

การศึกษาความต้องการในการพัฒนาตนเองของอาจารย์คณะวิชาช่างกลโลหะ
สถาบันการอาชีวศึกษาภาคกลาง 1

บทคัดย่อ
ของ
นายวิลาบ ดีเสมอ

เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชา การบริหารการศึกษา
พฤษภาคม 2548

วิลาบ ดีเสมอ. (2548). การศึกษาความต้องการในการพัฒนาตนเองของอาจารย์คณะวิชา

ช่างกลโลหะ สถาบันการอาชีวศึกษาภาคกลาง 1 สารนิพนธ์ กศ.ม.

(การบริหารการศึกษา) กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์: ศาสตราจารย์ ดร. เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความต้องการในการพัฒนาตนเองของอาจารย์คณะวิชาช่างกลโลหะ สถาบันการอาชีวศึกษาภาคกลาง 1 ใน 4 ด้าน คือ ด้านคุณสมบัติทางวิชาการ ด้านทักษะการสอน ด้านทักษะอาชีพ ด้านความสามารถทางการวิจัย และเพื่อศึกษาวิธีการพัฒนาตนเองของอาจารย์คณะวิชาช่างกลโลหะ สถาบันการอาชีวศึกษาภาคกลาง 1

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือ อาจารย์ผู้สอนในแผนกวิชาช่างเชื่อมโลหะ และแผนกวิชาช่างกลโรงงานที่สังกัดวิทยาลัยเทคนิคราชบุรี วิทยาลัยเทคนิคเพชรบุรี วิทยาลัยเทคนิคโพธาราม วิทยาลัยเทคนิคประจวบคีรีขันธ์ จำนวน 62 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูลเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน วิเคราะห์และประมวลผลข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป SPSS For Windows version 10.0 วิธีการวิจัยแบ่ง เป็น 2 ขั้นตอน ดังนี้ 1) ศึกษาความต้องการในการพัฒนาตนเองของอาจารย์คณะวิชาช่างกลโลหะ ทั้ง 4 ด้าน โดยใช้แบบสอบถาม 2) คือศึกษาแนวทางการพัฒนาตนเองของอาจารย์คณะวิชาช่างกลโลหะ โดยการนำผลจากการศึกษาในขั้นตอนที่ 1 มาจัดกลุ่มสนทนา (Focus Group) 1 กลุ่ม โดยผู้เชี่ยวชาญ และผู้ทรงคุณวุฒิรวมจำนวน 12 คน

ผลการศึกษาพบว่า

1 ความต้องการในการพัฒนาตนเองของอาจารย์คณะวิชาช่างกลโลหะ สถาบันการอาชีวศึกษาภาคกลาง 1 ใน 4 ด้าน พบว่า โดยรวม และรายด้านอยู่ในระดับมาก

2 แนวทางการพัฒนาตนเองของอาจารย์คณะวิชาช่างกลโลหะ สถาบันการอาชีวศึกษาภาคกลาง 1 ใน 4 ด้าน ที่ได้จากการจัดกลุ่มสนทนา 1) ด้านคุณสมบัติทางวิชาการ วิทยาลัยส่งเสริมให้อาจารย์เข้ารับการฝึกอบรมเกี่ยวกับสาขาของตนในสถานประกอบการ โดยวิทยาลัยตั้งงบประมาณสำหรับฝึกอบรมเป็นแผนปฏิบัติการประจำปี หรืออาจให้สถานประกอบการที่มีศักยภาพเพียงพอเป็นผู้ให้การสนับสนุน วิทยาลัยควรจัดหาหนังสือ, Internet และเอกสารอ้างอิงไว้ให้เพียงพอ ควรทำรายชื้อเว็บไซต์ทางวิชาการไว้บริการ และแผนกวิชาควรจัดหาวารสาร คู่มือเฉพาะทางไว้ที่แผนกวิชา 2) ด้านทักษะการสอน วิทยาลัยจัดอบรมการทำอุปกรณ์การสอน และการนำคอมพิวเตอร์มาช่วยในการเรียนการสอน และเทคนิควิธีการสอนแบบใหม่ๆ เช่นการสอนแบบทางไกล 3) ด้านทักษะอาชีพ วิทยาลัยจัดส่งอาจารย์เข้ารับการอบรม สัมมนาเกี่ยวกับการใช้เครื่องจักรที่ควบคุมด้วยคอมพิวเตอร์ (CNC) และเรื่อง

มาตรฐานสากลของงานเครื่องมือกล และงานเชื่อม 4) ด้านความสามารถทางการวิจัย วิทยาลัย
จัดอบรมเกี่ยวกับขั้นตอนการทำวิจัย อาจารย์สามารถทำโครงการวิจัยร่วมกับสถานประกอบการ
และสามารถเสนอโครงการวิจัยต่อสำนักงานคณะกรรมการอาชีวศึกษาเพื่อขอรับการวิจัย

A STUDY ON INSTRUCTORS' NEEDS TOWARDS SELF DEVELOPMENT OF THE
DEPARTMENT OF MACHINE AND METAL WORK IN TECHNICAL COLLEGES UNDER
VOCATIONAL EDUCATION INSTITUTE, CENTRAL REGION 1.

AN ABSTRACT

BY

MR.WILARB DEESMER

Presented in partial fulfillment of the requirements
for the Master of Education degree in Educational Administration
at Srinakharinwirot University

May 2005

Wilarb Deesmer (BE. 2548) *A Study of instructors needs to wards self development the department of machine and metal work in technical colleges under Vocational Education Institute, central region I.* Master's Project, M.Ed. (Educational Administration) Bangkok: Srinakharinwirot University. Project Advisor: Prof.Dr. Semsak Wisalaporn

The purposes of this research were to study the need towards self - development of the teachers from metal mechanics faculty under Vocational Education Institute, central region I in 4 aspects of academic qualification, teaching skills, vocational skills, research ability, and to study the ways the teachers developed themselves. The population of the research was 62 teachers of welding department and machine shop department from Ratchaburi Technical College, Phetchaburi Technical College, Photharam Technical College and Prachuapkhirikhan Technical College, The data were analyzed by percentages, means, standard deviations, and were processed by the program of SPSS for window Version 10.0 The research conduct was divided into 2 steps. Step One was to study the need of self development of the teachers of metal mechanics faculty in 4 aspects. Step Two was to study how the teachers of metal mechanics faculty developed themselves. After that the results of step one were used to form a focus group.

The results of the study were:

1. The need of self-development of the teachers in general and in each aspect were at high level.
2. The ways to develop themselves in the four aspects given by the focus group were 1) the colleges should support the teachers about attending training courses related to teachers' fields of teaching by using the colleges budget or supporting by private companies, and the colleges should also provide the teachers with books, reference books, periodicals, internet system and website lists 2) the colleges should provide the teachers with training courses on teaching aids inventions, computer assistance instruction and new teaching methodologies 3) the colleges should send the teachers to attend training courses or seminar on CNC, international standard of mechanical tools and welding 4) the colleges should provide the teachers with research methodology training courses so that the teachers could conduct research them selves on do them together with companies.

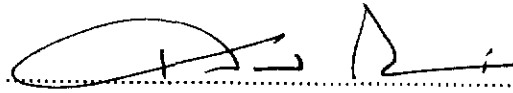
การศึกษาความต้องการในการพัฒนาตนเองของอาจารย์คณะวิชาช่างกลโลหะ
สถาบันการอาชีวศึกษาภาคกลาง 1

สารนิพนธ์
ของ
นายวิลาบ ดีเสมอ

เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชา การบริหารการศึกษา
พฤษภาคม 2548
ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

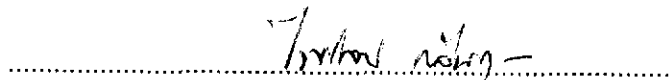
อาจารย์ที่ปรึกษา ประธานคณะกรรมการบริหารหลักสูตร และคณะกรรมการสอบ
ได้พิจารณาสารนิพนธ์ฉบับนี้แล้วเห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญา
การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒได้

อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์



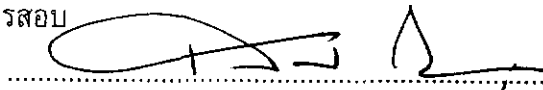
(ศาสตราจารย์ ดร. เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์)

ประธานคณะกรรมการบริหารหลักสูตร

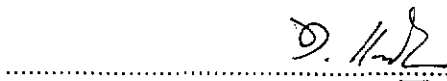


(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ไพโรจน์ กลิ่นกุหลาบ)

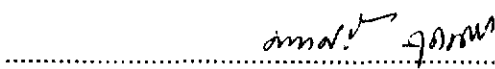
คณะกรรมการสอบ

.....ประธาน

(ศาสตราจารย์ ดร. เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์)

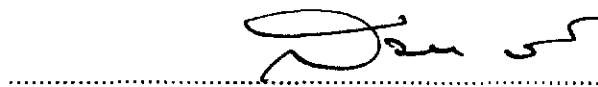
.....กรรมการ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ทศนา แสงศักดิ์)

.....กรรมการ

(อาจารย์ ดร. มารศรี สุธานี)

อนุมัติให้รับสารนิพนธ์ฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญา
การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

.....คณบดีคณะศึกษาศาสตร์

(รองศาสตราจารย์ ดร.สมชาย ชูชาติ)

วันที่...13...เดือน...พฤษภาคม...พ.ศ. 2548

ประกาศคุณูปการ

สารนิพนธ์ ฉบับนี้สำเร็จได้ด้วยความเมตตา อนุเคราะห์ให้ความช่วยเหลืออย่างสูงจาก ศาสตราจารย์ ดร.เสริมศักดิ์ วิชาลาภรณ์ ราชบัณฑิต ที่ปรึกษาการทำสารนิพนธ์โดยให้ความกรุณาแนะนำในการปรับแก้ตั้งแต่เริ่มต้นจนงานวิจัยเสร็จสิ้นอย่างสมบูรณ์ ผู้วิจัยขอขอบพระคุณ และรู้สึกซาบซึ้งในพระคุณเป็นอย่างสูง

ขอกราบขอบพระคุณ ศาสตราจารย์ ดร.เสริมศักดิ์ วิชาลาภรณ์ ราชบัณฑิต ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ทัศนาศ แสงศักดิ์ ดร.มารศรี สุธานี กรรมการสอบปากเปล่าสารนิพนธ์ในครั้งนี้ ที่ให้ความอนุเคราะห์ช่วยเหลือเสนอแนะแก้ไขสารนิพนธ์ทั้งเล่มเพื่อให้งานวิจัยเสร็จสิ้นสมบูรณ์

ขอขอบพระคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ไพโรจน์ กลิ่นกุหลาบ ศาสตราจารย์ ดร.เสริมศักดิ์ วิชาลาภรณ์ ราชบัณฑิต ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วีระ สุภากิจ และ ดร.มารศรี สุธานี กรรมการพิจารณาโครงการสารนิพนธ์ ที่ได้ให้คำแนะนำ และข้อเสนอแนะตลอดจนให้ความกรุณาค้นหาเอกสารต่างๆ ผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้งในพระคุณเป็นอย่างสูง

ขอขอบพระคุณ รองศาสตราจารย์ วัณญา วิชาลาภรณ์ อาจารย์สิทธิศักดิ์ สร้อยสังวาลย์ อาจารย์สมศักดิ์ ดันติวิวัฒน์ อาจารย์มานพ ทองใบ อาจารย์ประกอบ วิเศษสุทธิชัย ที่ให้ความกรุณาเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจแก้ไข และให้คำแนะนำเพิ่มเติมรวมทั้งตรวจความเที่ยงตรงในเนื้อหา และปรับปรุงการใช้ภาษาในแบบสอบถามนี้ ในการจัดกลุ่มสนทนาเพื่อหาแนวทางในการพัฒนาตนเองของอาจารย์ ได้รับความกรุณาจาก ผู้อำนวยการวิฑูรย์ เข้มมเวช รองผู้อำนวยการจินดา คงหมวก รองผู้อำนวยการถาวร รุ่งสวัสดิ์ อาจารย์สุกิจ สุนันทบุตร อาจารย์สินชัย เก่งนำชัยตระกูล อาจารย์วิโรจน์ สุวรรณรัตน์ อาจารย์อำนาจ สุวรรณสอาด อาจารย์สุริยนต์ จิ่งแก้ว อาจารย์สมศักดิ์ เศรษฐการ อาจารย์สมศักดิ์ ดันติวิวัฒน์ อาจารย์สุรเดช พานทอง อาจารย์ธานี ศรีกรณ์จิตร ที่ให้ความกรุณาเป็นผู้เชี่ยวชาญ อาจารย์ธีรวัช ชมใจ อาจารย์วัลลภา จิรนิติศัย บันทึกเทพ อาจารย์ศรีัญญา สวัสดิ์มงคล จดรายงานการประชุม ผู้วิจัยขอขอบพระคุณอย่างยิ่ง

นอกจากนี้ผู้วิจัยขอขอบคุณเพื่อนๆ ปริญญาโทการบริหารการศึกษา คุณนัตยา เกตุกลิ่น คุณศรายุทธ ทองอุทัย เพื่อนร่วมงาน และเจ้าหน้าที่ทุกท่านที่คอยให้กำลังใจและช่วยเหลือ ที่ขาดเสียไม่ได้คือ บุคคลในครอบครัวประกอบด้วย คุณอรพรรณ ดีเสมอ นายธีรพงศ์ ดีเสมอ นายภูษิต ดีเสมอ ที่ช่วยเหลือในการพิมพ์ อดทน เสียสละ ให้กำลังใจ ทุกๆเรื่อง และญาติ พี่น้องทุกคนที่คอยห่วงใย

คุณค่าและประโยชน์ของสารนิพนธ์ฉบับนี้ขออุทิศแก่บิดา มารดาที่ล่วงลับไปแล้ว และขอมอบเป็นสิ่งบูชา บูรพาจารย์ทุกท่านที่ได้ประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้ ประสบการณ์ รวมถึงความเมตตาเอื้อเอื้อให้การสนับสนุนตลอดมา

วิลาบ ดีเสมอ

สารบัญ

บทที่		หน้า
1	บทนำ.....	1
	ภูมิหลัง.....	1
	วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	3
	ความสำคัญของการวิจัย.....	3
	ขอบเขตของการวิจัย.....	3
	นิยามศัพท์เฉพาะ.....	4
	กรอบแนวความคิดในการศึกษาค้นคว้า.....	6
2	เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	8
	สถาบันการอาชีวภาคกลาง 1.....	9
	นโยบายการปฏิรูปอาชีวศึกษา.....	11
	หลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) พ.ศ. 2545 และหลักสูตร ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) พ.ศ.2546.....	18
	หลักสูตรช่างเชื่อมโลหะ และช่างกลโรงงาน.....	19
	แนวคิดเกี่ยวกับความต้องการ.....	24
	แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากร ครู อาจารย์.....	32
	แนวทางในการพัฒนาอาจารย์.....	41
	งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	53
3	วิธีการดำเนินการวิจัย.....	61
	ประชากร.....	61
	การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล.....	62
	การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	64
	การวิเคราะห์ข้อมูล.....	65
	สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	65

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	67
ตอนที่ 1 ผลการศึกษาวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไป.....	67
ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ความต้องการในการพัฒนาตนเอง.....	69
ตอนที่ 3 แนวทางการพัฒนาตนเองใน 4 ด้าน.....	74
5 สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	77
สรุปผลการวิจัย.....	78
อภิปรายผล.....	79
ข้อเสนอแนะ.....	82
บรรณานุกรม.....	84
ภาคผนวก	91
ประวัติย่อผู้ทำสารนิพนธ์.....	103

บัญชีตาราง

ตาราง		หน้า
1	จำนวนประชากร จำแนกตามสถานศึกษา.....	62
2	จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามตามสถานศึกษาที่สังกัด.....	67
3	จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามแผนกวิชา.....	68
4	จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามระดับการศึกษา.....	68
5	จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามอายุราชการ.....	69
6	ค่าเฉลี่ย และความเบี่ยงเบนมาตรฐานความต้องการในการพัฒนาตนเองของ อาจารย์คณะวิชาช่างกลโลหะ สถาบันการอาชีวศึกษาภาคกลาง 1 ด้านคุณสมบัติทางวิชาการ.....	70
7	ค่าเฉลี่ย และความเบี่ยงเบนมาตรฐานความต้องการในการพัฒนาตนเองของ อาจารย์คณะวิชาช่างกลโลหะ สถาบันการอาชีวศึกษาภาคกลาง 1 ด้านทักษะการสอน.....	71
8	ค่าเฉลี่ย และความเบี่ยงเบนมาตรฐานความต้องการในการพัฒนาตนเองของ อาจารย์คณะวิชาช่างกลโลหะ สถาบันการอาชีวศึกษาภาคกลาง 1 ด้านทักษะอาชีพ.....	72
9	ค่าเฉลี่ย และความเบี่ยงเบนมาตรฐานความต้องการในการพัฒนาตนเองของ อาจารย์คณะวิชาช่างกลโลหะ สถาบันการอาชีวศึกษาภาคกลาง 1 ด้านความสามารถทางการวิจัย.....	73

บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

มนุษย์จัดเป็นทรัพยากรอันมีค่า และเป็นปัจจัยสำคัญที่มีศักยภาพในการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาสังคมให้เจริญก้าวหน้า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ย่อมเอื้ออำนวยประโยชน์อย่างมหาศาลแก่สังคม (รังสิมา บุญชัย. 2537 : 107) ในองค์การต่าง ๆ มักจะให้ความสำคัญและกำหนดเป้าหมายของการบริหารทรัพยากรบุคคล ซึ่งเป้าหมายการบริหารทรัพยากรบุคคลที่สำคัญคือ การพัฒนาบุคลากรให้มีประสิทธิภาพอยู่เสมอ (จิราภรณ์ มุขลาย. 2540 : 63)

อาจารย์ผู้สอนในสายช่างอุตสาหกรรมนับว่าเป็นบุคลากรที่สำคัญของวิทยาลัยเทคนิคต่าง ๆ ซึ่งผู้บริหารต้องให้ความเอาใจใส่สนับสนุน ส่งเสริม และจัดให้มีการพัฒนาอาจารย์ขึ้นในสถานศึกษาของตนและต้องสนับสนุนให้อาจารย์ศึกษาหาความรู้ จากภายนอกสถานศึกษาด้วยวิธีการต่าง ๆ เพื่อช่วยให้อาจารย์ที่มีประสบการณ์น้อยได้เพิ่มพูนทักษะ วิธีการ คุณภาพและประสิทธิภาพของตน ให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงของวิทยาการใหม่ ซึ่งการพัฒนาบุคลากรนั้นจะทำให้สถานศึกษาได้รับผลผลิตที่มีมาตรฐานสูงขึ้นมีระบบการบริหารที่มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นสามารถยกระดับคุณภาพวิธีการสอนของอาจารย์ โดยกำหนดเป็นมาตรฐานกระบวนการเรียนการสอน และสามารถบริหารงานให้เป็นไปตามนโยบายและแผนงานได้สะดวกและมีประสิทธิภาพมากขึ้น อีกทั้งเป็นขวัญกำลังใจในการทำงานให้กับอาจารย์อีกด้วย ซึ่งการพัฒนาบุคลากรนั้นควรจะพัฒนาในด้านวิชาการและจริยธรรมที่ดั่งาม ดังที่วิจิตร ศรีสอาน (2525 : 12) กล่าวว่า วิชาชีพครูเป็นวิชาชีพชั้นสูง ดังนั้นครูต้องได้ชื่อว่าเป็นผู้มีการพัฒนาตนเองจะต้องพัฒนาในด้านต่าง ๆ เช่นการพัฒนาด้านความรู้ ซึ่งหมายถึงพัฒนาตนเองให้มีความรู้ด้านเนื้อหาสาระที่จะช่วยให้ การสอนมีประสิทธิภาพ รวมถึงความรู้รอบตัวเกี่ยวกับชีวิต ข่าวเหตุการณ์ประจำวัน การพัฒนาเทคนิควิธี เป็นการพัฒนาตนให้มีทักษะและความสามารถในการจัดการเรียนการสอนรูปแบบต่างๆ การจัดกิจกรรมและการให้บริการนักเรียนด้านธุรการ การแนะแนว การพัฒนาสังคม การพัฒนาตนในด้านคุณลักษณะกับเจตคติ ทำให้อาจารย์ผู้สอนสามารถพัฒนาให้เกิดบุคลิกภาพที่ดี เหมาะสมกับวิชาชีพครู มีคุณสมบัติ คุณธรรม คุณลักษณะของครูที่ดี มีเจตนาดีต่อนักเรียนและวิชาชีพ

จากข้อมูลของหน่วยงานกองมาตรฐานวิชาชีพครู สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา กระทรวงศึกษาธิการ (สารพัฒนาหลักสูตร. 2533 : 44) ได้กำหนดนโยบายส่งเสริมให้ครูและวิชาชีพครูเป็นที่ศรัทธาแก่นักเรียน ผู้ปกครอง และสังคม คุรุสภาโดยคณะกรรมการส่งเสริมวิชาชีพครู เห็นว่า บุคคลที่ประกอบวิชาชีพครู ควรมีความรัก ความเมตตา และปรารถนาดีต่อนักเรียน อุทิศตนและเวลาเพื่อส่งเสริมให้นักเรียนได้รับความเจริญเติบโต และมีการพัฒนา

การในทุกด้าน ควรมีลักษณะอย่างน้อย 4 ประการ ได้แก่ ความรอบรู้ สอนดี มีคุณธรรม จรรยาบรรณ มุ่งมั่นพัฒนา

รอบรู้ คือ ต้องมีความรู้เกี่ยวกับสภาพเศรษฐกิจและสังคมรวมทั้งเปลี่ยนแปลงพัฒนา การให้สังคมของตน และของโลก มีความรอบรู้ในวิชาชีพของตน หรือกิจกรรมที่ตนรับผิดชอบ

สอนดี คือ ต้องทำการสอนอย่างมีประสิทธิภาพ มีการพัฒนาการสอนให้สอดคล้อง กับความสามารถและความสนใจของนักเรียน

มีคุณธรรมจรรยาบรรณ คือ มีศรัทธาในอาชีพครู ตั้งใจให้ความรู้ มีความสามารถทาง วิชาชีพ เพื่อการให้บริการแก่นักเรียนและสังคม มีความซื่อสัตย์ต่อหลักการของอาชีพครู มี ความรับผิดชอบในด้านการศึกษาต่อสังคม ชุมชน มีความรัก ความเมตตา และปรารถนาดี ต่อนักเรียน อุทิศเวลาเพื่อส่งเสริมให้นักเรียนทุกคนได้รับความเติบโตและพัฒนาการในทุกด้าน

มุ่งมั่นพัฒนา คือ รู้จักสำรวจและปรับปรุงตนเอง สนใจใฝ่และศึกษาหาความรู้ต่าง ๆ รู้จักเพิ่มวิทยฐานะของตนเองและคิดค้นทดลอง ใช้วิธีการใหม่ ๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อการเรียน การสอน และเป็นประโยชน์ต่อชุมชนด้วยจากคุณลักษณะข้อนี้ จะเห็นได้ว่าครูต้องพัฒนามาก กว่าบุคคลธรรมดา และการพัฒนาตนเองเป็นเรื่องใหญ่และสำคัญมากเป็นรากฐานของการ พัฒนาทั้งปวง (วารสารข่าวครูสภา. 2533 : 28)

สำนักงานคณะกรรมการ การอาชีวศึกษา (กรมอาชีวศึกษา กระทรวงศึกษาธิการเดิม) ได้จัดการศึกษาในด้านช่างอุตสาหกรรม เพื่อผลิตบุคลากรในระดับช่างฝีมือ และช่างเทคนิค ให้ สอดคล้องกับการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ และสนองต่อความต้องการของตลาดแรงงาน ที่ต้องการนักศึกษาช่างอุตสาหกรรม ระดับอาชีวศึกษาเพิ่มมากขึ้นทุกปี จึงเป็นมูลเหตุที่ สถานศึกษาควรมีครู อาจารย์ ที่มีความรู้และทักษะในการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ เหมาะสมกับหลักสูตรการศึกษา และเทคโนโลยีที่เปลี่ยนไปอย่างรวดเร็ว ครู อาจารย์ จึงนับว่า เป็นปัจจัยสำคัญที่จะทำให้การจัดการอาชีวศึกษา บรรลุตามเป้าหมาย ปัจจุบันสำนักงานคณะกรรมการ การอาชีวศึกษายังประสบปัญหาด้านครูขาดสมรรถภาพ ซึ่งพบว่า “ครูช่าง” จำนวน หนึ่งขาดความรู้ และทักษะในการสอน มีทักษะในด้านการสอนภาคปฏิบัติไม่เพียงพอ ความรู้ ไม่กว้าง ขวาง และไม่ทันกับเทคโนโลยีที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว ไม่สามารถประยุกต์ ความรู้ที่เรียนมาไปใช้ในการสอนได้ ซึ่งพอที่จะสรุปปัญหาที่เกี่ยวข้องกับการที่ครูช่างขาด ความรู้ ทักษะในการสอนและปฏิบัติงานได้ดังนี้คือ ด้านเทคโนโลยีและวิทยาการด้านช่าง อุตสาหกรรมเจริญรุดหน้าอย่างรวดเร็ว ด้านบุคลากรขาดความกระตือรือร้นและขาดการพัฒนา หรือการปรับปรุงตนเองให้ทันต่อเทคโนโลยีที่ก้าวหน้าอย่างรวดเร็ว ซึ่งปัญหาดังกล่าวนับเป็น ปัญหาที่สำคัญสำหรับบุคลากร และเป็นอุปสรรคต่อการพัฒนาในด้านการศึกษา และเพื่อให้เกิด ความเจริญก้าวหน้า และให้มีประสิทธิภาพต่อการศึกษา จึงจำเป็นจะต้องแก้ไขปัญหานี้ อย่าง เร่งด่วน

จากปัญหาที่กล่าวมาข้างต้นผู้ศึกษาในฐานะที่ปฏิบัติหน้าที่เป็นอาจารย์ผู้สอน และหัวหน้าแผนกวิชาช่างเชื่อมโลหะ คณะวิชาช่างกลโลหะ ซึ่งเป็นสาขาวิชาชีพที่สำคัญของช่างอุตสาหกรรม จึงมีความสนใจ ศึกษาความต้องการในการพัฒนาดตนเองของอาจารย์คณะวิชาช่างกลโลหะ เพื่อจะได้นำข้อมูลจากการศึกษามาเป็นแนวทางในการพัฒนาดตนเองอาจารย์ คณะวิชาช่างกลโลหะ สถาบันการอาชีวศึกษาภาคกลาง 1 ให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ตั้งวัตถุประสงค์ไว้ดังนี้

1. เพื่อศึกษาความต้องการในการพัฒนาดตนเองของอาจารย์คณะวิชาช่างกลโลหะ สถาบันการอาชีวศึกษาภาคกลาง 1 ใน 4 ด้าน คือ ด้านคุณสมบัติทางวิชาการ ด้านทักษะการสอน ด้านทักษะอาชีพ ด้านความสามารถทางการวิจัย
2. เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาดตนเองของอาจารย์คณะวิชาช่างกลโลหะ สถาบันการอาชีวศึกษาภาคกลาง 1 ใน 4 ด้าน

ความสำคัญของการวิจัย

ผลการวิจัยครั้งนี้ จะทำให้ทราบถึงความต้องการในการพัฒนาดตนเองและแนวทางการพัฒนาดตนเองของอาจารย์คณะวิชาช่างกลโลหะ สังกัดสถาบันการอาชีวศึกษาภาคกลาง 1 อันจะเป็นข้อมูลที่ใช้เป็นแนวทางในการกำหนดทิศทางและขอบเขต กระบวนการตลอดจน การจัดกิจกรรม โดยกำหนดการพัฒนาดตนเอง 4 ด้าน คือ ด้านคุณสมบัติทางวิชาการ ด้านทักษะการสอน ด้านทักษะอาชีพ ด้านความสามารถทางการวิจัย ซึ่งเป็นการเตรียมความพร้อมเพื่อการพัฒนาครู อาจารย์ ให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

ขอบเขตของการวิจัย

1. ขอบเขตเนื้อหาการวิจัย ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นการศึกษาความต้องการในการพัฒนาดตนเองของอาจารย์คณะวิชาช่างกลโลหะ สถาบันการอาชีวศึกษาภาคกลาง 1 โดยกำหนดขอบเขต ดังนี้

- 1.1 การศึกษาความต้องการในการพัฒนาดตนเองของอาจารย์ ประกอบด้วย
 - 1.1.1 ด้านคุณสมบัติทางวิชาการ
 - 1.1.2 ด้านทักษะการสอน
 - 1.1.3 ด้านทักษะอาชีพ
 - 1.1.4 ด้านความสามารถทางการวิจัย

1.2 ศึกษาแนวทางการพัฒนาตนเองของอาจารย์คณะวิชาช่างกลโลหะ
สถาบันการอาชีวศึกษาภาคกลาง 1 ใน 4 ด้าน

2. ประชากร

ประชากร ได้แก่ อาจารย์ผู้สอนในแผนกวิชาช่างเชื่อมโลหะ และแผนกวิชาช่างกล
โรงงาน ในวิทยาลัยเทคนิคราชบุรี วิทยาลัยเทคนิคเพชรบุรี วิทยาลัยเทคนิคประจวบคีรีขันธ์
และวิทยาลัยเทคนิคโพธาราม ในภาคกลาง 1 ภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2547 จำนวน 62 คน
ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยศึกษาจากประชากรทั้งหมด

3. ตัวแปรที่ศึกษา

1.) ตัวแปรอิสระ ได้แก่ สถานศึกษาที่สังกัดในสถาบันการอาชีวศึกษาภาคกลาง 1
และแผนกวิชาในคณะวิชาช่างกลโลหะ จำแนกเป็นดังนี้

1.1) สถานศึกษาที่สังกัด

1.1.1) วิทยาลัยเทคนิคราชบุรี

1.1.2) วิทยาลัยเทคนิคเพชรบุรี

1.1.3) วิทยาลัยเทคนิคประจวบคีรีขันธ์

1.1.4) วิทยาลัยเทคนิคโพธาราม

1.2) แผนกวิชา

1.2.1) แผนกวิชาช่างเชื่อมโลหะ

1.2.2) แผนกวิชาช่างกลโรงงาน

2.) ตัวแปรตาม ได้แก่ ความต้องการในการพัฒนาตนเองของอาจารย์คณะวิชา
ช่างกลโลหะ สถาบันการอาชีวศึกษาภาคกลาง 1 ใน 4 ด้าน คือ ด้านคุณสมบัติทางวิชาการ
ด้านทักษะการสอน ด้านทักษะอาชีพ ด้านความสามารถทางการวิจัย

นิยามศัพท์เฉพาะ

เพื่อให้เข้าใจความหมายของคำหรือข้อความที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ให้
ความหมายของข้อความต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

1. การพัฒนาตนเอง หมายถึง การส่งเสริมให้อาจารย์มีสมรรถภาพในด้านความรู้
ทักษะ และเจตคติที่เหมาะสมกับการปฏิบัติภารกิจของการเป็นอาจารย์ที่ดี ซึ่งจะช่วยให้การ
ดำเนินงานของสถาบันการศึกษามุ่งสู่เจตนารมณ์และปณิธานที่วางไว้ ในการวิจัยครั้งนี้
หมายถึง ความต้องการที่มุ่งเพิ่มพูนสมรรถภาพการทำงาน ของอาจารย์ให้ดีขึ้น และมี
ประสิทธิภาพ ในด้านคุณสมบัติทางวิชาการ ทักษะการสอน ทักษะอาชีพ และความสามารถ
ทางการวิจัย

2. ความต้องการในการพัฒนาตนเอง หมายถึง ความรู้สึกรู้หาหรือ ความคิดเห็นของ อาจารย์ ที่มีต่อการพัฒนาตนเองของอาจารย์ คณะวิชาช่างกลโลหะสถาบันการอาชีวศึกษาภาค กลาง 1 ประกอบด้วย 4 ด้าน ได้แก่

2.1 ด้านคุณสมบัติทางวิชาการ หมายถึง ความต้องการในการพัฒนา อาจารย์ให้ มีความรู้สูงขึ้น ได้แก่ การจัดหาทุนทางการศึกษาต่างๆ การอนุญาตให้อาจารย์ลาศึกษาต่อ ทั้ง ภายในประเทศและต่างประเทศ การอนุญาตให้ศึกษาต่อในระดับสูงขึ้น การศึกษาต่อเพื่อเพิ่ม วุฒิและความรู้ การส่งอาจารย์เข้ารับการอบรมสัมมนาทางวิชาการ

2.2 ด้านทักษะการสอน หมายถึง ความต้องการในการพัฒนาอาจารย์เกี่ยว กับการจัดฝึกอบรม เทคนิควิธีสอน เนื้อหาสาระการสอน การจัดฝึกอบรมเกี่ยวกับการจัดทำ อุปกรณ์และวิธีการสอน การศึกษาดูงานทั้งภายในและภายนอกประเทศ การส่งเสริมให้มีการ ทำเอกสารประกอบการสอน การจัดอบรมการทำแผนการสอน การจัดอบรมการใช้ คอมพิวเตอร์เพื่อการเรียนการสอน การจัดฝึกอบรมเกี่ยวกับการวัดและประเมินผลการเรียน เพื่อเพิ่มพูนทักษะการสอนของอาจารย์

2.3 ด้านทักษะอาชีพ หมายถึง ความต้องการที่ให้โอกาสอาจารย์ผู้สอนได้รับ ความรู้ เพิ่มเติมในสาขางานของตน โดยการส่งไปอบรมความรู้ เทคโนโลยีในสาขาเพื่อเพิ่มเติม ความรู้ปัจจุบันให้สูงขึ้นและตรงกับเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีสาขา

2.4 ด้านความสามารถทางการวิจัย หมายถึง ความต้องการพัฒนาอาจารย์ โดยการจัดฝึกอบรมความรู้เกี่ยวกับการวิจัย การจัดสรรทุนวิจัยทั้งจากภายในและภายนอก สถาบันการศึกษา การสนับสนุนโครงการวิจัยร่วมกันของอาจารย์ในสถาบันกับองค์กรทั้งใน ประเทศ และต่างประเทศ การจัดให้อาจารย์ปฏิบัติงานวิจัย การสนับสนุนในการเผยแพร่ผล งานวิจัยทางวารสารทางวิชาการ

3 สถาบันการอาชีวศึกษาภาคกลาง 1 หมายถึง สถาบันการอาชีวศึกษาที่สังกัด กระทรวง ศึกษาธิการ ประกอบด้วย วิทยาลัยเทคนิคราชบุรี วิทยาลัยเทคนิคเพชรบุรี วิทยาลัย เทคนิคประจวบคีรีขันธ์ และวิทยาลัยเทคนิคโพธาราม

4 อาจารย์ หมายถึง อาจารย์คณะวิชาช่างกลโลหะประกอบด้วยอาจารย์ผู้สอนใน ระดับปวช. และระดับ ปวส. สถาบันการอาชีวศึกษาภาคกลาง 1 ในภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2547

5 คณะวิชาช่างกลโลหะ หมายถึง คณะวิชาในกลุ่มของช่างอุตสาหกรรม ซึ่ง ประกอบ ด้วยแผนกวิชาช่างเชื่อมโลหะ แผนกวิชาช่างกลโรงงาน และแผนกวิชาช่างเขียนแบบ เครื่องกล

6 แผนกวิชาช่างเชื่อมโลหะ หมายถึง แผนกช่างอุตสาหกรรมที่ทำการสอนในด้าน การเชื่อมและประสาน การพับ และการขึ้นรูปโลหะต่าง ๆ เป็นต้น

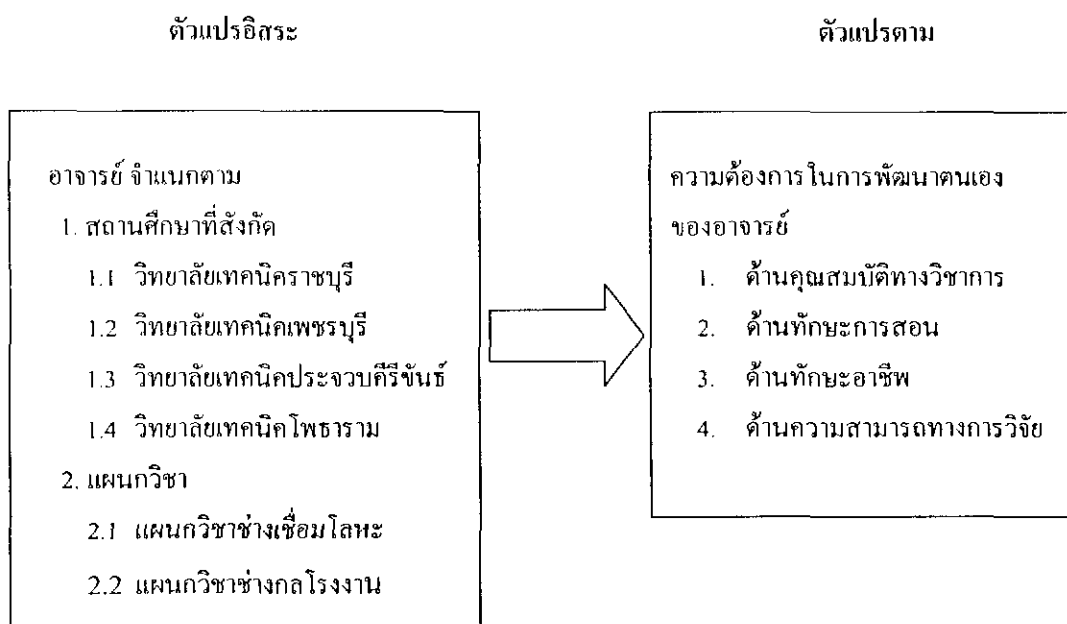
7 แผนกวิชาช่างกลโรงงาน หมายถึง แผนกช่างอุตสาหกรรมที่ทำการสอนในด้านเครื่องมือกลต่างๆ ไม่ว่าจะเป็นการกลึง การไส การกัด การเจียรไนยต่าง ๆ เป็นต้น

กรอบแนวคิดในการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมุ่ง ศึกษาความต้องการในการพัฒนาตนเองของอาจารย์คณะวิชาช่างกลโลหะ สถาบันการอาชีวศึกษาภาคกลาง 1 ได้เลือกใช้แนวคิดเกี่ยวกับความต้องการในการพัฒนาอาจารย์ของ ฟิลลิปส์ (Phillips) ซึ่งได้เขียนบทความ ชื่อ Staff and Faculty Development in the University of Malaya ในเอกสารวิจัยของ RIHED (1981: 3) มาเป็นแนวทางในการวิจัย ซึ่งได้กล่าวถึงรูปแบบทางความคิดของการพัฒนาอาจารย์ได้แก่

- 1 คุณสมบัติทางวิชาการ หมายถึง สมาชิกของทีมงานจะได้รับโอกาสในการหาความรู้เพิ่มขึ้น
- 2 ทักษะการสอน หมายถึง สมาชิกจะได้รับโอกาสให้มีการปรับปรุงความสามารถทางการสอนให้ดียิ่งๆขึ้นไปในรูปแบบของการส่งเข้าร่วมการสัมมนา ประชุมปฏิบัติการ เพื่อให้เกิดกระบวนการเรียนการสอนที่ได้ผลลัพธ์ที่ดีที่สุด
- 3 ทักษะอาชีพ หมายถึง สมาชิกของทีมจะได้รับโอกาสให้เข้าร่วมสัมมนา, การประชุม ซึ่งเกี่ยวข้องกับสาขาเฉพาะของตน เพื่อช่วยให้เกิดการเลื่อนระดับ ความสามารถ หรือพัฒนาความรู้ที่ทันสมัย
- 4 ความสามารถทางการวิจัย หมายถึง การมีส่วนร่วมกระตุน (เช่นการเงินหรืออื่นๆ) เพื่อส่งเสริมให้สมาชิกทำการวิจัยทั้งในรูปแบบของการทำการวิจัยเดี่ยวหรือกลุ่ม เพื่อเป็นการส่งเสริมและให้คำปรึกษาสมาชิกจะได้รับการสนับสนุนให้เข้าขอรับทุนเพื่อทำโครงการวิจัย

ในส่วนตัวแปรอิสระ ผู้วิจัยได้กำหนดตัวแปรอิสระเป็น สถานศึกษาที่สังกัดประกอบ ด้วยวิทยาลัยเทคนิคราชบุรี วิทยาลัยเทคนิคเพชรบุรี วิทยาลัยเทคนิคประจวบคีรีขันธ์ วิทยาลัยเทคนิคโพธาราม และแผนกวิชา ประกอบด้วยแผนกวิชาช่างเชื่อมโลหะ แผนกวิชาช่างกลโรงงาน สำหรับตัวแปรตาม ได้แก่ ความต้องการในการพัฒนาตนเองของอาจารย์คณะวิชาช่างกลโลหะ สถาบันการอาชีวศึกษาภาคกลาง 1 โดยผู้วิจัยใช้แนวคิดในการพัฒนาอาจารย์ของ ฟิลลิปส์ (Phillips) เป็นตัวกำหนด ดังภาพประกอบ 1



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการวิจัยเรื่องความต้องการในการพัฒนาตนเองของอาจารย์คณะวิชาช่างกลโลหะ สถาบันการอาชีวศึกษาภาคกลาง 1 ในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้รวบรวมแนวคิด ทฤษฎี หลักการ จากเอกสาร ตำรา บทความและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องโดยเรียงลำดับหัวข้อที่ศึกษาดังต่อไปนี้

1. สถาบันการอาชีวศึกษาภาคกลาง 1
 - 1.1 ความเป็นมาของการจัดตั้งสถาบันการอาชีวศึกษา
 - 1.2 เครือข่ายสถาบันการอาชีวศึกษาภาคกลาง 1
2. นโยบายการปฏิรูปอาชีวศึกษา
 - 2.1 ปฏิรูประบบการอาชีวศึกษา
 - 2.2 ปฏิรูประบบการเรียนรู้
 - 2.3 ปฏิรูประบบบริหารจัดการ
 - 2.4 ปฏิรูประบบบุคลากร
 - 2.5 ปฏิรูประบบการเงิน และระดมทรัพยากร
3. หลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) พ.ศ. 2545 และหลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) พ.ศ. 2546
4. หลักสูตรช่างเชื่อมโลหะและช่างกลโรงงาน
 - 4.1 หลักสูตรแผนกวิชาช่างเชื่อมโลหะสาขาวิชาโลหะการ
 - 4.2 หลักสูตรแผนกวิชาช่างกลโรงงาน
5. แนวคิดเกี่ยวกับความต้องการ
6. แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรครู อาจารย์
 - 6.1 ความจำเป็นและประโยชน์ของการพัฒนาอาจารย์-บุคลากร
 - 6.2 วิธีการและกิจกรรมในการพัฒนาอาจารย์
7. แนวทางในการพัฒนาอาจารย์
 - 7.1 ด้านคุณสมบัติทางวิชาการ
 - 7.2 ด้านทักษะการสอน
 - 7.3 ด้านทักษะอาชีพ
 - 7.4 ด้านความสามารถทางการวิจัย
8. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. สถาบันการอาชีวศึกษาภาคกลาง 1

1.1 ความเป็นมาของการจัดตั้งสถาบันการอาชีวศึกษา

สถาบันการอาชีวศึกษาภาคกลาง 1 มีความเป็นมาในการจัดตั้ง (สถาบันการอาชีวศึกษาภาคกลาง 1. 2548: 1-3) โดยอาศัยองค์ประกอบดังนี้

1.1.1 พ.ร.บ.การศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2)

พ.ศ. 2545 หมวด3 ระบบ การศึกษา มาตรา 20 การจัดการอาชีวศึกษา การฝึกอบรมวิชาชีพให้จัดในสถานศึกษาของรัฐสถานศึกษาเอกชน สถานประกอบการ หรือโดยความร่วมมือระหว่างสถานศึกษากับสถานประกอบการทั้งนี้เป็นไปตามกฎหมายว่าด้วยการอาชีวศึกษาและกฎหมายที่เกี่ยวข้อง

1.1.2 การบริหารจัดการอาชีวศึกษาในรูปแบบใหม่ เพื่อให้สอดคล้องตาม พ.ร.บ. การศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาจึงกำหนดให้มีการพัฒนาการบริหารจัดการอาชีวศึกษาในรูปแบบใหม่ตามโครงการทดลองเครือข่ายสถาบันการอาชีวศึกษา โดยคำนึงถึงข้อมูลสำคัญ 4 ประการ คือ

- 1) สภาพท้องถิ่น
- 2) องค์การอาชีวศึกษา
- 3) สถานประกอบการ
- 4) ตลาดแรงงาน

1.1.3 รูปแบบการบริหารสถาบันการอาชีวศึกษา การบริหารสถาบันการอาชีวศึกษาแนวใหม่มุ่งเน้นให้มีการบริหารดังนี้

- 1) มีเอกภาพด้านนโยบายและหลากหลายในการปฏิบัติ
- 2) จัดตามความต้องการของตลาดแรงงานสภาพเศรษฐกิจและสังคมของประเทศ อย่างมีประสิทธิภาพ

3) ดำเนินการอย่างมีคุณภาพ ทั้งผู้เรียนมีความรู้ทางทฤษฎีควบคู่กับการปฏิบัติ มีสมรรถนะตามเกณฑ์มาตรฐานที่กำหนด และมีการพัฒนาครูและบุคลากรทางอาชีวศึกษาโดยกำหนดเป้าหมายในการดำเนินงานไว้ 2 ประการ คือ

ประการที่ 1 ยกระดับคุณค่าของการเรียนอาชีวศึกษาให้เป็นที่ยอมรับและเป็นทางเลือกที่สำคัญโดย

- สร้างระบบการอาชีวศึกษาที่มีความต่อเนื่องเชื่อมโยงตั้งแต่ระดับกึ่งฝีมือ ระดับฝีมือ ระดับเทคนิค จนถึงระดับเทคโนโลยี
- จัดสรรโอกาสอย่างทั่วถึงและ เท่าเทียมแก่ผู้มีความถนัด มีความสนใจและมีความสามารถในด้านวิชาชีพ

- จัดให้มีระบบเทียบโอนผลการเรียนและเทียบโอนประสบการณ์

ประการที่ 2 สร้างคุณภาพมาตรฐานการอาชีวศึกษา

- สร้างระบบเครื่องข่ายสถาบันการอาชีวศึกษา เพื่อให้เกิดการผึกกำลัง ระหว่างสถานศึกษาหน่วยงานและสถานประกอบการที่จัดอาชีวศึกษา เกื้อกูลด้านวิชาการ และใช้ทรัพยากรร่วมกัน
- ให้ความสำคัญกับสถานประกอบการร่วมรับผิดชอบในกระบวนการผลิตและพัฒนากำลังคนให้ได้คุณภาพมาตรฐาน
- เร่งรัดพัฒนาบุคลากรอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง

1.1.4 ระบบบริหารจัดการอาชีวศึกษา ระบบการบริหารจัดการการอาชีวศึกษา ตามร่างพระราชบัญญัติการอาชีวศึกษา พ.ศ..... ซึ่งอยู่ระหว่างการนำเสนอตามขั้นตอนการออกกฎหมาย แบ่งออกเป็น 3 ระดับดังนี้

- 1) ระดับชาติ มีคณะกรรมการการอาชีวศึกษา
- 2) ระดับสถาบันการอาชีวศึกษา มีคณะกรรมการสภาสถาบันการอาชีวศึกษา และคณะกรรมการดำเนินงานสถาบันการอาชีวศึกษา

- 3) ระดับสถานศึกษา มีคณะกรรมการสถานศึกษา

1.1.5 องค์ประกอบสนกรำเนินการจัดรูปแบบเครือข่ายสถาบันการอาชีวศึกษา ดำเนินการในระบบและรูปแบบ เครือข่ายสถาบันการอาชีวศึกษา และ เขตบริการอาชีวศึกษา โดยคำนึงถึง องค์ประกอบดังนี้

- 1) จำนวนสถานศึกษา
- 2) จำนวนประชากร
- 3) ความต้องการของตลาดแรงงาน ชุมชนและท้องถิ่น
- 4) สภาพเศรษฐกิจ สังคม
- 5) ให้สอนในระดับปริญญาหรือเทียบเท่าและผ่านเกณฑ์มาตรฐานของคณะกรรมการการอาชีวศึกษา
- 6) มีฐานะเป็นนิติบุคคล ดำเนินการอิสระ มีเสรีภาพทางวิชาการอยู่ภายใต้การกำกับดูแลด้านนโยบายและมาตรฐานของคณะกรรมการการอาชีวศึกษา
- 7) ให้สถานศึกษาที่สอนระดับต่ำกว่าปริญญา ในเขตการบริการอาชีวศึกษา เป็นส่วนหนึ่งของสถาบันการอาชีวศึกษา

1.2 เครือข่ายสถาบันการอาชีวศึกษาภาคกลาง 1

สถาบันการอาชีวศึกษาภาคกลาง 1 ประกอบด้วยสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาจาก 3 จังหวัดได้แก่ อาชีวศึกษาจังหวัดราชบุรี อาชีวศึกษาจังหวัดเพชรบุรี และอาชีวศึกษาจังหวัดประจวบ คีรีขันธุ์ จำนวนสถานศึกษา 17 แห่ง ดังนี้

- 1.2.1 วิทยาลัยเทคนิคเพชรบุรี
- 1.2.2 วิทยาลัยอาชีวศึกษาเพชรบุรี
- 1.2.3 วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีเพชรบุรี
- 1.2.4 วิทยาลัยสารพัดช่างเพชรบุรี
- 1.2.5 วิทยาลัยการอาชีพเขาอ้อย
- 1.2.6 วิทยาลัยการอาชีพบ้านลาด
- 1.2.7 วิทยาลัยเทคนิคประจวบคีรีขันธ์
- 1.2.8 วิทยาลัยการอาชีพวังไกลกังวล
- 1.2.9 วิทยาลัยการอาชีพบางสะพาน
- 1.2.10 วิทยาลัยการอาชีพปราณบุรี
- 1.2.11 วิทยาลัยเทคนิคราชบุรี
- 1.2.12 วิทยาลัยเทคนิคราชบุรี 2
- 1.2.13 วิทยาลัยเทคนิคโพธาราม
- 1.2.14 วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีราชบุรี
- 1.2.15 วิทยาลัยสารพัดช่างราชบุรี
- 1.2.16 วิทยาลัยการอาชีพบ้านโป่ง
- 1.2.17 วิทยาลัยการอาชีพปากท่อ

2. นโยบายการปฏิรูปการอาชีวศึกษา

สำนักงานคณะกรรมการ การอาชีวศึกษา (2546 : 9-11) ได้รับนโยบายการปฏิรูปการศึกษาจากกระทรวงศึกษาธิการ และให้ความสำคัญต่อการปฏิรูปการศึกษเป็นอย่างยิ่ง โดยนำมากำหนดเป็นมาตรฐานแนวทางในการปฏิรูปและมอบหมายหน่วยงานของสำนักงานคณะกรรมการ การอาชีวศึกษา รับผิดชอบอย่างชัดเจนเป็นรูปธรรมซึ่งสรุปสาระสำคัญตามแนวทางของการปฏิรูปการศึกษากระทรวงศึกษาธิการ ซึ่งได้กำหนดแนวทางการดำเนินงานไว้ดังนี้

2.1 ปฏิรูประบบการอาชีวศึกษา

การปฏิรูปการอาชีวศึกษาได้กำหนดแนวทางดำเนินการโดยมุ่งปรับทิศทางแนวทาง (Re-orientating)(สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา.2546 : 13-15) ดังนี้คือ

2.1.1 ให้ความสำคัญกับความต้องการ (Demand Driven)

พัฒนาหลักการและจัดการเรียนการสอนโดยมุ่งเน้นความต้องการกำลังคนเป็นหลัก ทั้งความต้องการกำลังคนของสถานประกอบการ ทิศทางการพัฒนาประเทศและศักยภาพของ

บุคคลเป็นสำคัญ มีการปรับหลักสูตรใหม่ทุกระดับ โดยมุ่งเน้นความต้องการกำลังคนในการจ้างงานและการส่งเสริมอาชีพอิสระที่สอดคล้องกับทิศทางการพัฒนาเศรษฐกิจของประเทศและภูมิภาค

2.1.2 พัฒนาระบบการอาชีวศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization)

สถานศึกษาทุกแห่งต้องพัฒนาระบบงานพัฒนาศูนย์วิทยบริการให้เอื้อต่อการเรียนรู้การศึกษาค้นคว้า ความต้องการและการถ่ายทอดความรู้ในสาขาวิชาชีพ เรียนรู้ความต้องการจากภายนอกเรียนรู้ผลกระทบของการเปลี่ยนแปลงของอาชีพ สภาพเศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรม เทคโนโลยี และสิ่งแวดล้อม สร้างเครือข่าย เชื่อมโยงเพื่อเรียนรู้วิชาชีพและวิชาที่เกี่ยวข้องร่วมกันในองค์กร เพื่อการพัฒนาบุคลากร นักเรียนนักศึกษา และสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง

2.1.3 พัฒนาระบบการอาชีวศึกษาให้เป็นการศึกษาต่อเนื่อง (Lifelong Learning)

ขยายฐานการพัฒนากำลังคนให้กว้างขวางโดยไม่มีข้อจำกัดครอบคลุมประชากรทุกเพศ ทุกวัย ทุกระดับชั้น ปรับระบบการจัดการอาชีวศึกษาให้เป็นการศึกษาต่อเนื่อง ระดมทรัพยากรด้านการอาชีวศึกษา เพื่อสร้างปัจจัยที่เอื้อต่อการเรียนรู้ตลอดชีวิต ของกำลังคนในประเทศด้วยรูปแบบการเรียนรู้ที่หลากหลายสะดวกต่อการเข้าถึงบริการมากที่สุด ส่งเสริมให้บุคคลที่ทำงานอยู่แล้ว หรืออยู่นอกระบบการศึกษา ได้มีโอกาสศึกษาหาความรู้ พัฒนาทักษะอาชีพได้อย่างต่อเนื่อง

2.1.4 พัฒนาระบบอาชีวศึกษาให้เป็นระบบเปิด (Open Entry/Open Exit)

ขยายโอกาสการศึกษาวิชาชีพให้เข้าถึงกลุ่มเป้าหมายที่กว้างขวาง สร้างความยืดหยุ่น บุคคลสามารถเข้าเรียนหรือหยุดเรียนได้ตามความจำเป็นโดยนาระบบโมดูล (Module) ระบบการสะสมหน่วยการเรียนรู้มาใช้ในการเรียนการสอน

2.1.5 พัฒนาระบบการเทียบโอนประสบการณ์ (Validation of Experience)

สร้างระบบการเทียบประสบการณ์เพื่อยกระดับคุณค่าของผู้มีทักษะอาชีพ เพื่อให้จุดเชื่อมโยงระหว่างวุฒิการศึกษากับอาชีวศึกษาเป็นการสะสมหน่วยการเรียนรู้สำหรับการศึกษาดำเนินเพิ่มเติมเพื่อรับคุณวุฒิวิชาชีพ (Vocational Qualification) เอื้อโอกาสให้ผู้เรียนสามารถเรียนควบคู่กับการประกอบอาชีพของตนเองได้

2.1.6 สร้างความเชื่อมโยง (Articulation)

จัดระบบหลักสูตรระบบการเรียนการสอนการศึกษาวิชาชีพให้มีความเชื่อมโยงกับการศึกษาในระดับและประเภทต่างๆ เพื่อการสร้างคุณภาพมาตรฐานและการถ่ายทอดคุณวุฒิ

2.2 ปฏิรูประบบการเรียนรู้

เพื่อให้การเรียนรู้วิชาชีพเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ กรมอาชีวศึกษาได้ปรับระบบการเรียนรู้ โดยใช้หลักการสำคัญ(สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา.2546 : 23-24) ดังนี้

2.2.1 จัดระบบการเรียนรู้ในลักษณะสหวิทยาการ (Multidisciplinary)

การเรียนรู้วิชาชีพและเทคโนโลยีจำเป็นต้องสร้างความเชื่อมโยงระหว่างศาสตร์ที่เกี่ยวข้องเพื่อให้ผู้เรียนสามารถประยุกต์ให้ศาสตร์ที่เกี่ยวข้องมาเข้ากับวิชาชีพหลักที่เรียนและประยุกต์ให้ศาสตร์ที่เกี่ยวข้องในการพัฒนาอาชีพได้อย่างหลากหลาย

2.2.2 สร้างความแข็งแกร่งทั้งภาคทฤษฎีและปฏิบัติ (Solid Knowledge/Solid Practical)

จัดการเรียนการสอนโดยบูรณาการภาคทฤษฎีและปฏิบัติเข้าด้วยกันไม่มีการแยกทฤษฎีและปฏิบัติจากกันอย่างสิ้นเชิงเพื่อให้มีการสร้างความแข็งแกร่งทั้งภาคทฤษฎีและปฏิบัติด้วยการเชื่อมโยงและประยุกต์สู่การปฏิบัติงานอาชีพจริง

2.2.3 ให้ความสำคัญการสร้างสมรรถนะอาชีพ (Competency Base)

การเรียนรู้การสอนอาชีวศึกษาทุกระดับและประเภทวิชาปฏิรูป โดยจัดให้มีการเรียนรู้โดยใช้สมรรถนะ หรือสามารถในการปฏิบัติงานเป็นฐานเพื่อให้เกิดความมั่นใจว่าผู้เรียนรู้และฝึกทักษะจนเกิดสมรรถนะในอาชีพนั้น ๆ การจัดหลักสูตรจึงต้องดำเนินการจากการวิเคราะห์อาชีพและพัฒนามาตรฐานสมรรถนะ (Competency Standard) ของแต่ละอาชีพเป็นสำคัญ

2.2.4 ขยายการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีและการฝึกงานในสถานประกอบการ (Dual Vocational Training และ On – the Job Training)

การเรียนรู้ด้วยการปฏิบัติจริงเป็นหัวใจสำคัญของการอาชีวศึกษาดังนั้น การเร่งประชาสัมพันธ์ รณรงค์ความร่วมมือจากภาคเอกชนเพื่อขยายการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี และการส่งเสริมการฝึกปฏิบัติงานจริงในสถานประกอบการจริงเป็นกลไกสำคัญในการเรียนรู้วิชาชีพ

2.2.5 การเรียนรู้ด้วยตนเองและการเรียนรู้จากเครือข่ายเทคโนโลยีสารสนเทศ (Self - Learning / E-learning)

กรมอาชีวศึกษาได้ให้การสนับสนุนสถานศึกษาทุกแห่ง จัดสถานที่สำหรับการส่งเสริมการแสวงหาความรู้ด้วยตนเอง และการเรียนรู้จากเครือข่ายเทคโนโลยีสารสนเทศ ด้วยการพัฒนาศูนย์เรียนรู้ด้วยตนเอง (Self – Access Learning Center) ในทุกสถานศึกษา ส่งเสริมสนับสนุนสื่อการเรียนการสอนทางเครือข่าย ICT ในรูป E – Learning

2.2.6 การจัดทำโครงการหรือโครงการงาน เพื่อสร้างความเชื่อมั่นในการสร้างสมรรถนะในการประกอบอาชีพ

นักเรียน นักศึกษาทุกคน จะต้องจัดทำโครงการ หรือโครงการด้วยการ บูรณาการ ความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ความชำนาญ สร้างชิ้นงานเพื่อจัดสมรรถนะในการประกอบอาชีพ ก่อนจบการศึกษาทุกหลักสูตร

2.3 ปฏิรูประบบบริหารจัดการ

กรมอาชีวศึกษาได้ดำเนินการปฏิรูประบบบริหารจัดการ (Re-Organizing) โดยใช้แนวทางการดำเนินการ (สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา.2546 : 29-32) ดังนี้

ในส่วนกลางเปลี่ยนจากกรมอาชีวศึกษาเป็นสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ภายใต้คณะกรรมการการอาชีวศึกษา รับผิดชอบงานการนโยบาย มาตรฐานหลักสูตร อาชีวศึกษาทุกระดับ ส่งเสริมประสานงานการจัดการอาชีวศึกษาของรัฐและเอกชนการสนับสนุน ทรัพยากร การติดตามตรวจสอบและประเมินผลการจัดอาชีวศึกษา มีสำนักต่าง ๆ ขึ้นมารับผิดชอบงานแต่ละด้าน จำนวน 7 สำนัก

2.3.1 การรวมกลุ่มสถานศึกษา (Clustering)

เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการสถานศึกษา กรมอาชีวศึกษาได้ดำเนินการรวมกลุ่มสถานศึกษาทั้งหมดในสังกัด 412 แห่ง เป็น 28 กลุ่ม หรือ 28 สถาบันการอาชีวศึกษา บริหารจัดการโดยคณะกรรมการ 2 คณะ คือ คณะกรรมการสภาสถาบัน และคณะกรรมการบริหารสถาบันโดย มีจุดมุ่งหมายสำคัญคือ

- เพื่อให้มีการผนึกกำลังกันสร้างความเข้มแข็งให้การอาชีวศึกษาด้วยการประสานการใช้ทรัพยากรและการเกื้อกูลด้านวิชาการ
- เพื่อสร้างคุณภาพมาตรฐาน ให้สอดคล้องกับมาตรฐานความต้องการกำลังคน
- เพื่อสามารถประดมทรัพยากรผลิตกำลังคนสาขาวิชาใหม่ที่เป็นความต้องการของพื้นที่
- เพื่อสร้างระบบบริหารจัดการที่เข้มแข็งพร้อมในการประสานความร่วมมือกับหน่วยงานผู้ประกอบการ องค์กรวิชาชีพ กลุ่มอาชีพ ในพื้นที่
- เพื่อขยายการบริการอาชีวศึกษาครอบคลุมศาสตร์ที่จำเป็นในการพัฒนาอาชีพ และสนองความต้องการในการ Top – up technology แก่ท้องถิ่นและชุมชนได้กว้างขวางขึ้น
- เพื่อการปรับเปลี่ยนการลงทุนด้านการอาชีวศึกษาไปสู่ผลตอบแทนที่มีมูลค่าน้อยกว่าไปสู่ผลตอบแทนที่มีมูลค่ามากกว่า (More for More Vale)

2.3.2 การกระจายอำนาจ/มอบอำนาจ (Decentralization)

กรมอาชีวศึกษาได้ดำเนินการตามแนวทางการปฏิรูปการศึกษาและการปฏิรูประบบราชการ โดยการกระจายอำนาจ-มอบอำนาจให้สถาบันการอาชีวศึกษา 28 แห่ง เท่าที่กฎหมาย

เอื้ออำนวย ในช่วงระหว่างรอกฎหมายที่เกี่ยวข้องโดยมอบอำนาจด้านการบริหารงานทั่วไป การบริหารการบริหารงานวิชาการ และการบริหารคน รวม 11 เรื่อง เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพ และแก้ปัญหาได้อย่างทันที่

2.3.3 การกำหนดความเชี่ยวชาญหรือความเป็นเลิศ (Area of Excellence)

เพื่อให้ การลงทุนจัดการอาชีวศึกษาเป็นไปอย่างมีคุณภาพลดปัญหาความซ้ำซ้อน สิ้นเปลือง ได้มีการกำหนดให้มีการวิเคราะห์ศักยภาพสถานศึกษาในแต่ละกลุ่มสถาบันการอาชีวศึกษา (Self - Analysis) ศึกษาความต้องการพัฒนาอาชีพของประชาชน ช่องทางการประกอบอาชีพของประชาชนในพื้นที่ และความต้องการของผู้ประกอบการ เพื่อกำหนดที่ตั้งเชิงยุทธศาสตร์ (Strategic Position) ในส่วนที่แต่ละสถาบันการอาชีวศึกษาสามารถทำได้ดีที่สุด สอดคล้องกับความต้องการที่สุด เป็น Area of Excellence ที่ชัดเจนเพื่อการสนับสนุนทรัพยากรที่เป็นรูปธรรมต่อไป

2.3.4 การสร้างความเข้มแข็งระบบเครือข่ายและความร่วมมือ (Strengthening Partnership and Networking System)

การบริหารจัดการอาชีวศึกษาปรับเปลี่ยนไปสู่การสร้างระบบความร่วมมือและเครือข่ายการทำงานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องผู้ประกอบการทั้งภาครัฐและเอกชน เพื่อให้ทุกส่วนในสังคมมีส่วนร่วมกำหนดนโยบายแนวดำเนินการ บริหารและจัดการเรียนการสอนวิชาชีพอย่างจริงจัง เพื่อพัฒนาให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในสังคม โดยเฉพาะภาคเอกชน ผู้ประกอบการกลุ่มอาชีพสมาคมวิชาชีพ มีความรู้สึกเป็นเจ้าของการอาชีวศึกษา (Sense of Ownership) ที่พร้อมจะเข้าร่วมรับผิดชอบ รวมทั้งการนำไปสู่การรับวิทยาลัยเข้าไว้ในอุปถัมภ์ (Adopted School) ซึ่งมีตัวอย่างประสบความสำเร็จแล้วหลายแห่ง เช่นวิทยาลัยเทคนิคอุตสาหกรรมยานยนต์ได้รับการสนับสนุนอย่างจริงจังจากกลุ่มบริษัท Honda Motor จำกัด เป็นต้น

2.3.5 การพัฒนาระบบคุณภาพมาตรฐาน (Standardizing System)

การบริหารจัดการทุกส่วนจะดำเนินการอย่างรอบคอบเป็นระบบบนพื้นฐานของเป้าหมายด้านคุณภาพมาตรฐานที่กำหนด โดยหลักสูตรจะมุ่งเน้นการพัฒนาหลักสูตรจากมาตรฐานอาชีพ (Occupational Standard) เพื่อนำไปสู่การพัฒนามาตรฐานสมรรถนะ (Competency Standard) มาตรฐานการศึกษาวิชาชีพ (Vocational Education Standard) และมาตรฐานสถานศึกษา (Institutional Standard) การส่งเสริมประเมินภายใน (Self - Assessment) เป็นระยะ ๆ เพื่อเตรียมความพร้อมกับการประเมินภายนอก (External Evaluation) รวมทั้งการพัฒนากระบวนการวิชาชีพ (Vocational Qualification)

2.3.6 การพัฒนาระบบ IT

กรมอาชีวศึกษาได้เร่งรัดพัฒนาระบบ IT เพื่อการบริหารจัดการการกำกับดูแล และติดตามประเมินผลการปฏิบัติงานโดยเน้นการรายงาน On-line อย่างจริงจังและต่อเนื่อง รวมทั้งการพัฒนาสิ่งอำนวยความสะดวกและปัจจัยสนับสนุน E-Learning ควบคู่ไปด้วย

2.3.7 การสนับสนุนการวิจัยและพัฒนานวัตกรรม / เทคโนโลยี (Research and Development of innovation and Technology) กรมอาชีวศึกษาเร่งรับพัฒนาและสนับสนุนการวิจัยใน 3 ลักษณะสำคัญ

2.3.7.1 การวิจัยตลาดแรงงานและอาชีพ (Labour Market and Occupational Research) เพื่อสนับสนุนการพัฒนานโยบายแผนงานโครงการผลิตกำลังคนอาชีวศึกษา

2.3.7.2 การวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียน (Classroom – Action Research) ครูมีบทบาทสำคัญในการจัดการเรียนการสอนวิชาชีพในชั้นเรียนที่ปรับให้มีการบูรณาการทฤษฎีและปฏิบัติ การจัดลักษณะสหวิทยาการครูต้องดำเนินการวิจัยเพื่อวิธีที่ดีที่สุดให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้จริงการวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียน ดำเนินการอย่างต่อเนื่อง เพื่อเพิ่มผลสัมฤทธิ์แก่ผู้เรียน

2.3.7.3 การวิจัยเพื่อพัฒนานวัตกรรมและเทคโนโลยี (Research for Development of Innovation) การเรียนวิชาชีพซึ่งเน้นการเรียนรู้ด้วยการปฏิบัติจริง ได้รับการส่งเสริมอย่างจริงจังในการส่งเสริมการคิดค้น สร้างสิ่งประดิษฐ์ นวัตกรรม และเทคโนโลยีที่สามารถนำมาใช้ในกระบวนการผลิต บริการได้อย่างเป็นรูปธรรม

2.4 ปฏิรูประบบบุคลากร

เพื่อพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีความรู้ความสามารถและคุณลักษณะที่สอดคล้องกับแนวทางการปฏิรูปการศึกษา กรมอาชีวศึกษาได้ดำเนินการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา ตามยุทธศาสตร์สำคัญในการดำเนินการปฏิรูประบบครูและบุคลากรการอาชีวศึกษา (สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา.2546 : 39-41)ประกอบด้วย

2.4.1 พัฒนามาตรฐานครูและผู้บริหารการอาชีวศึกษา (Vocational Education Teachers and Administrators Standards)

2.4.2 สร้างศักยภาพในวิชาชีพ (Competent Teachers) ด้วยการส่งเสริมให้ครูปฏิบัติงานจริงด้วยการสร้างประสบการณ์ในสถานประกอบการ เพื่อถ่ายทอดแก่ผู้เรียนได้อย่างถูกต้องและมีเครือข่ายการทำงานร่วมกับผู้ประกอบการอย่างใกล้ชิด โดยจัดให้มีแผนงานสร้างความเข้มแข็งในวิชาการ และวิชาชีพ ประกอบด้วยหลักสูตรการจัดฝึกอบรมในด้านการพัฒนาหลักสูตร พัฒนาทักษะวิชาชีพ พัฒนางานกิจกรรมและกระบวนการเรียนรู้ตามสาระการเรียนรู้

ของกลุ่มวิชาชีพต่างๆ การวิจัยในชั้นเรียน การวัดและประเมินผลการประกันคุณภาพ การใช้สื่อ การเรียนการสอนและการบริหารงบประมาณ เป็นต้น

2.4.3 สนับสนุนให้ครูปรับพฤติกรรมไปสู่ Learning Teachers ที่สามารถ Up-load สื่อการสอนและหาความรู้เพิ่มจาก ICT มีความสามารถด้านภาษาต่างประเทศและพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องด้วยการเรียนรู้ด้วยตนเอง Self-Learning โดยได้จัดให้มี แผนงานเตรียมความพร้อมเข้าสู่การปฏิรูปการศึกษา ประกอบไปด้วยงาน/โครงการ/และกิจกรรมต่างๆ อาทิ เช่น การจัดประชุมสัมมนา การฝึกอบรม การศึกษาดูงาน ในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับการปฏิรูปการศึกษา การปฏิรูปการอาชีวศึกษา การสร้างกิจกรรมการเรียนรู้เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ การจัดการเรียนการสอนตามแนวทางการปฏิรูปการศึกษา ครูแกนนำโดยครอบคลุมครูและบุคลากรการศึกษาในสังกัดจำนวนประมาณ 15,000 คน

2.4.4 ฝึกอบรมพัฒนาและให้การรับรองครูฝึกในสถานประกอบการที่มีบทบาท ในการจัดการอาชีวศึกษา

2.5 ปฏิรูประบบการเงินและการระดมทรัพยากร

การปฏิรูประบบการเงินและการระดมทรัพยากรการอาชีวศึกษาได้มีการดำเนินการ (สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา.2546 : 43-45) ดังนี้

2.5.1 การวางแผนระดับพื้นที่ (Area Catchment Planning)

การรวมกลุ่มสถานศึกษาเป็นรูปแบบสถาบันการอาชีวศึกษามีผลให้มีการวางแผนระดับพื้นที่เขตบริการอาชีวศึกษา เพื่อให้การจัดการอาชีวศึกษาและการสนับสนุนทรัพยากร เป็นไปตามความต้องการของระบบเศรษฐกิจและอาชีพของประชาชนพื้นที่ปรับเปลี่ยนถ่ายโอนภาระหน้าที่การให้บริการตามความต้องการอย่างรวดเร็ว

2.5.2 การวางแผนการใช้ทรัพยากร (Resource Mapping)

กรมอาชีวศึกษา ได้ใช้กลไกการรวมกลุ่มสถานศึกษาหรือสถาบันการอาชีวศึกษาในการกำหนดการระดมทรัพยากร การสนับสนุนและสร้างความเข้มแข็งในการใช้ทรัพยากรให้เกิดประโยชน์สูงสุดเพื่อลดปัญหาความสิ้นเปลือง ข้ำซ้อน และความขาดแคลนในพื้นที่รวมทั้งให้ความสำคัญการสร้างเครือข่ายกับหน่วยงานอื่นทั้งภาครัฐและเอกชน และสถานประกอบการเพื่อเชื่อมโยงข้อมูลด้านทรัพยากร และการใช้ประโยชน์ร่วมกันระหว่างการจัดการศึกษาและการสร้างผลผลิตตามศักยภาพของอาชีพนั้น ๆ

2.5.3 การจัดงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงาน (Results Based Budgeting)

กรมอาชีวศึกษาได้ดำเนินการปรับระบบการจัดและบริหารงบประมาณในรูปของสถาบันการอาชีวศึกษา โดยเน้นการจัดระบบงานที่มุ่งเน้นผลผลิตและผลสัมฤทธิ์ของงาน โดยให้สถาบันการอาชีวศึกษาหรือกลุ่มวิทยาลัยมีโอกาสกำหนด แผนงานโครงการร่วมกัน

ประสานการดำเนินงานและการใช้จ่ายงบประมาณร่วมกัน โดยเน้นผลสัมฤทธิ์ และการรายงาน ผลการใช้จ่ายเงินอย่างเคร่งครัด

3. หลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) พ.ศ. 2545 และหลักสูตร ประกาศนียบัตร วิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) พ.ศ. 2546

กรมอาชีวศึกษา (สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา.2546 :15-17)ได้ดำเนินการ พัฒนาหลักสูตรใหม่ทั้ง 2 ระดับ คือ หลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) 2545 และ หลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) 2546 ซึ่งมีลักษณะพิเศษโดยเน้นความต้องการ (Demand Driven) และมาตรฐานสมรรถนะอาชีพเป็นหลัก มีการวิเคราะห์อาชีพอย่างจริงจังเพื่อกำหนดบทบาทและลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติให้ออกมาเป็นรูปแบบของมาตรฐานรายวิชาซึ่งรายวิชาต่าง ๆ จะมีจุดประสงค์ มาตรฐาน และคำอธิบายรายวิชาครอบคลุมความรู้ ทักษะ เจตคติ และกิจนิสัยได้จัดเป็นลักษณะของกลุ่มอาชีพ 9 ประเภทวิชา ดังนี้

1. ประเภทวิชาอุตสาหกรรม
2. ประเภทวิชาบริหารธุรกิจ
3. ประเภทวิชาศิลปกรรม
4. ประเภทวิชาคหกรรม
5. ประเภทวิชาเกษตรกรรม
6. ประเภทวิชาประมง
7. ประเภทวิชาอุตสาหกรรมท่องเที่ยว
8. ประเภทวิชาอุตสาหกรรมสิ่งทอ
9. ประเภทวิชาเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร

โดยนักศึกษาทุกระดับจะต้องมีเวลาเรียนด้วยการปฏิบัติจริงในสถานประกอบการ หรือ ฝึกงานครึ่งหนึ่งของแต่ละหลักสูตรในการศึกษาระบบทวิภาคี หรือ อย่างต่ำต้องเป็น 1 ภาคเรียนในการศึกษาระบบปกติ ทั้งนี้จะมีการวัดและประเมินผลการเรียนทุกครั้งเมื่อเสร็จสิ้นการเรียนการสอนและประเมินเพื่อตัดสินผลการเรียนว่านักศึกษามีความรู้และทักษะตามจุดประสงค์รายวิชานั้นหรือไม่ โดยมีครูฝึกและอาจารย์นิเทศทำหน้าที่วัดและประเมินผลการเรียนของนักศึกษาร่วมกันนอกจากนั้น กรมอาชีวศึกษาได้มอบหมายให้สถาบันการอาชีวศึกษาสามารถสร้างสาขางานขึ้นให้สอดคล้องกับอาชีพความต้องการของพื้นที่ โดยมีสถานประกอบการมาทำหลักสูตรร่วมกับสถานศึกษาด้วย เพราะสถานประกอบการจะทราบดีว่าองค์กรของตนต้องการบุคลากรประเภทใด ทำงานลักษณะใด เพื่อที่จะผลิตกำลังคนออกมาตามนั้น สิ่งเหล่านี้จะเป็นตัวกำหนดว่าผู้เรียนควรเรียนรู้อะไร ซึ่งถือได้ว่าเป็นหลักการสำคัญอีกอย่างหนึ่งในการเปลี่ยนแปลงหลักสูตรใหม่ทุกระดับของกรมอาชีวศึกษา

ลักษณะสำคัญของหลักสูตรใหม่นี้ ถือเป็นการปฏิรูประบบการอาชีวศึกษา อย่างจริงจัง โดยใช้หลักสูตร เป็นกลไกหลักในการเปลี่ยนแปลงจึงมีลักษณะสำคัญ ดังนี้

1. มีลักษณะเป็นสหวิทยาการ (Multidisciplinary) เชื่อมโยงองค์ความรู้และทักษะที่เกื้อกูล
2. มุ่งเน้นการฝึกสมรรถนะ (Competency) ตามมาตรฐานอาชีพ (Occupational Standard) เน้นการปฏิบัติจริงโดยนารายวิชาไปปฏิบัติในสภาพจริงในสถานประกอบการ
3. ให้โอกาสผู้เรียนสามารถเลือกวิธีเรียนได้ตามศักยภาพ กว้างขวางเพื่อเน้นความชำนาญเฉพาะด้าน
4. เปิดโอกาสให้ผู้เรียนสามารถถ่ายโอนสะสมผลการเรียนรวมทั้งเทียบความรู้และประสบการณ์
5. เปิดโอกาสให้สถานศึกษา สถานประกอบการ ชุมชนและท้องถิ่นมีส่วนร่วมในการพัฒนาสายวิชาชีพสาขางานได้ตรงตามความต้องการและสอดคล้องกับสภาพชุมชนและท้องถิ่น
6. มีลักษณะสนับสนุนการประสานความร่วมมือในการจัดการศึกษาระหว่างหน่วยงาน องค์กร และสถานประกอบการ

4. หลักสูตรช่างเชื่อมโลหะและช่างกลโรงงาน

4.1 หลักสูตรแผนกวิชาช่างเชื่อมโลหะ สาขาวิชาโลหะการ

หลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพ พุทธศักราช 2545 (ปรับปรุง พ.ศ. 2546) ประเภทวิชาอุตสาหกรรม สาขาวิชาโลหะการ แผนกวิชาช่างเชื่อมโลหะ

จุดประสงค์

1. เพื่อให้มีความเข้าใจเกี่ยวกับภาษา สังคม วิทยาศาสตร์ คณิตศาสตร์ สุขศึกษา พลานามัย นำมาใช้ในการพัฒนาตนเองและวิชาชีพโลหะการให้มีความเจริญก้าวหน้า
2. เพื่อให้มีความเข้าใจหลักการในงานอาชีพสัมพันธ์ การประกอบธุรกิจ คอมพิวเตอร์ อาชีวนามัยและความปลอดภัย สิ่งแวดล้อมและการเพิ่มผลผลิต
3. เพื่อให้มีความเข้าใจหลักการและกระบวนการทำงานในกลุ่มงานพื้นฐาน อุตสาหกรรม การอ่านแบบและเขียนแบบเทคนิค การเลือกใช้วัสดุ งานปรับ งานเครื่องมือกล งานเครื่องยนต์เบื้องต้น งานไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์

4. เพื่อให้มีความสามารถในการประกอบอาชีพช่างเชื่อมโลหะและผลิตภัณฑ์โลหะแผ่น ได้ตามมาตรฐานวิชาชีพและปฏิบัติงานโดยคำนึงความปลอดภัยทั้งส่วนบุคคลและส่วนรวม

5. เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานเชื่อมและผลิตภัณฑ์โลหะแผ่นได้โดยผ่านเกณฑ์ทดสอบ มาตรฐานวิชาชีพที่กำหนด สามารถปฏิบัติงานในสถานประกอบการและประกอบอาชีพอิสระ ใช้ความรู้และทักษะพื้นฐานในการศึกษาต่อในระดับสูงขึ้นได้

6. เพื่อให้มีเจตคติที่ดีต่องานอาชีพ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ซื่อสัตย์สุจริต มีระเบียบวินัยเป็นผู้มีความรับผิดชอบต่อสังคม

มาตรฐานวิชาชีพ

1. สื่อสาร แสวงหาความรู้เสริมสร้างความสัมพันธ์ระหว่างภาษา กับเทคนิคในงานอาชีพ
2. ใช้หลักกรรมทางภาษา วัฒนธรรม ค่านิยม คุณธรรมจริยธรรมทางสังคม ตลอดจนการเสริมสร้างสุขภาพพลานามัยและการป้องกันโรคกับตนเองและครอบครัว
3. แก้ปัญหาโดยใช้คณิตศาสตร์ วิทยาศาสตร์ เทคโนโลยีและกระบวนการแก้ปัญหา
4. ดำเนินงานจัดการธุรกิจขนาดย่อม บริหารงานคุณภาพเพิ่มผลผลิตขององค์กร สิ่งแวดล้อม อาชีวอนามัยและความปลอดภัยในองค์กรและชุมชน
5. ใช้คอมพิวเตอร์และสารสนเทศเพื่องานอาชีพ
6. อ่านแบบ เขียนแบบเทคนิคและเลือกใช้วัสดุอุตสาหกรรม
7. ประกอบ ทดสอบวงจรและอุปกรณ์ไฟฟ้า อิเล็กทรอนิกส์เบื้องต้น
8. เชื่อมโลหะและประกอบขึ้นรูปผลิตภัณฑ์โลหะแผ่นเบื้องต้น
9. ถอด ตรวจสอบและประกอบชิ้นส่วนเครื่องยนต์
10. ปรับ แปรรูปและขึ้นรูปงานด้วยเครื่องมือกล
11. เชื่อมแก๊สและตัดแก๊ส แผ่นเหล็กกล้า
12. เล่นประสาน แผ่นและท่อ เหล็กและโลหะผสม
13. เชื่อมอาร์กลดหุ้มฟลักซ์ แผ่นเหล็กและท่อเหล็กกล้าคาร์บอน
14. เชื่อมทิกแผ่นอลูมิเนียม
15. เชื่อมมิก แม็ก แผ่นเหล็กกล้าคาร์บอน
16. เขียนแบบแผ่นชิ้นงานโลหะแผ่น
17. ผลิตงานผลิตภัณฑ์โลหะ
18. ประมาณราคางานผลิตภัณฑ์โลหะ

19. ตรวจสอบงานเชื่อมตามระบบมาตรฐาน

โครงสร้างหลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพ พุทธศักราช 2545 สาขาวิชาโลหะการ

ผู้สำเร็จการศึกษาหลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพ พุทธศักราช 2545 ประเภทวิชาอุตสาหกรรม สาขาวิชาโลหะการ จะต้องศึกษารายวิชาจากหมวดวิชาต่างๆ และเข้าร่วมกิจกรรมเสริมหลักสูตร ไม่น้อยกว่า 104 หน่วยกิต ดังโครงสร้างต่อไปนี้

- | | |
|-------------------------------------|--------------|
| 1. หมวดวิชาสามัญ ไม่น้อยกว่า | 28 หน่วยกิต |
| 1.1 วิชาสามัญทั่วไป | 18 หน่วยกิต |
| 1.2 วิชาสามัญพื้นฐานวิชาชีพ | 10 หน่วยกิต |
| 2. หมวดวิชาชีพ ไม่น้อยกว่า | 66 หน่วยกิต |
| 2.1 วิชาชีพพื้นฐาน | 25 หน่วยกิต |
| 2.2 วิชาชีพสาขาวิชา | 15 หน่วยกิต |
| 2.3 วิชาชีพสาขางาน | 22 หน่วยกิต |
| 2.4 โครงการ | 4 หน่วยกิต |
| 3. หมวดวิชาเลือกเสรี ไม่น้อยกว่า | 10 หน่วยกิต |
| 4. ฝึกงาน (ไม่น้อยกว่า 1 ภาคเรียน) | |
| 5. กิจกรรมเสริมหลักสูตร ไม่น้อยกว่า | 200 ชั่วโมง |
| รวมไม่น้อยกว่า | 104 หน่วยกิต |

4.2 หลักสูตรแผนกวิชาช่างกลโรงงาน สาขาเครื่องมือกล และสาขาซ่อมบำรุงเครื่องจักรกล

หลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพ พุทธศักราช 2545 (ปรับปรุง พ.ศ. 2546) ประเภทวิชาอุตสาหกรรม สาขาวิชาเครื่องมือกลและซ่อมบำรุง แผนกวิชาช่างกลโรงงาน

จุดประสงค์

1. เพื่อให้มีความเข้าใจเกี่ยวกับภาษา สังคม วิทยาศาสตร์ คณิตศาสตร์ สุขศึกษา พลานามัย นำมาใช้ในการพัฒนาตนเองและวิชาชีพโลหะการให้มีความเจริญก้าวหน้า เพื่อให้มีความเข้าใจหลักการในงานอาชีพสัมพันธ์ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาวิชาชีพเครื่องมือกล และซ่อมบำรุง ให้ทันต่อเทคโนโลยีมีความเจริญก้าวหน้าในอาชีพ
2. เพื่อให้มีความเข้าใจหลักการและกระบวนการทำงานในกลุ่มงานพื้นฐาน อุตสาหกรรม การอ่านแบบและเขียนแบบเทคนิค การเลือกใช้วัสดุ งานปรับ งานเครื่องมือกล งานเครื่องยนต์ เบื้องต้น งานไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์

3. เพื่อให้มีความเข้าใจหลักการในการอ่านแบบ เขียนแบบเครื่องกล ควบคุมการทำงานเครื่องมือกลทั่วไป เครื่องมือกลอัตโนมัติในการผลิตชิ้นส่วนเครื่องมือและอุปกรณ์จับยึด การใช้เครื่องมือวัดละเอียดและการตรวจสอบงานเครื่องมือกล

สาขางานเครื่องมือกล

1. เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานผลิตชิ้นส่วนเครื่องมือและอุปกรณ์จับยึด การใช้เครื่องมือวัดละเอียดการตรวจสอบเครื่องมือกล และการประมาณราคา

2. เพื่อให้สามารถปฏิบัติงาน ในสถานประกอบการ และประกอบอาชีพอิสระใช้ความรู้ และทักษะพื้นฐานในการศึกษาต่อในระดับสูงขึ้น

3. เพื่อให้มีเจตคติที่ดีต่องานอาชีพ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ซื่อสัตย์สุจริต มีระเบียบวินัยเป็นผู้มีความรับผิดชอบต่อสังคม

สาขางานซ่อมบำรุงเครื่องจักรกล

1. เพื่อให้มีความเข้าใจหลักการในการบำรุงรักษา ปรับปรุง ซ่อม ประกอบ ติดตั้งและตรวจสอบเครื่องจักรกล งานปั๊มและท่อ

2. เพื่อให้สามารถบำรุงรักษา ปรับปรุง ซ่อม ประกอบ ติดตั้ง และตรวจสอบเครื่องจักรกล งานปั๊มและท่อ

3. เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานช่างซ่อมบำรุงในสถานประกอบการ และประกอบอาชีพอิสระใช้ความรู้และทักษะพื้นฐานในการศึกษาต่อในระดับสูงขึ้นได้

มาตรฐานวิชาชีพ

1. สื่อสาร แสวงหาความรู้เสริมสร้างความสัมพันธ์ระหว่างภาษา กับเทคนิคในงานอาชีพ

2. ใช้หลักธรรมทางภาษา วัฒนธรรม ค่านิยม คุณธรรมจริยธรรมทางสังคม ตลอดจนการเสริมสร้างสุขภาพพลานามัยและการป้องกันโรคกับตนเองและครอบครัว

3. แก้ปัญหาโดยใช้คณิตศาสตร์ วิทยาศาสตร์ เทคโนโลยีและกระบวนการแก้ปัญหา

4. ดำเนินงานจัดการธุรกิจขนาดย่อม บริหารงานคุณภาพเพิ่มผลผลิตขององค์กร สิ่งแวดล้อม อาชีวนามัยและความปลอดภัยในองค์กรและชุมชน

5. ใช้คอมพิวเตอร์และสารสนเทศเพื่องานอาชีพ

6. อ่านแบบ เขียนแบบเทคนิคและเลือกใช้วัสดุอุตสาหกรรม

7. ประกอบ ทดสอบวงจรและอุปกรณ์ไฟฟ้า อิเล็กทรอนิกส์เบื้องต้น

8. เชื่อมโลหะและประกอบชิ้นรูปผลิตภัณฑ์โลหะแผ่นเบื้องต้น

9. ถอด ตรวจสอบและประกอบชิ้นส่วนเครื่องยนต์
10. ปรับ แปรรูปและขึ้นรูปงานด้วยเครื่องมือกล
11. อ่านแบบ เขียนแบบ สัญลักษณ์มาตรฐาน
12. ควบคุมเครื่องจักรซีเอ็นซี
13. วัดตรวจสอบชิ้นงานด้วยเครื่องมือวัดละเอียด

สาขาเครื่องมือกล

1. สร้างชิ้นส่วนเครื่องกล ด้วยเครื่องมือกลพื้นฐาน
2. ปรับปรุงสมบัติโลหะงานชิ้นส่วนเครื่องมือกล

สาขางานซ่อมบำรุงเครื่องจักรกล

1. บำรุงรักษาเครื่องจักรกล ระบบปั๊มและท่อ ระบบทำความเย็นและปรับอากาศ
2. ตรวจสอบซ่อมและปรับเปลี่ยนชิ้นส่วนเครื่องจักรกล ปั๊มและท่อ ระบบทำความเย็นและปรับอากาศ
3. ติดตั้งเครื่องจักรกล ระบบปั๊มและท่อ ระบบทำความเย็นและปรับอากาศ

โครงสร้างหลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพ พุทธศักราช 2545 สาขาวิชาเครื่องมือกลและซ่อมบำรุง

ผู้สำเร็จการศึกษาหลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพ พุทธศักราช 2545 ประเภทวิชาอุตสาหกรรม สาขาวิชาเครื่องมือกลและซ่อมบำรุง จะต้องศึกษารายวิชาจากหมวดวิชา และเข้าร่วมกิจกรรมเสริมหลักสูตร ดังโครงสร้างต่อไปนี้

สาขางานเครื่องมือกล	เรียนรวมไม่น้อยกว่า	104	หน่วยกิต
1. หมวดวิชาสามัญ	ไม่น้อยกว่า	28	หน่วยกิต
1.1 วิชาสามัญทั่วไป		18	หน่วยกิต
1.2 วิชาสามัญพื้นฐานวิชาชีพ		10	หน่วยกิต
2. หมวดวิชาชีพ	ไม่น้อยกว่า	66	หน่วยกิต
2.1 วิชาชีพพื้นฐาน	25		หน่วยกิต
2.2 วิชาชีพสาขาวิชา		18	หน่วยกิต
2.3 วิชาชีพสาขางาน		19	หน่วยกิต
2.4 โครงการ		4	หน่วยกิต
3. หมวดวิชาเลือกเสรี	ไม่น้อยกว่า	10	หน่วยกิต
4. ฝึกงาน	(ไม่น้อยกว่า 1 ภาคเรียน)		
5. กิจกรรมเสริมหลักสูตร	ไม่น้อยกว่า	200	ชั่วโมง

รวมไม่น้อยกว่า		104	หน่วยกิต
สาขางานซ่อมบำรุงเครื่องจักรกล		เรียนรวมไม่น้อยกว่า	104 หน่วยกิต
1. หมวดวิชาสามัญ	ไม่น้อยกว่า	28	หน่วยกิต
1.1 วิชาสามัญทั่วไป		18	หน่วยกิต
1.2 วิชาสามัญพื้นฐานวิชาชีพ		10	หน่วยกิต
2. หมวดวิชาชีพ	ไม่น้อยกว่า	66	หน่วยกิต
2.1 วิชาชีพพื้นฐาน		25	หน่วยกิต
2.2 วิชาชีพสาขาวิชา		23	หน่วยกิต
2.3 วิชาชีพสาขางาน		14	หน่วยกิต
2.4 โครงการ		4	หน่วยกิต
3. หมวดวิชาเลือกเสรี	ไม่น้อยกว่า	10	หน่วยกิต
4. ฝึกงาน	(ไม่น้อยกว่า 1 ภาคเรียน)		
5. กิจกรรมเสริมหลักสูตร	ไม่น้อยกว่า	200	ชั่วโมง
รวมไม่น้อยกว่า		104	หน่วยกิต

5 แนวคิดเกี่ยวกับความต้องการ

5.1 ความหมายของความต้องการ

ลักษณะของความต้องการและทัศนคติเป็นสภาพทางจิตใจของบุคคลที่เป็นผลมาจากประสบการณ์ ซึ่งจะทำให้บุคคลมีท่าทีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งที่ตนต้องการตามทัศนคติของตนความต้องการและทัศนคติเป็นสิ่งที่เกิดจากการเรียนรู้หรือประสบการณ์ที่ได้รับ ไม่ใช่สิ่งที่ติดตัวมาตั้งแต่เกิด และทัศนคติของบุคคลจะมีอิทธิพลต่อการคิด และการแสดงพฤติกรรมของบุคคล ทั้งนี้เป็นเพราะทัศนคติเป็นสิ่งที่ครอบคลุมทั้งความรู้ และความรู้สึกของบุคคล (มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช 2532 : 87)

มีนักวิชาการได้ให้ความหมายของความต้องการซึ่งจะนำไปสู่ความพึงพอใจในการทำงาน ไว้หลายประการ ดังนี้

กิติมา ปรีดีติลก (2529 : 321) กล่าวว่า แนวคิดที่เกี่ยวกับพื้นฐานความต้องการของมนุษย์ตามทฤษฎีของมาสโลว์ว่า หากความต้องการพื้นฐานของมนุษย์ได้รับการตอบสนองจะทำให้เขาเกิดความพึงพอใจ การทำงานต่าง ๆ จะมีประสิทธิภาพตามไปด้วย ซึ่งมาสโลว์ได้แบ่งความต้องการ พื้นฐานออกเป็น 5 ชั้น คือ

1. ความต้องการทางร่างกาย
2. ความต้องการความปลอดภัย

3. ความต้องการทางสังคม

4. ความต้องการที่จะได้รับการยกย่องจากสังคม

5. ความต้องการความสมหวังในชีวิต

ลิวรรณ์ ภูมิใจสกุล (2532 : 19) กล่าวว่า ความต้องการที่แท้จริงนั้นแสดงออกเพื่อให้ได้ผลอย่างใดอย่างหนึ่งภายใต้สถานการณ์ทำงานหากบุคลากรได้คำตอบแทนเลื่อนตำแหน่ง ได้รับการยกย่อง ย่อมก่อให้เกิดความพึงพอใจ แต่ถ้าหากได้รับการตำหนิ หรือการลงโทษแบบต่าง ๆ ย่อมก่อให้เกิดความไม่พอใจขึ้น

วิชัย แหวนเพชร (2543 : 136) กล่าวว่า ความต้องการ หมายถึง สภาวะของอารมณ์ความรู้สึกสภาวะความอยากได้รับเพื่อการดำรงชีวิต และเพื่อตอบสนองเจตคติของบุคคลที่มีต่องานที่เขาปฏิบัติงานอยู่โดยแสดงออกมาเป็นความสนใจ กระตือรือร้น เต็มใจและสนุกสำราญ เป็นต้น ดังนั้น เมื่อผู้ปฏิบัติงานเกิดมีการได้รับการตอบสนองความต้องการแล้วจะเกิดความพึงพอใจในงานที่ทำแล้วเขาก็จะมีความพยายาม มีความสุขกับงานที่ทำ มีความรับผิดชอบ และมีความมุ่งมั่นจนทำงานนั้นสำเร็จตามวัตถุประสงค์

จากความหมายความต้องการดังกล่าวข้างต้น สรุปได้ว่า ความต้องการ หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่อยากได้รับ เช่น การได้รับปัจจัยพื้นฐานการดำรงชีวิตครบ และตรงความต้องการของตนจึงทำให้เกิดความรู้สึกที่ดีทำให้ปฏิบัติงานหรือกระทำการต่าง ๆ ได้บรรลุผลสำเร็จ

5.2 องค์ประกอบความต้องการ

สมยศ นาวิกการ (สุพัฒน์ ศรีสัมฤทธิ์. 2545 : 22 ; อ้างอิงจาก สมยศ นาวิกการ. 2533 : 221-224) กล่าวว่า มีปัจจัยหลายอย่างที่ทำให้บุคคลเกิดความต้องการและมีความรู้สึกที่ดีหรือไม่ดี ต่องานของพวกเขา ปัจจัยสำคัญที่ทำให้เกิดความพึงพอใจการปฏิบัติงานจะมีอยู่ 6 อย่าง คือ

1. ผลตอบแทน
2. ลักษณะงาน
3. การเลื่อนตำแหน่ง
4. การบังคับบัญชา
5. กลุ่มงาน
6. สภาพแวดล้อมการทำงาน

ผลตอบแทน ค่าจ้างและเงินเดือนจะมีบทบาทสำคัญต่อการสร้างความพึงพอใจในการทำงานมาก เพราะผลตอบแทนจะเป็นสิ่งที่สามารถใช้ตอบสนองความต้องการของคนได้หลายอย่าง เช่น อาหาร เสื้อผ้า ที่พักอาศัย การพักผ่อน และอื่น ๆ ยิ่งกว่านั้นผลตอบแทนจะเป็นเครื่องหมายของความสำเร็จและเป็นแหล่งที่มาของการยกย่องอย่างหนึ่ง พนักงานมักจะมอง

ผลตอบแทนว่าเป็นเครื่องสะท้อนการยกย่องของผู้บริหารต่อการมีส่วนร่วมของพวกเขาต่อองค์กร

ลักษณะงาน เนื้อหาของงานจะมีบทบาทสำคัญต่อการสร้างความพึงพอใจในงานมาก เหมือนกับผลตอบแทน พนักงานต้องการทำงานท้าทาย พวกเขาไม่ได้ต้องการทำงานที่ไม่ต้องใช้ความคิดวันแล้ววันเล่า ลักษณะของงานที่กระทบต่อความพอใจงานจะมีอยู่สองด้าน คือ ความหมายของงานและการควบคุมวิธีการทำงาน

การเลื่อนตำแหน่ง การเลื่อนตำแหน่งจะมีผลกระทบต่อความพึงพอใจในงานปานกลาง การเลื่อนตำแหน่งจะทำให้ความรับผิดชอบและผลตอบแทนสูงขึ้น งานระดับสูงขึ้นจะให้ความเป็นอิสระ ความท้าทาย และเงินเดือนที่สูงขึ้นแก่พนักงาน

การบังคับบัญชา การบังคับบัญชาจะมีผลกระทบต่อความพอใจงานปานกลาง โดยทั่วไปการบังคับบัญชาที่สร้างความพอใจงานจะมีอยู่สองลักษณะ สไตล์การบังคับบัญชาอย่างแรกคือ การมุ่งคน ผู้บังคับบัญชาจะสร้างความสัมพันธ์แบบสนับสนุนกับผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา สไตล์การบังคับบัญชาอย่างที่สอง คือ การมีส่วนร่วม ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาจะมีส่วนร่วมภายในการตัดสินใจที่กระทบต่อพวกเขา

กลุ่มงาน การมีเพื่อนร่วมงานที่ร่วมมือและเป็นมิตรจะเป็นแหล่งที่มาของความพอใจอย่างหนึ่ง พนักงานต้องการโอกาสพูดคุยกับเพื่อนร่วมงาน และไม่ชอบงานที่ทำให้พวกเขาแยกตัวออกจากเพื่อนร่วมงานของพวกเขา กลุ่มงานสามารถตอบสนองความต้องการทางสังคมของพวกเขาได้ พนักงานมักจะใช้เพื่อนร่วมงานของพวกเขาเป็นกระบอกเสียงสะท้อนปัญหาของพวกเขา

สภาพแวดล้อมการทำงาน จะเป็นแหล่งที่มาของความพอใจงานอย่างหนึ่งด้วย อุณหภูมิ ความชื้น การระบายอากาศ แสงสว่าง และเสียง ตารางเวลาการทำงาน ความสะอาดของสถานที่ทำงานและเครื่องมือที่เพียงพอจะมีผลกระทบต่อความพอใจงาน

โดยทั่วไปงานที่มีความหลากหลายพอประมาณจะสร้างความพอใจงานได้สูงที่สุด งานที่มีความหลากหลายน้อยเกินไปจะทำให้พนักงานรู้สึกเบื่อหน่าย งานที่มีความหลากหลายมากเกินไปจะทำให้พนักงานรู้สึกตึงเครียด และอีกประการที่สำคัญที่ต้องการ คือ การมีรางวัลจากการปฏิบัติ หน้าที่ ที่เกิดขึ้นจากการเลื่อนตำแหน่งจะแตกต่างกันตามตำแหน่ง เช่น คนที่ถูกเลื่อนตำแหน่งเป็นเลขานุการอาจจะมีเงินเดือนเพิ่มสูงขึ้นพ้นกว่าบาทเท่านั้น ด้วยเหตุนี้การเลื่อนตำแหน่งจะสร้างความพอใจงานแก่ผู้บริหารมากกว่าพนักงานธุรการ ผู้บริหารจะได้รางวัลจากการเลื่อนตำแหน่งของพวกเขามากกว่า

ส่วนสวัสดิการที่ต้องการก็จะมีบทบาทสำคัญต่อการสร้างความพอใจงานน้อย เพราะว่าคุณจะประเมินค่าสวัสดิการที่พวกเขาได้รับน้อยกว่าความเป็นจริง และพวกเขามักจะให้คุณค่ากับสวัสดิการบางอย่างของพวกเขาบ่อยอีกด้วย เช่น พนักงานวัยหนุ่มมักจะให้คุณค่าการประเมินชีวิตน้อย

คูเปอร์ (สุธรรม เดชนรินทร์. 2531 : 13 ; อ้างอิงจาก Cooper. 1958 : 31-33) ซึ่งเห็นว่าความต้องการของบุคลากรที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ ได้แก่ การให้เขาทำงานที่เขาสนใจมีอุปสรรคในการทำงานที่ดี มีมาตรฐานได้รับค่าจ้างเงินเดือนที่ยุติธรรม มีโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน สภาพสิ่งแวดล้อมในการทำงานดีและเหมาะสม การกำหนดเวลาในการทำงาน ความสะดวกในการไปและกลับ รวมทั้งสวัสดิการอื่นๆ ที่เหมาะสม และทำงานร่วมกับผู้บังคับบัญชาที่เข้าใจซึ่งกันและกัน รวมทั้งการควบคุมปกครองด้วย

กิลเมอร์ (กิติมา ปรีดีติลล. 2529:25 ; อ้างอิงจาก Gilmer.1966 : 325) จำแนกองค์ประกอบความต้องการที่มีผลต่อการทำงานไว้ 10 ประการ คือ

1. ความมั่นคงปลอดภัย (Security) ได้แก่ ความมั่นคงในการทำงาน ควรได้ทำงานตามหน้าที่เต็มความสามารถ และได้รับความเป็นธรรม
2. โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน (Opportunity for advancement) การได้มีโอกาสเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น ได้รับสิ่งตอบแทนจากความสามารถในการทำงาน
3. พื่อใจในการจัดการ (Company and management) ได้แก่ ความพึงพอใจในงานที่ทำ และพอใจในการจัดการ
4. ค่าจ้าง (Wages) มีความรู้สึกพอใจในค่าจ้างสมเหตุผลสมผลในสิ่งตอบแทนนั้นๆ
5. ลักษณะการทำงาน (Intrinsic aspects of the job) ผู้ปฏิบัติงานมีความพึงพอใจในงานที่ทำ หากได้ทำงานตามที่ต้องการและถนัด
6. การบังคับบัญชา (Supervision) มีส่วนทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานได้
7. ลักษณะทางสังคม (Social aspects of job) หากผู้ปฏิบัติงานร่วมกับคนอื่น ๆ ได้อย่างมีความสุขก็เกิดความพึงพอใจในงานนั้น ๆ
8. การคมนาคมและการสื่อสาร (Communication) ช่วยก่อให้เกิดความพึงพอใจต่อการทำงานมากน้อยต่างกัน
9. สภาพการทำงาน (Working conditions) ได้แก่ แสง เสียง ห่วงน้ำ ชั่วโง่งในการทำงานมีส่วนช่วยให้เกิดความพึงพอใจมากน้อยต่างกัน
10. สิ่งตอบแทน (Benefits) เช่น เงินบำเหน็จตอบแทนเมื่อออกจากงาน การรักษาพยาบาล ที่อยู่อาศัยก็มีส่วนช่วยให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานได้

นอกจากนี้ อาร์ เพชรสุด (วิชัย แหวนเพชร. 2530 : 56 ; อ้างอิงจาก อาร์ เพชรสุด. 2543 : 141-142) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบพื้นฐานความต้องการที่สำคัญที่มีผลต่อความพึงพอใจมีดังต่อไปนี้

1. ความต้องการในงาน คือ ตัวงานที่เขาได้ไปทำอยู่ หมายความว่า เขานั้นมีความชอบ ความถนัดและความสนใจในงานนั้นหรือไม่ หากเขามีความชอบ ความสนใจแล้ว ก็ย่อมจะมีความพึงพอใจในงานนั้นสูงเป็นทุนอยู่
2. ความต้องการค่าจ้าง โดยค่าจ้างแรงงานเป็นองค์ประกอบหนึ่งที่ทำให้บุคคลอยากทำงานในหน่วยงานนั้น หรือไม่ การให้ค่าจ้างแรงงานในอัตราที่เหมาะสม ก็ทำให้ผู้ทำงานพึงพอใจและสามารถตอบสนองความต้องการได้
3. ความต้องการโอกาสที่ได้เลื่อนขั้นหรือตำแหน่ง พนักงานทุกคนในองค์การธุรกิจอุตสาหกรรมตั้งความหวังได้กับสิ่งเหล่านี้ ผู้บังคับบัญชาต้องมีวิธีการที่ดีในการพิจารณาเพื่อความยุติธรรม
4. ความต้องการ การยอมรับ ทั้งจากผู้บังคับบัญชา ผู้บริหารและเพื่อนร่วมงาน หากมีการยอมรับเขาในบทบาท ย่อมทำให้บุคคลเกิดความพึงพอใจในการทำงาน
5. ความต้องการด้านสภาพการทำงาน เป็นสภาพโดยทั่วไป ของสถานที่ทำงาน เช่น ความสะอาด ความเป็นระเบียบ กว้างขวาง
6. ความต้องการด้านผลประโยชน์ และสวัสดิการ หมายถึง สิ่งที่เขาได้รับตอบแทนจากผลการปฏิบัติงาน นอกเหนือจากค่าจ้าง เช่น บำเหน็จ บำนาญ ค่ารักษา พยาบาล ค่าที่พัก ค่าน้ำมันรถ ฯลฯ
7. ความต้องการในตัวหัวหน้างาน หรือผู้บังคับบัญชา หัวหน้าก็มีอิทธิพลมากเช่นกัน เช่น ลักษณะของหัวหน้าเป็นแบบใด มีทักษะในการบริหารงานมากน้อยเพียงใด รู้หลักจิตวิทยา หลักมนุษยสัมพันธ์เพียงไร และเมื่อมีปัญหาหัวหน้ามีความสามารถที่จะแก้ปัญหาหรือให้คำแนะนำแก่ผู้ปฏิบัติงานได้เพียงใด
8. ความต้องการเพื่อนร่วมงานที่ดี หากมีเพื่อนร่วมงานที่ดีในองค์การการทำงานไปกันได้ย่อมส่งผลให้ผู้ปฏิบัติงาน
9. ความต้องการด้านองค์การและการจัดการ หมายถึง องค์การใดที่มีชื่อเสียงการทำงาน มีระบบอยู่แล้ว ย่อมทำให้เกิดการยอมรับ ย่อมทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความพึงพอใจในองค์การนั้น ส่วนการจัดการหากองค์การมีวิธีการจัดระบบการบริหารดีย่อมสร้างความพึงพอใจในงานได้เช่นกัน ฉะนั้น การสร้างภาพลักษณ์ของหน่วยงาน จึงเป็นเรื่องสำคัญ

จากแนวคิดดังกล่าวสรุปได้ว่า มีปัจจัยหลายอย่างที่ทำให้บุคคลเกิดความต้องการและมีความรู้สึกที่ดีหรือไม่ดีต่องานที่ทำ กล่าวคือ หากความต้องการได้รับการตอบสนองย่อมทำให้เกิดความพึงพอใจต่อการทำงาน หากไม่ได้รับการตอบสนองจะเกิดที่ไม่ดีต่อการทำงาน ปัจจัยที่สำคัญที่ส่งผลต่อความพึงพอใจของบุคคล คือ โอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และการได้ทำงานในสิ่งที่ตนเองถนัด วิธีการที่จะทำให้บุคคลมีโอกาสนก้าวหน้าในหน้าที่การงาน หรือมีความถนัดในการทำงาน คือ การพัฒนาตนเองให้เป็นผู้มีความรู้ความสามารถในงานของตน

ผู้วิจัยจึงต้องการที่จะศึกษาความต้องการในการพัฒนาดตนเองของอาจารย์คณะวิชาช่างกลโลหะ สถาบันอาชีวศึกษาภาคกลาง 1

5.3 ทฤษฎีเกี่ยวกับความต้องการ

การปฏิบัติงานใด ๆ ก็ตามผู้ปฏิบัติงานจะเกิดความพึงพอใจในการทำงานมากน้อยเพียงใดนั้นขึ้นอยู่กับปัจจัยต่าง ๆ หลายประการในหน่วยงาน สิ่งจูงใจเป็นปัจจัยหนึ่งที่มีความสำคัญมาก ที่ผู้บริหารจะต้องคำนึงถึง ถ้าองค์กรหรือหน่วยงานใดมีปัจจัยจูงใจมาก บุคคลก็ย่อมเกิดความ พึงพอใจในการทำงานมาก จึงมีความจำเป็นจะต้องสร้างสรรค์ให้มีขึ้นและดำรงอยู่ในหมู่ ผู้ปฏิบัติงานขององค์กร เพื่อสามารถใช้เป็นเครื่องจูงใจให้สมาชิกขององค์กรได้อุทิศทั้งแรงกาย และแรงใจปฏิบัติงานให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่องค์กร การจูงใจของบุคคล ได้แก่ ความต้องการนั่นเอง การสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานนี้ ได้มีผู้ทำการศึกษาและกำหนดเป็นทฤษฎีไว้มากมายแต่ในที่นี้จะขอนำมากล่าวแต่ทฤษฎีที่สำคัญบางทฤษฎี ดังนี้

ทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจภายในของมาสโลว์ (สุธรรม เดชนครินทร์. 2531 :19 ; อ้างอิงจาก Maslow. 1954 : 80-91) มาสโลว์ ได้ตั้งทฤษฎีทั่วไปเกี่ยวกับแรงจูงใจซึ่งเป็นที่รู้จักและยอมรับกันแพร่หลาย เขาตั้งสมมุติฐานเกี่ยวกับพฤติกรรมของมนุษย์จะมีลักษณะความต้องการตามลำดับ ความสำคัญจากต่ำไปหาสูงมี 5 ชั้น ดังนี้

ขั้นที่ 1 ความต้องการทางด้านร่างกายหรือทางสรีระวิทยา (Bodily Needs or Physiological Needs) เป็นความต้องการขั้นมูลฐานของมนุษย์ ได้แก่ ความต้องการอาหาร น้ำ เครื่องนุ่งห่ม ความต้องการทางเพศ การพักผ่อนนอนหลับ เป็นความต้องการที่จำเป็นที่สุดในการดำรงชีวิต

ขั้นที่ 2 ความต้องการได้รับความปลอดภัย (Safety Needs) จะเกิดขึ้นเมื่อความต้องการ ขั้นที่ 1 ได้รับการตอบสนองแล้ว มนุษย์ก็จะแสวงหาความมั่นคงทางจิตใจ เช่น ความมั่นคง ในอาชีพและต้องการความปลอดภัยจากอุบัติเหตุอันตรายต่าง ๆ ถ้าหากไม่ได้รับการสนองตอบ คนเราอาจหาทางหลบหนีไปจากสภาพนั้น ๆ ก็ได้

ขั้นที่ 3 ต้องการความรักและการเข้าเป็นสมาชิกในกลุ่ม(Love and Belonging Needs) เพราะว่าต้องการได้รับความอบอุ่น การยอมรับจากสมาชิกหรือเพื่อน ๆ ในกลุ่มต้องการที่จะเป็น เจ้าของ ต้องการทราบว่าตนเองมีฐานะอย่างไรในกลุ่มนั้น

ขั้นที่ 4 ต้องการได้รับการยกย่องในด้านความมีชื่อเสียงและเกียรติยศ (Self-Esteem Needs) ซึ่งหมายถึงลักษณะที่เกี่ยวข้องกับการได้รับความเคารพ ความเชื่อมั่นอื่น ๆ ทำให้เกิดความรู้สึกอิสระ มีเสรีภาพและความมีชื่อเสียงในด้านต่าง ๆ

ขั้นที่ 5 ต้องการได้กระทำตามความสามารถที่เป็นจริง (Self – Actualization) เป็นขั้นสุดท้ายของความต้องการและเป็นความต้องการสูงสุดของบุคคล เพื่อแสดงถึงสิ่งที่มีความสามารถและศักยภาพที่จะกระทำได้

จากสมมติฐานทั่วไปเกี่ยวกับแรงจูงใจของมาสโลว์ ได้กล่าวถึงแนวความคิดพื้นฐานเกี่ยวกับความต้องการของมนุษย์ ซึ่งความต้องการเหล่านี้หากได้รับการตอบสนองก็อาจจะช่วยให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานได้ แต่ถ้าหากไม่ได้รับการตอบสนองก็อาจจะเกิดความไม่พึงพอใจในการทำงานเช่นเดียวกัน

จากทฤษฎีของมาสโลว์ จะเห็นได้ว่าพฤติกรรมทั่วไปของมนุษย์จะมีลักษณะความต้องการเป็นลำดับขั้น 5 ขั้น คือ ความต้องการทางด้านร่างกาย ความต้องการความปลอดภัย ความต้องการความรักและการเข้าเป็นสมาชิกกลุ่ม ความต้องการได้รับการยกย่องในด้านความมีชื่อเสียงเกียรติยศ และความต้องการความสำเร็จในชีวิตซึ่งหมายถึงการที่บุคคลได้แสดงถึงความสามารถและศักยภาพที่จะกระทำได้ และการที่บุคคลจะสำเร็จตามความต้องการดังกล่าว ได้นั้น จำเป็นต้องได้รับการพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานของตนให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น และต้องมีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ทั้งนี้เพราะวิทยาการ เทคโนโลยีและเทคนิคในการทำงานได้มีการพัฒนาไปอย่างรวดเร็ว และมีการเปลี่ยนแปลงไปตามกาลเวลา และเพื่อให้การพัฒนาสอดคล้องกับตามความต้องการขององค์กรและบุคคล ผู้วิจัยจึงศึกษาความต้องการในการพัฒนาตนเองของอาจารย์คณะวิชาช่างกลโลหะ สถาบันอาชีวศึกษาภาคกลาง 1

ทฤษฎีของสก็อต ไมเออร์ (วิชัย แหวนเพชร. 2543 : 138; อ้างอิงจาก Myer. 1964 : 544) ได้มีการศึกษาวิเคราะห์เกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงานโดยได้ศึกษาและสัมภาษณ์พนักงานทุกระดับ จากการศึกษาไมเออร์ สรุปได้ว่า การจูงใจจะมาจากความท้าทายของงาน เช่น ความสำเร็จของงาน ความก้าวหน้า ความรับผิดชอบ การยอมรับนับถือ เป็นต้น สิ่งเหล่านี้เป็นปัจจัยจูงใจ นำไปสู่ความพึงพอใจในงาน ส่วนปัจจัยบำรุงรักษา ซึ่งหากได้รับการตอบสนองก็พอใจหรือเฉยๆ แต่หากไม่ได้รับการตอบสนอง จะเป็นปัจจัยที่สร้างความไม่พอใจในการทำงาน สิ่งต่าง ๆ นี้ ได้แก่ ค่าจ้าง ค่าตอบแทน นโยบายของหน่วยงาน สวัสดิการและการยอมรับในการทำงาน ฉะนั้นการบริหารงานเกี่ยวกับพนักงาน จึงควรให้การตอบสนองสิ่งดังกล่าวแก่ทุกคน

พอสรุปแนวคิดของไมเออร์ (Myer) ได้ดังต่อไปนี้

1. อะไรเป็นสิ่งที่ทำให้พนักงานมีแรงจูงใจทำงานอย่างมีประสิทธิภาพคำตอบคือ งานที่มีความท้าทายที่ก่อให้เกิดความรู้สึกเกี่ยวกับความสำเร็จของงาน ความรับผิดชอบความก้าวหน้าของงาน และการให้การยอมรับนับถือ สิ่งต่าง ๆ เหล่านี้ คือ ก่อให้เกิดความพึงพอใจ

2. อะไรที่ทำให้พนักงานไม่พึงพอใจ คำตอบคือ กฎระเบียบ ข้อบังคับในการทำงาน สภาพแวดล้อมที่ไม่ดี ค่าจ้างที่เหมาะสม และสิทธิของความเป็นผู้อาวุโส เป็นต้น

3. เมื่อไรพนักงานเกิดความไม่พึงพอใจ คำตอบคือ เมื่อเกิดความรู้สึกว่าความสำเร็จของงานถูกขจัดออกไป มีความผิดปกติต่อสภาพแวดล้อมของเขา

สรุปได้ว่าการจูงใจจะมาจากความท้าทายของงาน เช่น ความสำเร็จของงาน ความก้าวหน้า ความรับผิดชอบ การยอมรับนับถือ เป็นต้น สิ่งเหล่านี้เป็นปัจจัยจูงใจนำไปสู่ความพึงพอใจในงาน ส่วน กฎระเบียบต่าง ๆ จะเป็นปัจจัยที่พนักงานไม่พึงพอใจในการทำงาน

ทฤษฎีของเฮิร์ซเบิร์ก (สุรพล พยอมแย้ม. 2541 : 61-62 ; อ้างอิงจาก Herzberg. 1959:244) โดยเฮิร์ซเบิร์กและคณะได้ทำการวิจัยและเสนอทฤษฎีจูงใจ-คำจูงขึ้นหรือบางทีเรียกว่า ทฤษฎีองค์ประกอบคู่ เนื่องจากการต้องการคำตอบว่า “ผู้ปฏิบัติงานต้องการอะไรจากงานของเขา” และเพื่อพิสูจน์สมมติฐานหลักที่ว่า องค์ประกอบที่นำไปสู่ทัศนคติในทางบวก และองค์ประกอบที่นำไปสู่ทัศนคติทางลบในการปฏิบัติงานมีความแตกต่างกัน ซึ่งค้านกับสมมติฐานเดิม ที่ว่าองค์ประกอบที่มีอิทธิพลต่อทัศนคติทางบวกในการปฏิบัติงาน จะมีอิทธิพลต่อทัศนคติในทางลบด้วยและสมมติฐานที่ว่าองค์ประกอบและผลที่เกี่ยวข้องกับเหตุการณ์ในระยะยาว จะแตกต่างจากองค์ประกอบ และผลที่เกี่ยวข้องกับเหตุการณ์ในระยะสั้น

ผลการวิจัยพบว่า ความต้องการที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งนำไปสู่ทัศนคติในทางบวก ทำให้คนอยากทำงาน เรียกว่า “ปัจจัยจูงใจ” และสิ่งที่ช่วยป้องกันไม่ให้เกิดความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงานเรียกว่า “ปัจจัยคำจูง” จากคำตอบที่ได้จากการสัมภาษณ์ของเฮิร์ซเบิร์กและคณะยังพบว่า ที่ไม่มีความสุขในการปฏิบัติงานเกิดขึ้นเพราะภาวะแวดล้อมรอบงานได้แก่ ความยุติธรรม ความไม่เป็นระเบียบ ทำให้บุคคลเหล่านั้นมีสภาพจิตใจในการปฏิบัติงานเสื่อมลง จึงเรียกปัจจัยนี้อีกชื่อหนึ่งว่า “ปัจจัยสุขอนามัย” และเนื่องจากทั้งสองปัจจัยนั้นเป็นคนละชนิดไม่เกี่ยวกัน เพราะสิ่งที่ช่วยป้องกันมิให้เกิดความไม่พึงพอใจในงาน มิได้มีส่วนช่วยให้เกิดความพึงพอใจในงานแต่อย่างใด ถ้าขาดสิ่งเหล่านี้จะทำให้เกิดความไม่พอใจในงานขึ้น จึงเรียกว่าทฤษฎีนี้ชื่อหนึ่งว่า “ทฤษฎีองค์ประกอบคู่” เฮิร์ซเบิร์ก จึงสรุปปัจจัย 2 ประการ ดังนี้

1. ปัจจัยจูงใจ เป็นปัจจัยที่จูงใจให้มนุษย์ทำงานมากขึ้น เป็นตัวการที่สร้างความพึงพอใจให้บุคคลในองค์การปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ได้แก่ 1) ความสำเร็จ 2) การยอมรับ 3) ตัวงาน 4) ความรับผิดชอบ 5) ความก้าวหน้า

2. ปัจจัยคำจูง เป็นปัจจัยที่ป้องกันไม่ให้เกิดความไม่พอใจในการปฏิบัติงาน ได้แก่ 1) เงินเดือน 2) ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา 3) ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา 4) ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน 5) การนิเทศ 6) นโยบายและการบริหารงาน 7) สภาพการ

ทำงาน 8) สภาพชีวิตส่วนตัว 9) สถานภาพของตำแหน่ง 10) ความมั่นคงปลอดภัยในงาน หรือสวัสดิการ และได้เสนอแนะไว้ว่า แนวทางที่จะนำไปสู่การสนองตอบความต้องการของผู้ปฏิบัติงานในปัจจุบันใจได้นั้น ผู้บังคับบัญชาต้องให้อิสระในการทำงานแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาเพิ่มขึ้น มีการมอบหมายความรับผิดชอบให้สูงขึ้น ให้โอกาสได้แสดงความคิด ความสามารถต่าง ๆ มากขึ้น ให้ผู้ปฏิบัติงานได้ประเมินและควบคุมการปฏิบัติงานด้วยตนเอง ซึ่งจะนำไปสู่ผลการปฏิบัติงานที่ดีแก่องค์กรโดยรวม ดังนั้นการที่บุคลากรในองค์กรจะปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพนั้น ผู้บังคับบัญชาต้องคำนึงถึงทั้งปัจจัยกระตุ้นและปัจจัยค้ำจุน กล่าวคือ ต้องมีการพัฒนาบุคลากรในด้านต่าง ๆ เพื่อให้บุคคลสามารถปฏิบัติงานได้ประสบผลสำเร็จ มีความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน และต้องคำนึงถึงการให้อิสระในการเลือกที่จะเข้ารับการพัฒนาหรือการเพิ่มพูนทักษะการปฏิบัติงานตามความต้องการในการพัฒนาตนเองของแต่ละบุคคล

เชลส์นิก และคณะ (กิตติมา ปรีดีติลล. 2529 : 325 ; อ้างอิงจาก Zaleznik and Others.

1958) กล่าวถึงความต้องการเป็นสิ่งจูงใจที่สามารถใช้จูงใจให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความพึงพอใจในงานไว้ดังนี้

1. ความต้องการภายนอก (External need) ได้แก่ ค่าจ้าง เงินเดือน ความมั่นคงปลอดภัย ในงาน สถานภาพของงาน งานที่น่าสนใจ การจัดองค์การและการจัดการ สภาพของการปฏิบัติงาน และนโยบายต่าง ๆ ของการปฏิบัติงาน
2. ความต้องการภายใน (Internal need) เป็นรางวัลที่ผู้ปฏิบัติงานได้รับจากกลุ่มผู้ร่วมงานหรือกลุ่มบุคคลอื่น ได้แก่ ความรัก ความเป็นมิตร ความซื่อสัตย์ การยกย่องชมเชย และการได้รับเกียรติ

ดังนั้น สรุปได้ว่าเชลส์นิกและคณะได้ศึกษาพบว่าความต้องการจะแบ่งออกเป็นความต้องการภายในและความต้องการภายนอก ซึ่งทั้ง 2 ส่วนจะมีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก

6. แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากร ครู อาจารย์

แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรจากการศึกษาเกี่ยวกับความหมายของการพัฒนาบุคลากรได้มีผู้ให้ความหมายของคำว่า การพัฒนาบุคลากรไว้หลายท่านเช่นสมาน รังสิโยกฤษณ์ (2533 : 79) ได้ให้ความหมายไว้ว่าการพัฒนาบุคลากรหมายถึงการดำเนินการเกี่ยวกับการส่งเสริมให้บุคลากรมีความรู้ความสามารถ มีทักษะในการทำงานดีขึ้นตลอดจนมีทัศนคติที่ดีในการทำงานอันจะเป็นผลให้การ ปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพดียิ่งขึ้น หรืออีกนัยหนึ่งการพัฒนาบุคลากร เป็นขบวนการที่จะเสริมสร้างและเปลี่ยนแปลงผู้ปฏิบัติงานในด้านต่าง ๆ เช่น ความรู้ ความสามารถ ทักษะ อุปนิสัย ทัศนคติและวิธีการในการทำงานอันจะนำไปสู่ประสิทธิภาพในการทำงาน

การพัฒนาบุคลากร เป็นกระบวนการที่จะต้องทำต่อเนื่องไปตลอดระยะเวลาที่ตนทำงานอยู่ในองค์กรเพราะวิทยาการ เทคโนโลยีและเทคนิคในการทำงานได้พัฒนาไปอย่างรวดเร็ว ตลอดจนเจ้าหน้าที่ และความรับผิดชอบของผู้ปฏิบัติงานก็จำเป็นที่จะต้องเปลี่ยนแปลงไปตามกาลเวลา จึงต้องมีการพัฒนาบุคลากรให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ

ภิญโญ สาธร (2541 : 54) ได้ให้ความหมายของการพัฒนาบุคลากรไว้ว่า เป็นกระบวนการเพิ่มความรู้ ความชำนาญและความสามารถของบุคคล และการพัฒนาบุคลากรมีความจำเป็นอย่างยิ่งสำหรับหน่วยงานทุกชนิดโดยเปรียบเทียบไว้ว่า เพชรพลอยที่ยังเจียรไนไม่เป็นภัยแก่ใคร แต่สำหรับบุคคลที่ยังไม่ได้พัฒนาเป็นภัยต่อสังคมมากที่สุด

มานพ สุตสงวน (2537 : 107) กล่าวว่า การพัฒนาอาจารย์ เป็นกระบวนการเสริมสร้างศักยภาพของอาจารย์ในด้านความรู้ ทักษะ เจตคติ และเทคนิคต่าง ๆ เพื่อเพิ่มพูนประสิทธิภาพ การเรียนการสอนปฏิบัติงานอื่นๆ ตามบทบาทและหน้าที่ของคณาจารย์ คณาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษานอกจากจะต้องเป็นผู้รู้ในสาขาวิชาชีพหรือศาสตร์เฉพาะสาขาของตนเองเป็นอย่างดีแล้ว ยังต้องมีความรอบรู้ในวิทยาการและเทคโนโลยีใหม่ๆ มีความรู้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงเหตุการณ์ต่าง ๆ จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องมีการพัฒนาอาจารย์ในด้านต่าง ๆ โดยการจัดกิจกรรมให้ สอดคล้องกับความต้องการของคณาจารย์และของสถาบัน

การดำเนินการกิจหลักของสถาบันเป็นหน้าที่ของบุคลากรหลายฝ่ายคณาจารย์ คือ บุคลากรทางวิชาการที่มีหน้าที่เกี่ยวข้องโดยตรงในงานวิชาการของสถาบัน สถาบันจะสามารถดำรงไว้ซึ่งความเป็นเลิศทางวิชาการได้ด้วยบุคลากรทางวิชาการ 3 กลุ่ม คือ คณาจารย์ ผู้บริหารทางวิชาการ และนักวิชาการหรือฝ่ายสนับสนุนทางวิชาการ การพัฒนาบุคลากรดังกล่าวข้างต้นจะเป็น “คณาจารย์” เท่านั้น ด้วยเหตุที่คณาจารย์เป็นผู้ทำหน้าที่หลักของสถาบัน คือ การสอน การวิจัย และการบริการทางวิชาการ ส่วนบุคลากรอื่น ๆ นั้นจะต้องเอื้ออำนวยให้คณาจารย์ได้มีโอกาสรับปรุง และพัฒนาตนเองเพื่อเพิ่มพูนประสิทธิภาพและสมรรถภาพของตนของคนในทุก ๆ ด้าน

ขณะเดียวกัน วรรณพร คงเคารพธรรม (2534 : 84) ได้ให้ความหมายของการพัฒนาอาจารย์ไว้ว่า เป็นกระบวนการที่มุ่งจะปรับปรุงเปลี่ยนแปลงให้ครูมีความรู้ ความสามารถ มีทักษะความชำนาญในหน้าที่การสอนมีทัศนคติที่ดีต่อวิชาครูและการทำหน้าที่ครู ตลอดจนมีอุปนิสัยบุคลิกภาพ ท่าทีที่เหมาะสมในการปฏิบัติหน้าที่ครู ทั้งนี้เพื่อให้การศึกษาในสถานศึกษาเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

พนัส หันนาคินทร์ (2529 : 62) กล่าวถึงการพัฒนาครู อาจารย์ไว้ว่า การที่จะเป็นครูจะต้องตามให้ทันต่อเหตุการณ์ ความเปลี่ยนแปลงหรือการค้นพบใหม่ ๆ ในวิชาการและวิชาชีพของครู อาชีพครูนี้จะหยุดนิ่งไม่ได้ เพราะความรู้ และวิธีการต่าง ๆ เปลี่ยนแปลงเจริญอยู่ตลอดเวลา

ซึ่งสอดคล้องกับ ภาวนา ชลาภิรมย์ (2541 : บทคัดย่อ) ให้ความหมายในการพัฒนาอาจารย์ไว้ว่า การพัฒนาอาจารย์ เป็นกระบวนการเสริมสร้างศักยภาพของอาจารย์ในด้านความรู้ ทักษะ เจตคติ และเทคนิคต่าง ๆ เพื่อเพิ่มพูนประสิทธิภาพการเรียนการสอนและการปฏิบัติงานในด้านอื่นๆ นอกจากนี้จะต้องเป็นผู้รู้ในวิชาชีพของตนเองอย่างดีแล้ว ยังต้องการความรู้ในเรื่องต่างๆ อย่างดีอีกด้วย ดังนั้น จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องมีการพัฒนาอาจารย์โดยจัดกิจกรรมให้ สอดคล้องกับความต้องการของอาจารย์และของสถาบัน

ชูใจ เอี้ยวอักษร (2539 : 36) ได้ให้ความหมายการพัฒนาอาจารย์ไว้ว่า หมายถึง กิจกรรมหรือการดำเนินการส่งเสริมและพัฒนาอาจารย์ด้วยวิธีต่างๆ เพื่อให้อาจารย์มีสมรรถภาพสูงขึ้น มีความสมบูรณ์ทั้งในด้านความรู้ และประสบการณ์ส่วนตัว ทักษะ และเจตคติ ให้เหมาะกับการปฏิบัติหน้าที่ของการเป็นอาจารย์ที่ดี เป็นผลให้การดำเนินงานของสถาบันบรรลุผลตามเป้าหมาย

จากความหมายดังกล่าวข้างต้น จะเห็นได้ว่า การพัฒนาครู-อาจารย์ เป็นกระบวนการสร้างเสริมศักยภาพของอาจารย์ ให้มีความรู้ ความสามารถ มีทักษะ เจตคติ ให้ทันต่อเหตุการณ์ และความเปลี่ยนแปลง ทั้งในด้านวิชาชีพครู และเทคโนโลยี เพื่อนำมาใช้ในการเรียนการสอน และการปฏิบัติหน้าที่ในวิชาชีพครูให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อไป

6.1 ความจำเป็นและประโยชน์ของการพัฒนาอาจารย์-บุคลากร

ความจำเป็น และประโยชน์ของการพัฒนาอาจารย์ มีหลายประการ โดยมีนักวิจัยและนักวิชาการหลายท่านได้บอกถึงความจำเป็นและประโยชน์ของการพัฒนาบุคลากร ไว้ดังนี้

ภิญโญ สุวรรณคีรี (2542 : 122) กล่าวว่า วิทยาลัยหรือมหาวิทยาลัย ก็คือ อาจารย์กับนิสิตนักศึกษา ซึ่งขณะนี้ได้พัฒนาไปมากเพราะความทันสมัยของเขาเอง และโดยเหตุที่อาจารย์ซึ่งบางครั้งต้องให้คำปรึกษาและช่วยเหลือในเรื่องวิชาการ และเรื่องส่วนตัวจึงเห็นความจำเป็นที่จะต้องมีการพัฒนาตนเองอยู่เรื่อย

สมาน รังสีโยกฤษณ์ (2533 : 26) ได้กล่าวสรุปถึงความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากรว่าเพื่อจะทำให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงานให้ดียิ่งขึ้น โดยเน้นการเสริมสร้างผู้ปฏิบัติงานในด้านต่าง ๆ เช่น ความรู้ ความสามารถ ทักษะ อุปนิสัยทัศนคติ และวิธีการทำงานอันจะนำไปสู่ความมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น นอกจากนั้นยังจะทำให้เกิดความกระตือรือร้นถ้าตัวบุคลากร ในที่ทำการแห่งใดมีจำนวนคนที่มีความกระตือรือร้นมาก ก็จะทำให้คนอื่นที่เฉื่อยชาอยู่ได้เร่งตัวเองให้เกิดความกระตือรือร้นขึ้นบ้าง

ประสาร มาลากุล (2542 : 56) กล่าวว่า สาเหตุจำเป็นที่ต้องมีการพัฒนาบุคลากร หรือการพัฒนาคนอาจารย์ เนื่องจากมีการเปลี่ยนแปลงทางกายภาพ เช่น เศรษฐกิจ สังคม สภาพแวดล้อมต่างๆ และมีการเปลี่ยนแปลงทางจิตใจ เช่น ความคาดหวังของสังคม หรือความคาดหวังของเราในการผลิตนักศึกษาหรือบัณฑิต การเปลี่ยนแปลงอย่างไม่หยุดยั้งและรวดเร็วจึงทำ

ให้อาจารย์ส่วนหนึ่งเกิดการ สับสนการขัดแย้งแต่ก็เป็นสิ่งที่ดีเพราะจะทำให้เกิดความงอกงามทางปัญญา

นอกจากนั้น ภิญโญ สาร (2541: 89) ยังได้กล่าวถึงความสำคัญและความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากรเพิ่มเติมว่า “การพัฒนาบุคลากรนั้นมีความจำเป็นอย่างยิ่งสำหรับหน่วยงานทุกชนิด เพชรพลอยที่ยังไม่ได้เจียรไนไม่เป็นภัยแก่ใครแต่บุคลากรที่ยังไม่ได้พัฒนาเป็นภัยแก่สังคมมากที่สุด”

นภดล จิรสติธย์ (2540 : 64) ได้กล่าวถึงความจำเป็นไว้ว่าบุคคลนั้นมีความจำเป็นจะต้องได้รับการพัฒนาในด้านต่าง ๆ อยู่เสมอ ทั้งนี้เพราะสังคม และบ้านเมืองมีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา ดังนั้นครูผู้สอนซึ่งถือว่าเป็นผู้นำทางสังคมผู้ที่จะต้องนำเอาความรู้ในเรื่องของการเปลี่ยนแปลง ทางวัตถุ เทคโนโลยี และด้านอื่น ๆ มาถ่ายทอดให้กับสังคมนั้นจะต้องมีการพัฒนาตนเองอยู่ตลอดเวลา ทั้งนี้จะต้องได้รับความช่วยเหลือจากบุคคลหลายฝ่ายโดยเฉพาะอย่างยิ่งผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องให้ความสนใจต่อครูผู้สอน และวิธีการในการพัฒนาครูผู้สอนไม่ว่าจะเป็นการพัฒนารายบุคคลหรือเป็นหมู่คณะ เพื่อให้ได้รับความรู้ประสบการณ์ และแนวคิดใหม่ ๆ ในอันที่จะนำมาใช้ในการพัฒนาการศึกษา เพื่อความเจริญก้าวหน้าของสถาบันและของตนเองต่อไป

สุเมธ เตียววิศเรศ (2531 : 78) ให้เหตุผลในเรื่องความจำเป็นที่ต้องการพัฒนาบุคลากรไว้หลายประการ คือ

1. เมื่อได้มีการบรรจุและแต่งตั้งบุคคลเข้าทำงานแล้ว จำเป็นต้องมีการอบรมแนะนำเบื้องต้นแก่ผู้ที่เข้าทำงานใหม่ ๆ ในบางครั้งอาจต้องอบรมให้รู้ถึงวิธีการทำงานด้วย เพราะจากการเรียนรู้จากสถานศึกษานั้น ๆ ส่วนใหญ่เป็นความรู้พื้นฐาน ความรู้เฉพาะอย่างที่ได้รับ การบรรจุ และแต่งตั้งพึงต้องมีนั้นมิได้มีการอบรมมาก่อน
2. โดยธรรมชาติหน่วยงานต่าง ๆ ไม่ได้หยุดยั้งที่มีการเปลี่ยนแปลงเกิดขึ้นอยู่ตลอดเวลาในการบริหารหน่วยงานให้บรรลุผลสำเร็จ ผู้บริหารจำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องพัฒนา กำลังคนภายในหน่วยงาน ทั้งในด้านความรู้ ความสามารถ ความชำนาญทัศนคติ ตลอดจนพฤติกรรมให้เปลี่ยนแปลงในทางที่สอดคล้องกับการพัฒนาของหน่วยงานหากไม่ทำเช่นนั้นแล้ว อาจก่อให้เกิดความขัดแย้งและทำให้ประสิทธิภาพของงานลดลง
3. การพัฒนากำลังคนภายในหน่วยงาน จะช่วยเพิ่มพูนคุณภาพและประสิทธิภาพของกำลังคนที่มีอยู่ในปัจจุบัน ให้สอดคล้องกับความจำเป็นและเป้าหมายของหน่วยงานนั้น ที่อาจเพิ่มขึ้น หรืออาจเปลี่ยนแปลงในอนาคต
4. การพัฒนาบุคคลช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานมีขวัญและกำลังใจดีขึ้น เพราะเมื่อผู้ปฏิบัติ งานได้รับการฝึกอบรมจนมีความสามารถทำงานได้ถูกต้องไม่ผิดพลาด ย่อมทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีกำลังใจ และมีความมั่นใจในการปฏิบัติงานมากยิ่งขึ้น

5. การพัฒนาบุคคลจะช่วยลดความเบื่อหน่ายที่เกิดขึ้น เนื่องมาจากความจำเจกับงานที่ปฏิบัติ การฝึกอบรม ซึ่งเป็นการพัฒนาบุคคล เปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานพบปะกับบุคคลภายนอกสนทนาแลกเปลี่ยนความคิดเห็นระหว่างผู้เข้ารับการอบรมด้วยกัน เป็นการผ่อนคลายความซ้ำซากไปในตัว นอกเหนือจากการได้ความรู้เพิ่ม

นพมาศ วงศ์โสภณ (2542 : 37) ได้กล่าวถึงความจำเป็นในการพัฒนาอาจารย์ไว้ว่า เนื่องจากในวงการศึกษานั้นมีการเปลี่ยนแปลงขยายตัวไปตามสภาพแวดล้อมทางเศรษฐกิจ สังคมและ การเมือง จำนวนโรงเรียนและบุคลากรมีปริมาณมากขึ้น นโยบายการจัดการศึกษาของชาติเปลี่ยนแปลงไปตามรัฐบาลแต่ละสมัย มีการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงแผนการศึกษาชาติให้สอดคล้องกับนโยบายการพัฒนาประเทศ นอกจากนี้วิทยาการต่าง ๆ ได้เจริญก้าวหน้าไปทุกระยะ มีการค้นพบทฤษฎี หลักการและกฎเกณฑ์ใหม่ ๆ มีการคิดค้นเทคนิควิธีการสอนใหม่ ๆ มีอุปกรณ์การสอน สื่อการเรียนที่ทันสมัยขึ้น สิ่งสำคัญก็คือมีการเปลี่ยนแปลงระบบการศึกษา การจัดชั้นเรียน ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงอื่น ๆ ตามมา เช่น หลักสูตร แบบเรียน ระบบการวัดผลและประเมินผล การเรียน แผนการเรียน เป็นต้น ดังนั้น จึงเป็นสิ่งที่แน่นอนว่าบุคลากรที่ทำหน้าที่โดยเฉพาะที่ปฏิบัติการสอน แม้จะเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถในการสอนเพียงใด ย่อมจะต้องหย่อนสมรรถภาพและกลายเป็นผู้ขาดความรู้ ทักษะในสิ่งที่เปลี่ยนแปลงไปได้ ซึ่งจะเป็นผลเสียต่อการปฏิบัติงานอย่างยิ่งจึงจำเป็นอย่างยิ่งที่ผู้บริหารโรงเรียนพึงให้ความสนใจต่อการพัฒนาอาจารย์ในโรงเรียนของตน ให้มาก เพื่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงาน

กุลธณ ธนาพงศธร (2538 : 59) สรุปประโยชน์ของการพัฒนาบุคลากรไว้ 6 ประการ คือ

1. ช่วยทำให้ระบบและวิธีการปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพดียิ่งขึ้นการติดต่อประสานดียิ่งขึ้น
2. เป็นวิธีการที่จะช่วยทำให้เกิดการประหยัดลดความสิ้นเปลืองวัสดุที่ใช้ในการปฏิบัติงาน
3. ลดระยะเวลาของการเรียนรู้งานให้น้อยลง ลดความเสียหายที่อาจเกิดขึ้นจากการทำงานแบบลองผิดลองถูก
4. เป็นการช่วยแบ่งเบาภาระของผู้บังคับบัญชาในการให้คำแนะนำแก่ผู้เข้าทำงานใหม่
5. ช่วยกระตุ้นบุคลากรต่าง ๆ ให้ปฏิบัติงานเพื่อความเจริญก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน ซึ่งผู้ที่ได้รับการพัฒนาแล้วย่อมมีโอกาสมากกว่าผู้ที่ยังมิได้ได้รับการพัฒนา

6. ทำให้บุคลากรมีโอกาสได้รับความรู้ความคิดใหม่ ๆ เป็นคนทันสมัยทันต่อความเจริญก้าวหน้าทางเทคโนโลยีใหม่ ๆ เพื่อนำไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานได้และก่อให้เกิดผลดีต่อองค์กร

ดัทท์ (มนัส กลัดอยู่ 2537 : 54 ; อ้างอิงจาก Duu) ได้กล่าวถึงประโยชน์ของการพัฒนาครูไว้ว่า

1. เพื่อเป็นการกระตุ้นให้คณาจารย์ อาจารย์ใหญ่ ศึกษาในเทศก์ ผู้บริหารและบุคคลอื่น ๆ ในกลุ่มสถานศึกษา ได้ร่วมการศึกษาเพื่อแสวงหาทิศทางใหม่ ๆ ทางการศึกษา รวมทั้งการศึกษาค้นคว้าวิจัยทั้งภาคทฤษฎีและภาคปฏิบัติในการสอน การพัฒนาบุคลากรจึงจำเป็นอย่างยิ่งสำหรับผู้มีอาชีพครู เพราะเป็นการสร้างสรรค์ความรู้ใหม่ ๆ ให้แก่ครู
2. เพื่อช่วยเหลือครูใหม่ที่เผชิญต่องานใหม่ ครูบรรจุใหม่ย่อมต้องการคำแนะนำช่วยเหลือในการแก้ปัญหาที่ตัวเองประสบอยู่
3. เพื่อจัดขอบข่ายพร้อมขั้นพื้นฐานสำหรับการเตรียมครูและผู้บริหาร เพราะการศึกษามัธยมศึกษาเป็นการไม่เป็นการเพียงพอ คือการประยุกต์อาชีพครูจำเป็นต้องมีความรู้และทักษะต่าง ๆ เพื่อแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นในการปฏิบัติงาน
4. เพื่อช่วยให้เกิดความเข้าใจ เกี่ยวกับสังคมและวัฒนธรรมที่กำลังเปลี่ยนแปลง ซึ่งมีอิทธิพลต่อการจัดหลักสูตรและการเรียนการสอน
5. เป็นเครื่องมือของครูและผู้บริหาร ให้มีทักษะในการแก้ปัญหาและพัฒนาให้เกิดทัศนคติอันพึงปรารถนา รวมทั้งเกิดความรับผิดชอบต่ออาชีพครู
6. เพื่อเสนอแนะความรู้ใหม่ ๆ ให้แก่ครูในการนำไปสอนนักเรียนตามความแตกต่าง และความเหมาะสมของแต่ละบุคคลช่วยให้ครูได้วางแผน และปรับปรุงวิธีสอนให้เกิดประสิทธิภาพและการปฏิบัติงานของครูที่มีประสิทธิผล
7. ช่วยพัฒนาให้เกิดทักษะผู้นำที่ดีในสถานศึกษาครูต้องกล้าแสดงบทบาทการเป็นผู้นำในการจัดกิจกรรมต่าง ๆ การเป็นผู้นำนั้น ประสบการณ์และทักษะมีความจำเป็นอย่างยิ่ง
8. เพื่อให้สถาบันการผลิตครู ได้เตรียมการอย่างเหมาะสม โดยต้องคำนึงถึงปริมาณและคุณภาพของบุคลากรที่ผลิตออกมา
9. เพื่อช่วยให้สถาบันการผลิตครูปรับปรุงการฝึกทักษะในการผลิตครูให้เหมาะสมยิ่งขึ้นในด้านบุคลิกภาพ ความสนใจ ความรู้ ทักษะ และทัศนคติที่พึงปรารถนา

6.2 วิธีการและกิจกรรมในการพัฒนาอาจารย์

วิธีการและกิจกรรมการพัฒนาบุคลากร หมายถึง กิจกรรมที่จัดขึ้นเพื่อพัฒนาความก้าวหน้าให้กับบุคลากรมีโอกาสเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ รวมทั้งปรับปรุงเจตคติและเทคนิคต่างๆ เกี่ยวกับด้านการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพ เพื่อยกระดับการศึกษาให้สูงขึ้น

พนัส หันนาคินท์ (2529 : 97) ได้เสนอกิจกรรมในการพัฒนาอาจารย์ไว้ 2 ประเภท และแต่ละประเภทมีกิจกรรมสำคัญ ๆ ดังต่อไปนี้

1. กิจกรรมที่บุคลากรอาจทำตามลำพัง
 - 1.1 การอ่านหรือการแสวงหาความรู้ด้วยวิธีอื่น
 - 1.2 การค้นคว้าหรือการศึกษาทางด้านวิชาชีพ และทั้งการเขียนตำรา
 - 1.3 การหมุนเวียนตำแหน่ง
 - 1.4 การทดลองและวิจัย
 - 1.5 การไปสังเกตการสอนหรือทำงานในโรงเรียนอื่น
 - 1.6 การเข้าไปมีส่วนร่วมในกิจกรรมของชุมชน
 - 1.7 การมีส่วนร่วมในการบริหารงานโรงเรียน
 - 1.8 การลาหยุดเพื่อศึกษาต่อทั้งในและนอกประเทศ
 - 1.9 การติดตามความเจริญของตนเอง
3. กิจกรรมส่งเสริมครูประจำการที่จัดเป็นหมู่คณะ แบ่งได้ดังนี้
 - 2.1 การประชุมครู
 - 2.2 การจัดประชุมเชิงปฏิบัติการ
 - 2.3 การปรึกษางานก่อนเปิดโรงเรียน
 - 2.4 การจัดครูในรูปกรรมการต่าง ๆ
 - 2.5 การแจกข่าวสารของโรงเรียน

และจากงานวิจัยของ สมศรี มัชฌมเศรษฐ (2538 : 15) ในเรื่องการศึกษาความคิดเห็นของ ผู้บริหารและครู-อาจารย์เกี่ยวกับ การพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน ประเภท พาณิชยการในเขตกรุงเทพมหานคร ได้ทำการวิจัยในกิจกรรมในการพัฒนาบุคลากรไว้ 8 อย่าง คือ

1. การปฐมนิเทศ คือ การแนะนำอบรม และให้ความรู้ด้านต่าง ๆ เกี่ยวกับระบบของหน่วยงานนั้น เพื่อให้บุคลากรใหม่ได้รับรู้ และมีข้อมูลต่าง ๆ เกี่ยวกับสถานที่ที่ตนกำลังจะไปทำงานทั้งด้านสถานที่ ตัวบุคคล ผู้บริหาร และสภาวะแวดล้อมอื่น ๆ เพื่อเป็นประโยชน์แก่บุคลากรจะได้ปรับตัวได้เร็วขึ้น และเตรียมตัว เตรียมใจที่จะรับสถานการณ์ต่าง ๆ อันพึงเกิดขึ้นในเวลา ต่อมา
2. การฝึกอบรมหรือประชุมเชิงปฏิบัติการ โดยจัดตามความสนใจของผู้เข้ารับการอบรม มีทั้งฝึกอบรมระยะสั้นและระยะยาว ระยะสั้นอาจจะเป็นหนึ่งสัปดาห์ส่วนใหญ่เป็นการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกันรวมทั้งแก้ปัญหาต่าง ๆ ส่วนการฝึกอบรมระยะยาวมักจะให้อาจารย์ที่

สอนมาแล้วระยะหนึ่งที่มีช่วงเวลาพักหรือว่างจากการสอนมาทำงานในศูนย์ หรือหน่วยพัฒนา คณาจารย์ ครั้งหนึ่ง ๆ จะจัดต่อเนื่องกันประมาณ 1 ภาคเรียน

3. การสัมมนาทางวิชาการ ส่วนใหญ่จะให้เวลาประมาณ 3-7 วัน เป็นการสัมมนา เกี่ยวกับเรื่องการศึกษา การแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและประสบการณ์ในปัญหาต่าง ๆ มากกว่าที่จะมุ่งในด้านทฤษฎี หรือหลักการศึกษาโดยตรง

4. การเผยแพร่ข่าวสารทางวิชาการ เช่น จัดทำจุลสารเผยแพร่ผลงานวิจัยความก้าวหน้าของวิชาการทางด้านการศึกษา หรือสรุปย่อข่าว ออกข่าวสาร เพื่อกระตุ้นความสนใจของผู้สอนให้สนใจด้านคุณภาพการสอน การจัดกิจกรรมนี้ส่วนใหญ่เป็นการให้ความรู้หรือหลักการทางด้านการศึกษามากกว่าด้านอื่น ๆ

5. การจัดสัปดาห์นิทรรศการทางวิชาการ โดยนำเอาผลงานดีเด่นของนักศึกษา ทางด้านศิลปะและการช่างต่าง ๆ มาแสดงนิทรรศการ เพื่อเป็นการเผยแพร่ความรู้และทำให้นักศึกษามีความภาคภูมิใจและเกิดกำลังใจ

6. การส่งเสริมให้มีโอกาสศึกษาดูงานเพิ่มเติม วิชาที่จะให้ไปศึกษาเพิ่มเติม หรือ ดูงานนี้จะต้องเป็นสาขาวิชาการที่สามารถนำมาให้เป็นประโยชน์ในสถาบันการศึกษานั้น ๆ การศึกษาเพิ่มเติมนอกจากเพื่อรับปริญญาหรือประกาศนียบัตรสูงขึ้นแล้ว ยังควรส่งเสริมให้มีโอกาสเข้าศึกษาบางวิชา ในสถาบันการศึกษาชั้นสูง ศึกษาทางไปรษณีย์ในวิชาการที่เกี่ยวข้องกับงานศึกษาหาความรู้จากเอกสารวิชาการอื่นๆ ติดตามความเคลื่อนไหวของเหตุการณ์ภายใน และภายนอกประเทศโดยอาศัย หนังสือพิมพ์ วิทยุ โทรทัศน์ และสื่อมวลชนอื่น เป็นต้น ซึ่งการศึกษาเพิ่มเติม โดยวิธีการเหล่านี้ ไม่ได้มุ่งหมายเพื่อรับปริญญา หรือประกาศนียบัตร เท่านั้น แต่มุ่งหมายเพื่อเพิ่มพูนทักษะ ความรู้ให้กว้างขวางขึ้น

7. การแต่งตั้ง โยกย้าย การสับเปลี่ยนหน้าที่การงาน การแต่งตั้ง โยกย้าย ถ้าเป็นไปโดยความเหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ และความรู้ความสามารถแล้วก็จะเป็นการส่งเสริมสมรรถภาพในการปฏิบัติงานของบุคคลผู้นั้นได้อย่างมากหรือกล่าวอย่างหนึ่ง คือ การใช้คนให้ถูกกับงาน (Put The Right Man On The Right Job)

การเพิ่มพูนสมรรถภาพในการปฏิบัติงานที่นิยมกันอีกวิธีหนึ่ง คือ การสับเปลี่ยนหน้าที่การงาน (Rotation to Assignment) ในทางปฏิบัตินั้น ผู้บังคับบัญชาของหน่วยงานควรปรับปรุงคำสั่งแบ่งแยกหน้าที่การทำงานภายในหน่วยงานของตนให้เหมาะสมอยู่เสมอ โดยมี การสับเปลี่ยนหน้าที่การงานของผู้ใต้บังคับบัญชาหมุนเวียนกันไปภายในหน่วยงานเพื่อเป็นการส่งเสริมให้ผู้ใต้บังคับบัญชาแต่ละคนมีโอกาสได้เรียนรู้งานต่าง ๆ ของหน่วยงานกว้างขวางขึ้น เพื่อประสบการณ์ในการทำงานให้มากขึ้น จะได้เข้าใจปัญหาและวิธีการแก้ปัญหาขององค์การ ได้ถูกต้อง ซึ่งในที่สุดจะทำให้สมรรถภาพในการปฏิบัติงานเพิ่มพูนขึ้นมากมาย

ข้อเสียของการสับเปลี่ยนหน้าที่การงานมีอยู่บ้าง หากหน่วยงานใดมีการสับเปลี่ยนหรือหมุนเวียนในการทำงานบ่อยเกินไปแล้ว อาจทำให้ประสิทธิภาพของหน่วยงานนั้นต่ำลงได้ ฉะนั้น การสับเปลี่ยนหน้าที่การงานหมุนเวียนกันไปในนี้ จึงต้องดูโอกาสและความเหมาะสมควบคู่ไปด้วย

8. การศึกษาดูงานและสังเกตวิธีทำงาน การส่งเสริมสมรรถภาพของบุคคลโดยวิธีสนับสนุนให้ผู้ได้บังคับบัญชา มีโอกาสสังเกต หรือศึกษาวิธีการทำงานของผู้บังคับบัญชาได้นั้น ผู้บังคับบัญชาผู้นั้นจะต้องเป็นคนที่ฝีมือในการทำงานจนสามารถถือเป็นแบบอย่าง (Model) ได้ จึงจะมีประโยชน์อย่างแท้จริง หากได้ผู้บังคับบัญชาที่อ่อนแอ โลเล ขาดความเชื่อมั่นในตัวเอง มีประสบการณ์น้อยหรือขาดความซื่อสัตย์สุจริตแล้วก็ไม่มีความประโยชน์ที่จะนำมาเป็นแบบอย่าง เพราะหากนำมาเป็นแบบอย่างแล้วก็กลายเป็นการบั่นทอนสมรรถภาพมากกว่าการส่งเสริมสมรรถภาพ

บุญใจ ศรีสถิตยัณราตุร (2533 : 42) กล่าวถึงการพัฒนาอาจารย์ ว่าควรดำเนินการ 3 ด้าน คือ

1. จัดกิจกรรมและโครงการพัฒนาอาจารย์ซึ่งมีกิจกรรมต่าง ๆ ดังนี้

1.1 การจัดปฐมนิเทศ เป็นการจัดกิจกรรมที่ต้องการให้คำแนะนำ อบรม และให้ความรู้ ข้อมูลต่าง ๆ เกี่ยวกับหน่วยงาน เช่น นโยบาย งานในหน้าที่ เพื่อให้อาจารย์ที่เข้าปฏิบัติงานใหม่ ได้รับรู้ ทำให้อาจารย์ได้ปรับตัวในการปฏิบัติงานในหน้าที่ และสามารถปรับตัวให้เข้ากับบุคคลอื่นที่เกี่ยวข้อง หรือปรับตัวให้เข้ากับวัฒนธรรมของหน่วยงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ การจัดสัมมนาฝึกอบรม หรือประชุมเชิงปฏิบัติการและการประชุมอภิปราย เป็นกิจกรรมที่มีความสำคัญเป็นอย่างมาก

1.2 ที่มุ่งเพิ่มพูนความรู้ ความชำนาญและประสบการณ์ เพื่อให้อาจารย์สามารถปฏิบัติงานในหน้าที่ได้ดียิ่งขึ้น การศึกษาดูงานและสังเกตวิธีทำงาน รวมทั้งด้านการเรียนการสอนเป็น กิจกรรมที่มุ่งเพิ่มพูนความรู้ ความชำนาญและประสบการณ์เพื่อให้อาจารย์สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้ดี ยิ่งขึ้น

1.3 การสนับสนุนและส่งเสริมให้อาจารย์มีโอกาสศึกษาต่อเพื่อวุฒิและความรู้ ซึ่งจะให้อาจารย์เกิดขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน

2. สร้างบรรยากาศในมหาวิทยาลัย ให้มีลักษณะของบรรยากาศทางวิชาการได้แก่ ความต้องการของตนเอง และจะเป็นการดีที่สุดถ้าอาจารย์มีส่วนในการระบุความต้องการการประเมินผลการฝึกอบรมจะให้ผู้เข้าอบรมเป็นผู้ประเมินกิจกรรมทุกชนิดเป็นระยะ บางครั้งอาจใช้การทดสอบก่อนและหลังอบรม หรือ การศึกษารายกรณีก็ได้ ข้อดีของการพัฒนาอาจารย์แบบนี้ คือ มีการประเมินผลผู้บริหารอาจารย์และหน่วยงาน การพัฒนาอาจารย์แบบนี้จะได้ผลดี หากผู้บริหารให้การยอมรับวิธีการหาความต้องการของการในฝึกอบรมดังกล่าว นอกจากนี้ความ

ต้องการที่ได้มาอย่างหลากหลายนี้เองจะช่วยให้สามารถกำหนดโครงการฝึกอบรมที่หลากหลายด้วยเช่นกัน

ดังนั้น การพัฒนาอาจารย์จึงควรเลือกวิธีการแบบใดแบบหนึ่ง เพื่อให้เหมาะสมกับสถานศึกษาและตรงกับความต้องการของอาจารย์

7. แนวทางในการพัฒนาอาจารย์

เมธี ปิณฑนันทน์ (2529 : 16) ได้ให้หลักการของการพัฒนาบุคลากร ไว้ดังนี้คือ

1. ประสิทธิภาพของระบบงานขึ้นอยู่กับสมาชิกของบุคคลในองค์กรประสิทธิภาพบุคคลจะเพิ่มขึ้นถ้าระบบงานให้โอกาสหรือจัดการพัฒนาความสามารถของบุคคล
2. การพัฒนาเป็นกิจกรรมเริ่มตั้งแต่การรับการบรรจุเข้าทำงานไปจนกระทั่งปลดเกษียณการพัฒนาเป็นความต้องการที่บุคลากรทุกคนให้มืออยู่ตลอดไป
3. ระบบงานต้องให้โอกาสแก่บุคลากรในการพัฒนาประสบการณ์อย่างกว้างขวาง
4. แผนงานต่าง ๆ ในการพัฒนาบุคลากรจัดเพื่อให้โอกาสแก่คนได้พัฒนาตนเอง
5. ความมุ่งประสงค์เบื้องต้นของโปรแกรมการพัฒนาก็เพื่อให้ระบบโรงเรียนสามารถบรรลุเป้าประสงค์โดยมุ่งที่การเรียนรู้ของบุคลากรในอันที่จะปรับปรุงประสิทธิภาพของตนในการทำงานที่ได้รับมอบหมาย
6. การพัฒนาเกี่ยวข้องกับการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของบุคคลซึ่งจะทำให้บุคลากรมีความสามารถและตั้งใจที่จะเสียสละเวลาตนเองกับวัตถุประสงค์ของระบบโรงเรียน อันเป็นการจูงใจบุคคลให้ทราบการพัฒนาเป็นหนทางที่ก่อให้เกิดความพอใจขององค์กรและของตนเองได้
7. แผนงานพัฒนาที่ความต้องการที่จะพัฒนาระบบงานทั้งหมดไม่ว่าเป็นหน่วยงาน และ บทบาทของแต่ละบุคคลในแต่ละหน่วยงานรวมทั้งวิธีการที่จะให้หน่วยงานแต่ละหน่วยก้าวหน้าที่เป็นอยู่ตลอดไปถึงบทบาทในอุดมคติด้วย
8. ระบบโรงเรียนในอนาคตจะต้องมีการกระจายอำนาจมากขึ้นโดยมุ่งที่จะสร้างให้บุคคลมีประสิทธิภาพในงานที่จะได้รับมอบหมายให้ทำ และอุทิศตนให้กับเป้าประสงค์ของหน่วยงาน
9. ระบบโรงเรียนมีความต้องการที่จะต้องมีวางแผนกำลังคน เพื่อพัฒนาบุคคลที่มีอยู่และบุคคลที่สรรหามาใหม่

ไพฑูรย์ สินลารัตน์ (2526 : 67) กล่าวถึงการพัฒนาอาจารย์ โดยมุ่งเน้นประสิทธิภาพของการดำเนินงานว่า การพัฒนาอาจารย์ถือได้ว่าเป็นนวัตกรรมที่สำคัญของการอุดมศึกษาไทย เป็นอุปกรณ์และเทคนิคที่จะนำไปสู่การพัฒนาอุดมศึกษาไทยได้อย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้นการ

ดำเนินงานในแต่ละยุคแต่ละสมัย จะต้องปรับเปลี่ยนไปตามความเหมาะสมในสภาพแวดล้อม บางประการ คือ

1. การพัฒนาอาจารย์ในอนาคตควรมีพื้นฐานในทางแนวคิด หรือให้ปรัชญาเป็นตัวกำหนด หรือเป็นประเด็นถกเถียงในการพัฒนาด้วย เช่น การถกเถียงถึงทิศทางและบทบาทที่เหมาะสมของการอุดมศึกษาในสังคมไทย ซึ่งจะเป็นพื้นฐานสำคัญของการสอนและเป็นบทบาทของกลุ่มนักคิดในสถาบันอุดมศึกษาต่อไป

2. แนวคิดและสาระของการเรียนการสอนที่นำมาใช้ กิจกรรมและการประชุมสัมมนาของการพัฒนาอาจารย์ ควรจะต้องมีพื้นฐานทางหลักวิชาที่เข้มแข็ง แต่ขณะเดียวกันก็มีเทคนิคในเชิงปฏิบัติให้มากที่สุดเพื่อผู้สอนจะได้นำไปใช้ได้และนำไปใช้อย่างเข้าใจ

3. การนำเสนอเรื่องการเรียนรู้การสอน จะต้องมัลักษณะที่สัมพันธ์กันอย่างจริงจัง ระหว่างการสอนกับการวิจัย การสอนกับการบริการชุมชน และการสอนกับสังคม เพื่อให้การเรียนการสอนมีความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับภาระหน้าที่ของอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษา และเป็นการพัฒนาอาจารย์ที่มีความสมดุล

4. เทคนิคและกิจกรรมในการพัฒนาอาจารย์ จะต้องสอดคล้องกับค่านิยมใหม่ของสังคมไทยเข้าไว้ด้วย เช่น ความรู้สึกนึกคิดและความสัมพันธ์กับคนรุ่นใหม่ ค่านิยมใหม่ ๆ ของสังคม อุตสาหกรรมและสังคมข่าวสาร ภาระรับผิดชอบต่อมนุษยชาติ เป็นต้น

5. กิจกรรมพัฒนาอาจารย์จะต้องมีความหลากหลาย เพื่อสนองต่อความถนัด ความสนใจอันหลากหลายของอาจารย์ผู้สอน

6. กิจกรรมที่จะให้อาจารย์ศึกษาเรียนรู้ ควรเป็นชนิดที่อาจารย์สามารถทำความเข้าใจด้วยตนเอง และไม่ใช้เวลามากเกินไป เนื่องจากธรรมชาติของอาจารย์มักจะสนใจเนื้อหาเฉพาะเจาะลึกในวิชาเอกของตนมากกว่าการเสียเวลาเพื่อสิ่งอื่นจึงควรให้เรียนรู้ได้โดยเร็ว

7. การจัดตั้งหน่วยงานเฉพาะขึ้นอย่างถาวร มีผู้รับผิดชอบประจำพร้อมเงินสนับสนุนอย่างเพียงพอ เช่น หน่วยพัฒนาอาจารย์ หน่วยพัฒนาการเรียนการสอนและหน่วยสนับสนุน เช่น บริการสื่อการศึกษา บริการตำรา และบริการการวิจัยการทดสอบ เป็นต้น

8. การดำเนินการพัฒนาอาจารย์ต้องมีจุดเน้น หรือเป้าหมายหลักที่สำคัญ เช่น เริ่มพัฒนาที่วิชาการศึกษาทั่วไป วิชาชีพพื้นฐาน

ชูใจ เอี้ยวอักษร (2543 : 63) ได้สรุปสาระสำคัญเกี่ยวกับแนวทางในการพัฒนาอาจารย์ไว้ 5 ประการหลัก ๆ ดังนี้ คือ

1. สนับสนุนให้อาจารย์เพิ่มพูนคุณวุฒิทางการศึกษา โดยให้อาจารย์ลาศึกษาต่อทั้งภายในประเทศและต่างประเทศ

2. สนับสนุนให้อาจารย์มีความเข้มแข็งทางวิชาชีพ โดยให้อาจารย์เข้าร่วมเป็นสมาชิกหรือกรรมการองค์กรทางวิชาชีพ เข้าร่วมการประชุมสัมมนาทางวิชาการ การฝึกอบรม การศึกษาดูงานทั้งในประเทศและต่างประเทศรวมทั้งมีระบบการให้รางวัลแก่อาจารย์ที่สนใจการพัฒนาการสอนของตน

3. จัดเตรียมหน่วยงานสนับสนุนต่าง ๆ ให้มีความพร้อมทั้งด้านปริมาณและคุณภาพ เช่น ห้องสมุดควรมีหนังสือที่ทันสมัยและมีจำนวนเพียงพอ จัดตั้งศูนย์เทคโนโลยีและนวัตกรรมทางการศึกษา เป็นต้น

4. จัดตั้งหน่วยงานเฉพาะทำหน้าที่ประสานงานวางแผนจัดกิจกรรมพัฒนาอาจารย์อย่าง ต่อเนื่องตลอดปี มีผู้ทำหน้าที่และจัดสรรงบประมาณอย่างเพียงพอ เช่น หน่วยพัฒนาอาจารย์หน่วยพัฒนาการเรียนการสอน

5. กำหนดเป็นโครงการพัฒนาอาจารย์อย่างต่อเนื่อง โดยมีปรัชญาเป็นตัวกำหนดและกิจกรรมจะต้องมีพื้นฐานหลักวิชาการที่เข้มแข็ง มีเทคนิคในเชิงปฏิบัติเพื่อให้อาจารย์สามารถนำไปใช้ได้อย่างเข้าใจ การวางแผนต้องสอดคล้องกับเทคโนโลยีใหม่ ๆ

สำหรับแนวทางในการพัฒนาอาจารย์ จึงเน้นหนักในการพัฒนาความสามารถ และคุณภาพของอาจารย์ ซึ่งทุกสถาบันการศึกษาสมควรยึดเป็นแนวทางในการปฏิบัติ เพื่อให้เกิดผลดีในการเรียนการสอน

ฟิลลิปส์ (Phillips) ได้เขียนบทความชื่อ Staff and Faculty Development in the University of Malaya ในเอกสารวิจัยของ RIHED (1981 : 3) กล่าวถึงรูปแบบทางความคิดของการพัฒนาอาจารย์ ได้แก่

1. คุณสมบัติทางวิชาการ หมายถึง สมาชิกของทีมงานจะได้รับโอกาสในการหาความรู้เพิ่มขึ้น

2. ทักษะการสอน หมายถึง สมาชิกจะได้รับโอกาสให้มีการปรับปรุงความสามารถทางการสอนให้ดียิ่งๆ ขึ้นไป ในรูปแบบของการส่งเข้าร่วมการสัมมนา ประชุมปฏิบัติการ เพื่อให้เกิดกระบวนการเรียนการสอนที่ได้ผลลัพธ์ดีที่สุด

3. ทักษะอาชีพ หมายถึง สมาชิกของทีมจะได้รับโอกาสให้เข้าร่วมสัมมนา , การประชุม ซึ่งเกี่ยวข้องกับสาขาเฉพาะของตน เพื่อช่วยให้เกิดการเลื่อนระดับ ความสามารถ หรือพัฒนาความรู้ที่ทันสมัย

4. ความสามารถทางการวิจัย หมายถึง โดยมีส่วนกระตุ้น (เช่นการเงินหรืออื่นๆ) เพื่อส่งเสริมให้สมาชิกทำการวิจัยทั้งในรูปแบบของการทำการวิจัยเดี่ยวหรือกลุ่ม เพื่อเป็นการ ส่งเสริมและให้คำปรึกษา สมาชิกจะได้รับการสนับสนุนให้เข้าขอรับทุนเพื่อทำโครงการวิจัย

7.1 การพัฒนาอาจารย์ด้านคุณสมบัติทางวิชาการ

การพัฒนาอาจารย์ในแต่ละยุคแต่ละสมัยจะต้องปรับเปลี่ยนไปตามความเหมาะสมในสภาพแวดล้อมบางประการ การพัฒนาอาจารย์ในอนาคตควรมีพื้นฐานในทางแนวคิด หรือให้ปรัชญาเป็นตัวกำหนดในการพัฒนาด้วย (ไพฑูรย์ สินลารัตน์. 2526 : 67) การพัฒนาครูอาจารย์ด้านคุณสมบัติทางวิชาการเป็นรูปแบบทางความคิดของการพัฒนารูปแบบหนึ่งที่มุ่งเน้นให้สมาชิกของทีมงาน จะได้รับโอกาสในการจัดหาทุนทางการศึกษาต่างๆและได้รับอนุญาตให้ศึกษาต่อในระดับสูงขึ้นไป (Phillips 1981) การสนับสนุนให้อาจารย์เพิ่มพูนคุณวุฒิทางการศึกษา โดยให้อาจารย์ลาศึกษาต่อทั้งภายในประเทศและต่างประเทศ(พนัส หันนาคินทร์.2529 : 97 ; ชูใจ เอี้ยวอักษร.2543 : 63) การสนับสนุนและส่งเสริมให้อาจารย์มีโอกาสศึกษาต่อเพื่อเพิ่มวุฒิและความรู้ จะทำให้อาจารย์เกิดขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน (บุญใจ ศรีสถิตยน์ราดูร. 2533 : 42)

การพัฒนาครู อาจารย์ด้านคุณสมบัติวิชาการ ทำได้หลายวิธี เช่น การศึกษาเพิ่มเติม โดยการฝึกอบรม การสัมมนา ศึกษาดูงานและการลาศึกษาต่อการฝึกอบรม การศึกษาหาความรู้ วิธีนี้แพร่หลายในปัจจุบัน โดยเฉพาะยังบุคคลในหน่วยราชการ รัฐวิสาหกิจ บริษัทเอกชนต่างๆ การอบรมอาจทำในรูปแบบต่างๆมากมาย เช่น การสัมมนา การฝึกปฏิบัติงาน การบรรยายหมู่ เป็นต้น ในช่วง 50 ปีก่อน การใช้วิธีการอบรมสัมมนานั้น จะทำกันในกลุ่มของราชการ องค์กร และหน่วยงาน เอกชนที่ผู้เข้าอบรมมีความรู้พื้นฐานพอควร แต่ในปัจจุบันนี้วิธีการนี้ได้ถูกนำไปใช้กับกลุ่มบุคคลต่างๆ แทบทุกกลุ่มรวมไปถึงเจ้าหน้าที่ระดับล่างก็จะถูกหน่วยงานให้เข้ารับการอบรมอยู่เป็นระยะโดยจุดมุ่งหมายของการอบรมก็เพื่อให้ความรู้กับผู้เข้ารับการอบรมในเรื่องใดเรื่องหนึ่งโดยเฉพาะโดยเฉพาะอย่างยิ่งความรู้ในเรื่องใหม่ๆ กล่าวอีกในหนึ่งการอบรมสัมมนาก็เป็นการศึกษาความรู้ทางวิชาการวิธีหนึ่ง นั่นเอง

ผลดีของการศึกษาแบบการอบรมที่สำคัญประการหนึ่ง นอกเหนือไปจากความรู้ทางด้านวิชาการแล้ว คือ ความสัมพันธ์ระหว่างผู้เรียนหรือผู้เข้าประชุม ทั้งนี้เพราะระบบการเรียนแบบนี้ ทำให้ผู้ศึกษาได้มีโอกาสรู้จักซึ่งกันและกัน มีกิจกรรมการเรียนรู้ร่วมกัน มีการทำงานกันเป็นกลุ่มหรือแก้ปัญหาพร้อมกัน แลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกัน ผลที่ได้จากความสัมพันธ์ของผู้เข้าประชุมนี้ จะเป็นประโยชน์มากในการทำงานร่วมกันในหน่วยงานต่างๆ เพราะจะทำให้การประสานงานเป็นไปในทางที่ราบรื่นเพิ่มขึ้นยิ่งนับว่าเป็นความสำคัญอย่างยิ่งในการทำงานเป็นทีม ในเรื่องงานเดียวกัน นอกจากนี้ในงานที่ต้องการประสานกันกับบุคคลในหน่วยงานอื่น ความรู้จักมักคุ้น ก็จะไปสู่การประสานงาน การร่วมมือกันต่อไป (สมจิตต์ สุพรรณทัส. 2532: 16-17)

การศึกษาดูงาน เป็นการเพิ่มพูนความรู้หรือประสบการณ์ด้วยการสังเกตการณ์ การศึกษาและฝึกปฏิบัติ ซึ่งได้กำหนดไว้ในหลักสูตรหรือโครงการให้มีการศึกษาดูงานการ

ส่งเสริมให้มีโอกาสศึกษาต่องานเพิ่มเติมนั้นวิชาที่จะให้ไปศึกษาเพิ่มเติมหรือต่องานนี้จะต้องเป็นสาขาวิชาการที่สามารถนำมาให้เป็นประโยชน์ในสถาบันการศึกษานั้นๆ การศึกษาเพิ่มเติมนอกจากเพื่อรับปริญญาหรือประกาศนียบัตรสูงขึ้นแล้ว ยังควรส่งเสริมให้มีโอกาสเข้าศึกษาบางวิชาในสถาบันการศึกษาชั้นสูง การศึกษาทางไปรษณีย์ในวิชาการที่เกี่ยวข้องกับงานศึกษาค้นคว้าความรู้จากเอกสารวิชาการอื่น ๆ ติดตามความเคลื่อนไหวของเหตุการณ์ภายในและภายนอกประเทศโดยอาศัย หนังสือพิมพ์ วิทยุ โทรทัศน์ และสื่อมวลชนอื่น เป็นต้น ซึ่งการศึกษาเพิ่มเติม โดยวิธีการเหล่านี้ ไม่ได้มุ่งหมายเพื่อรับปริญญา หรือประกาศนียบัตรเท่านั้น แต่มุ่งหมายเพื่อเพิ่มพูนทักษะ ความรู้ให้กว้างขวางขึ้น (สมศรี มัชฌิมเศรษฐ, 2538 : 15)

การลาศึกษาต่อ เป็นการพัฒนาดตนเองด้วยการเรียน หรือการวิจัยตามหลักสูตรของสถาบันการศึกษาซึ่งทางราชการรับรองวิทยฐานะ ซึ่งรวมถึงการศึกษาต่อเนื่องซึ่งเป็นการให้การศึกษาแก่ผู้ที่ได้รับการศึกษามาแล้ว และต้องการศึกษาเพิ่มเติมเป็นการเพิ่มพูนความรู้ความสามารถของบุคคลให้เหมาะสม สอดคล้องกับสถานการณ์ใหม่ๆ ซึ่งจัดได้ทั้งการศึกษานอกระบบหรือการศึกษาในระบบ (วนิดา ชูวงศ์, 2541:21-23)

สรุปได้ว่า การพัฒนาครู อาจารย์ด้านคุณสมบัติวิชาการ อาจทำได้หลายวิธี เช่น การศึกษาเพิ่มเติมโดยการฝึกอบรม การสัมมนา ศึกษาต่องาน และการลาศึกษาต่อ ซึ่งองค์กรต่างๆ สามารถนำรูปแบบการพัฒนาอาจารย์ในแต่ละเรื่องมาใช้ให้เหมาะสมในแต่ละบริบทขององค์กรและสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการพัฒนา

7.2 การพัฒนาอาจารย์ด้านทักษะการสอน

ในการพัฒนาอาจารย์ประกอบด้วยกิจกรรมหลายๆ รูปแบบ กิจกรรมเหล่านี้จะช่วยเพิ่มพูนความรู้และเสริมสร้างประสบการณ์ด้านวิชาชีพเฉพาะสาขาวิชาและปรับปรุงประสิทธิภาพการสอน ซึ่งอาจารย์สามารถเข้าร่วมกิจกรรมได้โดยตรง กิจกรรมเหล่านี้ประกอบด้วย (อุทัย หิรัญโต, 2523 : 159-162 ; พะยอม วงศ์สารศรี, 2537 : 166-168)

1. การบรรยายโดยผู้ทรงคุณวุฒิ เป็นการบรรยายของคณะผู้ทรงคุณวุฒิที่เชี่ยวชาญเฉพาะเรื่องตั้งแต่ 2-5 คน โดยจะมาบรรยายเป็นชุด มีประธานเป็นผู้ดำเนินการ เปิดโอกาสให้ผู้ฟังซักถาม และออกความคิดเห็นได้ เพื่อเป็นการแลกเปลี่ยนความรู้ระหว่างผู้ฟังและผู้อภิปราย

2. การสัมมนา เป็นวิธีการอบรมเป็นกลุ่มระหว่างผู้ที่มีความรู้ในระดับเดียวกันหรือสาขาเดียวกัน หรือเป็นส่วนช่วยในการวิจัยเรื่องใดเรื่องหนึ่งโดยเฉพาะ ผู้เข้าร่วมสัมมนาทุกคนมีบทบาทในการแสดงความคิดเห็นร่วมกัน ทำให้เกิดแนวความคิดและหาทางแก้ไขหรือสนับสนุนข้อมูลที่ดี การสัมมนาอาจใช้เวลาวันเดียวหรือหลายวัน ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับหัวข้อในการสัมมนา ส่วนใหญ่จะทำการแบ่งกลุ่มย่อย ๆ เพื่อให้ทุกคนมีโอกาสรู้จักคุ้นเคยกันและมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นเพื่อหาผลสรุปร่วมกัน

3. การอภิปรายโดยผู้ทรงคุณวุฒิเป็นคณะ เป็นการอภิปรายโดยผู้มีความรู้และความสนใจในหัวข้อหรือประเด็นที่นำมาอภิปราย กิจกรรมชนิดนี้เป็นที่นิยมมาก เพราะผู้บรรยายจะดำเนินการบรรยายไปตามหัวข้อเป็นเรื่อง ๆ ไป ขณะเดียวกันก็จะมีผู้สนับสนุนและโต้แย้งด้วยเหตุและผล ทำให้ผู้รับฟังได้รับความรู้กว้างขวาง เปิดโอกาสให้ผู้เข้าฟังได้ซักถามตามเวลาที่กำหนด

4. การอภิปรายแบบสนทนา เป็นการสนทนาแบบไม่เป็นทางการของบุคคล 2 คน ต่อหน้ากลุ่มผู้ฟังเพื่อเสนอข้อเท็จจริงหรือยุติความคิดเห็นที่แตกต่างกัน จึงต้องเลือกผู้มีความรู้ความชำนาญในการถ่ายทอดความรู้และใช้ภาษาง่าย ๆ เหมือนกับการคุยกัน ทำให้ผู้ฟังติดตามได้ง่ายและเข้าใจชัดเจน

5. การอภิปรายกลุ่มย่อย เพื่อให้ผู้เข้าร่วมอบรมทั้งหมดมีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็นของตน โดยแบ่งสมาชิกในที่ประชุมออกเป็นกลุ่มย่อย ๆ ประมาณ 2-6 คน ใช้เวลาในการพิจารณาเรื่องแต่ละเรื่อง ประมาณ 5-20 นาที โดยไม่จำเป็นต้องมีประธานกลุ่ม โดยให้สมาชิกตกลงกันเองว่าใครจะเป็นผู้อภิปรายต่อที่ประชุม

6. การประชุมของผู้มีความรอบรู้ในสาขาวิชา เป็นการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและความรู้ความเชี่ยวชาญในด้านต่าง ๆ ระหว่างผู้ร่วมประชุม เป็นการช่วยแก้ปัญหาในกลุ่มเดียวกัน เพื่อให้ผู้เข้าร่วมประชุมยอมรับแนวคิดหรือนโยบายใหม่ ๆ พร้อมทั้งเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจในระบบงานหรือการทำงาน รวมทั้งการแลกเปลี่ยนข้อมูลในสาขาวิชาชีพ

7. กรณีศึกษา เป็นการศึกษาจากเรื่องจริงที่มีผู้บันทึกเอาไว้ ผู้อบรมจะได้ศึกษาและหาทางแก้ปัญหาที่เกิดขึ้น โดยพิธีกรจะเป็นผู้แจ้งกรณีให้แก่ผู้เข้าประชุมกลุ่มย่อยฝึกการคิดวิเคราะห์ ตัดสินใจในเรื่องที่เกิดขึ้น การตัดสินใจของกลุ่มไม่ถือว่าถูกหรือผิดจะขึ้นอยู่กับเหตุผล

8. การประชุมเชิงปฏิบัติการ เป็นการฝึกอบรมที่จัดเพื่อให้ผู้ที่มีปัญหาอย่างเดียวกันและ สนใจที่จะฝึกการแก้ปัญหาตรงกัน จัดเป็นกลุ่มเพื่อให้ผู้ชำนาญหรือผู้ที่มีความรู้ในเรื่องที่ต้องการ จะรู้เป็นผู้สอนให้รู้จักแก้ปัญหา เป็นวิธีที่เหมาะสมกับการอบรมวิชาชีพเฉพาะอย่าง มักใช้เวลาหลาย ๆ วัน ผู้เข้าอบรมสามารถแสดงความคิดเห็นได้ แต่อาจใช้เวลามากเพื่อให้ได้ผลอย่างจริงจัง

9. การปฐมนิเทศ เป็นการแนะนำให้รู้จักกฎ ระเบียบ การปฏิบัติงานในหน้าที่ นโยบายของหน่วยงานความรู้เกี่ยวกับหน่วยงานสิทธิหน้าที่ และสวัสดิการที่จะได้รับเงื่อนไขในการจ้างงานการปฐมนิเทศจะช่วยให้ผู้รับการปฐมนิเทศรู้จักคุ้นเคยกับหน่วยงาน รู้เรื่องราวขององค์กรด้วยความรวดเร็วในระยะเวลาสั้น ๆ เกิดความเชื่อมั่นในการทำงาน รวมทั้งมีขวัญและกำลังใจสูงขึ้น การปฐมนิเทศ จะจัดเมื่อมีบุคลากรเข้าใหม่ มีจำนวนมาก โดยจัดอย่างเป็น

ทางการระยะเวลาที่จัดระหว่าง 2-4 วัน แต่ถ้ามีบุคลากรเข้าใหม่น้อย อาจมอบหมายให้หัวหน้างานเป็นผู้ปฐมนิเทศได้

10. การประชุมทางวิชาการ จัดเพื่ออบรมทางวิชาการของสถาบัน มหาวิทยาลัย หรือสถาบันการศึกษา ผู้เข้าร่วมประชุมมักเป็นผู้ที่มีความรู้ความเชี่ยวชาญ มีความสามารถ ในทางวิชาการหรือประกอบอาชีพด้านนั้นอยู่ มักเป็นการประชุมเป็นสาขาวิชาเพื่อแลกเปลี่ยน ความรู้ เทคนิคใหม่ ๆ ในสาขานั้นแก่ผู้เข้าร่วมการประชุม และมักมีผลการวิจัยศึกษาค้นคว้า ใหม่ ๆ มานำเสนอเป็นส่วนใหญ่

11. ประชุมระดับหัวหน้างาน เป็นการประชุมอบรมเฉพาะระดับหัวหน้าเช่น หัวหน้ากลุ่ม หัวหน้าแผนก หัวหน้ากอง หรือผู้แทน เพื่อถกแถลงปรึกษาหารือเพื่อแก้ไข ปัญหาต่าง ๆ อภิปรายแลกเปลี่ยนวิธีการทำงานที่เกิดขึ้นระหว่างกลุ่มต่าง ๆ ที่ได้เชิญเข้าประชุม หรือรับทราบนโยบายวัตถุประสงค์ที่อาจมีการเปลี่ยนแปลง เพื่อให้หัวหน้าเหล่านี้กลับไป ดำเนินการหรือชี้แจงต่อผู้ใต้บังคับบัญชา

นอกจากนี้ยังมีกิจกรรมอื่นๆ ที่ไม่ใช่รูปแบบของการจัดประชุม ฝึกอบรม หรือสอน งานกิจกรรมเหล่านี้ ได้แก่

1. การเผยแพร่ข่าวสารทางวิชาการ ถือเป็นวิธีพัฒนาอาจารย์อย่างหนึ่ง สามารถทำในลักษณะของการนำข่าวสารภายในองค์กรมาเผยแพร่ไปยังภายนอกองค์กร หรือ อาจจะเผยแพร่ภายในองค์กร อาจจัดในรูปแบบต่างๆ คือ

1.1 งานห้องสมุด เป็นการจัดการบริการด้านการศึกษาค้นคว้า เพื่อประโยชน์ เกื้อกูลแก่บุคลากรในองค์กร นอกจากจะเป็นการใช้เวลาว่างให้เป็นประโยชน์แล้วยังช่วยให้ บุคลากรได้รับทราบเรื่องราวข่าวสารที่น่าสนใจ

1.2 จัดทำเอกสารทางวิชาการต่าง ๆ เช่น การสรุปย่อข่าว การเผยแพร่ งานวิจัย จัดทำจุลสาร วารสารที่เน้นการให้ความรู้หรือหลักการทางการศึกษา

2. การอนุญาตให้ไปศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น จัดเป็นการพัฒนาอาจารย์ประเภท หนึ่ง ที่ช่วยให้บุคลากรมีความรู้ความเข้าใจและเชี่ยวชาญในวิชาชีพมากขึ้น รวมทั้งมีความ มั่นใจในตนเอง และมีโอกาสเลื่อนฐานะสูงขึ้น

3. การให้ลาไปเพิ่มพูนความรู้ อาจารย์ที่ทำงานมาแล้ว 6 ปี จะได้รับสิทธิใน การลาไปเพิ่มพูนความรู้ภายในประเทศได้ 12 เดือน โดยได้รับเงินเดือนเต็ม ตำราที่เขียนและ งานวิจัยที่ทำยังสามารถใช้เป็นผลงานทางวิชาการหรือรับรางวัลและส่งเข้าประกวดได้ การ อนุญาตให้ลาแบบนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อให้อาจารย์ได้มีโอกาสทำการศึกษาหรือการวิจัยที่ เกี่ยวข้องกับการเรียนการสอน เพื่อให้ออกไปหาประสบการณ์ และทำความคุ้นเคยกับ พัฒนาการใหม่ ๆ

การพัฒนาครู อาจารย์ด้านทักษะการสอนโดยใช้กิจกรรมพัฒนาในรูปแบบต่างๆ ดังกล่าว เป็นเรื่องสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่ง เพราะกิจกรรมเหล่านี้จะช่วยเพิ่มพูนความรู้และเสริมสร้างประสบการณ์ด้านวิชาชีพเฉพาะสาขาวิชาและปรับปรุงประสิทธิภาพการสอน

7.3 การพัฒนาอาจารย์ด้านทักษะอาชีพ

การพัฒนาความรู้ในวิชาชีพเป็นสิ่งที่สำคัญและมีความจำเป็นมากสำหรับครู อาจารย์ ในสายช่างอุตสาหกรรมซึ่งมีผู้กล่าวถึงการพัฒนาความรู้ในวิชาชีพ ดังนี้

พนัส หันนาคินทร์ (2529 : บทคัดย่อ) ได้กล่าวถึงการพัฒนาบุคลากร โดยเฉพาะ อาชีพครูว่า การที่จะต้องตามให้ทันต่อเหตุการณ์ ความเปลี่ยนแปลงหรือการค้นพบใหม่ ๆ ใน วิชาการและวิชาชีพของครู อาชีพครูนี้จะหยุดนิ่งไม่ได้ เพราะความรู้และวิธีการต่าง ๆ เปลี่ยนแปลงเจริญขึ้นอยู่ตลอดเวลา เพื่อที่จะให้การศึกษาแก่นักเรียนได้ผลเต็มที่ และทันต่อ ความเจริญของโลก ครูเองก็ต้องติดตามความเจริญก้าวหน้าเหล่านี้อยู่เสมอ จะหยุดนิ่งไม่ได้ เพื่อจะได้นำความรู้ใหม่ ๆ มาสอนนักเรียนให้ทันสมัยอยู่เสมอ

คุรุสภา (วารสารช่างคุรุสภา : 2533) โดยคณะกรรมการส่งเสริมวิชาชีพครู มี ความเห็นว่า บุคคลที่จะประกอบวิชาชีพครูควรมีความรู้ คือ จะต้องมีความรู้เกี่ยวกับ สภาพเศรษฐกิจและสังคม รวมทั้งความเปลี่ยนแปลงและพัฒนาการที่เกิดขึ้นในสังคมของตน และของโลก มีความรู้รอบในวิชาชีพของตน เช่น ปรัชญาการศึกษา ประวัติการศึกษา หลักการศึกษา นโยบายการศึกษา แผนและโครงการพัฒนาการศึกษา และจะต้องมีความรู้ อย่าง เชี่ยวชาญในเรื่องหลักสูตร วิธีสอน และวิธีประเมินผลการศึกษา ในวิชาหรือกิจการที่ตน รับผิดชอบซึ่งสอดคล้องกับ

ภิญโญ สาธร (2541 : 24) ได้ให้ทัศนาการพัฒนาความรู้ของครูว่า “ครูนอกจากต้องมีความรู้ในวิชาเอก วิชาโท วิชาการหรือความรู้พิเศษแล้ว ในด้านแผนการศึกษาหลักสูตร นโยบายทางการศึกษา โครงการพัฒนาทางการศึกษา และโครงการปณิธานของโรงเรียน ครู ควรรู้ให้ละเอียดเพื่อให้ทำงานได้ตรงเป้าหมาย ครูควรถือว่าหลักสูตรและตำรา คือ โฉนดดนตรี ที่ทุกคนต้องคล่องแคล่ว ปราดเปรื่อง มิฉะนั้นจะเล่นดนตรีไม่ได้ การเตรียมการสอนทุกครั้ง การทำให้การสอนเป็นของใหม่ทุกปี การอ่านตำรามากกว่านักเรียน และอ่านตำราใหม่ๆ อยู่ เสมอ เป็นความ จำเป็นสุดยอด” และ บุญส่ง ชีรจินต์ (2538 : 39) ให้ทัศนะว่า ในการพัฒนา บุคลากรครู ที่ปฏิบัติการสอนให้มีคุณภาพนั้น จะต้องพิจารณาถึงองค์ประกอบที่เป็นคุณสมบัติ ที่จำเป็นในการปฏิบัติหน้าที่ คือ องค์ประกอบ ด้านความรู้ โดยครูจะต้องมีความรู้เกี่ยวกับ นโยบายการศึกษา หลักสูตร เอกสารการใช้หลักสูตร เนื้อหาวิชาที่สอน วัสดุอุปกรณ์ในการ เรียนการสอน การวัดผลและประเมินผลการสอน การวิเคราะห์ข้อสอบ หากครูมีปัญหาหรือ บกพร่องในองค์ประกอบด้านนี้ จำเป็นอย่างยิ่งที่ผู้บริหารโรงเรียนจะต้องจัดให้ครูได้รับการ พัฒนาให้ความรู้เพิ่มขึ้น

ดังนั้น อาจกล่าวได้ว่าการพัฒนาความรู้ในวิชาชีพ เป็นการพัฒนาความรู้ ความสามารถ ทักษะและทัศนคติด้านวิชาชีพ เพื่อเสริมศักยภาพของอาจารย์ ในด้านความรู้ นโยบาย หลักสูตรเนื้อหา วิชา การวัดและประเมินผล การวิเคราะห์ข้อสอบ ให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีของวิทยาการสมัยใหม่ เพื่อจะได้นำความรู้มาพัฒนากระบวนการเรียนการสอน วิชาชีพให้ทันสมัยอยู่เสมอ และมีประสิทธิภาพมากขึ้น

7.4 การพัฒนาอาจารย์ด้านความสามารถทางการวิจัย

การพัฒนาอาจารย์ด้านการวิจัย หมายถึง ความพยายามหน่วยงานหรือสถาบันการศึกษา ในการปรับปรุงความสามารถของอาจารย์ให้มีความรู้ความสามารถทักษะ และทัศนคติที่ถูกต้อง เพื่อให้สามารถปฏิบัติการกิจตามบทบาทหน้าที่ของอาจารย์ให้ดีขึ้น รวมถึงการส่งเสริมให้อาจารย์ มีความสามารถสูงขึ้นและรับผิดชอบภารกิจในอนาคตได้ สมใจ พิธินันท์ (2540 : 153-158) ได้ศึกษาปัจจัยในการผลิตงานวิจัยและการพัฒนาอาจารย์ด้านการวิจัยของอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาพบว่า ควรให้การสนับสนุนและดำเนินการ ดังนี้

1. เสริมสร้างความรู้ ทักษะ และประสบการณ์เกี่ยวกับการวิจัย โดยการจัดอบรมให้ความรู้แก่อาจารย์ด้านการวิจัย ฝึกอบรมความรู้ทางสถิติที่ใช้ในการวิจัยแต่ละประเภท ฝึกอบรมการใช้เครื่องคอมพิวเตอร์ จัดอบรมเชิงปฏิบัติการในการเขียนเค้าโครง จัดให้อาจารย์ที่มีประสบการณ์เป็นที่ปรึกษาแก่นักวิจัยใหม่ ๆ
2. สร้างทัศนคติ ค่านิยม และจิตสำนึกเกี่ยวกับการวิจัย โดยการกระตุ้นความสำนึกว่าการวิจัยเป็นภาระหน้าที่ของอาจารย์
3. สนับสนุนด้านปัจจัย ได้แก่ ให้ความสะดวกในการใช้อาคารสถานที่ทำวิจัย ลดจำนวน ชั่วโมงการสอนให้น้อยลง

3.1 สนับสนุนด้านการเงินโดยการหาแหล่งเงินทุนสนับสนุนให้มากขึ้นและทั่วถึง

3.2 สนับสนุนด้านเครื่องมือ อุปกรณ์ เอกสาร วารสาร ที่ใช้ในการวิจัย

3.3 ควรมีสิ่งจูงใจ ได้แก่ รางวัล และผลตอบแทน

3.4 ส่งเสริมและเผยแพร่ผลงานวิจัยอย่างต่อเนื่องอย่างเป็นระบบ

3.5 จัดสัมมนาทางวิชาการเพื่อเผยแพร่ผลงานวิจัย

ซึ่งสอดคล้องกับนโยบายและแนวทางการวิจัยทางการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม ใน นโยบายข้อที่ 4 ว่าด้วยเรื่องการพัฒนาการอาชีวศึกษาและเทคโนโลยีทางอาชีพเร่งรัดให้มีการวิจัยที่จะนำไปสู่การพัฒนาด้านอาชีวศึกษาและเทคโนโลยีทางอาชีพที่คุณภาพจำเป็นต่อการประกอบอาชีพของเยาวชนและสังคม โดยเฉพาะในสาขาที่ขาดแคลนและสาขาที่จำเป็นต่อการพัฒนาอาชีพของประชาชนและการพัฒนาประเทศในขอบเขตงานของกระทรวงศึกษาธิการ

ตลอดจนให้ สอดคล้องกับบทบาท ภาระหน้าที่ของแต่ละหน่วยงาน และให้สามารถนำไปวางแผนและกำหนดนโยบายด้านการศึกษาทางอาชีพได้โดยมีเป้าหมาย ดังนี้

1. ให้มีการพัฒนาทักษะทางอาชีพของนักศึกษาให้หลากหลายสามารถนำไปใช้ในการหารายได้ระหว่างเรียนและการประกอบอาชีพในสังคมได้อย่างเหมาะสมกับศักยภาพของแต่ละบุคคล เรื่องที่จะดำเนินการร่วมกันทั้งกระทรวงศึกษาธิการ

1.1 ศึกษารูปแบบการส่งเสริมและพัฒนาสิ่งประดิษฐ์ เพื่อนำไปสู่การเพิ่มมูลค่าทางอุตสาหกรรม

1.2 รูปแบบในการจัดการศึกษาร่วมระหว่างภาครัฐและเอกชน ในการเพิ่มประสิทธิภาพการจัดการอาชีวศึกษา

2. วิจัยและพัฒนาด้านอาชีพที่นำไปสู่การพัฒนาชุมชน สังคมและประเทศชาติ อันจะส่งผลให้ประชาชนได้พัฒนาคุณภาพชีวิตให้ดีขึ้น เรื่องที่จะดำเนินการร่วมกันทั้งกระทรวงศึกษาธิการ

2.1 รูปแบบการจัดหลักสูตรปฏิรูปการเกษตรเพื่อชีวิต

2.2 ศึกษาและพัฒนาการปฏิรูปการเกษตรเพื่อชีวิตในสาขาวิชาที่จำเป็นของแต่ละท้องถิ่นเรื่องที่จะดำเนินการร่วมกันบางหน่วยงานคือการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลให้เกิดความสำเร็จในการจัดการเรียนการสอนตามหลักสูตรการปฏิรูปการเกษตรเพื่อชีวิต สำหรับ เรื่องที่จะดำเนินการเฉพาะหน่วยงาน ได้แก่ วิจัยและพัฒนาอาชีพที่เกิดจากภูมิปัญญาท้องถิ่นเพื่อประกอบอาชีพในท้องถิ่น

3. ให้มีการพัฒนาหลักสูตรด้านอาชีพที่นำไปสู่การผลิตและพัฒนากำลังคนระดับกลาง และระดับสูงที่สัมพันธ์กับการประกอบอาชีพอิสระ ตลาดแรงงาน และการพัฒนาประเทศ เรื่องที่จะดำเนินการร่วมกันบางหน่วยงานได้แก่ วิจัยและพัฒนาหลักสูตรด้านอาชีพที่นำไปสู่การผลิตและพัฒนากำลังคนระดับกลางและระดับสูงที่สัมพันธ์กับการประกอบอาชีพอิสระ ตลาดแรงงานและการพัฒนาประเทศ (กระทรวงศึกษาธิการ 2539 : 9)

จากข้อมูลดังกล่าวการศึกษาที่จำเป็นต้องมีมาตรการทางการศึกษาเพื่อเป็นหลักประกัน คุณภาพของนักศึกษาที่จะจบจากสถานศึกษา ว่าควมมีคุณสมบัติ มีประสิทธิภาพอย่างไร ดังนี้

(1) ให้มีการศึกษาและพัฒนาประสิทธิภาพการจัดการเรียนการสอนด้านอาชีวศึกษาและเทคโนโลยีทางอาชีพที่เชื่อมโยงกันได้ระหว่างโรงเรียนกับโรงงาน ซึ่งเกิดจากความร่วมมือระหว่างภาครัฐกับภาคเอกชน

(2) ให้มีการวิจัยทดลองเพื่อส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ด้านเทคโนโลยีทางอาชีพใหม่ ที่ส่งเสริมค่านิยมการพัฒนาผลิตภัณฑ์ใหม่ ๆ ด้วยตนเองแทนการลอกเลียนแบบโดยให้สามารถแข่งขันกับต่างประเทศ

(3) ให้มีการศึกษาผลกระทบของการจัดการอาชีวศึกษาและเทคโนโลยีทางอาชีพที่มีต่อความต้องการของตลาดแรงงาน และการพัฒนาอุตสาหกรรมส่งออกสำคัญของประเทศ

(4) ให้มีการวิจัยและประเมินผลการเปิดสอนสาขาวิชาชีพใหม่ โดยเฉพาะสาขานำและสาขาที่ขาดแคลนและการศึกษาวิธีการประสานประโยชน์ในการแลกเปลี่ยนบุคลากรทางอาชีพ ข้าราชการ ข้อมูลด้านการผลิตและการใช้กำลังคนของสถานศึกษากับภาคธุรกิจอย่างต่อเนื่อง

(5) ให้มีการวิจัยทดลองสร้างเครื่องมือ อุปกรณ์การเรียนการสอน วิทยาการและเทคโนโลยีใหม่ๆ เพื่อประยุกต์และพัฒนาใช้ในการเรียนการสอน การประกอบอาชีพรวมทั้งพัฒนาต้นแบบเพื่อสร้างสรรค์ในการพัฒนาอาชีพและเทคโนโลยีทางอาชีพให้แก่องค์กร

(6) ให้มีการวิจัยสภาพทรัพยากรและอาชีพท้องถิ่นที่จะนำไปสู่การบริการทางอาชีพให้กับชุมชนได้เหมาะสมกับความต้องการของท้องถิ่น รวมทั้งการศึกษาปัญหาที่มีผลต่อการจัดการ อาชีวศึกษาเทคโนโลยีทางอาชีพที่ไม่ส่งผลต่อการพัฒนาท้องถิ่น

(7) ให้มีการวิจัยที่ส่งเสริมการพัฒนาอาชีพให้กับเด็ก เยาวชน และประชาชนทั่วไป โดยเฉพาะคนระดับกลางให้สามารถประกอบอาชีพเสริมที่ช่วยเหลือตัวเองและสามารถแข่งขันกับต่างประเทศได้

(8) ให้มีการศึกษาเกี่ยวกับการปฏิรูปการเกษตรเพื่อชีวิตในสาขาวิชาที่จำเป็นของแต่ละท้องถิ่นในลักษณะการประกอบอาชีพที่เกื้อกูลกันระหว่างชุมชนและสถานศึกษา

(9) ให้มีการพัฒนาศักยภาพครู-อาจารย์ ในสาขาวิชาต่าง ๆ โดยเฉพาะในสาขานำและในสาขาที่ขาดแคลน ตลอดจนสาขาที่ตลาดแรงงานต้องการเพื่อนำไปสู่การเปิดสอนสาขาวิชาดังกล่าวให้สัมพันธ์กับการพัฒนาประเทศ

(10) ให้มีการวิจัยและพัฒนาระบบสารสนเทศทางอาชีพในสถานศึกษาให้สะดวกต่อการศึกษาค้นคว้าและการวิจัยทางอาชีพของนักศึกษาและครู-อาจารย์

(11) ให้มีการศึกษาคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของนักเรียน นักศึกษาอาชีวศึกษาที่สถานประกอบการทางอุตสาหกรรมต้องการ

(12) ให้มีการศึกษารูปแบบการจัดหลักสูตรฝึกอบรมเสริมอาชีพตามความต้องการของท้องถิ่น โดยเฉพาะอาชีพระยะสั้นที่เกิดประโยชน์ต่อการหารายได้เสริมของประชาชน

(13) ให้มีการศึกษาเกี่ยวกับการส่งเสริมให้ครู-อาจารย์ ทำการวิจัยด้านอาชีวศึกษาและเทคโนโลยีทางอาชีพให้มากขึ้น รวมทั้งการศึกษารูปแบบการสร้างขวัญกำลังใจให้ครู-อาจารย์สร้างผลงานวิจัยให้ทั่วถึงและหลากหลาย

(14) ให้มีการส่งเสริมและสนับสนุนให้นักเรียน-นักศึกษาสร้างสิ่งประดิษฐ์ใหม่ให้มากขึ้นและเกิดประโยชน์ต่อการพัฒนาอุตสาหกรรมหรือเกษตรอุตสาหกรรมทั้งของโรงงานอุตสาหกรรมและของเกษตร

(15) ให้มีการศึกษารูปแบบการจัดการเรียนการสอนที่สามารถถ่ายทอดออนไลน์ หน่วยกิต ในทุกสาขาวิชาระหว่างหลักสูตรทั้งในระบบโรงเรียนและนอกระบบโรงเรียนให้เชื่อมโยงกันได้เพื่อการเรียนรู้ได้ตลอดชีวิต

(16) ให้มีการศึกษาเกี่ยวกับการสร้างจิตสำนึกต่อการประกอบอาชีพทุกอาชีพ และเห็นคุณค่าของแต่ละอาชีพให้เกิดกับนักเรียน-นักศึกษาในระดับอาชีวศึกษา

(17) ให้มีการศึกษาเกี่ยวกับการพัฒนาอาคารสถานที่ สภาพบรรยากาศ และสิ่งแวดล้อมของสถานศึกษาอาชีวศึกษาให้เอื้อต่อการจัดการเรียนการสอน

(18) ให้มีการศึกษารูปแบบการนำวิทยากรจากภูมิปัญญาท้องถิ่นมาประกอบในการให้ความรู้เพื่อจัดการเรียนการสอนสาขาวิชาชีพที่เยาวชนหรือประชาชนสนใจเพื่อให้ผู้เรียนได้เรียนรู้อย่างหลากหลาย

(19) ให้มีการประชาสัมพันธ์หลักสูตรใหม่ ๆ ในรูปแบบที่ตลาดแรงงานต้องการ และที่ขาดแคลนให้ผู้ปกครองของนักเรียนเข้าใจและส่งบุตรหลานเข้าเรียน อันจะนำไปสู่การพัฒนา อุตสาหกรรมของประเทศได้ดีขึ้น

(20) ให้มีการศึกษาเกี่ยวกับความเป็นเลิศทางวิชาชีพ อย่างหลากหลาย ที่จะก่อให้เกิดประโยชน์ ต่อการประกอบอาชีพของนักศึกษาและประชาชนในท้องถิ่น ตลอดจนเกิดประโยชน์ต่อการพัฒนาประเทศ

(21) ให้มีการวิจัยและพัฒนาเกี่ยวกับหลักสูตรและกิจกรรมการเรียนการสอน เพื่อพัฒนาคุณภาพด้านอาชีวศึกษา และเทคโนโลยีทางอาชีพที่เป็นการเพิ่มทักษะทางอาชีพให้กับผู้เรียน

(22) ให้มีการส่งเสริมการประเมินคุณภาพของครู-อาจารย์ทางอาชีพโดยบุคลากรในท้องถิ่นในเรื่องการสร้างคุณประโยชน์ทางอาชีพให้กับชุมชนและท้องถิ่น

(23) ให้มีการศึกษาสภาพการมีงานทำของผู้สำเร็จการศึกษาจากสถานศึกษาด้านอาชีวศึกษาและเทคโนโลยีทางอาชีพอย่างต่อเนื่องให้สนองตอบต่อตลาดแรงงาน

(24) ให้มีการพัฒนาครู – อาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษาสำนักงานคณะกรรมการ การอาชีวศึกษา และสถาบันเทคโนโลยีราชมงคล รวมทั้งหน่วยงานพัฒนาด้านอาชีพที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้มีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกลสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจและสังคมในยุคโลกาภิวัตน์

(25) ให้มีการส่งเสริมและสนับสนุนให้ครู-อาจารย์ได้ศึกษาค้นคว้าและดำเนินงานวิจัย เพื่อพัฒนาการเรียนการสอนในทุกสาขาในระดับชั้นเรียนให้คุณภาพการศึกษาด้านอาชีพสูงขึ้น (นโยบายและแนวทางการวิจัยทางการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรมของกระทรวงศึกษาธิการฉบับที่ 3 พ.ศ.2540-2544)

สรุปได้ว่า การพัฒนาครู อาจารย์ ด้านการวิจัย เป็นสิ่งจำเป็นและปัจจัยหนึ่งที่จะนำไปสู่การพัฒนาด้านอาชีวศึกษา โดยเฉพาะอย่างยิ่งการวิจัยเกี่ยวกับการพัฒนาประสิทธิภาพการจัดการเรียนการสอนด้านอาชีวศึกษาและเทคโนโลยีทางอาชีพที่เชื่อมโยงกันได้ระหว่างโรงเรียนกับโรงงาน ซึ่งเกิดจากความร่วมมือระหว่างภาครัฐกับภาคเอกชน การวิจัยทดลองเพื่อส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ด้านเทคโนโลยีทางอาชีพใหม่ การวิจัยและประเมินผลการเปิดสอนสาขาวิชาชีพใหม่ การวิจัยทดลองสร้างเครื่องมือ ให้มีการวิจัยสภาพทรัพยากรและอาชีพท้องถิ่น เป็นต้น

8. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยในประเทศ

อรพินทร์ กุลประภา (2524 : จ) ทำการวิจัยเรื่องการพัฒนาบุคลากรในวิทยาลัยเทคโนโลยีและอาชีวศึกษา ในเขตกรุงเทพมหานครศึกษาสภาพการปฏิบัติงานจริงในการปฏิบัติกิจกรรมการพัฒนาบุคลากร โดยทำการศึกษาจากประชากร 2 กลุ่ม คือ ผู้บริหารและผู้ปฏิบัติการสอน พบว่าทั้งผู้บริหารและผู้ปฏิบัติการสอน มีความเห็นสอดคล้องกันในด้านการปฐมนิเทศ การฝึกอบรม หรือประชุมเชิงปฏิบัติการ การเผยแพร่ข่าวสารทางวิชาการ การจัดสัปดาห์ทางวิชาการ และการศึกษาดูงานและสังเกตวิธีทำงาน มีการปฏิบัติจริงอยู่ในเกณฑ์น้อย และเห็นว่าควรจะได้ได้รับการสนับสนุนการพัฒนาให้มากที่สุด ส่วนในด้านการสัมมนาทางวิชาการการส่งเสริมให้มีการศึกษาค้นคว้า การแต่งตั้งโยกย้ายสับเปลี่ยนหน้าที่การงาน มีความเห็นแย้งกัน โดยผู้บริหารมีความเห็นว่าการพัฒนาที่ปฏิบัติจริงนั้นมากอยู่แล้ว แต่ผู้ปฏิบัติการสอนเห็นว่ายังปฏิบัติจริงน้อยอยู่ อย่างไรก็ตามทั้งสองกลุ่มมีความเห็นว่า ควรได้รับการสนับสนุนให้มีการพัฒนามากที่สุด

วรรณพร คงเคียรพชร (2534 : บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความต้องการการพัฒนาอาจารย์คณะวิชาบริหารธุรกิจวิทยาลัยอาชีวศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือโดยศึกษาความต้องการการพัฒนาของอาจารย์คณะวิชาบริหารธุรกิจวิทยาลัยอาชีวศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ วิธีการพัฒนามวม 3 ด้าน คือ ด้านวิชาชีพ เฉพาะสาขาบริหารธุรกิจด้านวิทยาการการสอน และด้านอื่นๆ และเปรียบเทียบความต้องการพัฒนาอาจารย์คณะ

บริหารธุรกิจ ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือเกี่ยวกับการพัฒนา 3 ด้าน และรวมทุกด้าน จำแนกตาม ประสพการณ์และสาขาวิชาที่สอน ผลการวิจัย พบว่า โดยภาพรวม ความต้องการการพัฒนา ของอาจารย์คณะบริหารธุรกิจ วิทยาลัยอาชีวศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือเกี่ยวกับความ ต้องการ การพัฒนาทั้ง 3 ด้าน และรวมทุกด้านอยู่ในระดับมาก จากการวิจัยพบว่าในด้าน ความ รู้เฉพาะสาขาบริหารธุรกิจ อาจารย์ต้องการพัฒนาความรู้ด้านวิชาชีพ ต้องการศึกษาด้าน วิชา ชีพให้สูงขึ้น และต้องการพัฒนาความรู้ในวิชาที่ทำการสอน ผู้วิจัยเสนอว่า ควรส่งเสริมให้ อาจารย์ได้มีการพัฒนาความรู้ด้านวิชาชีพ เช่น จัดฝึกอบรมสัมมนาวิชาการ หรือส่งเสริมให้ อาจารย์ได้ศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้นในสาขาวิชาชีพหรือวิชาที่ทำการสอน มีการร่วมมือกับ สถานศึกษาในการพัฒนาบุคลากร เช่น คณะครูทำกับกรมอาชีวศึกษาอย่างต่อเนื่อง รวมทั้ง กรุงเทพมหานครกับส่วนภูมิภาค

รังสี สังฆพรหม (2535 : บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาเรื่องความต้องการพัฒนาวิชาการ ของครูโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา เขตการศึกษา 7 โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความต้องการ ในการพัฒนาทางวิชาการและศึกษาเปรียบเทียบและความต้องการในด้านการส่งเสริมให้ครูมี โอกาสศึกษาต่อด้านการจัดประชุมอบรมสัมมนาทางวิชาการ ด้านการส่งเสริมการทำวิจัยและ พิมพ์เผยแพร่คู่มือการสอนด้านการส่งเสริมการใช้ห้องสมุดเป็นศูนย์วิชาการ และด้านการ ส่งเสริมการสอนและการใช้สไลด์ทัศนวัสดุอุปกรณ์ประกอบการสอนของครูโรงเรียนเอกชน อาชีวศึกษา เขตการศึกษา 7 ที่มีอายุการทำงาน คุณวุฒิ ระดับชั้นที่สอน หมวดวิชาที่สอน และ ขนาดของโรงเรียนที่ต่างกัน กลุ่มตัวอย่างได้แก่ครูโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา เขตการศึกษา 7 จำนวน 325 คน ผลการศึกษา พบว่า ครูโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษามีปัญหาการพัฒนาทาง วิชาการอยู่ในระดับปานกลาง แต่ มีความต้องการในการพัฒนาทางวิชาการอยู่ในระดับมากครู โรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษาที่อายุการทำงานต่างกัน มีคุณวุฒิต่างกัน สอนหมวดวิชา ต่างกัน และสอนอยู่ในโรงเรียนที่ขนาดต่างกันมีปัญหาการพัฒนาทางวิชาการแตกต่างกันอย่างมี นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนครูโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษาที่สอนระดับต่างกันมีปัญหา การพัฒนาทางวิชาการไม่แตกต่างกัน

บุญส่ง ชีวจินตน์. (2538 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง การศึกษาความต้องการพัฒนาครู ข่างอุตสาหกรรมสาขาช่างยนต์ของครู และผู้บริหารโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษาในเขต กรุงเทพมหานคร โดยการศึกษาด้านทักษะพิสัย ทักษะพิสัย เจตพิสัยโดยแต่ละด้านจำแนกเป็น ด้านวิชาชีพช่างยนต์ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการ การอาชีวศึกษาเอกชนในเขต กรุงเทพมหานคร ที่ปฏิบัติงานในปีการศึกษา 2534 จำนวน 316 คน พบว่า ความต้องการการ พัฒนาทางด้านพุทธิพิสัย ทักษะพิสัย เจตพิสัย มีความต้องการการพัฒนาอยู่ในระดับมาก และ พบว่า ครูและผู้บริหารที่มีตำแหน่งต่างกัน มีวุฒิการศึกษาต่างกัน และมีประสบการณ์ในการ

ทำงานแตกต่างกัน มีความต้องการในการพัฒนาทางพุทธิสัย ทักษะพิสัย เจตพิสัย ไม่แตกต่างกัน

เสรี บุญญากาศ (2538 : บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาเรื่องความต้องการการพัฒนาครูช่างอุตสาหกรรม สาขาช่างยนต์ในวิทยาลัยเทคนิคกลุ่มภาคกลาง โดยการเปรียบเทียบความรู้ 5 ด้าน ซึ่งได้แก่ ด้านความรู้วิชาชีพ ด้านทักษะวิชาชีพ ด้านความรู้วิชาครู ด้านทักษะวิชาครู และด้านกิจกรรมการพัฒนาครู พบว่า ครูช่างอุตสาหกรรมด้านช่างยนต์มีความต้องการการพัฒนาทั้งทางด้านความรู้วิชาชีพ ด้านทักษะวิชาชีพ ด้านความรู้วิชาครู ด้านทักษะวิชาครูและด้านกิจกรรมการพัฒนาครูโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก และผลการเปรียบเทียบความต้องการในการพัฒนาด้านความรู้วิชาชีพ ด้านทักษะวิชาชีพ ด้านความรู้วิชาครู ด้านทักษะวิชาครูและด้าน กิจกรรมการพัฒนาครู พบว่า ครู อาจารย์ผู้สอนวิชาสาขาช่างยนต์ที่มีอายุแตกต่างกัน มีวุฒิการศึกษาแตกต่างกัน สถานที่ตั้งของวิทยาลัยต่างกันมีความต้องการในการพัฒนาทั้ง 5 ด้านไม่แตกต่างกัน

จิราภรณ์ มุขลาย (2540 : บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ความต้องการพัฒนาของอาจารย์วิทยาลัยพณิชยการ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา โดยศึกษาความต้องการพัฒนาของอาจารย์วิทยาลัยพณิชยการสังกัดสำนักงานคณะกรรมการ การอาชีวศึกษา เกี่ยวกับความต้องการพัฒนาใน 3 ด้านคือ ความรู้ในวิชาชีพ ความรอบรู้ที่เกี่ยวข้อง และความสามารถในการถ่ายทอด พร้อมทั้งเปรียบเทียบความต้องการพัฒนาของอาจารย์เกี่ยวกับความต้องการพัฒนาใน 3 ด้าน จำแนกตามกลุ่มวิทยาลัย และคณะวิชา ผลการวิจัยสรุป พบว่า ความต้องการพัฒนาของอาจารย์วิทยาลัยพณิชยการ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการ การอาชีวศึกษา ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความรู้ในวิชาชีพ อาจารย์มีความต้องการพัฒนาอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเรื่องศึกษาค้นคว้าข้อมูลที่ทันสมัยในวิชาที่สอนสูงสุด ด้านความรอบรู้ที่เกี่ยวข้องอาจารย์มีความต้องการพัฒนาอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเรื่องความรู้ในการใช้เทคโนโลยี สารสนเทศสูงสุด ด้านความสามารถในการถ่ายทอด อาจารย์มีความต้องการพัฒนาอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเรื่องความสามารถในการใช้เทคนิคการสอนสมัยใหม่สูงสุด

ปริศนา เสร์บาง (2541. บทคัดย่อ) ศึกษาและเปรียบเทียบระดับความต้องการพัฒนาครู-อาจารย์ และระดับความต้องการวิธีการพัฒนาครูอาจารย์ของวิทยาลัยอาชีวศึกษา สังกัดกรมอาชีวศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่า ฝ่ายบริหารและครูอาจารย์วิทยาลัยอาชีวศึกษา สังกัดกรมอาชีวศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีความต้องการพัฒนาครูอาจารย์โดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีความต้องการอยู่ในระดับมากทุกด้าน และมีความต้องการวิธีการพัฒนาครูอาจารย์เรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อย คือการพัฒนาโดยการฝึกอบรม การพัฒนาโดยกระบวนการบริหาร การพัฒนาโดยกระบวนการปฏิบัติงาน

และการพัฒนาโดยการศึกษาเพิ่มเติม เมื่อพิจารณาตามสถานภาพตำแหน่ง พบว่า ทั้งฝ่ายบริหาร และครูอาจารย์ มีความต้องการวิธีการพัฒนาครูอาจารย์โดยรวมและแต่ละวิธี อยู่ในระดับมากสอดคล้องกัน เมื่อพิจารณาความต้องการเกี่ยวกับวิธีการพัฒนาครูอาจารย์แต่ละวิธี พบว่า ฝ่ายบริหาร มีความต้องการวิธีการพัฒนาโดยกระบวนการบริหารมากกว่าวิธีการพัฒนาอื่น ส่วน ครู-อาจารย์ มีความต้องการวิธีการพัฒนาโดยการฝึกอบรมมากกว่าวิธีอื่น และ พบว่า ฝ่ายบริหารมีความต้องการพัฒนาครูอาจารย์โดยรวม และด้านเทคนิคในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับที่มากกว่าครูอาจารย์อย่างมี นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านวิชาการ และด้านคุณลักษณะที่พึงประสงค์ มีความต้องการพัฒนาและความต้องการวิธีการพัฒนาไม่แตกต่างกัน

นิวตัน อนันทะวัน (2542. บทคัดย่อ) ศึกษาและเปรียบเทียบระดับความต้องการในการพัฒนาของครูโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนในเขตการศึกษา 10 พบว่า ความต้องการในการพัฒนาของครูโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนในเขตการศึกษา 10 โดยรวมทุกด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านว่าอยู่ในระดับมากเกือบทุกด้าน ยกเว้น การศึกษาต่อและดูงานที่มีความต้องการในการพัฒนาอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อจำแนกตามตัวแปรประสบการณ์การสอนและวุฒิการศึกษา พบว่า ครูที่มีประสบการณ์การสอนต่ำกว่า 10 ปี และตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไปมีความต้องการในการพัฒนาโดยรวมทุกด้านอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็น รายด้าน พบว่า มีความต้องการในการพัฒนาอยู่ระดับมากเช่นเดียวกัน ยกเว้น ด้านการฝึกอบรมครูที่มีประสบการณ์การสอนต่ำกว่า 10 ปี มีความต้องการในการพัฒนาในระดับปานกลาง และด้านการศึกษาต่อและดูงาน ครูที่มีประสบการณ์การสอนต่ำกว่า 10 ปี และตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไปต่างก็มีความต้องการในการพัฒนาในระดับปานกลาง

ครูที่มีวุฒิการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรีและตั้งแต่ปริญญาตรีขึ้นไป มีความต้องการในการพัฒนาโดยรวมทุกด้านอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่ามีความต้องการในการพัฒนาอยู่ในระดับมากเช่นเดียวกัน ยกเว้นด้านการฝึกอบรม ครูที่มีวุฒิการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี มีความต้องการในการพัฒนาอยู่ในระดับปานกลาง และด้านการศึกษาต่อและดูงาน ครูที่มีวุฒิการศึกษาดั้งแต่ปริญญาตรีขึ้นไปมีความต้องการในการพัฒนาอยู่ในระดับปานกลาง และพบว่าครูที่มีประสบการณ์การสอนและวุฒิการศึกษาต่างกันมีระดับความต้องการในการพัฒนาโดยรวมทุกด้านไม่แตกต่างกัน ครูที่มีประสบการณ์การสอนต่างกันมีความต้องการในการพัฒนาด้านการฝึกอบรมและด้านกระบวนการบริหารแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ครูที่มีประสบการณ์การสอนตั้งแต่ 10 ขึ้นไป มีความต้องการในการพัฒนามากกว่าครูที่มีประสบการณ์การสอนต่ำกว่า 10 ปี ส่วนด้านการศึกษาต่อและดูงาน ด้านกระบวนการปฏิบัติงานและด้านการพัฒนาตนเอง มีความต้องการในการพัฒนาไม่แตกต่างกัน ครูมีวุฒิการศึกษาต่างกัน มีความต้องการในการพัฒนาด้านการฝึกอบรม ด้านการศึกษาต่อและดูงาน ด้านกระบวนการปฏิบัติงาน ด้านการพัฒนาตนเอง และด้านกระบวนการบริหาร ไม่แตกต่างกัน

สมนึก ภัททิยธนี (2542 : 60) ได้ศึกษาความพึงพอใจและปัญหาของนิสิตระบบพิเศษ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม พบว่านิสิตมีความพึงพอใจด้านต่าง ๆ 5 ด้าน คือ ด้านระบบการเข้ามาเป็นนิสิต ด้านการเรียนการสอน ด้านการให้บริการนิสิต ด้านสาธารณูปโภค และด้านองค์ประกอบสำคัญโดยภาพรวมและแยกเป็นรายข้ออยู่ในระดับปานกลางถึงระดับมากยกเว้นด้านสาธารณูปโภค 3 ข้อ ที่มีความพึงพอใจอยู่ในระดับน้อย ได้แก่ จำนวนจุดที่บริการน้ำดื่ม ระบบเสียงตามสาย และจำนวนจุดที่ตั้งโทรศัพท์สาธารณะ

อำนวย วราหะ (2542. บทคัดย่อ) ศึกษาความต้องการการพัฒนาวิชาชีพของครูพลศึกษาในสถานศึกษา สังกัดกรมอาชีวศึกษา พบว่า ความต้องการการพัฒนาวิชาชีพของครูพลศึกษาในสถานศึกษา สังกัดกรมอาชีวศึกษาอยู่ในระดับมาก ความต้องการการพัฒนาวิชาชีพระหว่างครู พลศึกษาในสถานศึกษา สังกัดกองต่าง ๆ ในกรมอาชีวศึกษาไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ

เชนิสา พุ่งโชคชัย. (2543. บทคัดย่อ) ได้ศึกษาความต้องการพัฒนาตนเองในการปฏิบัติงาน ของข้าราชการกรมอาชีวศึกษา ส่วนกลาง พบว่า ความต้องการพัฒนาตนเองในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมอาชีวศึกษาส่วนกลาง อยู่ในระดับมาก ข้าราชการสังกัดกรมอาชีวศึกษา ส่วนกลาง ที่มีอายุต่างกัน มีวุฒิการศึกษาต่างกัน มีความต้องการพัฒนาตนเองในการปฏิบัติงาน โดยรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ผลการพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ความต้องการพัฒนาตนเองในการปฏิบัติงานด้านความรู้เกี่ยวกับระเบียบต่าง ๆ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05 ส่วนความต้องการพัฒนาตนเองในการปฏิบัติงานด้านการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน และพบว่าข้าราชการสังกัดกรมอาชีวศึกษา ส่วนกลาง ที่มีเพศต่างกัน มีระดับตำแหน่งต่างกัน มีความต้องการพัฒนาตนเองในการปฏิบัติงาน โดยรวมและรายด้านไม่ แตกต่างกัน

สำหรับข้อเสนอแนะเกี่ยวกับความต้องการพัฒนาตนเองในการปฏิบัติงานคือ ควรจัดให้มีการชี้แจงเพื่อทำความเข้าใจเกี่ยวกับการปฏิบัติงานปีละ 1 – 4 ครั้ง

งานวิจัยต่างประเทศ

แฮมเมอร์ (Hammer 1971 : 3373-A) ได้ทำการวิจัยเรื่องความพึงพอใจในงานของครูที่สอนในชั้นพิเศษ ในรัฐไอโอวา โดยนำทฤษฎีของ Herzberg มาใช้ ผลการวิจัยพบว่า องค์ประกอบที่ทำให้ครูชั้นพิเศษพอใจทำงานคือ ความเจริญก้าวหน้าในการทำงาน การยอมรับนับถือ ส่วนองค์ประกอบที่ทำให้เกิดความไม่พึงพอใจ คือการควบคุมบังคับบัญชา ความมั่นคงในการทำงาน ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล นโยบายบริหาร ความเป็นอยู่ส่วนตัว เงินเดือน ลักษณะของงานและสภาพแวดล้อมในการทำงาน

ทัก (Tuck. 1981 : 181) ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับความต้องการการพัฒนาของผู้สอนด้านเทคนิคอาชีพในระบบวิทยาลัยชุมชนที่เวอร์จิเนีย และศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความต้องการนี้กับทางเลือกอิสระอย่างอื่น ๆ โดยการวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความต้องการ การพัฒนาของผู้สอนด้านเทคนิคอาชีพในระบบวิทยาลัยชุมชนที่เวอร์จิเนีย และศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความต้องการนี้กับทางเลือกอิสระอย่างอื่น ๆ รวมถึงการศึกษาทัศนคติของผู้สอนต่อการพัฒนาในฐานะที่ตนมีส่วนร่วมในหลักสูตรการอบรมระหว่างการทำงาน คือ เอาผู้ที่ทำงานทำมาเรียนเพิ่มเติมภาคนอกเวลา โดยการศึกษาได้ส่งแบบสอบถามจำนวน 308 ชุด ไปยังกลุ่มเป้าหมายข้างต้นมีแบบสอบถามตอบกลับจำนวน 196 ชุด คิดเป็น 63.6% ใช้การแจกแจงความถี่ การคิดค่าร้อยละและค่าทดสอบ เพื่อหาข้อมูลสำคัญทางสถิติ พบว่า 1) ครูผู้สอนภาคนอกเวลาจะมีคุณสมบัติ คือ จบการศึกษาระดับปริญญาตรีเป็นอย่างน้อย ได้รับการฝึกอบรมวิชาชีพครูมากกว่า 200 ชั่วโมง มีประสบการณ์ด้านการสอนมาตั้งแต่ 1 – 10 ปี มีประสบการณ์ด้านอาชีพที่ทำการสอนมากกว่า 10 ปี (อาจไม่ได้สอนมาก่อน) และมีอายุระหว่าง 26 – 45 ปี 2) ผู้สอนต้องการการอบรมในขณะที่ปฏิบัติงานในสาขาอาชีพ 3) ระดับการศึกษาของผู้สอนจะเป็นปฏิกิริยากลับกับความต้องการการ อบรมกล่าว คือ ครูที่มีวุฒิการศึกษาสูงขึ้น จะต้องการการอบรมน้อยลง 4) การพัฒนาผู้สอนมีความสำคัญตามความคิดเห็นของครูกลุ่มนี้ 5) ถ้าโปรแกรมการพัฒนาถูกจัดขึ้นในเวลาที่เหมาะสมและ ได้รับคำตอบแทนเท่ากับขณะสอนปกติ ครูส่วนใหญ่จะเข้าร่วมโครงการพัฒนาผู้สอน

สำหรับข้อเสนอแนะ พบว่า ในการสร้างหลักสูตรโปรแกรมการพัฒนาครูควรคำนึงความต้องการและลักษณะของผู้เรียนเป็นรายบุคคล โครงการอบรมขณะปฏิบัติงานเพื่อพัฒนาครูควรจัดในสาขาที่อยู่ในความต้องการของครู การอบรมขณะปฏิบัติงานใด ๆ ก็ตาม จะตั้งอยู่บนรากฐานความคิดนี้ว่า เมื่อระดับการศึกษาสูงขึ้น ความต้องการการอบรมในเฉพาะสาขาจะลดลง การอบรมใด ๆ นี้จะมีขึ้น ควรต้องจัดขึ้นในเวลาที่เหมาะสมกับความสะดวกของครูผู้จะเข้ารับการอบรมและควรจ่ายเงินให้อัตราเดียวกับขณะปฏิบัติงานสอนและควรมีการศึกษาให้พบว่าพัฒนาโปรแกรมอะไรที่ดีที่สุดและพอเหมาะพอดีกับความต้องการของแต่ละบุคคล

วังก์เลอร์ (Winkler.1981: 190) ได้ทำการศึกษาการประเมินความต้องการตามศักยภาพการให้บริการด้านอาชีวศึกษาตามความต้องการพิเศษของผู้เรียนที่มาลงทะเบียนในเขตสาธารณสุขเซต มีการพิจารณาอย่างถี่ถ้วนในการศึกษาวิจัยแห่งชาติที่จะนำไปสู่การเริ่มต้นของโครงการและการออกแบบเพื่อแยกแยะศึกษาถึงศักยภาพในการให้บริการทางการอาชีวศึกษาหลักสูตรพิเศษ โดยได้จัดทำร่างความพยายามของสำนักงานการศึกษาพิเศษกรมอาชีวศึกษา ซึ่งเป็นหน่วยการศึกษาของรัฐ มีการเปรียบเทียบศักยภาพในการจัดการระดับชาติและระดับรัฐ มีการสำรวจทักษะจำเป็นที่ต้องการการพัฒนาศักยภาพโดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือ แบบสอบถามจำนวน 208 ฉบับ ได้ถูกส่งไปยังแต่ละบุคคลใน 52 โรงเรียนที่รัฐได้เปิด

ให้บริการหลักสูตรพิเศษด้านอาชีพ 4 รูปแบบ คือ 1) แบบที่มีผู้เชี่ยวชาญสอนด้านอาชีพโดยตรง ในโรงเรียน 2) แบบที่มีนักการศึกษาพิเศษ 3) แบบที่มีผู้ประสานงานหรือที่ปรึกษาด้านหลักสูตรพิเศษ 4) แบบที่มีคนคอยให้คำแนะนำ

มีแบบสอบถามตอบกลับมาเพียง 128 คิดเป็น 61.5% ของกลุ่มตัวอย่าง การทดสอบความเชื่อมั่นทำโดยใช้โปรแกรม มีการหาค่ามัธยฐานของแต่ละศักยภาพโดยแยกเป็นกลุ่มเล็ก และกลุ่มรวมของแต่ละข้อคำถามในเรื่องของความจำเป็นและประสิทธิภาพ มีตารางรายงานข้อมูลแสดงตำแหน่ง ความสำคัญโดยแยกเป็นกลุ่มย่อยและกลุ่มรวม ข้อเสนอแนะสำหรับการพัฒนาอาชีพได้นำเสนอตามลำดับความต้องการของการพัฒนาอาชีพนั้นๆ ผลของการศึกษาคำนี้ถึงศักยภาพที่สัมพันธ์กับผลของข้อมูลในการศึกษาระดับชาติและความพยายามของรัฐสภา ธารณรัฐเซต ในด้านการให้บริการ อาชีวศึกษาหลักสูตรพิเศษ ซึ่งขบวนการต่าง ๆ และข้อมูลด้านศักยภาพได้ถูกอภิปรายและถ่ายทอดไว้ในคู่มือหลักสูตรและคู่มือการให้บริการแบบ การให้การอบรมในขณะทำงาน

เฟรนช์ (French, 2001 : 148) ได้ทำการศึกษาในเรื่องความต้องการในการอบรมพัฒนา ผู้สอนในระบบวิทยาลัยเทคนิควิสคอนซิน โดยสำรวจความต้องการการพัฒนาของครูไม่ประจำ (ครูจ้างสอน) ที่สอนในระบบวิทยาลัยเทคนิคที่รัฐคอนซิน ที่ต้องการพัฒนาด้านวิชาชีพ และวิธีการสอนที่เหมาะสม เพื่อจัดเตรียมข้อมูลในการพัฒนาผู้เชี่ยวชาญและค้นหาบุคลากรทางการศึกษา อื่น ๆ ในการเริ่มหรือขยายการฝึกอบรมให้กับกลุ่มนักศึกษาผู้ใหญ่ที่กำลังเติบโตขึ้น เป็นการเตรียมข้อมูลที่จำเป็นในเรื่องอายุ เพศ การศึกษา และอื่น ๆ ของกลุ่มคนที่ไม่มีประสบการณ์ เพื่อเตรียมการจัดปฐมนิเทศ และให้โอกาสในการอบรมในเวลาที่เหมาะสมและวิธีการที่มีประสิทธิภาพ และการจัดลำดับหัวข้อความสำคัญและความต้องการ การอบรมจากมากที่สุดไปถึงน้อยที่สุด

แซนฟอร์ด (Sandford, 2002 : 480) ได้ทำการศึกษาเรื่องการศึกษาในระบบอาชีวศึกษา เพื่ออธิบายความถี่ของกิจกรรมนอกหลักสูตรปกติของอาชีวศึกษารวมถึง ความเข้าใจอาชีวศึกษาที่เปิดให้บริการ เรื่องการสอนตามความต้องการพัฒนาอาชีพและวิธีการที่เหมาะสม ในการกระจายไปสู่กลุ่มผู้เรียนตามวิทยาลัยชุมชนต่าง ๆ ในอเมริกา เป็นการวิเคราะห์ปัจจัยที่สัมพันธ์ต่อการพัฒนากิจกรรมที่จัดให้สำหรับกลุ่มผู้เรียนนอกหลักสูตร ผลการวิจัยดังนี้ 1) ควรมีการแนะนำนโยบายกระบวนการเรียนการสอนของวิทยาลัยหรือหน่วยงานที่ให้บริการ และการแนะนำผู้สอน 3) การปฐมนิเทศหลักสูตรและการเรียนในชั้นเรียน ควรจัดให้มีขึ้นอย่างน้อยภาคเรียนละ 1 ครั้ง 3) ผู้สอนในแต่ละโปรแกรม/ระดับ ต้องมีความเข้าใจเป็นอย่างดีในการสอนวิชานอกหลักสูตรปกติและ หลักสูตรนอกเวลา ที่จัดอยู่ในความรับผิดชอบของวิทยาลัยหรือชุมชนนั้น ๆ ผู้สอนเองต้องมุ่งเน้นในเรื่องการแยกแยะลักษณะการ

เรียนของนักเรียน การจัดวิธีการสอนให้หลากหลายให้เหมาะสมกับรูปแบบการเรียนรู้ที่แตกต่าง กัน มีการเรียนการสอนที่สอดคล้องกับสื่อทางอินเทอร์เน็ต สามารถเรียนทางไกลได้

ข้อมูลที่ตรงต่อการพัฒนาอาชีพจะถูกส่งไปยังคณะครูที่สอนนอกเวลาโดยระบุว่า พวกเขาต้องจัดกิจกรรมอย่างน้อย ภาคเรียนละ 1 ครั้ง อาจเป็นการจัดสัมมนา กิจกรรมกลุ่มในชั้น เรียน และการเรียนโดยสื่อคอมพิวเตอร์หรือสื่อผสมอื่น ๆ ผู้สอนควรนำมาใช้เพื่อเป็นทางเลือกที่ ดีกว่าที่จะทำให้ผู้เรียนมีความอยากเรียนมากขึ้น การเรียนในตอนเย็นหรือตอนค่ำน่าจะเป็นเวลา ที่เหมาะสมที่สุดของแต่ละวันในการจัดชั้นเรียน และฤดูใบไม้ร่วง (ในอเมริกา) น่าจะเป็น ช่วงเวลาที่เหมาะสมที่สุดในแต่ละปีสำหรับการจัดกิจกรรมการเรียนนอกหลักสูตร / นอกเวลา / หลักสูตรพิเศษ

สำหรับคำตอบแทนครูผู้สอนกิจกรรมเหล่านี้ นอกจากค่าใช้จ่ายอื่นแล้ว ที่ต้องจัดให้ คือ ค่าจ้างต่อวันและค่าเดินทางซึ่งต้องถือเป็นสิ่งสำคัญมากที่สุด ค่าตอบแทนและสวัสดิการต่าง ๆ ต้องจัดให้เพื่อเป็นแรงจูงใจให้ผู้สอนทั้งที่มีประสบการณ์และไม่มีทั้งหลาย เหล่านี้จะเป็นปัจจัย ที่มีผลต่อการให้การเรียนการสอนอาชีวศึกษาภายนอกเวลาทั้งสิ้น

จากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ทั้งงานวิจัยภายในประเทศและงานวิจัยต่างประเทศ พบว่า หน่วยงานต่าง ๆ ได้มีความพยายามที่จะพัฒนาบุคลากรเพื่อให้การปฏิบัติงานมี ประสิทธิภาพโดยมีการกำหนดวิธีการพัฒนาที่หลากหลาย ตามวัตถุประสงค์ขององค์กร สภาพแวดล้อม ตลอดจน เจื่อนใจและขอบข่ายภารกิจขององค์กร ในด้านการพัฒนาครู อาจารย์ พบว่า การพัฒนาครูอาจารย์ส่วนใหญ่ มีแนวคิดในการพัฒนาที่สอดคล้องกัน คือ มุ่งเน้นการพัฒนาความรู้ความสามารถด้านวิชาการ ทักษะการจัดการเรียนการสอน ความรู้ ความสามารถด้านการวิจัย ในส่วนของการพัฒนาครู อาจารย์ด้านอาชีวศึกษาจะมุ่งเน้นการเพิ่ม ทักษะด้านอาชีพ

บทที่ 3

วิธีการดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการศึกษาความต้องการในการพัฒนาตนเองของอาจารย์คณะช่างกลโลหะ สถาบันการอาชีวศึกษาภาคกลาง 1 ซึ่งผู้วิจัยได้แบ่งการดำเนินการศึกษาค้นคว้าเป็น 2 ขั้นตอน ดังต่อไปนี้

ขั้นตอนที่ 1 ศึกษาความต้องการในการพัฒนาตนเองของอาจารย์คณะวิชาช่างกลโลหะ สถาบันการอาชีวศึกษาภาคกลาง 1 ใน 4 ด้าน คือ ด้านคุณสมบัติทางวิชาการ ด้านทักษะการสอน ด้านทักษะอาชีพ ด้านความสามารถทางการวิจัย

ขั้นตอนที่ 2 ศึกษาแนวทางการพัฒนาอาจารย์คณะวิชาช่างกลโลหะ สถาบันการอาชีวศึกษาภาคกลาง 1 ทั้ง 4 ด้าน คือ ด้านคุณสมบัติทางวิชาการ ด้านทักษะการสอน ด้านทักษะอาชีพ ด้านความสามารถทางการวิจัย

ขั้นตอนที่ 1 ศึกษาความต้องการในการพัฒนาตนเองของอาจารย์คณะวิชาช่างกลโลหะ สถาบันการอาชีวศึกษาภาคกลาง 1 ใน 4 ด้าน ซึ่งผู้วิจัยดำเนินการตามขั้นตอนดังต่อไปนี้

1. การกำหนดประชากร
2. การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล
3. การเก็บรวบรวมข้อมูล
4. การวิเคราะห์ข้อมูล
5. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. ประชากร

ประชากรที่ใช้ในวิจัยครั้งนี้คือ อาจารย์ผู้สอนคณะวิชาช่างกลโลหะ สถาบันการอาชีวศึกษา ภาคกลาง 1 จำนวน 62 คน ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยศึกษาจากประชากรทั้งหมด

ตาราง 1 จำนวนประชากร จำแนกตามสถานศึกษา

สถานศึกษา	ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง		
	ช่างเชื่อมโลหะ	ช่างกลโรงงาน	รวม
วิทยาลัยเทคนิคราชบุรี	8	13	21
วิทยาลัยเทคนิคเพชรบุรี	8	8	16
วิทยาลัยเทคนิคโพธาราม	5	3	8
วิทยาลัยเทคนิคประจวบคีรีขันธ์	8	9	17
รวม	29	33	62

2. การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามความต้องการในการพัฒนาตนเองของอาจารย์คณะช่างกลโลหะ สถาบันการอาชีวศึกษา ภาคกลาง 1

2.1 วิธีการสร้างเครื่องมือ

การสร้างเครื่องมือเพื่อการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

2.1.1 ศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้องกับการวิจัย และศึกษาแบบสอบถามของงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาตนเองของอาจารย์คณะช่างกลโลหะ

2.1.2 ศึกษาวิธีการสร้างแบบสอบถามของ ล้วน สายยศ และอังคณา สายยศ (2531 : 136-143) และชูศรี วงศ์รัตน์ (2525: 155-159) เพื่อเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม

2.1.3 ศึกษาข้อมูลเกี่ยวกับความต้องการในการพัฒนาตนเอง 4 ด้านคือ ด้านคุณสมบัติทางวิชาการ ด้านทักษะการสอน ด้านทักษะอาชีพ และ ด้านความสามารถทางการวิจัย โดยการสัมภาษณ์ อาจารย์ผู้สอนในคณะวิชาช่างกลโลหะ สถาบันการอาชีวศึกษาภาคกลาง 1 รวม 4 คน ดังรายชื่อ ต่อไปนี้ นายปิยะ อมรแมนันท์ อาจารย์ประจำแผนกช่างกลโรงงาน วิทยาลัยเทคนิคราชบุรี นายสัญญา ปิ่นฉาย อาจารย์ประจำแผนกช่างเชื่อมโลหะ วิทยาลัยเทคนิคราชบุรี นายสมประสงค์ โพธิ์ปัญญาศักดิ์ อาจารย์ประจำแผนกช่างเชื่อมโลหะ วิทยาลัยเทคนิคเพชรบุรี และนายกฤษฎา เอมเดช หัวหน้าแผนกช่างกลโรงงานวิทยาลัยเทคนิคเพชรบุรี

2.1.4 สร้างแบบสอบถาม โดยใช้ข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ และวิธีการสร้างแบบสอบถามของ ล้วน สายยศ และอังคณา สายยศ มาจัดทำเป็นแบบสอบถามเพื่อศึกษา

ระดับความต้องการในการพัฒนาตนเองของอาจารย์คณะวิชาช่างกลโลหะ สถาบันการอาชีวศึกษาภาคกลาง 1 ทั้ง 4 ด้าน รวมจำนวน 43 ข้อ

2.1.5 นำแบบสอบถามเสนออาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ และผู้ทรงคุณวุฒิ 5 ท่าน คือ รศ. วิทยา วิชาสารนิพนธ์, นายสิทธิศักดิ์ สร้อยสังวาลย์ อาจารย์ 3 ระดับ 8 หัวหน้าคณะเทคโนโลยีอุตสาหกรรม, นายสมศักดิ์ ดันติวิวัฒน์ อาจารย์ 3 ระดับ 8 , นายมานพ ทองใบ อาจารย์ 3 ระดับ 8, นายประกอบ วิเศษสุทธิชัย หัวหน้าคณะวิชาช่างยนต์ ตรวจสอบแก้ไขและให้ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม รวมทั้งตรวจสอบความเที่ยงตรงในด้านเนื้อหา และปรับปรุงการใช้ภาษา

2.1.6 นำแบบสอบถามไปทดลองใช้กับอาจารย์คณะวิชาช่างกลโลหะ สถาบันการอาชีวศึกษาภาคกลาง 6 จำนวน 2 แห่ง คือ วิทยาลัยเทคนิคสมุทรสงคราม และวิทยาลัยเทคนิคนครปฐม รวม 30 คน

2.1.7 หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ โดยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ของครอนบาค (Cronbach, 1971:152) ผลการทดสอบหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค ปรากฏผลดังนี้

ด้านคุณสมบัติทางวิชาการ	0.74
ด้านทักษะการสอน	0.76
ด้านทักษะอาชีพ	0.93
ด้านความสามารถทางการวิจัย	0.93
รวมทั้งฉบับ	0.92

2.1.8 นำแบบสอบถามไปดำเนินการปรับปรุงแก้ไขแล้วนำเสนออาจารย์ที่ปรึกษาขอความเห็นชอบ

2.1.9 นำแบบสอบถามไปใช้เก็บข้อมูล

2.2 ลักษณะของเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามความต้องการในการพัฒนาตนเองของอาจารย์ คณะวิชาช่างกลโลหะ สอบถามความต้องการในการพัฒนาตนเองของอาจารย์คณะวิชาช่างกลโลหะ สถาบันการอาชีวศึกษาภาคกลาง 1 รวม 4 ด้าน คือ ด้านคุณสมบัติทางวิชาการ ด้านทักษะการสอน ด้านทักษะอาชีพ ด้านความสามารถทางการวิจัย ซึ่งแบ่งเป็น 3 ตอนคือ

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ซึ่งผู้วิจัยได้กำหนดให้ค่าน้ำหนักคะแนนของข้อคำถามในแบบสอบถาม ดังนี้

คะแนน 5 หมายถึง มีความต้องการในการพัฒนาตนเองอยู่ในระดับมากที่สุด

คะแนน 4 หมายถึง มีความต้องการในการพัฒนาตนเองอยู่ในระดับมาก
 คะแนน 3 หมายถึง มีความต้องการในการพัฒนาตนเองอยู่ในระดับปานกลาง
 คะแนน 2 หมายถึง มีความต้องการในการพัฒนาตนเองอยู่ในระดับน้อย
 คะแนน 1 หมายถึง มีความต้องการในการพัฒนาตนเองอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม ลักษณะจะเป็นแบบสอบถามปลายเปิด

เกณฑ์การแปลความหมายของค่าคะแนนเฉลี่ย

ค่าคะแนนเฉลี่ย 4.50-5.00 หมายถึง มีความต้องการในการพัฒนาตนเองอยู่ในระดับมากที่สุด

ค่าคะแนนเฉลี่ย 3.50-4.49 หมายถึง มีความต้องการในการพัฒนาตนเองอยู่ในระดับมาก

ค่าคะแนนเฉลี่ย 2.50-3.49 หมายถึง มีความต้องการในการพัฒนาตนเองอยู่ในระดับปานกลาง

ค่าคะแนนเฉลี่ย 1.50-2.49 หมายถึง มีความต้องการในการพัฒนาตนเองอยู่ในระดับน้อย

ค่าคะแนนเฉลี่ย 1.00-1.49 หมายถึง มีความต้องการในการพัฒนาตนเองอยู่ในระดับน้อยที่สุด

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อนำแบบสอบถามซึ่งเป็นเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยมาวิเคราะห์ความต้องการในการพัฒนาตนเอง ผู้วิจัยได้ดำเนินการ ดังนี้

1. ขอหนังสือรับรองจากบัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒถึงผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิคในสถาบันการอาชีวศึกษาภาคกลาง 1 ที่เปิดสอนแผนกวิชาช่างเชื่อมโลหะและแผนกวิชาช่างกลโรงงาน ประกอบด้วยวิทยาลัยเทคนิคราชบุรี วิทยาลัยเทคนิคเพชรบุรี วิทยาลัยเทคนิคประจวบคีรีขันธ์ และวิทยาลัยเทคนิคโพธาราม เพื่อขอความร่วมมือให้อาจารย์แผนกวิชาช่างเชื่อมโลหะ และแผนกวิชาช่างกลโรงงานตอบแบบสอบถาม

2. ผู้วิจัยส่งหนังสือพร้อมแบบสอบถามไปยังผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิคในสถาบันการอาชีวศึกษาภาคกลาง 1 เพื่อขอความอนุเคราะห์ให้อาจารย์แผนกวิชาช่างเชื่อมโลหะและแผนกวิชาช่างกลโรงงานในวิทยาลัยเทคนิคราชบุรี จำนวน 21 คน วิทยาลัยเทคนิคเพชรบุรี จำนวน 16 คน วิทยาลัยเทคนิคประจวบคีรีขันธ์จำนวน 17 คน และวิทยาลัยเทคนิคโพธารามจำนวน 8 คน รวมจำนวน 62 คนเป็นผู้ตอบแบบสอบถาม

3. ผู้วิจัยนำแบบสอบถาม ความต้องการในการพัฒนาตนเองของอาจารย์คณะวิชา ช่างกลโลหะ สถาบันการอาชีวศึกษาภาคกลาง 1 ไปเก็บข้อมูลจากประชากรทั้งหมดโดยแจก และเก็บแบบสอบถามด้วยตนเอง ส่งแบบสอบถามไปทั้งหมด 62 ชุด และได้แบบสอบถามคืน กลับมาในสภาพสมบูรณ์จำนวน 62 ชุด คิดเป็น 100 เปอร์เซ็นต์

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

เมื่อรวบรวมข้อมูลได้เรียบร้อยแล้วผู้วิจัยได้นำข้อมูลมาวิเคราะห์และประมวลผลข้อมูล ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป SPSS For Windows version 10.0

1. นำแบบสอบถามที่ได้รับคืนมาทั้งหมดมาตรวจสอบ ความถูกต้องและเลือก เฉพาะแบบสอบถามที่สมบูรณ์
2. นำแบบสอบถามที่สมบูรณ์ทั้งหมดมาตรวจให้คะแนนตามค่าน้ำหนักคะแนน ของตัวเลือกในแบบสอบถาม
3. ใส่รหัสในแบบสอบถามเพื่อการวิเคราะห์ข้อมูล
4. นำแบบสอบถามตอนที่ 1 มาคำนวณหาค่าความถี่และร้อยละ (Percentage) ใช้ ในการอธิบายลักษณะของข้อมูลทั่วไปของกลุ่มผู้ตอบแบบสอบถามแล้วนำเสนอในรูปแบบ ตารางประกอบคำบรรยาย
5. นำแบบสอบถามตอนที่ 2 มาคำนวณหาค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าเบี่ยงเบน มาตรฐาน (Standard Deviation) ในเรื่องความต้องการในการพัฒนาตนเองของอาจารย์คณะช่างกล โลหะ สถาบันการอาชีวศึกษาภาคกลาง 1 ซึ่งจะเป็นการวัดระดับจากน้ำหนักของตัวแปรที่ กำหนด ว่ามีระดับความต้องการอย่างไรมาจัดระดับความต้องการ เพื่อใช้ในการอธิบายความ ต้องการในการพัฒนาตนเองของอาจารย์คณะช่างกลโลหะ แล้วนำเสนอในรูปแบบของตาราง ประกอบการบรรยาย

5. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยใช้สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูลดังต่อไปนี้

1. ค่าสถิติร้อยละ (Percentage)
2. ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
3. สถิติที่ใช้หาคุณภาพเครื่องมือหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยใช้วิธี หาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) (Cronbach, 1970 : 161)

ขั้นตอนที่ 2 ศึกษาแนวทางการพัฒนาอาจารย์คณะวิชาช่างกลโลหะ สถาบันการอาชีวศึกษาภาคกลาง 1 ทั้ง 4 ด้าน โดยการนำผลจากการศึกษาใน ขั้นตอนที่ 1 มาจัดกลุ่มการจัดกลุ่มสนทนา เพื่อหาแนวทางและวิธีการในการพัฒนาอาจารย์ในแต่ละด้าน

สนทนา (Focus Group) จำนวน 1 กลุ่ม ผู้วิจัย ได้เชิญผู้เชี่ยวชาญ และผู้ทรงคุณวุฒิในแผนกวิชาช่างกลโรงงาน และแผนกวิชาช่างเชื่อมโลหะ เข้าร่วมการสนทนา จำนวน 12 ท่าน ได้แก่ นายวิฑูรย์ เยี่ยมเวช ผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิคราชบุรี, นายจินดา คงหมวก รองผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิคราชบุรี, นาย สุกิจ สุฉันทบุตร หัวหน้าคณะวิชาช่างกลโลหะ วิทยาลัยเทคนิคราชบุรี, นายสินชัย เก่งนำชัยตระกูล แผนกวิชาช่างกลโรงงานวิทยาลัยเทคนิคราชบุรี, นายวิโรจน์ สุวรรณรัตน์ อาจารย์ 3 ระดับ 8 หัวหน้าแผนกวิชาช่างกลโรงงาน วิทยาลัยเทคนิคราชบุรี, นายอำนาจ สุวรรณสอาด แผนกวิชาช่างเชื่อมโลหะวิทยาลัยเทคนิคราชบุรี, นายสุริยนต์ ฉิ่งแก้ว แผนกวิชาช่างเชื่อมโลหะวิทยาลัยเทคนิคราชบุรี, นายสมศักดิ์ เศรษฐการ แผนกวิชาพื้นฐานวิทยาลัยเทคนิคราชบุรี, นายสมศักดิ์ ดันดีวิวัฒน์ อาจารย์ 3 ระดับ 8 แผนกวิชาช่างยนต์วิทยาลัยเทคนิคราชบุรี, นายถาวร รุ่งสวัสดิ์ รองผู้อำนวยการ วิทยาลัยเทคนิคเพชรบุรี, นายสุรเดช พานทอง หัวหน้าคณะวิชาช่างกลโลหะวิทยาลัยเทคนิคเพชรบุรี, นายธานี ศรีกรรณจิตร์ แผนกวิชาช่างกลโรงงาน วิทยาลัยเทคนิคเพชรบุรี

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาความต้องการในการพัฒนาตนเองของอาจารย์คณะวิชาช่างกลโลหะ สถาบันการอาชีวศึกษาภาคกลาง 1 ครั้งนี้ผู้วิจัยได้นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลและการแปลผลวิเคราะห์ ข้อมูล และแสดงผลการค้นพบในรูปแบบตารางประกอบคำบรรยาย โดยแบ่งการนำเสนอเป็น 3 ตอน ตามลำดับดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการศึกษาวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยหาจำนวนและร้อยละได้ผลการวิเคราะห์ดังตาราง 2 - 5

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ความต้องการในการพัฒนาตนเองของอาจารย์คณะวิชาช่างกลโลหะ สถาบันการอาชีวศึกษาภาคกลาง 1 โดยได้แสดงผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานดังตาราง 6 – 9

ตอนที่ 3 แนวทางการพัฒนาใน 4 ด้าน ที่ได้มาจากการจัดกลุ่มสนทนา

ตอนที่ 1 ผลการศึกษาวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไป

ผลการศึกษาวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามซึ่งจำแนกตามกลุ่มมาแจกแจง ค่าจำนวนและหาค่าร้อยละ ผู้ตอบแบบสอบถาม

ตาราง 2 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามตามสถานศึกษาที่สังกัด

สถานศึกษาที่สังกัด	จำนวน	ร้อยละ
วิทยาลัยเทคนิคราชบุรี	21	33.9
วิทยาลัยเทคนิคประจวบคีรีขันธ์	17	27.4
วิทยาลัยเทคนิคโพธาราม	8	12.9
วิทยาลัยเทคนิคเพชรบุรี	16	25.8
รวม	62	100.0

ตาราง 2 แสดงว่า อาจารย์คณะวิชาช่างกลโลหะ สถาบันการอาชีวศึกษาภาคกลาง 1 จำแนกเป็นวิทยาลัยเทคนิคราชบุรีมีจำนวนมากที่สุด คือจำนวน 21 คน คิดเป็นร้อยละ 33.9 รองลงมาตามลำดับคือวิทยาลัยเทคนิคประจวบคีรีขันธ์ จำนวน 17 คน คิดเป็นร้อยละ 27.4

วิทยาลัยเทคนิคเพชรบุรีจำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 25.8 และวิทยาลัยเทคนิคโพธารามจำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 12.9

ตาราง 3 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามแผนกวิชา

แผนกวิชาที่สังกัด	จำนวน	ร้อยละ
แผนกวิชาช่างเชื่อมโลหะ	29	46.8
แผนกวิชาช่างกลโรงงาน	33	53.2
รวม	62	100.0

ตาราง 3 แสดงว่า อาจารย์คณะช่างกลโลหะ สถาบันการอาชีวศึกษาภาคกลาง 1 สังกัดแผนกวิชาช่างกลโรงงานมากกว่าแผนกวิชาช่างเชื่อมโลหะ คือ แผนกวิชาช่างกลโรงงาน จำนวน 33 คน คิดเป็นร้อยละ 53.2 และแผนกวิชาช่างเชื่อมโลหะ จำนวน 29 คน คิดเป็นร้อยละ 46.8

ตาราง 4 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามระดับการศึกษา ดังนี้

วุฒิการศึกษา	จำนวน	ร้อยละ
ต่ำกว่าปริญญาตรี	2	3.2
ปริญญาตรี	49	79.0
ปริญญาโท	11	17.7
รวม	62	100.0

ตาราง 4 แสดงว่า คุณวุฒิทางการศึกษาของอาจารย์คณะช่างกลโลหะ สถาบันการอาชีวศึกษาภาคกลาง 1 ส่วนใหญ่ระดับปริญญาตรีคือ จำนวน 49 คน คิดเป็นร้อยละ 79.0 รองลงมาคือ ปริญญาโท จำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 17.7 และลำดับสุดท้ายคือ ต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 3.2

ตาราง 5 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตาม อายุราชการ

อายุราชการ	จำนวน	ร้อยละ
ต่ำกว่า 10 ปี	12	19.4
10 – 15 ปี	19	30.6
16 – 20 ปี	9	14.5
21 ปีขึ้นไป	22	35.5
รวม	62	100.0

ตาราง 5 แสดงว่า อายุราชการของอาจารย์คณะช่างกลโลหะ สถาบันการอาชีวศึกษาภาคกลาง 1 ส่วนใหญ่อายุราชการ 21 ปีขึ้นไป จำนวน 22 คน คิดเป็นร้อยละ 35.5 รองลงมาตามลำดับคือ 10–15 ปี จำนวน 19 คน คิดเป็นร้อยละ 30.6 ต่ำกว่า 10 ปี จำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 19.4 และ 16 – 20 ปี จำนวน 9 คิดเป็นร้อยละ 14.5

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ความต้องการในการพัฒนาตนเอง

ผลการวิเคราะห์ความต้องการในการพัฒนาตนเองของอาจารย์คณะวิชาช่างกลโลหะ สถาบันการอาชีวศึกษาภาคกลาง 1 จำแนกเป็นด้านต่าง ๆ ดังนี้

1. ด้านคุณสมบัติทางวิชาการ
2. ด้านทักษะการสอน
3. ด้านทักษะอาชีพ
4. ด้านความสามารถทางการวิจัย

ผลการวิเคราะห์ความต้องการในการพัฒนาตนเองของอาจารย์ คณะวิชาช่างกลโลหะ สถาบันการอาชีวศึกษาภาคกลาง 1 ด้านคุณสมบัติทางวิชาการ โดยทำการวิเคราะห์และแปลผล ค่าเฉลี่ย (μ) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ) ปรากฏผลการวิเคราะห์ ดังนี้

ตาราง 6 ค่าเฉลี่ย (μ) และความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ) ความต้องการในการพัฒนาตนเอง ของอาจารย์คณะวิชาช่างกลโลหะ สถาบันการอาชีวศึกษาภาคกลาง 1 ด้านคุณสมบัติทางวิชาการ

ความต้องการในการพัฒนาตนเองของอาจารย์คณะวิชาช่างกลโลหะ สถาบันการอาชีวศึกษาภาคกลาง 1 ด้านคุณสมบัติทางวิชาการ	μ	σ	ระดับความ ต้องการ
1. การลาศึกษาต่อเพื่อเพิ่มวุฒิ	3.40	.931	ปานกลาง
2. การเข้ารับการศึกษอบรมเพิ่มเติม	4.14	.743	มาก
3. การเข้าร่วมสัมมนาทางวิชาการ	3.96	.867	มาก
4. การศึกษาค้นคว้าทางวิชาการ	3.93	.827	มาก
5. การเข้าร่วมเป็นสมาชิกขององค์กรทางวิชาชีพ	3.72	.926	มาก
รวม	3.83	.858	มาก

ตาราง 6 แสดงว่า ความต้องการในการพัฒนาตนเองของอาจารย์คณะวิชาช่างกลโลหะสถาบันการอาชีวศึกษาภาคกลาง 1 ด้านคุณสมบัติทางวิชาการโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.83$) ความต้องการทั้งหมด 5 ประการ อยู่ในระดับมาก 4 ข้อ และระดับปานกลาง 1 ข้อ โดยเรียงจากมากไปหาน้อยดังนี้ ด้านการเข้ารับการศึกษอบรมเพิ่มเติม ($\mu = 4.14$) ด้านการเข้าร่วมสัมมนาทางวิชาการ ($\mu = 3.96$) ด้านการศึกษาค้นคว้าทางวิชาการ ($\mu = 3.93$) ด้านการเข้าร่วมเป็นสมาชิกขององค์กรทางวิชาชีพ ($\mu = 3.72$) ด้านการลาศึกษาต่อเพื่อเพิ่มวุฒิ ($\mu = 3.40$)

ผลการวิเคราะห์ความต้องการในการพัฒนาตนเองของอาจารย์คณะวิชาช่างกลโลหะ
สถาบันการอาชีวศึกษาภาคกลาง 1 ด้านทักษะการสอน โดยทำการวิเคราะห์และแปลผล
ค่าเฉลี่ย (μ) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ) ปราบกฎผลการวิเคราะห์ ดังนี้

ตาราง 7 ค่าเฉลี่ย และความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความต้องการในการพัฒนาตนเองของอาจารย์
คณะวิชาช่างกลโลหะ สถาบันการอาชีวศึกษาภาคกลาง 1 ด้านทักษะการสอน

ความต้องการในการพัฒนาตนเองของอาจารย์คณะวิชาช่างกล โลหะ สถาบันการอาชีวศึกษาภาคกลาง 1 ด้านทักษะการสอน	μ	σ	ระดับความ ต้องการ
1. เทคนิควิธีการสอน	4.09	.717	มาก
2. การทำอุปกรณ์การสอน	4.22	.663	มาก
3. การใช้คอมพิวเตอร์เพื่อช่วยในการเรียนการสอน	4.17	.859	มาก
4. การวัดผลและประเมินผลการเรียน	3.88	.680	มาก
5. การเขียนบทความทางวิชาการ	3.59	.965	มาก
6. การทำแผนการสอน	3.98	.735	มาก
7. การเขียนเอกสารประกอบการสอน	3.85	.865	มาก
8. การประชุมเชิงปฏิบัติการให้สัมพันธ์กับเนื้อหาหลักสูตร	3.80	.806	มาก
9. การพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอนในสาขาที่เกี่ยวข้อง	3.96	.829	มาก
10. ศึกษาดูงานด้านจัดการเรียนการสอน	3.96	.829	มาก
รวม	3.95	.794	มาก

ตาราง 7 แสดงว่า ความต้องการในการพัฒนาตนเองของอาจารย์คณะวิชาช่างกลโลหะ
สถาบันการอาชีวศึกษาภาคกลาง 1 ด้านทักษะการสอนโดยรวมความต้องการอยู่ในระดับมาก
ทุกข้อ ($\mu = 3.95$) โดยแยกเป็น 3 ลำดับแรกคือ ด้านการทำอุปกรณ์การสอน ($\mu = 4.22$)
ด้านการใช้คอมพิวเตอร์เพื่อช่วยในการเรียนการสอน ($\mu = 4.17$) ด้านเทคนิควิธีการสอน
($\mu = 4.09$) และ 3 ลำดับหลังคือ ด้านการเขียนเอกสารประกอบการสอน ($\mu = 3.85$) ด้านการ
ประชุมเชิงปฏิบัติการ ให้สัมพันธ์กับเนื้อหาหลักสูตร ($\mu = 3.80$) ด้านการเขียนบทความทาง
วิชาการ ($\mu = 3.59$)

ผลการวิเคราะห์ความต้องการในการพัฒนาตนเองของอาจารย์คณะวิชาช่างกลโลหะ สถาบันการอาชีวศึกษาภาคกลาง 1 ด้านทักษะอาชีพ โดยทำการวิเคราะห์และแปลผลค่าเฉลี่ย (μ) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ) ปรากฏผลการวิเคราะห์ ดังนี้

ตาราง 8 ค่าเฉลี่ย และความเบี่ยงเบนมาตรฐานความต้องการในการพัฒนาตนเองของอาจารย์ คณะวิชาช่างกลโลหะ สถาบันการอาชีวศึกษาภาคกลาง 1 ด้านทักษะอาชีพ

ความต้องการในการพัฒนาตนเองของอาจารย์ คณะวิชาช่างกลโลหะ สถาบันการอาชีวศึกษาภาคกลาง 1 ด้านทักษะอาชีพ	μ	σ	ระดับความ ต้องการ
1. อธิบายหลักการทำงานของเครื่องมืออุปกรณ์ในการใช้เครื่องจักรกล	3.58	.838	มาก
2. เขียนแบบสั่งงานของเครื่องกลและงานเชื่อมโลหะ	3.83	.682	มาก
3. บอกมาตรฐานงานเครื่องมือกลและเชื่อมโลหะ	3.85	.743	มาก
4. ออกแบบงานเครื่องมือกลและเชื่อมโลหะ	3.72	.728	มาก
5. อธิบายโลหะวิทยาในงานเครื่องมือกลและเชื่อมโลหะ	3.74	.828	มาก
6. คำนวณความแข็งแรงวัสดุ	3.69	.780	มาก
7. ออกแบบอุปกรณ์จับยึดงานเครื่องมือกลและเชื่อมโลหะ	3.74	.867	มาก
8. บอกชนิดและประเภทของงานซ่อมบำรุงเครื่องมือกลและเชื่อมโลหะ	3.82	.800	มาก
9. มีความรู้ในการวางแผนการทำงาน	3.90	.824	มาก
10. มีความรู้พื้นฐานคณิตศาสตร์ช่าง	3.74	.808	มาก
11. มีความรู้พื้นฐานกลศาสตร์	3.79	.771	มาก
12. มีความรู้พื้นฐานเครื่องมือวัดต่าง ๆ	3.82	.878	มาก
13. ใช้เครื่องจักรควบคุมด้วยคอมพิวเตอร์(CNC) ต่างๆ	3.87	.931	มาก
14. ปรับและตกแต่งผิวโลหะ	3.58	.950	มาก
รวม	3.76	.816	มาก

ตาราง 8 แสดงว่าความต้องการในการพัฒนาตนเองของอาจารย์คณะวิชาช่างกลโลหะสถาบันการอาชีวศึกษาภาคกลาง 1 ด้านทักษะอาชีพ โดยรวมความต้องการอยู่ในระดับมากทุกข้อ ($\mu = 3.76$) โดยแยกเป็น 3 ลำดับแรกคือ มีความรู้ในการวางแผนการทำงาน ($\mu = 3.90$) ใช้เครื่องจักรควบคุมด้วยคอมพิวเตอร์(CNC) ต่างๆ ($\mu = 3.87$) บอกมาตรฐานงานเครื่องมือกลและเชื่อมโลหะ ($\mu = 3.85$) และ 3 ลำดับหลังคือ คำนวณความแข็งแรงวัสดุ

($\mu = 3.69$) ปรับและตกแต่งผิวโลหะ ($\mu = 3.58$) อธิบายหลักการทำงานของเครื่องมือ อุปกรณ์ในการใช้เครื่องจักรกลต่างๆ ($\mu = 3.58$)

ผลการวิเคราะห์ความต้องการในการพัฒนาตนเองของอาจารย์คณะวิชาช่างกลโลหะ สถาบันการอาชีวศึกษาภาคกลาง 1 ด้านความสามารถทางการวิจัย โดยทำการวิเคราะห์และแปลผลค่าเฉลี่ย (μ) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ) ปรากฏผลการวิเคราะห์ดังนี้

ตาราง 9 ค่าเฉลี่ย และความเบี่ยงเบนมาตรฐานความต้องการในการพัฒนาตนเองของอาจารย์ คณะวิชาช่างกลโลหะ สถาบันการอาชีวศึกษาภาคกลาง 1 ด้าน ความสามารถทางการวิจัย

ความต้องการในการพัฒนาตนเองของอาจารย์ คณะวิชาช่างกลโลหะ สถาบันการอาชีวศึกษาภาคกลาง 1 ด้านการทำวิจัย	μ	σ	ระดับความต้องการ
1. ความรู้เกี่ยวกับขั้นตอนการทำวิจัย	3.79	.771	มาก
2. การเขียนเค้าโครงการวิจัย	3.77	.818	มาก
3. การเขียนรายงานการวิจัย	3.72	.852	มาก
4. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	3.77	.876	มาก
5. การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	3.79	.889	มาก
6. การจัดให้มีการนำเสนอผลงานการวิจัย	3.70	.912	มาก
7. การทำวิจัยในสาขาวิชาที่สอน	3.90	.826	มาก
8. การนำผลงานวิจัยมาใช้ประกอบการพัฒนาการเรียนการสอน	3.87	.895	มาก
9. การรับสิ่งพิมพ์ทางวิชาการที่เกี่ยวข้องกับผลการวิจัย	3.8	.884	มาก
10. การจัดทำโครงการวิจัยร่วมกับสถานประกอบการ	3.72	.926	มาก
รวม	3.78	.868	มาก

ตาราง 9 แสดงว่า ความต้องการในการพัฒนาตนเองของอาจารย์คณะวิชาช่างกลโลหะ สถาบันการอาชีวศึกษาภาคกลาง 1 ด้านความสามารถทางการวิจัย โดยรวมความต้องการอยู่ในระดับมากทุกข้อ ($\mu = 3.78$) โดยแยกเป็น 3 ลำดับแรกคือ ด้านการทำวิจัยในสาขาวิชาที่สอน ($\mu = 3.90$) ด้านการนำผลงานวิจัยมาใช้ประกอบการพัฒนาการเรียนการสอน ($\mu = 3.87$) ด้านการรับสิ่งพิมพ์ทางวิชาการที่เกี่ยวข้องกับผลการวิจัย ($\mu = 3.80$) และ 3 ลำดับหลังคือ ด้านการจัดทำโครงการวิจัยร่วมกับสถานประกอบการ ($\mu = 3.74$)

ด้านการเขียนรายงานการวิจัย ($\mu = 3.72$) ด้านการจัดให้มีการนำเสนอผลงานการวิจัย ($\mu = 3.70$)

ตอนที่ 3 แนวทางการพัฒนาตนเองใน 4 ด้าน

ผู้วิจัย ได้ศึกษาข้อมูล และผลจากการศึกษาข้อมูลในการจัดกลุ่มสนทนา ณ ห้องบ้านไร่ อาคารทวารวดี วิทยาลัยเทคนิคราชบุรี สรุปผลได้ดังนี้

1. ด้านคุณสมบัติทางวิชาการ

วิทยาลัยควรส่งเสริมให้อาจารย์มีความรู้ทางวิชาการ เช่น สนับสนุนให้อาจารย์เข้ารับการฝึกอบรมเพิ่มเติมในสาขาของตน ในรูปของการเข้ารับการอบรมสัมมนาเชิงปฏิบัติการ ในสถานประกอบการ หรือในสำนักพัฒนาครูอาชีพศึกษา ซึ่งวิทยาลัยอาจจะตั้งงบประมาณสำหรับการฝึกอบรมเป็นแผนปฏิบัติการประจำปี เช่น ใน 1 ปีต้องมีการส่งอาจารย์เข้ารับการอบรมเรื่องเครื่องมือวัด เบื้องต้นจำนวน 3 คนที่สำนักพัฒนาครู-อาชีพศึกษาเป็นต้นถ้าไม่มีงบประมาณ อาจจะทำให้สถานประกอบการที่มีศักยภาพเพียงพอที่จะจัดอบรมสัมมนาเป็นผู้ให้การสนับสนุนด้านงบประมาณแทนวิทยาลัยควรจัดห้องสมุดสำหรับให้อาจารย์ได้ศึกษาค้นคว้าทางวิชาการโดยการจัดหาหนังสือ , Internet และเอกสารอ้างอิงไว้ให้เพียงพอกับจำนวนนักเรียน ควรทำรายชื้อเว็บไซต์ทางวิชาการให้อาจารย์ทราบ และสะดวกในการค้นคว้า ควรลดการซื้อหนังสือบนห้างลง และไปเพิ่มหนังสือทางด้านวิชาการ เทคโนโลยีใหม่ ๆ ให้มากขึ้น หรืออาจจะให้แต่ละแผนกวิชาจัดหาวารสาร คู่มือ เฉพาะทางไว้ที่แผนก วิทยาลัยควรเป็นสมาชิกขององค์การวิชาชีพต่าง ๆ เพื่อรับข้อมูลข่าวสารแต่ละองค์การวิชาชีพ จะได้มีหนังสือ หรือวารสารไว้ศึกษาค้นคว้า

2. ด้านทักษะการสอน

วิทยาลัยควรจะต้องสนับสนุนให้อาจารย์ได้ทำอุปกรณ์การสอน เช่น การทำ Model การทำชุดการสอนหรือบทเรียนคอมพิวเตอร์ช่วยสอนสามารถดำเนินการได้โดยวิทยาลัยเป็นผู้จัดอบรม ซึ่งสามารถจัดอบรม หรือสัมมนาให้กับอาจารย์ได้ทุกสาขาหรือจัดทำสารบรรณเว็บไซต์ เกี่ยวกับความรู้ด้านเครื่องกล แจกให้อาจารย์คณะช่างกลโลหะเพื่อใช้ค้นคว้า หรือให้ผู้บริหารระดับกรมฯ เป็นผู้กำหนดนโยบายการพัฒนาด้านการจัดทำอุปกรณ์การสอน ซึ่งอาจทำได้โดยให้หน่วยงานระดับสถานบันเป็นศูนย์กลางในการพัฒนาอุปกรณ์การสอน หากวิทยาลัยใด ต้องการอุปกรณ์การสอนแบบใด ก็สามารถขอ หรือให้ทางหน่วยงานศูนย์กลางนั้นเป็นผู้ทำอุปกรณ์การสอนให้หรือขอให้หน่วยงานศูนย์กลางนั้นอบรมทักษะความรู้ด้านการทำอุปกรณ์การสอนให้ การนำคอมพิวเตอร์เข้ามาเพื่อช่วยในการเรียนการสอนก็เป็นแนวทางหนึ่งที่เพิ่มศักยภาพในการสอนได้ในปัจจุบันเทคโนโลยีจะเปลี่ยนแปลงรวดเร็วจำเป็นต้องให้ผู้สอนตามเทคโนโลยีให้ทันโดยแนวทางในการพัฒนาทำได้โดยการจัดอบรม อาจจะเป็นการอบรมภายใน

หรืออบรมภายนอกวิทยาลัยก็ได้ ขึ้นอยู่กับศักยภาพและความพร้อมของสถานศึกษาและบุคลากรว่าเป็นอย่างไร แนวทางอีกอย่างในการแก้ไขคือการศึกษาด้วยตนเองโดยผู้สอนต้องเป็นผู้ที่มีความสนใจ ใฝ่รู้ ศึกษาจากบทเรียนสำเร็จรูปต่าง ๆ และอาจถามผู้ที่มีความรู้เฉพาะด้าน ดังกล่าว แนวทางพัฒนาอีกด้านหนึ่งคือการพัฒนาเทคนิควิธีสอน การพัฒนาอาจารย์ด้านนี้สามารถทำได้โดยการจัดหาหนังสือ “หลักการสอน” มาให้ครูได้ศึกษาค้นคว้า การจัดการอบรมเทคนิควิธีการสอนก็เป็นเรื่องสำคัญเพราะปัจจุบันลักษณะเศรษฐกิจและสังคมมีการเปลี่ยนแปลง การสอนจึงสอนแบบเดิมไม่ได้แล้วอาจต้องหานวัตกรรมใหม่ ๆ เข้ามาช่วยในการสอน เช่น ระบบการสอนทางไกลโดยให้ผู้เชี่ยวชาญที่เก่งในเรื่องนั้น ๆ เป็นผู้สอนและเรียนกันครั้งละหลาย ๆ ห้อง

3. ด้านทักษะอาชีพ

วิทยาลัยควรส่งเสริมให้อาจารย์ได้มีความรู้ด้านทักษะอาชีพสามารถทำได้โดยมีการวางแผนก่อนลงมือทำจริงตลอดจนประมาณการ วัน เวลา วิธีการดำเนินการ งบประมาณ และควรจัดส่งอาจารย์เข้ารับการอบรมในสถานประกอบการที่ทันสมัย เช่น โรงงานที่มีการใช้เครื่องจักรควบคุมด้วยคอมพิวเตอร์ (CNC) ต่างๆ และควรจัดสัมมนา เรื่องมาตรฐานสากลของงานเครื่องมือกล และเชื่อมโลหะ เพื่อให้อาจารย์ได้มีความรู้มาตรฐานงานเครื่องมือกลและงานเชื่อม

4. ด้านความสามารถทางการวิจัย

แนวทางการพัฒนาอาจารย์ให้มีความสามารถทางการวิจัยซึ่งกระทำได้ 2 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 ดำเนินการได้โดยมอบให้หัวหน้างานวิจัยและพัฒนารวบรวมเอกสารเกี่ยวกับการทำวิจัยทางการศึกษาเผยแพร่ต่อครูทุกคน เพื่อให้ศึกษาล่วงหน้า

ขั้นตอนที่ 2 จัดอบรมทำวิจัยทางการศึกษาให้กับครูที่มีความประสงค์ จัดทำวิจัยทางการศึกษาในลักษณะของการอบรมเช่นปฏิบัติการในวันเสาร์ - อาทิตย์ โดยทำเป็นระยะ

ระยะที่ 1 อบรมความรู้เกี่ยวกับขั้นตอนการทำวิจัย และรูปแบบการเขียนรายงานวิจัย และการเขียนเค้าโครงการวิจัย และมอบการรายงานให้ดำเนินงานในเวลา 2 สัปดาห์

ระยะที่ 2 จัดตรวจเค้าโครงย่อ และจัดให้ครูปฏิบัติในระยะเวลา 2 สัปดาห์

ระยะที่ 3 จัดฝึกอบรมการวิเคราะห์ข้อมูล การสรุปและอภิปรายผลข้อมูล และมอบรายงานให้ทำในเวลา 4 สัปดาห์

ระยะที่ 4 จัดส่งรายงานการวิจัยให้วิทยากรและผู้ทรงคุณวุฒิตรวจแก้

ระยะที่ 5 วิทยาลัยจัดให้มีการนำเสนอผลงานวิจัยของครูภายในวิทยาลัย ในระยะเวลาตามความพร้อมเช่นระหว่างปิดภาคการศึกษาการรับสิ่งพิมพ์ทางวิชาการที่เกี่ยวกับผลงานวิจัยวิทยาลัยควรแจ้งให้ครูทราบซึ่งวารสารสิ่งพิมพ์ที่เกี่ยวกับผลงานวิจัย ที่วิทยาลัยรับ

ให้ครูได้รับทราบเพื่อจะใช้ค้นคว้าการจัดทำโครงการวิจัยร่วมกับสถานประกอบการ ครูสามารถ
ดำเนินการจัดทำโครงการร่วมได้ และสามารถเสนอโครงการวิจัยต่อสำนักงานการอาชีวศึกษา
เพื่อขอรับทุนในการทำวิจัยได้ ในช่วงเดือน มกราคม - พฤษภาคม

บทที่ 5

สรุป อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ

การดำเนินการศึกษาค้นคว้าเรื่องการศึกษาความต้องการในการพัฒนาตนเองของ อาจารย์คณะวิชาช่างกลโลหะ สถาบันการอาชีวศึกษาภาคกลาง 1 ผู้วิจัยได้สรุปสาระการ ดำเนินการดังนี้

วัตถุประสงค์ของการวิจัย ผู้วิจัยได้ตั้งวัตถุประสงค์ไว้ 2 ประการคือ เพื่อศึกษาความ ต้องการในการพัฒนาตนเองของอาจารย์คณะวิชาช่างกลโลหะ สถาบันการอาชีวศึกษาภาค กลาง 1 ใน 4 ด้าน คือ ด้านคุณสมบัติทางวิชาการ ด้านทักษะการสอน ด้านทักษะอาชีพ ด้านความสามารถทางการวิจัย เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาตนเองของอาจารย์คณะวิชาช่าง กลโลหะ สถาบันการอาชีวศึกษาภาคกลาง 1

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยได้แก่ อาจารย์ในแผนกวิชาช่างเชื่อมโลหะ และแผนกวิชา ช่างกลโลหะในวิทยาลัยเทคนิคราชบุรี วิทยาลัยเทคนิคเพชรบุรี วิทยาลัยเทคนิคประจวบคีรีขันธ์ และวิทยาลัยเทคนิคโพธาราม จำนวน 62 คน ในภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2547

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย เป็นแบบสอบถามมาตราส่วน ประมาณค่าชนิด 5 ระดับ ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น แบ่งออกเป็น 3 ตอนคือ ตอนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับ สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตาม สถานศึกษาที่สังกัด แผนกวิชา วุฒิการศึกษา และอายุราชการ ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามความต้องการในการพัฒนาตนเองของอาจารย์คณะ วิชาช่างกลโลหะ สถาบันการอาชีวศึกษาภาคกลาง 1 ใน 4 ด้าน คือ ด้านคุณสมบัติทางวิชาการ ด้านทักษะการสอน ด้านทักษะอาชีพ ด้านความสามารถทางการวิจัย ได้ค่าความเชื่อมั่น 0.92 การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้แจก แบบสอบถามให้กับอาจารย์คณะวิชาช่างกลโลหะ สถาบัน การอาชีวศึกษาภาคกลาง 1 ด้วยตนเอง จำนวน 62 ชุด และได้รับคืนมา 62 ชุดคิดเป็น 100 เปอร์เซ็นต์ ตอนที่ 3 เป็นข้อเสนอแนะเพิ่มเติม ลักษณะเป็นแบบสอบถามปลายเปิดเกี่ยวกับ ความต้องการในการพัฒนาตนเองของอาจารย์คณะวิชาช่างกลโลหะ สถาบันการอาชีวศึกษา ภาคกลาง 1 ใน 4 ด้าน

การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS For Windows Version 10.0 ใน การวิเคราะห์ค่าร้อยละของข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามสถาน ศึกษาที่สังกัด แผนกวิชา วุฒิการศึกษาและอายุราชการ และค่าเฉลี่ยและความเบี่ยงเบน มาตรฐานของความต้องการในการพัฒนาตนเองของอาจารย์คณะวิชาช่างกลโลหะ สถาบันการ อาชีวศึกษาภาคกลาง โดยรวมและรายด้าน

แนวทางการพัฒนาตนเองของอาจารย์คณะวิชาช่างกลโลหะ สถาบันการอาชีวศึกษา ภาคกลาง 1 ทั้ง 4 ด้าน คือด้านคุณสมบัติทางวิชาการด้านทักษะการสอน ด้านทักษะอาชีพ

ด้านความสามารถทางการวิจัย โดยการทำผลจากการศึกษาความต้องการในการพัฒนาตนเองของอาจารย์มาจัดกลุ่มสนทนา เพื่อหาแนวทางในการพัฒนาตนเองของอาจารย์ในแต่ละด้าน ผู้วิจัยได้เชิญผู้เชี่ยวชาญ และผู้ทรงคุณวุฒิในแผนกวิชาช่างกลโรงงานและแผนกวิชาช่างเชื่อมโลหะเข้าร่วมการสนทนา จำนวน 12 คน

สรุปผลการวิจัย

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า

1. จำนวน และร้อยละของอาจารย์คณะวิชาช่างกลโลหะ สถาบันการอาชีวศึกษาภาคกลาง 1 จำแนกตามข้อมูลทั่วไป พบว่า อาจารย์คณะวิชาช่างกลโลหะ สถาบันการอาชีวศึกษาภาคกลาง 1 เป็นวิทยาลัยเทคนิคราชบุรีมากที่สุด รองลงมาตามลำดับคือ วิทยาลัยเทคนิคประจวบคีรีขันธ์ วิทยาลัยเทคนิคเพชรบุรี วิทยาลัยเทคนิคโพธาราม อาจารย์คณะวิชาช่างกลโลหะสังกัดแผนกวิชาช่างกลโรงงานมากกว่าแผนกวิชาช่างเชื่อม อาจารย์คณะวิชาช่างกลโลหะส่วนใหญ่มีวุฒิทางการศึกษาระดับปริญญาตรี รองลงมาคือ ปริญญาโทและลำดับสุดท้ายคือต่ำกว่าปริญญาตรี อาจารย์คณะวิชาช่างกลโลหะมีอายุราชการส่วนใหญ่ 21 ปีขึ้นไป รองลงมาตาม ลำดับคือ 10-15 ปี ต่ำกว่า 10 ปี และ 16-20 ปี
2. ความต้องการในการพัฒนาตนเองของอาจารย์คณะวิชาช่างกลโลหะ สถาบันการอาชีวศึกษาภาคกลาง 1 ใน 4 ด้าน คือ ด้านคุณสมบัติทางวิชาการ ด้านทักษะการสอน ด้านทักษะอาชีพ ด้านความสามารถทางการวิจัย พบว่า ความต้องการในการพัฒนาตนเองของอาจารย์คณะวิชาช่างกลโลหะ โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยความต้องการในการพัฒนาตนเองของอาจารย์คณะวิชาช่างกลโลหะ ด้านทักษะการสอนอยู่ในระดับมาก เป็นลำดับแรก และรองลงมาตามลำดับคือ ด้านคุณสมบัติทางวิชาการ ด้านความสามารถทางการวิจัย และด้านทักษะอาชีพ
3. แนวทางการพัฒนาใน 4 ด้าน ที่ได้จากการจัดกลุ่มสนทนา 1)ด้านคุณสมบัติทางวิชาการ วิทยาลัยส่งเสริมให้อาจารย์เข้ารับการฝึกอบรมเกี่ยวกับสาขาของตนในสถานประกอบการ โดยวิทยาลัยตั้งงบประมาณสำหรับฝึกอบรมเป็นแผนปฏิบัติการประจำปี หรืออาจให้สถานประกอบการที่มีศักยภาพเพียงพอเป็นผู้ให้การสนับสนุน วิทยาลัยควรจัดหาหนังสือ, Internet และเอกสารอ้างอิงไว้ให้เพียงพอ ควรทำรายชื่อเว็บไซต์ทางวิชาการไว้บริการ และแผนกวิชาควรจัดหาวารสาร คู่มือเฉพาะทางไว้ที่แผนกวิชา 2)ด้านทักษะการสอน วิทยาลัยจัดอบรมการทำอุปกรณ์การสอน และการนำคอมพิวเตอร์มาช่วยในการเรียนการสอน และเทคนิควิธีการสอนแบบใหม่ๆ เช่นการสอนแบบทางไกล 3)ด้านทักษะอาชีพวิทยาลัยจัดส่งอาจารย์เข้ารับการอบรมสัมมนา เกี่ยวกับการใช้เครื่องจักรที่ควบคุมด้วยคอมพิวเตอร์ (CNC) และเรื่องมาตรฐานสากลของงานเครื่องมือกลและงานเชื่อม 4)ด้านความสามารถทางการวิจัย วิทยาลัยจัดอบรมเกี่ยวกับ

ขั้นตอนการทำวิจัย อาจารย์สามารถทำโครงการวิจัยร่วมกับสถานประกอบการ และสามารถเสนอโครงการวิจัยต่อสำนักงานการอาชีวศึกษาเพื่อขอรับทุนการทำวิจัย

อภิปรายผล

ผลการวิจัยครั้งนี้ทำให้ทราบระดับต้องการในการพัฒนาตนเองของอาจารย์คณะวิชาช่างกลโลหะ สถาบันการอาชีวศึกษาภาคกลาง 1 ใน 4 ด้าน คือ ด้านคุณสมบัติทางวิชาการ ด้านทักษะการสอน ด้านทักษะอาชีพ ด้านความสามารถทางการวิจัยมีประเด็นสำคัญควรนำมาอภิปรายผลดังนี้

1. การศึกษาความต้องการในการพัฒนาตนเองของอาจารย์คณะวิชาช่างกลโลหะ สถาบันการอาชีวศึกษาภาคกลาง 1 ใน 4 ด้าน ปรากฏว่ามีความต้องการพัฒนาตนเองโดยรวมอยู่ในระดับมาก ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะว่า ในปัจจุบันความเจริญก้าวหน้าทางการศึกษาได้เกิดขึ้นมากมาย และมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วจนอาจารย์แทบตามไม่ทัน ตัวอาจารย์เองก็ตระหนักถึงความสำคัญของการพัฒนาความรู้ ความสามารถในการเรียนการสอนนอกจากนี้ คณะวิชาช่างกลโลหะส่วนใหญ่ยังขาดทักษะการสอน คุณสมบัติทางวิชาการ ทักษะอาชีพ และความสามารถทางการวิจัย ซึ่งอาจเป็นสาเหตุหนึ่งที่ทำให้อาจารย์จำเป็นต้องมีการพัฒนาตนเองอยู่ตลอดเวลาซึ่งสอดคล้องกับ วรณพร คงเคียรธรรม (2534 : บทคัดย่อ) ที่ได้ทำการวิจัยเรื่องความต้องการการพัฒนาอาจารย์คณะวิชาบริหารธุรกิจวิทยาลัยอาชีวศึกษาในภาคตะวันออก เชียงเหนือ พบว่า ความต้องการการพัฒนาของอาจารย์คณะวิชาบริหารธุรกิจวิทยาลัยอาชีวศึกษาในภาคตะวันออกเชียงเหนือ รวม 3 ด้าน อยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับรังสี สังฆพรหม (2535 : บทคัดย่อ) ที่ศึกษาเรื่องความต้องการพัฒนาวิชาการของครูโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา เขตการศึกษา 7 พบว่าครูโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา มีความต้องการในการพัฒนาทางวิชาการรวม 5 ด้าน อยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับบุญส่ง ชีวจินดน์ (2538 : บทคัดย่อ) ที่ทำการวิจัยเรื่องความต้องการพัฒนาของอาจารย์วิทยาลัยพณิชยการสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา พบว่า ความต้องการพัฒนาของอาจารย์วิทยาลัยพณิชยการ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาในภาพรวมอยู่ในระดับมาก

เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ความต้องการอยู่ในระดับมากทุกด้าน ซึ่งจัดเรียงลำดับจากความต้องการที่มีค่าเฉลี่ยสูงไปหาค่าเฉลี่ยต่ำ คือด้านทักษะการสอน ด้านคุณสมบัติทางวิชาการ ด้านความสามารถทางการวิจัย และด้านทักษะอาชีพ ซึ่งจะอภิปรายในด้านที่มีค่าเฉลี่ยในรายข้อค่าเฉลี่ย 4.00 ขึ้นไป

1.1 ด้านทักษะการสอน ผลการวิจัย พบว่าอาจารย์มีความต้องการในการพัฒนาตนเองด้านทักษะการสอนอยู่ในระดับมาก ที่เป็นเช่นนี้เพราะว่า ทักษะการสอน มีความสำคัญสำหรับการเรียนการสอนเพราะก่อนทำการสอนจะต้องศึกษาเทคนิควิธีการสอน

เตรียมอุปกรณ์การสอน การทำแผนการสอน และศึกษาเรื่องการวัดผลและประเมินผลการเรียน ซึ่งอาจารย์ส่วนใหญ่มักจะเห็นว่าเป็นเรื่องยากที่จะเข้าใจ จึงทำให้อาจารย์มีความต้องการความรู้ด้านทักษะการสอนอยู่ในระดับมากซึ่งสอดคล้องกับ แนวคิดของ บุญส่ง ชีวจินดน์ (2538: 39) ให้ทัศนคติว่า ในการพัฒนาบุคลากรครู ที่ปฏิบัติการสอนให้มีคุณภาพนั้น จะต้องพิจารณาถึง องค์ประกอบที่เป็นคุณสมบัติที่จำเป็นในการปฏิบัติหน้าที่ คือ องค์ประกอบด้านความรู้ โดยครูจะต้องมีความรู้เกี่ยวกับนโยบายการศึกษา หลักสูตร เอกสารการใช้หลักสูตร เนื้อหาวิชาที่สอน วัสดุอุปกรณ์ในการเรียนการสอน การวัดผลและประเมินผลการสอน การวิเคราะห์ข้อสอบ หากครูมีปัญหาหรือบกพร่องในองค์ประกอบด้านนี้ จำเป็นอย่างยิ่งที่ผู้บริหารโรงเรียนจะต้องจัดให้ครูได้รับการพัฒนาให้ความรู้เพิ่มขึ้น

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงในจำนวนรายชื่อของด้านทักษะการสอนในลำดับแรก คือ การทำอุปกรณ์การสอนพบว่า อาจารย์มีความต้องการในระดับมาก ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะว่า อุปกรณ์การสอนมีความสำคัญในการจัดการเรียนการสอน ทำให้นักศึกษามีความเข้าใจในบทเรียนมากยิ่งขึ้น อุปกรณ์การสอนมีอยู่หลายประเภทขึ้นอยู่กับ อาจารย์ผู้สอนจะเลือกใช้ ซึ่งอาจเป็นสาเหตุหนึ่งที่ทำให้อาจารย์ต้องได้รับการพัฒนาซึ่งสอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติพ.ศ.2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2)

พ.ศ. 2545 มาตรา 64 (2542:30) รัฐต้องส่งเสริม และสนับสนุนให้มีการผลิต และพัฒนาแบบเรียน ตำรา หนังสือทางวิชาการ สื่อสิ่งพิมพ์อื่น วัสดุอุปกรณ์และเทคโนโลยีเพื่อการศึกษาอื่น โดยเร่งรัดพัฒนาขีดความสามารถในการผลิต จัดให้มีเงินสนับสนุนการผลิต และมีการให้แรงจูงใจแก่ผู้ผลิต และพัฒนาเทคโนโลยีเพื่อการศึกษาทั้งนี้โดยเปิดให้มีการแข่งขันโดยเสรีอย่างเป็นธรรม ความต้องการในการพัฒนาตนเองด้านทักษะการสอนในลำดับที่ 2 คือ การใช้คอมพิวเตอร์เพื่อช่วยในการเรียนการสอนพบว่า อาจารย์มีความต้องการในระดับมาก ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะว่า ในปัจจุบันเทคโนโลยีด้านคอมพิวเตอร์เข้ามามีบทบาทในการทำงานด้านต่างๆมากขึ้น โดยเฉพาะทางด้านการศึกษามีการพัฒนารูปแบบการนำคอมพิวเตอร์เข้ามาหลายรูปแบบด้วยกัน เช่น การนำเสนอด้วยคอมพิวเตอร์ การออกแบบเขียนแบบด้วยคอมพิวเตอร์การวิเคราะห์การทำงานด้วยคอมพิวเตอร์ หรือแม้กระทั่งบทเรียนทางคอมพิวเตอร์ที่สามารถโต้ตอบกับผู้เรียนได้ในลักษณะการสนทนากันโดยเฉพาะทางด้านอุตสาหกรรมปัจจุบันการให้คอมพิวเตอร์เข้ามาทำงานแทนคนมากขึ้น เพราะคอมพิวเตอร์สามารถคิดคำนวณได้เร็วกว่ามนุษย์ สามารถวิเคราะห์ผล ซึ่งเป็นสมการทางวิศวกรรมยากๆ ได้ในเวลาเศษเสี้ยววินาที ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ มานพ สุตสงวน (2537: 107) กล่าวว่าการพัฒนาอาจารย์ เป็นกระบวนการเสริมสร้างศักยภาพของอาจารย์ในด้านความรู้ ทักษะ เจตคติ และเทคนิคต่างๆ เพื่อเพิ่มพูนประสิทธิภาพการเรียนการสอนปฏิบัติงานอื่นๆ ตามบทบาทและหน้าที่ของคณาจารย์ นอกจากจะต้องเป็นผู้รู้ในสาขาวิชาชีพหรือศาสตร์เฉพาะสาขาของตนเองเป็นอย่างดี

แล้ว ยังต้องมีความรอบรู้ในวิทยาการ และเทคโนโลยีใหม่ๆ มีความรู้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง เหตุการณ์ต่างๆ จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่ง ที่ต้องการได้รับการพัฒนา ความต้องการในการ พัฒนาดตนเองในลำดับที่ 3 คือเทคนิควิธีสอน พบว่าครูอาจารย์มีความต้องการอยู่ในระดับมาก สาเหตุที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะว่า การพัฒนาเทคนิควิธีการสอนเป็นเรื่องหลักของอาจารย์ผู้มี หน้าที่สอน ที่จะทำให้ผู้เรียนมีความรู้ความสามารถ ทักษะในเรื่องต่างๆ ที่เข้าเรียน หาก ผู้สอนมีเทคนิคการสอนที่ไม่ดี ผู้เรียนก็จะเกิดความเบื่อหน่ายไม่อยากเรียนทำให้ผลสัมฤทธิ์ ทางการเรียนของผู้เรียนมีระดับต่ำไปด้วยฉะนั้นผู้สอนส่วนใหญ่จึงต้องการให้มีการพัฒนา เทคนิควิธีการสอนของตนเอง

1.2 ด้านคุณสมบัติทางวิชาการ ผลการวิจัย พบว่าอาจารย์มีความต้องการในการ พัฒนาดตนเองด้านคุณสมบัติทางวิชาการ อยู่ในระดับมาก ที่เป็นเช่นนี้เพราะว่าอาจารย์คณะวิชา ข่างกลดลเห็นความสำคัญของการพัฒนาดตนเองด้านคุณสมบัติทางวิชาการว่าทำได้หลายวิธี เช่น การลาศึกษาต่อเพิ่มวุฒิ การเข้ารับการศึกษาอบรมเพิ่มเติม การเข้าร่วมสัมมนาทาง วิชาการ การศึกษาค้นคว้าทางวิชาการ และการเข้าร่วมเป็นสมาชิกขององค์กรทางวิชาชีพซึ่ง อาจารย์ผู้สอนจะต้องศึกษาหาความรู้ให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงไปตามยุคตามสมัย จึงทำให้ อาจารย์มีความต้องการพัฒนาดตนเองอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ ไพฑูรย์ สินลารัตน์ (2526 : 67) การพัฒนาอาจารย์ในแต่ละยุคแต่ละสมัยจะต้องปรับเปลี่ยนไปตามความ เหมาะสมในสภาพแวดล้อมบางประการ การพัฒนาอาจารย์ในอนาคตควรมีพื้นฐานในทาง แนวคิด หรือให้ปรัชญา เป็นตัวกำหนดในการพัฒนาด้วย

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงในจำนวนรายข้อของด้านคุณสมบัติ ทางวิชาการในลำดับแรก คือต้องการเข้ารับการศึกษาอบรมเพิ่มเติม พบว่า อาจารย์มีความ ต้องการในระดับมาก ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะว่า อาจารย์คณะวิชาช่างกลโหลมีความ ต้องการเข้ารับการศึกษาอบรมเพิ่มเติมมาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ปรีศนา เสร้งบาง (2541 บทคัดย่อ) เรื่องศึกษาและเปรียบเทียบระดับความต้องการพัฒนาครู-อาจารย์ และระดับ ความต้องการวิธีการพัฒนาครู-อาจารย์ของวิทยาลัยการอาชีวศึกษาสังกัดกรมอาชีวศึกษาใน ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยครู-อาจารย์มีความต้องการวิธีการพัฒนาโดยฝึกอบรมมากกว่า วิธีอื่น อาจเป็นเพราะว่าอาจารย์ต้องการมีความรู้เพิ่มขึ้นให้ทันต่อเทคโนโลยีที่ก้าวไกลออกไป เช่น การควบคุมเครื่องจักรด้วยคอมพิวเตอร์ และอาจารย์ส่วนใหญ่จบปริญญาตรีมาหลายปีและ สอนมาเป็นเวลานานทำให้มีความต้องการเข้ารับการศึกษาอบรมเพิ่มเติมจากข้อมูลงานวิจัยฉบับนี้ อาจารย์มีวุฒิปริญญาตรี 49 คน แต่มีวุฒิปริญญาโท เพียง 11 คน จะเห็นได้ว่าอาจารย์ยัง ศึกษาต่อน้อยทำให้อาจารย์ต้องการศึกษาหาความรู้ให้ทันต่อเทคโนโลยีสมัยใหม่ จึงมีความ ต้องการในการศึกษาอบรมเพิ่มเติม ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ทัด (Tuck 1981:181) ได้ ทำการศึกษาเกี่ยวกับการศึกษา ความต้องการการพัฒนาของผู้สอนด้านเทคนิคอาชีพในระบบ

วิทยาลัยชุมชนเวอร์จิเนีย และศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความต้องการกับทางเลือกอิสระอื่นๆ โดยการวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความต้องการการพัฒนาของผู้สอนด้านเทคนิค อาชีพในระบบวิทยาลัยชุมชนเวอร์จิเนีย และศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความต้องการกับทางเลือกอิสระอื่นๆ รวมถึงการศึกษาทัศนคติของผู้สอนต่อการพัฒนาในฐานะที่ตนมีส่วนร่วมใน หลักสูตรการอบรมระหว่างการทำงาน พบว่า 1) ผู้สอนต้องการอบรมขณะปฏิบัติงานในสาขาอาชีพ 2) ระดับการศึกษาของผู้สอนจะเป็นปฏิภาคกลับ กับความต้องการอบรม กล่าวคือ อาจารย์ที่มีวุฒิการศึกษาสูงขึ้น จะต้องการการอบรมน้อยลง ดังนั้นทำให้อาจารย์คณะวิชาช่างกลโลหะซึ่งมีวุฒิการศึกษาน้อย มีความต้องการเข้ารับการศึกษารอบรม เพื่อพัฒนาตนเอง

2. แนวทางการพัฒนา คือ วิทยาลัยส่งเสริมให้อาจารย์เข้ารับการฝึกอบรมเกี่ยวกับสาขาของตนในสถานประกอบการ โดยวิทยาลัยตั้งงบประมาณสำหรับฝึกอบรมเป็นแผนปฏิบัติการประจำปี หรืออาจให้สถานประกอบการที่มีศักยภาพเพียงพอเป็นผู้ให้การสนับสนุน วิทยาลัยควรจัดหาหนังสือ, Internet และเอกสารอ้างอิงไว้ให้เพียงพอ ควรทำรายชื่อเว็บไซต์ทางวิชาการไว้บริการ และแผนกวิชาควรจัดหาวารสาร คู่มือเฉพาะทางไว้ที่แผนกวิชา วิทยาลัยควร จัดอบรมการทำอุปกรณ์การสอน และการนำคอมพิวเตอร์มาช่วยในการเรียนการสอน และเทคนิควิธีการสอนแบบใหม่ๆ เช่นการสอนแบบทางไกล

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย

1.1 สถาบันการอาชีวศึกษาภาคกลาง 1 ควรจัดให้มีการอบรมสัมมนา ศึกษาดูงาน ปฏิบัติการเกี่ยวกับ การทำอุปกรณ์การสอน เทคนิควิธีสอน การใช้คอมพิวเตอร์ช่วยในการสอน ให้แก่อาจารย์อย่างน้อย ปีละ 1 ครั้ง เพื่อให้อาจารย์ได้มีความรู้เพิ่มขึ้น สามารถนำความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์ที่ได้รับมาใช้ในกระบวนการเรียนการสอน

1.2 สถาบันการอาชีวศึกษาภาคกลาง 1 ควรมอบให้วิทยาลัยในสังกัด ส่งอาจารย์เข้ารับการศึกษารอบรมเพิ่มเติมในสาขาของตนในสำนักงานพัฒนาครูอาชีวศึกษา หรือที่วิทยาลัยจัดร่วมกับสถานประกอบการปีละ 1 ครั้ง เพื่อให้อาจารย์ได้มีความรู้ทันกับเทคโนโลยีที่เปลี่ยนแปลง ไปอย่างรวดเร็วสามารถนำทักษะและความรู้ที่ได้จากการศึกษารอบรมมาถ่ายทอดให้กับนักศึกษาในสาขาของตน

1.3 วิทยาลัยควรส่งอาจารย์เข้ารับการฝึกงานในสถานประกอบการมีทันสมัยปีละ 1 คน เพื่อให้อาจารย์ได้มีทักษะ ความรู้จากประสบการณ์การทำงานในโรงงาน เพื่อนำประสบการณ์นั้นมาถ่ายทอดให้กับนักศึกษา

1.4 วิทยาลัยควรจัดอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับขั้นตอนการทำวิจัย ให้กับอาจารย์

และให้อาจารย์ทำวิจัยในชั้นเรียน ภาคเรียนละ 1 เรื่อง เพื่อแก้ปัญหา การเรียนการสอนในชั้นเรียน

1.5 สถาบันการอาชีวศึกษาภาคกลาง 1 ควรจะมีการติดตามผลและประเมินผล การปฏิบัติงานของอาจารย์ เพื่อให้ทราบผลปฏิบัติงานของอาจารย์อย่างแท้จริง

2. ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการทำวิจัยเกี่ยวกับบรรยากาศของวิทยาลัยที่ส่งผลต่อการพัฒนา
อาจารย์
2. ควรศึกษาเปรียบเทียบความต้องการในการพัฒนาตนเองของอาจารย์ด้านต่าง ๆ
3. ควรมีการทำวิจัยเกี่ยวกับความคาดหวังของผู้ผลิตที่มีต่อการพัฒนาตนเอง
ของอาจารย์คณะวิชาช่างกลโลหะสถาบันอาชีวศึกษาภาคกลาง 1

บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

- กิติมา ปรีดีติลล. (2529). *ทฤษฎีการบริหารองค์การ*. กรุงเทพฯ : ธนะการพิมพ์.
- กุลชน ธนาพงศ์ธร. (2538). “การบริหารงานบุคคล.” ใน *เอกสารการสอนชุดวิชา หน่วยที่ 1-7*.
กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- กรมอาชีวศึกษา. (2538). *แผนพัฒนาอาชีวศึกษา*. กรุงเทพฯ : คณะกรรมการ การอาชีวศึกษา.
- กรมอาชีวศึกษา. (2540). *แผนพัฒนาอาชีวศึกษาระยะที่ 8 (พ.ศ. 2540-2544)*. กรุงเทพฯ :
คณะกรรมการการอาชีวศึกษา.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2539). *แนวทางการปฏิรูปการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2539 - 2550*. กรุงเทพฯ : กระทรวงศึกษาธิการ.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2546). *พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2545 พร้อมกฎกระทรวงที่เกี่ยวข้อง และพระราชบัญญัติการศึกษาภาคบังคับ พ.ศ.2545*. กรุงเทพฯ : องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์ (ร.ส.พ.)
- คณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, สำนักงาน.(2536) *รายงานผลการสัมมนา เรื่อง แนวทางการพัฒนาอุดมศึกษาในอนาคต ข้อค้นพบจากการประเมินผล*. กรุงเทพฯ :
สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ สำนักงานกฤษฎีกา.
- จิราภรณ์ มุขลาย. (2540). *ความต้องการพัฒนาอาจารย์วิทยาลัยพานิชยการ สังกัดกรมอาชีวศึกษา*. วิทยานิพนธ์ คอ.ม. (การบริหารอาชีวศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย สถาบันเทคโนโลยี พระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง. อัดสำเนา.
- ชูศรี วงศ์รัตน์. (2525). *เทคนิคการใช้สถิติเพื่อการวิจัย*. กรุงเทพฯ : คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.
- ชูใจ เอี้ยวอักษร. (2543). *กิจกรรมการพัฒนาอาจารย์ของสถาบันเทคโนโลยีราชมงคล วิทยาเขตส่วนกลางตามทัศนะของผู้บริหารและอาจารย์*. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. อัดสำเนา.
- เชนิสาทุ่งโชคชัย. (2543). *ความต้องการพัฒนาตนเองในการปฏิบัติงาน ของข้าราชการกรมอาชีวศึกษา ส่วนกลาง*. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (การศึกษาผู้ใหญ่). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. อัดสำเนา.

- นภดล จิรสถิตย์ รอ. (2540). *ทัศนะของครูผู้สอนที่มีต่อการพัฒนาบุคลากรของผู้บริหารในโรงเรียนตำรวจสังกัดกองบัญชาการ กรมตำรวจ*. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. (การบริหารการศึกษา) กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. อุดສຳເນາ.
- นพมาศ วงศ์โสภณ. (2542). *ความคิดเห็นของผู้บริหารการศึกษาและครูเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนมัธยมศึกษาในเขตการศึกษาที่ 8*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (บริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. อุดສຳເນາ.
- นิวัฒน์ อนันตะวัน. (2542). *การศึกษาความต้องการในการพัฒนา ตามทัศนะของครูโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนในเขตการศึกษา 10*. รายงานการค้นคว้าอิสระ. กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). มหาสารคาม : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาสารคาม. อุดສຳເນາ.
- บุญใจ ศรีสถิตย์นราดูล. (2533). *รายงานการวิจัย เรื่อง ปัญหาและความต้องการพัฒนาคณาจารย์ของคณาจารย์มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ บางแสน*. ชลบุรี : คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา.
- บุญส่ง ชีวจินดน์. (2538). *การศึกษาความต้องการพัฒนาครูช่างอุตสาหกรรมสาขาช่างยนต์ของครูและผู้บริหารโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษาในเขตกรุงเทพมหานคร*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหารอาชีวศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง. อุดສຳເນາ.
- ปริศนา เสาร์บาง. (2541). *การศึกษาและเปรียบเทียบระดับความต้องการพัฒนาครู-อาจารย์ และระดับความต้องการวิธีการพัฒนาครูอาจารย์ของวิทยาลัยอาชีวศึกษาสังกัดกรมอาชีวศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ*. รายงานการค้นคว้าอิสระ. กศ.ม. (การบริหารการศึกษา) มหาสารคาม : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาสารคาม. อุดສຳເນາ.
- ประสาร มาลากุล. (2542). *การสัมมนาเพื่อวางแผนดำเนินการพัฒนาอาจารย์*. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. อุดສຳເນາ.
- พนัส หันนาคินทร์. (2529). *การบริหารบุคคลในโรงเรียน*. พิษณุโลก : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ พิษณุโลก.
- พะยอม วงศ์สารศรี. (2537). *การบริหารทรัพยากรมนุษย์*. กรุงเทพฯ : สถาบันราชภัฏสวนดุสิต.

- ไพฑูรย์ สินลารัตน์. (2526). บทบาทของมหาวิทยาลัยเปิดกับการพัฒนาประเทศ. กรุงเทพฯ :
เจ้าพระยาการพิมพ์.
- ไพโรจน์ แสงจันทร์. (2527). สภาพการวิจัยและความต้องการในการทำวิจัยของอาจารย์
วิทยาลัยครูกลุ่มส่วนกลาง. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (บริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ :
บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. อัดสำเนา.
- ปิญโญ สาธร.(2541). การบริหารงานบุคคล. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์วัฒนาพานิช.
- ปิญโญ สุวรรณคีรี. (2542). พัฒนาอาจารย์. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ภาวนา ชลาภิรมย์. (2541). การศึกษาความต้องการพัฒนาอาจารย์สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล
ในเขตกรุงเทพฯและปริมณฑล. วิทยานิพนธ์ คอ.ม. (การบริหารอาชีวศึกษา).
กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง
อัดสำเนา.
- มนัส กลัดอยู่. (2537). การศึกษาความต้องการกิจกรรมการพัฒนาคูและอาจารย์สาขาวิชา
ช่างอุตสาหกรรมของวิทยาลัยเทคนิคกลุ่มอาชีวศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ.
วิทยานิพนธ์ คอ.ม. (การบริหารอาชีวศึกษา) กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย
สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหาร ลาดกระบัง. อัดสำเนา.
- เมธี ปิณฑนันท์. (2529). การบริหารบุคคลในวงการศึกษา. พิมพ์ครั้งที่ 2 กรุงเทพฯ : โอเอ
สพรินติ้งเฮาส์.
- มานพ สุดสงวน. (2537). การศึกษาความต้องการพัฒนาของคณาจารย์สถาบันเทคโนโลยี
พระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง. วิทยานิพนธ์ คอ.ม. (การบริหารอาชีวศึกษา)
กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัยสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหาร ลาดกระบัง.
อัดสำเนา.
- มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช. (2538). เอกสารการสอนชุดวิชาการบริหารบุคลากรใน
โรงเรียน. นนทบุรี : โรงพิมพ์มสธ.การพิมพ์.
- รังสิมา บุญชัย. (2537). จิตวิทยาการทำงาน. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์พัฒนาวิชาการ
- ล้วน สายยศ และอังคณา สายยศ. (2531). หลักการวิจัยทางการศึกษา. กรุงเทพฯ:
บริษัทศึกษาพร จำกัด.
- ลิวรรณ ภูมิไฉสกุล (2532). ความพึงพอใจของบุคลากรฝ่ายบริหารที่มีต่อการจัดการ
สวัสดิการภายในมหาวิทยาลัยรามคำแหง. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- วารสารข่าวครูสภา. (2533). เกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว

- วนิดา ชูวงศ์ (2541, กุณาพันธ์). “การพัฒนาข้าราชการในภาวะวิกฤต”. *จุลสารพัฒนาข้าราชการพลเรือน* 17 (1), 21-23.
- วรรณพร คงเคียรธรรม. (2534). *ความต้องการในการพัฒนาของอาจารย์คณะวิชาบริหารธุรกิจวิทยาลัยอาชีวศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ*. วิทยานิพนธ์ คอ.ม. (การบริหารอาชีวศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง. อัดสำเนา.
- วิจิตร ศรีสอาน. (2525). *ความเป็นเลิศทางวิชาการ. รายงานการสัมมนาเรื่องรูปแบบที่เหมาะสมของมหาวิทยาลัย*. กรุงเทพฯ : เอกสารประกอบการบรรยาย. (2537). *เรื่องแนวทางพัฒนาอุดมศึกษาในแผนพัฒนาการศึกษาระดับอุดมศึกษา ฉบับที่ 8 (พ.ศ. 2540-2544)*. กรุงเทพฯ : ทบวงมหาวิทยาลัย.
- วิชัย แหวนเพชร. (2543). *มนุษย์สัมพันธ์ในการบริหารอุตสาหกรรม*. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์ธรรมกมล.
- สถาบันการอาชีวศึกษาภาคกลาง 1. (2548). *คู่มือการศึกษาต่อปีการศึกษา 2548*. ราชบุรี : ฝ่ายประชาสัมพันธ์.
- สมจิตต์ สุพรรณทัศน์. (2532) *เอกสารประกอบการฝึกอบรม เรื่อง การพัฒนาบุคลากร*. ราชบุรี : หน่วยงานนิเทศก์ กรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 5 . เอกสารโรเนียว.
- สมใจ พิธิจันทร์. (2540). *การศึกษาทักษะการใช้คำถามของครูผู้สอนสายสามัญในหมวดวิชาส่งเสริมคุณภาพชีวิต ระดับมัธยมศึกษาตอนต้น เขตกรุงเทพมหานคร*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การศึกษานอกโรงเรียน). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. อัดสำเนา.
- สมนึก ภัททิยธนี. (2542). *การศึกษาความพึงพอใจและปัญหาของนิสิตระบบพิเศษ : มหาวิทยาลัยมหาสารคาม*
- สมศรี มัชฌิมเศรษฐ. (2538). *การศึกษาความคิดเห็นของผู้บริหารและครูอาจารย์ที่เกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษาประเภทพาณิชยกรรม ในเขตกรุงเทพมหานคร*. วิทยานิพนธ์ คอ.ม. (การบริหารอาชีวศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าลาดกระบัง. อัดสำเนา.
- สมาน รังสิโยกฤษฎ์. (2533). *ความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับการบริหารบุคคล*. พิมพ์ครั้งที่ 5. กรุงเทพฯ : ประชาชน.
- สุโขทัยธรรมมาธิราชมหาวิทยาลัย. (2532). *การสื่อสาร หน่วย 1-8*. นนทบุรี : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.

- สุธรรม เดชนรินทร์. (2531). ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูอาจารย์วิทยาลัยเทคนิค
ในเขตการศึกษา 2 จังหวัดสงขลา : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ สงขลา.
- สุพัฒน์ ศรีสัมฤทธิ์. (2545). ความพึงพอใจของผู้เรียนและผู้สอนหลักสูตรประกาศนียบัตร
วิชาชีพ วิทยาลัยเทคนิคสมุทรสงคราม ที่มีต่อการศึกษาระบบทวิภาคี. สารนิพนธ์
กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. อุดมสำเนา.
- สุเมธ เดียววิเศษ. (2531). การบริหารบุคลากรในโรงเรียนชลบุรี. มหาวิทยาลัย
ศรีนครินทรวิโรฒ บางแสน.
- สุรพล พยอมแย้ม. (2541). จิตวิทยาอุตสาหกรรม. นครปฐม. : คณะศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- เสรี บุญญาภาส. (2538). การศึกษาความต้องการการพัฒนาครูช่างอุตสาหกรรม สาขาช่างยนต์
ในวิทยาลัยเทคนิคกลุ่มภาคกลาง. วิทยานิพนธ์ คอ.ม. (การบริหารอาชีวศึกษา)
กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหาร
ลาดกระบัง. อุดมสำเนา
- สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา. (2546). หลักการ ทฤษฎี และนโยบายการปฏิรูป
การศึกษา. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์คุรุสภา.
- อรพินท์ กุลประภา. (2524). การพัฒนาอาจารย์บุคลากรในวิทยาลัยเทคโนโลยีและอาชีวศึกษา
ในเขตกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา) กรุงเทพฯ :
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. อุดมสำเนา.
- อำนวย วราหะ. (2542). ศึกษาความต้องการการพัฒนาวิชาชีพของครูพลศึกษาในสถานศึกษา
สังกัดกรมอาชีวศึกษา. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ :
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. อุดมสำเนา.
- อุทัย หิรัญโต. (2523). หลักการบริหารงานบุคคล. กรุงเทพฯ : โอเดียนสโตร์;
- French, Allyn A. (2001, January). "Training and Development Needs of Adjunct Instructors in
The Wisconsin Technical College System." *Dissertation Abstracts International*.
61(07) :2533
- Hammer, Rober Eugene. (1971, June). "Job Satisfaction of Special Class Teachers in Iowa :
an Application of Herzberg Two Factors theory." *Dissertation Abstracts International*.
- RIHED (1981) . *Staff and Faculty Development in Southeast Asian Universities*. Singapore:
Kooh Wah Printing.

- Sandford, Brain A. (2002, August). "A National Assessment of The Activities, Perceived instructional Needs and Appropriate Methods of Delivering Professional Development for Part-Time Technical and Occupational Education Faculty in The Community Colleges of The United States." *Dissertation Abstracts International*. 64 (02): 480
- Tuck, Grady Clinton. (1981). *The Perceived Staff Development Needs of Part-time Technical instructional in The Virginial Community College System* Verginia : Polytechnic Institute and State University.
- Winkler, Kathleen Ann. (1981, September). "A Comprehensive Analysis of The Need of Educational Personnel for Professional Development in the Areas of Special Education/Vocational Education." *Dissertation Abstracts International*. 42 (03):1121

ภาคผนวก

แบบสอบถาม

เรื่อง

การศึกษาความต้องการในการพัฒนาตนเองของอาจารย์คณะวิชาช่างกลโลหะ
สถาบันการอาชีวศึกษา ภาคกลาง 1

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามนี้ สร้างขึ้นเพื่อศึกษาความต้องการในการพัฒนาตนเองของอาจารย์คณะวิชาช่างกลโลหะ สถาบันการอาชีวศึกษา ภาคกลาง 1 ทั้งนี้เพื่อนำผลการวิจัยไปเป็นแนวทางในการพัฒนาอาจารย์ ต่อไป
2. แบบสอบถามเพื่อการวิจัยนี้ แบ่งเป็น 3 ตอน ดังนี้
 - ตอนที่ 1 ข้อมูลทางด้านสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม
 - ตอนที่ 2 สอบถามความต้องการในการพัฒนาตนเองของอาจารย์คณะวิชาช่างกลโลหะ สถาบันการอาชีวศึกษาภาคกลาง 1 รวม 4 ด้าน คือ ด้านคุณสมบัติทางวิชาการ ด้านทักษะการสอน ด้านทักษะอาชีพ ความสามารถทางการวิจัย
 - ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะกิจกรรมการพัฒนาตนเองของอาจารย์คณะวิชาช่างกลโลหะ สังกัดสถาบันการอาชีวศึกษาภาคกลาง 1

หมายเหตุ

คำตอบทุกคำตอบของท่าน มีความสำคัญและมีความจำเป็นต่อการวิจัยครั้งนี้ รวมทั้งจะเป็นแนวทางในการพัฒนาอาจารย์คณะวิชาช่างกลโลหะ สถาบันการอาชีวศึกษา ต่อไป

ตอนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง

โปรดกาเครื่องหมาย / ลงใน [] หรือเติมข้อความลงในช่องว่างตามความเป็นจริง

1. สถานศึกษาที่สังกัด

- | | |
|--|--|
| ☐ วิทยาลัยเทคนิคราชบุรี | ☐ วิทยาลัยเทคนิคประจวบคีรีขันธ์ |
| ☐ วิทยาลัยเทคนิคโพธาราม | ☐ วิทยาลัยเทคนิคเพชรบุรี |

2. แผนกวิชา

- | |
|---|
| ☐ ช่างเชื่อมโลหะ |
| ☐ ช่างกลโรงงาน |

3. วุฒิการศึกษา (สูงสุด)

- | | |
|---|--|
| ☐ ต่ำกว่าปริญญาตรี | ☐ ปริญญาตรี |
| ☐ ปริญญาโท | ☐ สูงกว่าปริญญาโท |

4. อายุราชการ

- | | |
|--|--------------------------------------|
| ☐ ต่ำกว่า 10 ปี | ☐ 10 – 15 ปี |
| ☐ 16 – 20 ปี | ☐ 21 ปีขึ้นไป |

ตอนที่ 2 ความต้องการในการพัฒนาตนเองของอาจารย์คณะวิชาช่างกลโลหะ สถาบันการอาชีวศึกษาภาคกลาง 1

คำชี้แจง โปรดกาเครื่องหมาย / ลงในช่องว่างที่ตรงกับความต้องการพัฒนาตนเองของท่านมากที่สุด

5 = มากที่สุด 4 = มาก 3 = ปานกลาง 2 = น้อย 1 = น้อยที่สุด

ความต้องการในการพัฒนาตนเอง	ระดับความต้องการ				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
ด้านคุณสมบัติทางวิชาการ					
1. การลาศึกษาต่อเพื่อเพิ่มวุฒิ					
2. การเข้ารับการศึกษาระดับเพิ่มเติม					
3. การเข้าร่วมสัมมนาทางวิชาการ					
4. การศึกษาค้นคว้าทางวิชาการ					
5. การเข้าร่วมเป็นสมาชิกขององค์กรทางวิชาชีพ					
ด้านทักษะการสอน					
1. เทคนิควิธีการสอน					
2. การทำอุปกรณ์การสอน					
3. การใช้คอมพิวเตอร์เพื่อช่วยในการเรียนการสอน					
4. การวัดผลและประเมินผลการเรียน					
5. การเขียนบทความทางวิชาการ					
6. การทำแผนการสอน					
7. การเขียนเอกสารประกอบการสอน					
8. การประชุมเชิงปฏิบัติการให้สัมพันธ์กับเนื้อหาหลักสูตร					
9. การพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอนในสาขาที่เกี่ยวข้อง					
10. ศึกษาผลงานด้านจัดการเรียนการสอน					

ความต้องการในการพัฒนาตนเอง	ระดับความต้องการ				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
ด้านทักษะอาชีพ					
1. อธิบายหลักการทำงานของเครื่องมืออุปกรณ์ในการใช้เครื่องจักรกลต่างๆ					
2. เขียนแบบสั่งงานของเครื่องกล และงานเชื่อมโลหะ					
3. บอกมาตรฐานงานเครื่องมือกลและเชื่อมโลหะ					
4. ออกแบบงานเครื่องมือกลและเชื่อมโลหะ					
5. อธิบายโลหะวิทยาในงานเครื่องมือกลและเชื่อมโลหะ					
6. คำนวณความแข็งแรงของวัสดุ					
7. ออกแบบอุปกรณ์จับยึดงานเครื่องมือกลและเชื่อมโลหะ					
8. บอกชนิดและประเภทของงานซ่อมบำรุงเครื่องมือกลและเชื่อมโลหะ					
9. มีความรู้ในการวางแผนการทำงาน					
10. มีความรู้พื้นฐาน คณิตศาสตร์ช่าง					
11. มีความรู้พื้นฐาน กลศาสตร์					
12. มีความรู้พื้นฐานเครื่องมือวัดประเภทต่าง					
13. ใช้เครื่องจักรควบคุมด้วยคอมพิวเตอร์ (CNC) ต่างๆ					
14. ปรับและตกแต่งผิวโลหะ					

ความต้องการในการพัฒนาตนเอง	ระดับความต้องการ				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
ด้านความสามารถทางการวิจัย					
1. ความรู้เกี่ยวกับขั้นตอนการทำวิจัย					
2. การเขียนเค้าโครงการวิจัย					
3. การเขียนรายงานการวิจัย					
4. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล					
5. การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย					
6. การจัดให้มีการนำเสนอผลงานวิจัย					
7. การทำวิจัยในสาขาวิชาที่สอน					
8. การนำผลงานวิจัยมาใช้ประกอบการพัฒนาการเรียนการสอน					
9. การรับ สิ่งพิมพ์ทางวิชาการเกี่ยวกับผลงานวิจัย					
10. การจัดทำโครงการวิจัยร่วมกับสถานประกอบการ					

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับความต้องการในการพัฒนาตนเองของอาจารย์คณะวิชาช่างกลโลหะ
สถาบันการอาชีวศึกษาภาคกลาง 1 ในแต่ละด้าน

1. ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับความต้องการในการพัฒนาตนเองของอาจารย์ด้านคุณสมบัติทางวิชาการ

.....

.....

.....

.....

2. ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับความต้องการในการพัฒนาตนเองของอาจารย์ด้านทักษะการสอน

.....

.....

.....

.....

3. ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับความต้องการในการพัฒนาตนเองของอาจารย์ด้านทักษะอาชีพ

.....

.....

.....

.....

4. ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับความต้องการในการพัฒนาตนเองของอาจารย์ด้านความสามารถทางการวิจัย

.....

.....

.....

.....

ขอขอบคุณทุกท่านที่กรุณาตอบแบบสอบถาม
นายวิลาบ ดีเสมอ (ผู้วิจัย)

คู่มือการจัดกลุ่มสนทนา (Focus Group)

เรื่อง การศึกษาความต้องการในการพัฒนาตนเองของอาจารย์คณะ
วิชาช่างกลโลหะ สถาบันการอาชีวศึกษาภาคกลาง 1

การจัดกลุ่มสนทนา (Focus Group)

การศึกษาความต้องการในการพัฒนาตนเองของอาจารย์คณะวิชาช่างกลโลหะ
สถาบันการอาชีวศึกษาภาคกลาง 1

วัตถุประสงค์

เพื่อสนทนาหาแนวทางในการพัฒนาอาจารย์ในแต่ละด้านได้แก่

1. ด้านคุณสมบัติทางวิชาการ
2. ด้านทักษะการสอน
3. ด้านทักษะอาชีพ
4. ด้านความสามารถทางการวิจัย

วิธีดำเนินการ

1. พิธีกร (ผู้นำกลุ่มสนทนา) คือ นายสินชัย เก่งนำชัยตระกูล อาจารย์สอนแผนกวิชาช่างกลโรงงานวิทยาลัยเทคนิคราชบุรี
2. ผู้จัดบันทึกคำสนทนา คือ นางศรัญญา สวัสดิ์มงคล อาจารย์สอนประจำแผนกวิชาการตลาด วิทยาลัยเทคนิคราชบุรี
3. ผู้เข้าร่วมกลุ่มสนทนาได้แก่ ผู้อำนวยการวิทยาลัย รองผู้อำนวยการฝ่ายวิชาการ หัวหน้าคณะวิชาช่างกลโลหะ หัวหน้าแผนกวิชา และอาจารย์ผู้สอนในคณะวิชาช่างกลโลหะ สถาบันการอาชีวศึกษาภาคกลาง 1 รวมจำนวน 12 ท่าน
4. ผู้บริการทั่วไป ได้แก่ นายธีรวัช ชมใจ หัวหน้างานสื่อการเรียนการสอน วิทยาลัยเทคนิคราชบุรี นางสาววัลลภา จิรนิติศัย อาจารย์สอนประจำแผนกวิชาอาหาร และโภชนาการทำหน้าที่บันทึกภาพ บันทึกเทปเปลี่ยนเทป บริการน้ำดื่มตลอดจนอำนวยความสะดวกต่าง ๆ
5. การจัดกลุ่มสนทนา พิธีกรเป็นผู้ดำเนินการและกำกับการสนทนาโดยการตั้งประเด็นในการซักถาม มีการจดบันทึกคำสนทนาในสมุดจดบันทึกข้อมูล และการบันทึกเทปการสนทนา
7. สมุดจดบันทึกข้อมูล

สมุดจดบันทึกข้อมูล

แนวทางและวิธีการพัฒนาอาจารย์ในแต่ละด้าน

1. ด้านคุณสมบัติทางวิชาการ

This image shows a single sheet of white paper with horizontal ruling lines. The lines are evenly spaced and run across the width of the page. There are no margins, text, or other markings on the paper.

2. ด้านทักษะการสอน

[illegible]

3. ด้านทักษะอาชีพ

This image shows a single sheet of white paper with horizontal dashed lines, typical of primary-ruled notebook paper. The lines are evenly spaced and run across the width of the page. There are no margins, text, or other markings on the paper.

4. ด้านความสามารถทางการวิจัย

This image shows a single sheet of white paper with horizontal ruling lines. The lines are evenly spaced and run across the width of the page. There are no margins or other markings on the paper.

รายชื่อผู้เข้าร่วมกลุ่มสนทนา

- | | | |
|-----------------|----------------|---|
| 1. นายวิฑูร | เยี่ยมเวช | ผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิคราชบุรี |
| 2. นายจินดา | คงหมวก | รองผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิคราชบุรี |
| 3. นายถาวร | รุ่งอัสดา | รองผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิคเพชรบุรี |
| 4. นายสุกิจ | สุนันทบุตร | หัวหน้าคณะวิชาช่างกลโลหะ วิทยาลัยเทคนิคราชบุรี |
| 5. นายสุรเดช | พานทอง | หัวหน้าคณะวิชาช่างกลโลหะ วิทยาลัยเทคนิคเพชรบุรี |
| 6. นายวิโรจน์ | สุวรรณรัตน์ | หัวหน้าแผนกวิชาช่างกลโรงงาน วิทยาลัยเทคนิคราชบุรี |
| 7. นายสินชัย | แก่นำชัยตระกูล | อาจารย์ประจำแผนกวิชาช่างกลโรงงาน
วิทยาลัยเทคนิคราชบุรี |
| 8. นายธานี | ศรีภักดิ์จิตร | อาจารย์ประจำแผนกวิชาช่างกลโรงงาน
วิทยาลัยเทคนิคเพชรบุรี |
| 9. นายอำนาจ | สุวรรณสอาด | อาจารย์ประจำแผนกวิชาช่างเชื่อมโลหะ
วิทยาลัยเทคนิคราชบุรี |
| 10. นายสุริยนต์ | ฉิ่งแก้ว | อาจารย์ประจำแผนกวิชาช่างเชื่อมโลหะ
วิทยาลัยเทคนิคราชบุรี |
| 11. นายสมศักดิ์ | เศรษฐการ | อาจารย์ประจำแผนกวิชาพื้นฐาน วิทยาลัยเทคนิคราชบุรี |
| 12. นายสมศักดิ์ | ตันติวิวัฒน์ | อาจารย์ประจำแผนกวิชาช่างยนต์ วิทยาลัยเทคนิคราชบุรี |

ประวัติผู้ทำสารนิพนธ์

ประวัติย่อผู้ทำสารนิพนธ์

ชื่อ ชื่อสกุล	นายวิลาบ ดีเสมอ
วัน เดือน ปี เกิด	25 มิถุนายน 2500
สถานที่เกิด	17 หมู่ 6 ตำบลป่าสะแก อำเภอเดิมบางนางบวช จังหวัดสุพรรณบุรี
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	433/10 ถนนศรีสุริยวงศ์ ตำบลหน้าเมือง อำเภอเมือง จังหวัดราชบุรี 70000
ตำแหน่งหน้าที่การงาน	อาจารย์ 2 ระดับ 7 หัวหน้าแผนกวิชาช่างเชื่อมโลหะ
สถานที่ทำงานปัจจุบัน	วิทยาลัยเทคนิคราชบุรี ถนนศรีสุริยวงศ์ ตำบลหน้าเมือง อำเภอเมือง จังหวัดราชบุรี 70000
ประวัติการศึกษา	
พ.ศ. 2510	ประถมศึกษาปีที่ 4 โรงเรียนวัดป่าสะแก อำเภอเดิมบางนางบวช จังหวัดสุพรรณบุรี
พ.ศ. 2516	มัธยมศึกษาปีที่ 3 โรงเรียนโรงงานน้ำตาลสุพรรณอุปถัมภ์ อำเภอสามชูก จังหวัดสุพรรณบุรี
พ.ศ. 2519	ประโยคมัธยมศึกษาตอนปลาย สายอาชีพ แผนก ช่างเชื่อมโลหะแผน โรงเรียน การช่างสุพรรณบุรี
พ.ศ. 2521	ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) สาขาช่างเชื่อม และโลหะแผน วิทยาลัยเทคโนโลยีและอาชีวศึกษา (วิทยาเขตเทเวศร์)
พ.ศ. 2523	ปริญญา ครุศาสตร์อุตสาหกรรมบัณฑิต (อุตสาหกรรม) วิทยาลัยเทคโนโลยีและอาชีวศึกษา(วิทยาเขตเทเวศร์)
พ.ศ. 2547	ปริญญา การศึกษามหาบัณฑิต (กศ.ม.) การบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ