามหมวดวิชาที่สอนพบว่า อาจารย์หมวดวิชาพื้นฐานมีความต้องการด้านวิชาการอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.16 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ต้องการให้หัวหน้าคณะวิชาดูแลการจัดตารางสอนของอาจารย์ในคณะอย่างมีความยุติธรรม มีค่าเฉลี่ย 3.43

อาจารย์หมวดวิชาชีพมีความต้องการด้านวิชาการอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.12 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ต้องการให้ส่งอาจารย์ไปฝึกอบรมสัมมนาความรู้ในสาขาวิชาที่สอนตามหน่วยงานต่าง ๆ ที่จัดขึ้น มีค่าเฉลี่ย 3.39

ตาราง 78 การเปรียบเทียบความต้องการด้านส่งเสริมการศึกษาในการปฏิบัติงานของอาจารย์วิทยาลัย
พาณิชย์การ สังกัดกรมอาชีวศึกษา จำแนกตามหมวดวิชาที่สอน

กลุ่มตัวอย่าง	N	$\bar{X}$	SD	t
หมวดวิชาพื้นฐาน	64	3.2385	0.462	0.02
หมวดวิชาชีพ	134	3.2368	0.472	

ผลการวิเคราะห์ตามตาราง 78 พบว่า อาจารย์ที่สอนหมวดวิชาพื้นฐานและอาจารย์ที่สอนหมวดวิชาชีพ มีความต้องการในการปฏิบัติงานด้านส่งเสริมการศึกษาแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ตาราง 79 การเปรียบเทียบความต้องการด้านส่งเสริมการศึกษาในการปฏิบัติงานของอาจารย์วิทยาลัย
พาณิชย์การ สังกัดกรมอาชีวศึกษา จำแนกตามหมวดวิชาที่สอนเป็นรายข้อ

ข้อ	ความต้องการด้านส่งเสริมการศึกษา	หมวดวิชาพื้นฐาน	หมวดวิชาชีพ	ค่า t
		$\bar{X}$	$\bar{X}$	
1.	ต้องการให้วิทยาลัยจัดห้องพักอาจารย์ให้เป็นสัดส่วน	3.28	3.41 ⁽¹⁾	-1.21
2.	ต้องการให้วิทยาลัยจัดห้องพักอาจารย์แยกตามคณะวิชาอย่างเป็นสัดส่วน	2.90	3.18	-2.11
3.	ต้องการให้อำนวยความสะดวกโต๊ะ เก้าอี้ และเครื่องมือเครื่องใช้สำหรับการทำงานของอาจารย์ทำงานอย่างเพียงพอ	3.43 ⁽¹⁾	3.28	1.49
4.	ต้องการให้ปรับปรุง ซ่อมแซม คุณภาพ ห้องเรียน ห้องปฏิบัติการให้อยู่ในสภาพที่เหมาะสมแก่การเรียนการสอนตลอดเวลา	3.43 ⁽¹⁾	3.35	.72
5.	ต้องการให้ว่างจ้างบริษัทเอกชนในการดูแลความสะอาดอาคารเรียน	3.10	3.14	-.24
6.	ต้องการให้จัดนักเรียนนักศึกษาประจำชั้นเรียนเพื่อดูแลความสะอาดของชั้นเรียน	3.06	2.94	.93
7.	ต้องการให้ห้องสมุดจัดบริการห้องค้นคว้าสำหรับอาจารย์	3.31	3.31	-.01
8.	ต้องการให้ห้องสมุดสำรวจความต้องการวารสาร ตำรา ในแต่ละสาขาวิชาจากอาจารย์ผู้สอน	3.25	3.27	-.24
9.	ต้องการให้วิทยาลัยจัดห้องน้ำห้องส้วมสำหรับอาจารย์ให้มีจำนวนมากพอและมีความสะดวกในการใช้	3.20	3.30	-.88

ตาราง 79 (ต่อ)

ข้อ	ความต้องการด้านส่งเสริมการศึกษา	หมวดวิชาพื้นฐาน	หมวดวิชาชีพ	ค่า t
		$\bar{X}$	$\bar{X}$	
10	ต้องการให้มีการสำรวจความต้องการใช้วัสดุอุปกรณ์การสอนของอาจารย์ทุกท่าน	3.26	3.26	05
11	ต้องการให้มีการจัดให้มีหน่วยบริการวัสดุอุปกรณ์การสอนประจำคณะวิชา	3.26	3.18	73
12	ต้องการให้วิทยาลัยจัดอบรมการให้และเก็บรักษาวัสดุอุปกรณ์แก่อาจารย์	3.14	3.09	39
13	ต้องการให้วิทยาลัยจัดอบรมการผลิตวัสดุอุปกรณ์การสอนแก่อาจารย์	3.25	3.12	1.14
14	ต้องการให้วิทยาลัยจัดวัสดุอุปกรณ์และเครื่องมือเครื่องใช้ที่มีคุณภาพ	3.28	3.31	- 31
15	ต้องการให้วิทยาลัยจัดบริการด้านเอกสารการพิมพ์แก่อาจารย์อย่างสะดวกรวดเร็ว	3.37	3.34	.30
	ค่าเฉลี่ยรวม	3.23	3.23	0.02

ผลการวิเคราะห์ตามตาราง 79 พบว่า อาจารย์ที่สอนหมวดวิชาต่างกัน มีความต้องการในการปฏิบัติงานด้านส่งเสริมการศึกษาแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติเช่นเดียวกัน

เมื่อจำแนกตามหมวดวิชาที่สอนพบว่า อาจารย์หมวดวิชาพื้นฐานมีความต้องการด้านส่งเสริมการศึกษาอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.23 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ต้องการให้อำนวยความสะดวกโต๊ะ เก้าอี้และเครื่องมือเครื่องใช้สำหรับการทำงานของอาจารย์ทำงานอย่างเพียงพอ และต้องการให้ปรับปรุง ซ่อมแซม ดูแลสภาพห้องเรียน ห้องปฏิบัติการให้อยู่ในสภาพที่เหมาะสมแก่การเรียนการสอนตลอดเวลา มีค่าเฉลี่ย 3.43

อาจารย์หมวดวิชาชีพมีความต้องการด้านส่งเสริมการศึกษาอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.23

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ต้องการให้วิทยาลัยจัด
ห้องพักอาจารย์ให้เป็นสัดส่วน มีค่าเฉลี่ย 3.41

ตาราง 80 การเปรียบเทียบความต้องการด้านการบริหารในการปฏิบัติงานของอาจารย์วิทยาลัยพาณิชย์การ
สังกัดกรมอาชีวศึกษา จำแนกตามหมวดวิชาที่สอน

กลุ่มตัวอย่าง	N	$\bar{X}$	SD	t
หมวดวิชาพื้นฐาน	64	3.2514	0.449	1.26
หมวดวิชาชีพ	134	3.1601	0.489	

ผลการวิเคราะห์ตามตาราง 80 พบว่า อาจารย์ที่สอนหมวดวิชาพื้นฐานและอาจารย์ที่สอน
หมวดวิชาชีพ มีความต้องการในการปฏิบัติงานด้านการบริหารแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ตาราง 81 การเปรียบเทียบความต้องการด้านการบริหารในการปฏิบัติงานของอาจารย์วิทยาลัยพาณิชย์การ
สังกัดกรมอาชีวศึกษา จำแนกตามหมวดวิชาที่สอนเป็นรายข้อ

ข้อ	ความต้องการด้านการบริหาร	หมวดวิชาพื้นฐาน	หมวดวิชาชีพ	ค่า t
		$\bar{X}$	$\bar{X}$	
1.	ต้องการให้ประชาสัมพันธ์ ปรึกษา จดมุ่ง หมายและระเบียบต่าง ๆ ของวิทยาลัยให้ อาจารย์ทุกท่านทราบอย่างทั่วถึง	3.12	3.08	.38
2.	ต้องการให้มีการแจ้งแผนงาน โครงการ และปฏิทินปฏิบัติงานของวิทยาลัยอย่าง ชัดเจน	3.23	3.05	1.61
3.	ต้องการทราบบทบาทหน้าที่ของหน่วยงาน ต่าง ๆ ในวิทยาลัย	3.18	2.99	1.91

ตาราง 81 (ต่อ)

ข้อ	ความต้องการด้านการบริหาร	หมวดวิชาพื้นฐาน	หมวดวิชาชีพ	ค่า t
		$\bar{X}$	$\bar{X}$	
4.	ต้องการให้ผู้บังคับบัญชายอมรับฟังความคิดเห็น	3.32	3.20	1.09
5.	ต้องการให้มีการเลือกตั้งหัวหน้าคณะวิชา หัวหน้าแผนกวิชาจากอาจารย์แทนการแต่งตั้ง	3.29	3.16	1.04
6.	ต้องการให้มีการร่วมกันแก้ปัญหาการเรียนการสอนระหว่างหัวหน้าแผนกกับอาจารย์ในแผนก	3.43 ⁽¹⁾	3.29 ⁽¹⁾	1.43
7.	ต้องการให้มีการทำงานเป็นกลุ่มระหว่างเพื่อนอาจารย์อยู่เป็นประจำ	3.34	3.26	.73
8.	ต้องการเป็นผู้นำในการทำงานร่วมกับเพื่อนอาจารย์ในรูปคณะกรรมการ	3.03	2.94	.66
9.	ต้องการให้มีการสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างบุคลากรในวิทยาลัย โดยการจัดงานสังสรรค์ตามโอกาสอันควร	3.21	3.24	-.27
10.	ต้องการได้รับการสนับสนุนจากผู้บริหารเรื่องลาศึกษาต่อ	3.29	3.28	.12
11.	ต้องการศึกษาต่อภายในประเทศตามสาขาวิชาที่ถนัด	3.26	3.23	.28
	ค่าเฉลี่ยรวม	3.25	3.16	1.26

ผลการวิเคราะห์ตามตาราง 81 พบว่า อาจารย์ที่สอนหมวดวิชาต่างกัน มีความต้องการในการปฏิบัติงานด้านการบริหารแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติเช่นเดียวกัน

เมื่อจำแนกตามหมวดวิชาที่สอนพบว่า อาจารย์หมวดวิชาพื้นฐาน มีความต้องการด้านการบริหารอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.25 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ต้องการให้มีการร่วมกันแก้ปัญหาการเรียนการสอนระหว่างหัวหน้าแผนกกับอาจารย์ในแผนก มีค่าเฉลี่ย 3.43

อาจารย์หมวดวิชาชีพมีความต้องการด้านการบริหารอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.16 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ต้องการให้มีการร่วมกันแก้ปัญหาการเรียนการสอนระหว่างหัวหน้าแผนกกับอาจารย์ในแผนก มีค่าเฉลี่ย 3.29

สรุปปัญหาและความต้องการในการปฏิบัติงานของอาจารย์วิทยาลัยพณิชยการ สังกัดกรม
อาชีวศึกษา ที่สำคัญแต่ละด้าน

	ปัญหา	$\bar{X}$
ด้านวิชาการ	การผลิตแบบเรียนในงานได้ทันต่อความต้องการใช้ และเวลาในการเขียนตำรา บทความทางวิชาการ	2.95
ด้านส่งเสริมการศึกษา	เครื่องมือเครื่องใช้มีความสอดคล้องกับความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีสมัยใหม่ และการบำรุงรักษาและซ่อมแซมเครื่องมือเครื่องใช้ที่ชำรุด	2.92
ด้านการบริหาร	การได้รับการบำรุงขวัญและกำลังใจจากผู้บังคับบัญชา	2.66
	ความต้องการ	$\bar{X}$
ด้านวิชาการ	ต้องการเข้ารับการฝึกอบรมสัมมนาในสาขาวิชาที่สอนตามหน่วยงานต่าง ๆ ที่จัดขึ้น	3.39
ด้านส่งเสริมการศึกษา	ต้องการให้ปรับปรุง ซ่อมแซม ดูแลสภาพห้องเรียน ห้องปฏิบัติการ ให้อยู่ในสภาพที่เหมาะสมแก่การเรียนการสอนตลอดเวลา	3.38
ด้านการบริหาร	ต้องการมีส่วนร่วมกันแก้ปัญหา การเรียนการสอนระหว่างหัวหน้าแผนกกับอาจารย์ในแผนก	3.34

สรุปปัญหาที่สำคัญของอาจารย์วิทยาลัยพณิชยการ สังกัดกรมอาชีวศึกษา จำแนกตามตัวแปรแต่ละด้าน

จำแนกตามอายุ

	อายุ	ปัญหา	$\bar{X}$
ด้านวิชาการ	ต่ำกว่า 31 ปี	การมีส่วนร่วมประชุมสัมมนาในการวางแผนการใช้หลักสูตร	3.48
	31 - 45 ปี	เวลาในการเขียนตำรา บทความทางวิชาการ	2.97
	46 ปีขึ้นไป	เวลาในการเขียนตำรา บทความทางวิชาการ	2.81
ด้านส่งเสริมการศึกษา	ต่ำกว่า 31 ปี	ตำรา วารสาร เอกสารต่าง ๆ ในห้องสมุดมีมากพอสำหรับการศึกษาค้นคว้า	3.34
	31 - 45 ปี	เครื่องมือเครื่องใช้มีความสอดคล้องกับความต้องการทางวิชาการและเทคโนโลยีสมัยใหม่	2.87
	46 ปีขึ้นไป	เครื่องมือเครื่องใช้มีความสอดคล้องกับความต้องการทางวิชาการและเทคโนโลยีสมัยใหม่	2.78
ด้านการบริหาร	ต่ำกว่า 31 ปี	ผู้บังคับบัญชามอบหมายงานให้ตามความรู้ความสามารถและการให้บริการด้านเงินช่วยเหลือการรักษาพยาบาลและเงินอื่น ๆ มีความสะดวกรวดเร็ว	3.06
	31 - 45 ปี	การได้รับการบำรุงขวัญและกำลังใจจากผู้บังคับบัญชา	2.70
	46 ปีขึ้นไป	การพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนประจำปี	2.55

จำแนกตามวุฒิการศึกษา

	วุฒิการศึกษา	ปัญหา	$\bar{X}$
ด้านวิชาการ	ปริญญาตรี	เวลาในการเขียนตำรา บทความทางวิชาการ	2.89
	สูงกว่าปริญญาตรี	การจัดอาจารย์ผู้สอนตามความสามารถและความถนัด	3.33
ด้านส่งเสริมการศึกษา	ปริญญาตรี	เครื่องมือเครื่องใช้มีความสอดคล้องกับความต้องการทางวิชาการและเทคโนโลยีสมัยใหม่	2.87
	สูงกว่าปริญญาตรี	ตำรา วารสาร เอกสารต่าง ๆ ในห้องสมุดมีมากพอสำหรับการศึกษาค้นคว้า	3.27
ด้านการบริหาร	ปริญญาตรี	การได้รับการบำรุงขวัญและกำลังใจจากผู้บังคับบัญชา	2.60
	สูงกว่าปริญญาตรี	ความเข้าใจปรัชญา จุดมุ่งหมาย และระเบียบต่าง ๆ ของวิทยาลัย	3.11

จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

	ประสบการณ์ใน การปฏิบัติงาน	ปัญหา	$\bar{X}$
ด้านวิชาการ	ต่ำกว่า 6 ปี	การมีส่วนร่วมประชุมสัมมนาในการวางแผนการใช้หลักสูตร การผลิตแบบเรียนใบงานได้ทันต่อความต้องการใช้ และการจัดอาจารย์ผู้สอน ตามความสามารถและความถนัด	3.20
	6 - 10 ปี	การผลิตแบบเรียนใบงานได้ทันต่อความต้องการใช้	3.22
	11 ปีขึ้นไป	เวลาในการเขียนตำรา บทความทางวิชาการ	2.86
ด้านส่งเสริมการศึกษา	ต่ำกว่า 6 ปี	ตำรา วารสาร เอกสารต่าง ๆ ในห้องสมุดมีมากพอสำหรับการศึกษาค้นคว้า	3.23
	6 - 10 ปี	ตำรา วารสาร เอกสารต่าง ๆ ในห้องสมุดมีมากพอสำหรับการศึกษาค้นคว้า	3.24
	11 ปีขึ้นไป	เครื่องมือเครื่องใช้มีความสอดคล้องกับความต้องการทางวิชาการและเทคโนโลยีสมัยใหม่	2.79
ด้านการบริหาร	ต่ำกว่า 6 ปี	ความเข้าใจปรัชญา จุดมุ่งหมาย และระเบียบต่าง ๆ ของวิทยาลัย	2.97
	6 - 10 ปี	ความเข้าใจปรัชญา จุดมุ่งหมาย และระเบียบต่าง ๆ ของวิทยาลัย	2.95
	11 ปีขึ้นไป	การได้รับการบำรุงขวัญและกำลังใจจากผู้บังคับบัญชา	2.56

จำแนกตามสถานศึกษา

	สถานศึกษา	ปัญหา	$\bar{X}$
ด้านวิชาการ	วพค.	สัดส่วนจำนวนผู้เรียนแต่ละชั้นเรียนกับจำนวนวัสดุอุปกรณ์การเรียน	2.91
	วพท.	การมีส่วนร่วมประชุมสัมมนาในการวางแผนการใช้หลักสูตร	3.47
	วพน.	เวลาในการเขียนตำรา บทความทางวิชาการ	2.79
	วพอ.	เวลาในการเขียนตำรา บทความทางวิชาการ	3.05
	วพบ.	เวลาในการเขียนตำรา บทความทางวิชาการ	2.92
ด้านส่งเสริมการศึกษา	วพค.	บรรยากาศของห้องเรียนและห้องปฏิบัติการเหมาะสมแก่การเรียนการสอน (ด้านเสียงรบกวน)	2.86
	วพท.	ตำรา วารสาร เอกสารต่าง ๆ ในห้องสมุดมีมากพอสำหรับการศึกษาค้นคว้า	3.38
	วพน.	เครื่องมือเครื่องใช้มีความสอดคล้องกับความก้าวหน้าทางวิชาการและเทคโนโลยีสมัยใหม่	2.87
	วพอ.	การจัดห้องพัสดุ โต๊ะ เก้าอี้ และเครื่องมือเครื่องใช้ต่าง ๆ สำหรับอาจารย์ในการทำงานอย่างเหมาะสมและสะดวกสบาย	3.15
	วพบ.	การบำรุงรักษาและซ่อมแซมเครื่องมือเครื่องใช้ที่ชำรุด	2.71

	สถานศึกษา	ปัญหา	$\bar{X}$
ด้านการบริหาร	วพต.	การได้รับการบำรุงขวัญและกำลังใจจากผู้บังคับบัญชา	2.56
	วพธ.	ความเข้าใจปรัชญา จุดมุ่งหมาย และระเบียบต่าง ๆ ของวิทยาลัย	3.19
	วพน.	การพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนประจำปี	2.54
	วพอ.	ความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับแผนงาน โครงการ และ ปฏิทินงานของวิทยาลัย	2.73
	วพบ.	การได้รับการบำรุงขวัญและกำลังใจจากผู้บังคับบัญชา	3.00

จำแนกตามหมวดวิชาที่สอน

	หมวดวิชา	ปัญหา	$\bar{X}$
ด้านวิชาการ	พื้นฐาน	เวลาในการเขียนตำรา บทความทางวิชาการ	2.96
	วิชาชีพ	การผลิตแบบเรียน ใบงานได้ทันต่อความต้องการใช้	3.05
ด้านส่งเสริมการศึกษา	พื้นฐาน	บรรยากาศของห้องเรียนและห้องปฏิบัติการ เหมาะแก่การเรียนการสอน (ด้านความสะดวก)	2.93
	วิชาชีพ	การบำรุงรักษาและซ่อมแซมเครื่องมือเครื่องใช้ ที่ชำรุด	2.97
ด้านการบริหาร	พื้นฐาน	การได้รับการบำรุงขวัญและกำลังใจผู้บังคับ บัญชา	2.62
	วิชาชีพ	การได้รับการบำรุงขวัญและกำลังใจจากผู้บังคับ บัญชา	2.67

สรุปความต้องการที่สำคัญของอาจารย์วิทยาลัยพัฒนศึกษา สังกัดกรมอาชีวศึกษา จำแนกตาม
ตัวแปรแต่ละด้าน

จำแนกตามอายุ

	อายุ	ความต้องการ	$\bar{X}$
ด้านวิชาการ	ต่ำกว่า 31 ปี	ต้องการให้หัวหน้าคณะวิชาดูแลการจัดตารางสอนของอาจารย์ในคณะอย่างมีความยุติธรรม	3.44
	31 - 45 ปี	ต้องการให้ส่งอาจารย์ไปฝึกอบรมสัมมนาความรู้ในสาขาวิชาที่สอนตามหน่วยงานต่าง ๆ ที่จัดขึ้น	3.43
	46 ปีขึ้นไป	ต้องการเข้ารับการอบรมความรู้เกี่ยวกับวิธีการสอนใหม่ ๆ	3.44
ด้านส่งเสริมการศึกษา	ต่ำกว่า 31 ปี	ต้องการให้วิทยาลัยจัดห้องพักรู้ให้เป็นสัดส่วน	3.36
	31 - 45 ปี	ต้องการให้ปรับปรุง ซ่อมแซม ดูแลสภาพห้องเรียน ห้องปฏิบัติการให้อยู่ในสภาพที่เหมาะสมแก่การเรียนการสอนตลอดเวลา	3.46
	46 ปีขึ้นไป	ต้องการให้ปรับปรุง ซ่อมแซม ดูแลสภาพห้องเรียน ห้องปฏิบัติการให้อยู่ในสภาพที่เหมาะสมแก่การเรียนการสอนตลอดเวลา	3.60
ด้านการบริหาร	ต่ำกว่า 31 ปี	ต้องการได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาเรื่องลาศึกษาต่อ	3.46
	31 - 45 ปี	ต้องการให้มีการร่วมกันแก้ปัญหาการเรียนการสอนระหว่างหัวหน้าแผนกกับอาจารย์ในแผนก	3.39
	46 ปีขึ้นไป	ต้องการให้มีการร่วมกันแก้ปัญหาการเรียนการสอนระหว่างหัวหน้าแผนกกับอาจารย์ในแผนก	3.31

จำแนกตามวุฒิการศึกษา

	วุฒิการศึกษา	ความต้องการ	$\bar{X}$
ด้านวิชาการ	ปริญญาตรี	ต้องการให้ส่งอาจารย์ไปฝึกอบรมสัมมนา ความรู้ในสาขาวิชาที่สอนตามหน่วยงาน ต่าง ๆ ที่จัดขึ้น	3.43
	สูงกว่าปริญญาตรี	ต้องการการสนับสนุนในการเขียนตำราวิชา การเพื่อเป็นประโยชน์ต่อการเรียนการสอน	3.37
ด้านส่งเสริมการศึกษา	ปริญญาตรี	ต้องการให้ปรับปรุง ซ่อมแซม ดูแลสภาพ ห้องเรียน ห้องปฏิบัติการให้อยู่ในสภาพที่ เหมาะสมแก่การเรียนการสอนตลอดเวลา	3.48
	สูงกว่าปริญญาตรี	ต้องการให้วิทยาลัยจัดห้องพักอาจารย์ให้เป็น สัดส่วน	3.37
ด้านการบริหาร	ปริญญาตรี	ต้องการให้มีการร่วมกันแก้ปัญหาการเรียน การสอนระหว่างหัวหน้าแผนกกับอาจารย์ใน แผนก	3.37
	สูงกว่าปริญญาตรี	ต้องการให้มีการทำงานเป็นกลุ่มระหว่าง เพื่อนอาจารย์อยู่เป็นประจำ และต้องการได้ รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาเรื่องลา ศึกษาต่อ	3.35

จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

	ประสบการณ์ใน การปฏิบัติงาน	ความต้องการ	$\bar{X}$
ด้านวิชาการ	ต่ำกว่า 6 ปี	ต้องการเข้ารับการอบรมความรู้เกี่ยวกับวิธีการสอนใหม่ ๆ	3.47
	6 - 10 ปี	ต้องการให้ส่งอาจารย์ไปฝึกอบรมสัมมนาความรู้ในสาขาวิชาที่สอนตามหน่วยงานต่าง ๆ ที่จัดขึ้น	3.57
	11 ปีขึ้นไป	ต้องการให้ส่งอาจารย์ไปฝึกอบรมสัมมนาความรู้ในสาขาวิชาที่สอนตามหน่วยงานต่าง ๆ ที่จัดขึ้น	3.34
ด้านส่งเสริมการศึกษา	ต่ำกว่า 6 ปี	ต้องการให้ห้องสมุดจัดบริการห้องค้นคว้าสำหรับอาจารย์	3.47
	6 - 10 ปี	ต้องการให้วิทยาลัยจัดห้องพักอาจารย์ให้เป็นสัดส่วน	3.51
	11 ปีขึ้นไป	ต้องการให้ปรับปรุง ซ่อมแซม ดูแลสภาพห้องเรียน ห้องปฏิบัติการ ให้อยู่ในสภาพที่เหมาะสมแก่การเรียนการสอนตลอดเวลา	3.49

	ประสบการณ์ ในการปฏิบัติงาน	ความต้องการ	$\bar{X}$
ด้านการบริหาร	ต่ำกว่า 6 ปี	ต้องการให้ประชนสัมพันธ์ปรัชญา จุดมุ่งหมาย และระเบียบต่าง ๆ ของวิทยาลัยให้อาจารย์ทุก ท่านทราบอย่างทั่วถึง	3.32
	6 - 10 ปี	ต้องการศึกษาคู่ภายในประเทศตามสาขา วิชาที่ถนัด	3.48
	11 ปีขึ้นไป	ต้องการให้มีการร่วมกันแก้ปัญหาการเรียน การสอนระหว่างหัวหน้าแผนกกับอาจารย์ใน แผนก	3.37

จำแนกตามสถานศึกษา

สถานศึกษา	ความต้องการ	$\bar{X}$
ด้านวิชาการ	วพด. ต้องการให้ส่งอาจารย์ไปฝึกอบรมสัมมนาความรู้ในสาขาวิชาที่สอนตามหน่วยงานต่าง ๆ ที่จัดขึ้น และต้องการเข้าร่วมการอบรมความรู้เกี่ยวกับวิธีการสอนใหม่ ๆ	3.45
	วพธ. ต้องการให้หัวหน้าคณะดูแลการจัดตารางสอนของอาจารย์ในคณะอย่างมีความยุติธรรม	3.47
	วพน. ต้องการให้เชิญวิทยากรที่มีความรู้และประสบการณ์ในสาขาวิชาที่สอนมาอบรมสัมมนาให้ความรู้แก่อาจารย์ และต้องการให้ส่งอาจารย์ไปฝึกอบรมสัมมนาความรู้ในสาขาวิชาที่สอนตามหน่วยงานต่าง ๆ ที่จัดขึ้น	3.41
	วพอ. ต้องการให้จัดอาจารย์เข้าสอนในรายวิชาต่าง ๆ ให้ตรงตามความสามารถและความถนัดของผู้สอน	3.78
	วพบ. ต้องการการสนับสนุนในการเขียนตำราวิชาการเพื่อเป็นประโยชน์ต่อการเรียนการสอน	3.35

สถานศึกษา		ความต้องการ	$\bar{X}$
ด้านส่งเสริมการศึกษา	วพต	ต้องการให้ปรับปรุง ซ่อมแซม ดูแลสภาพห้องเรียน ห้องปฏิบัติการให้อยู่ในสภาพที่เหมาะสมแก่การเรียนการสอนตลอดเวลา	3.63
	วพร	ต้องการให้วิทยาลัยจัดห้องพักอาจารย์ให้เป็นสัดส่วน	3.40
	วพน	ต้องการให้ปรับปรุง ซ่อมแซม ดูแลสภาพห้องเรียน ห้องปฏิบัติการให้อยู่ในสภาพที่เหมาะสมแก่การเรียนการสอนตลอดเวลา	3.54
	วพอ.	ต้องการให้มีการสำรวจความต้องการใช้วัสดุอุปกรณ์การสอนของอาจารย์ทุกท่าน	3.63
	วพบ	ต้องการให้ปรับปรุง ซ่อมแซม ดูแลสภาพห้องเรียน ห้องปฏิบัติการให้อยู่ในสภาพที่เหมาะสมแก่การเรียนการสอนตลอดเวลา	3.28

สถานศึกษา	ความต้องการ	$\bar{X}$
ด้านการบริหาร	วพด	ต้องการให้ผู้บังคับบัญชายอมรับฟังความคิดเห็น และต้องการให้มีการร่วมกันแก้ปัญหาการเรียนการสอนระหว่างหัวหน้าแผนกกับอาจารย์ในแผนก 3.52
	วพธ	ต้องการให้มีการทำงานเป็นกลุ่มระหว่างเพื่อนอาจารย์อยู่เป็นประจำ 3.47
	วพน	ต้องการให้ผู้บังคับบัญชายอมรับฟังความคิดเห็น และต้องการให้มีการร่วมกันแก้ปัญหาการเรียนการสอนระหว่างหัวหน้าแผนกกับอาจารย์ในแผนก 3.31
	วพอ.	ต้องการให้มีการแจ้งแผนงาน โครงการและปฏิบัติงานของวิทยาลัยอย่างชัดเจน ต้องการให้ผู้บังคับบัญชายอมรับฟังความคิดเห็น และต้องการให้มีการร่วมกันแก้ปัญหาการเรียนการสอนระหว่างหัวหน้าแผนกกับอาจารย์ในแผนก 3.52
	วพบ	ต้องการได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาเรื่องลาศึกษาต่อ และต้องการศึกษาต่อภายในประเทศตามสาขาวิชาที่ถนัด 3.25

จำแนกตามหมวดวิชาที่สอน

	หมวดวิชา	ความต้องการ	$\bar{X}$
ด้านวิชาการ	พื้นฐาน	ต้องการให้หัวหน้าคณะวิชาดูแลการจัดตารางสอนของอาจารย์ในคณะอย่างมีความยุติธรรม	3.43
	วิชาชีพ	ต้องการให้ส่งอาจารย์ไปฝึกอบรมสัมมนาความรู้ในสาขาวิชาที่สอนตามหน่วยงานต่าง ๆ ที่จัดขึ้น	3.39
ด้านส่งเสริมการศึกษา	พื้นฐาน	ต้องการให้อำนวยความสะดวกโต๊ะ เก้าอี้ และเครื่องมือเครื่องใช้สำหรับการทำงานของอาจารย์ทำงานอย่างเพียงพอและต้องการให้ปรับปรุง ซ่อมแซม ดูแลสภาพห้องเรียน ห้องปฏิบัติการให้อยู่ในสภาพที่เหมาะสมแก่การเรียนการสอนตลอดเวลา	3.43
	วิชาชีพ	ต้องการให้วิทยาลัยจัดห้องพักอาจารย์ให้เป็นสัดส่วน	3.41
ด้านการบริหาร	พื้นฐาน	ต้องการให้มีการร่วมกันแก้ปัญหาการเรียนการสอนระหว่างหัวหน้าแผนกกับอาจารย์ในแผนก	3.43
	วิชาชีพ	ต้องการให้มีการร่วมกันแก้ปัญหาการเรียนการสอนระหว่างหัวหน้าแผนกกับอาจารย์ในแผนก	3.29

บทที่ 5

สรุป อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้เป็นการสำรวจปัญหาและความต้องการในการปฏิบัติงานของอาจารย์วิทยาลัยพัฒนศึกษา สังกัดกรมอาชีวศึกษา ปีพุทธศักราช 2539

ความมุ่งหมายของการศึกษาค้นคว้า

1. เพื่อศึกษาปัญหาในการปฏิบัติงานของอาจารย์วิทยาลัยพัฒนศึกษา สังกัดกรมอาชีวศึกษา ด้านวิชาการ ด้านส่งเสริมการศึกษาและด้านการบริหาร
2. เพื่อศึกษาความต้องการในการปฏิบัติงานของอาจารย์วิทยาลัยพัฒนศึกษา สังกัดกรมอาชีวศึกษา ด้านวิชาการ ด้านส่งเสริมการศึกษาและด้านการบริหาร
3. เพื่อเปรียบเทียบปัญหาในการปฏิบัติงานของอาจารย์วิทยาลัยพัฒนศึกษา สังกัดกรมอาชีวศึกษา ที่มีสถานภาพต่างกันคือ อายุ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน สถานศึกษา และหมวดวิชาที่สอน
4. เพื่อเปรียบเทียบความต้องการในการปฏิบัติงานของอาจารย์วิทยาลัยพัฒนศึกษา สังกัดกรมอาชีวศึกษา ที่มีสถานภาพต่างกันคือ อายุ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน สถานศึกษาและหมวดวิชาที่สอน

วิธีดำเนินการวิจัย

1. ประชากร ประชากรที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้านี้เป็นอาจารย์ที่ปฏิบัติงานอยู่ในวิทยาลัยพัฒนศึกษา สังกัดกรมอาชีวศึกษา ปีการศึกษา 2539 จำนวน 463 คน
2. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามปัญหาและความต้องการในการปฏิบัติงานของอาจารย์วิทยาลัยพัฒนศึกษา สังกัดกรมอาชีวศึกษา ซึ่งผู้วิจัยสร้างขึ้นโดยศึกษาจากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง แบ่งออกเป็น 3 ตอน คือตอนที่ 1 เป็นสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามปัญหาในการปฏิบัติงาน มีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 4 ระดับ ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามความต้องการในการปฏิบัติงานมีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 4 ระดับ
3. การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยรวบรวมข้อมูลด้วยตนเองและใช้บริการไปรษณีย์ โดยแจกแบบสอบถามไปทั้งหมด 210 ฉบับ ได้แบบสอบถามกลับคืนมา 210 ฉบับ เป็นแบบสอบถามฉบับที่สมบูรณ์ 198 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 94.29 ของแบบสอบถามทั้งหมด

4. การวิเคราะห์ข้อมูล ในการวิเคราะห์ข้อมูลผู้วิจัยได้ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปสำหรับการวิจัยทางสังคมศาสตร์ SPSS PC+ (Statistical Package For Social Science PC Plus) โดยได้ดำเนินการดังนี้

4.1 หาค่าสถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน

4.2 เปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเกี่ยวกับปัญหาและความต้องการในการปฏิบัติงานของอาจารย์วิทยาลัยพัฒนชกร สังกัดกรมอาชีวศึกษา จำแนกตามวุฒิทางการศึกษาและหมวดวิชาที่สอนโดยใช้ t - test

4.3 เปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเกี่ยวกับปัญหาและความต้องการในการปฏิบัติงานของอาจารย์วิทยาลัยพัฒนชกร สังกัดกรมอาชีวศึกษา จำแนกตามอายุ ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานและสถานศึกษา โดยใช้ F - test กรณีที่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ได้ตรวจสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ โดยใช้วิธีของเชฟเฟ

สรุปผลการศึกษาค้นคว้า

ตอนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามปรากฏผลดังนี้

1.1 อาจารย์วิทยาลัยพัฒนชกร เป็นอาจารย์ในช่วงอายุตั้งแต่ 31 - 45 ปี มากที่สุดคือร้อยละ 56.10 รองลงมาคือช่วงอายุต่ำกว่า 31 ปี ร้อยละ 24.70 และมีจำนวนน้อยที่สุดคือช่วงอายุตั้งแต่ 46 ปีขึ้นไป ร้อยละ 19.20 ของจำนวนอาจารย์ทั้งหมด

1.2 อาจารย์วิทยาลัยพัฒนชกร เป็นอาจารย์ที่มีวุฒิทางการศึกษาระดับปริญญาตรีมากกว่าระดับสูงกว่าปริญญาตรี โดยมีวุฒิทางการศึกษาระดับปริญญาตรีร้อยละ 74.20 และระดับสูงกว่าปริญญาตรี ร้อยละ 25.80 ของจำนวนอาจารย์ทั้งหมด

1.3 อาจารย์วิทยาลัยพัฒนชกร เป็นอาจารย์ที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ตั้งแต่ 11 ปีขึ้นไปมากที่สุดคือร้อยละ 58.10 รองลงมาคือประสบการณ์ระหว่าง 6 - 10 ปี ร้อยละ 24.70 และประสบการณ์การทำงานต่ำกว่า 6 ปี น้อยที่สุด ร้อยละ 17.20 ของจำนวนอาจารย์ทั้งหมด

1.4 อาจารย์วิทยาลัยพัฒนชกร แยกตามสถานศึกษา เป็นอาจารย์ที่ทำงานในวิทยาลัยพัฒนชกรมากที่สุด คือร้อยละ 28.80 รองลงมาเป็นอาจารย์ที่ทำงานในวิทยาลัยพัฒนชกร บางนาร้อยละ 24.20 วิทยาลัยพัฒนชกรเขตพน ร้อยละ 23.20 วิทยาลัยพัฒนชกรบึงพระพิบูลย์ ร้อยละ 14.10 และวิทยาลัยพัฒนชกรอินทราชัย ร้อยละ 9.60 ของจำนวนอาจารย์ทั้งหมด

1.5 อาจารย์วิทยาลัยพัฒนชกรเป็นอาจารย์ที่สอนหมวดวิชาชีพมากกว่าอาจารย์ที่สอนหมวดวิชาพื้นฐาน โดยเป็นอาจารย์ที่สอนหมวดวิชาชีพร้อยละ 67.70 และหมวดวิชาพื้นฐานร้อยละ 32.30 ของจำนวนอาจารย์ทั้งหมด

ตอนที่ 2 ผลการศึกษาเกี่ยวกับปัญหาในการปฏิบัติงานของอาจารย์วิทยาลัยพณิชยการ สังกัดกรมอาชีวศึกษา แยกเป็นด้านวิชาการ ด้านส่งเสริมการศึกษาและด้านการบริหาร ปรากฏผล ดังนี้

อาจารย์มีปัญหาอยู่ในระดับมากทั้ง 3 ด้าน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงกว่าทุกด้านคือ ด้านส่งเสริมการศึกษา ด้านที่มีปัญหารองลงมาคือ ด้านวิชาการ และด้านการบริหารตามลำดับ และเมื่อพิจารณาแต่ละด้านพบว่า

2.1 ด้านวิชาการมีปัญหาอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า มีปัญหาอยู่ในระดับมากทุกข้อ ปัญหาที่มีค่าเฉลี่ยสูงกว่าทุกข้อคือ การผลิตแบบเรียนใบงานได้ทันต่อความต้องการใช้ และเวลาในการเขียนตำรา บทความทางวิชาการ ปัญหาที่มีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าทุกข้อคือ การเห็นความสำคัญของการนิเทศการสอนของผู้บริหาร

2.2 ด้านส่งเสริมการศึกษามีปัญหาอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า มีปัญหาอยู่ในระดับมากทุกข้อ ปัญหาที่มีค่าเฉลี่ยสูงกว่าทุกข้อคือ เครื่องมือเครื่องใช้มีความสอดคล้องกับความก้าวหน้าทางวิชาการและเทคโนโลยีสมัยใหม่ และการบำรุงรักษาและซ่อมแซมเครื่องมือเครื่องใช้ที่ชำรุด ปัญหาที่มีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าทุกข้อคือ บรรยากาศของห้องสมุดเหมาะแก่การศึกษาค้นคว้า (ด้านความสะอาด)

2.3 ด้านการบริหารมีปัญหาอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า มีปัญหาอยู่ในระดับมาก 8 ข้อ ระดับน้อย 4 ข้อ ปัญหาที่มีค่าเฉลี่ยสูงกว่าทุกข้อคือ การได้รับการบำรุงขวัญและกำลังใจจากผู้บังคับบัญชา ปัญหาที่มีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าทุกข้อคือ การได้รับการสนับสนุนเรื่องลาศึกษาต่อจากผู้บังคับบัญชา

ตอนที่ 3 ผลการศึกษาความต้องการในการปฏิบัติงานของอาจารย์วิทยาลัยพณิชยการ สังกัดกรมอาชีวศึกษา แยกเป็นรายด้านวิชาการ ด้านส่งเสริมการศึกษาและด้านการบริหาร ปรากฏผลดังนี้

อาจารย์มีความต้องการอยู่ในระดับมากทั้ง 3 ด้าน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงกว่าทุกด้านคือ ด้านส่งเสริมการศึกษา ด้านที่มีความต้องการรองลงมาคือ ด้านการบริหาร และด้านวิชาการตามลำดับ และเมื่อพิจารณาแต่ละด้านพบว่า

3.1 ด้านวิชาการมีความต้องการอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า มีความต้องการอยู่ในระดับมากทุกข้อ ความต้องการที่มีค่าเฉลี่ยสูงกว่าทุกข้อคือ ต้องการเข้ารับการฝึกอบรมสัมมนาในสาขาวิชาที่สอนตามหน่วยงานต่าง ๆ ที่จัดขึ้น ความต้องการที่มีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าทุกข้อคือ ต้องการให้อาจารย์ในคณะวิชาเดียวกันสังเกตการสอนซึ่งกันและกัน

3.2 ด้านส่งเสริมการศึกษามีความต้องการอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า

มีความต้องการอยู่ในระดับมากทุกข้อ ความต้องการที่มีค่าเฉลี่ยสูงกว่าทุกข้อคือ ต้องการให้ปรับปรุงซ่อมแซม คูแลสภาพห้องเรียนห้องปฏิบัติการให้อยู่ในสภาพที่เหมาะสมแก่การเรียนการสอนตลอดเวลา ความต้องการที่มีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าทุกข้อคือ ต้องการจัดนักเรียนนักศึกษาประจำชั้นเรียนเพื่อดูแลความสะอาดของชั้นเรียน

3.3 ด้านการบริหารมีความต้องการอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่ามีความต้องการอยู่ในระดับมากทุกข้อ ความต้องการที่มีค่าเฉลี่ยสูงกว่าทุกข้อคือ ต้องการมีส่วนร่วมกันแก้ปัญหการเรียนการสอนระหว่างหัวหน้าแผนกกับอาจารย์ในแผนก ความต้องการที่มีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าทุกข้อคือ ต้องการเป็นผู้นำในการทำงานร่วมกับเพื่อนอาจารย์ในรูปคณะกรรมการ

ตอนที่ 4 ผลการเปรียบเทียบปัญหาในการปฏิบัติงานของอาจารย์วิทยาลัยพณิชยการ
สังกัดกรมอาชีวศึกษา จำแนกตามอายุ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน สถานศึกษา และหมวดวิชาที่สอน ปรากฏผลดังนี้

4.1 อาจารย์ที่มีอายุต่างกัน มีปัญหาด้านวิชาการ ด้านส่งเสริมการศึกษาและด้านการบริหารในการปฏิบัติงานในวิทยาลัยพณิชยการ สังกัดกรมอาชีวศึกษาแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งผลการวิเคราะห์ข้อมูลสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ พบว่าอาจารย์ที่มีอายุตั้งแต่ 31 ปีขึ้นไป มีปัญหาในการปฏิบัติงานมากกว่าอาจารย์ที่มีอายุตั้งแต่ 31 - 45 ปี และตั้งแต่ 46 ปีขึ้นไป ส่วนอาจารย์ที่มีอายุตั้งแต่ 31 - 45 ปี กับอาจารย์ที่มีอายุตั้งแต่ 46 ปีขึ้นไป มีปัญหาไม่แตกต่างกัน

4.2 อาจารย์ที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน มีปัญหาด้านวิชาการ ด้านส่งเสริมการศึกษาและด้านการบริหารในการปฏิบัติงานในวิทยาลัยพณิชยการ สังกัดกรมอาชีวศึกษา แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งผลการวิเคราะห์ข้อมูลสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยอาจารย์ที่มีวุฒิการศึกษาสูงกว่าระดับปริญญาตรีมีปัญหาในการปฏิบัติงานมากกว่าอาจารย์ที่มีวุฒิปริญญาตรี

4.3 อาจารย์ที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานต่างกันมีปัญหาด้านวิชาการ ด้านส่งเสริมการศึกษาและด้านการบริหารในการปฏิบัติงานในวิทยาลัยพณิชยการ สังกัดกรมอาชีวศึกษาแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งผลการวิเคราะห์ข้อมูลสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อทำการทดสอบเป็นรายคู่พบว่า อาจารย์ที่มีประสบการณ์ต่ำกว่า 6 ปีและตั้งแต่ 6 - 10 ปี มีปัญหามากกว่าอาจารย์ที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน 11 ปีขึ้นไป ส่วนอาจารย์ที่มีประสบการณ์ต่ำกว่า 6 ปี กับอาจารย์ที่มีประสบการณ์ตั้งแต่ 6 - 10 ปี มีปัญหาไม่แตกต่างกัน

4.4 อาจารย์ที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาแตกต่างกันมีปัญหาด้านวิชาการ ด้านส่งเสริมการศึกษาและด้านการบริหารในการปฏิบัติงานในวิทยาลัยพณิชยการ สังกัดกรมอาชีวศึกษา

แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งผลการวิเคราะห์ข้อมูลสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อทำการทดสอบเป็นรายคู่พบว่าอาจารย์ที่ปฏิบัติงานในวิทยาลัยพัฒนการชนบุรี มีปัญหามากกว่าอาจารย์ที่ปฏิบัติงานในวิทยาลัยพัฒนการอินทราชัย วิทยาลัยพัฒนการบึงพระพิษณุโลก วิทยาลัยพัฒนการเชตุพนและวิทยาลัยพัฒนการบางนา ส่วนอาจารย์ที่ปฏิบัติงานในวิทยาลัยพัฒนการอินทราชัย วิทยาลัยพัฒนการบึงพระพิษณุโลก วิทยาลัยพัฒนการเชตุพน และวิทยาลัยพัฒนการบางนา มีปัญหาไม่แตกต่างกัน

4.5 อาจารย์ที่สอนหมวดวิชาต่างกัน มีปัญหาด้านวิชาการ ด้านส่งเสริมการศึกษา และด้านบริหารในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ แต่มีแนวโน้มว่าอาจารย์ที่สอนหมวดวิชาชีพ มีปัญหาในการปฏิบัติงานมากกว่าอาจารย์ที่สอนหมวดวิชาพื้นฐาน ซึ่งผลการวิเคราะห์ข้อมูลไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ตอนที่ 5 ผลการเปรียบเทียบความต้องการในการปฏิบัติงานของอาจารย์วิทยาลัยพัฒนการสังกัศกรมอาชีวศึกษา จำแนกตามอายุ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน สถานศึกษาและหมวดวิชาที่สอน ปรากฏผลดังนี้

5.1 อาจารย์ที่มีอายุต่างกัน มีความต้องการในการปฏิบัติงานด้านวิชาการ ด้านส่งเสริมการศึกษาและด้านการบริหาร แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ แต่มีแนวโน้มว่า อาจารย์ที่มีอายุต่ำกว่า 31 ปี จะมีความต้องการด้านวิชาการและด้านการบริหารมากกว่าอาจารย์ที่มีอายุ 31 - 45 ปีและตั้งแต่ 46 ปีขึ้นไป ส่วนความต้องการด้านส่งเสริมการศึกษา อาจารย์ที่มีอายุตั้งแต่ 46 ปีขึ้นไป มีความต้องการมากกว่าอาจารย์ที่มีอายุต่ำกว่า 31 ปีและอาจารย์ที่มีอายุ 31 - 46 ปี ซึ่งผลการวิเคราะห์ข้อมูลไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

5.2 อาจารย์ที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน มีความต้องการด้านวิชาการ ด้านส่งเสริมการศึกษา และด้านการบริหารแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ แต่มีแนวโน้มว่า อาจารย์ที่มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรีมีความต้องการด้านส่งเสริมการศึกษาและการบริหารมากกว่าอาจารย์ที่มีวุฒิการศึกษาสูงกว่าระดับปริญญาตรี ส่วนความต้องการด้านวิชาการ อาจารย์ที่มีวุฒิการศึกษาสูงกว่าระดับปริญญาตรีมีความต้องการมากกว่า ซึ่งผลการวิเคราะห์ข้อมูลไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

5.3 อาจารย์ที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานต่างกัน มีความต้องการในการปฏิบัติงานด้านวิชาการ ด้านส่งเสริมการศึกษาและด้านการบริหาร แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ แต่มีแนวโน้มว่า อาจารย์ที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน 6 - 10 ปี มีความต้องการในการปฏิบัติงานด้านวิชาการและด้านการบริหารมากกว่าอาจารย์ที่มีประสบการณ์ต่ำกว่า 6 ปีและ 11 ปีขึ้นไปส่วนความต้องการด้านส่งเสริมการศึกษา อาจารย์ที่มีประสบการณ์ต่ำกว่า 6 ปี มีความต้องการ

มากกว่าอาจารย์ที่มีประสบการณ์ 6 - 10 ปีและ 11 ปีขึ้นไป ซึ่งผลการวิเคราะห์ข้อมูลไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

5.4 อาจารย์ที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาต่างกัน มีความต้องการด้านส่งเสริมการศึกษาแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งผลการวิเคราะห์ข้อมูลสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อทำการทดสอบเป็นรายคู่พบว่า อาจารย์ที่ปฏิบัติงานในวิทยาลัยพณิชยการเชตุพนมีปัญหามากกว่าอาจารย์ที่ปฏิบัติงานในวิทยาลัยพณิชยการบึงพระพิบูลย์โลก ส่วนอาจารย์ที่ปฏิบัติงานในวิทยาลัยอื่นมีปัญหาไม่แตกต่างกัน ส่วนความต้องการด้านวิชาการและด้านการบริหารแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งผลการวิเคราะห์ข้อมูลไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

5.5 อาจารย์ที่สอนหมวดวิชาต่างกัน มีความต้องการด้านการวิชาการ ด้านส่งเสริมการศึกษาและด้านการบริหาร แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งความต้องการของอาจารย์ทั้งหมดวิชาพื้นฐานและหมวดวิชาชีพอยู่ในระดับมากใกล้เคียงกัน ซึ่งผลการวิเคราะห์ข้อมูลไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

อภิปรายผล

จากการศึกษาปัญหาและความต้องการในการปฏิบัติงานของอาจารย์วิทยาลัยพณิชยการสังกัดกรมอาชีวศึกษา มีประเด็นที่จะนำมาอภิปรายดังนี้คือ

1. การศึกษาปัญหาและความต้องการ

1.1 จากผลการวิเคราะห์ปัญหาในการปฏิบัติงานของอาจารย์วิทยาลัยพณิชยการสังกัดกรมอาชีวศึกษาด้านวิชาการ ด้านส่งเสริมการศึกษาและด้านการบริหาร พบว่ามีปัญหามากทั้ง 3 ด้านคือ ด้านส่งเสริมการศึกษามากเป็นลำดับหนึ่ง ลำดับที่สองคือด้านวิชาการ ลำดับที่สามคือ ด้านการบริหาร ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะงานฝ่ายส่งเสริมการศึกษาเป็นงานเกี่ยวกับการสนับสนุนการเรียนการสอนโดยตรง ทั้งด้านอาคารสถานที่ งานการเงิน งานพัสดุ จำต้องอาศัยงบประมาณที่ได้รับ แต่เนื่องจากข้อจำกัดของเงินงบประมาณที่จะได้รับ จึงทำให้ไม่สามารถดำเนินงานตามโครงการต่าง ๆ ได้ครบถ้วน จึงมีปัญหาด้านการจัดสร้างอาคาร สถานที่ จัดซื้อวัสดุอุปกรณ์ต่าง ๆ ที่จำเป็นและให้มีความทันสมัยต่อการเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยี อีกทั้งขั้นตอนในการปฏิบัติงานทางราชการมีมาก จึงมีผลให้การอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานค่อนข้างล่าช้า

จากผลการวิเคราะห์ปัญหาการปฏิบัติงานเป็นรายด้านพบว่า

1.1.1 ปัญหาในการปฏิบัติงานด้าน วิชาการที่อาจารย์วิทยาลัยพณิชยการประสบมีค่าเฉลี่ยสูงกว่าทุกข้อคือ ปัญหาการผลิตแบบเรียนใบงานได้ทันต่อความต้องการใช้และเวลาในการเขียนตำรา บทความทางวิชาการ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า กรมอาชีวศึกษามีการปรับปรุงหลักสูตร ประกาศนียบัตรวิชาชีพและประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูงอยู่เสมอ จึงจะมีการปรับปรุงแบบเรียน

ในงานให้สอดคล้องกับการปรับปรุงหลักสูตร โดยให้อาจารย์จากสถานศึกษาต่าง ๆ ร่วมกับศึกษานิเทศก์ในการจัดทำต้นฉบับหรือปรับปรุงคู่มือการเรียนการสอนขึ้นใหม่ ในการนี้เกิดความล่าช้าในกระบวนการจัดทำและขาดการประสานกับสถานศึกษาถึงจำนวนแบบเรียนใบงานที่ต้องการใช้จึงมีปัญหาด้านการผลิตแบบเรียนใบงานได้ทันและถึงแม้ว่ากรมอาชีวศึกษาจะเปิดโอกาสให้อาจารย์เขียนตำราเป็นแบบเรียนใบงานได้แต่โอกาสไม่เอื้ออำนวย เนื่องจากอาจารย์วิทยาลัยพาณิชย์ส่วนใหญ่ทำหน้าที่สอน และทำหน้าที่อื่นนอกเหนืองานสอน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าสถานศึกษาส่วนใหญ่มีข้อจำกัดด้านงบประมาณ ทำให้ขาดบุคลากรที่ทำหน้าที่เฉพาะ จึงจำเป็นต้องอาศัยอาจารย์ทำหน้าที่เหล่านั้นแทน โดยเฉพาะในสถานศึกษาประเภทอาชีวศึกษา ซึ่งมีอาจารย์ที่มีความรู้ทางด้านวิชาชีพมาก จึงสามารถปฏิบัติงานด้านธุรการได้อย่างเหมาะสมและถือเป็นหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบนอกเหนืองานสอนดังที่ พิเศษฐ์ คงทน (2527 : 6) ได้กล่าวว่า อาจารย์ในสถานศึกษา นอกจากจะมีหน้าที่ในการจัดการเรียนการสอนแก่นักศึกษาแล้วยังอาจได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบในงานอื่น ได้แก่ งานแนะแนวอาชีพและจัดหางาน งานศูนย์ข้อมูลการศึกษาเพื่ออาชีพและตลาดแรงงาน งานโครงการพิเศษ งานกิจกรรมนักเรียน นักศึกษา เป็นต้น นอกจากนี้อาจารย์ยังมีการสอนทั้งรอบปกติ รอบพิเศษ จำนวนคาบตามระเบียบกรมอาชีวศึกษากำหนดให้อาจารย์ทำหน้าที่สอนอย่างเดียว ต้องมีคาบการสอนต่อสัปดาห์ไม่น้อยกว่า 20 คาบ ผู้ที่ทำการสอนและปฏิบัติงานอื่นอย่างต่อเนื่องและเป็นประจำต้องมีคาบการสอนต่อสัปดาห์ไม่น้อยกว่า 16 คาบ ในกรณีที่อาจารย์ที่มีความประสงค์จะสอนเฉพาะในเวลาราชการปกติอย่างเดียว จะเห็นว่าอาจารย์ที่สอนเฉพาะในเวลาราชการปกติจะทำการสอนเฉพาะ 3-4 คาบต่อวัน เหลือเวลาอีก 4-5 คาบในการตรวจงาน เตรียมการสอน จัดทำสื่อการเรียนการสอน ทำหน้าที่อาจารย์ที่ปรึกษา ทำหน้าที่งานที่ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานพิเศษอื่น ๆ จะเห็นว่าเป็นภาระค่อนข้างหนักและตามระเบียบกรมอาชีวศึกษาได้กำหนดให้อาจารย์ประจำทำการสอนอย่างเดียวในเวลาราชการปกติของสถานศึกษาไม่น้อยกว่าสัปดาห์ละ 15 คาบ ถ้าต้องสอนภาคนอกเวลาปกติด้วย ให้มีจำนวนคาบในการสอนรวมกันไม่เกินสัปดาห์ละ 36 คาบ โดยมีสิทธิได้รับค่าสอนพิเศษตามอัตราส่วนคาบการสอนในเวลาราชการปกติกับนอกเวลาราชการปกติเป็น 1 : 1 แต่ไม่เกินสัปดาห์ละ 18 คาบ สำหรับอาจารย์ประจำที่ทำการสอนและทำหน้าที่พิเศษ ตามระเบียบกรมอาชีวศึกษาได้กำหนดให้สอนในเวลาราชการปกติของสถานศึกษาไม่น้อยกว่า 10 คาบ และให้มีจำนวนคาบการสอนรวมกันไม่เกินสัปดาห์ละ 30 คาบ โดยมีสิทธิได้รับค่าสอนพิเศษตามอัตราส่วนคาบการสอนในเวลาราชการปกติกับนอกเวลาปกติเป็น 2 : 3 แต่ไม่เกินสัปดาห์ละ 18 คาบ

	สอนอย่างเดียว	สอนและทำหน้าที่พิเศษ
	จำนวนคาบ	จำนวนคาบ
สอนในเวลาราชการ	20	16
สอนในและนอกเวลาราชการ	36	30

ซึ่ง ผานิต มงคล (2530 : 147) ได้สำรวจการจัดบุคลากรที่ทำการสอนของสถานศึกษาประเภท อาชีวศึกษา พบว่า มีสถานศึกษามากกว่าร้อยละ 25 จัดให้อาจารย์รับผิดชอบงานสอนมากเกินไป โดยปัญหานี้เกิดขึ้นมากกับอาจารย์แผนกวิชาอุตสาหกรรมและพาณิชยกรรม ซึ่งจำนวนอาจารย์มีจำกัดอาจารย์ไม่อาจหลีกเลี่ยงภาระการสอนทั้งหมดได้ จากการที่อาจารย์สอนมากเกินไปและมุ่งเน้น เนื้อหาสาระของวิชาการมาก จึงพยายามสอนให้ทันตามกำหนดเวลาของแต่ละภาคเรียน ดังนั้น อาจารย์จึงไม่มีเวลาพอที่จะเขียนตำรา บทความทางวิชาการซึ่งจากการวิจัยพบว่า ปัญหาเรื่องเวลา ในการเขียนตำรา บทความทางวิชาการเป็นปัญหาที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเช่นกัน

ปัญหารองลงมาโดยมีค่าเฉลี่ยแตกต่างกันเล็กน้อยคือ สัดส่วนจำนวนผู้เรียนแต่ละชั้น เรียนกับพัสดุอุปกรณ์การเรียนเป็นเพราะวิทยาลัยพาณิชยกรรมได้รับงบประมาณจำกัดไม่สอดคล้อง กับจำนวนนักเรียนที่เพิ่มขึ้น อีกทั้งขาดงบประมาณในการซ่อมแซมบำรุงรักษา จึงเป็นปัญหา สำหรับอาจารย์ในการปฏิบัติการสอน โดยเฉพาะในรายวิชาต้องปฏิบัติ เช่น คอมพิวเตอร์และ เครื่องใช้สำนักงาน นักศึกษาได้รับการฝึกปฏิบัติน้อยขาดทักษะและประสบการณ์สอดคล้องกับ งานวิจัยของ ชาลี โพธิ์เงินนาค ได้ศึกษาสภาพและปัญหาการบริหารงานของหัวหน้าแผนกวิชา ข่างอุตสาหกรรมในวิทยาลัยเทคนิค สังกัดกรมอาชีวศึกษา เขตภาคเหนือพบว่า ปัญหาจำนวน นักศึกษาที่จัดเข้าชั้นเรียนมากเกินไป ปัญหาความเพียงพอของเครื่องมือ เครื่องจักรและครุภัณฑ์ ต่าง ๆ ที่ใช้ในการฝึกภาคปฏิบัติ

ส่วนค่าเฉลี่ยของปัญหาด้านวิชาการที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ การเห็นความสำคัญของการ นิเทศการสอนของผู้บริหาร ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า อาจารย์ไม่เข้าใจวัตถุประสงค์ในการนิเทศและ ติดตามผลการปฏิบัติงานของอาจารย์ อาจแปรเจตนาว่าเป็นวิธีการควบคุมเพื่อจับผิดการปฏิบัติงาน ของตน อีกทั้งสถานศึกษาส่วนใหญ่ให้ความสำคัญด้านกิจกรรมพิเศษมากกว่ากิจกรรมการสอน ของอาจารย์ (มังกร สระศรี .2523) การนิเทศภายในเกี่ยวกับการสอนและการประชุมร่วมกันเพื่อ วางแผนปฏิบัติงานและติดตามผลการสอนมีน้อย

1.1.2 ปัญหาในการปฏิบัติงานด้านส่งเสริมการศึกษาที่อาจารย์วิทยาลัยพาณิชยกรรม ประสบมีค่าเฉลี่ยสูงกว่าทุกข้อคือปัญหาเรื่องเครื่องมือเครื่องใช้มีความสอดคล้องกับความก้าวหน้า ทางวิชาการและเทคโนโลยีสมัยใหม่และปัญหาเรื่องการบำรุงรักษาซ่อมแซมเครื่องมือเครื่องใช้ที่ ชำรุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า มีการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีอย่างรวดเร็ว การมีงบประมาณ เพื่อใช้ในการจัดซื้อ จัดหาเครื่องมือเครื่องใช้อย่างจำกัด ทำให้ไม่สามารถจัดเครื่องมือเครื่องใช้ได้

ทันกับเทคโนโลยีอีกทั้งราคามาตรฐานของเครื่องมือเครื่องใช้ที่กำหนดไว้ต่ำกว่าราคาตลาดจึงไม่สามารถจัดซื้อเครื่องมือเครื่องใช้ที่มีคุณภาพได้ ส่วนเครื่องมือเครื่องใช้ราคาถูกที่กำหนดให้ซื้อได้ก็มีประสิทธิภาพการใช้งานต่ำ ชำรุดเสียหายง่ายและปัญหาที่สำคัญอีกประการหนึ่งคือ ขั้นตอนการจัดซื้อที่ยุ่งยาก ทำให้การจัดซื้อล่าช้า ซึ่งการสอนในระดับนี้มีความจำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องมีเครื่องมือเครื่องใช้ที่ทันต่อเทคโนโลยีสมัยใหม่อันมีผลต่อคุณภาพของผู้สำเร็จการศึกษาคือ สามารถออกไปทำงานในสถานประกอบการได้จริง ส่วนปัญหาการซ่อมแซมเนื่องจากวิทยาลัยพณิชยการตั้งขึ้นมานาน คือ วิทยาลัยพณิชยการธนบุรีและวิทยาลัยพณิชยการเชตุพน ได้ตั้งขึ้นตามประกาศของกระทรวงศึกษาธิการ ลงวันที่ 12 กุมภาพันธ์ 2500 และ 6 กรกฎาคม 2500 จะเห็นว่าเมื่ออายุเกือบ 40 ปี ส่วนวิทยาลัยพณิชยการบางนา ได้ตั้งขึ้นตามประกาศของกระทรวงศึกษาธิการ ลงวันที่ 22 พฤษภาคม 2513 ดังนั้นเครื่องมือจึงมีสภาพเก่าชอมแล้วใช้งานได้ไม่คุ้มกับการเสียค่าซ่อมและไม่ได้ทำการจำหน่ายออกจากพัสดุ จึงมีเครื่องมือที่อยู่ในสภาพที่ไม่พร้อมจะใช้งานมาก สอดคล้องกับรายงานการวิจัยของ ปัญญคุณ รัตนเสถียร (2532) พบว่าเครื่องมือและวัสดุอุปกรณ์การเรียน ควรปรับปรุงวิธีการใช้และซ่อมแซมเครื่องมือที่ชำรุดพร้อมทั้งหาวิธีการใช้วัสดุให้คุ้มค่าที่สุด

1.3 ปัญหาในการปฏิบัติงานด้านการบริหารที่อาจารย์วิทยาลัยพณิชยการประสบมีค่าเฉลี่ยสูงกว่าทุกข้อคือ การได้รับการบำรุงขวัญและกำลังใจจากผู้บังคับบัญชา อาจารย์ที่ตั้งใจปฏิบัติงานอาจต้องการกำลังใจและให้ผู้บังคับบัญชาได้ทราบว่าการทำงานได้ผลเพียงใด มีความสามารถเพียงใด จะต้องปรับปรุงแก้ไขหรือไม่ ซึ่งผลการวิจัยของ ประทีป แสงเปี่ยมสุข (2534 : 362) พบว่า ผู้บริหารโรงเรียนที่นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนในกลุ่มสูง มีการนิเทศติดตามผลการปฏิบัติงานของครูอย่างสม่ำเสมอ พร้อมกับติดตามสอบถามปัญหาและอุปสรรคและให้คำแนะนำช่วยเหลือให้กำลังใจในการดำเนินงานโครงการ/กิจกรรม สำหรับโรงเรียนที่นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนต่ำ ผู้บริหารไม่ค่อยติดตาม สอบถาม ดำเนินโครงการ/กิจกรรม ดังนั้น ขวัญและกำลังใจเป็นสิ่งสำคัญที่จะทำให้บุคคลมีความตั้งใจทำงานและมีความพึงพอใจในการทำงาน สมรรถภาพในการดำเนินงานของผู้บริหารส่งผลกระทบต่อการทำงานของอาจารย์ไม่ว่าจะในเรื่องการบังคับบัญชาสภาพแวดล้อมในการทำงานอันได้แก่ ห้องน้ำ ห้องส้วม สถานที่พักผ่อน ชั่วโมงการสอน ความสะดวกในการติดต่อสื่อสารภายในองค์กร ความยุติธรรมในการบริหาร โดยเฉพาะการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนประจำปี ซึ่งการวิจัยพบว่า มีค่าเฉลี่ยแตกต่างกันเล็กน้อย หากอาจารย์ไม่ได้รับการดูแลจากผู้บังคับบัญชาแล้วอาจเป็นมูลเหตุหนึ่งทำให้การปฏิบัติงานตกต่ำ คุณภาพงานลดลง มีการขาดงาน อาจก่อให้เกิดปัญหาทางวินัยและส่งผลให้มีทัศนคติที่ไม่ดีต่อวิชาชีพได้ ดังที่ฟิดเลอร์ คลิเมอร์และลินดา (Fiedler, Chemer and Linda. 1963 : 36) ได้ทำการวิจัยพบว่า ผู้บริหารและผู้ร่วมงานมีความสัมพันธ์อันดีต่อกัน ย่อมทำให้สภาพการบังคับบัญชาของผู้บริหารราบรื่น

เพราะความสัมพันธ์จะสร้างศรัทธาต่อผู้ร่วมงานได้อย่างดี ช่วยให้ผู้บริหารพึงพอใจต่อสภาพการทำงานอีกด้วย การบริหารงานมีความสำคัญต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานอย่างยิ่ง หากผู้บริหารสามารถบริหารงานให้เป็นที่พึงพอใจของผู้ร่วมงานได้ ก็จะเป็นปัจจัยที่ช่วยเสริมสร้างแรงจูงใจในการทำงานที่ดีของอาจารย์ หากอาจารย์มีผู้บังคับบัญชา อาจารย์ย่อมมีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน คุณภาพของนักเรียนก็ย่อมจะดีไปได้อย่างแน่นอน

ปัญหารองลงมาโดยมีค่าเฉลี่ยแตกต่างกันเล็กน้อยอีกข้อหนึ่งคือ การได้รับการส่งเสริมสนับสนุนให้ริเริ่มงานใหม่ ๆ ตามที่ต้องการจากผู้บังคับบัญชา ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าอาจารย์ต้องการความไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชา ในการใช้ความสามารถและทักษะในการวางแผน กำหนดเป้าหมาย ตัดสินใจ และแก้ปัญหา อันเป็นการพัฒนาความสามารถของอาจารย์และก่อให้เกิดความภูมิใจและผูกพันต่อสถานศึกษา ซึ่งกิตติพงศ์ วงศ์สมุทร ได้กล่าวว่า คนที่ไม่เคยได้รับความสำคัญ ไม่ได้รับเกียรติ ไม่ได้รับความไว้วางใจ ไม่ได้ทำงานที่ตนถนัด หรือไม่ได้ทำงานอะไรเลยนอกจากสอนทั้งปี จะรู้สึกตัวตนเองไม่มีความหมาย ... ซึ่งการริเริ่มงานใหม่ ๆ เพื่อพัฒนาวิทยาลัย ส่วนใหญ่เป็นหน้าที่ของหัวหน้าคณะวิชา หัวหน้าแผนกวิชา หัวหน้างาน หากมีการส่งเสริมให้ อาจารย์ได้มีโอกาสมีส่วนร่วมในการริเริ่มงานใหม่ ๆ นอกจากทำให้อาจารย์พ้นความจำเจแล้ว ยังเป็นการสนองความต้องการในระดับสูงตามความคิดของมาสโลว์ด้วย

1.2 จากผลการวิเคราะห์ความต้องการในการปฏิบัติงานของอาจารย์วิทยาลัย พณิชยการ สังกัดกรมอาชีวศึกษา ด้านวิชาการ ด้านส่งเสริมการศึกษาและด้านการบริหาร พบว่ามีความต้องการในระดับมากทั้งสามด้านคือ ด้านส่งเสริมการศึกษามากเป็นลำดับหนึ่ง ลำดับที่สองคือ ด้านการบริหาร ลำดับที่สามคือด้านวิชาการ ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะว่าทุกคนมีปัญหาในการปฏิบัติงาน จึงมีความต้องการเพื่อลดปัญหาต่าง ๆ ลง บุคคลจะรู้สึกพึงพอใจในงานที่ทำ และจะพอใจมากขึ้นเมื่องานนั้นให้ประโยชน์ตอบแทนทั้งทางด้านวัตถุและจิตใจและสามารถตอบสนองความต้องการขั้นพื้นฐานของบุคคลได้ (มาสโลว์ 1959 : 72 - 92)

ผลการวิเคราะห์ความต้องการในการปฏิบัติงานเป็นรายด้าน พบว่า

1.2.1 ความต้องการในการปฏิบัติงานด้านวิชาการที่อาจารย์มีความต้องการมีค่าเฉลี่ยสูงกว่าทุกข้อคือ ต้องการให้ส่งอาจารย์ไปฝึกอบรมสัมมนาความรู้ในสาขาวิชาที่สอนตามหน่วยงานต่าง ๆ ที่จัดขึ้น ทั้งนี้เป็นเพราะว่า กรมอาชีวศึกษามีการปรับปรุงหลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพให้เหมาะสมกับสภาพการณ์ในปัจจุบัน เนื้อหาวิชาได้มีการปรับเปลี่ยนไปจากเดิม รวมทั้งเพิ่มลดจำนวนวิชาในหลักสูตรให้ทันต่อความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี ในสาขาวิชาชีพจำเป็นต้องมีการพัฒนาอาจารย์ ส่งเสริมให้เข้ารับการอบรมในสาขาวิชาที่เกี่ยวข้อง เพื่อการเพิ่มพูนความรู้ความสามารถและทักษะวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง จึงเป็นการเปิดโอกาสให้อาจารย์ได้รับความรู้ใหม่ ๆ เพิ่มทักษะและความชำนาญในการทำงานให้แก่อาจารย์ ช่วยให้อาจารย์เกิดความมั่นใจในการ

ปฏิบัติงาน อีกทั้งช่วยให้อาจารย์ที่ไม่เคยทำงานในสถานประกอบการมาก่อนได้ความรู้ ทักษะและประสบการณ์ปฏิบัติงานวิชาชีพสอดคล้องกับผลงานวิจัยของไพศาล นาลินธนากร (2531 : 75) พบว่า ครูสอนวิชาชีพส่วนใหญ่ต้องการที่จะพัฒนาความรู้ความสามารถในการสอนอยู่ในระดับสูง ทุกเรื่องที่ศึกษา ได้แก่ ต้องการอบรมเพิ่มความรู้และทักษะวิชาชีพ ต้องการเอกสารทางวิชาการ เกี่ยวกับความรู้ทางวิชาชีพสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ ทรงเดช โคตรสิน (2532 : 137) พบว่า บุคลากรของศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัดมีความต้องการศึกษาหาความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานเพิ่มเติมอยู่เสมอ

ความต้องการรองลงมาโดยมีค่าเฉลี่ยแตกต่างกันเล็กน้อยคือ ต้องการเข้ารับการอบรมความรู้เกี่ยวกับวิธีการสอนใหม่ ๆ อาจเป็นเพราะว่า อาจารย์วิทยาลัยพณิชยการ ยังเป็นผู้ที่รัก ศรัทธาและสนใจในวิชาชีพครูอย่างแท้จริง เมื่อปฏิบัติงานในหน้าที่สอน ย่อมต้องการที่จะเป็นผู้ถ่ายทอดวิชาความรู้ให้แก่ศิษย์อย่างเต็มความสามารถและเป็นที่ประทับใจ ศรัทธาแก่ศิษย์ ไม่มีอาจารย์คนไหนปฏิเสธได้ว่า การได้ทำหน้าที่ได้ดีที่สุด ได้รับการเคารพยกย่องจากศิษย์ คือความภาคภูมิใจของอาจารย์ ดังนั้นหากอาจารย์ได้มีโอกาสได้รับการอบรมความรู้เกี่ยวกับวิธีการสอนใหม่ ๆ อยู่เสมอ จะทำให้อาจารย์มีความตื่นตัวในการพัฒนาการสอน จากการวิจัยของ มังกร สระศรี พบว่า ผู้สอนส่วนใหญ่ที่เคยเรียนวิชาชีพครู หรือวิชาการศึกษามาแล้ว แต่หลังจากจบการศึกษาแล้ว ส่วนใหญ่มิได้กลับเข้ารับการอบรมวิชาชีพครูอีกเลย

1.2.2 ความต้องการในการปฏิบัติงานด้านส่งเสริมการศึกษา ที่อาจารย์มีความต้องการมีค่าเฉลี่ยสูงกว่าทุกข้อคือ ต้องการให้ปรับปรุงซ่อมแซม คู่มือสภาพห้องเรียน ห้องปฏิบัติการให้อยู่ในสภาพที่เหมาะสมแก่การเรียนการสอนตลอดเวลา ทั้งนี้เป็นเพราะว่าในสภาพปัจจุบันของห้องเรียน ห้องปฏิบัติการและห้องเฉพาะวิชาต่าง ๆ มิได้เพียงพอและไม่เหมาะสมส่วนหนึ่งคัดแปลงมาจากอาคารสถานที่ซึ่งก่อสร้างเพื่อวัตถุประสงค์อื่น อีกทั้งยังขาดการเอาใจใส่ ใต้เงาไม้ หน้าต่าง ดวงไฟ ปลั๊กไฟ พัดลม ที่ชำรุด ไม่ได้รับการซ่อมแซมดูแล อีกทั้งยังขาดความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อย ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ ชานนท์ บุรี (2535 : 118) พบว่า ความต้องการของอาจารย์ในวิทยาลัยสารพัดช่างที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ จัดเจ้าหน้าที่ดูแลรักษาความสะอาดอาคารเรียน ห้องเรียน จึงทำให้อาจารย์มีความต้องการที่จะเห็นความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อย เพื่อที่จะได้มีสุขภาพกายและสุขภาพจิตที่ดีในการปฏิบัติงาน

ความต้องการรองลงมาโดยมีค่าเฉลี่ยแตกต่างกันเล็กน้อยคือ ต้องการให้จัดห้องพักอาจารย์ให้เป็นสัดส่วน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ห้องพักอาจารย์วิทยาลัยพณิชยการมีสภาพค่อนข้างแออัดและคับแคบ ห้องพักอาจารย์บางห้องคัดแปลงมาจากห้องอื่น ๆ อีกทั้งอาจารย์ส่วนใหญ่ไม่ได้พักรวมเป็นคณะวิชา เพราะต้องทำหน้าที่พิเศษด้วย การให้ความสำคัญกับห้องพักอาจารย์ จัดห้องพักอาจารย์ให้เหมาะสม และให้มีโอกาสอยู่ร่วมกันเป็นคณะวิชา เป็นการตอบสนองความต้องการ

ขั้นพื้นฐาน ทำให้มีกำลังใจในการทำงานมากขึ้น มีความสุขในการทำงาน และรักที่ทำงานด้วย

1.2.3 ส่วนความต้องการในการปฏิบัติงานด้านการบริหารที่อาจารย์มีความต้องการมีค่าเฉลี่ยสูงกว่าทุกข้อคือ ต้องการให้มีการร่วมกันแก้ปัญหาการเรียนการสอนระหว่างหัวหน้าแผนกกับอาจารย์ในแผนก จะเป็นสิ่งที่ผูกพันให้อาจารย์ยอมรับวัตถุประสงค์และตระหนักในหน้าที่และความรับผิดชอบร่วมกันต่อวิทยาลัย หากอาจารย์ได้มีโอกาสแสดงความคิดเห็นแล้ว ย่อมก่อให้เกิดความร่วมมือ ร่วมใจ และรับผิดชอบร่วมกันได้อย่างแท้จริง ดังที่ สินี วิจิรัตน์ ได้กล่าวว่า ...ธรรมชาติของนักวิชาการ ย่อมต้องการมีส่วนร่วม เพื่อแสดงความคิดเห็นและความรู้ความสามารถของตน โดยเฉพาะในกลุ่มอาจารย์..... แต่หากมีโอกาสน้อย ประกอบกับสภาพแวดล้อมไม่อำนวยเพราะชั่วโมงว่างไม่ตรงกัน ห้องพักไม่ได้อยู่ร่วมกันเป็นแผนกวิชา โอกาสพบกันมีน้อย จึงทำให้อาจารย์เกิดความต้องการร่วมกันแก้ปัญหาเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการเรียนการสอน อีกทั้งเกิดความสัมพันธ์อันดีระหว่างอาจารย์ด้วยกัน ซึ่งผลการวิจัยพบว่า ความต้องการมีการทำงานเป็นกลุ่มระหว่างเพื่อนอาจารย์อยู่เป็นประจำ มีค่าเฉลี่ยรองลงมาต่างกันเล็กน้อย ทั้งนี้เพราะการทำงานร่วมกันเป็นโอกาสที่จะได้เป็นที่ยอมรับจากเพื่อนอาจารย์ด้วยกัน อันเป็นสัจจะตามธรรมชาติของบุคคลที่จะปรับปรุงพฤติกรรมของตนให้เข้ากับสภาพแวดล้อม อย่างไรก็ดี ความสัมพันธ์อันดีระหว่างอาจารย์-อาจารย์ ตลอดจนบุคคลอื่น ๆ ในวิทยาลัย ย่อมส่งผลถึงความร่วมมือร่วมใจในการช่วยแก้ปัญหา ทั้งด้านการเรียนการสอนและการดำเนินชีวิตของนักศึกษาด้วย ซึ่ง นพคุณ ศิริวรรณ (2533) ได้ชี้ให้เห็นว่า

ครูผู้นั้นจะต้องทำงานใกล้ชิดและสนิทสนมกับครูอื่น ๆ ด้วย ไม่เช่นนั้นแล้ว ปัญหาเกี่ยวกับนักเรียนและการปกครองจะสะท้อนมาถึงครูผู้นั้น หรืออาจมีปัญหาเกี่ยวกับเพื่อนครูด้วยกัน ดังนั้นครูต้องพิจารณาถึงความสัมพันธ์ระหว่างครูกับครู ครูกับนักเรียน ครูกับศึกษานิเทศก์ และครูกับผู้บริหารว่าจะต้องดำเนินไปให้ราบรื่น.....

และดังที่ รัสเซล อัลแบร์และวาลเซน (1987 : 269-274) พบว่า ครูที่ได้รับการสนับสนุนจากผู้บริหาร บังคับบัญชาและได้ร่วมงานกับเพื่อนร่วมงานที่มีความสามารถ ทักษะได้ผลงานที่เป็นด้านบวก รวมทั้งเป็นผู้ที่มีความท้อแท้น้อยกว่าครูที่ขาดการสนับสนุนจากผู้บริหาร บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน

ความต้องการรองลงมาโดยมีค่าเฉลี่ยแตกต่างกันเล็กน้อยอีกข้อหนึ่งคือ ต้องการได้รับการสนับสนุนจากผู้บริหารเรื่องการลาศึกษาต่อ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะอาจารย์ต้องการความก้าวหน้าในอาชีพ จึงเห็นความสำคัญของการเพิ่มพูนความรู้ให้แก่ตนเอง เพื่อนำมาใช้ในการปรับปรุงการสอน และการปฏิบัติงาน ซึ่งการลาศึกษาต่อหลังจากทำงานมาแล้วระยะหนึ่ง จะทำให้อาจารย์มีโอกาสได้พิจารณาและมองเห็นปัญหาจากประสบการณ์ที่ผ่านมา มีโอกาสนำความรู้ที่ได้ศึกษาเพิ่มเติมมาปรับปรุง พัฒนาแนวทางการทำงานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ดังนั้นหากอาจารย์ได้รับการสนับสนุนให้ลาศึกษาต่อ จะเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงาน และก่อให้เกิดความ

ผูกพันที่ีระหว่างอาจารย์กับวิทยาลัยอีกด้วย

2. การเปรียบเทียบปัญหาและความต้องการ

2.1 การเปรียบเทียบปัญหาในการปฏิบัติงานของอาจารย์วิทยาลัยพัฒนชกร สังกัดกรมอาชีวศึกษา โดยจำแนกตามอายุ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน สถานศึกษา และหมวดวิชาที่สอน

2.1.1 จำแนกตามอายุพบว่า อาจารย์ที่มีอายุต่างกัน มีปัญหาด้านวิชาการ ด้านส่งเสริมการศึกษาและด้านการบริหารแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานโดยพบว่า อาจารย์ที่มีอายุต่ำกว่า 31 ปี มีปัญหาทั้งสามด้านมากกว่าอาจารย์ที่มีอายุตั้งแต่ 31 - 45 ปีและอายุตั้งแต่ 46 ปีขึ้นไป อย่างไรก็ตาม เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยเป็นรายข้อพบว่า อาจารย์ที่มีอายุต่ำกว่า 31 ปี มีปัญหาด้านวิชาการที่มีค่าเฉลี่ยสูงกว่าทุกข้อคือ การจัดอาจารย์ผู้สอนตามความสามารถและความถนัด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า อาจารย์ที่มีอายุต่ำกว่า 31 ปี ยังใหม่ต่อการสอน ความชำนาญในวิชาที่สอน และจำนวนวิชาที่ถนัดในการสอนจะน้อยกว่าอาจารย์ที่มีอายุมากกว่า 31 ปี ขึ้นไป ซึ่งผ่านการสอนมานาน จะเพิ่มพูนวิชาที่ถนัดได้มากกว่าอาจารย์ที่มีอายุต่ำกว่า 31 ปี อีกทั้งอาจารย์ที่อายุมากกว่า 31 ปี มักจะรับราชการนานกว่า จะรับผิดชอบวิชาที่สอนอยู่เป็นประจำ จะต่างกับอาจารย์ที่มีอายุต่ำกว่า 31 ปี ที่มักจะถูกสับเปลี่ยนวิชาเพื่อความเหมาะสมอยู่เสมอ

ด้านส่งเสริมการศึกษาปัญหาที่มีค่าเฉลี่ยสูงกว่าทุกข้อคือ ตำรา วารสาร เอกสารต่าง ๆ ในห้องสมุดมีมากพอสำหรับการศึกษาค้นคว้า ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า อาจารย์ที่มีอายุต่ำกว่า 31 ปี ส่วนใหญ่เพิ่งสำเร็จการศึกษา ย่อมมีความกระตือรือร้นและมีความมุ่งมั่นในการถ่ายทอดความรู้ที่ได้รับการปลูกฝังจากสถาบันและศึกษาค้นคว้าเพิ่มเติมอยู่เสมอ จึงมีปัญหาเรื่องตำรา วารสาร เอกสารต่าง ๆ ในห้องสมุดมากกว่าอาจารย์ที่มีอายุมากกว่า 31 ปี ซึ่งมีความเชี่ยวชาญในวิชาความรู้คืออยู่แล้ว

ด้านการบริหารปัญหาที่มีค่าเฉลี่ยสูงกว่าทุกข้อคือ ผู้บังคับบัญชามอบหมายงานให้ตามความรู้ความสามารถ และการให้บริการด้านเงินช่วยเหลือค่ารักษาพยาบาลและเงินอื่น ๆ มีความสะดวกรวดเร็ว ทั้งนี้อาจเป็นเพราะอาจารย์ที่มีอายุ 31 ปีขึ้นไป มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานมากกว่า ความสามารถในการตัดสินใจแก้ปัญหา และจัดการงานต่าง ๆ ได้คล่องตัวกว่า จึงมักจะได้รับความไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชาในการมอบหมายงานมากกว่าอาจารย์ที่มีอายุต่ำกว่า 31 ปี และอาจารย์ที่มีอายุ 31 ปีขึ้นไป แสดงถึงว่าเป็นผู้ปฏิบัติงานมานานกว่า มักจะเคยชินกับสภาพแวดล้อมและลักษณะการปฏิบัติงานของระบบราชการ ซึ่งต่างกับอาจารย์ที่มีอายุต่ำกว่า 31 ปี ยังใหม่ต่อระบบราชการ ดังนั้นจึงมีปัญหาเรื่องการให้บริการด้านเงินช่วยเหลือค่ารักษาพยาบาลและเงินอื่น ๆ มีความสะดวกรวดเร็วมากกว่าอาจารย์ที่มีอายุต่ำกว่า 31 ปี

สรุปผลการเปรียบเทียบปัญหาด้านวิชาการ ด้านส่งเสริมการศึกษา และด้านการบริหารของอาจารย์ที่มีอายุต่างกัน มีปัญหาทั้ง 3 ด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งการทดสอบเป็นรายคู่พบว่า อาจารย์ที่มีอายุต่ำกว่า 31 ปี มีปัญหาทั้ง 3 ด้านมากกว่าอาจารย์ที่มีอายุ 31 ปีขึ้นไป ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะว่าอาจารย์ที่มีอายุต่ำกว่า 31 ปี รับราชการมาเป็นเวลานานยังประสบการณ์ในการปฏิบัติงานยังมีน้อย ยังต้องเรียนรู้งานต่าง ๆ อีกมาก จึงทำให้มีปัญหามากกว่าอาจารย์ที่มีอายุมาก ผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับผลการศึกษาของ แชมเบอร์เลน (Chamberlain, 1966 : 183) ซึ่งศึกษาปัญหาของครูเก่ากับครูใหม่ พบว่าครูใหม่ วิตกกังวลในการปฏิบัติงานมากกว่าครูเก่า และผลการวิจัยนี้ สนับสนุนความคิดเห็นของ ละเมียด ลิมอักษร (2516: 56) ที่ว่าประสบการณ์ในการเป็นครูนานปี จะช่วยให้ครูรู้จักวิธีแก้ปัญหาได้สะดวกสบายขึ้น จนรู้สึกว่ายากหรือน้อยลง ตรงข้ามกับครูใหม่ที่มีกวิตกกังวลกลัวจะสอนเด็กไม่ได้ผลและมักจะมีปัญหาเกี่ยวกับนักเรียนอยู่เสมอ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงานถึง 40 เรื่อง ของวอลด์แมนและอโวลิโอ (Waldman and Avolio, 1986) พบว่า ในกลุ่มงานวิจัยที่ใช้วิธีพิจารณาผลงานของบุคคล อายุราชการมีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิภาพในการทำงานและสอดคล้องกับงานวิจัยของ ศักดิ์ชัย นิรัญทวี (2532) พบว่า กลุ่มครูที่อายุราชการน้อย จะมีพฤติกรรมการสอนและการอบรมจริยธรรมต่ำกว่าครูที่มีอายุราชการมาก ซึ่งขัดแย้งกับผลงานวิจัยของ ชานนท์ บุรี (2535 : 120) พบว่าอาจารย์ที่มีอายุตั้งแต่ 46 ปีขึ้นไป มีปัญหาโดยรวมและด้านส่งเสริมการศึกษามากกว่าอาจารย์ที่มีอายุต่ำกว่า 30 ปีและอายุ 31 - 45 ปี

2.1.2 จำแนกตามวุฒิการศึกษาพบว่า อาจารย์ที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน มีปัญหาด้านวิชาการ ด้านส่งเสริมการศึกษาและด้านการบริหารแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐาน โดยที่อาจารย์ที่มีวุฒิการศึกษาสูงกว่าระดับปริญญาตรีมีปัญหามากกว่าอาจารย์ที่มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรี อย่างไรก็ตาม เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อาจารย์ที่มีวุฒิการศึกษาสูงกว่าระดับปริญญาตรีมีปัญหาด้านวิชาการที่มีค่าเฉลี่ยสูงกว่าทุกข้อคือ การจัดอาจารย์ผู้สอนตามความสามารถและความถนัด ปัญหาด้านส่งเสริมการศึกษาคือ ดำรง วารสาร เอกสารต่าง ๆ ในห้องสมุดมีจำนวนมากพอสำหรับการศึกษาค้นคว้า ส่วนปัญหาด้านการบริหารคือ ความเข้าใจปรัชญา จุดมุ่งหมาย และระเบียบต่าง ๆ ของวิทยาลัย ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้สำเร็จการศึกษาระดับสูงกว่าปริญญาตรี ได้ผ่านการเรียนรู้จากสถาบันการศึกษาระดับสูงมีประสบการณ์ต่าง ๆ กว้างขวางกว่าการเรียนในระดับที่ต่ำกว่า ได้มีโอกาสรู้เห็นและรับรู้ในสิ่งที่นำไปตามหลักการศึกษา จึงก่อให้เกิดแนวคิดที่กว้างขวางและลึกซึ้งกว่าอาจารย์ระดับปริญญาตรี จึงก่อให้เกิดความรู้สึกราวณานที่แก้ปัญหานั้น ๆ และการมีวุฒิการศึกษาที่สูงกว่าจำเป็นต้องทำตัวให้เป็นผู้นำทางด้านวิชาการ ต้องการสร้างความก้าวหน้าให้แก่วิทยาลัย แต่เมื่อสภาพการทำงานมีอุปสรรค จึงทำให้เกิดมีปัญหามากกว่าอาจารย์ที่มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรี ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ

บุญทัน แผล่เจริญ (2521 : 103) พบว่า ครูองค์การบริหารส่วนจังหวัดที่มีวุฒิการศึกษาต่างกันมีปัญหาในการเรียนการสอนต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งขัดแย้งกับงานวิจัยของ ชานนท์ บุรี (2535 : 120) ที่ศึกษาปัญหาและความต้องการในการปฏิบัติงานของอาจารย์วิทยาลัยสารพัดช่างเขตภาคกลางพบว่า อาจารย์ที่มีวุฒิการศึกษาต่างกันมีปัญหาด้านวิชาการ ด้านส่งเสริมการศึกษา และด้านการบริหารไม่แตกต่างกัน

2.1.3 จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงานพบว่า อาจารย์ที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานต่างกัน มีปัญหาด้านวิชาการ ด้านส่งเสริมการศึกษาและด้านการบริหารแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐาน โดยอาจารย์ที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานต่ำกว่า 6 ปี และ 6 - 10 ปี มีปัญหามากกว่าอาจารย์ที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน 11 ปี ขึ้นไป อย่างไรก็ตาม อย่างไรก็ดี เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยเป็นรายข้อพบว่า อาจารย์ที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานต่ำกว่า 6 ปี มีปัญหาด้านวิชาการที่มีค่าเฉลี่ยสูงกว่าทุกข้อคือ การมีส่วนร่วมประชุมสัมมนาในการวางแผนการใช้หลักสูตร การผลิตแบบเรียนใบงานได้ทันต่อความต้องการใช้ การจัดอาจารย์ผู้สอนตามความสามารถและความถนัด ส่วนอาจารย์ที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน 6 - 10 ปี มีปัญหาด้านวิชาการที่มีค่าเฉลี่ยสูงกว่าทุกข้อคือ การผลิตแบบเรียนใบงานได้ทันต่อความต้องการใช้ ปัญหาด้านส่งเสริมการศึกษา อาจารย์ที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานต่ำกว่า 6 ปี และ 6 - 10 ปี มีปัญหาที่มีค่าเฉลี่ยสูงกว่าทุกข้อคือ คำรา วารสาร เอกสารต่าง ๆ ในห้องสมุดมีมากพอสำหรับการศึกษาค้นคว้า ส่วนด้านการบริหาร อาจารย์ทั้งสองกลุ่มมีปัญหาที่มีค่าเฉลี่ยสูงกว่าทุกข้อคือ ความเข้าใจปรัชญา จุดมุ่งหมาย และระเบียบต่าง ๆ ของวิทยาลัย ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้ที่เข้าร่วมประชุมสัมมนาการวางแผนการใช้หลักสูตร มักจะเป็นหัวหน้างาน หัวหน้าคณะวิชา และหัวหน้าแผนกวิชาเป็นส่วนใหญ่ ซึ่งบุคคลเหล่านี้ต่างเป็นผู้อาวุโส ซึ่งมีประสบการณ์มานาน อาจารย์ที่มีประสบการณ์ต่ำกว่า 6 ปี ยังอ่อนด้วยวัยวุฒิและประสบการณ์ ดังนั้นโอกาสในการเข้าร่วมประชุมสัมมนาการวางแผนการใช้หลักสูตรจึงมีน้อย ปัญหาข้อการผลิตแบบเรียนใบงานได้ทันต่อความต้องการใช้ชี้ให้เห็นว่า วิทยาลัยควรเร่งแก้ปัญหาเรื่องแบบเรียนใบงาน ให้มีเพียงพอและทันต่อความต้องการใช้ในแต่ละภาคเรียน ส่วนปัญหาข้อการจัดอาจารย์ผู้สอนตามความสามารถและความถนัด อาจเป็นเพราะว่าผู้มีประสบการณ์ต่ำกว่า 6 ปี มีความชำนาญในการสอนน้อย รายวิชาที่อาจารย์ที่มีประสบการณ์มากกว่า ซึ่งผ่านการสอนมาอย่างนาน ย่อมมีความถนัดในการสอนได้มกรายวิชาว่า อีกทั้งอาจารย์ที่มีประสบการณ์ต่ำกว่า 6 ปี และ 6 - 10 ปี มีปัญหาข้อ คำรา วารสาร เอกสารต่าง ๆ ในห้องสมุดมีจำนวนมากพอสำหรับการศึกษาค้นคว้า ชี้ให้เห็นว่า อาจารย์ส่วนใหญ่เพิ่งสำเร็จการศึกษา ย่อมมีความกระตือรือร้นและมีความมุ่งมั่นในการถ่ายทอดความรู้ที่ได้รับการปลูกฝังจากสถาบัน จึงมีการศึกษาค้นคว้าเพิ่มเติมอยู่เสมอ ต่างกับอาจารย์ที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน 11 ปีขึ้นไป จะมีความเชี่ยวชาญในวิชาความรู้ดีอยู่แล้ว และปัญหาข้อความเข้าใจ

ปรัชญา จุดมุ่งหมายและระเบียบต่าง ๆ ของวิทยาลัย อาจารย์ที่มีประสบการณ์ต่ำกว่า 6 ปี และ 6 - 10 ปี ต่างมีปัญหาอยู่ในระดับมาก อาจเป็นเพราะว่า อาจารย์เหล่านี้มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานน้อย ข้อมุมมีความเชื่อมั่นในแนวทางปฏิบัติตามปรัชญาของวิทยาลัย อีกทั้งมีความรู้ ความเข้าใจในกฎระเบียบน้อยกว่าอาจารย์ที่มีประสบการณ์ 11 ปีขึ้นไป จึงมีปัญหามากกว่า

สรุปผลการเปรียบเทียบปัญหาด้านวิชาการ ด้านส่งเสริมการศึกษา และด้านการบริหารของอาจารย์ที่มีประสบการณ์ต่างกัน มีปัญหาทั้ง 3 ด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งการทดสอบเป็นรายคู่พบว่า อาจารย์ที่มีประสบการณ์ต่ำกว่า 6 ปี และ 6 - 10 ปี มีปัญหาทั้งสามด้านมากกว่าอาจารย์ที่มีประสบการณ์ 11 ปีขึ้นไป อาจเป็นเพราะว่าอาจารย์ที่มีประสบการณ์ต่ำกว่า 6 ปี และ 6 - 10 ปี มีความชำนาญด้านการสอน ความเชี่ยวชาญในการวัดผล ประเมินผล การแก้ปัญหาทางการเรียน ต้องเผชิญกับปัญหาการปรับตัวเข้ากับผู้ร่วมงานและผู้บริหาร อีกทั้งอายุราชการน้อย จึงมีความต้องการการสนับสนุนในการสอนในหลาย ๆ ด้าน เมื่อไม่ได้ตามที่ต้องการ จึงเกิดปัญหาในการปฏิบัติงานมากกว่า ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ บุญทัน เผ่าเจริญ (2520 : 99 - 101) ได้ศึกษาพบว่าครูที่มีประสบการณ์ต่างกันมีปัญหาด้านวิชาการและด้านการบริหารแตกต่างกัน ส่วน จูริรัตน์ ชาติมนตรี (2528 : 67 - 68) ศึกษาพบว่า หัวหน้าฝ่ายที่มีประสบการณ์ต่างกันมีทัศนคติต่อปัญหาด้านบริหารงานทั่วไปและด้านวิชาการแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนด้านการประสานงานและปฏิบัติการแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.1.4 จำแนกตามสถานศึกษาพบว่า อาจารย์ที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาต่างกัน มีปัญหาด้านวิชาการ ด้านส่งเสริมการศึกษาและด้านการบริหารแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานโดยพบว่า อาจารย์ที่ปฏิบัติงานอยู่ที่วิทยาลัยพณิชยการธนบุรี มีปัญหาในการปฏิบัติงานทั้งสามด้านมากกว่าอาจารย์ที่ปฏิบัติงานอยู่ที่วิทยาลัยพณิชยการบางนา วิทยาลัยพณิชยการบึงพระพิบูลย์โลก วิทยาลัยพณิชยการเชตุพนและวิทยาลัยพณิชยการอินทราชัย โดยพิจารณาเป็นรายข้อด้านวิชาการพบว่าที่เป็นปัญหามากคือ การมีส่วนร่วมประชุม สัมมนาในการวางแผนการใช้หลักสูตร ด้านส่งเสริมการศึกษาคือ ตำรา วารสาร เอกสารต่าง ๆ ในห้องสมุดมีมากพอสำหรับการศึกษาค้นคว้า ด้านการบริหารคือ ความเข้าใจปรัชญา จุดมุ่งหมาย และระเบียบต่าง ๆ ของวิทยาลัย ทั้งนี้เป็นเพราะว่า การปรับหลักสูตรของแต่ละวิทยาลัย กรมอาชีวศึกษาเปิดโอกาสให้สถานศึกษาสามารถปฏิบัติได้ตามความเหมาะสมกับสภาพเศรษฐกิจและสังคม โดยพิจารณาจัดลำดับวิชาก่อนและหลังในการสอนตามวิชาที่กำหนดไว้ในหลักสูตรในเรื่อง การทำความเข้าใจในหลักสูตรการสอน เป็นหน้าที่ของผู้บริหารของแต่ละสถานศึกษาข้อมุมเกิดความแตกต่างกันในการเข้าใจหลักสูตร รวมทั้งการรับนักศึกษาเข้าเรียนของแต่ละสถานศึกษาไม่เท่ากัน ขึ้นอยู่กับความพร้อมด้านอาคารสถานที่และบุคลากร วิทยาลัยพณิชยการธนบุรีเป็นวิทยาลัยที่ก่อตั้งมานานและมีชื่อเสียง จึงมีผู้ที่สนใจเข้าเรียนมาก มีผลให้ตำราวารสาร เอกสารต่าง ๆ

ในห้องสมุดมีไม่เพียงพอ อีกทั้งอาคารสถานที่ค่อนข้างคับแคบรวมทั้งจำนวนอาจารย์มีสัดส่วนมากกว่าสถานศึกษาอื่น การบริหารงานของฝ่ายบริหารเพื่อให้อาจารย์ที่มีจำนวนมากพึงพอใจจึงเป็นการยาก วิทยาลัยพณิชยการธนบุรีจึงมีปัญหการปฏิบัติงานทุกด้านมากกว่าสถานศึกษาอื่น สอดคล้องกับการวิจัยของ พรเทพ สุทธิชัย (2534 : 99) ที่ศึกษาความคิดเห็นของอาจารย์เกี่ยวกับการปฏิบัติงานวิชาการ ในวิทยาลัยเทคนิคเขตการศึกษา 3 พบว่า อาจารย์มีความคิดเห็นด้านหลักสูตรการเรียนการสอนและด้านการบริการทางวิชาการแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และสอดคล้องกับผลการวิจัยของ ชานนท์ บุรี (2535 : 122) พบว่าอาจารย์ที่ปฏิบัติงานอยู่ในวิทยาลัยสารพัดช่าง ที่ตั้งอยู่ในเขตพื้นที่ต่างกันมีปัญหาด้านวิชาการ ด้านการบริหารในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.1.5 จำแนกตามหมวดวิชาที่สอนพบว่า อาจารย์ที่สอนหมวดวิชาต่างกันมีปัญหา ด้านวิชาการ ด้านส่งเสริมการศึกษา และด้านการบริหารแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน อาจเป็นเพราะได้รับการสนับสนุนในเรื่องการนิเทศการสอน วัสดุ อุปกรณ์การสอน การอบรมสัมมนาทางวิชาการทั่วถึงทุกหมวดวิชา จำนวนหนังสือที่สั่งซื้อเข้าห้องสมุดกระจายทั่วทุกหมวดวิชา ปัญหา ต่าง ๆ จึงไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับการวิจัยของ สุวรรณี ศรีคุณ (2521 : 58) ศึกษาเรื่องปัญหาและความต้องการพัฒนาด้านวิชาการของอาจารย์วิทยาลัยครูในภาคตะวันออกเฉียงเหนือพบว่า อาจารย์ที่สอนหมวดวิชาต่างกันมีปัญหาในลักษณะคล้ายคลึงกัน

แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อาจารย์ที่สอนหมวดวิชาต่างกัน มีปัญหการปฏิบัติงานด้านวิชาการแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 คือ การมีส่วนร่วมประชุมสัมมนาในการวางแผนการใช้หลักสูตร การผลิตแบบเรียนใบบางได้ทันต่อความต้องการใช้และสัดส่วนจำนวนผู้เรียนแต่ละชั้นเรียนกับจำนวนวัสดุอุปกรณ์การเรียน ส่วนด้านส่งเสริมการศึกษาและด้านการบริหารแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติทุกข้อ ทั้งนี้เป็นเพราะโอกาสการเข้าร่วมประชุมสัมมนาในการวางแผนการใช้หลักสูตรของอาจารย์ต่างหมวดวิชาต่างกัน อาจารย์ที่เข้าร่วมประชุมสัมมนาจะเป็นหัวหน้าแผนกวิชาและหัวหน้าคณะวิชา ซึ่งจำนวนหัวหน้าแผนกวิชาและหัวหน้าคณะวิชาหมวดวิชาชีพในวิทยาลัยพณิชยการมีมากกว่าหมวดวิชาพื้นฐาน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะวิทยาลัยพณิชยการเป็นสถานศึกษาด้านอาชีวศึกษา ดังนั้นหลักสูตรการเรียนการสอนในสถานศึกษาจึงประกอบด้วยรายวิชาด้านวิชาชีพมีถึงร้อยละ 80 มีวิชาพื้นฐานร้อยละ 20 อาจารย์ที่บรรจุในวิทยาลัยพณิชยการส่วนใหญ่จึงเป็นอาจารย์ที่ปฏิบัติงานในหมวดวิชาชีพ ส่วนเรื่องการผลิตแบบเรียนใบบางใบบางตามรายวิชาในหลักสูตรของหมวดวิชาชีพมีการพัฒนา ปรับปรุงให้ทันสมัยอยู่เสมอ จึงมีการปรับปรุงเนื้อหาอยู่ตลอดเวลา ซึ่งมีผลกระทบต่อการผลิตแบบเรียนใบบางได้ทันต่อความต้องการใช้

ปัญหาสัดส่วนจำนวนผู้เรียนแต่ละชั้นเรียนกับจำนวนวัสดุอุปกรณ์การเรียน อาจารย์สอนหมวดวิชาต่างกันมีปัญหาต่างกันเป็นเพราะว่า การเรียนรายวิชาชีพ ส่วนมากจำเป็นต้องอาศัยวัสดุอุปกรณ์การเรียนเป็นสื่อที่สำคัญ แต่จำนวนวัสดุอุปกรณ์ที่มีจำกัดไม่เพียงพอกับจำนวนนักเรียนที่เพิ่มขึ้นทุกปี เป็นปัญหาต่ออาจารย์ที่สอนหมวดวิชาชีพเป็นอย่างมาก

เป็นที่น่าสังเกตว่า อาจารย์วิทยาลัยพณิชยการที่มีอายุต่างกัน วุฒิการศึกษาต่างกัน ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานต่างกัน สถานศึกษาต่างกันและหมวดวิชาที่สอนต่างกันมีปัญหาในการปฏิบัติงานด้านวิชาการเป็นรายข้อพบว่า แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติเหมือนกันคือ เวลาในการเขียนตำรา บทความทางวิชาการ ทั้งนี้เพราะการปฏิบัติงานของอาจารย์นั้นมีทั้งงานสอน โดยตรงและงานอื่น ๆ ที่ไม่ใช่งานสอน งานอื่น ๆ ที่ไม่ใช่งานสอนบุคลากรที่รับผิดชอบเป็นอาจารย์ผู้ซึ่งทำหน้าที่สอนอยู่ด้วย ซึ่งผู้บริหารจะเป็นผู้ออกคำสั่งแต่งตั้งและมอบหมายหน้าที่ความรับผิดชอบ อีกทั้งยังไม่มีข้าราชการพลเรือนเข้ามารับผิดชอบงานโดยตรงอย่างเพียงพอ หากมีงานเร่งด่วนในขณะกำลังดำเนินการสอนอยู่ก็ต้องละทิ้งจากงานสอนชั่วคราว โดยไปปฏิบัติงานอื่นที่ไม่ใช่งานสอนก่อน ส่วนปัญหาการปฏิบัติงานด้านส่งเสริมการศึกษาเป็นรายข้อพบว่า แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติเหมือนกันคือ ความสะดวกในการนำวัสดุอุปกรณ์การสอนมาใช้ ทั้งนี้เพราะบุคลากรไม่มีเวลาเพียงพอในการให้บริการด้านวัสดุอุปกรณ์การสอน เพราะต้องทำหน้าที่งานสอนด้วย ส่วนปัญหาเรื่องเครื่องมือเครื่องใช้มีความสอดคล้องกับความก้าวหน้าทางวิชาการและเทคโนโลยีสมัยใหม่ เกิดจากการจัดสรรเงินงบประมาณสำหรับการนี้ไม่เพียงพอ การเพิ่มขึ้นของจำนวนวัสดุอุปกรณ์ไม่สอดคล้องกับการเพิ่มขึ้นของจำนวนนักเรียนและปัญหาการปฏิบัติงานด้านการบริหารเป็นรายข้อพบว่า แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติเหมือนกันคือ การได้รับการบำรุงขวัญและกำลังใจจากผู้บริหารบัญชา ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าอาจารย์เป็นข้าราชการแม้จะมีสำนึกว่าต้องปฏิบัติตามคำสั่งผู้บังคับบัญชาตามระบบงานที่มีการสั่งการตามสายการบังคับบัญชาจากเบื้องบนสู่เบื้องล่าง ซึ่งมีกฎเกณฑ์ ระเบียบ ข้อบังคับที่ใช้ในการควบคุมพฤติกรรมการทำงานของอาจารย์ เพื่อช่วยให้พฤติกรรมการทำงานของอาจารย์ดำเนินไปตามนโยบาย แผนงาน แต่การควบคุมของผู้บังคับบัญชานั้นมีลักษณะที่เข้มงวดเกินไป และน้อยเกินไปดังที่ สินี วิจิตร ณ (2538 : 241) ศึกษาทัศนคติของครู-อาจารย์ที่มีต่อพฤติกรรมการทำงานของครู-อาจารย์ ตามทฤษฎี X และทฤษฎี Y ในวิทยาลัยพณิชยการ พบว่า การควบคุมที่เข้มงวดโดยไม่คำนึงถึงความต้องการ หรือวัตถุประสงค์ส่วนตัวของอาจารย์ นอกจากก่อให้เกิดความเกรงกลัวและทำลายขวัญแล้ว อาจารย์พยายามหลีกเลี่ยงงานและความรับผิดชอบ ปิดกั้นความคิดสร้างสรรค์ แต่ควบคุมน้อยเกินไป โดยผู้บังคับบัญชาให้อิสระต่อครู-อาจารย์ในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ ก็อาจก่อให้เกิดความเสียหายต่อสถานศึกษา ซึ่ง จิระจิตต์ ราชา (2527 : 274) ได้เสนอแนะเทคนิคการควบคุมด้วยวิธีการสังเกตการณ์ โดยกล่าวถึงเทคนิคการควบคุมดังกล่าวคือ...เพียงแค่ผู้บริหารเดินตรวจตรา พูดคุยกับลูกน้อง รับฟังข้อสังเกต

ตอบปัญหาข้อสงสัย ผู้บริหารจะได้ข้อมูล ซึ่งข้อมูลเหล่านี้จะไม่ปรากฏในรายงานที่เป็นทางการ และหากการตรวจตราทำอย่างมีศิลปะ เช่น การพูดคุยให้ความเป็นกันเอง ผู้ได้บังคับบัญชาจะรู้สึกประทับใจ สร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน..

ดังนั้น อาจารย์วิทยาลัยพณิชยการ จึงควรได้รับการส่งเสริมด้านขวัญและกำลังใจให้มากขึ้น เพื่อสร้างทัศนคติที่ดีต่อวิชาชีพมากขึ้น พร้อมทั้งจะทุ่มเทให้แก่งานในหน้าที่โดยไม่รู้สึกว่าเป็นภาระที่หนักเกินกว่ากำลังของตน แม้ว่าอาจารย์เหล่านี้มีชั่วโมงการปฏิบัติงานตั้งแต่เวลา 07.00 - 20.00 น. รวม 2 รอบคือ รอบเช้าและรอบบ่าย เวลาว่างจากการสอนอาจารย์ต้องเตรียมการสอน ตรวจงาน และปฏิบัติงานพิเศษ เมื่อเปรียบเทียบภาระงานกับรายได้ที่ได้รับในปัจจุบันยังขาดความสมดุลอยู่มาก ดังเช่นอัตราค่าตอบแทนของอาจารย์พณิชยการมลาออกในอัตราร้อยละ 21.15 ของอาจารย์วิชาชีพที่ลาออกทั้งหมด นับเป็นลำดับสองรองจากอาจารย์ช่างอุตสาหกรรม (ชมพูนุช. 2535)

2.2 การเปรียบเทียบความต้องการในการปฏิบัติงานของอาจารย์วิทยาลัยพณิชยการ สังกัดกรมอาชีวศึกษา โดยจำแนกตามอายุ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน สถานศึกษา และหมวดวิชาที่สอน

2.2.1 จำแนกตามอายุพบว่า อาจารย์ที่มีอายุต่างกัน มีความต้องการด้านวิชาการ ด้านส่งเสริมการศึกษาและด้านการบริหาร แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ แต่มีแนวโน้มว่า อาจารย์ที่มีอายุต่ำกว่า 31 ปี มีความต้องการด้านวิชาการและด้านการบริหารมากกว่าอาจารย์ที่มีอายุ 31-45 ปีและตั้งแต่ 46 ปีขึ้นไป ส่วนความต้องการด้านส่งเสริมการศึกษาอาจารย์ที่มีอายุตั้งแต่ 46 ปีขึ้นไปมีแนวโน้มความต้องการมากกว่าอาจารย์ที่มีอายุต่ำกว่า 31 ปีและ 31-46 ปี ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานแต่สนับสนุนผลการศึกษาของ ชานนท์ บุรี (2535 : 124) พบว่า อาจารย์วิทยาลัยสารพัดช่างเขตภาคกลางที่มีอายุต่างกันมีความต้องการในการปฏิบัติงาน ด้านวิชาการ ด้านส่งเสริมการศึกษาและด้านการบริหารแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ อย่างไรก็ตามเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อาจารย์ที่มีอายุต่ำกว่า 31 ปี มีความต้องการด้านวิชาการที่มีค่าเฉลี่ยสูงกว่าทุกข้อคือ ต้องการให้หัวหน้าคณะวิชาดูแลการจัดตารางสอนของอาจารย์ในคณะอย่างมีความยุติธรรม อาจแสดงให้เห็นว่า หัวหน้าคณะควรเอาใจใส่การจัดตารางสอนทั้งเรื่องกำหนดวิชาให้สอน การกำหนดเวลาและจำนวนชั่วโมงสอนในแต่ละวันให้เหมาะสม ด้านการบริหาร อาจารย์ที่มีอายุต่ำกว่า 31 ปี มีความต้องการที่มีค่าเฉลี่ยสูงกว่าทุกข้อคือ ต้องการได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาเรื่องลาศึกษาต่อ อาจแสดงให้เห็นว่า อาจารย์ที่มีวุฒิต่ำกว่า 31 ปี ต้องการพัฒนาดตนเองในการแสวงหาความรู้เพื่อให้ทันต่อความก้าวหน้าของวิชาการและเทคโนโลยีสมัยใหม่ ส่วนความต้องการด้านส่งเสริมการศึกษา อาจารย์ที่มีอายุตั้งแต่ 46 ปีขึ้นไปมีแนวโน้มความต้องการมากกว่าอาจารย์ที่มีอายุต่ำกว่า 31 ปี และ 31 - 45 ปี เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อาจารย์ที่มีอายุ 46 ปีขึ้นไป มีความต้องการด้านส่งเสริมการศึกษาที่มีค่าเฉลี่ยสูงกว่า

ทุกข้อคือ ต้องการให้ปรับปรุง ซ่อมแซม ดูแลสภาพห้องเรียนห้องปฏิบัติการให้อยู่ในสภาพที่เหมาะสมแก่การเรียนการสอนตลอดเวลา อาจแสดงให้เห็นว่า ห้องเรียนและห้องปฏิบัติการของวิทยาลัยพัฒนียังต้องการการปรับปรุง พัฒนาให้ดีกว่าที่เป็นอยู่ไม่ว่าจะเป็นความสะอาด แสงสว่าง พัดลม จำนวนโต๊ะ เก้าอี้ ประตู หน้าต่างที่ชำรุด รอยขีดเขียนที่ผนังห้องเรียน สภาพแวดล้อมที่ดีย่อมส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์

แต่เมื่อเปรียบเทียบเป็นรายข้อพบว่า อาจารย์ที่มีอายุต่างกัน มีความต้องการการปฏิบัติงานด้านวิชาการแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 คือ ต้องการเข้าร่วมประชุมกับศึกษานิเทศก์เกี่ยวกับการวางแผนพัฒนาเนื้อหาวิชาให้ทันสมัยอยู่เสมอ ต้องการให้จัดอาจารย์เข้าสอนในรายวิชาต่าง ๆ ให้ตรงกับความสามารถ ความถนัดในการสอนรายวิชาต่าง ๆ ภายในคณะวิชา ต้องการให้วิทยาลัยสนับสนุนให้อาจารย์ไปศึกษาการสอนของอาจารย์ในวิทยาลัยอื่นเป็นครั้งคราว และต้องการให้อาจารย์ในคณะวิชาเดียวกันได้สังเกตการสอนซึ่งกันและกัน ด้านส่งเสริมการศึกษาแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 คือ ต้องการให้ปรับปรุง ซ่อมแซม ดูแลสภาพห้องเรียน ห้องปฏิบัติการให้อยู่ในสภาพที่เหมาะสมแก่การเรียนการสอนตลอดเวลา ส่วนด้านการบริหารแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 คือ ต้องการให้ประชาสัมพันธ์ปรัชญา จุณงูหมายและระเบียบต่าง ๆ ของวิทยาลัยให้อาจารย์ทุกท่านทราบอย่างทั่วถึง ต้องการให้ผู้บังคับบัญชายอมรับฟังความคิดเห็น ต้องการได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาเรื่องการลาศึกษาต่อและต้องการศึกษาต่อภายในประเทศตามสาขาวิชาที่ถนัด

2.2.2 จำแนกตามวุฒิการศึกษาพบว่า อาจารย์ที่มีวุฒิการศึกษาต่างกันมีความต้องการด้านวิชาการ ด้านส่งเสริมการศึกษา และด้านการบริหารแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ แต่มีแนวโน้มว่า อาจารย์ที่มีวุฒิทางการศึกษาระดับปริญญาตรีมีความต้องการด้านส่งเสริมการศึกษามากกว่าอาจารย์ที่มีวุฒิสองระดับปริญญาตรี อย่างไรก็ตาม เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ความต้องการด้านส่งเสริมการศึกษาของอาจารย์วุฒิปริญญาตรีที่มีค่าเฉลี่ยสูงกว่าทุกข้อคือ ต้องการให้ปรับปรุง ซ่อมแซม ดูแลสภาพห้องเรียนห้องปฏิบัติการให้อยู่ในสภาพที่เหมาะสมแก่การเรียนการสอนตลอดเวลา อาจแสดงให้เห็นว่า วิทยาลัยพัฒนียังควรเอาใจใส่การพัฒนาอาคารสถานที่ให้มากกว่าที่เป็นอยู่ ส่วนความต้องการด้านวิชาการ และด้านการบริหาร อาจารย์ทั้งสองวุฒิมีความต้องการในระดับมากใกล้เคียงกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าอาจารย์ทั้งสองวุฒิมีสภาพแวดล้อมภายใต้นโยบายและระบบการบริหารที่คล้ายคลึงกันและต่างก็มีบทบาทหน้าที่ปฏิบัติการสอน จึงมีความต้องการในระดับเดียวกันและใกล้เคียงกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานแต่สอดคล้องกับผลการวิจัยของ วิรัช ศรีทอง (2534 : 154) ศึกษาเรื่องปัญหาและความต้องการของครูสอนวิชาอาชีพหลักสูตรระยะสั้นประเภทอุตสาหกรรมของศูนย์การศึกษานอกโรงเรียน จังหวัดในเขตภาคเหนือพบว่า ความต้องการของครูสอนวิชาชีพที่มีวุฒิการศึกษาต่างกันมีความต้องการพัฒนาด้านวิชาการ

และด้านปฏิบัติการสอนแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

แต่เมื่อเปรียบเทียบเป็นรายข้อพบว่า อาจารย์ที่มีวุฒิการศึกษาต่างกันมีความต้องการการปฏิบัติงานด้านวิชาการแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 คือ ต้องการให้จัดอาจารย์เข้าสอนในรายวิชาต่าง ๆ ให้ตรงตามความสามารถ ความถนัดของผู้สอน ต้องการให้วิทยาลัยสนับสนุนให้อาจารย์ไปศึกษาการสอนของอาจารย์ในวิทยาลัยพัฒนวิชาการอื่นเป็นครั้งคราว และต้องการให้อาจารย์ในคณะวิชาเดียวกันได้สังเกตการสอนซึ่งกันและกัน ด้านส่งเสริมการศึกษาแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 คือ ต้องการให้อำนวยความสะดวกโต๊ะ เก้าอี้และเครื่องมือเครื่องใช้สำหรับการทำงานของอาจารย์ทำงานอย่างเพียงพอ ต้องการให้ปรับปรุง ซ่อมแซมดูแลสภาพห้องเรียน ห้องปฏิบัติการให้อยู่ในสภาพที่เหมาะสมแก่การเรียนการสอนตลอดเวลา ต้องการให้สำรวจความต้องการใช้วัสดุอุปกรณ์การสอนของอาจารย์ทุกท่าน ต้องการให้มีการจัดให้มีหน่วยบริการวัสดุอุปกรณ์และเครื่องมือเครื่องใช้ที่มีคุณภาพ ด้านการบริหารแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 คือ ต้องการให้ผู้บังคับบัญชายอมรับฟังความคิดเห็น

2.2.3 จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงานพบว่า อาจารย์ที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานต่างกันมีความต้องการด้านวิชาการ ด้านส่งเสริมการศึกษาและด้านการบริหารแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานแต่สอดคล้องกับผลการวิจัยของ ชานนท์ นูรี (2535 : 125) ศึกษาเรื่องปัญหาและความต้องการในการปฏิบัติงานของอาจารย์ในวิทยาลัยสารพัดช่าง เขตภาคกลาง พบว่าอาจารย์ที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานต่างกันมีความต้องการด้านวิชาการ ด้านส่งเสริมการศึกษาและด้านการบริหารแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติและสอดคล้องกับผลการวิจัยของ ทรงเดช โคตรสิน (2532 : 134) ที่ศึกษาพบว่า บุคลากรศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัดที่มีประสบการณ์ต่างกัน มีความต้องการในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

จากผลการศึกษาชี้แนะว่า อาจารย์ที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน 6-10 ปี มีความต้องการในการปฏิบัติงานด้านวิชาการ และด้านการบริหารมากกว่าอาจารย์ที่มีประสบการณ์ต่ำกว่า 6 ปีและ 11 ปีขึ้นไป เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อาจารย์ที่มีประสบการณ์ 6 - 10 ปี มีความต้องการด้านวิชาการที่มีค่าเฉลี่ยสูงกว่าทุกข้อคือ ต้องการให้ส่งอาจารย์ไปฝึกอบรมสัมมนาความรู้ในสาขาวิชาที่สอนตามหน่วยงานต่าง ๆ ที่จัดขึ้น อาจแสดงให้เห็นว่า อาจารย์ที่มีประสบการณ์ 6 - 10 ปี ต้องการพัฒนาความรู้และประสบการณ์ใหม่ ๆ ท้นต่อความก้าวหน้าของวิชาการเพื่อเพิ่มความเชื่อมั่นในการสอน รู้จักบทเรียนอันจะนำมาใช้ในการปรับปรุงการเรียนการสอนให้ดียิ่งขึ้น ส่วนด้านการบริหาร ความต้องการของอาจารย์ที่มีประสบการณ์ 6 - 10 ปี มีความต้องการที่มีค่าเฉลี่ยสูงกว่าทุกข้อคือ ต้องการศึกษาค้นคว้าในประเทศตามสาขาวิชาที่ถนัด อาจแสดงให้เห็นว่า อาจารย์ที่มีประสบการณ์ 6 - 10 ปี ต้องการความก้าวหน้าในอาชีพ การได้ศึกษาต่อหลังจากได้ทำงานแล้ว

ระยะหนึ่ง เป็นการเปิดโอกาสให้อาจารย์ได้รับความรู้ใหม่ ๆ เพิ่มทักษะ ความชำนาญในการทำงาน ซึ่งเป็นกำลังใจในการทำงานวิธีหนึ่ง ส่วนความต้องการด้านส่งเสริมการศึกษาอาจารย์ที่มีประสบการณ์ต่างกัน มีความต้องการในระดับมากใกล้เคียงกัน อาจเป็นเพราะว่า ทุกคนต่างก็ได้มีโอกาสรับผิดชอบในการปฏิบัติงานที่เหมือนกันหรือใกล้เคียงกันได้พบกับปัญหาและอุปสรรคเหมือนกัน จึงมีความต้องการมากในระดับใกล้เคียงกัน

แต่เมื่อเปรียบเทียบเป็นรายข้อพบว่า อาจารย์ที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานต่างกัน มีความต้องการการปฏิบัติงานด้านวิชาการแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 คือ ต้องการให้วิทยาลัยจัดประชุมเพื่อศึกษาระยะสำคัญและแนวปฏิบัติตามเอกสารหลักสูตร ต้องการเข้าร่วมประชุมกับศึกษานิเทศก์เกี่ยวกับการวางแผนพัฒนาเนื้อหาวิชาให้ทันสมัยอยู่เสมอ ต้องการให้วิทยาลัยสนับสนุนให้อาจารย์ไปศึกษาการสอนของอาจารย์ในวิทยาลัยพณิชยการอื่นเป็นครั้งคราว และต้องการให้อาจารย์ในคณะวิชาเดียวกัน ได้สังเกตการสอนซึ่งกันและกัน ด้านส่งเสริมการศึกษาแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 คือ ต้องการให้ปรับปรุง ซ่อมแซม คูแลสภาพ ห้องเรียน ห้องปฏิบัติการให้อยู่ในสภาพที่เหมาะสมแก่การเรียนการสอนตลอดเวลาและด้านการบริหารแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 คือ ต้องการได้รับการสนับสนุนจากผู้บริหาร เรื่องการลาศึกษาต่อและต้องการศึกษาต่อภายในประเทศตามสาขาวิชาที่ถนัด

2.2.4 จำแนกตามสถานศึกษาพบว่า อาจารย์ที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาต่างกันมีความต้องการด้านส่งเสริมการศึกษาแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐาน โดยพบว่าอาจารย์ที่ปฏิบัติงานในวิทยาลัยพณิชยการเชตุพนมีความต้องการมากกว่าอาจารย์ที่ปฏิบัติงานในวิทยาลัยพณิชยการบึงพระพิบูลย์โลก ส่วนอาจารย์ที่ปฏิบัติงานในวิทยาลัยอื่นมีความต้องการในระดับใกล้เคียงกัน โดยพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ความต้องการด้านส่งเสริมการศึกษาที่อาจารย์วิทยาลัยพณิชยการเชตุพนมีความต้องการสูงกว่าทุกข้อคือ ต้องการให้ปรับปรุง ซ่อมแซม คูแลสภาพห้องเรียนห้องปฏิบัติการให้อยู่ในสภาพที่เหมาะสมแก่การเรียนการสอนตลอดเวลา อาจเป็นเพราะวิทยาลัยพณิชยการเชตุพนเป็นวิทยาลัยที่ก่อตั้งมานานมีจำนวนนักเรียนมาก สภาพห้องเรียนและห้องปฏิบัติการที่มีอยู่มีการใช้อย่างเต็มที่จึงต้องการได้รับการดูแลให้สภาพห้องเรียนและห้องปฏิบัติการอยู่ในสภาพใช้งานได้ตลอดเวลา แต่ปัจจุบันสภาพห้องเรียน ห้องปฏิบัติการอยู่ในสภาพใช้งานมานาน เก่า ล้าสมัย ชำรุด ไม่ได้รับการซ่อมแซมให้อยู่ในสภาพที่ดี สกปรกและขาดความเป็นระเบียบเรียบร้อย ส่วนความต้องการด้านวิชาการและด้านการบริหารมีระดับความต้องการ ไม่แตกต่างกันขัดแย้งกับผลการวิจัยของ ชานนท์ บุรี (2535 : 126) พบว่า อาจารย์ที่ปฏิบัติงานอยู่ในวิทยาลัยสารพัดช่างที่มีเขตพื้นที่ตั้งของวิทยาลัยต่างกันมีความต้องการในการปฏิบัติงานด้านวิชาการ ด้านส่งเสริมการศึกษาและด้านการบริหารแตกต่างกัน

2.2.5 จำแนกตามหมวดวิชาที่สอนพบว่า อาจารย์ที่สอนหมวดวิชาต่างกันมีความ

ต้องการในการปฏิบัติงานด้านวิชาการ ด้านส่งเสริมการศึกษาและด้านการบริหารแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติไม่สอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัย แต่มีแนวโน้มว่า อาจารย์ที่สอนหมวดวิชาพื้นฐานมีความต้องการด้านการบริหารมากกว่าอาจารย์ที่สอนหมวดวิชาชีพ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ความต้องการด้านการบริหารของอาจารย์หมวดวิชาพื้นฐานที่มีค่าเฉลี่ยสูงกว่าทุกข้อ คือ ต้องการให้มีการร่วมกันแก้ปัญหาการเรียนการสอนระหว่างหัวหน้าแผนกกับอาจารย์ในแผนก อาจแสดงให้เห็นว่า อาจารย์ที่สอนหมวดวิชาพื้นฐาน ส่วนใหญ่ได้รับการศึกษาด้านวิชาการศึกษามากกว่าอาจารย์ที่สอนหมวดวิชาชีพ จึงทำให้อาจารย์ที่สอนหมวดวิชาพื้นฐาน ตั้งใจในการทำงาน หากเกิดปัญหาใด ๆ ขึ้น จึงคาดหวังว่า ควรได้รับความร่วมมือกันในการแก้ปัญหาให้ลุล่วงไปด้วยดี ส่วนความต้องการด้านวิชาการและด้านส่งเสริมการศึกษา มีความต้องการในระดับใกล้เคียงกัน ทั้งนี้เป็นเพราะว่าอาจารย์ไม่ว่าในหมวดวิชาใด จะสอนในระดับประกาศนียบัตรและประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูงเหมือนกัน การประสบปัญหาในด้านต่าง ๆ เช่น ความพร้อมของแบบเรียนใบงาน ความเพียงพอของวัสดุอุปกรณ์ การเข้ารับการอบรมสัมมนาวิชาการเพื่อศึกษาค้นคว้าหาความรู้ใหม่ ๆ ทันท่วงทีต่อการปฏิบัติงานได้รับการส่งเสริมโดยคุณลักษณะของผู้บริหาร จะทำให้อาจารย์ในหมวดวิชาทั้งสองมีความต้องการไม่แตกต่างกันและเมื่อเปรียบเทียบเป็นรายข้อพบว่าแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติทุกข้อ

ข้อเสนอแนะทั่วไป

1. กรมอาชีวศึกษาควรมีโครงการสนับสนุนให้อาจารย์วิทยาลัยต่างๆ เป็นผู้ผลิตแบบเรียนใบงานเพื่อนำมาใช้เป็นแบบเรียนใบงานได้ โดยให้ความช่วยเหลือในด้านงบประมาณหรือวัสดุอุปกรณ์การผลิต อีกทั้งดำเนินการจัดการการสอนให้มีชั่วโมงว่างติดต่อกันเพื่ออำนวยความสะดวกในการเขียนตำรา
2. กรมอาชีวศึกษาควรวางแผนกำลังคนในระยะยาวในการแบ่งเบาภาระในการปฏิบัติงานของอาจารย์ในหน้าที่อื่นนอกเหนือจากงานสอน เพื่ออาจารย์จะได้ปฏิบัติหน้าที่ความรับผิดชอบของ “อาจารย์” ได้อย่างเต็มที่
3. วัสดุอุปกรณ์ เครื่องมือเครื่องใช้ที่มีอายุการใช้งานนานหรืออยู่ในสภาพที่ชำรุด ล้าสมัยเสื่อมคุณภาพควรจะได้พิจารณาดำเนินการจำหน่ายตามระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการพัสดุ พ.ศ. 2521 และดำเนินการจัดทำแผนของงบประมาณจัดหาแทน
4. วิทยาลัยควรสนับสนุนให้อาจารย์แต่ละแผนกวิชาได้มีโอกาสใช้วัสดุอุปกรณ์การสอนที่ทันต่อการเปลี่ยนแปลงเทคโนโลยี กระจายตามแผนกวิชา และควรเพิ่มอุปกรณ์ที่ทันสมัยโดยจัดสรรงบประมาณให้แต่ละแผนกวิชาจัดซื้อตามความเหมาะสม หากอุปกรณ์ชนิดใดราคาสูงเกินกว่าที่จะจัดหาให้ได้ วิทยาลัยอาจใช้วิธีหาเงินนอกงบประมาณเพิ่มเติม

5. การจัดโปรแกรมการฝึกอบรมหรือการจัดการสัมมนา ควรมีการวางแผนให้รัดกุม และมีหลักเกณฑ์ในการคัดเลือกผู้เข้ารับการฝึกอบรมสัมมนาที่ชัดเจน อีกทั้งควรให้ผู้เข้ารับการอบรมได้มีส่วนกำหนด เพื่อสนองความต้องการของผู้เข้าสัมมนาอย่างแท้จริงและทางกรมอาชีวศึกษา ควรทำแผนโครงการความร่วมมือกับหน่วยงานของเอกชนในการเพิ่มพูนความรู้ให้กับอาจารย์ เช่น การส่งอาจารย์ไปฝึกอบรมในสถานการณ์จริง

6. วิทยาลัยควรพัฒนาสภาพแวดล้อมภายในวิทยาลัยให้เอื้อต่อการปฏิบัติงานของอาจารย์ อีกทั้งห้องพักรูของแผนกวิชาให้เป็นสัดส่วน เพื่อสะดวกในการติดต่อสื่อสารระหว่างอาจารย์ในแผนกด้วยกัน สร้างความสัมพันธ์ที่ดี เพื่อเป็นขวัญและกำลังใจซึ่งกันและกันส่งผลต่อคุณภาพของงานต่อไป

7. จัดสัมมนาปัญหาการสอนในระดับคณะวิชา แผนกวิชา กับอาจารย์ในแผนกเป็นประจำ เพื่อพัฒนาและร่วมแก้ไขปัญหาการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพต่อไป

ข้อเสนอเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาปัญหาและความต้องการในการปฏิบัติงานของอาจารย์วิทยาลัยพณิชยการ อย่างละเอียดเฉพาะด้านวิชาการ หรือด้านส่งเสริมการศึกษา หรือด้านการบริหารทั้งในแง่ความคิดเห็นและข้อเท็จจริง เพื่อนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์ได้ชัดเจนยิ่งขึ้น

2. ควรศึกษาสภาพของอาจารย์ในวิทยาลัยพณิชยการ เปรียบเทียบระหว่างวิทยาลัย เพื่อเป็นแนวทางสำหรับผู้บริหาร ได้นำไปใช้เป็นข้อมูลในการพิจารณาวางแผนพัฒนาบุคลากรของวิทยาลัยในระยะยาว

3. ควรปรับปรุงแบบสอบถามให้ผู้ตอบมีโอกาสแสดงความคิดเห็นได้กว้างขวางยิ่งขึ้น

บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

- กิตติมา ปรีดีดิถ. ทฤษฎีบริหารองค์การ. กรุงเทพฯ . ห้างหุ้นส่วนจำกัดการพิมพ์, 2539.
- กิตติพงศ์ วงศ์สุนทร. “ครู : ไม่สลดที่ตายซาก,” นัฏฐกร. 29 (10) 43 , พฤษภาคม 2530.
- กิตติศักดิ์ สมุทธารักษ์ สภาพปัญหาและความต้องการในการพัฒนาการสอนของครูข้าง
อุตสาหกรรมที่สอนในระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย สังกัดกรมอาชีวศึกษา
กรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 7. ปรินูญานิพนธ์ กศ.ม. พินิจโลก . มหาวิทยาลัยธนเรศวร,
2536 อัดสำเนา
- กอบพร อินทรกำแหง. ความถึดเห็นในการพัฒนาทรัพยากรบุคคล กรมอาชีวศึกษา. กรุงเทพฯ .
กองแผนงาน กรมอาชีวศึกษา, 2531. อัดสำเนา
- คณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, สำนักงาน. รายงานการวิจัยเรื่องประสิทธิภาพของการอาชีวศึกษา :
ประสิทธิภาพของระบบการผลิต. 2537.
- คณะกรรมการข้าราชการพลเรือน, สำนักงาน. สวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลของข้าราชการ.
กรุงเทพฯ : สวัสดิการ สำนักงาน กพ , 2531
- จรูญ มลิินทร์ “วิกฤติศรัทธาวิชาชีพครู,” ครูปริทัศน์. 13 . 22 - 27 ; กุมภาพันธ์ 2531.
- จิระจิตต์ ราคา. เอกสารการสอนชุดวิชาพฤติกรรมมนุษย์ในองค์การ. หน่วยที่ 1-7. กรุงเทพฯ :
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, 2527.
- ชนะ กสิการ และคนอื่น ๆ. รายงานผลการวิจัยเรื่องการศึกษาในระบบอาชีวศึกษาและเทคนิคศึกษา.
กรุงเทพฯ : กองแผนงาน กรมอาชีวศึกษา, 2528. อัดสำเนา.
- ชานนท์ บุรี. ปัญหาและความต้องการในการปฏิบัติงานของอาจารย์ในวิทยาลัยสารพัดช่าง
เขตภาคกลาง. ปรินูญานิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ . มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
ประสานมิตร, 2535. อัดสำเนา.
- ชาติ โพธิ์เงินนาค. สภาพและปัญหาการบริหารงานของหัวหน้าแผนกวิชาช่างอุตสาหกรรม ใน
วิทยาลัยเทคนิค สังกัดกรมอาชีวศึกษา เขตภาคเหนือ. ปรินูญานิพนธ์ กศ.ม. พินิจโลก :
มหาวิทยาลัยธนเรศวร, 2535. อัดสำเนา
- ชมพูนุช บัวบังสร. ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์พาณิชยกรรมในวิทยาลัยเทคนิค
และวิทยาลัยอาชีวศึกษา. วิทยานิพนธ์ คอ.ม. กรุงเทพฯ : สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้า
เจ้าคุณทหารลาดกระบัง, 2535. อัดสำเนา.
- ถวิล เกื้อกูลวงษ์. การบริหารการศึกษาสมัยใหม่. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์วัฒนาพานิช จำกัด, 2530.

- ทรงเดช โคตรสิน. การศึกษาปัญหาและความต้องการในการปฏิบัติงานของบุคลากรศูนย์การศึกษา
นอกโรงเรียนจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. ปรินูญานิพนธ์ กศ ม. กรุงเทพฯ .
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2532. อัดสำเนา.
- นพคุณ ศิริวรรณ. แด่ครู...ผู้สร้างสวรรค์ กรุงเทพฯ : หน่วยงานนิเทศก์ กรมอาชีวศึกษา, 2533
- บุญทัน โคตรสิน. ปัญหาและความต้องการขององค์การบริหารส่วนจังหวัดเชียงรายและพะเยา
ที่สัมพันธ์กับการปรับปรุงหลักสูตรและการให้บริการของวิทยาลัยครูเชียงรายแก่ครู
ประจำการ. ปรินูญานิพนธ์ กศ ม. กรุงเทพฯ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร,
2521. อัดสำเนา
- บุญเหลือ กองทอง. ความต้องการได้รับการพัฒนาสมรรถภาพในการทำงานของบุคลากรในวิทยาลัย
สังกัดกรมอาชีวศึกษา เขตการศึกษา 9, 10 และ 11. ปรินูญานิพนธ์ กศ ม. กรุงเทพฯ .
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2523. อัดสำเนา.
- ประทีป แสงเกษมสุข และคนอื่น ๆ “การศึกษาเชิงคุณลักษณะของธรรมชาติเกี่ยวกับการจัดระบบเพื่อ
พัฒนาคุณภาพ การประถมศึกษา จังหวัดพัทลุง,” เอกสารประกอบการประชุมทางวิชาการ
เรื่องการวิจัยทางการศึกษาและการวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการศึกษา, ครั้งที่ 7. เล่มที่ 1
28 ตุลาคม - 1 พฤศจิกายน 2534 กรุงเทพฯ : ชมรมผู้สนใจงานวิจัยทางการศึกษา, 2534
- ปัญญาคุณ รัตนเสถียร. ปัญหาการเรียนการสอนตามหลักสูตรวิชาชีพพระยะสัน วิชาช่างเดินสายไฟฟ้า
ในโรงเรียนสารพัดช่างทั่วประเทศ. วิทยานิพนธ์ คอ ม. กรุงเทพฯ . สถาบันเทคโนโลยี
พระจอมเกล้าพระนครเหนือ, 2532. อัดสำเนา
- ผานิต มงคล ศิลปการบริหารวิทยาลัยอาชีวศึกษา. นครสวรรค์ วิทยาลัยอาชีวศึกษานครสวรรค์,
2530.
- พะนอม แก้วกำเนิด. “ทิศทางการพัฒนาการศึกษา ศาสนาและศิลปวัฒนธรรม ระยะที่ 6 (พ.ศ.
2530 - 2534) ของกระทรวงศึกษาธิการ,” ใน การศึกษาเพื่ออาชีพ หน้า 34 - 45 กรุงเทพฯ
อมรินทร์การพิมพ์, 2529
- พิเชษฐ คุมทน. การพัฒนาสถานศึกษาในสังกัดกรมอาชีวศึกษา. กรุงเทพฯ : กรมอาชีวศึกษา
กระทรวงศึกษาธิการ, ธันวาคม 2527
- พงศ์ พรดาล. อาชีวศึกษา. เอกสารประกอบการสอนคณะวิชาอุตสาหกรรมศึกษา วิทยาลัยครูพระนคร
มหาวิทยาลัยรัตนโกสินทร์ บางเขน กรุงเทพฯ . 2531.
- พรเทพ สุทธิช่วย. การศึกษาความต้องการของอาจารย์เกี่ยวกับการปฏิบัติงานวิชาการในวิทยาลัยเทคนิค
เขตการศึกษา 3. ปรินูญานิพนธ์ กศ ม. กรุงเทพฯ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
ประสานมิตร, 2535. อัดสำเนา

ไพศาล นาสินธมากร ปัญหาและความต้องการในการปฏิบัติงานของครูสอนวิชาชีพหลักสูตรศูนย์
การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัดอุบลราชธานี. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. กรุงเทพฯ. มหาวิทยาลัย
เกษตรศาสตร์, 2531. อัดสำเนา.

มังกร สระศรี. สภาพปัจจุบันและปัญหาการเตรียมการสอนของครูอาจารย์ในวิทยาลัย. สังกัด
กรมอาชีวศึกษาในภาคเหนือ. ศูนย์นิเทศและฝึกอบรมอาชีวศึกษาภาคเหนือ จังหวัด
เชียงใหม่, 2523

โมหันหมัด อัญชลกานต์ และสมจิตร สร้อยสุริยา การจัดทำโครงการและการประเมินผลการศึกษา
นอกโรงเรียน. กรุงเทพฯ. อักษรบัณฑิต, 2520.

ละเอียด กันทริกา ปัญหาและแนวทางแก้ไขการบริหารงานวิชาการสายวิชาชีพช่วงอุตสาหกรรมของ
โรงเรียนมัธยมขนาดกลาง สังกัดกรมอาชีวศึกษาในเขตการศึกษา 6. ปรินูญานิพนธ์
กศ.ม. กรุงเทพฯ. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2535. อัดสำเนา.

ล้วน สายยศ และอังคณา สายยศ หลักการวิจัยทางการศึกษา กรุงเทพฯ. บริษัทวิคตอรีเพาเวอร์
พอยท์ จำกัด, 2528

วิจิตร (ธีระกุล) วรุษบางกูร และสุพิชญา ธีระกุล การบริหารโรงเรียนและการนิเทศการศึกษา
เบื้องต้น. พิมพ์ครั้งที่ 3. สมุทรปราการ : ห้างหุ้นส่วนจำกัดขนิษฐาการพิมพ์, 2523

วิรัช ศรีทอง ปัญหาและความต้องการของครูสอนวิชาชีพหลักสูตรระยะสั้นประเภทอุตสาหกรรม
ของศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัดในเขตภาคเหนือ. ปรินูญานิพนธ์ กศ.ม.
กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2534. อัดสำเนา.

ศักดิ์ชัย นิรัญทวี. ความแปลกแยกกับพฤติกรรมการทำงานของครู. สังกัดกรุงเทพมหานคร.
ปรินูญานิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร,
2532. อัดสำเนา.

สนั่น รัตนวงศ์. ทักษะคือวิชาชีพครูบรรจุใหม่. สังกัดสำนักงานการประถมศึกษา จังหวัดนคร
ศรีธรรมราช. กรุงเทพฯ. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2526

สมาน รังสีโยกฤษณ์ และสุธีร์ สุทธิสมบูรณ์. หลักการบริหาร. กรุงเทพฯ. สำนักงาน ก.พ., 2524
สารัตน์ เมฆกมล การศึกษาสาเหตุการออกกลางคันของนักศึกษาโรงเรียนสวพัตราช. วิทยานิพนธ์
ศศ.ม. กรุงเทพฯ. มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, 2531. อัดสำเนา.

สินี วิจารณ์. ทักษะของครู-อาจารย์ที่มีต่อพฤติกรรมปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ ตามทฤษฎี
X และทฤษฎี Y ในวิทยาลัยพัฒนวิชาการ กรมอาชีวศึกษา. วิทยานิพนธ์ กอ.ม. กรุงเทพฯ
สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง, 2538. อัดสำเนา.

ลีปนันท เกตุทัต. “การศึกษาความเ็นไปได้ของแนวการจัดการศึกษาระดับประถม มัธยม และ อาชีวศึกษาของไทยในทศวรรษ 1990.” รายงานการวิจัย, กรุงเทพฯ . กองวิจัยการศึกษากรมวิชาการ, 2536

สุวรรณ ศรีคุณ ปัญหาและความต้องการพัฒนาค้นวิชาการของอาจารย์วิทยาลัยครูภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. ปริญญานิพนธ์ กศ ม. กรุงเทพฯ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2528. อัดสำเนา

สมชาย วงศ์คล้าย. การสำรวจปัญหาและความต้องการเกี่ยวกับการพัฒนาสมรรถภาพด้านการสอนของ อดสาหกรรมที่ทำการสอนระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพในวิทยาลัยเทคนิค สังกัด กรมอาชีวศึกษา. วิทยานิพนธ์ กศ ม กรุงเทพฯ สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้า พระนครเหนือ, 2530. อัดสำเนา.

สมบูรณ์ อุปถัมภ์. ความรู้และหลักปฏิบัติเกี่ยวกับการบริหาร. กรุงเทพฯ เนติกุลการพิมพ์, 2532

สมศิริ แทนปั้น. พฤติกรรมการสอนของอาจารย์ผู้สอนในคณะวิชาบริหารธุรกิจ ตามทรรศนะของ ผู้บริหารฝ่ายวิชาการ ในสถานศึกษา สังกัดกรมอาชีวศึกษา เขตการศึกษา 7-8

ปริญญานิพนธ์ กศ ม พิชญโลก มหาวิทยาลัยนเรศวร, 2535. อัดสำเนา.

๗ เสถียร เหลืองอร่าม. มนุษย์สัมพันธ์คือหัวใจของนักบริหาร. กรุงเทพฯ . แสงจันทร์การพิมพ์, 2527

๑๕ แสง รัตนมงคลมาส. การสรรหา การคงอยู่ และการลาออกจากอาชีพราชการของอาจารย์ มหาวิทยาลัย : บทวิเคราะห์เชิงทัศนะ. กรุงเทพฯ : โครงการร่วมพัฒนามหาวิทยาลัยของที่ ประชุมอธิการบดี สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, 2528. อัดสำเนา

ทวีป อภิสัทธ์ “นักวิชาการ นักฝึกอบรมและครูอาจารย์มีอาชีพ,” วิทยาจารย์, 9 . 85 , กันยายน 2530.

๑๑ / อาชีวศึกษา, กรม. การประชุมผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกองวิทยาลัยอาชีวศึกษา, กรุงเทพฯ กองวิทยาลัยอาชีวศึกษา กรมอาชีวศึกษา, 2533

_____. ก้าวไปในแผนฯ 7 กรมอาชีวศึกษา, กรุงเทพฯ กองแผนงานกรมอาชีวศึกษา, 2533

_____. จำนวนข้าราชการครู-อาจารย์ สังกัดกรมอาชีวศึกษา ปีการศึกษา 2538, 2538

_____. แผนพัฒนาการอาชีวศึกษา ระยะที่ 7 (พ.ศ. 2535 - 2539). กรุงเทพฯ กองแผนงาน กรมอาชีวศึกษา, 2535. อัดสำเนา.

_____. ระเบียบกรมอาชีวศึกษาว่าด้วยการจัดการเรียนการสอนการเบิกจ่ายเงินค่าสอนพิเศษ และค่าตอบแทนของบุคลากรในสถานศึกษา กรมอาชีวศึกษา กรุงเทพฯ : กรมอาชีวศึกษา, 2527

_____. รายงานประจำปี 2531 กรมอาชีวศึกษา, กรุงเทพฯ . โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว, 2531.

อาชีวศึกษา, กรม ระเบียบกรมอาชีวศึกษาว่าด้วยการบริหารสถานศึกษา พ.ศ. 2529. กรุงเทพฯ .

สำนักงานเลขาธิการกรม กรมอาชีวศึกษา, 2529 อัดสำเนา

_____. รายงานประจำปี 2536 กรมอาชีวศึกษา กรุงเทพฯ : กองวิจัยทางการศึกษา กรมอาชีวศึกษา, 2536

_____. รายงานประจำปี 2537 กรมอาชีวศึกษา. กรุงเทพฯ . กองแผนงาน กรมอาชีวศึกษา, 2537

_____. “วิกฤติการณ์ของโรงเรียนวิชาชีพในปัจจุบัน.” อาชีวศึกษา 2 (17) 32 - 36 , กุมภาพันธ์ 2529.

~~_____~~ . สถิติอาชีวศึกษา 37. กรุงเทพฯ . กรมอาชีวศึกษา, 2537.

Applewhite, Phillip B. Organizational and Behavior. New York:Prenticehall, Inc., 1965.

Bernard, Chester I. The Function of Executive. Cambridge.Harward University Press, 1966.

Clinton, Thomas A. “Beginning Teachers’ Problems, A Study of problem Encountered by One Hundred Graduated of East Texas State University and the Functional Relationship Between These Problems and The teachers Education,” Dissertation Abstracts, 27 (6) : 1683 - A ; December, 1966.

Cruick Shand, Donald R. “Percived Problems of Secondary School Teachers,” The Journal of Education Research. 681 : 154 - 159 ; December, 1974.

Davis, Keith and John W Newstrom. “Human Behavior at Work,” Organization Behavior. 7th ed. New York : McGraw-Hill Book Company, 1985.

Fiedler, Fred E. and J.E. Gorcia. New Approaches to Effective Leadership Cognitive Resorces and Organizational Performance. New York : John Wiley and Sons, 1987

Fiedler, Fred E. Martin M. Chemers and Linda Marhar. Improving Leadership Effectiveness : The Leader Match Concept. New York : John Wiley and Sons, Inc., 1976.

Gilbert, Hight. The Art of Teaching. : 13 New York : Pyramid Book, 1969.

Gilmer, Von Haller B. Applied Psychology : Problems in living and Works. New York . McGraw-hill Book Company , 1973.

- Halplin, Andrew W. "A Paradigm for Research on Administrator Behavior," in Administrative Behavior in Education 155-298 Edited by Roald F. Campbell and Russell T. Gregg, New York : Harper and Brother Publishers, 1967.
- Herzberg, Fredric and others The Motivation to work. New York : Work Publishings Co., 1959
- Hill, Garth A. "In-Service Need Assessment for Utah Trade and Industrial Teachers," Dissertation Abstracts International. 40 (7) : 3984-A ; January, 1980.
- Ivan Cevich, J.M. and J.H. Donnelly "Job Satisfaction Research : A Management Guide for Practitioners," Personal Journal. 47 : 172-177 ; March, 1968.
- Krejcie, Robert V. and Daryle W. Morgan. "Determining Sample Size for Research Activities," Educational and Psychological Measurement. 30 : 607-610, Autumn, 1970.
- Maslow, Abraham H. Motivation and Personality New York : Harper and Row, 1954.
- Pfiffner, John M. and Marshall Fels. "The Supervisor of Personnel," Human Relations in the Management of Men. New York : Prentice Hall, Inc., 1964
- Pinkney, H.B. "Better teaching : Key to Improving Urban Schools," NASSP Bulletin 27-32 ; February, 1977.
- Quitugue, Franklin Joseph. "An Investigation of Factors which Effect teacher Satisfaction and Tenure," Dissertation Abstracts International. 36 (3) : 1224-A; September, 1975.
- Romine, Stephen and Faculty Perception of an Effective University Instructional Climates. The Journal of Education Research. 68 : 139-143 ; December, 1974.
- Russel, Daniel W., Elizabeth Altmaier and Dawn Van Velzen. "Job Relation Stress, Social Support and Burnout Among Classroom Teachers," Journal of Applied Psychology. 72 (2) : 269-274, April, 1987
- Waldman, David A. and Bruce J. Avolio. "A Meta Analysis of Differences in Job Performance," Journal of Applied Psychology. 71(1) : 33 - 38 ; 1986.
- Vroom, Victor H. Work and Motivation. New York : John Wiley and Sons, 1964.
- Yoder, Dale. Personnel Principles and Policies. New Jersey : Prentice-Hall Inc., 1959

ภาคผนวก



ที่ ศธ 0908/434

กองวิทยาลัยอาชีวศึกษา กรมอาชีวศึกษา
กระทรวงศึกษาธิการ กทม. 10300

26 กุมภาพันธ์ 2539

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ในการเก็บข้อมูล

เรียน ผู้อำนวยการวิทยาลัยพัฒนการเขตทุน, ธนบุรี, บางนา, อินทราชัย, บึงพระพิษณุโลก

ด้วยกรมอาชีวศึกษาได้พิจารณาอนุญาตให้นางสาวอมรรัตน์ กริธาธ นิสิตระดับปริญญาโท วิชา เอกธุรกิจศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร แจกแบบสอบถามเพื่อเก็บข้อมูลจากครู-อาจารย์ ของวิทยาลัยแห่งนี้ เพื่อการวิจัยเสนอเป็นวิทยานิพนธ์เรื่อง “ปัญหาและความต้องการในการปฏิบัติงานของ อาจารย์วิทยาลัยพัฒนการ สังกัดกรมอาชีวศึกษา”

กองวิทยาลัยอาชีวศึกษาพิจารณาแล้วเห็นว่า หัวข้อที่จัดทำวิทยานิพนธ์ดังกล่าวจะเป็นประโยชน์ ต่อการประกอบการพิจารณาปรับปรุงแก้ไข เปลี่ยนแปลงและพัฒนาการปฏิบัติงานของอาจารย์ เพื่ออำนวยความสะดวกในทางการศึกษา ซึ่งจะส่งผลให้การจัดการศึกษาของวิทยาลัยพัฒนการมีคุณภาพดียิ่งขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบและกรุณาให้ความอนุเคราะห์ในการจัดเก็บข้อมูลดังกล่าวข้างต้น เพื่อ การทำวิทยานิพนธ์ของนางสาวอมรรัตน์ กริธาธ ด้วย จักขอบคุณมาก

ขอแสดงความนับถือ


(นายอุดมศักดิ์ จันทร์เกษม)

นักวิชาการศึกษา ระดับ 7 รักษาการหัวหน้าแผน

ผู้อำนวยการกองวิทยาลัยอาชีวศึกษา

ฝ่ายพัฒนาการศึกษา (กลุ่มงานมาตรฐานการศึกษา)

โทรศัพท์ 282-2549, 282-9357

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

วิจัยเรื่อง ปัญหาและความต้องการในการปฏิบัติงานของอาจารย์วิทยาลัยพณิชยการ
สังกัดกรมอาชีวศึกษา

คำชี้แจง

1 แบบสอบถามนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัญหา และความ้องการในการปฏิบัติงานของอาจารย์วิทยาลัยพณิชยการ สังกัดกรมอาชีวศึกษา ด้านวิชาการ ด้านส่งเสริมการศึกษา ด้านการบริหาร

2 คำถามที่ได้จากแบบสอบถามนี้จะนำไปใช้เป็นข้อมูลในการวิจัยเพื่อการศึกษา คำตอบของท่านจะเก็บไว้เป็นความลับและไม่มีผลกระทบกระเทือนต่อการปฏิบัติงานของท่านแต่ประการใด ในการนี้ จึงใคร่ขอความกรุณาจากท่านได้โปรดตอบคำถามทุกข้อให้ตรงกับสภาพความเป็นจริงหรือตามความคิดเห็นของท่านให้มากที่สุด

3. กรุณาตอบแบบสอบถามทุกข้อ ในแต่ละข้อให้ท่านเลือกตอบเพียงคำตอบเดียว

4. แบบสอบถามแบ่งออกเป็น 3 ตอนคือ

ตอนที่ 1 เกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 เกี่ยวกับปัญหาในการปฏิบัติงานของอาจารย์วิทยาลัยพณิชยการ

ตอนที่ 3 เกี่ยวกับความต้องการในการปฏิบัติงานของอาจารย์วิทยาลัยพณิชยการ

ตอนที่ 1
ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

โปรดเขียนเครื่องหมาย / ลงใน () เกี่ยวกับสถานภาพของท่าน

1	อายุ () ต่ำกว่า 31 ปี () 31 - 45 ปี () 46 ปีขึ้นไป
2	วุฒิทางการศึกษา () ระดับปริญญาตรี () สูงกว่าระดับปริญญาตรี
3.	ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน () ต่ำกว่า 6 ปี () 6 - 10 ปี () 11 ปีขึ้นไป
4.	สถานที่ทำงานปัจจุบัน () วิทยาลัยพณิชยการเชตุพน () วิทยาลัยพณิชยการธนบุรี () วิทยาลัยพณิชยการบางนา () วิทยาลัยพณิชยการอินทราชัย () วิทยาลัยพณิชยการบึงพระพิบูลย์โลก
5.	หมวดวิชาที่สอน () หมวดวิชาพื้นฐาน () หมวดวิชาชีพ

ตอนที่ 2

ข้อมูลเกี่ยวกับปัญหาในการปฏิบัติงานของอาจารย์วิทยาลัยพณิชยการ

โปรดเขียนเครื่องหมาย / ลงในช่องระดับของปัญหาของใดช่องหนึ่ง ตรงกับปัญหาซึ่งท่านประสบอยู่ตามความเป็นจริง

มากที่สุด	หมายถึง	มีปัญหามากที่สุด
มาก	หมายถึง	มีปัญหามาก
น้อย	หมายถึง	มีปัญหาน้อย
น้อยที่สุด	หมายถึง	มีปัญหาน้อยที่สุด

ข้อที่	ปัญหาในการปฏิบัติงานของอาจารย์	ระดับของปัญหา			
		มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อยที่สุด
1.	ปัญหาด้านวิชาการ การมีส่วนร่วมประชุมสัมมนาในการวางแผนการใช้หลักสูตร				
2.	การนำหลักสูตร คู่มือการสอน ใบงานและสื่อการเรียนอื่น ๆ มาใช้อย่างถูกต้อง				
3.	การผลิตแบบเรียนใบงานใดทันต่อความต้องการใช้				
4.	การจัดอาจารย์ผู้สอน ตามความสามารถและความถนัด				
5.	โอกาสในการดูงาน และประชุมสัมมนาทางวิชาการ				
6.	ความรู้ความชำนาญในการใช้วิธีสอนใหม่ ๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อการเรียนรู้ของนักเรียนนักศึกษา				
7.	ความรู้ความเข้าใจในการทำโครงการสอน และบันทึกการสอน				
8.	ความรู้ความเข้าใจในการออกข้อสอบที่ดี				
9.	การเห็นความสำคัญของการนิเทศการสอนของผู้บริหาร				
10.	เวลาในการเขียนตำรา บทความทางวิชาการ				
11.	สัดส่วนจำนวนผู้เรียนแต่ละชั้นเรียนกับจำนวนวัสดุอุปกรณ์การเรียน				

ข้อที่	ปัญหาในการปฏิบัติงานของอาจารย์	ระดับของปัญหา			
		มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อยที่สุด
1	ปัญหาด้านส่งเสริมการศึกษา การจัดห้องพักรู โต๊ะ เก้าอี้ และเครื่องมือเครื่องใช้ต่าง ๆ สำหรับอาจารย์ใช้ในการทำงานอย่างเหมาะสมและสะดวก				
2.	บรรยากาศของห้องเรียน และห้องปฏิบัติการเหมาะสมแก่การเรียน การสอน 2.1 ด้านแสงสว่าง 2.2 ด้านความสะอาด 2.3 ด้านเสียงรบกวน				
3.	บรรยากาศของห้องสมุดเหมาะแก่การศึกษาค้นคว้า 3.1 ด้านแสงสว่าง 3.2 ด้านความสะอาด 3.3 ด้านเสียงรบกวน				
4.	ตำรา วารสาร เอกสารต่าง ๆ ในห้องสมุดมีมากพอสำหรับการศึกษาค้นคว้า				
5.	ห้องน้ำห้องส้วมสำหรับอาจารย์มีความสะดวกในการใช้				
6.	ห้องน้ำห้องส้วมสำหรับอาจารย์มีจำนวนมากพอ				
7.	ความสะดวกในการนำวัสดุอุปกรณ์การสอนมาใช้				
8.	เครื่องมือเครื่องใช้มีความสอดคล้องกับความก้าวหน้าทางวิชาการและเทคโนโลยีสมัยใหม่				
9.	การบำรุงรักษาและซ่อมแซมเครื่องมือเครื่องใช้ที่ชำรุด				
10.	ความสะดวกในการใช้บริการด้านเอกสารการพิมพ์				
11.	ความสะดวกในการใช้บริการด้านโสตทัศนวัสดุอุปกรณ์				

ข้อที่	ปัญหาในการปฏิบัติงานของอาจารย์	ระดับของปัญหา			
		มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อยที่สุด
	ปัญหาด้านการบริหาร				
1.	ความเข้าใจปรัชญา จุดมุ่งหมายและระเบียบต่าง ๆ ของวิทยาลัย				
2.	ความรู้เกี่ยวกับระบบบริหาร การจัดการ และสายงานบังคับบัญชาของวิทยาลัย				
3.	ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับแผนงาน โครงการและปฏิทินงานของวิทยาลัย				
4.	การได้รับการบำรุงขวัญและกำลังใจจากผู้บังคับบัญชา				
5.	การได้รับการส่งเสริม สนับสนุนให้ริเริ่มงานใหม่ ๆ ตามที่ ต้องการจากผู้บังคับบัญชา				
6.	ผู้บังคับบัญชามอบหมายงานให้ตามความรู้ความสามารถ				
7.	มีการปรึกษาหารือระหว่างหัวหน้าแผนกวิชากับอาจารย์ใน แผนกในด้านการปฏิบัติงานและเรื่องอื่น ๆ เสมอ				
8.	การได้รับความร่วมมือในการปฏิบัติงานด้านต่าง ๆ จาก เพื่อนร่วมงาน				
9.	การได้รับการสนับสนุนเรื่องลาศึกษาต่อจากผู้บังคับบัญชา				
10.	การได้รับความคุ้มครองหรือรับผิดชอบต่อการปฏิบัติงาน จากผู้บังคับบัญชา				
11.	การพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนประจำปี				
12.	การให้บริการด้านเงินช่วยเหลือค่ารักษาพยาบาลและเงิน อื่น ๆ มีความสะดวกรวดเร็ว				

ตอนที่ 3

ข้อมูลเกี่ยวกับความต้องการในการปฏิบัติงานของอาจารย์วิทยาลัยพณิชยการ

โปรดเขียนเครื่องหมาย / ลงในช่องระดับของความต้องการช่องใดช่องหนึ่ง ที่ตรงกับความต้องการของท่าน ตามความเป็นจริง

มากที่สุด	หมายถึง	มีปัญหามากที่สุด
มาก	หมายถึง	มีปัญหามาก
น้อย	หมายถึง	มีปัญหาน้อย
น้อยที่สุด	หมายถึง	มีปัญหาน้อยที่สุด

ข้อที่	ความต้องการในการปฏิบัติงานของอาจารย์	ระดับของความต้องการ			
		มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อยที่สุด
1.	ความต้องการด้านวิชาการ ต้องการให้วิทยาลัยจัดประชุมเพื่อศึกษาระสำคัญ และ แนวปฏิบัติตามเอกสารหลักสูตร				
2.	ต้องการเข้าร่วมประชุมกับศึกษานิเทศก์เกี่ยวกับการวางแผน พัฒนาเนื้อหาวิชาให้ทันสมัยอยู่เสมอ				
3.	ต้องการการสนับสนุนในการเขียนตำราวิชาการเพื่อเป็น ประโยชน์ต่อการเรียนการสอน				
4.	ต้องการให้หัวหน้าคณะวิชาดูแลการจัดตารางสอนของ อาจารย์ในคณะอย่างมีความยุติธรรม				
5.	ต้องการลดจำนวนวิชาที่สอนเพื่อให้มีเวลาเตรียมการสอน				
6.	ต้องการให้จัดอาจารย์เข้าสอนในรายวิชาต่าง ๆ ให้ตรงตาม ความสามารถและความถนัดของผู้สอน				
7.	ต้องการให้สำรวจข้อมูลเกี่ยวกับความต้องการ ความสามารถ ความถนัดในการสอนรายวิชาต่าง ๆ ภายในคณะวิชา				
8.	ต้องการให้เชิญวิทยากรที่มีความรู้และประสบการณ์ในสาขา วิชาที่สอนมาอบรมสัมมนาให้ความรู้แก่อาจารย์				
9.	ต้องการให้ส่งอาจารย์ไปฝึกอบรมสัมมนาความรู้ในสาขา วิชาที่สอนตามหน่วยงานต่าง ๆ ที่จัดขึ้น				

ข้อที่	ความต้องการในการปฏิบัติงานของอาจารย์	ระดับของความตอการ			
		มาก ที่สุด	มาก	น้อย	น้อย ที่สุด
10.	ต้องการให้กำหนดเกณฑ์ที่เหมาะสมในการคัดเลือกอาจารย์ เข้าประชุมฝึกรอบรมหรือสัมมนา				
11.	ต้องการเข้ารับการอบรมความรู้เกี่ยวกับวิธีการสอนใหม่ ๆ				
12.	ต้องการเข้ารับการอบรมวิธีออกข้อสอบและวิเคราะห์ ข้อสอบ				
13.	ต้องการเข้ารับการอบรมวิธีทำโครงการสอน และบันทึก การสอน				
14.	ต้องการเข้ารับการอบรมการวัดผล และประเมินผล				
15.	ต้องการให้วิทยาลัยสนับสนุนให้อาจารย์ไปศึกษาการสอน ของอาจารย์ในวิทยาลัยพัฒนการอื่นเป็นครั้งคราว				
16.	ต้องการให้อาจารย์ในคณะวิชาเดียวกันได้สังเกตการสอน ซึ่งกันและกัน				
17.	ต้องการให้จัดตารางสอนให้มีเวลาว่างติดต่อกันเพื่อทำ ผลงานทางวิชาการ				

ข้อที่	ความต้องการในการปฏิบัติงานของอาจารย์	ระดับของความตอการ			
		มาก ที่สุด	มาก	น้อย	น้อย ที่สุด
	ความต้องการด้านส่งเสริมการศึกษา				
1	ต้องการให้วิทยาลัยจัดห้องพักอาจารย์ให้เป็นสัดส่วน				
2.	ต้องการให้วิทยาลัยจัดห้องพักอาจารย์แยกตามคณะวิชาอย่าง เป็นสัดส่วน				
3.	ต้องการให้อำนวยความสะดวกโต๊ะ เก้าอี้ และเครื่องมือ เครื่องใช้สำหรับการทำงานอย่างเพียงพอ				

ข้อที่	ความต้องการในการปฏิบัติงานของอาจารย์	ระดับของความต้องการ			
		มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อยที่สุด
4	ต้องการให้ปรับปรุง ซ่อมแซม ดูแลสภาพห้องเรียน ห้องปฏิบัติการให้อยู่ในสภาพที่เหมาะสมแก่การเรียนการสอนตลอดเวลา				
5.	ต้องการให้ทางบริษัทเอกชนในการดูแลความสะอาดอาคารเรียน				
6	ต้องการให้จัดนักเรียนนักศึกษาประจำชั้นเรียนเพื่อดูแลความสะอาดของชั้นเรียน				
7	ต้องการให้ห้องสมุดจัดบริการห้องค้นคว้าสำหรับอาจารย์				
8.	ต้องการให้ห้องสมุดสำรวจความต้องการวารสารตำราในแต่ละสาขาวิชาจากอาจารย์ผู้สอน				
9.	ต้องการให้วิทยาลัยจัดห้องน้ำห้องส้วมสำหรับอาจารย์ให้มีจำนวนมากพอ และมีความสะดวกในการใช้				
10	ต้องการให้มีการสำรวจความต้องการใช้วัสดุอุปกรณ์การสอนของอาจารย์ทุกท่าน				
11.	ต้องการให้มีการจัดให้มีหน่วยบริการวัสดุอุปกรณ์การสอนประจำคณะวิชา				
12.	ต้องการให้วิทยาลัยจัดอบรมการใช้ และเก็บรักษาวัสดุอุปกรณ์การสอนแก่อาจารย์				
13.	ต้องการให้วิทยาลัยจัดอบรมการผลิตวัสดุอุปกรณ์การสอนแก่อาจารย์				
14	ต้องการให้วิทยาลัยจัดวัสดุอุปกรณ์และเครื่องมือเครื่องใช้ที่มีคุณภาพ				
15.	ต้องการให้วิทยาลัยจัดบริการด้านเอกสารการพิมพ์แก่อาจารย์อย่างสะดวกรวดเร็ว				

ข้อที่	ความต้องการในการปฏิบัติงานของอาจารย์	ระดับของความต้องการ			
		มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อยที่สุด
	ความต้องการความการบริหาร				
1.	ต้องการให้ประชาสัมพันธ์ปรัชญา จุดมุ่งหมาย และระเบียบต่าง ๆ ของวิทยาลัยให้อาจารย์ทุกท่านทราบอย่างทั่วถึง				
2.	ต้องการให้มีการวางแผนงาน โครงการและปฏิทินงานของวิทยาลัยอย่างชัดเจน				
3.	ต้องการทราบบทบาทหน้าที่ของหน่วยงานต่าง ๆ ในวิทยาลัย				
4.	ต้องการให้ผู้บังคับบัญชายอมรับฟังความคิดเห็น				
5.	ต้องการให้มีการเลือกตั้งหัวหน้าคณะวิชา หัวหน้าแผนกวิชาจากอาจารย์แทนการแต่งตั้ง				
6.	ต้องการให้มีการร่วมกันแก้ปัญหาการเรียนการสอนระหว่างหัวหน้าแผนกกับอาจารย์ในแผนก				
7.	ต้องการให้มีการทำงานเป็นกลุ่มระหว่างเพื่อนอาจารย์อยู่เป็นประจำ				
8.	ต้องการเป็นผู้นำในการทำงานร่วมกับเพื่อนอาจารย์ในรูปคณะกรรมการ				
9.	ต้องการให้มีการสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างบุคลากรในวิทยาลัยโดยมีการจัดงานสังสรรค์ตามโอกาสอันควร				
10.	ต้องการได้รับการสนับสนุนจากผู้บริหารเรื่องการลาศึกษาต่อ				
11.	ต้องการศึกษาต่อภายในประเทศตามสาขาวิชาที่ถนัด				

ประวัติย่อของผู้วิจัย

ชื่อ นางสาวอมรรัตน์ กรีธาธร

เกิดวันที่ 29 มกราคม 2504

สถานที่เกิด เพชรบุรี

สถานที่อยู่ปัจจุบัน 679/548 ถนนประชาอุทิศ แขวงบางมด เขตราชมณเฑียรบุรี
กรุงเทพมหานคร 10140

ประวัติการศึกษา

พ.ศ. 2524 ประกาศนียบัตรวิชาชีพ จากวิทยาลัยอาชีวศึกษาเพชรบุรี จ. เพชรบุรี

พ.ศ. 2526 ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (บัญชี) จากวิทยาลัยพาณิชยการบางนา
กรุงเทพมหานคร

พ.ศ. 2528 กศ.บ. ธุรกิจศึกษา (บัญชี) จากมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร

พ.ศ. 2540 กศ.ม. (ธุรกิจศึกษา) จากมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร