

การศึกษาปัญหาและวิธีแก้ปัญหาในการปฏิบัติงานของอาจารย์ที่สำเร็จ
การศึกษาตามหลักสูตรประกาศนียบัตรครูเทคนิคชั้นสูง (ปทส.)
วิทยาลัยช่างกลปทุมวัน

ปริญญานิพนธ์
ของ
เกษสุตา สองห้องนอก

เสนอต่อมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต วิชาเอกจิตวิทยาการแนะแนว
พฤษภาคม 2542
ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

คณะกรรมการควบคุมและคณะกรรมการสอบได้พิจารณาปฏิญานพนธ์ฉบับนี้แล้ว
เห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต
วิชาเอกจิตวิทยาการแนะแนว ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒได้

คณะกรรมการควบคุม

..... ประธาน

(ศาสตราจารย์ ดร.ผ่องพรรณ เกิดพิทักษ์)

..... กรรมการ

(รองศาสตราจารย์ ดร.บุญเชิด ภิญโญอนันตพงษ์)

คณะกรรมการสอบ

..... ประธาน

(ศาสตราจารย์ ดร.ผ่องพรรณ เกิดพิทักษ์)

..... กรรมการ

(รองศาสตราจารย์ ดร.บุญเชิด ภิญโญอนันตพงษ์)

..... กรรมการที่แต่งตั้งเพิ่มเติม

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์วันเพ็ญ พงศ์ประยูร)

..... กรรมการที่แต่งตั้งเพิ่มเติม

(อาจารย์ไพศาล อันประเสริฐ)

บัณฑิตวิทยาลัยอนุมัติให้รับปฏิญานพนธ์ฉบับนี้ เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต วิชาเอกจิตวิทยาการแนะแนว ของมหาวิทยาลัย
ศรีนครินทรวิโรฒ

..... คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

(ศาสตราจารย์ ดร.เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์)

วันที่.....เดือน..... พ.ศ. 2542

ประกาศคุณูปการ

ปริญญานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงได้ด้วยความเมตตากรุณาอย่างสูง จาก ศาสตราจารย์ ดร. ผ่องพรรณ เกิดพิทักษ์ ประธานกรรมการปริญญานิพนธ์ รองศาสตราจารย์ ดร.บุญเชิด ภิญโญนนตพงษ์ กรรมการปริญญานิพนธ์ ที่กรุณาให้คำปรึกษา แนะนำ ข้อคิดเห็น และตรวจสอบแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ของปริญญานิพนธ์ด้วยความกรุณาเสมอมา ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

ขอกราบขอบพระคุณ รองศาสตราจารย์กมลรัตน์ กรีทอง ผู้ช่วยศาสตราจารย์พงษ์พันธ์ พงษ์โสภา และ ดร.ศุภพงษ์ ปิ่นเวหา ที่กรุณาตรวจสอบเครื่องมือ และให้คำแนะนำต่าง ๆ เป็นอย่างดี

ขอกราบขอบพระคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์วันเพ็ญ พงศ์ประยูร และอาจารย์ไพศาล อันประเสริฐ ที่กรุณาเป็นกรรมการสอบ

ขอกราบขอบพระคุณ คณาจารย์ในภาควิชาการแนะแนวและจิตวิทยาการศึกษาทุกท่าน ที่ประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้แก่ผู้วิจัย

ขอขอบคุณ คุณมิ่ง - คุณจิตติกมล เทพครเมือง ที่กรุณาให้ความช่วยเหลือในการวิเคราะห์ข้อมูลเป็นอย่างดี

ขอขอบคุณคณะอาจารย์ที่สำเร็จการศึกษาตามหลักสูตรประกาศนียบัตรครูเทคนิคชั้นสูง (ปทส.) วิทยาลัยช่างกลปทุมวัน ทุกท่าน ที่กรุณาช่วยสละเวลาในการตอบแบบสอบถามในการวิจัยครั้งนี้

ขอขอบคุณ คุณณิชาภัทร - คุณนิษานาถ สุภาพ เพื่อน ๆ พี่ ๆ น้อง ๆ และผู้เกี่ยวข้องในการวิจัยครั้งนี้ ที่ไม่ได้กล่าวนาม ที่กรุณาให้ความช่วยเหลือเป็นกำลังใจ และให้ความห่วงใยผู้วิจัยตลอดมา

คุณค่าทั้งหมดที่เกิดขึ้นจากการวิจัยในครั้งนี้ ขอมอบให้กับ คุณพ่อ คุณแม่ และ บุรพจารย์ทุกท่านที่เคยประสิทธิ์ ประสาทวิทยาการความรู้ให้กับผู้วิจัยมาตั้งแต่ต้นจนถึงปัจจุบัน

เกษสุดา สองห้องนอก

สารบัญ

บทที่	หน้า
1 บทนำ	1
ภูมิหลัง	1
ความมุ่งหมายของการศึกษาค้นคว้า	4
สมมุติฐานของการศึกษาค้นคว้า	4
ความสำคัญของการศึกษาค้นคว้า	5
ขอบเขตของการศึกษาค้นคว้า	5
นิยามศัพท์เฉพาะ	6
2 เอกสารที่เกี่ยวข้องกับการวิจัย	9
เอกสารที่เกี่ยวข้องกับหลักสูตร ปทส.	9
เอกสารที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์	14
เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัญหาในการปฏิบัติงาน	44
เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับวิธีแก้ปัญหในการปฏิบัติงาน	46
เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับทัศนคติ	50
เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับบุคลิกภาพ	63
3 วิธีดำเนินการศึกษาค้นคว้า	70
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	70
เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า	70
วิธีการสร้างเครื่องมือและหาคุณภาพเครื่องมือ	71
วิธีการรวบรวมข้อมูล	79
วิธีจัดกระทำข้อมูล	79
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	80
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลศึกษาค้นคว้า	81
สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์และแปลผล	81
ผลการศึกษาค้นคว้า	81

5 บทคัดย่อ สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	125
บทย่อ	125
ความมุ่งหมายของการศึกษาค้นคว้า	125
สมมุติฐานของการศึกษาค้นคว้า	125
ขอบเขตของการศึกษาค้นคว้า	126
เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า	126
การวิเคราะห์ข้อมูล	127
อภิปรายผล	130
ข้อเสนอแนะ	140
บรรณานุกรม	141
ภาคผนวก	152
ภาคผนวก ก หนังสือขอความร่วมมือ	153
ภาคผนวก ข คุณภาพเครื่องมือ	159
ภาคผนวก ค จำนวนร้อยละของอาจารย์ที่ประสบปัญหาในการปฏิบัติงาน	163
ภาคผนวก ง แบบสอบถาม	169
ประวัติย่อผู้วิจัย	193

บัญชีตาราง

ตาราง		หน้า
1	จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างอาจารย์ที่สำเร็จการศึกษาตามหลักสูตร ปทส. วิทยาลัยช่างกลปทุมวัน	70
2	จำนวนและร้อยละของอาจารย์ จำแนกตามตัวแปร เพศ อายุ สถานภาพสมรส วิชาเอกที่สำเร็จ สถานที่ทำงาน ระยะเวลาในการทำงาน บุคลิกภาพ และ ทัศนคติต่ออาชีพครู	82
3	ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของอาจารย์ จำแนกตามประเภทปัญหาด้าน งานสอนและงานนอกเหนือจากการสอน ปัญหาด้านสิ่งแวดล้อม และปัญหาด้าน สัมพันธภาพกับบุคคลอื่น ปัญหาโดยรวมทุกด้าน กับวิธีแก้ปัญหาแบบสู่ปัญหา แบบประนีประนอม และแบบหนีปัญหา	85
4	การเปรียบเทียบปัญหาในการปฏิบัติงานของอาจารย์ตามประเภทปัญหาด้าน งานสอนและงานนอกเหนือจากการสอน ด้านสิ่งแวดล้อม ด้านสัมพันธภาพกับ บุคคลอื่น ปัญหาโดยรวม กับวิธีแก้ปัญหาแบบสู่ปัญหา แบบประนีประนอม และแบบหนีปัญหา จำแนกตามเพศ	86
5	การเปรียบเทียบปัญหาในการปฏิบัติงานของอาจารย์ตามประเภทปัญหาด้าน งานสอนและงานนอกเหนือจากการสอน ด้านสิ่งแวดล้อม ด้านสัมพันธภาพ กับบุคคลอื่น ปัญหาโดยรวม กับวิธีแก้ปัญหาแบบสู่ปัญหา แบบประนีประนอม และแบบหนีปัญหา จำแนกตามอายุ	88
6	การเปรียบเทียบปัญหาในการปฏิบัติงานของอาจารย์ตามประเภทปัญหาด้าน งานสอนและงานนอกเหนือจากการสอน ด้านสิ่งแวดล้อม ด้านสัมพันธภาพกับ บุคคลอื่น ปัญหาโดยรวม กับวิธีแก้ปัญหาแบบสู่ปัญหา แบบประนีประนอม และแบบหนีปัญหา จำแนกตามทัศนคติต่ออาชีพครู	89
7	การเปรียบเทียบปัญหาในการปฏิบัติงานของอาจารย์ ในด้านงานสอนและ งานนอกเหนือจากการสอน ด้านสิ่งแวดล้อม ด้านสัมพันธภาพกับบุคคลอื่น และปัญหาโดยรวม ทุกด้านจำแนกตามสถานภาพสมรส	90

8	การเปรียบเทียบปัญหาในการปฏิบัติงานของอาจารย์ในด้านงานสอนและงานนอกเหนือจากการสอน ด้านสิ่งแวดล้อม ด้านสัมพันธภาพกับบุคคลอื่น กับวิธีแก้ปัญหา แบบผู้ปัญหา แบบประนีประนอม และ แบบหนีปัญหา จำแนกตามสถานการณ์ภาพสมรส	91
9	การเปรียบเทียบปัญหาในการปฏิบัติงานของอาจารย์ในด้านงานสอนและงานนอกเหนือจากการสอน ด้านสิ่งแวดล้อม ด้านสัมพันธภาพกับบุคคลอื่น และปัญหาโดยรวมทุกด้าน จำแนกตามวิชาเอกที่สำเร็จ	93
10	การเปรียบเทียบปัญหาในการปฏิบัติงาน ด้านงานสอนและงานนอกเหนือจากการสอน จำแนกตามวิชาเอกที่สำเร็จ	94
11	การเปรียบเทียบปัญหาโดยรวม จำแนกตามวิชาเอกที่สำเร็จ	95
12	การเปรียบเทียบ ปัญหาด้านงานสอนและงานนอกเหนือจากการสอน ด้านสิ่งแวดล้อม ด้านสัมพันธภาพกับบุคคลอื่น ปัญหาโดยรวม กับวิธีแก้ปัญหาแบบผู้ปัญหา แบบประนีประนอม และแบบหนีปัญหา จำแนกตามวิชาเอกที่สำเร็จ...	96
13	การเปรียบเทียบวิธีแก้ปัญหาแบบผู้ปัญหา เมื่อประสบปัญหาด้านงานสอนและงานนอกเหนือจากการสอนจำแนกตามวิชาเอกที่สำเร็จ	98
14	การเปรียบเทียบวิธีแก้ปัญหาแบบประนีประนอมเมื่อประสบปัญหาด้านงานสอนและงานนอกเหนือจากการสอนจำแนกตามวิชาเอกที่สำเร็จ	99
15	การเปรียบเทียบวิธีแก้ปัญหาแบบหนีปัญหา เมื่อประสบปัญหาด้านงานสอนและงานนอกเหนือจากการสอน จำแนกตามวิชาเอกที่สำเร็จ	100
16	การเปรียบเทียบ วิธีแก้ปัญหาแบบหนีปัญหา เมื่อประสบปัญหาด้านสิ่งแวดล้อม จำแนกตามวิชาเอกที่สำเร็จ	101
17	การเปรียบเทียบวิธีแก้ปัญหาแบบผู้ปัญหา เมื่อประสบปัญหาด้านสัมพันธภาพกับบุคคลอื่น จำแนกตามวิชาเอกที่สำเร็จ	102
18	การเปรียบเทียบ วิธีแก้ปัญหาแบบประนีประนอม เมื่อประสบปัญหาด้านสัมพันธภาพกับบุคคลอื่น จำแนกตามวิชาเอกที่สำเร็จ	103

19	การเปรียบเทียบวิธีแก้ปัญหาแบบหนีปัญหาเมื่อประสบปัญหาด้าน สัมพันธภาพกับบุคคลอื่น จำแนกตามวิชาเอกที่สำเร็จ	104
20	การเปรียบเทียบวิธีแก้ปัญหาแบบสู้ปัญหาในการปฏิบัติงาน เมื่อ ประสบปัญหาโดยรวม จำแนกตามวิชาเอกที่สำเร็จ	105
21	การเปรียบเทียบวิธีแก้ปัญหาแบบประนีประนอมปัญหา เมื่อประสบปัญหา โดยรวมจำแนกตามวิชาเอกที่สำเร็จ	106
22	การเปรียบเทียบวิธีแก้ปัญหาแบบหนีปัญหา เมื่อประสบปัญหา โดยรวมจำแนกตามวิชาเอกที่สำเร็จ	107
23	การเปรียบเทียบปัญหาในการปฏิบัติงานของอาจารย์ในด้านการสอนและงาน นอกเหนือจากการสอน ปัญหาด้านสิ่งแวดล้อม และปัญหาด้านสัมพันธภาพกับ บุคคลอื่น ปัญหาโดยรวมทุกด้าน จำแนกตามสถานที่ทำงาน	108
24	การเปรียบเทียบปัญหาในการปฏิบัติงานของอาจารย์ในด้านการสอน ด้านสิ่งแวดล้อม ด้านสัมพันธภาพกับบุคคลอื่น และปัญหาโดยรวม กับวิธีแก้ ปัญหาแบบหนีปัญหา ประนีประนอม และหนีปัญหา จำแนกตามสถานที่ทำงาน	109
25	การเปรียบเทียบวิธีแก้ปัญหาแบบสู้ปัญหา ของอาจารย์เมื่อประสบ ปัญหา ด้านสัมพันธภาพกับบุคคลอื่นจำแนกตามสถานที่ทำงาน	111
26	การเปรียบเทียบปัญหาในการปฏิบัติงานของอาจารย์ ตามประเภทปัญหา ด้านการสอนและนอกเหนือจากการสอน ด้านสิ่งแวดล้อม ด้านสัมพันธภาพกับ บุคคลอื่น ปัญหาโดยรวมทุกด้าน จำแนกตามระยะเวลาในการทำงาน	112
27	การเปรียบเทียบปัญหาในการปฏิบัติงานด้านการสอนและงานนอกเหนือจาก การสอน จำแนกตามระยะเวลาในการทำงาน	113
28	การเปรียบเทียบปัญหาในการปฏิบัติงานโดยรวมทุกด้าน จำแนกตามระยะ เวลาในการทำงาน	114
29	การเปรียบเทียบปัญหาในการปฏิบัติงานของอาจารย์ ตามประเภทปัญหา ด้านการสอนและนอกเหนือจากการสอน ด้านสิ่งแวดล้อม ด้านสัมพันธภาพกับ บุคคลอื่น ปัญหาโดยรวมทุกด้าน จำแนกตามระยะเวลาในการทำงาน	115

30	เปรียบเทียบวิธีแก้ปัญหาแบบผู้ปัญหาของอาจารย์ เมื่อประสบปัญหาด้านงานสอนและงานนอกเหนือจากการสอน จำแนกตามระยะเวลาในการทำงาน	117
31	เปรียบเทียบวิธีแก้ปัญหาแบบประนีประนอมของอาจารย์ เมื่อประสบปัญหาด้านงานสอนและงานนอกเหนือจากการสอน จำแนกตามระยะเวลาในการทำงาน	118
32	เปรียบเทียบวิธีแก้ปัญหาแบบหนีปัญหาของอาจารย์ เมื่อประสบปัญหาด้านการสอน และงานนอกเหนือจากการสอน จำแนกตามระยะเวลาในการทำงาน	119
33	เปรียบเทียบวิธีแก้ปัญหา แบบรู้ปัญหาของอาจารย์ เมื่อประสบปัญหาด้านสัมพันธภาพกับบุคคลอื่น จำแนกตามระยะเวลาในการทำงาน	120
34	เปรียบเทียบวิธีแก้ปัญหาแบบผู้ปัญหาของอาจารย์ เมื่อประสบปัญหาโดยรวมทุกด้าน จำแนกตามระยะเวลาในการทำงาน	121
35	เปรียบเทียบวิธีแก้ปัญหาแบบประนีประนอมของอาจารย์ เมื่อประสบปัญหาโดยรวมทุกด้าน จำแนกตามระยะเวลาในการทำงาน	122
36	เปรียบเทียบ วิธีแก้ปัญหา แบบหนีปัญหาของอาจารย์ เมื่อประสบปัญหาโดยรวมทุกด้าน จำแนกตามระยะเวลาในการทำงาน	123
37	ค่าเฉลี่ยและความเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัญหาและวิธีแก้ปัญหาในการปฏิบัติงานของอาจารย์ จำแนกตามบุคลิกภาพ	124

บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

การพัฒนาประเทศให้เจริญก้าวหน้า มีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องพัฒนาทั้งทางด้าน เศรษฐกิจ สังคม และการศึกษาให้มีความสอดคล้องประสานสัมพันธ์กัน ทั้งนี้ต้องเน้นไปที่ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพื่อให้มีศักยภาพในการพัฒนาประเทศ เนื่องจากแต่ละบุคคลเป็นเหตุ บัณฑิตและผลลัพธ์ที่สำคัญที่สุดของการพัฒนาประเทศ ดังนั้นแต่ละบุคคลจึงเป็นเป้าหมายของ การพัฒนาเพราะเป็นศูนย์กลางของการพัฒนาทั้งปวง (แผนพัฒนาการศึกษาแห่งชาติ ฉบับที่ 8 และแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 8. 2539 : 33) การพัฒนาคุณภาพของคน จึงเป็นสิ่งที่สำคัญที่สุด

กระบวนการที่จะช่วยให้แต่ละบุคคลได้พัฒนาตนเองด้านต่าง ๆ ตลอดช่วงชีวิตคือการ ศึกษา ซึ่งเป็นรากฐานที่สำคัญที่สุด ประการหนึ่งในการสร้างสรรค์ความเจริญก้าวหน้า และแก้ ไขปัญหาต่าง ๆ ในสังคมได้ การศึกษาจะช่วยพัฒนาศักยภาพและขีดความสามารถด้านต่าง ๆ ที่จะดำรงชีวิตและประกอบอาชีพได้อย่างมีความสุข รู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลง รวมเป็นพลังสร้าง สรรค์การพัฒนาประเทศอย่างยั่งยืนได้ (แผนพัฒนาการศึกษาแห่งชาติฉบับที่ 8. 2539 : 27) อย่างไรก็ตาม การศึกษาจะมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อกระบวนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ได้มากน้อยเพียงใดนั้น ผู้ที่มีความสำคัญที่จะช่วยให้นักศึกษาประสบความสำเร็จก็คือครู (กรมการฝึกหัดครู. 2530 : 66) เพราะครูเป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญในการให้การศึกษากับผู้เรียน เป็นผู้ติดต่อกับนักเรียน นักศึกษาโดยตรงในการสอน หรือทำให้เกิดการเรียนรู้ขึ้น ตามความมุ่ง หมายของการศึกษาที่กำหนดไว้และเป็นองค์ประกอบที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพของการศึกษาอย่างยิ่ง (วิทยาลัยวิชาการศึกษา. 2507 : 10)

กรมอาชีวศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ เป็นหน่วยงานที่มีหน้าที่ผลิตกำลังคนในระดับ ช่างฝีมือ ช่างฝีมือ และช่างเทคนิคออกสู่ตลาดแรงงานทั้งด้านช่างอุตสาหกรรม พณิชยกรรม คหกรรม เกษตรกรรม และศิลปหัตถกรรม ตลอดจนการศึกษาวิชาชีพในหลักสูตรระยะสั้นให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจ และสังคมแห่งชาติ และสนองความต้องการของตลาดแรงงาน กรมอาชีวศึกษาได้ดำเนินการจัดการเรียนการสอนโดยจัดหลักสูตรซึ่งเป็นการเรียน การสอนทั้งใน ระบบโรงเรียนหลักสูตรพิเศษ และการฝึกอบรมระยะสั้น (กรมอาชีวศึกษา. 2539 : 41)

ปัจจุบันการผลิตกำลังคนของกรมอาชีวศึกษา ยังไม่เพียงพอกับความต้องการของตลาดแรงงาน โดยเฉพาะทางด้านอุตสาหกรรมและธุรกิจ เนื่องจากการขยายตัวทางเศรษฐกิจและการเจริญเติบโตทางภาคอุตสาหกรรมเป็นไปอย่างรวดเร็ว ประกอบกับนโยบายขยายโอกาสทางการศึกษาของรัฐบาล ไปสู่ชนบทมากขึ้นเพื่อความเสมอภาคทางการศึกษา กรมอาชีวศึกษาได้สนองนโยบายดังกล่าว โดยจัดตั้งสถานศึกษาแห่งใหม่เพื่อรองรับและตอบสนองความต้องการการศึกษาด้านอาชีพแก่ประชาชนที่อยู่ในชนบทมากขึ้น เป็นการป้องกันการย้ายถิ่นฐานสู่เมือง ตามแผนการดำเนินงานของกรมอาชีวศึกษาประจำปีงบประมาณ 2539 สรุปได้ว่ากรมอาชีวศึกษาจะดำเนินการจัดตั้งสถานศึกษาเพื่อรองรับโครงการพระราชดำริการขยายโอกาสทางการศึกษาและพัฒนาเศรษฐกิจโดยการจัดตั้งวิทยาลัยการอาชีพ 60 แห่ง วิทยาลัยสารพัดช่าง 26 แห่ง วิทยาลัยเทคนิค 17 แห่ง และวิทยาลัยอาชีวศึกษา 4 แห่ง ดังนั้นจึงมีความต้องการครูวิชาชีพระดับปริญญาตรีทุกสาขาประมาณ 9,227 คน และมีอัตราว่างอีกไม่น้อยกว่า 1,000 คน ซึ่งปริมาณความต้องการครูวิชาชีพจะเพิ่มมากขึ้นในปีการศึกษา 2539-2544 ไม่น้อยกว่า 11,989 คน ในขณะที่ครู-อาจารย์ในสถานศึกษาดังกล่าวที่สอนด้านช่างซึ่งเป็นผู้มีความรู้ความสามารถลาออกไปสู่ภาคเอกชนมากขึ้น เนื่องจากค่าตอบแทนที่สูงกว่าของทางราชการ โดยวิธี "ซื้อตัว" จากหน่วยงานเดิมปัญหา "สมองไหล" จึงเป็นปัญหาที่ต่อเนื่องไปในอนาคต จากการวิเคราะห์ของกองแผนงาน กรมอาชีวศึกษา พบว่า ครู-อาจารย์ ลาออก โอนย้าย และเกษียณอายุ ในอัตราสูงเฉลี่ยเดือนละ 20 คน โดยเฉพาะสาขาที่ขาดแคลน (กองแผนงาน กรมอาชีวศึกษา. 2539 : 47) ทั้งนี้การผลิตครูสาขาครุศาสตร์อุตสาหกรรม ในสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง, สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี, สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ เป็นไปอย่างจำกัด ในช่วงแผนพัฒนาการศึกษาแห่งชาติ ฉบับที่ 7 (พ.ศ. 2535 - 2539) มีความต้องการครูสาขาครุศาสตร์อุตสาหกรรม จำนวน 4,960 คน แต่สถาบันดังกล่าวทั้ง 3 แห่ง ผลิตครูได้ไม่เกินปีละ 700 คน และสถาบันเทคโนโลยีราชมงคลผลิตครูช่างอุตสาหกรรมได้ไม่เกินปีละ 300 คน เท่านั้น (ยกเว้นสถาบันการอาชีวศึกษา กรมอาชีวศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ. พ.ศ. 2528 : 9)

ด้วยเหตุนี้กรมอาชีวศึกษาได้เปิดสอนหลักสูตรประกาศนียบัตรครูเทคนิคชั้นสูง (ปทส.) เพื่อเป็นการแก้ปัญหาการขาดแคลนครูในสาขาวิชาช่างอุตสาหกรรม โดยให้วิทยาลัยช่างกลปทุมวันเป็นผู้ดำเนินการและได้รับอนุมัติให้เปิดทำการสอน ตามคำสั่งที่ ศธ.159/2533 ลงวันที่ 26 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2533

วิทยาลัยช่างกลปทุมวัน ได้ผลิตผู้สำเร็จการศึกษาตามหลักสูตรประกาศนียบัตรครูเทคนิคชั้นสูง (ปทส.) ตั้งแต่ปีการศึกษา 2534-2539 รวม 6 รุ่น มีผู้สำเร็จการศึกษาจำนวน 799 คนชาย 762 คน หญิง 37 คน ปฏิบัติงานเป็นอาจารย์สอนอยู่ในสถานศึกษาสังกัดกรมอาชีวศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ ที่กระจายอยู่ทั่วประเทศ ได้แก่ วิทยาลัยเทคนิค วิทยาลัยสารพัดช่าง วิทยาลัยการอาชีพ และวิทยาลัยเกษตรกรรมและเทคโนโลยี (กรมอาชีวศึกษา กองการเจ้าหน้าที่. 2540 : 31)

จากการสัมภาษณ์เกี่ยวกับปัญหาการปฏิบัติงานของอาจารย์ที่สำเร็จการศึกษาหลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปทส.) จำนวน 43 คน พบว่า ปัญหาในการปฏิบัติงานของอาจารย์ ได้แก่ มีจำนวนชั่วโมงสอนมาก สอนวิชาที่ไม่ถนัด เข้ากับเพื่อนร่วมงานไม่ได้ สื่อการเรียนการสอนไม่เพียงพอ ไม่มีเวลาในการเตรียมการสอน ไม่ได้รับการเอาใจใส่จากผู้บริหาร และรายรับไม่พอเพียงกับรายจ่าย

ผู้วิจัยได้สำรวจข้อมูลเบื้องต้นโดยให้อาจารย์ที่สำเร็จการศึกษาหลักสูตรประกาศนียบัตรครูเทคนิคชั้นสูง (ปทส.) จำนวน 100 คน ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับปัญหาและแนวทางแก้ไข ปัญหาในการปฏิบัติงาน ผลการสำรวจเบื้องต้น พบว่า (1) มีปัญหาเกี่ยวกับการเรียนการสอน ร้อยละ 33 ได้แก่ สอนวิชาที่ไม่ถนัด เปลี่ยนรายวิชาที่สอนบ่อย สอนหลายวิชา มีผู้สอนหลายคน สื่อการเรียนการสอนไม่เพียงพอ ซึ่งผู้ที่ประสบปัญหาได้แก้ปัญหาโดยหาความรู้เพิ่มเติม ค้นคว้าจากเอกสารและตำราเรียนตามรายวิชาที่ได้รับมอบหมาย สอบถามจากครู-อาจารย์ที่มีประสบการณ์สอนมาก่อน ผลิตสื่อการเรียนการสอนตามวัสดุอุปกรณ์ที่มีอยู่ให้เกิดประโยชน์สูงสุด (2) มีปัญหาที่เกิดจากการปฏิบัติงานพิเศษนอกเหนือจากงานสอน ร้อยละ 39 ได้แก่ งานที่ต้องปฏิบัติอีกหน้าที่หนึ่งนอกเหนือจากงานสอนที่เป็นงานหลักของอาจารย์แต่ละท่าน เช่น งานทะเบียน งานแนะแนว งานปกครอง งานกิจกรรม งานวัดผล งานลูกเสือ-เนตรนารี งานทวิภาคี งานศูนย์ข้อมูล งานกิจการนักศึกษาฯ เกิดปัญหาเนื่องจาก ไม่มีเวลาในการทำงานพิเศษเหล่านี้ เพราะมีงานสอนมาก ขาดประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ทำให้ผลงานไม่บรรลุตามเป้าหมายของสถานศึกษา แนวทางในการแก้ปัญหาได้แก่ การขอคำแนะนำจากครู-อาจารย์ที่มีประสบการณ์ เข้ารับการอบรมสัมมนาจากหน่วยงานต่าง ๆ เพื่อหาความรู้เพิ่มเติม จัดตารางการทำงานให้สัมพันธ์กับเวลาที่มีอยู่ ขอความช่วยเหลือจากครู-อาจารย์ที่ว่างจากการสอนมาช่วยงาน มอบหมายให้นักเรียนนักศึกษาเข้ามามีส่วนในการช่วยงาน และ (3) มีปัญหาอื่น ๆ อีกร้อยละ 28 ได้แก่ ปัญหาเกี่ยวกับจำนวนบ้านพักไม่เพียงพอ รายได้ไม่พอกับรายจ่าย ไม่พอใจกับสถานศึกษาที่ทำงาน อยากจะย้ายไปอยู่ที่อื่น ไม่ได้รับความเป็นธรรมจากผู้บังคับบัญชา ขาดความร่วมมือจาก

เพื่อนร่วมงาน ขาดขวัญและกำลังใจจากเพื่อนร่วมงาน แนวทางในการแก้ไขปัญหา ได้แก่ การขอ ย้ายเข้าไปอยู่ในอาคารที่ไม่ได้ใช้งาน เข้าบ้านอยู่รวมกันหลาย ๆ คน เขียนขอย้ายประจำปี พยายามพัฒนาและปรับปรุงตนเองให้ทำงานเข้ากับเพื่อนร่วมงานและหน่วยงานให้ได้ ตลอดทั้ง งานที่ได้รับมอบหมายให้เต็มที่

จากข้อมูลเบื้องต้นดังกล่าว ผู้วิจัยในฐานะอาจารย์แนะแนวปฏิบัติงานที่วิทยาลัยช่างกล ปทุมวัน มีความสนใจที่จะศึกษาปัญหาและวิธีการแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงานของผู้สำเร็จการ ศึกษาตามหลักสูตรประกาศนียบัตรครูเทคนิคชั้นสูง (ปทส.) วิทยาลัยช่างกลปทุมวันว่าเป็น อย่างไร เพื่อจะได้นำข้อมูลที่ได้จากการวิจัย มาเป็นแนวทางในการปรับปรุงและพัฒนาการจัด การศึกษา ระดับหลักสูตรประกาศนียบัตรครูเทคนิคชั้นสูง (ปทส.) ให้มีคุณภาพและมี ประสิทธิภาพดียิ่งขึ้น

ความมุ่งหมายของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัญหาและวิธีการแก้ปัญหาในการปฏิบัติงาน ของอาจารย์ที่สำเร็จการศึกษา หลักสูตรประกาศนียบัตรครูเทคนิคชั้นสูง (ปทส.) วิทยาลัยช่างกลปทุมวัน
2. เพื่ออธิบายปัญหาและวิธีแก้ปัญหาในการปฏิบัติงานของอาจารย์ที่สำเร็จการศึกษา หลักสูตรประกาศนียบัตรครูเทคนิคชั้นสูง (ปทส.) วิทยาลัยช่างกลปทุมวัน จำแนกตามตัวแปร เพศ อายุ สถานภาพสมรส วิชาเอกที่สำเร็จ สถานที่ทำงาน ระยะเวลาในการทำงาน บุคลิกภาพ และทัศนคติต่ออาชีพครู

สมมุติฐานของการวิจัย

1. อาจารย์ที่สำเร็จการศึกษาหลักสูตรประกาศนียบัตรครูเทคนิคชั้นสูง (ปทส.) วิทยาลัย ช่างกลปทุมวัน เพศชายและเพศหญิง ประสบปัญหาและมีวิธีแก้ปัญหาในการปฏิบัติงาน แตกต่างกัน
2. อาจารย์ที่สำเร็จการศึกษาหลักสูตรประกาศนียบัตรครูเทคนิคชั้นสูง (ปทส.) วิทยาลัย ช่างกลปทุมวัน ที่มีอายุต่างกัน ประสบปัญหาและมีวิธีแก้ปัญหาในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

3. อาจารย์ที่สำเร็จการศึกษาลักสูตรประกาศนียบัตรครูเทคนิคชั้นสูง (ปทส.) วิทยาลัยช่างกลปทุมวัน ที่มีสถานภาพสมรสต่างกัน ประสบปัญหาและมีวิธีแก้ปัญหาในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

4. อาจารย์ที่สำเร็จการศึกษาลักสูตรประกาศนียบัตรครูเทคนิคชั้นสูง (ปทส.) วิทยาลัยช่างกลปทุมวัน ที่มีวิชาเอกต่างกัน ประสบปัญหาและมีวิธีแก้ปัญหาในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

5. อาจารย์ที่สำเร็จการศึกษาลักสูตรประกาศนียบัตรครูเทคนิคชั้นสูง (ปทส.) วิทยาลัยช่างกลปทุมวัน ที่มีสถานที่ทำงานต่างกัน ประสบปัญหาและมีวิธีแก้ปัญหาในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

6. อาจารย์ที่สำเร็จการศึกษาลักสูตรประกาศนียบัตรครูเทคนิคชั้นสูง (ปทส.) วิทยาลัยช่างกลปทุมวัน ที่มีระยะเวลาในการทำงานต่างกัน ประสบปัญหาและมีวิธีแก้ปัญหาในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

7. อาจารย์ที่สำเร็จการศึกษาลักสูตรประกาศนียบัตรครูเทคนิคชั้นสูง (ปทส.) วิทยาลัยช่างกลปทุมวัน ที่มีบุคลิกภาพต่างกัน ประสบปัญหาและมีวิธีแก้ปัญหาในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

8. อาจารย์ที่สำเร็จการศึกษาลักสูตรประกาศนียบัตรครูเทคนิคชั้นสูง (ปทส.) วิทยาลัยช่างกลปทุมวัน ที่มีทัศนคติต่ออาชีพครูต่างกัน ประสบปัญหาและมีวิธีแก้ปัญหาในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

ความสำคัญของการวิจัย

ผลการวิจัยครั้งนี้จะได้ทราบปัญหาและวิธีแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงานและจะเป็นข้อมูลให้วิทยาลัยช่างกลปทุมวัน และกรมอาชีวศึกษาตลอดจนผู้เกี่ยวข้องนำไปเป็นแนวทางในการแก้ปัญหาต่อไป

ขอบเขตของการศึกษาค้นคว้า

การวิจัยครั้งนี้มีขอบเขตในการศึกษาค้นคว่าดังต่อไปนี้

1. แหล่งข้อมูล ได้แก่ อาจารย์ที่สำเร็จการศึกษาลักสูตรประกาศนียบัตรครูเทคนิคชั้นสูง (ปทส.) วิทยาลัยช่างกลปทุมวัน ตั้งแต่ปีการศึกษา 2534-2539 ที่ปฏิบัติงานเป็นอาจารย์

สอน อยู่ในสถานศึกษาสังกัดกรมอาชีวศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ จำนวน 799 คน แบ่งเป็น เพศชาย 762 คน เพศหญิง 37 คน

2. ตัวแปรที่ศึกษา

2.1 ตัวแปรต้น

2.1.1 ตัวแปรด้านส่วนตัว ได้แก่

2.1.1.1 เพศ

2.1.1.2 อายุ

2.1.1.3 สถานภาพสมรส

2.1.1.4 สาขาวิชาที่จบ

2.1.1.5 สถานที่ทำงาน

2.1.1.6 ระยะเวลาในการทำงาน

2.1.2 บุคลิกภาพ

2.1.3 ทักษะติดต่ออาชีพครู

2.2 ตัวแปรตาม ได้แก่ การศึกษาปัญหาและวิธีแก้ปัญหาในการปฏิบัติงาน

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. ปัญหาในการปฏิบัติงาน หมายถึง สิ่งที่เป็นข้อขัดข้องหรืออุปสรรคต่อการปฏิบัติงานของอาจารย์ แบ่งเป็น 3 ด้าน คือ ด้านลักษณะงาน ด้านสิ่งแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ด้านสัมพันธภาพกับบุคคลอื่น ดังมีรายละเอียดต่อไปนี้

1.1 ปัญหาด้านงานสอนและงานนอกเหนือจากการสอน

1.1.1 ปัญหาด้านงานการสอน ได้แก่ ปัญหาที่เกี่ยวข้องกับการวางแผนการสอน การจัดกิจกรรมการเรียนการสอน การใช้สื่อและอุปกรณ์การสอน การจัดและบริหารโรงฝึกงาน การวัดผลและการประเมินผล

1.1.2 ปัญหาด้านงานที่นอกเหนือจากการสอน ได้แก่ ปัญหาที่เกิดขึ้นอันเนื่องจาก อาจารย์ไม่มีความรู้ ไม่ทราบขั้นตอน ไม่พร้อมที่จะปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องกับงานฝ่ายส่งเสริมการศึกษา ฝ่ายวิชาการ ฝ่ายกิจการนักศึกษา และฝ่ายวางแผนการศึกษา

1.2 ปัญหาด้านสิ่งแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ปัญหาที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงาน กฎระเบียบในการปฏิบัติงาน บทบาทตามตำแหน่งหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย

บรรยากาศในการปฏิบัติงาน เครื่องมือและวัสดุอุปกรณ์ที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน ความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน

1.3 ปัญหาด้านสัมพันธภาพกับบุคคลอื่น ได้แก่ ปัญหาที่เกี่ยวข้องกับผู้ร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา และผู้ใต้บังคับบัญชา การให้ความร่วมมือซึ่งกันและกัน ความไว้วางใจซึ่งกันและกันในการปฏิบัติงาน

ในการวิจัยครั้งนี้ ปัญหาการปฏิบัติงาน วัดได้จากแบบสอบถามที่ผู้วิจัยปรับปรุงมาจากแบบวัดสภาพแวดล้อมในการทำงาน (Work Environment Scale) ของ อินเซล และมูลส์ (Insel and Moos, 1986)

2. วิธีการแก้ปัญหาในการปฏิบัติงาน หมายถึง วิธีการที่ใช้ในการแก้ปัญหาเกี่ยวกับลักษณะงาน สภาพแวดล้อมในการทำงานและสัมพันธภาพกับผู้ร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา และผู้ใต้บังคับบัญชา ดังมีรายละเอียดต่อไปนี้

2.1 วิธีแก้ปัญหาแบบสู้ปัญหา ได้แก่ การเพิ่มความพยายาม หาวิธีที่จะเอาชนะอุปสรรค และลงมือกระทำเพื่อแก้ปัญหา ให้เหตุผล มีความยืดหยุ่น ศึกษาข้อมูลเพิ่มเติม พัฒนาความสามารถของตนเอง ตลอดจนขอความช่วยเหลือจากผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้านเมื่อจำเป็น

2.2 วิธีแก้ปัญหาแบบประนีประนอม ได้แก่ การยอมรับเป้าหมายใหม่ การหาวิธีการใหม่มาใช้ซึ่งไม่ทำให้ผู้อื่นเดือดร้อน การประเมินความสามารถของตนเองเสียใหม่ การลดความคาดหวังของตนเอง การใช้เวลาตัดสินใจตลอดจนการยืดเวลาออกไป

2.3 วิธีแก้ปัญหาแบบหลีกเลี่ยงปัญหา ได้แก่ หลีกเลี่ยงสถานการณ์ที่ก่อให้เกิดปัญหาที่ทำให้ไม่สบายใจ ไม่พยายามแก้ปัญหา ไม่สนใจปัญหาที่เกิดขึ้น

ในการวิจัยครั้งนี้ วิธีแก้ปัญหาในการปฏิบัติงาน ปรับปรุงมาจากแบบสำรวจการแก้ปัญหาในการปฏิบัติงาน (The Problem Solving Inventory) ของ เฮปเปอร์ (Heppner, 1988)

3. เพศ จำแนกเป็น เพศชาย เพศหญิง

4. อายุ หมายถึง จำนวนปีของอายุที่เป็นจริง มีหน่วยเป็นปีและเดือน

5. สถานภาพสมรส หมายถึง สถานภาพสมรสที่ดำรงอยู่ของผู้สำเร็จการศึกษาลำดับสูง ประกาศนียบัตรครูเทคนิคชั้นสูง (ปทส.) วิทยาลัยช่างกลปทุมวัน แบ่งออกเป็น 3 กลุ่ม คือ

5.1 โสด

5.2 สมรสแล้ว

5.3 อื่น ๆ

6. วิชาเอกที่สำเร็จการศึกษา แบ่งเป็น 5 กลุ่ม ได้แก่

- 6.1 วิชาเอกช่างยนต์
- 6.2 วิชาเอกเชื่อมและประสาน
- 6.3 วิชาเอกเครื่องมือกล
- 6.4 วิชาเอกครุเทคนิคไฟฟ้ากำลัง
- 6.5 วิชาเอกครุเทคนิคไฟฟ้าสื่อสาร

7. สถานที่ทำงาน แบ่งเป็น 4 กลุ่ม ได้แก่

- 7.1 วิทยาลัยเทคนิค
- 7.2 วิทยาลัยการอาชีพ
- 7.3 วิทยาลัยสารพัดช่าง
- 7.4 วิทยาลัยเกษตรกรรมและเทคโนโลยี

8. ระยะเวลาในการทำงาน หมายถึง จำนวนปีของการทำงานในหน้าที่ อาจารย์สังกัดกรมอาชีวศึกษา มีหน่วยเป็นปี และเดือน

9. บุคลิกภาพ หมายถึง ลักษณะของบุคคลหรือพฤติกรรมของบุคคลที่แสดงออกต่อสถานการณ์ต่าง ๆ ในการดำรงชีวิต ซึ่งทำให้บุคคลนั้นมีความแตกต่างจากบุคคลอื่น บุคลิกภาพในการวิจัยครั้งนี้แบ่งตามแบบสำรวจกิจกรรม ของเจนกินส์ (อัจจรา วงศ์วัฒนามงคล. 2533 : 126-127 ; อ้างอิงมาจาก Jenkin n.d.) โดยแบ่งบุคลิกภาพออกเป็น 2 แบบ คือ

9.1 ลักษณะบุคลิกภาพแบบ เอ เป็นลักษณะบุคลิกภาพของคนที่รักความก้าวหน้า ชอบฟันฝ่าอุปสรรค มีความก้าวร้าว โกรธง่าย ชอบทำงานให้ประสบผลสำเร็จและสัมฤทธิ์ผล ชอบทำงานด้วยความรวดเร็ว ไม่ชอบการรอคอย

9.2 ลักษณะบุคลิกภาพแบบ บี เป็นลักษณะบุคลิกภาพที่มีจิตใจเยือกเย็น ทำงานไปเรื่อย ๆ ไม่รีบร้อน ไม่หวังผลสำเร็จในการทำงาน ไม่ชอบฟันฝ่าอุปสรรคต่าง ๆ อดทนและรอคอยได้

10. ทักษะติดต่ออาชีพครู หมายถึง ความคิด ความรู้สึกและแนวโน้มของครู-อาจารย์ที่สำเร็จการศึกษาตามหลักสูตรประกาศนียบัตรครุเทคนิคชั้นสูง (ปทส.) วิทยาลัยช่างกลปทุมวัน ที่มีต่อการปฏิบัติงาน ในทางบวกได้แก่ พอใจ สนใจ หรือนิยมชมชอบในอาชีพครู ในทางลบได้แก่ เบื่อหน่าย ไม่สนใจ ไม่พอใจในอาชีพครู

ในการวิจัยครั้งนี้ ทักษะติดต่ออาชีพครูวัดได้จากแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นโดยปรับปรุงมาจากทฤษฎี เอกสาร แนวคิด และงานวิจัยที่สอดคล้องกับทักษะติดต่ออาชีพครู

บทที่ 2

เอกสารที่เกี่ยวข้องกับการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้องกับการวิจัย ดังนี้คือ

1. เอกสารที่เกี่ยวข้องกับหลักสูตรประกาศนียบัตรครูเทคนิคชั้นสูง (ปทส.)
2. เอกสารที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์
3. เอกสารที่เกี่ยวข้องกับปัญหาในการปฏิบัติงาน
4. เอกสารที่เกี่ยวข้องกับวิธีแก้ปัญหาในการปฏิบัติงาน
5. เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับทัศนคติ
6. เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับบุคลิกภาพ

1. เอกสารที่เกี่ยวข้องกับหลักสูตรประกาศนียบัตรครูเทคนิคชั้นสูง (ปทส.)

กรมอาชีวศึกษา (2533 : 12) ได้ระบุรายละเอียดของหลักสูตรประกาศนียบัตรครูเทคนิคชั้นสูง (ปทส.) ดังนี้

1.1 หลักสูตรประกาศนียบัตรครูเทคนิคชั้นสูง (ปทส.)

ชื่อเต็มภาษาไทย	:	หลักสูตรประกาศนียบัตรครูเทคนิคชั้นสูง
ชื่อย่อภาษาไทย	:	ปทส.
ชื่อเต็มภาษาอังกฤษ	:	Higher Diploma in Technology (Industrial Education)
ชื่อย่อภาษาอังกฤษ	:	Higher Dip. Tech. (Industrial Education)

วัตถุประสงค์ของหลักสูตรประกาศนียบัตรครูเทคนิคชั้นสูง (ปทส.)

1. เพื่อผลิตครูช่างเทคนิคที่มีความสามารถในการสอน ที่มีความชำนาญเฉพาะในแต่ละสาขาโดยผู้สำเร็จการศึกษาจะได้วุฒิในสาขาวิชาเอกเฉพาะด้านนั้น ๆ
2. เพื่อผลิตครูช่างเทคนิคที่มีความรู้ ความสามารถในการสอน โดยเน้นการสอนวิชาชีพเฉพาะแต่ละสาขา ให้คำแนะนำทั้งความรู้ ประสบการณ์เทคนิคต่าง ๆ อบรมจริยธรรม ประสานงานติดตามผล และประเมินผลการปฏิบัติงานของนักศึกษา

3. เพื่อฝึกให้ครูช่างเทคนิคมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีการวางแผน เตรียมการสอน ประเมินผลการสอน รวมทั้งปรับปรุงและพัฒนาการสอนให้ก้าวหน้าอยู่เสมอ สามารถแก้ปัญหา ด้วยหลักการและเหตุผล ปฏิบัติงานให้เกิดผลสัมฤทธิ์ตามเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ

4. เพื่อปลูกฝังให้ครูช่างเทคนิค มีคุณธรรม มีระเบียบวินัย ตรงต่อเวลา ซื่อสัตย์สุจริต ขยันหมั่นเพียร รับผิดชอบหน้าที่และสังคม และสำนึกในจรรยาบรรณของครูช่าง

หลักสูตรประกาศนียบัตรครูเทคนิคชั้นสูง (ปทส.) เป็นหลักสูตรต่อเนื่อง 2 ปี รับผู้สำเร็จ การศึกษาระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) เข้าศึกษาต่อ แบ่งออกเป็น 3 ประเภทวิชา 6 สาขาวิชา คือ ประเภทวิชาช่างอุตสาหกรรม ได้แก่ สาขาวิชาเทคนิคการผลิต สาขาวิชาเครื่องกล สาขาวิชาไฟฟ้า สาขาวิชาโยธา ประเภทวิชาพาณิชยกรรม ได้แก่ สาขาวิชาคอมพิวเตอร์ธุรกิจ และ ประเภทวิชาเกษตรกรรม ได้แก่ สาขาวิชาประมง เมื่อสำเร็จการศึกษาตามหลักสูตรนี้จะได้รับ ประกาศนียบัตรครูเทคนิคชั้นสูง ซึ่งมีศักดิ์และสิทธิ์เทียบเท่าปริญญาตรีตามสาขาที่เลือกเรียน

คุณสมบัติของผู้ที่สมัครเข้าเรียน (กรมอาชีวศึกษา, 2539) มีดังนี้

1. ผู้สมัครเข้าเรียนเป็นผู้สำเร็จการศึกษาระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) ตาม สาขาที่เปิดรับสมัครโดยระบุคุณสมบัติเฉพาะตามประเภทวิชา

2. มีผลการเรียนสะสมไม่ต่ำกว่า 3.00 หรือมีผลการเรียนสะสมไม่ต่ำกว่า 2.75 โดยต้องมี คุณสมบัติในข้อใดข้อหนึ่งดังต่อไปนี้

2.1 เป็นคณะกรรมการองค์การวิชาชีพระดับหน่วย หรือระดับภาค หรือระดับชาติ หรือ

2.2 ชนะเลิศการแข่งขันทักษะวิชาชีพระดับภาค หรือ

2.3 เป็นผู้ที่ได้รับรางวัลชนะเลิศ หรือรองชนะเลิศในการประกวดสิ่งประดิษฐ์ของคนรุ่นใหม่ระดับภาค หรือชนะการประกวดสิ่งประดิษฐ์ระดับชาติของหน่วยงานอื่น เช่น สำนักงานคณะกรรมการการวิจัยแห่งชาติ เป็นต้น หรือ

2.4 เป็นตัวแทนนักกีฬาในระดับเขตหรือระดับชาติ หรือเป็นตัวแทนนักกีฬาอาชีพแอมateur ระดับชาติ หรือ

2.5 มีหนังสือรับรองจากสถานศึกษาว่าได้ทำชื่อเสียงให้กับสถานศึกษา หรือเป็น อาจารย์ประจำ หรือเป็นครูจ้างสอนของสถานศึกษา

3. มีความประพฤติเรียบร้อย

4. มีร่างกายแข็งแรงและบุคลิกภาพเหมาะสมที่จะเป็นครู

5. ไม่เป็นโรคติดต่อร้ายแรง ไม่เป็นโรคที่สังคมรังเกียจ หรือโรคที่จะเป็นอุปสรรคต่อการเรียน ไม่ติดสิ่งเสพติดให้โทษ ไม่ติดบุหรี่ ไม่ดื่มสุรา
6. มีภูมิจำเป็นเป็นหลักแหล่ง
7. มีความเคารพเลื่อมใสศรัทธาต่อสถาบันชาติ ศาสนา และพระมหากษัตริย์ด้วยความบริสุทธิ์ใจ
8. มีเจตคติที่ดีต่อการปกครองระบอบประชาธิปไตย อันมีพระมหากษัตริย์เป็นประมุข มีความรักศรัทธาในอาชีพครู
9. ต้องมีความสูงตามกำหนด ชาย ความสูงไม่ต่ำกว่า 160 เซนติเมตร
หญิง ความสูงไม่ต่ำกว่า 155 เซนติเมตร
10. พร้อมทั้งจะปฏิบัติตามกฎ ระเบียบ ข้อบังคับของสถานศึกษา

โครงสร้างของหลักสูตร

หน่วยกิตรวมตลอดหลักสูตร 82-86 หน่วยกิต โดยมีสัดส่วนหน่วยกิตแต่ละหมวดวิชา และกลุ่มวิชา ดังนี้

1. หมวดวิชาพื้นฐาน	27 - 31	หน่วยกิต
1.1 กลุ่มวิชาสังคมศาสตร์	4	หน่วยกิต
1.2 กลุ่มมนุษยศาสตร์	6	หน่วยกิต
1.3 กลุ่มวิชาภาษาศาสตร์	5 - 7	หน่วยกิต
1.4 กลุ่มวิชาวิทยาศาสตร์	3 - 6	หน่วยกิต
1.5 กลุ่มวิชาคณิตศาสตร์	6	หน่วยกิต
2. หมวดวิชาเฉพาะด้าน	51 - 55	หน่วยกิต
2.1 กลุ่มวิชาการศึกษา	30	หน่วยกิต
2.2 กลุ่มวิชาทางเทคนิค	22 - 26	หน่วยกิต
3. หมวดวิชาเลือกเสรี	3	หน่วยกิต

ระบบการศึกษา

1. เป็นระบบทวิภาค ในหนึ่งภาคการศึกษา มีระยะเวลาการศึกษาไม่น้อยกว่า 18 สัปดาห์ ส่วนในการศึกษาภาคฤดูร้อน ใช้ระยะเวลาในการศึกษาไม่น้อยกว่า 8 สัปดาห์ โดยให้มีเวลาศึกษารวมของแต่ละวิชาไม่น้อยกว่าเวลาของศึกษาของภาคการศึกษาปกติ

2. ใช้ระบบหน่วยกิตแบบคะแนนเต็ม 4.00 โดยคิดหน่วยกิต

2.1 รายวิชาบรรยาย (ภาคทฤษฎี) 1 ชั่วโมงการบรรยายต่อสัปดาห์ เทียบเท่า 1 หน่วยกิต

2.2 รายวิชาภาคปฏิบัติ 2-3 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ เทียบเท่า 1 หน่วยกิต

ระยะเวลาศึกษา

ระยะเวลาศึกษาตลอดหลักสูตรต้องใช้เวลาศึกษาไม่น้อยกว่า 4 ภาคการศึกษาปกติและไม่เกิน 8 ภาคการศึกษาปกติสำหรับหลักสูตรที่เรียนเต็มเวลา และไม่เกิน 12 ภาคการศึกษาปกติสำหรับหลักสูตรที่เรียนไม่เต็มเวลา

การลงทะเบียน ในแต่ละภาคการศึกษากำหนดดังนี้

1. นักศึกษาภาคปกติ ลงทะเบียนไม่น้อยกว่า 9 หน่วยกิต และไม่เกิน 22 หน่วยกิต หรือตามแผนการศึกษา
2. นักศึกษาภาคปาย ลงทะเบียนเรียนไม่น้อยกว่า 6 หน่วยกิต และไม่เกิน 18 หน่วยกิต หรือตามแผนการศึกษา
3. ภาคการศึกษาฤดูร้อน ลงทะเบียนเรียนได้ไม่เกิน 10 หน่วยกิต การลงทะเบียนที่แตกต่างไปจากนี้จะต้องได้รับอนุมัติเป็นราย ๆ ไป

การวัดผลการศึกษา

ในแต่ละลักษณะวิชา นักศึกษาจะต้องมีเวลาศึกษาไม่ต่ำกว่าร้อยละแปดสิบของเวลาศึกษาในห้องเรียนทั้งหมด และได้ทำงานในลักษณะวิชานั้นจนเป็นที่เพียงพอตามที่อาจารย์ผู้สอนกำหนด จึงจะมีสิทธิ์เข้าสอบไล่ในลักษณะวิชานั้น

การวัดผลการศึกษาแบ่งออกเป็น 5 ระดับ คือ

ระดับ 4	หมายถึง	ผลการเรียนอยู่ในเกณฑ์ดีมาก
ระดับ 3	หมายถึง	ผลการเรียนอยู่ในเกณฑ์ดี
ระดับ 2	หมายถึง	ผลการเรียนอยู่ในเกณฑ์ปานกลาง
ระดับ 1	หมายถึง	ผลการเรียนผ่านเกณฑ์ขั้นต่ำที่กำหนด
ระดับ 0	หมายถึง	ผลการเรียนต่ำกว่าเกณฑ์ขั้นต่ำ (ตก)

การยกเว้นและการเทียบรายวิชา

1. กรรมการสถานศึกษามีอำนาจยกเว้น และเทียบรายวิชาใดวิชาหนึ่งในหลักสูตรให้นักศึกษาโดยไม่ต้องเรียนก็ได้
2. การยกเว้นและการเทียบรายวิชาจะกระทำได้เฉพาะวิชาที่มีระดับผลการเรียน 2 ขึ้นไป ไม่เกินร้อยละ 75 ของจำนวนหน่วยกิตที่กำหนดไว้สำหรับหลักสูตรประเภทวิชาและสาขาวิชานั้น ๆ
3. รายวิชาที่ได้รับการยกเว้น และหรือเทียบให้ไม่ต้องนำมาคำนวณค่าระดับคะแนนเฉลี่ย หรือค่าระดับคะแนนเฉลี่ยสะสม

การบันทึกผลการเรียนในระเบียบแสดงผลการเรียน ให้ลงอักษร "ท.ร."

สภาพนักศึกษา

1. การจำแนกสภาพนักศึกษา จะกระทำเมื่อสิ้นภาคการศึกษาปกติแต่ละภาค ทั้งนี้ยังยกเว้นนักศึกษาที่เข้าเรียนเป็นปีแรก ซึ่งการจำแนกสภาพนักศึกษาจะกระทำเมื่อสิ้นภาคการศึกษาปกติเริ่มเข้าศึกษา

สำหรับผลการเรียนภาคฤดูร้อน ให้นำไปรวมกับผลการศึกษาปกติถัดไปที่นักศึกษาผู้นั้นลงทะเบียนเรียนเพื่อจำแนกสภาพการศึกษา

2. นักศึกษาอยู่ในสภาพรอพินิจได้แก่นักศึกษาที่ได้ค่าระดับคะแนนเฉลี่ยสะสมต่ำกว่า 2.00
3. นักศึกษาที่สอบได้ค่าระดับคะแนนสะสมต่ำกว่า 1.50 จะพ้นสภาพนักศึกษาทั้งนี้ยกเว้นนักศึกษาที่เข้าศึกษาเป็นภาคการศึกษาแรก
4. นักศึกษาที่มีระยะเวลาศึกษาครบ 8 ภาคการศึกษาปกติ หรือเทียบเท่าแล้ว แต่สอบได้หน่วยกิตไม่ครบตามหลักสูตรก็ดี หรือได้ค่าระดับคะแนนเฉลี่ยสะสมต่ำกว่า 2.00 ก็ดีจะพ้นสภาพนักศึกษา

การสอบตกและการเรียนซ้ำ

1. นักศึกษาที่สอบตกในรายวิชาบังคับ จะต้องลงทะเบียนเรียนวิชานั้นซ้ำอีกจนกว่าจะสอบได้
2. นักศึกษาที่สอบตกในรายวิชาเลือก จะต้องลงทะเบียนเรียนวิชานั้นซ้ำอีก หรือเลือกเรียนวิชาอื่นแทนก็ได้
3. นักศึกษาจะเรียนซ้ำรายวิชาก็ได้แต่เฉพาะในรายวิชาที่สอบได้ลำดับชั้นไม่สูงกว่า 1 เท่านั้น

นักศึกษาที่จะสำเร็จการศึกษาตามหลักสูตรประกาศนียบัตรครูเทคนิคชั้นสูง (ปทส.) จะต้องศึกษารายวิชาครบถ้วนตามหลักสูตร โดยมีระยะเวลาศึกษาตามที่กำหนด และได้ค่าระดับคะแนนเฉลี่ยสะสมไม่ต่ำกว่า 2.00

2. เอกสารที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์

2.1 บทบาทและหน้าที่ของครูอาจารย์

กรมอาชีวศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ (2529) ได้กำหนดระเบียบกรมอาชีวศึกษาว่าด้วยการบริหารสถานศึกษา 2529 ได้กำหนดบทบาทและหน้าที่ครู-อาจารย์ไว้ดังนี้

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

1. ทำแผนการสอนหรือโครงการสอนและบันทึกการสอน
2. ทำการสอนและอบรมความรู้แก่นักเรียนนักศึกษา ให้เป็นไปตามหลักสูตรและความต้องการของตลาดแรงงาน
3. ให้บริการทางการศึกษา ส่งเสริมการเรียนการสอนให้สนองนโยบายอาชีวศึกษาครบวงจร ให้คำแนะนำแก่ผู้ปกครอง นักเรียน นักศึกษา
4. รับผิดชอบปกครองดูแลความประพฤติ การรักษาวินัย สุขภาพและดูแลการศึกษาของนักเรียนนักศึกษา
5. ศึกษาค้นคว้ารวบรวมวิทยาการและประสบการณ์ใหม่ ๆ ในสาขาวิชาที่เกี่ยวข้อง
6. จัดทำสื่อการเรียนการสอนใหม่ ๆ ใช้ เก็บรักษาสื่อการเรียนการสอนอุปกรณ์อื่น ๆ อย่างถูกต้อง
7. รักษาวินัยและความประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีของนักเรียนนักศึกษา
8. นิเทศหรือช่วยนิเทศในวิชาที่รับผิดชอบงานวิชาการกลุ่มสถานศึกษา
9. ให้คำแนะนำและแนะแนวต่าง ๆ แก่นักเรียนนักศึกษาหรือผู้ปกครอง

10. ให้บริการแก่ผู้ปกครอง นักเรียน นักศึกษาและชุมชนในด้านวิชาการและด้านอื่น ๆ

11. วิจัยและปรับปรุงการเรียนการสอน ให้เน้นการประกอบอาชีพอิสระเชิงธุรกิจ

X นอกจากนี้ ไฮท (Hight. 1969 : 3) ได้แจกแจงหน้าที่ความรับผิดชอบของครู โดยวิเคราะห์จากคำว่า TEACHERS ดังนี้

T (Teaching) หมายถึง เป็นผู้ทำหน้าที่สอนศิษย์ให้เป็นพลเมืองดีของชาติ

E (Ethics) หมายถึง เป็นผู้ที่มีจริยธรรม

A (Academic) หมายถึง เป็นนักวิชาการ

C (Cultural Heritage) เป็นผู้ถ่ายทอดมรดกทางวัฒนธรรมอันดีของประเทศชาติ

H (Human Relationship) เป็นผู้มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีกับบุคคลทุก ๆ คน ซึ่งเป็นบุคลากรทั้งหมดในโรงเรียน ผู้ปกครองและประชาชนในชุมชนนั้น

E (Evaluation) หมายถึง เป็นผู้มีความรู้ความเข้าใจเรื่องการวัดผลและประเมินผลเป็นอย่างดี

R (Research) หมายถึง เป็นนักวิจัยเพื่อนำผลการวิจัยมาพัฒนาปรับปรุงการเรียนการสอน

S (Service) หมายถึง เป็นผู้ให้บริการทางการศึกษาและสังคมในทุกด้าน เช่น บริการให้คำปรึกษา บริการแนะแนวอาชีพ บริการด้านสุขภาพ บริการด้านการศึกษานอกระบบและการพัฒนาชุมชน

นอกจากนี้ เฉลียว บุรีภักดี และคณะ (2520 : 278-279) ได้ระบุหน้าที่ความรับผิดชอบครูไว้ดังนี้

1. หมั่นอบรมเด็กอยู่เสมอ
2. ตั้งใจสอน รักการสอน
3. จัดการปกครองให้เป็นระเบียบเรียบร้อย
4. เตรียมการสอนและทำบันทึกการสอน
5. หมั่นวัดผลและติดตามผลการเรียน
6. รับผิดชอบในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย
7. ช่วยให้คำแนะนำแก่เด็กด้วยความเต็มใจ
8. สอนให้เป็นประชาธิปไตย
9. ทำบัญชีเรียกชื่อและสมุดประจำชั้น
10. ดูแลบำรุงรักษาห้องเรียนและอาคารสถานที่

11. เกี่ยวกับการสอน การอบรม การวัดผล
12. เกี่ยวกับธุรการและระเบียบวินัย
13. ค้นคว้าเพิ่มเติมและหาความรู้ใหม่ ๆ มาสอน
14. สอนให้เด็กเป็นคนดี
15. หมั่นหาความรู้และวิธีการหาความรู้
16. เป็นตัวอย่างแก่เด็ก
17. จัดการแนะแนวที่ดีแก่เด็ก
18. ช่วยงานสารบรรณและธุรการโรงเรียน
19. เอาใจใส่เด็ก
20. บริการโรงเรียน
21. เป็นครูประจำชั้น
22. ทำระเบียบและสมุดรายงานนักเรียน
23. มีมนุษยสัมพันธ์ดี
24. ร่วมกิจกรรมของชุมชน
25. สอนให้เข้าใจแจ่มแจ้ง
26. เอาใจใส่และพยายามเข้าใจปัญหาและความต้องการของเด็ก
27. ประชาสัมพันธ์ดี

2.2 การปฏิบัติงานสอน

การสอนเป็นการปฏิบัติงานที่สำคัญและเป็นงานหลักสำหรับผู้ที่ทำหน้าที่เป็นครู-อาจารย์ ได้มีผู้กล่าวให้ความหมายในเรื่องการสอนไว้ดังนี้

จินตนา สุขมาก (2534 : 4) การสอน คือ การทำให้ความรู้และทักษะเกิดสัมฤทธิ์ผล อย่างดีที่สุด เป็นการวัดประสบการณ์ชีวิตให้กับผู้เรียน

สุพิน บุญชูวงศ์ (2536 : 4) การสอน เป็นกระบวนการที่ทำหน้าที่เป็นเครื่องมือที่ช่วยให้คนได้มีประสบการณ์ที่ดีที่มีการเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีขึ้น จนสามารถดำรงชีพได้อย่างราบรื่น เป็นประโยชน์แก่ตนเองและส่วนรวม

✚ บุญชม ศรีสะอาด (2537 : 2) การสอน มีความหมายหลายอย่าง เช่น การถ่ายทอดความรู้ การฝึกให้ผู้เรียนคิดและแก้ปัญหาต่าง ๆ การจัดสิ่งแวดล้อมและกิจกรรมเพื่อให้ผู้เรียนเกิด

การเรียนรู้ การจัดประสบการณ์ให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ การสร้างหรือจัดสถานการณ์เพื่อให้ผู้เรียนเกิดแนวทางในการเรียนรู้

จากแนวคิดของนักการศึกษา สามารถที่จะนำมาจัดเป็นแนวทางของการศึกษาวิชาช่างอุตสาหกรรมได้หลายด้าน คือ การวางแผนการสอน ด้านกิจกรรมการเรียนการสอน ด้านการใช้สื่อและอุปกรณ์การสอน ด้านการจัดและบริหารโรงฝึกงาน และด้านวัดผลและประเมินผลดังมีรายละเอียด ดังนี้

2.2.1 การวางแผนการสอน

ในการสอนแต่ละครั้งนั้น ถ้าผู้สอนได้วางแผนไว้ว่าจะสอนอย่างไร จะทำอะไรบ้างในการสอน และมีการเตรียมล่วงหน้าพอสมควร ย่อมจะทำให้บทเรียนนั้น ๆ ตามที่กำหนดไว้ดำเนินไปด้วยดี สิ่งที่ครูผู้สอนจะต้องระลึกถึงและต้องกำหนดไว้ก็คือ การวางแผนการสอน ดังเช่น

ไพฑูรย์ สินลารัตน์ (2524 : 157) ให้ความหมายของการวางแผนการสอน ว่าการวางแผนการสอน คือกิจกรรมในการคิดและทำของครูก่อนที่จะเริ่มดำเนินการสอนวิชาใดวิชาหนึ่งนั่นเอง ซึ่งโดยทั่วไปจะประกอบด้วยกำหนดยุทธศาสตร์ การคัดเลือกเนื้อหา การกำหนดกิจกรรมการเรียนการสอน สื่อการเรียน และการประเมินผล

ชัยยงค์ พรหมวงศ์ (2526 : 129) ให้ความหมายของการวางแผนการสอน ว่า การวางแผนการสอนเป็นส่วนหนึ่งของระบบการสอนย่อยที่เป็นการเตรียมการล่วงหน้าก่อนสอน โดยใช้ข้อมูลต่าง ๆ ที่รวบรวมได้จากการดำเนินงานตามที่ได้จัดระบบการสอนไว้ แล้วนำข้อมูลมากำหนดกิจกรรมต่าง ๆ ที่ครูและนักเรียนปฏิบัติไว้ล่วงหน้าเพื่อให้การเรียนของนักเรียนบรรลุจุดหมายที่กำหนดไว้

สุทธิ ประจักษ์ศักดิ์ (2524 : 65) ได้กล่าวไว้ว่า การวางแผนการสอนเป็นกิจกรรมอันดับแรกของครู เพื่อให้จะให้การสอนทั้งกระบวนการ บรรลุเป็นผลสำเร็จตามเป้าหมาย ครูผู้สอนที่ขาดการวางแผนจะไม่ประสบผลสำเร็จในการสอนอย่างแน่นอน

อบรม สินธิบาล (2524 : 85) ได้ให้ความหมายของการวางแผนการสอนไว้ว่า หมายถึงการกำหนดหรือการวางแผนการสอนในเรื่องที่จะสอนไว้กว้าง ๆ ซึ่งเป็นหลักใหญ่ที่จะต้องปฏิบัติโดยอาจกำหนดไว้เป็นข้อ ๆ หรือเป็นตอน ๆ

พันทิพา อุทัยสุข (2523 : 17) ได้ให้ทรรศนะเกี่ยวกับเรื่องนี้ว่า การวางแผนการเรียนการสอนเป็นการวางแผนการทำงานตามขั้นตอนของระบบการเรียนการสอน เพื่อให้การเรียนการสอนมีประสิทธิภาพ

✓ วิชัย แหวนเพชร (2530 : 166) ได้ให้ความหมายของการวางแผนการเรียนการสอนไว้ว่าแผนการสอน (Course Outline) เป็นโครงการที่ได้จัดหรือวางแผนไว้สำหรับวิชานั้น ๆ ให้อย่างกว้าง ๆ บางครั้งเรียกว่า แนวการสอน

✓ ภิญญู สาร (2523 : 149) ได้กล่าวว่า องค์ประกอบของการสอนมี 3 ประการ คือ

1. วิธีสอน
2. เครื่องมือและสื่อการเรียน
3. บุคลิกภาพและลักษณะเฉพาะของครู

จากแนวคิดของนักการศึกษาที่สรุปได้ว่า องค์ประกอบของการสอนนั้นต้องประกอบด้วย วิธีสอน เทคนิคและวิธีสอนเฉพาะตัวของผู้สอน เนื้อหาสาระที่จะสอน และ ตัวผู้เรียน

ครูผู้มีความสามารถในการดำเนินการสอนให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น ย่อมเป็นผู้ที่สามารถพิจารณาเลือกเฟ้นวิธีสอนซึ่งมีอยู่มากมายหลายวิธี แต่ละวิธีย่อมมีจุดเด่นในตัวของมันเอง การที่จะเลือกใช้วิธีแบบใดให้เหมาะสมนั้น

✓ จำรัส น้อยแสงศรี (2520 : 79) ได้ให้แนวคิดที่ควรขึ้นอยู่กับลักษณะดังต่อไปนี้

1. ความมุ่งหมายของบทเรียน
2. ลักษณะของบทเรียน
3. ธรรมชาติของวิชา
4. ธรรมชาติและการพัฒนาของผู้เรียน
5. ความรู้ อาจเปลี่ยนแปลงได้ตามกาลเวลา
6. ความเปลี่ยนแปลงของสังคม

ดังนั้น การที่จะสอนอะไร อย่างไร และควรใช้การสอนแบบใดนั้น ครูจำเป็นต้องอย่างยิ่งที่จะต้องศึกษาวิธีการสอนแบบต่าง ๆ ให้เข้าใจ เพื่อจะได้ใช้อย่างถูกวิธีและเหมาะสมกับวัยของผู้เรียน วิธีสอนในปัจจุบันนี้มีมากมาย แต่วิธีสอนที่จะให้สอดคล้องกับวิชาการงานและพื้นฐานอาชีพได้ มีนักการศึกษาหลายท่านได้ให้ความคิดเห็นต่าง ๆ กัน ดังนี้

อบรม สนิทบาล (2524 : 12) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ทฤษฎีการสอนหมายถึง หลักการหรือวิธีการที่ผู้สอนใช้ในการสนับสนุน หรือส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้ในตัวผู้เรียน

หรือทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมในตัวผู้เรียน และได้สรุปทฤษฎีการสอนที่เด่น ๆ ในขณะนี้ว่ามีอยู่ 2 ทฤษฎีคือ

1. การสอนในฐานะการกำหนดรูปแบบของการเรียนรู้เสียใหม่ (Teaching as Cognitive Restructuring) หมายถึง การที่ครูเป็นผู้ที่กำหนดรูปแบบของการรับรู้ ดังนั้นพฤติกรรมของครูก็คือบทบาทในการที่ครูจะควบคุมการรับรู้หรือการเรียนรู้ของนักเรียน ครูเป็นผู้กำหนดแม่ทิศทางของความคิดต่าง ๆ ของนักเรียน

2. การสอนในฐานะกำหนดเงื่อนไข (Teaching as Conditioning) การกำหนดเงื่อนไขให้มีการเรียนรู้ภายในสภาวะการณ์ที่ครูกำหนดมี 4 ลักษณะ คือ

2.1 ปลุกกระตุ้นให้มีการตอบสนองที่ตรงกับความต้องการของครู

2.2 สงวนการปรับปรุงตอบสนองที่ครูพอใจหรือที่ครูต้องการ

2.3 เสริมกำลังหรือให้รางวัลแก่การตอบสนองที่ตรงกับความต้องการของครู

2.4 ขจัดทำลายการตอบสนองที่ครูไม่ต้องการ โดยวิธีการต่าง ๆ ให้หมดไปจากพฤติกรรมของนักเรียน

✓ การสอนย่อมสัมพันธ์กับการเรียนรู้เป็นอย่างยิ่ง ดังนั้นผู้ที่จะทำการสอนจะต้องมีความรู้เกี่ยวกับทฤษฎีของการสอนอย่างแจ่มแจ้ง เพื่อจะช่วยให้การเรียนการสอนประสบผลสำเร็จยิ่งขึ้น อย่างไรก็ตาม การเรียนการสอนจะประสบผลสำเร็จได้ขึ้นอยู่กับองค์ประกอบของการสอน ซึ่งได้มีผู้จำแนกองค์ประกอบของการสอนไว้ว่า องค์ประกอบที่สำคัญของการสอนนั้นต้องประกอบด้วย

1. ตัวผู้สอน

2. ความเข้าใจของผู้สอนเกี่ยวกับกระบวนการเรียนรู้

3. เนื้อหาสาระที่จะสอน

4. ตัวผู้เรียน

จากรายงานการวิจัยของ ปรีชา ขาติมาลากร (2522 : 54) ได้เสนอไว้ว่าวิธีการสอนวิชาอุตสาหกรรมศิลป์ ผู้บริหารเห็นมีความเห็นว่าวิธีสอนต่าง ๆ ที่กำหนดไว้ เมื่อพิจารณาวิธีสอนแต่ละวิธีแล้ว มีความเหมาะสมเรียงตามลำดับดังนี้

1. วิธีสอนแบบสาธิต เป็นการสอนโดยครูเป็นผู้ทำให้ดูพร้อมกับอธิบายชี้แจง

2. วิธีสอนแบบโครงการเป็นการให้นักเรียนมีการปฏิบัติจริงตั้งแต่ออกแบบวางแผนโครงการไปจนถึงประเมินผล

3. วิธีสอนแบบแก้ปัญหา ให้นักเรียนรู้จักใช้วิจารณญาณในการแก้ปัญหาด้วยตนเอง

4. วิธีสอนโดยให้ไปช่วยสอน นักเรียนจะทราบวิธีการปฏิบัติงานตามลำดับขั้นตอน

5. วิธีสอนโดยใช้สถานการณ์จำลองเป็นการจำลองสถานการณ์เพื่อให้เห็นเหมือนของจริง
6. วิธีสอนแบบค้นคว้า ให้นักเรียนได้ศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง โดยครูเป็นผู้กำหนดเรื่องได้
7. วิธีสอนแบบสืบสวนสอบสวน นักเรียนจะสืบสวนเนื้อเรื่องและค้นพบด้วยตนเอง
8. วิธีสอนโดยใช้บทบาทสมมติเป็นการเล่นโดยสมมุติและจำลองสถานการณ์
9. วิธีสอนแบบการอภิปราย เป็นการเสนอความคิดเห็นต่าง ๆ เพื่อหาข้อยุติ
10. วิธีสอนแบบการประชุม นักเรียนจะปรึกษารื้อกันเป็นคณะโดยยึดระเบียบกฎเกณฑ์

จากแนวคิดของนักการศึกษาดังกล่าว จะเห็นได้ว่า การสอนวิชาการงานและพื้นฐานอาชีพ มีวิธีสอนที่เหมาะสมจะใช้สอน แต่มีวิธีสอนที่เป็นหลักที่จะใช้สอนวิชาการงานและพื้นฐานอาชีพ พอสรุปได้เป็น 3 แนวทาง คือ สอนโดยยึดปัญหาที่พบในงานเป็นหลัก สอนโดยยึดใบช่วยสอนเป็นหลัก และสอนโดยยึดโครงการเป็นหลัก ดังรายละเอียดต่อไปนี้ (ประทีป รุ่งเรือง. 2540 : 28)

1. สอนโดยยึดปัญหาที่พบในงานเป็นหลัก การทำงานทุกอย่างนั้นย่อมจะมีปัญหาที่เกิดขึ้นในการทำงานอยู่เสมอ ผู้ทำงานจะต้องพยายามหาทางแก้ปัญหาเหล่านั้นอยู่ตลอดเวลา การแก้ปัญหาจะทำได้ดีถ้าผู้ทำงานเคยรู้และเข้าใจสาเหตุของปัญหาเหล่านั้นมาก่อน ดังนั้นก่อนการทำงานทุกครั้ง ผู้ทำงานจะต้องพยายามมองปัญหาที่เกิดขึ้นล่วงหน้า เพื่อหาทางแก้ปัญหาไว้ก่อน เมื่อพบปัญหาจริง ๆ แล้ว จะได้แก้ปัญหานั้นอย่างรวดเร็ว การสอนโดยยึดปัญหาเป็นหลัก จึงเป็นการฝึกให้นักเรียนเข้าใจสภาพปัญหาต่าง ๆ ในการทำงานฝึกให้นักเรียนได้เรียนรู้ถึงสาเหตุ และแนวทางแก้ปัญหาเหล่านั้น ๆ เป็นการฝึกให้นักเรียนรู้จักคิดและคิดเป็น ฉะนั้น การสอนในแนวนี้นักเรียนจะต้องเข้าใจและมองปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในการทำงานได้เป็นอย่างดี

2. สอนโดยยึดใบช่วยสอนเป็นหลัก นักเรียนแต่ละคนจะมีการเรียนรู้สิ่งต่าง ๆ ได้แตกต่างกัน ซึ่งขึ้นอยู่กับระดับสติปัญญาและความมานะพยายามของแต่ละบุคคล ดังนั้น การจัดกิจกรรมการเรียนการสอนควรจะต้องเปิดโอกาสให้นักเรียนได้มีโอกาสค้นคว้าหาความรู้ ประสบการณ์ และทักษะด้วยตนเอง เปิดโอกาสให้นักเรียนมีโอกาสช่วยตนเองได้มากขึ้น ดังนั้นการใช้ใบช่วยสอนประกอบการเรียนการสอนจะช่วยให้นักเรียนรู้จักการเรียนรู้ พบว่า นักเรียนออกจากโรงเรียนไปแล้ว จะได้สามารถเรียนรู้และเข้าใจสิ่งต่าง ๆ ได้ด้วยตนเอง ใบช่วยสอนที่ใช้ประกอบการเรียนวิชาการงานและพื้นฐานอาชีพจะประกอบด้วย ใบงาน (Job Sheets) ใบงานย่อย (Operation Sheets) และใบความรู้ (Information Sheets) ที่สร้างขึ้นให้มีความสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน เพื่อให้ นักเรียนใช้เป็นแนวทางประกอบการเรียนรู้ในกระบวนการทำงานที่ถูกต้อง เพื่อให้นักเรียนสามารถช่วย

ตนเองในการแสวงหาความรู้ และวิธีการทำงานบางอย่างโดยไม่จำเป็นต้องคอยรับการช่วยเหลือจากครูในทุกกรณี

3. สอนโดยยึดโครงการเป็นหลัก ในการทำงานอย่างใดอย่างหนึ่งของผู้ทำงานนั้น ต้องเข้าใจวิธีการหรือ ความรู้ระดับหนึ่งซึ่งเป็นขั้นที่เพียงพอที่จะทำงานนั้นได้ ความรู้หรือความเข้าใจในวิธีการทำงานต่าง ๆ ที่เขาต้องการจึงต้องเป็นความรู้และวิธีการ ที่เกี่ยวข้องกับการทำงานนั้นโดยตรง ถ้าจะให้ความรู้หรือวิธีการอื่น ๆ ที่นอกเหนือจากงานนั้นแล้ว เขาจะปฏิเสธที่จะรับความรู้หรือวิธีการนั้น เพราะยังไม่มี ความจำเป็นต่อเขา แต่เขาอาจจะต้องการความรู้หรือวิธีการนั้นอีกเมื่อเขาพบปัญหาหรืองานใหม่ที่จำเป็นต้องใช้ความรู้ หรือวิธีการเพียงเท่าที่จำเป็นแก่การทำงาน ของนักเรียนเท่านั้น เมื่อนักเรียนได้ผ่านงานหลาย ๆ ชิ้น หรือหลาย ๆ อย่างแล้ว นักเรียนก็อาจจะมีความรู้ ความเข้าใจในกระบวนการทำงานครอบคลุมได้ครบตามสาขางานหรืออาชีพนั้นได้ สำหรับการวางแผนการเรียนในกลุ่มวิชาการงาน และอาชีพในหลักสูตรมัธยมศึกษาตอนต้น พุทธศักราช 2521 (ฉบับปรับปรุง พ.ศ. 2533) ของหน่วยศึกษานิเทศก์ กรมสามัญศึกษา (2533 : 22) ในส่วนของวิชาการงานนั้น สามารถวางแผนการเรียนไว้ในหลักสูตรได้ดังนี้

✓ การวางแผนการสอนเป็นภารกิจสำคัญที่ครูจะต้องทำโดยครูผู้สอนจะต้องเข้าใจสิ่งต่อไปนี้ คือ เข้าใจหลักสูตร จุดมุ่งหมาย เนื้อหาสาระ ขอบเขต และข้อจำกัดของโรงเรียน เครื่องมือ และอุปกรณ์ที่มี ครูจะต้องร่วมกันวางแผนการสอนให้เหมาะสม ซึ่งภารกิจต่อไปในการนำหลักสูตรไปใช้ได้จริง คือ การจัดกิจกรรมการเรียนการสอนจนถึงการวัดผลและประเมินผลตามแผนการสอนที่วางไว้

2.2.2 ด้านการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน

กิจกรรมการเรียนการสอน หมายถึง พฤติกรรมที่เกิดร่วมกันระหว่างผู้สอนกับนักเรียน เป็นกระบวนการอย่างหนึ่งที่จะทำให้นักเรียนไปสู่จุดหมายของการเรียนที่กำหนดให้ โดยจัดกิจกรรมที่เหมาะสม รวมทั้งเนื้อหา วัตถุประสงค์ วิธีสอน ระยะเวลาที่เรียน นักการศึกษาหลายท่านได้เสนอแนวคิดไว้ดังนี้

สันต์ ธรรมบำรุง (2527 : 106) ได้ให้ความหมายไว้ว่า วิธีการสอนหรือ กิจกรรมการเรียนการสอนคือ พฤติกรรมร่วมกันระหว่างครูนักเรียนจัดทำขึ้นเพื่อให้เกิดความรู้และประสบการณ์ตามความมุ่งหมายของการสอน

พิสิฐ เมธาภัทร และธีระพล เมธิกุล (2531 : 92-93) ได้สรุปไว้ว่า การสอน หมายถึงกิจกรรมของบุคคลซึ่งมีหลักการและเหตุผล เป็นกิจกรรมที่บุคคลได้ใช้เพื่อสนับสนุนให้ผู้อื่นเกิดการเรียนรู้

ดังนั้น การสอนจึงเป็นกิจกรรมในแง่มุมต่าง ๆ 4 ด้าน คือ

1. ด้านหลักสูตร หมายถึง การศึกษาจุดมุ่งหมายของการศึกษา ความเข้าใจใน จุดประสงค์รายวิชา ตลอดจนการเลือกเนื้อหาได้เหมาะสมสอดคล้องกับท้องถิ่น
2. ด้านการสอน หมายถึง การเลือกวิธีสอนและเทคนิคการสอนที่เหมาะสม เพื่อ ช่วยให้ผู้เรียนบรรลุถึงจุดประสงค์การเรียนรู้ที่วางไว้
3. ด้านการวัดผล หมายถึง การเลือกวิธีวัดผลที่เหมาะสมและการวิเคราะห์ผล ที่ได้
4. ด้านการประเมินผลการสอน หมายถึง ความสามารถในการประเมินผลการ สอนทั้งหมดที่ได้ ตั้งแต่การวางจุดประสงค์การเรียนรู้ การเลือกเนื้อหา วิธีสอน ตลอดจนความ เทียบตรงและความเชื่อถือได้ของการวัดผลที่ครูได้กระทำไป

การจัดกิจกรรมการเรียนการสอนให้บรรลุจุดมุ่งหมายของหลักสูตรนั้น หน่วยศึกษา นิเทศก์ กรมสามัญศึกษา (2533 : 18) ได้กำหนดจุดเน้นไว้เพื่อเป็นแนวทางในการจัดกิจกรรมการ เรียนการสอนของโรงเรียนได้รับความรู้ ทักษะ ทักษะที่ดีต่อการเรียนวิชาการงาน ดังนี้

จากที่กล่าวมานี้พอสรุปได้ว่า การจัดกิจกรรมการเรียนการสอนคือ การจัดสภาพ การณ์ สถานการณ์หรือกิจกรรมอย่างมีจุดหมาย เพื่อส่งเสริมให้ผู้เรียนเกิดประสบการณ์ อันจะ เป็นผลให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ได้ง่ายขึ้นและเร็วขึ้น นอกจากนี้ยังส่งเสริมหรืออำนวยความสะดวกให้ผู้เรียน ได้เจริญงอกงามทั้งทางร่างกาย อารมณ์ สังคม และสติปัญญา และสามารถปรับตัวเองให้อยู่ใน สังคมได้อย่างมีความสุข แต่การสอนวิชาการงานและอาชีพในระดับมัธยมศึกษาตอนต้นนั้น ผู้ สอนจะต้องมีความรู้ ทักษะ และมีประสบการณ์ การจัดกิจกรรมการเรียนการสอนจึงต้องประกอบ ด้วยภาคทฤษฎีและภาคปฏิบัติ ซึ่งจะเห็นได้ว่าครูมีบทบาทสำคัญที่จะทำให้นักเรียนเกิดการเรียนรู้ การจัดกิจกรรม การเรียนการสอนจะต้องมุ่งเพื่อให้ นักเรียนได้เรียนรู้ข้อเท็จจริงและหลักการต่าง ๆ ที่มีความงอกงามทางปัญญา มีความสามารถในการใช้เครื่องมือที่ดีต่อการทำงาน กิจกรรมการ เรียนจะต้องสอดคล้องกับจุดมุ่งหมาย สอดคล้องกับลำดับขั้นการเรียนรู้ และความต้องการของ ผู้เรียน

2.2.3 ด้านการใช้สื่อและอุปกรณ์การสอน

กรมวิชาการ (2521 : 16) ได้ให้ความหมายของสื่อการสอนไว้ว่า สื่อการสอน หมายถึง เครื่องมือ ตลอดจนเทคนิคต่าง ๆ ที่จะช่วยสนับสนุนให้การเรียนการสอนบรรลุตามจุดมุ่งหมายที่ วางไว้ สื่อการสอนยังเป็นสิ่งเร้าความสนใจของผู้เรียนให้เกิดความอยากเรียนรู้ต่อไป เพราะจะช่วยให้ผู้เรียนเข้าใจในสิ่งที่เรียนได้อย่างดีและรวดเร็วยิ่งขึ้น

ชม ภูมิภาค (2533 : 5) ได้ให้ความหมายเกี่ยวกับการสอนไว้ว่า เป็นพาหนะที่จะ นำสารหรือความรู้ไปยังผู้เรียน เพื่อให้ผู้เรียนเกิดความรู้ เช่น ภาพยนตร์ เป็นสื่อการสอนเพราะ เป็นตัวนำสารไปให้นักเรียนเพื่อให้เกิดการเรียนรู้

ชัยยงค์ พรหมวงศ์ (2524 : 64) ได้ให้ความหมายไว้ว่า สื่อการสอน คือ วัสดุ อุปกรณ์ และวิธีการสอนประกอบวัสดุ หมายถึง สิ่งสิ่งเปลี่ยนต่าง ๆ เช่นรูปภาพ แผนที่ต่าง ๆ อุปกรณ์ หมายถึง สิ่งที่คงทนถาวร เช่น กระดานดำ โต๊ะ เก้าอี้ต่าง ๆ ส่วนวิธีการสอนประกอบก็ หมายถึง วิธีการใช้วัสดุและอุปกรณ์ต่าง ๆ เหล่านี้และวิธีการสอนประกอบก็ยังหมายรวมไปถึงการ ทักษะศึกษา การทดลองต่าง ๆ ด้วย

จากแนวคิดของนักการศึกษานี้สรุปได้ว่า สื่อการสอน หมายถึงสิ่งที่ไม่ใช่ครูพูด ปากเปล่าเพียงอย่างเดียว ที่ทำให้การเรียนการสอนเป็นไปอย่างน่าสนใจ สนุก ตื่นเต้น และทำ ให้เกิดประสิทธิภาพในการเรียนการสอน

หลักสำคัญในการเลือกสื่อการสอน การที่ครูผู้สอนจะนำสื่อการสอนมาทำให้เกิด ประโยชน์ครูควรมีหลักเกณฑ์ในการเลือกใช้ อบรม สันนิบาต (2524 : 41) ได้กำหนดหลัก เกณฑ์ในการเลือกสื่อการสอนดังนี้

1. ต้องเหมาะสมกับระดับชั้นและวัยของเด็ก
2. ต้องตรงกับจุดมุ่งหมายของบทเรียนและจุดมุ่งหมายของครูที่สอนบทเรียน นั้น ๆ
3. จะต้องถูกต้องและตรงกับความเป็นจริง
4. อยู่ในสภาพดีและใช้งานได้ดี
5. ต้องตรงกับความต้องการและความสนใจของผู้เรียน
6. ควรเป็นวัสดุอุปกรณ์ที่พอจะหาได้ในราคาย่อมเยา ไม่แพงจนเกินไป
7. ในบทเรียนหนึ่ง ๆ ไม่ควรใช้สื่อการเรียนการสอนมากเกินไปควรใช้แต่เพียง เท่าที่จำเป็น

กรมวิชาการ (2528 : 18) ได้กำหนดแนวทางในการเลือกสื่อการสอนไว้ ดังนี้

1. คำนึงถึงสื่อการสอนที่จะนำไปใช้นั้นในข้อเท็จจริงอย่างถูกต้อง
2. คำนึงถึงคุณค่าการเรียนรู้
3. เหมาะสมกับอายุ สติปัญญา และประสบการณ์ของผู้เรียน
4. ตระหนักถึงผู้ใช้อยู่เสมอ เพราะผู้ใช้ควรได้ประโยชน์มากกว่า
5. ศึกษาคู่มือประกอบการสอนก่อน
6. สื่อการสอนนั้นช่วยสร้างปัญหา หรือแก้ปัญหา อย่างใดอย่างหนึ่งหรือไม่
7. สื่อการสอนที่นำมาใช้ส่งเสริมให้เกิดความคิด วิพากวิจารณ์ และก่อให้เกิดกิจกรรมร่วมกันในการเรียนการสอน

8. รู้จักวิธีการเก็บรักษาสื่อการสอนต่าง ๆ ให้อยู่ในสภาพที่ดีและใช้ได้นานที่สุด
จากแนวทางดังกล่าวสรุปได้ว่า หลักสำคัญในการเลือกสื่อการสอนนั้น ควรคำนึงถึงหลักเกณฑ์ดังต่อไปนี้

1. สอดคล้องกับจุดมุ่งหมายและการเสนอเนื้อหา
2. เหมาะสมกับชั้นและวัยของเด็ก
3. เข้าและดึงดูดความสนใจของเด็ก
4. ราคาถูก
5. คุ่มค่า ทั้งด้านเวลาและราคา

อบรม สนิทบาล (2524 : 29) ได้แบ่งชนิดของสื่อการเรียนออกเป็นประเภทใหญ่ ๆ 3 ประเภท คือ

1. ประเภทวัสดุ (Software) ได้แก่ กระดาน ชอล์ก แผ่นภาพ สมุดภาพ แผ่นเสียง เทป บันทึกเสียง फिल्मภาพยนตร์ फिल्मสไลด์ และอื่น ๆ
2. ประเภทเครื่องมือหรือโสตทัศนูปกรณ์ (Hardware) ได้แก่ เครื่องฉายภาพยนตร์ เครื่องบันทึกเสียง เครื่องรับวิทยุ เครื่องขยายเสียง เครื่องฉายสไลด์ และอื่น ๆ
3. ประเภทเทคนิคหรือวิธีการ (Technique or Method) ได้แก่ การเล่นละคร การแสดงบทบาทสมมติ การสาธิต การศึกษานอกสถานที่ และอื่น ๆ

กรมวิชาการ (2520 : 18) ได้กำหนดสื่อการสอนการงาน และพื้นฐานอาชีพได้ดังนี้

การสอนกลุ่มการงานและพื้นฐานอาชีพ จะมุ่งเน้นการปฏิบัติหรือการลงมือกระทำจริงและการกระทำอยู่เป็นประจำ ฉะนั้น สื่อการสอนที่มีความสำคัญต่อการเรียนการสอนของครู จึงได้แก่ หนังสือเรียนแต่ละรายวิชา คู่มือครู วัสดุ-อุปกรณ์ ทรัพยากรในห้องเรียน หนังสืออ้างอิง

หรือหนังสืออ่านประกอบ หรือนิตยสาร วารสารต่าง ๆ ประโยชน์ของสื่อการสอน การใช้สื่อการสอน ทำให้เกิดประสิทธิภาพในการเรียนการสอนได้เป็นอย่างดีด้วยเหตุผล 6 ประการคือ

1. สื่อการสอนจะสร้างความสนใจให้ผู้เรียนเกิดความรู้สึกรักอยากเรียน เพราะธรรมชาติของมนุษย์ย่อมอยากรู้อยากเห็นในสิ่งต่าง ๆ อยู่แล้ว ผู้เรียนจะเกิดความรู้สึก เกิดความสนใจมากมาย
2. สื่อการสอนทำให้ผู้เรียนเข้าใจบทเรียนได้ง่ายขึ้น เพราะสื่อการสอนสามารถแปลงนามธรรมให้กลายเป็นรูปธรรม ทำให้ประหยัดเวลาของผู้สอนไปได้มาก
3. สื่อการสอนสามารถเอาชนะเวลา สถานที่ และระยะทางได้ กล่าวคือ สื่อการสอนสามารถนำสิ่งที่เกิดขึ้นในอดีตหลายสิบปีแล้วกลับมาให้เราชมได้ ในปัจจุบันไม่ว่าสิ่งนั้นจะเกิดขึ้นในประเทศใด ห่างไกลจากประเทศไทยเพียงไรก็ไม่เป็นอุปสรรค เช่น การรบที่ยุโรปในสมัยสงครามโลกครั้งที่ 1 เป็นต้น
4. สื่อการสอนสามารถย่อขนาดของวัตถุที่ใหญ่เกินกว่าจะนำของจริง ๆ มาประกอบการสอนได้ เช่น ครูจะสอนเรื่องช้างศึก ก็ไม่จำเป็นจะต้องไปหาช้างจริง ๆ มายืนหน้าชั้นเรียนให้เกิดความทูลุกทูลุ ใช้ภาพช้างแทนของจริงได้ และสื่อการสอนยังสามารถขยายวัตถุซึ่งมีขนาดเล็กเกินกว่าจะนำของจริง ๆ มาประกอบการสอนได้ เช่น พยาธิปากขอ เป็นต้น เพียงใช้ภาพโปสเตอร์ก็มองเห็นหน้าพยาธิปากขอชัดเจนแล้ว
5. สื่อการสอนทำให้นักเรียนจดจำสิ่งที่ควรจำได้นานแสนนาน ลองสังเกตจากตัวท่านเองก็ได้ ภาพยนตร์บางเรื่องที่ท่านประทับใจท่านจะจดจำได้นานแสนนาน เล่าสู่กันฟังจนแล้ววนเล่า
6. สื่อการสอนจะมีส่วนเสริมสร้างความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ของนักเรียนยิ่งขึ้น นักเรียนแต่ละคนจะมีประสบการณ์หรือพื้นเพเดิมแตกต่างกันอยู่แล้ว การได้พบเห็นสื่อการสอนที่น่าสนใจใหม่ ๆ จะเสริมความคิดเดิมให้เกิดเป็นความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ได้เป็นอย่างดี หลักสำคัญในการเลือกสื่อการสอนนั้น ควรคำนึงถึงหลักเกณฑ์คือ ความสอดคล้องกับจุดมุ่งหมาย สามารถหาได้ง่ายในท้องถิ่น เหมาะสมกับผู้เรียน ได้รับความสนใจและประหยัด

กล่าวโดยสรุปแล้ว สื่อการสอนที่เหมาะสมที่จะใช้ในการเรียนการสอนวิชาช่างอุตสาหกรรมในปัจจุบัน แต่ละวิชามีเนื้อหาหลากหลายแต่เวลาที่ใช้ในการสอนมีจำกัด ครูผู้สอนจำเป็นต้องใช้สื่อการสอนและจะต้องจัดหาวัสดุอุปกรณ์ให้นักเรียนได้เรียน ซึ่งการใช้วัสดุและอุปกรณ์การสอนนั้น ครูผู้สอนจะต้องมีความรู้ความเข้าใจในการเลือกและการใช้สื่อการสอนที่เหมาะสมกับเนื้อหาวิชาที่สอนและสอดคล้องกับบรรยากาศในห้องเรียน การใช้สื่อในการสอน เป็นประโยชน์ต่อนักเรียนมากเพราะนักเรียนสามารถมองเห็นและเข้าใจถึงลักษณะของชิ้นงานได้ถูกต้อง หลัก

สำคัญในการเลือกสื่อการสอนนั้นควรคำนึงถึงหลักเกณฑ์ คือ สอดคล้องกับจุดมุ่งหมาย สามารถหาได้ในท้องถิ่นเหมาะสมกับผู้เรียน ความสนใจ และประหยัด

2.2.4. ด้านการจัดและบริหารโรงฝึกงาน

สุทธิ ประจักษ์ดี (2524 : 74) ได้ให้ความหมายของคำว่า โรงฝึกงาน คือ สถานที่ที่ให้นักเรียนได้ฝึกปฏิบัติงานเพื่อให้มีความรู้ ความเข้าใจ มีทักษะ มีกิจนิสัยที่ดีในการปฏิบัติงานหน้าที่ของครูผู้สอนที่สำคัญ คือ การจัดโรงฝึกงานให้มีความพร้อมที่ผู้เรียนจะเข้าไปใช้ได้ทันที และต้องพยายามสร้างความเข้าใจร่วมกันในตัวผู้เรียนว่า โรงฝึกงานนั้นเป็นส่วนหนึ่งของการปฏิบัติที่ผู้เรียนจะต้องออกไปพบในชีวิตจริง ๆ ของการทำงาน ความรับผิดชอบส่วนตัวและต่อส่วนรวมจึงควรได้รับการฝึกและเน้นเป็นพิเศษ มิใช่มุ่งฝึกเพื่อให้มีผลงานที่งดงามเท่านั้น

ผจญ ชันธชนะ (ม.ป.ป. : 23-25) ได้ให้ความคิดเห็นเกี่ยวกับองค์ประกอบของโรงฝึกงานไว้ว่า

1. ลักษณะ และรูปแบบของตัวอาคาร
2. ความเหมาะสมกับสภาพแวดล้อม
3. การจัดเนื้อที่ให้สอยภายในโรงฝึกงาน ต้องจัดให้เหมาะสมและมีเนื้อหาที่ให้เพียงพอสำหรับหน่วยงานต่าง ๆ
4. สภาพะทางกายภาพเหมาะสมกับผู้เรียน สภาพะทางกายภาพนี้ ได้แก่ อุณหภูมิและอากาศหมุนเวียน แสงสว่าง น้ำดื่มและน้ำใช้
5. พื้นของโรงงานเหมาะสมกับสภาพงาน

ในการเรียนการสอนวิชาช่างการฝึกงานมีความจำเป็นมาก เพื่อที่จะให้นักเรียนฝึกปฏิบัติภายในโรงฝึกงานอาจจะแบ่งพื้นที่เป็นส่วน ๆ จะเล็กหรือใหญ่แล้วแต่ความเหมาะสมในสถานการณ์ที่มีการเรียนการสอนวิชาช่างขณะนั้นดังนี้ สมิทท์ และเทเลอร์ (Schmitt and Taylor. 1968 : 2) ได้แบ่งเป็น 2 ลักษณะดังนี้คือ

1. ห้องปฏิบัติการหลัก (Main Laboratory Space) เป็นสถานที่ที่จัดไว้เพื่อการเรียนการสอนวิชาอาชีวศึกษา โดยเฉพาะเป็นที่ติดตั้งเครื่องมือเครื่องจักรและอุปกรณ์ขนาดใหญ่ เป็นสถานที่ปฏิบัติงานของนักเรียน เป็นสถานที่จัดแยกออกจากห้องเรียนวิชาสามัญทั่วไปโดยเด็ดขาด
2. ห้องปฏิบัติการช่วย (Auxiliary Laboratory Space) เป็นสถานที่ใช้เป็นส่วนช่วยหรือเสริมห้องปฏิบัติการหลัก เพื่อให้การเรียนอาชีวศึกษาได้ผลดียิ่งขึ้น เช่น ห้องเขียนแบบเฉพาะช่าง

ห้องสมุด ห้องพัสดุ ห้องสำลี ห้องพัสดุ เป็นต้น ห้องปฏิบัติงานช่วยมักจะออกแบบให้อยู่ใกล้หรือติดกับห้องปฏิบัติการหลัก

ประเภทของโรงฝึกงาน โรงฝึกงานนั้นมีหลายแบบด้วยกัน เท่าที่จัดอยู่ทั่วไปในโรงเรียนต่าง ๆ นั้น วิลเบอร์ และเพนเดอร์ (Wilber and Pendered. 1973 : 56 - 57) ได้จัดแบ่งออกเป็น 3 ประเภท คือ

1. โรงฝึกงานเฉพาะอย่าง (Unit Shop)
2. โรงฝึกงานรวม (Comprehensive General Shop)
3. โรงฝึกงานสาขาวิชาช่างเดียวกัน (General Unit Shop)

โรงฝึกงานวิชาช่างในการเรียนอาชีวศึกษา นักเรียนต้องเรียนทั้งทฤษฎีและปฏิบัติเพื่อให้เกิดทักษะ การจัดโรงฝึกงานเพื่อให้เหมาะสมกับการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน เป็นสิ่งที่สำคัญ การจัดโรงฝึกงานจัดได้หลายแบบ ซึ่งฉลอย วีระเผ่าพงษ์ (2532 : 143) ได้แนะนำเกี่ยวกับโรงฝึกงานไว้ ดังนี้

1. โรงฝึกงานทั่วไป (Comprehensive General Shop) เป็นสถานที่ที่มีทั้งเครื่องมือ เครื่องจักร และวัสดุอุปกรณ์ ซึ่งออกแบบไว้ให้สอนวิชาช่างหลาย ๆ สาขา โดยใช้ครูสอนเพียงคนเดียว โรงฝึกงานแบบนี้มีจุดประสงค์เพื่อใช้สอนหลาย ๆ ช่าง เช่น เขียนแบบ ไม้ บัน โลหะ ไฟฟ้า-วิทยุ ช่างก่อสร้าง ช่างพิมพ์ ช่างถ่ายรูป ฯลฯ ส่วนมากจะให้กับโรงเรียนมัธยมศึกษา

2. โรงฝึกงานแบบประสม (General Unit Shop) เป็นสถานที่ที่มีทั้งเครื่องมือ เครื่องจักร วัสดุอุปกรณ์ที่ออกแบบไว้ให้สอนวิชาช่างได้เพียงโรงงานละ 2-3 ช่างเท่านั้น โดยต้องเป็นช่างประเภทเดียวกัน คือ สามารถใช้เครื่องมือ เครื่องจักรร่วมกันได้ เช่น ช่างกลโรงงาน ช่างเชื่อม โลหะแผ่น ช่างตีเหล็ก ช่างโลหะรูปพรรณหรืออาจจะเป็นช่างเขียนแบบกล ช่างเขียนแบบก่อสร้าง ช่างออกแบบตกแต่งภายใน ก็อาจจะรวมอยู่ในโรงงานเดียวกันได้ ส่วนมากจะให้กับโรงเรียนมัธยมศึกษาและโรงเรียนอาชีวศึกษา

3. โรงฝึกงานเฉพาะ (Unit Shop) เป็นสถานที่ที่มีเครื่องมือ เครื่องจักร วัสดุ อุปกรณ์ที่ออกแบบไว้เพื่อการสอนวิชาอาชีวศึกษาเพียงช่างเดียวโดยเฉพาะ เช่น ช่างซ่อมทีวี ช่างซ่อมตู้เย็น ช่างเขียนแบบ ช่างโลหะแผ่น เป็นต้น ดังนั้น จึงสรุปได้ว่า โรงฝึกงานที่ใช้กันอยู่ทั่วไปในขณะนี้จัดได้เป็น 3 ประเภท

1. โรงฝึกงานรวม (Comprehensive General Shop) การจัดโรงฝึกงานแบบนี้ เหมาะสำหรับวิชาช่างอุตสาหกรรมในระดับมัธยมศึกษาตอนต้น กิจกรรมในการเรียนการสอนเพื่อเป็นการ

สำรวจความถนัด ความสนใจของนักเรียน ในโรงฝึกงานแบบนี้เป็นแบบที่จัดสอนรวมงานหลาย ๆ แขนงในโรงฝึกงานเดียวกัน เช่น งานไม้ งานโลหะ งานศิลปะ

2. หัตถกรรม งานไฟฟ้า งานพิมพ์ งานเขียนแบบ ซึ่งเป็นลักษณะกว้างมากกว่าการเรียนการสอนให้ลึกลงไปในงานแขนงใดแขนงหนึ่ง

3. โรงฝึกงานสาขาวิชาช่างเดียวกัน (General Unit Shop) การจัดโรงฝึกงานแบบนี้เป็นการจัดสอนวิชาช่างหมวดใหญ่ ๆ โดยแยกเป็นช่างหมวดย่อย ๆ ในโรงฝึกงานเดียวกัน หรือทำงานที่คล้ายคลึงกัน ใกล้เคียงกัน ใช้เครื่องมือร่วมกันได้ เช่น โรงฝึกงานช่างโลหะ ก็มีงานทำโลหะ การบัดกรี การกลึงเหล็ก หล่อเหล็ก ตีเหล็ก ฯลฯ หรืออาจจะเป็นงานที่ใกล้เคียงกันที่ใช้เครื่องมือร่วมกันได้ เช่น งานโลหะกับงานไฟฟ้า เป็นต้น โรงฝึกงานแบบนี้มักเป็นโรงเรียนอาชีวศึกษาเป็นส่วนใหญ่

4. โรงฝึกงานเฉพาะอย่าง (Unit Shop) เป็นการจัดโรงฝึกงานที่แยกแขนงของงานออกไปต่างหากไม่ปะปนกัน เป็นการสอนงานอย่างใดอย่างหนึ่งเพียงอย่างเดียวในโรงฝึกงานนั้น เช่น งานช่างไม้ ช่างกลึง ช่างวิทยุ ช่างเครื่องยนต์ เป็นต้น โรงฝึกงานแบบนี้เป็นการฝึกทักษะเฉพาะด้านครูผู้สอนก็มีความสามารถเฉพาะด้านด้วย โรงฝึกงานแบบนี้จึงจัดได้เฉพาะโรงเรียนอาชีวศึกษาเท่านั้น

ฉลุย วีระเผ่าพันธ์ (2532 : 144) ได้แนะนำเกี่ยวกับภายในโรงฝึกงานจะต้องมีเครื่องมือ เครื่องจักร วัสดุอุปกรณ์มากพอ เพื่อให้พร้อมที่จะฝึกงานปฏิบัติงานได้อย่างคล่องตัว ดังนี้

1. เครื่องมือ (Tool) คือ เครื่องใช้ต่าง ๆ ที่ใช้แรงงานมนุษย์ขับเคลื่อนไป ซึ่งเป็นเครื่องมือเบื้องต้นที่ใช้กันโดยทั่ว ๆ ไป เช่น คีม สว่าน ค้อน ไขควง ประแจเลื่อน ตะไบ สกัด มีด ฯลฯ

2. เครื่องจักร (Machine) คือ เครื่องมือที่มีเฟืองจักรและอุปกรณ์สลับขับเคลื่อน ทำให้ประหยัดแรงงานในการขับเคลื่อนไป เช่น จักรเย็บผ้า รถจักรยายนต์ แม่แรง

3. เครื่องจักรกล (Machine Tool) คือ เครื่องมือที่มีเฟืองจักรและอุปกรณ์ขับเคลื่อนขับเคลื่อนด้วยพลังงานต่าง ๆ โดยไม่ต้องใช้พลังงานมนุษย์ เช่น เครื่องกลึง เครื่องไส เครื่องตัดเฟือง เครื่องบั่น

4. เครื่องมือกล (Power Tool) คือ เครื่องมือธรรมดา แต่ใช้พลังงานไฟฟ้ามาช่วย ทำให้ไม่ต้องใช้แรงงานมนุษย์ เช่น สว่านไฟฟ้า กบไฟฟ้า เลื่อยไฟฟ้า

5. เครื่องยนต์ (Engine) คือ เครื่องจักรที่ใช้การขับเคลื่อนด้วยการเผาไหม้ หรือการระเบิดของเชื้อเพลิง เช่น เครื่องยนต์ดีเซล เครื่องยนต์เบนซิน

6. อุปกรณ์ (Equipment) คือ ชิ้นส่วนที่ใช้ประกอบในการทำงานของเครื่องมือกลและเครื่องจักรกลต่าง ๆ เช่น เครื่องทำลวดลาย น็อต สกรู สลัก ลูกปืน มีดกลึง แท่นยันศูนย์ หน้าจานแบ่ง แท่นกลึงเรียว

7. วัสดุ (Material) เรามักจะหมายถึง วัตถุดิบ เช่น ไม้ เหล็ก น้ำมัน เป็นต้น แต่บางที่เราก็หมายถึง วัสดุสำเร็จรูป

ข้อดีของการจัดระบบแบบจัดความก้าวหน้าของแต่ละบุคคล คือ

1. นักเรียนทุกคนมีโอกาสดำเนินงานตามความสามารถโดยไม่จำกัดในเรื่องของเวลา
2. เปิดโอกาสให้นักเรียนทำงานได้ครบสมบูรณ์ตามที่กำหนดไว้
3. นักเรียนมีโอกาสดำเนินงานได้ตามความสนใจ เอาใจใส่จากครูมากขึ้น
4. เปิดโอกาสให้นักเรียนทำงานตามความต้องการและความสนใจ
5. การสาธิตการทำงานของครู จำเป็นเฉพาะรายที่ต้องการเท่านั้น จึงไม่ต้องเสียเวลาในการสาธิตเป็นกลุ่ม

ในการเรียนการสอนวิชาช่างอุตสาหกรรม ครูผู้สอนควรมีการวางแผนเกี่ยวกับการใช้วัสดุ อุปกรณ์ เครื่องมือ และการใช้โรงฝึกงาน โดยจัดให้ผู้เรียนได้มีโอกาสปฏิบัติงานตามกระบวนการภายในโรงฝึกงานอย่างเท่าเทียมกัน ความปลอดภัยในโรงฝึกงาน ภายในโรงฝึกงานประกอบไปด้วยเครื่องมือ เครื่องจักร และอุปกรณ์ต่าง ๆ ครูผู้สอนต้องอธิบายทำความเข้าใจและวางกฎเกณฑ์การปฏิบัติในโรงฝึกงาน สร้างนิสัยการทำงานให้ปลอดภัยแก่ตนเอง มีความระมัดระวังตลอดเวลาที่ฝึกงาน หรืออยู่ในการทำงานอย่างปลอดภัยนั้น ครูผู้สอนจะต้องมีการสอนและอบรมเรื่องสวัสดิศึกษาให้เกิดทักษะ ความรู้ และจิตสำนึกให้เกิดขึ้นกับผู้ปฏิบัติงานอยู่เป็นประจำและสม่ำเสมอ ดังที่ พงษ์เกษม ขวาชอง (2531 : 41-48) กล่าวว่า สาเหตุที่ทำให้คนส่วนใหญ่เกิดอันตรายจากอุบัติเหตุในการทำงาน เกิดจากความรู้เท่าไม่ถึงการ สภาพแวดล้อมที่เลวร้าย ท่าเลที่ไม่เหมาะสม การบังคับบัญชาที่บกพร่อง ความประมาท และความจำเจของงาน นอกจากนี้ ผจก. ชันธวณะ (2531 : 55) ยังได้กล่าวถึงสาเหตุของการเกิดอุบัติเหตุในโรงฝึกงานว่า เกิดจากเครื่องจักรขาดอุปกรณ์ป้องกันความปลอดภัย และเกิดจากผู้เรียนไม่ปฏิบัติตามกฎระเบียบ ประมาท เลินเล่อ รวมทั้งการทำงานที่รู้เท่าไม่ถึงการด้วย ซึ่งการเรียนการสอนวิชาการงานและอาชีพเราจะได้พบเห็นได้ยินเรื่องการเกิดอุบัติเหตุที่ตัวนักเรียนและครูในขณะที่ปฏิบัติงานอยู่เสมอ ๆ อุบัติเหตุที่เกิดขึ้นมีทั้งชนิดที่เป็นอันตรายร้ายแรงจนพิการหรือถึงแก่ชีวิต หรือบางครั้งไม่เกิดอันตรายมากนักแต่ก็ทำให้ขวัญในการทำงานเสียไป

ส่วนสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานแห่งชาติ (2522 : 9-10) ได้กำหนดหลักความปลอดภัยในการปฏิบัติงานโดยทั่วไปไว้ ดังนี้คือ

1. ยอมรับและปฏิบัติตามระเบียบความปลอดภัยของโรงฝึกงานโดยเคร่งครัด
2. ทำงานตามลำดับขั้นตอน หากทำไม่ได้ ไม่รู้ให้สอบถามจากครูผู้สอนทันที
3. ใช้เครื่องมือให้ถูกวิธี ถูกขนาด และถูกกับงาน
4. แต่งกายให้ถูกต้องตามระเบียบของโรงฝึกงาน และใช้เครื่องป้องกันอันตรายทุกครั้งใน

การปฏิบัติงาน

5. หลีกเลี่ยงการใช้อุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องจักร ที่ชำรุดหรืออยู่ในสภาพที่ไม่เหมาะสมต่อการใช้งาน

6. การใช้ การบำรุงรักษา ปรับแต่ง หรือซ่อมอุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องจักรที่ใช้จะกระทำได้ก็ต่อเมื่อ อยู่ในอำนาจหน้าที่เท่านั้น ถ้าไม่อยู่ในหน้าที่ต้องรายงานให้ครูทราบทันที

7. เก็บรักษาวัสดุ อุปกรณ์ และเครื่องมือที่ใช้ในการปฏิบัติงานให้เป็นระเบียบเรียบร้อยอยู่เสมอ

8. รักษาความสะอาดทางเดินไปมาภายในโรงฝึกงาน และtidying แสดงให้ชัดเจน

9. ห้ามสูบบุหรี่ในบริเวณปฏิบัติงาน

10. รู้จักตำแหน่งหรือที่ติดตั้งเครื่องดับเพลิง ตลอดจนวิธีการใช้

11. ปฏิบัติตามคำเตือนหรือเครื่องหมายแสดงอันตรายใด ๆ ภายในโรงฝึกงาน

12. เมื่อเกิดอุบัติเหตุให้รีบแจ้งครูหรือผู้ควบคุมทันที

สรุปว่า การจัดและการบริหารโรงฝึกงาน ภายในโรงฝึกงานที่มีเครื่องมือ เครื่องจักรและวัสดุอุปกรณ์ต่าง ๆ จำนวนมาก ครูผู้สอนต้องอธิบายหรือทำความเข้าใจเกี่ยวกับระเบียบข้อบังคับต่าง ๆ ของโรงฝึกงานให้นักเรียนทราบ เช่น การเข้าชั้น การแต่งกาย การปฏิบัติงาน การเบิกจ่ายเครื่องมือ และวัสดุฝึก การทำความสะอาดพื้นที่บริเวณการใช้เครื่องจักร ความปลอดภัยเป็นสิ่งที่จำเป็นในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนอุตสาหกรรมเพื่อป้องกันการสูญเสีย โดยปลูกฝังเรื่องระเบียบวินัยในการปฏิบัติงาน และให้ผู้เรียนปฏิบัติตามกฎความปลอดภัยในขณะที่ใช้โรงฝึกงานอย่างเคร่งครัด

2.2.5 ด้านการวัดผลและประเมินผล

การวัดและประเมินผลเป็นกระบวนการสำคัญของการจัดการศึกษาเพื่อที่จะทราบว่าการจัดการเรียนการสอนจะบรรลุจุดมุ่งหมาย หรือไม่ประสบความสำเร็จเพียงใด และหาแนวทางที่จะ

ปรับปรุงแก้ไขต่อไป โดยปกติจะให้คำว่า การวัดผล (Measurement) และการประเมินผล (Evaluation) ซึ่งทั้งสองคำนี้มีนักการศึกษาหลายท่านได้ให้ความหมายไว้ดังนี้ ---) *

ชวาล แพร์ตกุล (2518 : 5) กล่าวว่า การประเมินผล หมายถึง การนำเอาข้อมูลหรือผลต่าง ๆ ที่ได้จากการวัดผลมาประเมินค่าหรือตีราคาชั้นหนึ่ง ส่วนการวัดผลนั้น สุภาพ วาดเขียน และอรพิน โกชนดา (2518 : 3) ได้ให้ความหมายว่า การวัดผลเป็นกระบวนการที่กำหนดตัวเลขให้กับวัตถุสิ่งของหรือบุคคลตามความมุ่งหมายที่จะทดสอบ และเปรียบเทียบลักษณะความแตกต่างที่ปรากฏอยู่ในสิ่งที่จะวัดนั้น ๆ

อนันต์ ศรีโสภณ (2520 : 3) ได้ให้ความหมายของคำว่า การวัดและประเมินผล ดังนี้ การวัดผล หมายถึง การกำหนดตัวเลขหรือสัญลักษณ์ เข้ากับสิ่งของหรือเหตุการณ์ที่ปรากฏ

การประเมินผล หมายถึง กรรมวิธีการวัด การวางแผน เก็บรวบรวม และการให้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์สำหรับการตัดสินใจในการเลือกต่าง ๆ

ดุชนี สุทธิปริยาศรี (2522 : 62 - 63) มีความเห็นว่า การประเมินผลเป็นการวัดผลการตัดสินใจ ส่วนขั้นตอนของการวัดผลมีดังนี้ คือ

1. กำหนดวัตถุประสงค์ในการวัดผล
2. วัดผลให้ครอบคลุมเนื้อหาตามวัตถุประสงค์ของการเรียนการสอน
3. สร้างเครื่องมือในการวัดผล
4. มีหลักเกณฑ์ในการให้คะแนน
5. มาตรฐานในการตัดสินใจวัดผล
6. การวิเคราะห์เครื่องมือวัดผล
7. การรายงานผล

การประเมินผล เป็นกระบวนการสำคัญของการจัดการศึกษาเพื่อที่จะทราบว่า การจัดการเรียนการสอนบรรลุจุดมุ่งหมายหรือไม่ประสบผลสำเร็จเพียงใด และหาแนวทางที่จะปรับปรุงแก้ไขต่อไป

สุทธิ ประจักษ์ศักดิ์ (2524 : 153) ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับการวัดประเมินผลการศึกษาไว้ดังนี้

1. การวัดและประเมินผลต้องเกิดจากการกระทำร่วมกันโดยให้สอดคล้องกับจุดมุ่งหมายที่วางไว้
2. การประเมินผลที่ดี ต้องช่วยให้นักเรียนบรรลุจุดมุ่งหมายของตนให้ได้อย่างมีความหมาย

3. การประเมินผลควรเป็นกระบวนการต่อเนื่องสม่ำเสมอทุก ๆ วัน เป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการเรียนการสอนทั้งหมด

4. การประเมินผลควรอาศัยข้อมูลที่มาจกหลาย ๆ ทาง และใช้วิธีหลาย ๆ วิธี
5. การรายงานผลการประเมินต้องใช้ข้อความหรือภาษาที่เข้าใจได้ง่าย
6. มีการจัดทำระเบียบสะสมให้เป็นระเบียบ
7. คุณค่าของการประเมินผลนั้น อยู่ที่การนำผลไปปรับปรุงการเรียนการสอนให้ดีขึ้น ทั้งช่วยครูให้เข้าใจนักเรียนและเข้าใจพัฒนาการของนักเรียนด้วย

กรมวิชาการ (2521 : 156) ได้ให้ความคิดเห็นและทางปฏิบัติไว้ว่า การประเมินผลเป็นกระบวนการต่อเนื่องของการเรียนการสอน ซึ่งจะประเมินใน 3 ลักษณะ คือ

1. การประเมินผลก่อนเรียนเพื่อทราบความรู้พื้นฐานเดิมของนักเรียน
2. การประเมินผลระหว่างเรียนเพื่อปรับปรุงแก้ไขการเรียนการสอน
3. การประเมินผลหลังเรียน เพื่อตัดสินผลการเรียนและนำผลมาปรับปรุงการเรียนการสอนได้ด้วย

อนันต์ ศรีโสภา (2520 : 4-6) ได้ให้ความคิดเห็นว่าประโยชน์ของการวัดและประเมินผลดังนี้

1. ประโยชน์ต่อครูเป็นข้อมูลเบื้องต้นช่วยให้ครูปรับปรุงจุดมุ่งหมายของการสอนให้ชัดเจน และช่วยให้ครูทราบว่า ตนเองสอนบรรลุจุดมุ่งหมายมากน้อยเพียงใด สามารถปรับปรุงเทคนิคการสอนให้เหมาะสมและมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น
2. ประโยชน์ต่อนักเรียน นักเรียนจะทราบว่าตนเองเรียนเก่งหรืออ่อนวิชาอะไร ปรับปรุงการเรียนของตนเอง เกิดแรงจูงใจในการเรียน
3. ประโยชน์ต่อการแนะแนว ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนและความถนัดต่าง ๆ จะช่วยให้ครูแนะแนวทราบข้อมูล นำไปแก้ปัญหานักเรียนแต่ละคนได้ถูกต้อง

สรุป การวัดผลเป็นกระบวนการขั้นสุดท้ายของการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน เป็นการตรวจสอบผลของการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนเป็นขั้นตอนที่จะบอกให้ทราบว่าผู้เรียนคนใดมีความรู้ความสามารถเพียงใด เกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมไปตามจุดประสงค์ของหลักสูตรมากน้อยเพียงใด และยังบอกให้ทราบว่า จุดประสงค์ของหลักสูตรและกระบวนการเรียนการสอนนั้นมีความเหมาะสมหรือไม่ ควรปรับปรุงแก้ไขมากน้อยเพียงใด ซึ่งประโยชน์ของการวัดและประเมินผลนั้นจะบรรลุผลหรือไม่เพียงใด ย่อมขึ้นอยู่กับครูผู้สอนซึ่งเป็นผู้ทำหน้าที่วัดประเมินผลโดยตรง

ส่วนผู้บริหารสถานศึกษา จำเป็นต้องส่งเสริมให้ครูมีความรู้ความเข้าใจในเรื่องการวัด และ ประเมินผล ทั้งทางด้านทฤษฎีและปฏิบัติ

2.3 การปฏิบัติหน้าที่อื่นนอกเหนือจากงานสอน

การปฏิบัติงานที่ไม่ใช่งานการสอนตามระเบียบบริหารสถานศึกษา กรมอาชีวศึกษา พ.ศ. 2529 ได้แบ่งสายการปฏิบัติงานออกเป็นฝ่ายต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

1. งานฝ่ายส่งเสริมการศึกษา ประกอบด้วย งานการเงิน งานบัญชี งานพัสดุ งานบุคลากร งานทะเบียน งานสารบรรณ งานเอกสารการพิมพ์ งานอาคารสถานที่ และงานประชาสัมพันธ์
2. งานฝ่ายวิชาการ ประกอบด้วย งานหลักสูตรพิเศษ งานหลักสูตรและการสอน งานสื่อ การเรียนการสอน งานวัดผลและประเมินผล งานห้องสมุด และงานทวิภาคี
3. งานฝ่ายกิจการนักเรียนนักศึกษา ประกอบด้วย งานแนะแนวอาชีพและจัดหางาน งาน กิจกรรมนักเรียนนักศึกษา งานโครงการพิเศษ งานปกครอง และงานสวัสดิการพยาบาลและหอพัก
4. งานฝ่ายวางแผนการศึกษา ประกอบด้วย งานวางแผนและจัดงบประมาณ งานศูนย์ ข้อมูล งานผลิตการค้าและกิจกรรมสหกรณ์ และงานวิจัยและพัฒนา

การปฏิบัติงานที่ไม่ใช่งานการสอนหรืองานพิเศษ ครู-อาจารย์ ที่ได้รับมอบหมายจะต้อง ปฏิบัติตามความรับผิดชอบ ดังนี้

1. ควบคุมการปฏิบัติงาน ในแต่ละงานที่ตนรับผิดชอบตามระเบียบ กฎเกณฑ์ และข้อ ปฏิบัติ
2. แนะนำให้คำปรึกษาเกี่ยวกับการปฏิบัติงานที่ตนรับผิดชอบกับครู-อาจารย์ และบุคคล อื่นในสถานศึกษา
3. ประสานงานให้ความสะดวกแก่หน่วยงานอื่น
4. บริการอำนวยความสะดวก ให้กับบุคลากรในสถานศึกษาและนอกสถานศึกษา
5. ตรวจสอบเอกสาร หลักฐานการปฏิบัติงาน
6. เก็บเอกสาร หลักฐานต่าง ๆ ให้เป็นปัจจุบันอย่างถูกต้องเรียบร้อย
7. ดูแล บำรุงรักษาวัสดุ ครุภัณฑ์ให้อยู่ในสภาพที่เรียบร้อย ถูกต้องในการใช้งาน
8. ดำเนินการวิเคราะห์วิจัยงานที่รับผิดชอบ
9. เสนอโครงการปฏิบัติงานตามลำดับขั้น
10. รายงานการปฏิบัติงานในหน้าที่ตามลำดับขั้น
11. ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ผู้บังคับบัญชามอบหมาย

การปฏิบัติงานที่ไม่ใช่งานการสอนในวิทยาลัยสังกัดกรมอาชีวศึกษา มอบหมายหน้าที่ การปฏิบัติงานให้ครู-อาจารย์ที่ทำหน้าที่สอน ให้ถือปฏิบัติอีกหน้าที่หนึ่ง

สรุปได้ว่า จากการศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานของอาจารย์ที่สังกัดในกรม อาชีวศึกษา มีหน้าที่หลักอยู่ 2 ลักษณะคือ งานสอน และงานที่นอกเหนือจากการสอน ที่สถาน ศึกษามอบหมายให้ครู-อาจารย์ ปฏิบัติอีกหน้าที่หนึ่ง

2.4 สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน

2.4.1 ความหมายของสภาพแวดล้อม

สภาพแวดล้อม ตามความหมายของพจนานุกรม เวบสเตอร์ (Webster's New Collegiate Dictionary) หมายถึง การรวมตัวของสภาพภายนอก ที่มีอิทธิพลต่อชีวิตและพัฒนา อินทรีย์

วินัย วีระวัฒนานนท์ (2530 : 1) ได้กล่าวถึงคำจำกัดความตามของสภาพ แวดล้อม (Enivironment) ที่ยูเนสโก (UNESCO) ได้ให้ความหมายไว้ว่า สภาพแวดล้อม หมายถึง สิ่งที่อยู่รอบตัวมนุษย์ทั้งที่เป็นธรรมชาติและสิ่งที่มีมนุษย์สร้างขึ้น และรวมทั้งสิ่งแวดล้อมทางสังคม มนุษย์ด้วย

สตัลท์ (วรรณภา ณ สงขลา. 2530 : 18 ; อ้างอิงมาจาก Stahl. 1956 : 386) ได้ให้ความหมายของสภาพแวดล้อมในการทำงานไว้ว่า สภาพแวดล้อมในการทำงาน หมายถึง สภาพแวดล้อมตัวผู้ทำงานที่มีความกระทบกระเทือนต่อสุขภาพทางร่างกายหรือวัตถุ (Physical Working Condition) อันครอบคลุมไปถึงชั่วโมงการทำงาน การหยุดพักผ่อน ลักษณะ ของงาน สุขภาพอนามัย ความปลอดภัย รวมทั้งสุขภาพจิต และสภาพแวดล้อมที่มีความกระทบ กระเทือนต่อการสังคมและเศรษฐกิจ (Social and Economic Well-Being) ของผู้ทำงาน อัน ครอบคลุมถึงการสังสรรค์กับผู้ร่วมงาน การกีฬา การันทนาการ การร้องเรียน เงินเดือนหรือรายได้ เพราะถ้าสิ่งเหล่านี้ได้รับการพิจารณาให้อยู่ในสถานที่เหมาะสมย่อมเป็นการจูงใจคนให้ทำงาน ได้นาน

มอนดี้ (มาลินี แซ่เตี๋อง. 2534 : 21 ; อ้างอิงมาจาก Mondy. 1989 : 53-55) ได้กล่าวถึงสภาพแวดล้อมในการทำงานว่า หมายถึง องค์ประกอบต่าง ๆ ภายในหน่วย งานที่จะส่งผลต่อการปฏิบัติงานให้อำนาจต่อการปฏิบัติงานให้ดำเนินไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งประกอบไปด้วยบรรยากาศในการทำงาน ความมีอิสระ ความผูกพัน การมีส่วนร่วมและ สิ่งอำนวยความสะดวกสบาย วิธีการส่งเสริมการทำงานและลดความคับข้องใจของผู้ปฏิบัติงาน โดยการสนองตอบต่อความต้องการดังกล่าว ดังนั้นแนวทางการบริหารงานบุคคลสมัยใหม่จึงมุ่งไป

ที่การจัดสภาพแวดล้อมภายใต้เงื่อนไขที่คนจะทำงานได้อย่างมีความสุขและมีประสิทธิภาพ รวมทั้งอุทิศร่างกาย แรงใจให้องค์การประสบความสำเร็จ

จากคำนิยามของนักวิชาการต่าง ๆ พอจะสรุปได้ว่า สภาพแวดล้อมในการทำงาน หมายถึง ทุกสิ่งทุกอย่างที่อยู่รอบตัวมนุษย์ ทั้งที่มีชีวิตและไม่มีชีวิต ทั้งที่เกิดขึ้นเองตามธรรมชาติและที่มนุษย์สร้างขึ้นรวมทั้งองค์ประกอบต่าง ๆ ภายในหน่วยงานที่จะส่งผลต่อการทำงานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

2.4.2 ความสำคัญของสภาพแวดล้อม

พอร์เตอร์ และสเติร์รี่ (Porter and Steer. 1983 : 364) กล่าวว่าสภาพแวดล้อมเป็นตัวแปรสำคัญในการศึกษาองค์การของมนุษย์ ทั้งนี้เพราะสภาพแวดล้อมจะมีส่วนในการกำหนดพฤติกรรมของผู้ปฏิบัติงานในองค์การ นอกจากนี้ ยังกล่าวว่า การวิเคราะห์บทบาทของสภาพแวดล้อมที่แตกต่างกัน ซึ่งมีต่อการปฏิบัติงานและประสิทธิผลขององค์การจะไม่สมบูรณ์หากไม่มีการพิจารณาลักษณะของสภาพแวดล้อมภายในองค์การ (Internal Enviroment) โดยเฉพาะอย่างยิ่งในแง่ซึ่งมีผลกระทบต่อทัศนคติและพฤติกรรมในการทำงาน ซึ่งเรียกสภาพแวดล้อมภายในองค์การว่า “บรรยากาศขององค์การ” (Organization Climate) ซึ่งเป็นลักษณะของสภาพแวดล้อมในการทำงานในองค์การ และมีผลต่อพฤติกรรม (ภรณ์ (กิริติบุตร) มหามนธ์. 2529 : 25)

บราวน์ และโมเบอร์ก (กนกวรรณ ร่วมไทย. 2530 : 20 ; อ้างอิงมาจาก Brown and Moberg. 1980 : 367) กล่าวว่า สภาพแวดล้อมในองค์การมีอิทธิพลต่อสมาชิกในองค์การ เพราะช่วยวางรูปแบบความคาดหวังของสมาชิกในองค์การต่อองค์ประกอบต่าง ๆ ขององค์การ ซึ่งจะช่วยให้กระตุ้นให้มีทัศนคติที่ดีต่อองค์การและความพอใจที่จะอยู่ในองค์การนอกจากนี้ ยังเห็นว่า หากต้องการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงหรือพัฒนาองค์การแล้ว สิ่งที่จะต้องพิจารณาเปลี่ยนแปลงก่อนสิ่งอื่น คือ บรรยากาศขององค์การ เพราะบรรยากาศขององค์การถูกสั่งสมจากความเป็นมาวัฒนธรรม กลยุทธ์ขององค์การตั้งแต่อดีต

เฮลล์ลีเกล และสโลคัม (กนกวรรณ ร่วมไทย. 2530 : 20 ; อ้างอิงมาจาก Hellriegel and Slocum. 1974 : 485-486) มีความเห็นว่า นักบริหารทุกคนควรให้ความสำคัญต่อสภาพแวดล้อมในการทำงาน เพราะสภาพแวดล้อมในการทำงานจะช่วยให้ผู้บริหารวางแผนที่จะเปลี่ยนแปลงได้ดีขึ้น นอกจากนี้ หากมีการเสริมสร้างสภาพแวดล้อมที่สนองความพึงพอใจของผู้ปฏิบัติงานแล้วก็จะช่วยให้องค์การมีประสิทธิภาพมากขึ้น และจะบรรลุเป้าหมายขององค์การได้เร็วขึ้น ยิ่งกว่านั้น การศึกษาสภาพแวดล้อมยังทำให้เข้าใจสภาพแวดล้อมของการทำงาน และทำ

ให้รู้จุดอ่อนขององค์การที่ผู้ปฏิบัติงานไม่พึงพอใจ ดังนั้นแนวความคิดเรื่องสภาพแวดล้อมจะช่วยให้เกิดสภาพต่าง ๆ ดังนี้

1. เข้าใจถึงผลกระทบขององค์การต่อคนและบุคลิภาพของคน บรรยายภาพองค์การมีผลกระทบต่อหน้าที่ต่าง ๆ ของคนในองค์การ รวมทั้งความสามารถขององค์การในการเพิ่มผลผลิต

2. สภาพแวดล้อมจะช่วยให้การศึกษากระบวนการบริหาร โดยเฉพาะอย่างยิ่ง รูปแบบต่าง ๆ ของการบริหารที่มีต่อคน ต่อพฤติกรรมขององค์การและสุขภาพขององค์การ

โดยสรุปจะเห็นได้ว่า สภาพแวดล้อมมีความสัมพันธ์กับทัศนคติและพฤติกรรมในการทำงาน กล่าวคือ หากผู้ปฏิบัติงานพอใจในสภาพแวดล้อมของหน่วยงานที่ตนทำงานอยู่แล้ว เขาก็จะรู้สึกพอใจที่จะทำงาน และเต็มใจที่จะทำงานนั้นอย่างเต็มความสามารถ จนทำให้งานเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลในที่สุด

2.4.3 ขอบข่ายของสภาพแวดล้อม

นักวิชาการได้จัดสภาพแวดล้อมในการทำงานไว้หลายแบบแตกต่างกัน เป็นต้นว่า ลิทวิน และสตริงเกอร์ (กนกวรรณ ร่วมไทย. 2530 : 21 ; อ้างอิงมาจาก Litwin and Stringer. 1968 : 369 - 370) ได้เสนอว่า สภาพแวดล้อมในการทำงาน มี 4 รูปแบบด้วยกัน กล่าวคือ

1. สภาพแวดล้อมที่เน้นย้ำการใช้อำนาจ ซึ่งมีลักษณะดังนี้

1.1 รวมอำนาจการตัดสินใจไว้ที่ผู้บริหารหรือผู้บังคับบัญชา

1.2 ผู้ปฏิบัติงานต้องปฏิบัติตามกฎ ระเบียบ และมาตรฐานของงานอย่างเคร่งครัด

สภาพแวดล้อมที่เน้นย้ำการใช้อำนาจเช่นนี้ มีผลทำให้ผลผลิตในการทำงานลดลง ขวัญและความพอใจในการทำงานมีอัตราต่ำ ขาดความคิดสร้างสรรค์ นอกจากนี้ยังส่งผลให้ผู้ปฏิบัติงาน มีทัศนคติลบต่อกลุ่มคนในองค์การด้วย

2. สภาพแวดล้อมที่เน้นความเป็นกันเอง ซึ่งสภาพแวดล้อมในการทำงานเช่นนี้ผู้ปฏิบัติงานจะมีความสัมพันธ์อันดีต่อกัน จะก่อให้เกิดความพึงพอใจในงานสูง มีทัศนคติทางบวกต่อเพื่อนร่วมงาน แต่มีข้อเสียที่ว่า ความคิดริเริ่มในการทำงานจะมีปานกลาง มักจะทำแต่งงานประจำโดยเฉพาะอย่างยิ่งผลการทำงานอยู่ในอัตราต่ำ

3. สภาพแวดล้อมที่เน้นความสำเร็จในการทำงาน สภาพแวดล้อมเช่นนี้จะถือเอาว่าเป้าหมายของหน่วยงานเป็นเรื่องที่สำคัญที่สุด จะทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความคิดสร้างสรรค์

ความคิดริเริ่มในการทำงาน ผลผลิตและความพึงพอใจในการทำงานจะอยู่ในระดับสูง และมีทัศนคติทางบวกต่อผู้ร่วมงาน รวมทั้งมีระดับความต้องการทำให้งานสำเร็จอยู่ในระดับสูง

4. สภาพแวดล้อมที่ให้ความสำคัญต่อผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งมีลักษณะดังนี้

4.1 มีการติดต่อสื่อสารแบบเปิด

4.2 มีการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน

4.3 มีการกระจายอำนาจการตัดสินใจ

สภาพแวดล้อมที่ให้ความสำคัญต่อผู้ปฏิบัติงานเช่นนี้ มีผลต่อองค์การในแง่ที่ช่วยลดอัตราการเข้าออกจากงาน เพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน รวมทั้งลดต้นทุนการผลิต และยังช่วยลดเวลาในการฝึกปฏิบัติงานอีกด้วย

อัลล์พิน (วรรณภา ณ สงขลา. 2530 : 38 ; อ้างอิงมาจาก Halpin. 1966 : 131-133) ได้จำแนกมิติต่าง ๆ ของสภาพแวดล้อมเป็น 8 มิติ และพิจารณาจัดรูปแบบของสภาพแวดล้อมในการทำงานต่อเนื่องกันไปจากสภาพแวดล้อมที่พึงประสงค์ที่สุด ดังนี้ สภาพแวดล้อมแบบแจ่มใส สภาพแวดล้อมแบบอิสระ สภาพแวดล้อมแบบควบคุม สภาพแวดล้อมแบบสนทนสนม สภาพแวดล้อมแบบรวมอำนาจ และสภาพแวดล้อมแบบซึมเซา

✓ สภาพแวดล้อมมีอิทธิพลต่อการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของมนุษย์ ถ้าสามารถจัดสภาพแวดล้อมให้ดีขึ้น ก็จะสามารถเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของมนุษย์ให้เป็นไปในทางที่ดีได้โดยง่ายสิ่งที่ทำให้ผู้ปฏิบัติงานอย่างหนึ่ง ได้แก่ การปรับปรุงสภาพในการทำงาน โดยแบ่งสภาพแวดล้อม เป็นต้น ได้แก่ ด้านความพร้อมทางปัจจัย ด้านบรรยากาศในการทำงาน ด้านผู้บังคับบัญชา และด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (วัลย์ลิกา สวัสดิ์นฤเดช. 2539 : 171) ดังรายละเอียดต่อไปนี้

1. ด้านความพร้อมทางปัจจัย เมื่อบุคลากรมีความพึงพอใจในการทำงาน รักงาน สามารถที่จะทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ องค์การควรจะจัดสิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานอย่างเพียงพอเพื่อก่อให้เกิดความสำเร็จโดยเร็วและมีประสิทธิภาพ

เมธี ปิณฑานนท์ (2528 : 119) ได้กล่าวถึงการกำหนดลักษณะของสิ่งอำนวยความสะดวกว่า ผู้ใช้เป็นผู้กำหนด โดยคำนึงถึงสภาพแวดล้อม ต้องพัฒนาถึงการใช้ประโยชน์ความสวยงาม และงบประมาณที่ใช้จ่ายด้วย

โชคดี รักทอง (2531 : 171-174) ได้เสนอแนะเกี่ยวกับปัจจัยที่จะทำให้บุคคลเกิดความพึงพอใจในการทำงานและมีความผูกพันต่อหน่วยงาน ได้แก่

1. อุปกรณ์และสิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ที่จะใช้ในสำนักงาน บุคลากรมีความรู้เหมาะสมกับงาน อุปกรณ์ในการปฏิบัติงานมีเพียงพอและสะดวกที่จะนำมาใช้ ซึ่งจะทำให้เกิดความคล่องตัวและมีประสิทธิภาพ

2. เงินเดือน หน่วยงานมีแนวทางเพิ่มพูนรายได้ให้แก่บุคลากรให้ได้รับเพิ่มขึ้น โดยการจัดหางานพิเศษให้ทำนอกเวลาราชการ มีกฎเกณฑ์ในการพิจารณาความดีความชอบเป็นแนวเดียวกันการจัดที่พักอาศัย บริการด้านรักษาพยาบาล บริการด้านสหกรณ์การ การสำรองเงินช่วยเหลือค่าเล่าเรียนบุตรและค่ารักษาพยาบาล

จากงานวิจัยของ บารี (Bary. 1988 : 1960-A) พบว่าการแนะนำให้บุคลากรในวิทยาลัยได้รู้จักใช้เทคโนโลยีทางคอมพิวเตอร์เป็นผลที่สร้างความพึงพอใจในการสร้างประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์การ

2. ด้านบรรยากาศในการทำงาน การจัดองค์การมีความสำคัญ และจำเป็นต่อการดำเนินชีวิตของบุคคลที่จะทำให้บุคคลทำงานร่วมกันได้อย่างมีความสุข และก่อให้เกิดความสำเร็จในผลผลิตและบริการต่าง ๆ เพื่อตอบสนองความต้องการของบุคคล หากไม่มีการจัดองค์การผลสำเร็จของงานใด ๆ ก็ย่อมจะไม่เกิดขึ้น หรือการจัดองค์การที่ไม่มีประสิทธิภาพ ซึ่งผลผลิตไม่ก่อให้เกิดประโยชน์ใด ๆ ก็ย่อมจะเป็นการสิ้นเปลืองทรัพยากรต่าง ๆ ในการลงทุนและองค์การนั้นก็ย่อมไม่สามารถดำรงอยู่ได้ การจัดองค์การจึงจำเป็นต้องมีการวางรูปแบบที่ดี และมีการพัฒนาเพื่อให้ทันต่อสภาพแวดล้อมและสังคมที่เปลี่ยนแปลง นอกจากนั้นการรักษาสัมพันธภาพทางด้านบุคลากรก็มีความสำคัญอย่างยิ่งอันจะมีผลต่อความมีประสิทธิภาพขององค์การ (สมบุญธ อุปถัมภ์. 2532 : 145 - 147)

ดังนั้น องค์การควรที่จะสร้างบรรยากาศในการทำงานให้กับบุคลากรเพื่อไม่ให้เกิดความรู้สึกแปลกแยก (Alienation) ความไม่พึงพอใจและความเบื่อหน่าย ซึ่ง โบลเนอร์ (ลจิตร์ แผ้วสกุล. 2534 : 26 ; อ้างอิงมาจาก Bleauner. 1964 : 225 - 227) ได้ชี้ให้เห็นถึงอาการของความแปลกแยกที่เกิดจากบรรยากาศที่ไม่ดีในองค์การว่าหมายถึงลักษณะดังต่อไปนี้ คือ

1. ความรู้สึกที่ไร้อำนาจ (Powerlessness) บุคคลในองค์การมีความรู้สึกว่าตนไม่มีความสามารถที่จะสร้างผลกระทบต่อกฎเกณฑ์และนโยบาย เงื่อนไขของการทำงานและกระบวนการปฏิบัติงาน

2. ความรู้สึกว่าไร้ความหมาย (Meaningless) บุคคลรู้สึกว่าตนไม่มีความสำเร็จในการสร้างสรรค์ผลงานที่ได้รับมา

3. ความรู้สึกว่าเหวห่างกลุ่มไม่ได้ (Isolation) มีความรู้สึกต้องการแยกตัวเองออกจากเพื่อนร่วมงานหรือการเป็นสมาชิกของกลุ่มต่าง ๆ ในองค์กร

4. ความรู้สึกท้อใจ (Self-Estrangement) เป็นความรู้สึกที่เกิดความเบื่อหน่ายและไม่ต้องการที่จะเข้าไปมีส่วนร่วมในการทำงาน

ความแปลกแยกดังกล่าวนี้เป็นอันตรายต่อตัวบุคลากรเอง และองค์กรโดยส่วนรวมด้วย เพราะจะส่งผลกระทบทำให้บุคลากรในองค์กรขาดความพึงพอใจในการทำงาน มีการขาดงานบ่อยขึ้น สุขภาพจิตตกต่ำลง มีการลาออกจากงานมากขึ้น สภาพเหล่านี้ย่อมมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานและผลิตผลขององค์กรอย่างหลีกเลี่ยงไม่พ้น

ลอร์เลส (ลิจิตร แ้วสกุล. 2534 : 27-28 ; อ้างอิงมาจาก Lawless. 1979 : 32-33) ได้กล่าวถึงลักษณะขององค์การที่ดีที่จะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพมีดังนี้

1. บรรยากาศในกลุ่ม มีแนวโน้มเป็นกันเอง มีความสะดวกสบาย และไม่ตึงเครียดมากนัก
2. มีการอภิปราย แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการทำงาน โดยมีสมาชิกทุกคนมีส่วนร่วม
3. วัตถุประสงค์ของการทำงาน สมาชิกทุกคนมีความเข้าใจดีและยอมรับวัตถุประสงค์นั้น
4. สมาชิกฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน และสมาชิกทุกคนกล้าที่จะแสดงความคิดเห็น ถึงแม้ว่าเป็นความคิดเห็นที่รุนแรงก็ตาม
5. ความไม่เห็นด้วยของสมาชิกในการปฏิบัติงานบางประการ ควรได้รับการพิจารณาหาเหตุผลและพยายามที่จะมีการแก้ไขปัญหามากกว่าการขัดความคิดเห็นเหล่านั้น
6. การตัดสินใจปัญหาต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานของสมาชิก ควรกระทำโดยวิธีการลงคะแนนเสียงจากสมาชิก
7. การติชมสมาชิกในการปฏิบัติงานควรกระทำอย่างตรงไปตรงมาและมีหลักฐานแสดง
8. สมาชิกทุกคนมีความเป็นอิสระที่จะแสดงความรู้สึกต่าง ๆ เกี่ยวกับการปฏิบัติงานในทุกกรณี
9. การมอบหมายงานแก่สมาชิก ควรกระทำอย่างชัดเจน และเป็นที่ยอมรับแก่สมาชิกทุกคน

10. ประธานกลุ่ม ไม่ควรแสดงออกถึงการใช้อำนาจบังคับในการทำงาน แต่ควรแสดงออกว่าสมาชิกควรให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงานอย่างไร

11. สมาชิกทุกคนมีความรู้สึกเป็นตัวของตัวเองในการปฏิบัติงาน

บรรยากาศในการทำงาน เป็นปัจจัยอย่างหนึ่งที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรว่าจะเป็นไปได้ในรูปใด ประสิทธิภาพของงานขึ้นอยู่กับบุคลากร ดังนั้นผู้บริหารควรจัดสภาพแวดล้อมในการทำงานให้เหมาะสมเพื่อสมาชิกผู้ปฏิบัติงานจะได้เกิดความรับผิดชอบเกี่ยวกับการปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดเท่าที่จะเป็นไปได้

3) ด้านผู้บังคับบัญชา ในการบริหารงานให้ประสบผลสำเร็จนั้น มิใช่เกิดความสามารถของผู้บริหารแต่เพียงผู้เดียว แต่เป็นผลมาจากการร่วมงานภายใต้การนำของผู้บังคับบัญชา เพื่อให้ได้ความร่วมมือด้วยดีจากผู้บังคับบัญชานั้น ผู้บังคับบัญชาที่ดีจะต้องพยายามใช้อำนาจภายใน เช่น ความเชื่อถือศรัทธาที่ผู้ใต้บังคับบัญชามีต่อผู้บังคับบัญชามากกว่าอำนาจภายนอก การสั่งงานก็เป็นเรื่องการสร้างความสำเร็จร่วมกันที่จะทำงานมากกว่าที่จะเป็นการกำหนดภาระหน้าที่ให้ทำโดยไม่ต้องออกความคิดเห็นโต้แย้งแต่ประการใด การบังคับบัญชาในโรงเรียนเป็นความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชาควรเป็นไปในเชิงสร้างสรรค์ ผู้บังคับบัญชามีหน้าที่ดูแลทุกข์สุขของผู้ใต้บังคับบัญชา ในขณะเดียวกันก็สร้างบรรยากาศให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีความกระตือรือร้นที่จะทำงานให้แก่หน่วยงานอย่างเต็มที่ การที่จะทำได้เช่นนี้ ผู้บังคับบัญชาจะต้องใช้วิธีการต่าง ๆ โดยเฉพาะอย่างยิ่งการรู้จักสร้างน้ำใจในการทำงาน และการรู้จักสร้างมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อผู้ใต้บังคับบัญชา (กองการเจ้าหน้าที่ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. 2532.)

ฟิดเลอร์ เชเมอร์ และมอร์ฮาร์ (Fiedler, Chemer and Morhar. 1976 : 36) ได้วิจัยพบว่าผู้บริหารและผู้ร่วมงานที่มีความสัมพันธ์อันดีต่อกันย่อมทำให้สภาพการทำงาน การบังคับบัญชาของผู้บริหารราบรื่น เพราะความสัมพันธ์จะสร้างความศรัทธาต่อผู้ร่วมงานอย่างดี และช่วยให้ผู้ร่วมงานพึงพอใจต่อสภาพการทำงานอีกด้วย

ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารกับผู้ร่วมงานมีความสำคัญมากที่สุดต่อทัศนคติของผู้ร่วมงานที่มีต่อการทำงาน หากผู้ร่วมงานมีความศรัทธาในตัวผู้บริหารและให้การยอมรับการให้ความสนับสนุนในการปฏิบัติก็จะเป็นไปด้วยดี ในทางตรงกันข้ามหากผู้บริหารไม่ได้รับความไว้วางใจจากผู้ร่วมงานก็ย่อมไม่ได้รับความร่วมมือด้วยดี ทำให้ผู้บริหารมีความวิตกกังวลงานที่ปฏิบัติอยู่อาจล้มเหลวได้ฟิดเลอร์ และการ์เซีย (Fiedler and Garcia. 1987 : 52)

ในการทำงานเดียวกันผู้บังคับบัญชาจะต้องเรียนรู้มาตรฐานการทำงานของผู้อย่างดี เพื่อให้การทำงานของตนประสบความสำเร็จมากยิ่งขึ้น การปรับตัวให้เข้ากับผู้อย่างดี เป็นสิ่งที่จำเป็น เพราะเป็นการลดความผิดพลาด วิตกกังวล ลดปัญหาการบริหาร และช่วยสร้างบรรยากาศการทำงานที่ดี ซึ่งวิจิตร อวระกุล (2528 : 170-178) ได้เสนอแนะถึงการสร้างความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ไว้ดังนี้

1. เรียนรู้นิสัยของผู้บังคับบัญชา การเรียนรู้นิสัยผู้บังคับบัญชาจะนำไปสู่การทำงานให้ถูกใจ พอใจผู้บังคับบัญชาได้
2. ทำงานให้ดี หลีกเลี่ยงการประจบสอพอน
3. หาทางทำให้ความคิดของผู้บังคับบัญชา เกิดผล พยายามช่วยป้องกันความผิดให้และหาวิธีที่ถูกต้องเป็นทางออกให้
4. อย่าก่อเรื่องกับเพื่อนร่วมงาน การทะเลาะเบาะแว้งกันในสำนักงานย่อมสร้างความเดือดร้อนใจ จำคำขวัญมาสู่ผู้บังคับบัญชา ทำให้เกิดการแตกแยก งานดำเนินไปอย่างไม่มีประสิทธิภาพ เพราะคอยแต่ขัดแย้งกัน ระวังไม่ไว้วางใจกัน
5. อย่ารบกวนผู้บังคับบัญชาในเรื่อง เล็ก ๆ น้อย ๆ
6. เข้าหาผู้บังคับบัญชาให้เหมาะกับโอกาสและเวลา
7. อย่านิทนาบภายหลัง จะเป็นการทำลายความสัมพันธ์ และสร้างความขัดแย้ง
8. ให้ความเคารพยกย่องผู้บังคับบัญชาตามฐานะ
9. แสดงความขอบคุณเมื่อผู้บังคับบัญชาปฏิบัติต่อเรา แสดงถึงความรู้สึกสำนึกในบุญคุณเป็นการรู้คุณ มีความกตัญญู เป็นการสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างเรากับผู้บังคับบัญชา
10. สรรเสริญคุณความดีของผู้บังคับบัญชาในโอกาสอันควร
11. อย่าบ่นถึงความลำบากต่อหน้าผู้บังคับบัญชา ต้องคิดว่าตนจะก้าวหน้าสูงขึ้นก็ต้องสู้ และฟันฝ่าอุปสรรค งานที่ยากลำบากจะเป็นโอกาสที่จะแสดงฝีมือ
12. ลองประเมินตัวเองดูบ้าง เพื่อนำมาคิดวิเคราะห์ประมวลเพื่อการปรับปรุงแก้ไข

4. ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน การปฏิบัติงานขององค์การหรือหน่วยงานจะบรรลุวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพนั้น นอกเหนือจากความรู้ความสามารถด้านการ

งานบุคลากรแล้ว ยังมาจากผลของความสัมพันธ์อันดีของบุคลากรในหน่วยงานอีกด้วย เพราะจะทำให้เกิดความร่วมมือเกิดพลังกลุ่ม พลังความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ นอกจากนี้ยังเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อบรรยากาศการทำงาน ความรักผูกพันกับงานและอบอุ่นเมื่ออยู่ในที่ทำงาน นอกจากนั้นแล้วเพื่อนร่วมงานเป็นกำลังใจสำคัญของผู้ปฏิบัติงาน

อรุณ รักรธรรม (2522 : 102-103) กล่าวว่า การที่บุคคลในองค์การมีทัศนคติที่ดีต่อเพื่อนร่วมงานจะก่อให้เกิดความเชื่อมั่นและความไว้วางใจสูงแก่บุคคลทั่วทั้งองค์การ การสร้างความนึกคิด ความร่วมมือเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การก็จะกระทำได้ง่าย ทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานในองค์การจึงมีอิทธิพลต่อการดำเนินงานขององค์การเป็นอย่างมาก

เสถียร เหลืองอร่าม (2527 : 206) เน้นถึงบทบาทของเพื่อนร่วมงานว่าเพื่อนร่วมงานควรจะช่วยสร้างบรรยากาศการทำงานอันดีที่พี่น้อง มีความรักใคร่กลมเกลียวกัน คอยช่วยกระตุ้นการปฏิบัติงานของกลุ่ม แนะนำช่วยเหลือการงานซึ่งกันและกัน ปฏิบัติงานตรงต่อเวลาได้ถามทุกข์สุขซึ่งกันและกัน พุดจากันด้วยความสนุกสนานและเข้ากับเพื่อนร่วมงานได้เสมอ จะทำให้การทำงานในองค์การประสบความสำเร็จด้วยดี

วิจิตร อาวะกุล (2528 : 182-187) ได้ให้ข้อเสนอไว้ว่าเราทำงานอยู่กับคนหลายคนก็ย่อมมีโอกาสที่จะเกิดความขัดแย้งกัน ไม่เข้าใจกันและการสร้างความสัมพันธ์กับเพื่อนนั้นควรปฏิบัติดังนี้

1. เปิดฉากทักทายติดต่อก่อนหรือหาเพื่อนก่อนเป็นการให้ความสำคัญยกย่องแก่เพื่อน ทำให้คนอื่นเห็นว่ามีความสำคัญ
2. มีความจริงใจต่อเพื่อน ความสุจริตต่อบุคคลอื่นทำให้เราเป็นที่รักใคร่นับถือ
3. หลีกเลียงการนินทาเพื่อน ผู้อื่นจะมองเราเป็นคนไม่ดี
4. อย่าขัดทอดความผิดให้เพื่อน การขัดทอดเป็นการยกตนเหนือผู้อื่น เพื่อนฝูงอยากร่วมงานด้วย ทำให้ขาดความร่วมมือ
5. ยกย่องชมเชยเพื่อนในสิ่งที่ควร เป็นการให้กำลังใจสนับสนุน ให้การยืนยันในความดีนั้น ทุกคนชอบการยกย่องชมเชยเพราะเป็นอาหารทางใจ
6. ให้ความร่วมมือในกิจการของเพื่อนด้วยความเต็มใจเสมอ การช่วยเหลือเกื้อกูลเป็นคุณธรรมและเครื่องมือยึดเหนี่ยวน้ำใจกันเป็นการสร้างความสัมพันธ์อันดีตามหลักสังคัตถุ คือ “อรรถจริยา” ทำตนให้เป็นประโยชน์
7. ให้เพื่อนได้ทราบในเรื่องที่เรารับผิดชอบหรือเกี่ยวข้อง แสดงความปรารถนาดีต่อเพื่อน เพื่อนจะเห็นใจเราเกิดความซาบซึ้งในน้ำใจไมตรีของเรา และเป็นมิตรที่ดีของเราสืบไป

8. ฟังความเห็นของเพื่อน ๆ บ้าง เป็นเพื่อนกันต้องให้เกียรติกัน โดยฟังเขา แสดงความคิดเห็นบ้าง ในหมู่เพื่อนต้องให้ความเสมอภาคกันในการแสดงความคิดเห็น ในการแสดงความคิดเห็น รับฟังความคิดเห็นของเพื่อน ๆ ที่เสนอแนะและการให้คำแนะนำบ้าง

9. หลีกเลี่ยงการตำหนิเพื่อน ต้องใช้มุกตลกจิตความพลอยยินดีเข้ามาเป็น สิ่งแก้หรือขจัดออกไป

10. ทำตนให้เสมอต้นเสมอปลาย ไม่เอาความแตกต่างของตำแหน่ง หน้าที่การงาน ยศศักดิ์ ฐานะมาเป็นเครื่องทำให้เปลี่ยนแปลงไป ทำให้เพื่อนมีความสบายใจ พอใจ และจะเกิดความเลื่อมใสศรัทธา

11. ใจกว้างและเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ต่อเพื่อนฝูง มีน้ำใจ ไม่เอาเปรียบ ไม่คอยแต่จะเอาของผู้อื่นฝ่ายเดียว เป็นการเห็นแก่ตัวและเอาเปรียบผู้อื่น

12. ออกไปพบปะสังสรรค์บ้างตามสมควร การวิสาสะทำให้เกิดความเป็นญาติ อย่งยิ่ง

การทำงานกับเพื่อนหลายคนก็ย่อมมีโอกาสที่จะกระทบกระทั่งขัดแย้งไม่เข้าใจ กันบ้างเป็นเรื่องธรรมดา แต่ในการทำงานร่วมกันเราต้องพยายามสร้างความสัมพันธ์อันดีต่อกัน เพื่อทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงานได้อย่างมีความสุข

หลักในการปฏิบัติและฝึกหัดตนให้เข้ากับผู้อื่นได้ และสร้างบรรยากาศในการทำงานให้มีความสุขนั้น วิจิตร อวระกุล (2528 : 297 - 298) ได้เสนอแนะดังนี้

1. สร้างความรักในงานอาชีพที่ตนปฏิบัติอยู่ ให้เป็นผู้มีจิตใจรักการงานสนใจ เอาจริงเอาจัง

2. ศึกษา เข้าใจ ตั้งใจและยอมรับนโยบาย ระเบียบปฏิบัติของหน่วยงาน อย่า ฝ่าฝืนหรือหลีกเลี่ยง หัดเป็นผู้มีระเบียบวินัยและปฏิบัติตามอย่างสม่ำเสมอ

3. รู้จักเป็นผู้นำที่ดี และผู้ตามที่ดี

4. เป็นคนตรงต่อเวลาทั้งการนัดหมายและเวลาทำงาน มีความพร้อมเพรียงใน การทำงานต่าง ๆ ไม่เอาวัดเอาเปรียบเพื่อนร่วมงาน

5. พยายามเป็นผู้มีเหตุผล ใจกว้าง รู้จักเคารพและฟังความคิดเห็นของผู้อื่น เอาใจเขามาใส่ใจเรา ไม่นำเรื่องส่วนตัวหรือเรื่องอื่นมาเกี่ยวข้องกับงาน มีความจริงใจต่อเพื่อน ร่วมงานเสียบ้าง

6. ไม่เคร่งเครียด เคร่งครัด ในการทำงานจนมากเกินไป ควรมีการยืดหยุ่น แต่ไม่ควรหย่อนยานในเรื่องระเบียบและหลักเกณฑ์เกินจนไม่มีเหตุผล

7. สามารถควบคุมอารมณ์และพฤติกรรม ไม่ให้มีลักษณะฉุนเฉียว โกรธง่าย ห้วนใจต่ออารมณ์ เหตุการณ์ หนักแน่น อดทน รู้จักรักษาสภาพของร่างกายและจิตใจสมบูรณ์แข็งแรง

8. พยายามเข้าใจและยอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคล มองผู้คนในแง่ดี เสมอ ไม่ยกตนข่มท่าน เคารพสิทธิและให้เกียรติ ยกย่องนับถือ ชมเชยผู้อื่นเสียบ้าง

9. มีสัมมาคารวะ อ่อนน้อมถ่อมตน สร้างบรรยากาศในการสนทนาให้เป็นไปในทางที่ดี รู้จักประมาณตน มีธำรงค้ำไม่เย่อหยิ่ง ถือตัวถือยศถือศักดิ์จนเกินไป ประพฤติปฏิบัติตนให้เป็นตัวอย่างที่ดี ไม่ขัดต่อศีลธรรมและวัฒนธรรม

10. มีความร่าเริงยิ้มแย้มแจ่มใส มีอารมณ์ขัน อารมณ์ดีในการทำงาน

11. มีความเอื้อเฟื้อ มีน้ำใจต่อเพื่อร่วมงาน เป็นผู้รักการประนีประนอมกับผู้อื่น

12. มีความมานะบากบั่นพยายามในการทำงาน ไม่ย่อท้อต่ออุปสรรค หมั่นหาความรู้เพิ่มเติม รู้จักแก้ปัญหาเฉพาะหน้า รับผิดชอบในการทำงาน

13. หลีกเลี่ยงการนินทา การพุดคุยที่ไร้ประโยชน์ หลีกเลี่ยงการก่อศัตรูกับเพื่อนร่วมงาน

14. พุดจาปราศรัยให้สุภาพเรียบร้อย

จะเห็นได้ว่าสัมพันธภาพระหว่างครูและเพื่อนร่วมงาน มีความสำคัญต่อการสร้างบรรยากาศในการทำงานดังที่กล่าวมา ดังนั้นสัมพันธภาพระหว่างเพื่อนร่วมงาน จึงมีส่วนเกี่ยวข้องกับปัญหาและวิธีการแก้ปัญหาในการปฏิบัติงานของอาจารย์

3. เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัญหาในการปฏิบัติงาน

3.1 ความหมายของปัญหา

ปัญหา ตามความหมายของพจนานุกรมฉบับเฉลิมพระเกียรติ (2530 : 334) หมายถึง ข้อสงสัย คำถาม ข้อที่ต้องพิจารณาแก้ไข

3.2 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัญหาในการปฏิบัติงาน

จากการประชุมสัมมนาผู้บริหารสถานศึกษา ฝ่ายส่งเสริมการศึกษา (กรมอาชีวศึกษา. 2534 : 73) พบว่าปัญหาในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ปัญหาการขาดบุคลากรที่ปฏิบัติงานที่ไม่ใช่งานสอน และปัญหาการบริหารบริการพัสดุ

ส่วนการประชุมสัมมนา ผู้ช่วยฝ่ายวิชาการ กรมอาชีวศึกษา ประจำปี 2533 (กรมอาชีวศึกษา. 2533 : 61) พบว่าปัญหาในการปฏิบัติงานจะเป็นปัญหาที่เกี่ยวข้องกับฝ่าย

วิชาการ โดยเฉพาะเรื่องครุภัณฑ์ในการปฏิบัติงานไม่ทันสมัย และไม่เพียงพอทั้งนี้สาเหตุมาจากการขาดงบประมาณและปัญหาด้านงานห้องสมุด ซึ่งดำเนินการไม่ได้มาตรฐาน อันมีสาเหตุมาจากขาดงบประมาณ

วิทยาลัยอาชีวศึกษาแพร่ (กรมอาชีวศึกษา งานวิจัย. 2531 - 2532 : 20-21) ได้ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับปัญหาด้านงานปกครอง พบว่า อาจารย์ที่ปฏิบัติหน้าที่มีจำนวนจำกัด ทำให้การปฏิบัติงานปกครองควบคุมดูแลนักศึกษาไม่ทั่วถึง จึงต้องขอความร่วมมือจากอาจารย์อื่น ๆ ในวิทยาลัยช่วยในการปฏิบัติงาน

วิทยาลัยอาชีวศึกษาเชียงราย (กรมอาชีวศึกษา งานวิจัย. 2531-2532 : 6) ได้วิจัย พบว่าปัญหาการปฏิบัติงานวิจัยและพัฒนา ประสบปัญหาด้านบุคลากรที่ปฏิบัติ ขาดความรู้ ทักษะ ไม่สามารถดำเนินการได้ถึงขั้นการวิจัย และได้ให้ข้อเสนอแนะไว้เมื่อให้มีการจัดอบรมให้ความรู้กับผู้ปฏิบัติงานวิจัย

อมรรัตน์ กริธรร (2540 : 210) ได้ศึกษา พบว่า อาจารย์วิทยาลัยพัฒนการ สังกัดกรมอาชีวศึกษา มีปัญหาด้านวิชาการ ด้านส่งเสริมการศึกษา และด้านการบริหาร อยู่ในระดับมาก และมีความต้องการทั้งสามด้านอยู่ในระดับมากเช่นเดียวกัน อาจารย์ที่มีอายุ วุฒิต่างการศึกษา ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน สถานที่ปฏิบัติงานต่างกัน มีปัญหาด้านวิชาการ ด้านส่งเสริมการศึกษาและด้านการบริหารแตกต่างกัน อาจารย์ที่สอนหมวดวิชาต่างกัน มีปัญหาด้านวิชาการ ด้านส่งเสริมการศึกษาและด้านการบริหารไม่แตกต่างกัน อาจารย์ที่ อายุ วุฒิต่างการศึกษา ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน สถานที่ศึกษาที่ปฏิบัติงานและหมวดวิชาที่สอนแตกต่างกัน มีความต้องการด้านวิชาการ ด้านส่งเสริมการศึกษาและด้านการบริหารไม่แตกต่างกัน ยกเว้นอาจารย์ที่ปฏิบัติงานในวิทยาลัยพัฒนการเขตพุนมีความต้องการด้านส่งเสริมการศึกษาแตกต่างจากวิทยาลัยพัฒนการบึงพระพิษณุโลก

จากผลการประชุมสัมมนาและการศึกษาวิจัย พบว่า ปัญหาในการปฏิบัติงานจะเกี่ยวข้องกับ การขาดบุคลากร ภาระงาน และงบประมาณมีไม่เพียงพอ สำหรับการศึกษาค้นคว้านี้ ผู้วิจัยมีความประสงค์จะศึกษาปัญหาในการปฏิบัติงานด้านต่าง ๆ ต่อไปนี้ คือ ปัญหาที่เกี่ยวข้องกับลักษณะงาน ปัญหาที่เกี่ยวข้องกับสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน และปัญหาที่เกี่ยวข้องกับสัมพันธภาพกับบุคคลอื่น

4. เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับวิธีแก้ปัญาในการปฏิบัติงาน

4.1 ความหมายของวิธีแก้ปัญา

ซูซีฟ อ่อนโคสูง (2522 : 120) ได้กล่าวถึง การแก้ปัญาว่า เมื่อบุคคลมีจุดมุ่งหมาย (Goal) แต่มีอุปสรรคขัดขวางไม่ให้ไปถึง หรือได้มาซึ่งสิ่งที่ต้องประสงค์จะทำให้เกิดปัญาจัดปัญาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นให้หมดไป เพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมายที่ต้องการ การแก้ปัญาจึงเป็นการคิดที่มีจุดมุ่งหมาย (Directed Thinking)

ชุมพล พัฒนสุวรรณ (2531 : 17) กล่าวว่า การแก้ปัญามีได้เป็นความสามารถเดี่ยว ๆ แต่จะประกอบด้วยกลุ่มของความสามารถหลาย ๆ ด้านประกอบกัน เช่น การนึกคิดที่รวดเร็วเกี่ยวกับลักษณะของวัตถุ หรือสถานการณ์ที่กำหนดให้ การจำแนกประเภทวัตถุ การรับรู้ความสัมพันธ์

4.2 วิธีแก้ปัญา

น้อมฤดี จงพฤษะ (2516 : 146-147) กล่าวถึง วิธีการแก้ปัญา (Problem-Solving Method) ว่ามี 5 ขั้นตอน คือ

1. ขั้นตั้งปัญา (Define The Problem)
2. ขั้นวิเคราะห์ปัญา (Analyzing the Problem)
3. ขั้นแก้ปัญา (Gathering Information)
4. ขั้นเสนอผลงาน (Making the Presentation)
5. ขั้นสรุป (Drawing the Conclusion)

นอกจากนี้ สำเริง บุญเรืองรัตน์ (2520 : 4-5) ได้กล่าวถึงกระบวนการแก้ปัญาแบบ System Approach มี 8 ขั้น ดังนี้

1. ขั้นนิยามปัญา ศึกษาถึงตัวปัญาที่แท้จริง
2. ขั้นตั้งวัตถุประสงค์ กำหนดเป้าหมายของวัตถุประสงค์
3. ขั้นสร้างเครื่องมือไว้คอยตรวจผล ต้องสร้างก่อนลงมือทำงาน
4. ขั้นเลือกวิธีการที่จะปฏิบัติ ค้นหาวิธีการหลายแง่หลายมุม
5. ขั้นเลือกวิธีการที่ดีที่สุดมาดำเนินงาน สรุปวิธีที่เห็นว่าดีที่สุด
6. ขั้นการทดลอง ปฏิบัติการนั้นได้เลย
7. ขั้นการวัดผลและประเมินผล นำผลมาดูว่าเป็นอย่างไร
8. ขั้นปรับปรุงและขยายการปฏิบัติงาน ปรับปรุงและขยายงานให้ดีขึ้น

ทองทิพย์ วรรณพัฒน์ และคณะ (2522:336) เขียนถึงวิธีการแก้ปัญหาแบบวิทยาศาสตร์ (Scientific Method) ไว้ว่า

1. ขั้นตั้งปัญหา หรือกำหนดปัญหา (Define the Problem)
2. ขั้นตั้งสมมติฐาน (Setting up the Hypothesis)
3. ขั้นทดลองและรวบรวมข้อมูล (Finding Evidence)
4. ขั้นวิเคราะห์ข้อมูล (Analysis of Data)
5. ขั้นสรุปผล (Evaluation)

พยอม ตันมณี (2524:42) ได้กล่าวถึงการแก้ปัญหว่า ต้องอาศัยกฎที่ได้เรียนรู้ไปแล้ว ช่วยแก้ปัญหาที่ค้นพบ การแก้ปัญหาก็แก้ได้โดยการสอน โดยการบอกวิธีให้ อย่างไรก็ตามส่วนประกอบที่ช่วยในการแก้ปัญหาก็คือ การใช้กฎที่ได้เรียนรู้ไปแล้ว ดังนั้นการแก้ปัญหาก็คือ กระบวนการซึ่งผู้เรียนดึงสิ่งที่เรียนรู้ไปแล้วมาใช้ในการแก้ปัญหาในสถานการณ์ต่าง ๆ

สมจิต สวธน์ไพบูลย์ (2527:8) ได้เสนอว่า การแก้ปัญหามีวิธีการที่ใช้ในการค้นคว้าหาคำตอบจะมีมากมายหลายวิธี เช่น วิธีลองผิด ลองถูก วิธีคิดกลับไปกลับมา แต่ที่นิยมนำมาใช้ฝึกฝนนักเรียนให้เป็นคนช่างเสาะแสวงหาความรู้เยี่ยงนักวิทยาศาสตร์ได้แก่ วิธีการทางวิทยาศาสตร์ ซึ่งมีลำดับขั้นตอน 4 ขั้นตอนใหญ่ ๆ ด้วยกัน คือ

- ขั้นที่ 1 ขั้นระบุปัญหา
- ขั้นที่ 2 ขั้นตั้งสมมติฐาน
- ขั้นที่ 3 ขั้นพิสูจน์ หรือทดลอง
- ขั้นที่ 4 ขั้นสรุปผลและนำไปใช้

อนันต์ คงจันทร์ (2529 : 47-48) ได้สรุปว่า การแก้ปัญหาก็เพื่อให้ได้ผลดีที่สุด หรือเหมาะสมที่สุดนั้น ควรจะได้มีการปฏิบัติตามขั้นตอน หรือ กระบวนการในการแก้ปัญหาย่างมีหลักเกณฑ์ ซึ่งแบ่งออกได้เป็น 4 ขั้นตอน

1. ค้นหาปัญหาที่แท้จริงและสาเหตุของปัญหา
2. กำหนดทางเลือกหลาย ๆ ทาง สำหรับการแก้ปัญหานั้น
3. เลือกทางออกที่ดีที่สุด
4. ประเมินผล

สตอลล์เบิร์ก (Stollburg. 1956 : 225-228) ได้ให้ความเห็นว่า ปัญหาที่เกิดขึ้นและวิธีการแก้ปัญหานั้น ผู้แก้ปัญหาแต่ละคนย่อมมีลักษณะเฉพาะเอกลักษณ์ การแก้ปัญหาก็ไม่เหมือนกัน การแก้ปัญหามีขั้นตอนที่ไม่แน่นอนตายตัว และไม่เป็ลำดับขั้นอาจสลับก่อนหลังหรือ

บางขั้นตอนไม่มีก็ได้ นอกจากนี้การแก้ปัญหาที่ยั่งยืนอยู่กับ ประสบการณ์ของแต่ละบุคคล วุฒิภาวะของสมอง สภาพการณ์ที่แตกต่างกัน และกิจกรรมและความสนใจของแต่ละคนที่มีต่อปัญหานั้น

แอดเลอร์ โรเซนฟีลด์ และทาวน์ (Adler, Rosenfeld and Towne. 1983 : 283-286) ได้กล่าวถึง วิธีหรือรูปแบบในการแก้ไขความขัดแย้งระหว่างบุคคลได้ดังนี้

1. การหลีกเลี่ยง บุคคลที่ใช้วิธีการนี้ จะมีความเชื่อว่า การที่จะทนอยู่กับสภาพที่เป็นอยู่ในปัจจุบันนั้นง่ายกว่าการที่จะต้องไปพบกับปัญหาที่ต้องขบคิด หรือพยายามที่จะต้องแก้ไขปัญหที่เกิดขึ้น เขาจึงยอมที่จะหลีกเลี่ยง หรือนิ่งเฉยดีกว่า

2. การยอมตาม บุคคลที่ใช้วิธีการนี้ จะแก้ไขความขัดแย้งระหว่างบุคคลที่เกิดขึ้น โดยการยอมทำตามความต้องการของบุคคลอื่น มากกว่าความสำคัญของตนเอง คนเหล่านี้จะยอมเห็นด้วยก็เพื่อต้องการความสงบเท่านั้นแต่ไม่ได้เห็นด้วยอย่างแท้จริง การแสดงออกในลักษณะนี้อาจเหมาะสำหรับกรณีที่ต้องการของบุคคลอื่นนั้นมีความสำคัญมากกว่าความต้องการของเราจริง ๆ และการแสดงออกในลักษณะนี้จะมีผลในระยะสั้นก็คือ ทำให้เกิดความสงบ และอีกฝ่ายหนึ่งจะได้ทำในสิ่งที่ต้องการ แต่มีผลในระยะยาวคือ จะมีผลเสียต่อความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล

3. การใช้ความอ่อนโยน บุคคลที่ใช้วิธีการนี้ จะพยายามแสดงออกมาในลักษณะของความอ่อนโยน พยายามควบคุมความรู้สึกที่แท้จริงของตนเองไว้ เพื่อรักษาภาพพจน์ที่ดีของตน มากกว่าสิ่งอื่นใด การแสดงออกในลักษณะนี้จึงไม่เกิดผลดีนักเพราะไม่สามารถแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นได้ นอกจากนี้การใช้ความอ่อนโยนอย่างมาก ๆ บางครั้งอาจเป็นลักษณะหนึ่งของความก้าวร้าว โดยอาจเปลี่ยนเรื่องพูด หรือแสดงความตกลงขบขัน เพื่อกลบเกลื่อนความก้าวร้าวของตน

4. การประนีประนอม บุคคลที่ใช้วิธีการนี้ จะแสดงอย่างเปิดเผยและพยายามที่จะให้ทั้งสองฝ่ายได้รับความพึงพอใจ แต่บางครั้งการประนีประนอมนี้จะไม่ใคร่พึงพอใจในผลที่เกิดขึ้นทั้งหมด เพราะว่าจะมีฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งหรือทั้งสองฝ่ายต้องเสียบางอย่างที่ตนเองต้องการ บุคคลที่อยู่ในสถานการณ์นั้นอาจจะอยากเพิ่มความต้องการของตนเอง และยังคงพยายามที่จะให้ได้รับในสิ่งที่ตนเองต้องการ

5. การแข่งขัน บุคคลที่ใช้วิธีการนี้ จะชอบใช้กำลัง อำนาจ ต้องการเอาชนะ แต่ผลที่ได้รับจากการจัดการกับความขัดแย้งวิธีนี้มักจะเป็นความสูญเสียของทั้งสองฝ่าย

6. การเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน บุคคลที่ใช้วิธีการนี้ จะให้ความสำคัญกับการต้องการของตนเองและความต้องการของบุคคลอื่นเหมือน ๆ กัน เขาจะร่วมกันแสดงความคิด

เห็นและช่วยกันหาแนวที่จะทำให้ทั้งสองฝ่ายได้รับในสิ่งที่ต้องการ การแสดงออกในลักษณะนี้เป็น การแสดงออกที่เหมาะสมสำหรับการจัดการกับความขัดแย้งระหว่างบุคคลที่เกิดขึ้น แม้ว่าจะต้องใช้ เวลา และใช้ความพยายามก็ตาม

จากแนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับวิธีแก้ปัญหา ดังกล่าวข้างต้น สรุปได้ว่า วิธีแก้ปัญหาเป็น สิ่งที่บุคคลกระทำอย่างต่อเนื่อง โดยเริ่มจากการรับรู้และประเมินสถานการณ์นั้น ๆ ว่ามีผลกระทบ ต่อตนเองเพียงใด และเลือกใช้วิธีแก้ปัญหาตามลักษณะและแนวคิดของตนเอง เพื่อให้ตนเองบรรลุ จุดมุ่งหมายที่ต้องการและแก้ปัญหาได้อย่างเหมาะสมกับสถานการณ์ที่เกิดขึ้น

สำหรับการศึกษาในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ปรับปรุงแนวคิดเกี่ยวกับวิธีการแก้ปัญหาจากแบบ สำรวจการแก้ปัญหา (The Problem Solving Inventory) ของ เฮปเปอร์ (Heppner, 1988) โดย เฮปเปอร์จำแนกวิธีแก้ปัญหาไว้ 2 แบบ คือ การพยายามแก้ปัญหาด้วยตนเอง และขอความช่วยเหลือ จากบุคคลอื่น (Approach Style) และ การหลีกเลี่ยงปัญหา (Avoidance Style) เฮปเปอร์ (Heppner, 1988) ได้กล่าวถึงแบบสำรวจการแก้ปัญหาไว้ว่า เป็นเครื่องมือที่ใช้ประเมินการรับรู้ เกี่ยวกับพฤติกรรม และเจตคติในการแก้ปัญหา ผลของการประเมินจะสะท้อนถึง การตระหนักรู้ (Awareness) เกี่ยวกับปัญหา การประเมินผล (Evaluation) การแก้ปัญหา ตลอดจนความสามารถ ในการแก้ปัญหา (Problem Solving Ability) หรือวิธีการแก้ปัญหา (Problem Solving Style) แบบสำรวจการแก้ปัญหาดังกล่าวจะครอบคลุมองค์ประกอบ ต่าง ๆ ต่อไปนี้

องค์ประกอบที่ 1 ความเชื่อมั่นในการแก้ปัญหา (Problem Solving Confidence)

องค์ประกอบที่ 2 วิธีการแก้ปัญหาแบบสู้ (Approach Style) และแบบหนี (Avoidance Style)

องค์ประกอบที่ 3 การควบคุมอารมณ์ และพฤติกรรมของบุคคลนั้นในขณะที่แก้ ปัญหา

จอห์นสัน (Johnson, 1986 : 207-210) กล่าวถึงลักษณะพฤติกรรมที่บุคคลแสดงออก ในการจัดการกับความขัดแย้งระหว่างบุคคลไว้ดังนี้

1. การหลีกเลี่ยง บุคคลที่ใช้กลวิธีการหลีกเลี่ยง จะไม่สนใจว่าเป้าหมายที่ตนต้องการ คือ อะไร และไม่สนใจถึงความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลว่าจะเป็นอย่างไร เขาจะหนีจากความขัดแย้งระหว่างบุคคลที่เกี่ยวข้อง และคิดว่าไม่มีใครจะช่วยเหลือเขาได้ ตลอดจนคิดว่าการหลีกเลี่ยงไป จากความขัดแย้งระหว่างบุคคลที่เกิดขึ้นนั้นง่ายกว่าการที่จะหันหน้าเข้าหากัน

2. การใช้อำนาจ บุคคลที่ใช้กลวิธีการใช้อำนาจ จะใช้กำลังหรือความสามารถที่เหนือกว่า บังคับ ช่มชู้ให้คนอื่นยอมรับวิธีการของตน จะให้ความสำคัญกับเป้าหมาย หรือความ

ต้องการของตนเอง ไม่สนใจความต้องการของบุคคลอื่น และไม่สนใจว่าใครจะชอบเขาหรือไม่ เขาต้องการเป็นผู้ชนะซึ่งจะทำให้เขารู้สึกภาคภูมิใจและถือว่ำนั่นคือความสำเร็จ การสูญเสียหรือความพ่ายแพ้จะทำให้เขารู้สึกว่าตนเองอ่อนแอ ผิดหวัง ดังนั้นเขาจะต้องพยายามเอาชนะให้ได้

3. การใช้ความอ่อนโยน บุคคลที่ใช้กลวิธีการใช้ความอ่อนโยน จะคำนึงถึงความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลเป็นสำคัญ ต้องการให้บุคคลอื่นชอบหรือยอมรับตนเอง และคิดว่าควรจะมีหลีกเลี่ยง ความขัดแย้งอย่างละมุนละม่อม ตลอดจนคิดว่าเมื่อมีการโต้เถียงเกี่ยวกับความขัดแย้งระหว่างบุคคลจะทำให้ความสัมพันธ์ที่มีต่อกันต้องหยุดชะงักลง เขาจะยอมยกเลิเป้าหมายหรือความต้องการส่วนตัว ทำตามความต้องการของบุคคลอื่น เพื่อรักษาความสัมพันธ์ที่ดีเอาไว้ เขาจะพยายามใช้ความอ่อนโยนตลอดเวลาที่เกิดความขัดแย้งระหว่างบุคคล เพราะกล่าวว่าจะเกิดผลเสียต่อความสัมพันธ์ที่มีต่อกัน

4. การประนีประนอม บุคคลที่ใช้กลวิธีการประนีประนอม จะให้ความสำคัญทั้งความต้องการของตนเอง และความสัมพันธ์กับผู้อื่นพอสมควร ยอมที่จะยกเลิเป้าหมายหรือความต้องการบางส่วนของตนเอง และพยายามชักจูงให้บุคคลอื่นยินยอมเหมือนอย่างตนเองด้วย เขาจะเต็มใจเสียสละความต้องการบางอย่างตลอดจนความสัมพันธ์ที่ดีต่อกันไปบ้างเพื่อให้ได้ข้อตกลงที่ดี

5. การหันหน้าเข้าหากัน บุคคลที่ใช้กลวิธีหันหน้าเข้าหากัน จะให้คุณค่ากับเป้าหมายของตนเองและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นมาก เขามองว่าความขัดแย้งระหว่างบุคคลที่เกิดขึ้นเป็นปัญหาที่ต้องแก้ไข และควรแสวงหาคำตอบหรือข้อยุติที่ทำให้ทั้งสองฝ่ายบรรลุเป้าหมายตามที่ต้องการ นอกจากนี้ยังมองว่าความขัดแย้งระหว่างบุคคลที่เกิดขึ้นนั้น จะช่วยปรับปรุงความสัมพันธ์ของกันและกัน เขาจะร่วมกันแสดงความคิดเห็นและหาแนวทางที่เหมาะสม เขาจะพอใจเมื่อได้คำตอบหรือข้อยุติที่ทำให้ทั้งสองฝ่ายบรรลุเป้าหมาย และความตึงเครียดหรือความรู้สึกในทางลบที่เกิดขึ้นสามารถขจัดลงไปได้

5. เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับทัศนคติ

5.1 เอกสารที่เกี่ยวข้องกับทัศนคติ

5.1.1 ความหมายของทัศนคติ

ออลพอร์ท (Allport, 1940 : 810) ได้ให้ความหมายของ ทัศนคติ ว่าหมายถึง สภาวะความพร้อมของจิตหรือประสาท อันเกิดจากประสบการณ์ซึ่งจะเป็นตัวกำหนดทิศทางการตอบ

สนองของบุคคลที่มีต่อวัตถุหรือสถานการณ์ที่เกี่ยวข้อง ทศนคติเป็นคำที่มีลักษณะเป็นนามธรรม เช่นเดียวกับคำว่า “ความวิตกกังวล” หรือ “I.Q.” ซึ่งเป็นลักษณะภาวะเชิงสมมติฐาน (Hypothetical Constructs) ทางจิตวิทยา เป็นสิ่งที่ไม่สามารถจะวัดหรือสังเกตได้โดยตรง นักจิตวิทยาจึงใช้วิธีการทางอ้อม คือ การสังเกตพฤติกรรมภายนอกบางอย่างของบุคคลที่แสดงออกแล้วอนุมานไปถึง ทศนคติของบุคคลที่มีต่อสิ่งหนึ่งสิ่งใดได้

นิวคอมบ์ (Newcomb. 1954 : 12) กล่าวว่า ทศนคติเป็นความรู้สึกโน้มเอียงของจิตใจที่มีต่อประสบการณ์ที่บุคคลได้รับ ทศนคติแสดงออกมาได้ทางพฤติกรรมเป็นสามลักษณะใหญ่ ๆ คือ แสดงออกในลักษณะของความพึงพอใจ เห็นด้วยหรือชอบในสิ่งนั้นซึ่งจะทำให้อยากเข้าหาหรือเข้าไปใกล้สิ่งนั้น ลักษณะเช่นนี้เรียกว่า ทศนคติทางบวก (Positive Attitude) ส่วนอีกลักษณะหนึ่งแสดงออกถึงความไม่พอใจ ไม่ชอบ ไม่เห็นด้วย ซึ่งเป็นเหตุที่ทำให้อยากอยู่ห่างสิ่งนั้น ลักษณะนี้เรียกว่า ทศนคติทางลบ (Negative Attitude) ส่วนการแสดงออกในลักษณะเฉย ๆ หรือไม่แสดงออกว่าชอบหรือไม่ชอบ เรียกว่าทศนคติแบบกลาง ๆ (Neutral Attitude)

เทอร์สโตน (Thurstone. 1967 : 77) กล่าวว่า ทศนคติเป็นเรื่องของความชอบ ความไม่ชอบ ความลำเอียง ความคิดเห็น ความรู้สึก และความเชื่อต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง ดังนั้น ทศนคติจึงวัดโดยตรงไม่ได้ แต่สามารถวัดได้ในรูปความคิดเห็นหรือการแสดงออกทางภาษา ส่วนโรคิช (Rokeach. 1972 : 112) ให้ความหมายว่า ทศนคติเป็นการผสมผสานกัน หรือการจัดระเบียบของความเชื่อที่มีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งหรือสถานการณ์หนึ่ง ผลรวมของความเชื่อนี้จะเป็นตัวกำหนดแนวโน้มของบุคคลในการที่จะมีปฏิกิริยาตอบสนองในลักษณะที่ชอบหรือไม่ชอบ ซึ่งคล้ายกับความหมายที่เคนด์เลอร์ (Kendler. 1974 : 671) กล่าวว่าทศนคติ หมายถึง ความพร้อมของบุคคลที่จะแสดงพฤติกรรมในทางที่จะสนับสนุนหรือต่อต้านประสบการณ์บางอย่าง บุคคล สถาบัน หรือแนวความคิดบางอย่าง

เอ็ดเวิร์ด (Edward. 1957 : 2) กล่าวว่า ทศนคติ หมายถึง ปริมาณของความรู้สึกเชิงบวกหรือเชิงลบที่บุคคลมีต่อสิ่งเร้าทางจิตวิทยา ซึ่งได้แก่ สัญลักษณ์ต่าง ๆ สถาบัน นิยาม คติ พจน์ อุดมการณ์หรือต่อบุคคลอื่น ๆ ส่วนฮิลการ์ด (Hilgard. 1962 : 214) กล่าวว่า ทศนคติคือ พฤติกรรมหรือความรู้สึกครั้งแรกที่มีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง ต่อแนวความคิดใดหรือสภาพการณ์ใดในทางเข้าหาหรือออกห่างและเป็นความพร้อมที่จะตอบสนองในครั้งต่อ ๆ ไปในทางที่เอนเอียงไปในลักษณะอย่างเดิมเมื่อพบกับสิ่งนั้นหรือแนวความคิดนั้นหรือสถานการณ์นั้นอีก นอกจากนี้ ซีคอร์ดและแบ็คแมน (Secord and Backman. 1964 : 97) ได้ให้ความหมายว่า ทศนคติ เป็น

ความรู้สึก(Affection) ความนึกคิด (Cognition) และพฤติกรรม (Behavior) ของแต่ละบุคคลต่อสภาพแวดล้อม

เคลาสเมียร์และริฟเฟิล (Klausmeir and Ripple. 1971 : 518-528) กล่าวว่า ทักษะเป็นตัวกำหนดให้บุคคลประพฤติปฏิบัติหรือตอบสนองในการที่จะชอบหรือไม่ชอบต่อบุคคลอื่น ๆ วัตถุ สถานการณ์ หรือความคิดเห็นต่าง ๆ ทักษะไม่สามารถวัดได้โดยตรง แต่สามารถอ้างอิงจากพฤติกรรมหรือการตอบสนองของบุคคลนั้น ๆ ส่วนครูซ (Cruze. 1974 : 187) ให้ความหมายว่า ทักษะเป็นความรู้ ความเอนเอียงของจิตใจที่มีต่อประสบการณ์ที่คนเราได้รับ ทักษะเป็นส่วนหนึ่งของบุคลิกภาพ นอกจากนี้ ฟิชเบินและอะเจิน (Fishbein and Ajzen. 1975 : 6) กล่าวว่า ทักษะเป็นจิตลักษณะอย่างหนึ่งที่เกิดจากการเรียนรู้ในการที่จะตอบสนองในลักษณะชอบหรือไม่ชอบต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง

เชฟเวอร์ (Shaver. 1977 : 168) กล่าวว่า ทักษะ หมายถึง จิตลักษณะประเภทหนึ่งที่เป็นความโน้มเอียงหรือความรู้สึกที่จะตอบสนองไปในทางชอบหรือไม่ชอบต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง หรืออาจกล่าวว่า ทักษะเป็นความคิดเห็นของมนุษย์ต่อสิ่งต่าง ๆ โดยมีอารมณ์เป็นส่วนประกอบ รวมทั้งความพร้อมที่จะแสดงพฤติกรรมอย่างใดอย่างหนึ่งโดยเฉพาะ

เครซ และครัทช์ฟิลด์ (พิสมัย วิบูลสวัสดิ์. 2528:82 ; อ้างอิงมาจาก Kretch and Crutchfield. 1962) กล่าวว่า ทักษะเป็นผลรวมของกระบวนการที่ก่อให้เกิดพลัง อารมณ์ การรับรู้ และกระบวนการรู้การเข้าใจเกี่ยวกับประสบการณ์รอบตัวของบุคคล

กู๊ด (Good. 1973:49) กล่าวว่า ทักษะ คือ ความพร้อมที่จะแสดงออกในลักษณะใดลักษณะหนึ่ง อาจเป็นการเข้าหา หรือหนี หรือต่อต้านบุคคล สถานะการณ์บางอย่าง หรือสิ่งใดสิ่งหนึ่ง เช่น รักเกลียดกลัว ไม่พอใจต่อสิ่งนั้น

เดโช สวานานนท์ (2512 : 28) กล่าวว่า ทักษะเป็นคุณลักษณะหนึ่งของบุคลิกภาพที่สร้างขึ้นได้ เปลี่ยนแปลงได้ และเป็นแรงจูงใจที่กำหนดทิศทางของพฤติกรรมของบุคคลที่มีต่อสิ่งแวดล้อมต่าง ๆ ดังนั้น จึงเป็นองค์ประกอบสำคัญยิ่งที่ทำให้บุคคลประสบความสำเร็จหรือล้มเหลวในหน้าที่การงานหรืออาชีพของงาน

เชดส์กดี โฆวาลินส์ (2520 : 41) ได้สรุปความหมายของทักษะว่าเป็นความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อสิ่งต่าง ๆ อันเป็นผลเนื่องจากการเรียนรู้ ประสบการณ์ ซึ่งจะเป็นตัวกระตุ้นให้บุคคลแสดงพฤติกรรมหรือแนวโน้มที่จะตอบสนองต่อสิ่งเร้านั้น ๆ ไปในทิศทางใดทิศทางหนึ่ง อาจเป็นไปในทางสนับสนุนหรือคัดค้านก็ได้ ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับกระบวนการอบรมให้เรียนรู้ระเบียบวิธีของ

สังคม (Socialization) ซึ่งทัศนคตินี้จะแสดงออกหรือปรากฏให้เห็นชัดเจนในกรณีที่เป็นสิ่งเร้าทางสังคม

ชม ภูมิภาค (2522 : 62) กล่าวว่า ทัศนคติเป็นวิถีทางที่บุคคลเกิดความรู้สึกต่อบางสิ่งบางอย่าง เป็นความพร้อมที่จะตอบสนองต่อวัตถุหนึ่ง วัตถุนั้นเป็นอะไรก็ได้ อาจจะมีตัวตน หรือเหตุการณ์ หรือความคิด เรียกว่า วัตถุทางจิตวิทยา คือ สิ่งที่เกิดขึ้นมาในจิตใจของเรา เป็นความรู้สึกในทางอารมณ์ว่าเป็นไปในทางที่ดี หรือไม่ดี ทัศนคติย่อมแตกต่างกันในหลายมิติ เช่น ทิศทาง ปริมาณความเข้มข้น ตลอดจนความรู้สึกสำนึกหรือไม่สำนึก พฤติกรรมต่าง ๆ ย่อมถูกกำหนดด้วยทัศนคติ ส่วนพรณี ชูทัย (2522 : 195) กล่าวว่า ทัศนคติ เป็นเรื่องของความรู้สึกทั้งที่พอใจและไม่พอใจที่บุคคลจะมีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง ซึ่งอิทธิพลทำให้แต่ละคนตอบสนองต่อสิ่งเร้าแตกต่างกันไป บุคคลจะมีทัศนคติในทางดีหรือไม่ดีต่อสิ่งใดนั้นบุคคลรอบข้างมีอิทธิพลอย่างยิ่ง ทัศนคติของบุคคลมีแนวโน้มที่จะขึ้นอยู่กับค่านิยมของบุคคลนั้น และทิตยา สุวรรณะชฎ (2527 : 47) ให้ความหมายของทัศนคติว่า หมายถึง ความรู้สึกนึกคิด เป็นแนวทางปฏิบัติหรือแบบการมองของบุคคลใดบุคคลหนึ่งต่อสิ่งเร้าอันใดอันหนึ่ง หรือสิ่งที่เราประเมินโดยที่ความรู้สึกนึกคิดหรือแบบของการมองที่จะเป็นการประเมินค่าของสิ่งนั้นโดยใช้มาตรฐานของบุคคลนั้นเป็นเครื่องวัด

กมลรัตน์ หล้าสูงษ์ (2528:172) กล่าวว่า ทัศนคติ คือ ความรู้สึกของบุคคลที่ได้จากการเรียนรู้ และประสบการณ์แล้วแสดงสภาวะของร่างกาย และจิตใจในด้านความพร้อมที่จะตอบสนองต่อบุคคลหรือสิ่งต่างๆ ในลักษณะใดลักษณะหนึ่งในสองลักษณะ กล่าวคือ แสดงความพร้อมที่จะเข้าไปหาเมื่อเกิดความรู้สึกไม่ชอบ เรียกว่า ทัศนคติที่ไม่ดีหรือทางลบ

จากความหมายของทัศนคติที่กล่าวมาแล้ว พอสรุปได้ว่าทัศนคติ หมายถึง ความคิดเห็นความรู้สึก ที่เกิดขึ้นจากการเรียนรู้ และประสบการณ์ ที่ทำให้บุคคลมีแนวโน้มที่จะแสดงพฤติกรรมออกมา ดังนั้น ทัศนคติต่ออาชีพครู ย่อมหมายถึง ความคิด ความรู้สึกและแนวโน้มที่จะแสดงพฤติกรรมในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ ที่ปฏิบัติงานอยู่ในสถานศึกษา สังกัดกรมอาชีวศึกษา

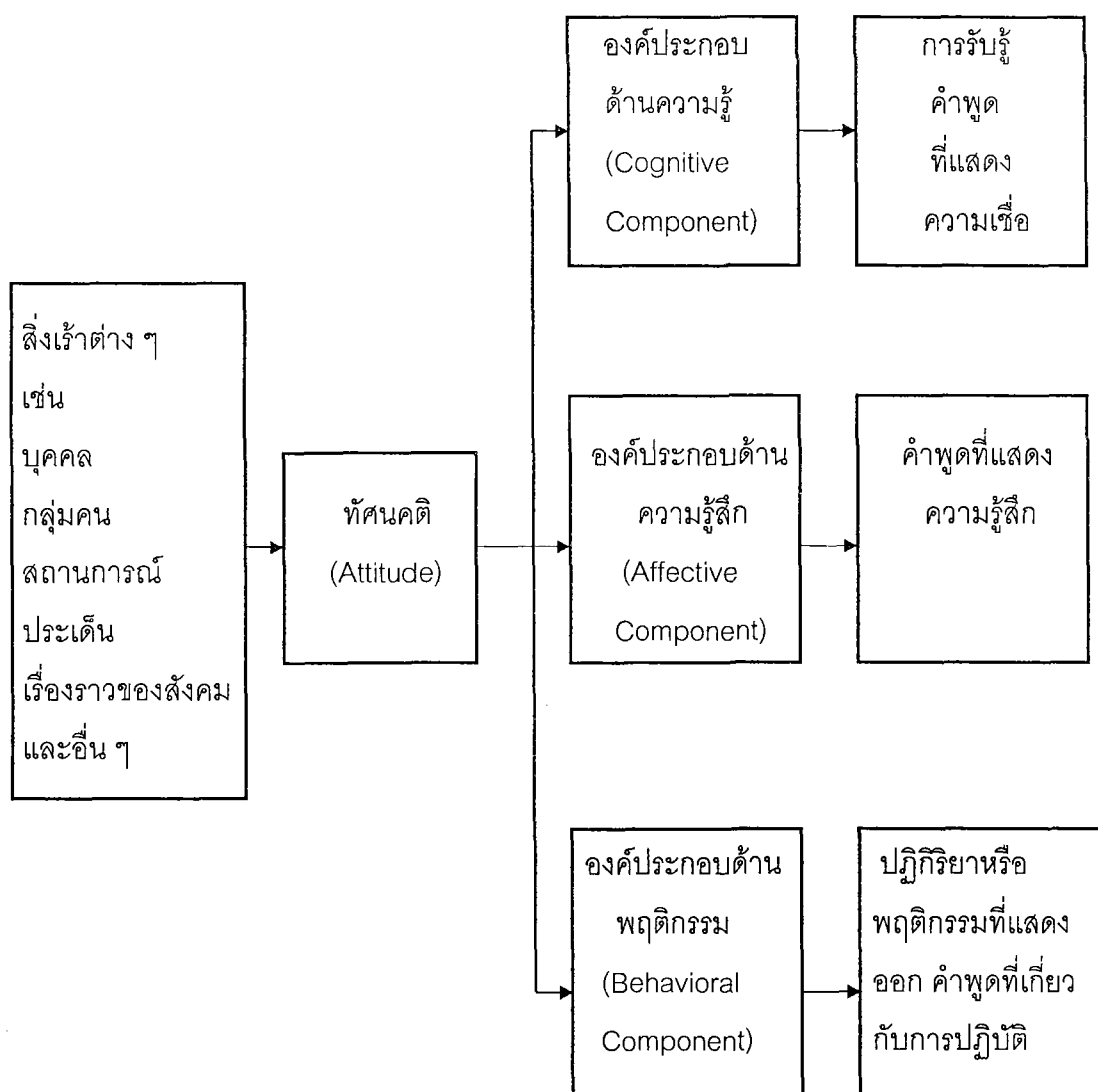
5.1.2 องค์ประกอบของทัศนคติ

ทัศนคติมียองค์ประกอบ 3 ประการ คือ (Triandis. 1971 : 2-3)

1. องค์ประกอบด้านรู้ (Cognitive Component) ได้แก่ ความรู้ และความคิดที่บุคคลมีต่อสิ่งเร้า ซึ่งอาจเป็น บุคคล กลุ่มหรือสภาวะการณ์ใด ๆ ความรู้และความคิดดังกล่าว จะเป็นส่วนกำหนดลักษณะและทิศทางของทัศนคติของบุคคล กล่าวคือ ถ้าบุคคลมีความรู้และการติดต่อกับสิ่งเร้าได้ครบถ้วนแล้ว บุคคลจะมีทัศนคติต่อสิ่งเร้าไปในทางบวกหรือทางลบชัดเจนขึ้น

2. องค์ประกอบด้านความรู้สึก (Affective Component) ได้แก่ อารมณ์หรือความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อสิ่งเร้า อารมณ์หรือความรู้สึกดังกล่าวจะเป็นสิ่งกำหนดลักษณะและทิศทางของทัศนคติของบุคคล กล่าวคือ ถ้าบุคคลมีอารมณ์หรือความรู้สึกที่ดีต่อสิ่งใด บุคคลก็จะมีทัศนคติทางบวกต่อสิ่งนั้น แต่ถ้าบุคคลมีอารมณ์หรือความรู้สึกไม่ดีต่อสิ่งใด บุคคลจะมีทัศนคติในทางลบต่อสิ่งนั้น

3. องค์ประกอบด้านพฤติกรรม (Behavioral Component) ได้แก่ พฤติกรรมของบุคคลที่แสดงออกต่อสิ่งเร้าอย่างใดอย่างหนึ่ง พฤติกรรมดังกล่าวจะเป็นสิ่งที่บอกลักษณะและทิศทางของทัศนคติของบุคคล กล่าวคือ ถ้าพฤติกรรมของบุคคลที่จะแสดงออกต่อสิ่งเร้านั้นชัดเจนแน่นอน ทัศนคติก็น่าจะมีลักษณะเป็นบวกหรือเป็นลบ ชัดเจน แน่นนอน



ภาพประกอบ1 แผนภูมิองค์ประกอบของทัศนคติตามแนวคิดของไทรแอนดิส

องค์ประกอบทั้งสามของทัศนคตินี้มีลักษณะที่สำคัญหลายประการต่างๆ กันแต่ลักษณะที่เป็นสามัญในองค์ประกอบทั้งสาม ซึ่งนักจิตวิทยาสังคมนิยมวัด คือ ทิศทาง และปริมาณขององค์ประกอบนั้นๆ ดังรายละเอียดต่อไปนี้ (ดวงเดือน พันธุมนาวิน. 2523 : 5-8)

1. ทิศทาง (Direction) หมายถึง การประเมินค่าการรู้ การรู้สึก และการพร้อมกระทำไปในทางที่เป็นบวกหรือลบ ซึ่งหมายถึง ดี หรือ เลว เช่น เกี่ยวกับองค์ประกอบทางการรู้ ก็สามารถวัดได้ว่าบุคคลมีความรู้ในประเด็นที่ต้องการวัดในทางที่ว่า สิ่งนั้นดี หรือเลว ส่วนที่เกี่ยวกับองค์ประกอบทางการรู้สึกก็สามารถวัดได้ว่าบุคคลมีความรู้สึกต่อสิ่งนั้นไปในทางบวกหรือลบ คือ ในทางที่ชอบและพอใจ หรือไม่ชอบ ไม่พอใจ ส่วนที่เกี่ยวกับองค์ประกอบทางการพร้อมกระทำก็สามารถวัดได้ว่าบุคคลพร้อมที่จะกระทำต่อสิ่งนั้นในทางบวก หรือลบ ซึ่งทางบวก หมายถึง การพร้อมที่จะให้การสนับสนุน หรือช่วยเหลือ ส่วนทางลบ หมายถึง ความพร้อมที่จะทำลายทำร้าย หรือขัดขวางความเจริญของสิ่งนั้น

2. ปริมาณ (Magnitude) หมายถึงความเข้มข้นหรือปริมาณความรุนแรงของทัศนคติไปในทิศทางบวกหรือลบ นั่นคือ บุคคลอาจมีทัศนคติต่อสิ่งหนึ่งเพียงเบาบาง ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับความสำคัญของสิ่งนั้น หรือ ขึ้นอยู่กับความพัวพันของบุคคลกับเรื่องนั้น

จากข้อความดังกล่าวข้างต้นสรุปว่า ทัศนคติประกอบด้วยองค์ประกอบ 3 ประการ คือ องค์ประกอบด้านความรู้ องค์ประกอบด้านความรู้สึก และองค์ประกอบด้านการกระทำ ซึ่งทั้ง 3 องค์ประกอบนี้มีลักษณะที่สำคัญหลายประการต่างๆ กัน แต่จะมีลักษณะที่เป็นสามัญในองค์ประกอบทั้งสาม คือ ทิศทาง และปริมาณขององค์ประกอบนั้นๆ

5.1.3 การเกิดทัศนคติ

อลลพอร์ท (Allport. 1940 : 180) กล่าวว่า ทัศนคติเกิดขึ้นจาก

1. การเรียนรู้ถึงวัฒนธรรมและขนบธรรมเนียมต่าง ๆ ของสังคม แล้วนำเอาสิ่งที่เรียนรู้เหล่านั้นมาเป็นรากฐานของทัศนคติ
2. การแบ่งแยกความรู้ที่ได้มาจากการประสบการณ์ของตนเอง
3. ประสบการณ์ที่ได้รับมาแต่เดิม ที่มีความรุนแรงในด้านดีหรือไม่ดี เช่นบุคคลที่ทำให้เกลียดมากมีรูปร่างลักษณะอย่างไร ก็มักมีทัศนคติที่ไม่ดีต่อบุคคลที่มีรูปร่างลักษณะเช่นนั้นด้วย
4. การเลียนแบบในที่สุดก็รับเอาทัศนคติของผู้ที่ตนเลียนแบบไปเป็นทัศนคติของตนเอง เช่น การที่บุตรเลียนแบบบิดามารดาของตน เมื่อบิดามีทัศนคติต่อสถาบันหนึ่งหรือบุคคลหนึ่ง บุคคลใด บุตรก็มักมีทัศนคติเช่นนั้นด้วย

ไทรแอนดิส (Triandis. 1971 : 7) กล่าวถึงการเกิดทัศนคติว่า

1. เป็นเรื่องของการเรียนรู้จากการอบรมสั่งสอนตั้งแต่เด็ก ในลักษณะค่อย ๆ ดูซึมจากพ่อแม่และคนข้างเคียงเกี่ยวกับวัฒนธรรม ประเพณี และความเชื่อต่าง ๆ ทั้งทางตรงและทางอ้อม
2. เกิดจากประสบการณ์ของบุคคล
3. เกิดจากการรับถ่ายทอดจากทัศนคติของบุคคลในอุดมคติหรือกลุ่มสังคมที่มีอยู่แล้ว เช่น การรังเกียจผิว

4. เกิดจากการสรุปความจากลักษณะที่ปรากฏ เช่น ดูรูปร่างลักษณะของคนแล้วสรุปความว่า คนนั้นจะมีบุคลิกภาพอย่างไร ซึ่งอาจจะใกล้เคียงหรือไม่ตรงกับความเป็นจริง

ธีระพร อุวรรณโณ (2529 : 51 - 54) กล่าวว่า ทัศนคติเกิดขึ้นจากอิทธิพลต่าง ๆ ดังนี้

1. อิทธิพลจากพ่อแม่ เป็นแหล่งที่มีอิทธิพลสูงสุด โดยเฉพาะในวัยเด็ก ซึ่งจะพัฒนา ค่านิยม ความเชื่อ และความรู้สึกนึกคิดขึ้นมาในกรอบของครอบครัวที่มีพ่อแม่ เป็นผู้มีความอำนาจให้คุณเมื่อทำความดี และมีอำนาจให้โทษเมื่อทำสิ่งไม่ดีหรือสิ่งที่พ่อแม่ไม่เห็นด้วย
2. อิทธิพลจากกลุ่มต่าง ๆ ในสถานศึกษา เช่น ครู และเพื่อนก็มีอิทธิพลต่อการสร้างทัศนคติ
3. อิทธิพลจากประสบการณ์ส่วนตัว นักจิตวิทยาสุกุลจิตวิเคราะห์เน้นเรื่องประสบการณ์ในวัยเด็กว่ามีอิทธิพลต่อการพัฒนาของบุคคล รวมทั้งพัฒนาทัศนคติของบุคคลด้วยโดยเฉพาะประสบการณ์ที่รุนแรงหรือกระทบกระเทือนใจบุคคลได้นาน
4. อิทธิพลจากสื่อมวลชน เช่น การโฆษณาประชาสัมพันธ์ต่าง ๆ ที่พยายามเปลี่ยนทัศนคติของคนให้หันไปนิยมผลิตภัณฑ์ต่าง ๆ

ถวิล ธาราโภชน (2523:50-51) กล่าวว่า ทัศนคติ เกิดจากองค์ประกอบต่าง ๆ ต่อไปนี้คือ

1. ประสบการณ์เฉพาะอย่าง (Specific Experiences) เป็นประสบการณ์ที่บุคคลได้พบกับเหตุการณ์นั้นมาด้วยตัวของเขาเอง และการไปพบนั้น ทำให้เกิดความฝังใจกลายเป็นทัศนคติ เช่น เมื่อเราได้รับรางวัลจากบุคคลหนึ่ง เราอาจจะชอบบุคคลนั้น และจะเกิดทัศนคติในทางที่ดีต่อเขา ในทางตรงกันข้าม ถ้าเราได้รับการลงโทษ หรือได้รับความคับข้องใจ เราอาจไม่ชอบเขาและอาจมีทัศนคติไปในทางไม่ดีต่อบุคคลนั้นได้

2. การติดต่อสื่อสารกับบุคคลอื่น (Communication with Others) ในชีวิตประจำวันของคนเราจะต้องติดต่อเกี่ยวข้องกับบุคคลอื่น ไม่ว่าบุคคลนั้นจะเป็นสมาชิกในครอบครัว หรือผู้ที่สนิทสนมกัน ทำให้รับเอาทัศนคติหลายอย่างเข้าไว้โดยไม่ตั้งใจ นอกจากนี้สิ่งที่มีอิทธิพลต่อการสร้างทัศนคติ ยังได้แก่ โทรทัศน์ วิทยุ หนังสือพิมพ์ หนังสือวารสารต่าง ๆ

3. แบบอย่าง (Models) ทศนคติพัฒนามาจากการดูแบบอย่าง เป็นการมองดูบุคคลอื่นว่า เขากระทำหรือปฏิบัติต่อสิ่งต่างๆ อย่างไร แล้วก็จำเอาแบบอย่างนั้นมาปฏิบัติ และทศนคติที่เกิดขึ้นจะเป็นอย่างไรนั้น ขึ้นอยู่กับว่าผู้เป็นแบบอย่างนั้นเป็นบุคคลที่เขายอมรับและนับถือเพียงใด

4. สถาบัน (Institutional Factors) อันได้แก่ โรงเรียน วัด ครอบครัว หน่วยงาน สมาคม องค์การต่างๆ ฯลฯ ซึ่งสถาบันเหล่านี้มีส่วนในการสร้างทศนคติให้แก่บุคคลอย่างมากมาย เช่น โรงเรียนเป็นสถานที่ให้ความรู้ อบรมสั่งสอนให้เด็กได้ประพฤติปฏิบัติและเติบโตเป็นผู้ใหญ่ ดังนั้นบุคคลทั่วไปจึงมองว่าโรงเรียนเป็นสิ่งที่ดี เป็นสิ่งที่สำคัญที่จะต้องมียู่ในสังคม เพื่อช่วยพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคคลในสังคม

จากข้อความดังกล่าวสรุปได้ว่า การที่บุคคลจะมีทศนคติต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งนั้นเกิดจากองค์ประกอบ 4 ประการ คือ เกิดจากประสบการณ์เฉพาะอย่างของบุคคลต่อสิ่งนั้นๆ ด้วยตัวของเขาเอง เกิดจากการติดต่อสื่อสารกับบุคคลอื่นที่เกี่ยวข้อง การเกิดทศนคติแบบนี้จะอยู่ในลักษณะที่ไม่มีแบบแผน เกิดจากรูปแบบที่มองดูบุคคลอื่นว่าเขากระทำหรือปฏิบัติอย่างไร และก็จดจำเอามาปฏิบัติ และเกิดจากองค์ประกอบของสถาบัน เช่น โรงเรียน วัด ครอบครัว หน่วยงาน องค์การและหน่วยงานต่างๆ

5.1.4 การวัดทศนคติ

เชดคักดี โฆวาลินธุ์ (2520:4) กล่าวว่า การวัดทศนคตินั้น จะต้องมีข้อตกลง (Assumption) ดังนี้

1. ทศนคติ เป็นการศึกษาความคิดเห็น ความรู้สึกของบุคคลที่มีลักษณะคงเส้นคงวา หรืออย่างน้อยเป็นความคิดเห็น หรือความรู้สึกที่ไม่เปลี่ยนแปลงในช่วงเวลาหนึ่ง
2. ทศนคติ เป็นสิ่งที่ไม่สามารถวัดหรือสังเกตได้โดยตรง ฉะนั้นการวัดทศนคติจึงเป็นการวัดทางอ้อม จากแนวโน้มที่บุคคลจะแสดงออกหรือประพฤติอย่างมีระเบียบแบบแผนคงที่ ไม่ใช่พฤติกรรมโดยตรงของมนุษย์
3. การศึกษาทศนคติของบุคคลนั้น ไม่ใช่เป็นการศึกษาแต่เฉพาะทิศทางทศนคติของบุคคลเหล่านั้น แต่จะต้องศึกษาถึงระดับความมากน้อยหรือความเข้มของทศนคตินั้นๆ ด้วย

ฐฐีพ อ่อนโคกสูง (2522:111-113) กล่าวว่า การที่จะทราบถึงทศนคติของใครคนใดคนหนึ่งนั้น สามารถใช้วิธีการต่อไปนี้

1. ใช้แบบสอบถาม
2. สังเกต สัมภาษณ์ และบันทึก

3. ใช้สังคมมิติ

4. ใช้วิธีการสร้างจินตนาการ

ประภาเพ็ญ สุวรรณ (2520:28-29) ได้อธิบายขั้นตอนในการสร้างแบบสอบถามวัดทัศนคติตามแนวของลิเคิร์ท ดังนี้

1. ต้องพิจารณาว่า ต้องการจะวัดทัศนคติของใครมีต่ออะไร แล้วให้ความหมายของทัศนคติและสิ่งที่วัดนั้นแน่นอน

2. เมื่อตีความหมายของสิ่งที่วัดแน่นอนแล้ว ให้สร้างข้อความแต่ละหัวข้อนั้นๆ โดยให้ครอบคลุมเนื้อหาในหัวข้อเหล่านั้น ซึ่งข้อความเหล่านั้นจะมีลักษณะที่ถามเกี่ยวกับความรู้สึกของผู้ตอบ ผู้สร้างเครื่องมืออาจเขียนขึ้นเองหรือนำมาจากผู้อื่น หรือจากผู้ทรงคุณวุฒิในเรื่องนั้นๆ ก็ได้ แต่ต้องมีลักษณะดังนี้

2.1 ต้องเป็นข้อความที่ถามในแง่ของความรู้สึก ความเชื่อ หรือความตั้งใจที่จะทำสิ่งใดสิ่งหนึ่งไม่ใช่ข้อเท็จจริง (Fact)

2.2 ข้อความที่บรรจุลงในมาตราวัด (Scale) จะต้องประกอบด้วยข้อความที่เป็นด้านบวก (Positive) และด้านลบ (Negative) คละกัน

2.3 แต่ละข้อความต้องสั้น เข้าใจง่าย ชัดเจน ไม่กำกวม จำนวนข้อความที่สร้างขึ้นครั้งแรกมีประมาณ 30 หัวข้อขึ้นไป เพราะจะต้องคัดเลือกข้อความให้เหลือ 20-25 ข้อความ ในแต่ละหัวข้อของสิ่งที่ต้องการจะวัด

3. เมื่อได้ข้อความเพียงพอก็บรรจุลงในมาตราวัด (Scale) โดยให้มีหัวข้อเลือก 5 ข้อ คือ เห็นด้วยอย่างยิ่ง เห็นด้วย ไม่แน่ใจ ไม่เห็นด้วย และไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

4. กำหนดน้ำหนักในการตอบข้อเลือกต่างๆ ของแต่ละข้อความ ซึ่งในการกำหนดน้ำหนักว่า ข้อใดควรจะให้น้ำหนักเท่าใดนั้น มีวิธีการอยู่ 3 วิธี แต่ที่นิยมใช้กันมากที่สุด คือ วิธีการกำหนดน้ำหนักให้แต่ละหัวข้อเลือกมีน้ำหนัก 5, 4, 3, 2 และ 1 หรือ 1, 2, 3, 4 และ 5 ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับข้อความว่าเป็นด้านบวกหรือด้านลบ

อุทุมพร ทองอุไทย (2521 : 20-21) ได้พัฒนาแบบวัดเจตคติต่ออาชีพครู และศึกษาเจตคติต่ออาชีพครูของครูประจำการ ผู้ที่จะเป็นครูและผู้เข้าสู่อาชีพครู ผลการศึกษาพบว่าเจตคติต่ออาชีพครูของนิสิต นักเรียน และครู แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ และพบว่าเจตคติต่ออาชีพครูของกลุ่มตัวอย่าง 3 กลุ่มเปลี่ยนแปลงได้ไม่คงที่ ซึ่งขึ้นอยู่กับตัวแปรดังต่อไปนี้

1. กลุ่มครู ได้แก่ เพศ อายุ และรายได้ของครู
2. กลุ่มนิสิต ได้แก่ เพศ และสถานที่เกิด

3. กลุ่มนักเรียน ได้แก่ เพศ และประเภทของผู้ประกอบการ

สำหรับในการวิจัยครั้งนี้ ได้สร้างเครื่องมือวัดทัศนคติที่มีต่ออาชีพครู ตามแนวของลิเคิร์ตโดยเน้นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ และกำหนดน้ำหนักในการตอบข้อเลือกต่างๆ ของแต่ละข้อความ ใช้วิธีการกำหนดให้แต่ละตัวเลือกมีน้ำหนักเป็น (Arbitrary Weighting) 5, 4, 3, 2 และ 1 หรือ 1, 2, 3, 4 และ 5 ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับข้อความด้านนิมานหรือด้านนิเสธ

5.1.5 ประโยชน์ของการวัดทัศนคติ

ดวงเดือน พันธุมนาวิน (2523:1-4) กล่าวถึงประโยชน์ของการวัดทัศนคติว่ามีดังต่อไปนี้

1. วัดเพื่อทำนายพฤติกรรม เนื่องด้วยทัศนคติต่อสิ่งใดๆ ของบุคคลย่อมเป็นเครื่องแสดงว่าเขามีความรู้ทางด้านที่ดีหรือไม่ดีเกี่ยวกับสิ่งนั้นมากน้อยเพียงใด และเขามีความรู้สึกชอบ หรือไม่ชอบสิ่งนั้นเพียงใด ทัศนคติของบุคคลต่อสิ่งนั้นจึงเป็นเครื่องทำนายว่า บุคคลนั้นจะมีการกระทำต่อสิ่งนั้นไปในทำนองใดด้วย ฉะนั้นการทราบทัศนคติของบุคคลย่อมช่วยให้สามารถทายการกระทำของบุคคลนั้นได้ แม้จะไม่ถูกต้องเสมอไปก็ตาม การทราบล่วงหน้าว่า บุคคลจะกระทำอย่างไรและคิดอย่างไรนั้น จะเป็นแนวทางให้ผู้อื่นปฏิบัติต่อบุคคลนั้นได้อย่างถูกต้อง และอาจเป็นทางให้ผู้อื่นสามารถควบคุมพฤติกรรมของบุคคลนั้นได้ด้วย

2. วัดเพื่อหาทางป้องกัน การที่บุคคลจะมีทัศนคติอย่างไรนั้นเป็นสิทธิส่วนบุคคล แต่การอยู่ด้วยกันอย่างสงบสุขในสังคม ย่อมจะเป็นไปได้เมื่อพลเมืองมีทัศนคติต่อสิ่งต่างๆ คล้ายคลึงกัน ซึ่งเป็นทาง ให้เกิดความร่วมมือร่วมใจกันและไม่เกิดความแตกแยกขึ้นในสังคม ในการ ประกอบอาชีพบางประเภทมีความจำเป็นจะต้องได้บุคคลซึ่งมีทัศนคติที่เหมาะสมมาเป็นผู้ปฏิบัติเพื่อให้เกิดความก้าวหน้า และเกิดความ เป็นธรรมแก่สังคม เช่น แพทย์ ครู ตำรวจ เป็นต้น การทราบทัศนคติของบุคคลล่วงหน้าจะสามารถเลือกบุคคลได้ตามต้องการและเป็นการป้องกันปัญหาที่อาจเกิดขึ้นได้

3. วัดเพื่อการแก้ไข การวัดทัศนคติในบางเรื่อง เช่น การวัดทัศนคติของประชากรเกี่ยวกับนโยบายของชาติที่รัฐบาลกำหนดขึ้นมาแล้ว ประชากรมีทัศนคติสอดคล้องหรือเห็นด้วยหรือไม่ ถ้าไม่สอดคล้องกับนโยบายที่กำหนดขึ้นมามีประเทศชาติอาจเกิดความเสียหายได้ เมื่อทราบทัศนคตินั้นก่อนก็จะสามารถหาแนวทางในการแก้ไข หรือเปลี่ยนทัศนคติให้สอดคล้องกับนโยบายเพื่อจะได้มีการกระทำที่ พร้อมเพรียงกัน

4. วัดเพื่อเข้าใจสาเหตุและผล ทัศนคติต่อสิ่งต่างๆ นั้น เปรียบเหมือนสาเหตุภายในที่กำลังผลักดันให้บุคคลมีพฤติกรรมต่างๆ กัน สาเหตุภายในหรือทัศนคติต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งของ

บุคคลนั้นอาจได้ผลกระทบมาจากสาเหตุภายนอกด้วยส่วนหนึ่ง และทัศนคติของบุคคลอาจเป็นเครื่องกรอง หรือเครื่องหันเหอิทธิพลของสาเหตุภายนอก ที่มีต่อการกระทำของบุคคลนั้นได้ ฉะนั้นการจะเข้าใจอิทธิพลของสาเหตุภายนอกที่มีต่อการกระทำของบุคคลต่างๆ ให้ชัดเจน บางกรณีอาจจำเป็นต้องวัดทัศนคติของบุคคลต่าง ๆ ต่อสาเหตุภายนอกนั้นด้วยจากข้อความดังกล่าวข้างต้นสรุปได้ว่า ประโยชน์ของการวัดทัศนคติ เพื่อให้เป็นแนวทางใน การปฏิบัติตนและควบคุมพฤติกรรมของบุคคล เพื่อใช้เลือกบุคคล และป้องกันปัญหาที่จะเกิดขึ้น เพื่อแก้ไขหรือเปลี่ยนทัศนคติให้ตรงกัน และเพื่อเข้าใจสาเหตุและผลที่มาจากการกระทำของบุคคล ทั้งสาเหตุภายในและภายนอก

5.2 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับทัศนคติต่ออาชีพครู

5.2.1 งานวิจัยในประเทศ

อุทุมพร ทองอุไทย (2522 : 20-22) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง เจตคติต่ออาชีพครูของครูที่มีภูมิหลังต่างกัน โดยศึกษากับกลุ่มตัวอย่างครูทั่วประเทศที่ทำการสอนในระดับอนุบาล ประถมศึกษา มัธยมศึกษาตอนต้น มัธยมศึกษาตอนปลาย และวิทยาลัยครู จำนวน 600 คน เพื่อเปรียบเทียบเจตคติต่ออาชีพครูที่มีภูมิหลังต่างกันในเรื่อง เพศ ประสบการณ์ในการสอน อายุ รายได้ ระดับชั้นที่ครูทำการสอน ระดับชั้นที่ครูชอบสอน ระดับการศึกษา ภูมิฐานะจำแนกตามภาคที่อยู่ ผลการวิจัยพบว่าครูที่เพศต่างกันมีเจตคติต่ออาชีพครูแตกต่างกัน และครูที่มีอายุต่างกันมีเจตคติต่ออาชีพครูแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สำหรับครูที่มีระดับการศึกษา ระดับชั้นที่ทำการสอน ระดับชั้นที่ครูชอบสอน ช่วงเวลาที่สอน รายได้ และภูมิฐานะต่างกันมีเจตคติต่ออาชีพครูไม่แตกต่างกัน

เฉลิมศักดิ์ รวยอารี (2524 : ง-จ) ได้ศึกษาแนวโน้มของการเปลี่ยนเจตคติต่ออาชีพครู และมูลเหตุจูงใจในการประกอบอาชีพครูของครูประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มตัวอย่างเป็นครูประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร จำนวน 1,122 คน และนักศึกษาฝึกหัดครูชั้นปีที่ 4 จากวิทยาลัยครูส่วนกลางที่ออกฝึกสอนในภาคต้น ปีการศึกษา 2523 จำนวน 276 คน เครื่องมือเป็นแบบวัดเจตคติที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น ผลการศึกษาปรากฏว่า กลุ่มครูประถมศึกษาชายและหญิงที่มีจำนวนปีที่ทำการสอนต่างกันมีเจตคติต่ออาชีพครูด้านต่าง ๆ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และกลุ่มครูที่ทำการสอนมาแล้ว 11-20 ปี และ 21-30 ปี มีเจตคติต่ออาชีพครูด้านต่าง ๆ ในทางบวกสูงกว่ากลุ่มครูที่ทำการสอนมาแล้ว 1-5 ปี และ 6-10 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ผลการศึกษาของเฉลิมศักดิ์ รวยอารี ค่อนข้างจะขัดแย้งกับการศึกษาของอุทุมพร ทองอุไทย ในตัวแปรประสบการณ์ในการสอน และมีความขัดแย้งกับการศึกษาต่อมาของ ทศพร ขวัญสุวรรณ (2526 : ข) ซึ่งได้ศึกษาเจตคติต่ออาชีพครูของผู้บริหารโรงเรียน และครูสังกัดสำนักงาน การประถมศึกษาจังหวัดสุโขทัย โดยใช้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 884 คน ผลการศึกษานี้ปรากฏว่า ผู้บริหารโรงเรียนและครูสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสุโขทัย มีสภาพเจตคติต่ออาชีพครูอยู่ในเกณฑ์ปานกลาง ผลการเปรียบเทียบเจตคติต่ออาชีพครู พบว่า ครูที่มีรายได้แตกต่างกันมีเจตคติต่ออาชีพครูแตกต่างกัน และครูที่มีวุฒิแตกต่างกันมีเจตคติต่ออาชีพครูแตกต่างกัน ส่วนครูที่มีตำแหน่งหน้าที่ ภูมิหลังทางการศึกษาภูมิลำเนา และประสบการณ์การทำงานแตกต่างกันมีเจตคติต่ออาชีพครูไม่แตกต่างกัน

จะเห็นได้ว่าการศึกษาของผู้ศึกษาแต่ละคนมีความขัดแย้งกับการศึกษาก่อน ๆ ค่อนข้างมาก และก็ยังไม่เป็นไปในทิศทางเดียวกัน ถึงแม้ว่าจะมีการศึกษาในระยะต่อมาของทองเหลา ฤทธิ์รุ่ง (2531 : 81-83) ซึ่งได้ศึกษาเจตคติต่ออาชีพครูของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดกาฬสินธุ์ พบว่า ตำแหน่งผู้บริหารโรงเรียนกับตำแหน่งผู้ปฏิบัติการสอน และข้าราชการครูที่มีวุฒิทางครูกับข้าราชการครูที่ไม่มีวุฒิทางครู มีระดับเจตคติต่ออาชีพครูแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยที่ผู้บริหารโรงเรียนมีระดับเจตคติต่ออาชีพครูสูงกว่าข้าราชการครูผู้ปฏิบัติการสอน และข้าราชการครูที่มีวุฒิทางครู มีระดับเจตคติต่ออาชีพครูสูงกว่าข้าราชการครูที่ไม่มีวุฒิทางครู ส่วนครูที่มีเพศ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ทำงานแตกต่างกัน มีระดับเจตคติต่ออาชีพครูแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

5.2.2 งานวิจัยในต่างประเทศ

เฟียลสตรา (เกษม ศัลยวุฒิ. 2539 : 15 ; อ้างอิงมาจาก Fielstra. 1955.) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “การวิเคราะห์ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเลือกในการประกอบอาชีพครู” กลุ่มตัวอย่างเป็นนิสิตมหาวิทยาลัยแคลิฟอร์เนีย จำนวน 230 คน ผลการวิจัยปรากฏว่า การเลือกอาชีพครูเพราะอาชีพมีประโยชน์ที่มีโอกาสช่วยเหลือนักเรียนเป็นพลเมืองดี และซาบซึ้งในคุณความดี ได้ทำงานที่ทำให้ตนเองเจริญก้าวหน้าและได้ทำงานที่ตนสนใจตามความรู้

โมริ (เกษม ศัลยวุฒิ. 2539 : 15 ; อ้างอิงมาจาก Mori. 1960.) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “ทัศนคติต่อวิชาชีพครู” กับกลุ่มตัวอย่างนักศึกษามหาวิทยาลัยมิชิแกน จำนวน 556 คน ปรากฏว่านักศึกษานี้มีทัศนคติต่ออาชีพครูดีกว่านักศึกษาย่อยอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ นอก

จากนี้ยังปรากฏว่า องค์ประกอบทางด้านทัศนคติ ฐานะทางเศรษฐกิจ มนุษยสัมพันธ์มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการเป็นครู

บริม (เกษม ศัลยวุฒิ. 2539 : 16 ; อ้างอิงมาจาก Brim. 1966.) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “การเปลี่ยนทัศนคติต่อวิชาชีพครูของนักศึกษาครู” กลุ่มตัวอย่างเป็นนักศึกษาของมหาวิทยาลัยเคนเวอร์ จำนวน 250 คน ผลปรากฏว่า นักศึกษาที่เรียนจบหลักสูตรแล้วมีทัศนคติที่ดีกว่านักศึกษาที่เพิ่งเข้าเรียน

ซัลลิแวน (เกษม ศัลยวุฒิ. 2539 : 16 ; อ้างอิงมาจาก Sullivan. 1979.) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “การศึกษาทัศนคติต่อวิชาชีพครู มโนทัศน์ และสมรรถภาพในการสอนของนักศึกษาครู” กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยคือ นิสิตฝึกสอนสาขาประถมศึกษา จำนวน 50 คน ซึ่งแบ่งเป็นนิสิตฝึกสอนตามโปรแกรมฝึกหัดครูแบบเดิม 25 คน และโปรแกรมฝึกหัดครูแบบสมรรถฐาน (Performance-Based Teacher Training Programs) 25 คน และนักเรียนประถมศึกษาในมลรัฐฟลอริดา ประเทศสหรัฐอเมริกา อีก 1,500 คน ผลการวิจัยปรากฏว่า นิสิตทั้งสองโปรแกรมมีทัศนคติต่อวิชาชีพครู มโนทัศน์และสมรรถภาพในการสอนไม่แตกต่างกัน

ไวท์ (เกษม ศัลยวุฒิ. 2539 : 16 ; อ้างอิงมาจาก White. 1980.) ได้ทำการวิจัยเรื่อง “การเปลี่ยนทัศนคติต่อวิชาชีพครูหลังฝึกสอนของนักศึกษาครู” กลุ่มตัวอย่างเป็นนักศึกษาครูของมหาวิทยาลัยอีสเทิร์น อิลลินอยส์ จำนวน 25 คน ที่ออกฝึกสอนในโรงเรียนระดับประถมศึกษา ผลการวิจัยปรากฏว่า ภายหลังจากที่นักศึกษาครูฝึกสอนแล้วจะมีทัศนคติต่อวิชาชีพครูและการสอนเด็กนักเรียนเพิ่มขึ้นในทางบวก

✓ เปลื้อง ณ นคร (2523 : 22-23) กล่าวถึงผลการวิจัยของสมาคมครูอเมริกาที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยที่ทำให้ครูมีความสุขและมีกำลังใจในการประกอบอาชีพครูปัจจัยเหล่านั้น ได้แก่

1. การสอนเป็นงานอันยังประโยชน์ให้แก่สังคม และการที่ครูได้รู้ว่าตนได้ทำประโยชน์ให้ เกิดแก่สังคมจนเป็นที่ประจักษ์แก่คนทั่วไปนั้น เป็นความสุขใจอย่างยิ่ง
2. ครูมีโอกาสถ่ายทอดความรู้ความคิดของตนเองและศิษย์รับฟังด้วยความเคารพนับถือ
3. ผู้ที่เป็นครูย่อมมีความรู้กว้างขวางและพอกพูนขึ้นเป็นนิจ
4. ความเป็นอิสระ ความรักใคร่และความมีเกียรติ เป็นสิ่งที่อาชีพอื่นยากที่จะประสบได้ ครูย่อมได้รับความเคารพนับถือจากศิษย์และบิดามารดาของศิษย์ และเกิดความภาคภูมิใจที่ศิษย์พบกับความสำเร็จในชีวิต

จะเห็นได้ว่าความเจริญก้าวหน้า และความสำเร็จในการประกอบอาชีพนั้น ส่วนหนึ่งขึ้นอยู่กับทัศนคติของครูที่มีต่ออาชีพของตน ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยจึงได้ทำการสำรวจทัศนคติ

ต่ออาชีพครูของอาจารย์ที่สำเร็จการศึกษาลัทธิสตรปประกาศนียบัตรครูเทคนิคชั้นสูง (ปทส.) ว่าเป็นอย่างไรจะมีผลกับการปฏิบัติงานหรือไม่

6. เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับบุคลิกภาพ

6.1 เอกสารที่เกี่ยวข้องกับบุคลิกภาพ

6.1.1 ความหมายของบุคลิกภาพ

อนาสตาซี (Anastasi. 1968:111) กล่าวว่า บุคลิกภาพของบุคคลเกิดการปฏิสัมพันธ์ระหว่างพันธุกรรมกับสิ่งแวดล้อม พันธุกรรมเดียวกันแต่อยู่ในสภาพแวดล้อมต่างกัน อาจก่อให้เกิดบุคลิกภาพต่างกัน หรือแม้แต่สภาพแวดล้อมและพันธุกรรมเดียวกันก็อาจทำให้เกิดบุคลิกภาพต่างกันได้นอกจากนี้ ฮิลการ์ด และแอทกินสัน (ผ่องพรรณ เกิดพิทักษ์ 2530:41 ; อ้างอิงมาจาก Hilgard and Atkinson. 1967:462) กล่าวว่า บุคลิกภาพ หมายถึง ลักษณะรวมของบุคคล และวิธีการแสดงออกของพฤติกรรมของเขา ส่วนอลพอร์ต (Allport. 1967:28) ได้อธิบายว่า บุคลิกภาพเป็นระบบการเคลื่อนไหวของอินทรีย์ที่อยู่ภายในจิตใจบุคคล และเป็นตัวกำหนดลักษณะนิสัย (Traits) ประจำตัวของบุคคลนั้นทั้งหมด

รุช (ผ่องพรรณ เกิดพิทักษ์. 2530:41 ; อ้างอิงมาจาก Ruch. 1953:29) กล่าวว่า บุคลิกภาพ คือ ตัวเราทั้งตัวหรืออัตตะที่แสดงพฤติกรรมต่างๆ ออกมาและพฤติกรรมต่างๆ ที่แสดงออกมานั้นจะเป็นกระจกเงาที่สะท้อนความรู้สึกนึกคิด หรือทัศนคติของบุคคลนั้นๆ

สายสุรี จุติกุล (2511:8) ได้ให้ความหมายของ บุคลิกภาพว่า หมายถึงส่วนต่างๆ ของบุคคลที่รวมกันแล้วทำให้บุคคลนั้นแตกต่างจากบุคคลอื่น ส่วนต่างๆ นั้น ได้แก่ อุปนิสัย นิสัย ใจคอ ความสนใจ ทัศนคติ วิธีการปรับตัว โครงสร้างของร่างกาย ซึ่งส่วนต่างๆ เหล่านี้จัดเป็นลักษณะที่สำคัญของแต่ละบุคคล นอกจากนี้เชดคักดี โฆวาสินธุ์ (2530:3) ได้ให้ความหมายของ บุคลิกภาพว่า หมายถึง ลักษณะนิสัยที่รวมเป็นแบบฉบับเฉพาะตัวของแต่ละบุคคล และเป็นสิ่งที่ทำให้เห็นความแตกต่างระหว่างบุคคลซึ่งพิจารณาได้จากรูปแบบพฤติกรรมของบุคคลนั้น

จากความหมายของบุคลิกภาพดังกล่าวข้างต้น สรุปได้ว่า บุคลิกภาพ คือ ลักษณะของบุคคลที่แสดงออกด้านการกระทำ และความคิดเห็นทั้งที่เปิดเผยและซ่อนเร้นอยู่ภายใน ซึ่งเป็นผลจากพันธุกรรม การเรียนรู้ และสภาพแวดล้อม บุคคลที่อยู่ในสภาพแวดล้อมและจากพันธุกรรมต่างกัน จะมีอุปนิสัยใจคอ ความสนใจ ทัศนคติ มีวิธีการปรับตัว ตลอดจนการรับรู้สิ่งต่างๆ ได้แตกต่างกัน

6.1.2 ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อบุคลิกภาพ

กาญจนา คำสุวรรณ (2524:194-195) กล่าวว่า ประสบการณ์ที่เกิดจากการเรียนรู้ทางสังคมที่มีอิทธิพลต่อบุคลิกภาพ ได้แก่

1. ประสบการณ์ร่วมทางวัฒนธรรม เป็นประสบการณ์ที่บุคคลได้รับเหมือนกันหรือแตกต่างกัน มีผลให้บุคคลมีบุคลิกภาพที่แตกต่างกันตามความเชื่อ ทศนคติ ค่านิยม ประเพณี และคำสอนของสังคมนั้น

2. ประสบการณ์เฉพาะตัว เป็นอิทธิพลที่ได้รับจากการอบรมเลี้ยงดูของ พ่อ แม่ ผู้ปกครอง ที่แตกต่างกัน มีผลให้บุคคลแต่ละคนได้รับการหล่อหลอมบุคลิกภาพไม่เหมือนกัน ผู้ที่ได้รับการเลี้ยงดูที่เหมาะสม ได้รับความรัก เอาใจใส่ดูแล ให้กำลังใจ ก็จะพัฒนามบุคลิกภาพไปในทิศทางที่เหมาะสม มีความเชื่อมั่นในตนเอง มีเหตุผลและมองโลกในแง่ดี ในขณะที่ผู้ที่ได้รับการอบรมเลี้ยงดูแบบปล่อยปละละเลยหรือเข้มงวด จะมีบุคลิกภาพในทิศทางตรงกันข้าม มีความก้าวร้าว ไม่ไวใจตน หวาดระแวง และมีทัศนคติที่ไม่ดีต่อสังคม

✓ ผ่องพรรณ เกิดพิทักษ์ (2530:44) กล่าวว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อบุคลิกภาพประกอบด้วยพันธุกรรม สิ่งแวดล้อม และช่วงเวลาในชีวิตของบุคคล กล่าวคือ

1. พันธุกรรม สิ่งถ่ายทอดทางพันธุกรรม ส่วนมากเป็นลักษณะทางกาย เช่น ความสูงต่ำ ลักษณะเส้นผม สีของผิว ชนิดของโลหิต โรคภัยไข้เจ็บบางชนิด และข้อบกพร่องทางร่างกายบางชนิด เช่น ตาบอดสี คีรีชะล้น นิ้วเกิน มือติดกัน ฯลฯ ซึ่งลักษณะทางกายเหล่านี้เป็นอิทธิพลของพันธุกรรมที่มีต่อบุคลิกภาพของแต่ละบุคคลทั้งสิ้น

2. สิ่งแวดล้อม มีอิทธิพลต่อการพัฒนาการของมนุษย์ทั้งพัฒนาการทางกาย ทางจิตใจ และบุคลิกภาพ สำหรับสิ่งแวดล้อมที่มีอิทธิพลมากที่สุดต่อการพัฒนาการทางกาย ทางจิตใจ และบุคลิกภาพคือ บุคคลอื่นๆ รอบตัวเรา ครอบครัวเรา กลุ่มคน และวัฒนธรรม สิ่งแวดล้อมที่เป็นมนุษย์อื่นๆ นี้จะมีอิทธิพลอย่างมากมาต่อการพัฒนาทางบุคลิกภาพ ทศนคติ และพฤติกรรมทางสังคมของมนุษย์

3. ช่วงเวลาในชีวิตของบุคคล แสดงถึงระดับพัฒนาการทางร่างกายและจิตใจ อันเกิดจากอิทธิพลระหว่างพันธุกรรมและสิ่งแวดล้อม ตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบัน และแม้ว่าระยะสำคัญของพัฒนาการของมนุษย์ส่วนมากจะอยู่ในช่วงชีวิตวัยเด็กเป็นส่วนมาก

อิริคสัน (ผ่องพรรณ เกิดพิทักษ์. 2530:42; อ้างอิงมาจาก Erikson. 1959:88-94) เชื่อว่า การพัฒนาบุคลิกภาพของมนุษย์นั้น มิได้หยุดอยู่แค่วัยเด็ก แต่จะมีการพัฒนาลักษณะต่างๆ ของบุคลิกภาพอย่างเป็นลำดับ ตลอดช่วงของบุคคลแต่ละบุคคล

ฉลอง ภิมยรัตน์ (2521:30) กล่าวว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อบุคลิกภาพ มี 2 ปัจจัยใหญ่ ๆ คือ

1. องค์ประกอบด้านพันธุกรรม เป็นการถ่ายทอดยีนส์จาก พ่อ แม่หรือบรรพบุรุษไปสู่ลูกหลาน ได้แก่ ลักษณะทางด้าน รูปร่าง หน้าตา ท่าทาง ผิวพรรณ อารมณ์ ตลอดจนระบบประสาทและเลือด เป็นลักษณะที่ติดตัวมาตั้งแต่เกิด
2. องค์ประกอบทางด้านสิ่งแวดล้อม ทั้งที่เป็นธรรมชาติและสภาพวัฒนธรรม ประเพณี กฎเกณฑ์ ระเบียบต่างๆ ในสังคมที่บุคคลเกี่ยวข้องอยู่ เป็นผลให้เกิดการเรียนรู้และปรับตัวให้เหมาะสมกับสภาพแวดล้อมนั้นๆ ได้แก่ ลมฟ้าอากาศ ที่อยู่อาศัย อาหาร ตลอดจนบุคคลที่อยู่ใกล้ชิด องค์ประกอบด้านสิ่งแวดล้อมนี้มีผลให้บุคคลเกิดการเรียนรู้ที่แตกต่างกันส่งผลให้บุคลิกภาพของคนแตกต่างกัน

กล่าวโดยสรุปทั้งอิทธิพลของพันธุกรรม สิ่งแวดล้อม และช่วงเวลาในชีวิตของบุคคล เป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลสำคัญในการพัฒนาการบุคลิกภาพของบุคคลให้มีลักษณะที่แตกต่างกันไป

6.1.3 ประวัติความเป็นมาของการศึกษาบุคลิกภาพแบบ เอ และ บุคลิกภาพแบบบี

บุคลิกภาพแบบ เอ เป็นบุคลิกภาพที่ค้นพบในราวปี ค.ศ. 1960 อันเนื่องมาจากนายแพทย์ โรสแมน (Roseman) ได้เริ่มสังเกตผู้ป่วยโรคอื่น ๆ จากการสังเกตเหตุการณ์บางอย่างในคลินิกโรคหัวใจของเขาพบว่า แก้วอี้ที่ผู้ป่วยโรคหัวใจมานั่งตรวจนั้นจะมีรอยลึกเฉพาะตรงขอบแก้วอี้เท่านั้นแสดงว่าคนไข้ส่วนใหญ่ของเขานั่งแต่ตรงขอบของแก้วอี้ ซึ่งทำให้เขาคิดว่าคนเช่นนี้จะต้องเป็นคนรีบร้อน เพราะคนที่ทำอะไรรีบร้อน รีบเร่งมักนั่งแก้วอี้แค่ตรงขอบเพื่อจะได้ลุกขึ้นได้อย่างรวดเร็ว คล้ายกับเป็นลักษณะของความพร้อมที่จะเคลื่อนไหวได้ทันที จากความคิดนี้ทำให้เขาคิดว่าน่าจะมีบุคลิกภาพบางอย่างที่เป็นปัจจัยเสี่ยงต่อการเกิดโรคหัวใจ ซึ่งสอดคล้องกับการสังเกตของเขาอีกว่าผู้ป่วยโรคหัวใจบางคนนั้นไม่มีปัจจัยเสี่ยง (Risk Factor) ที่เคยเชื่อกันว่าเป็นสาเหตุสำคัญของโรคหัวใจเลยแต่เพิ่มนั้นพบว่าการมีโคเลสเตอรอลสูง ความดันโลหิตสูง การสูบบุหรี่ การเป็นเบาหวานและความอ้วน เป็นปัจจัยเสี่ยงต่อการเกิดโรคหัวใจ ดังนั้นเขาจึงใช้เวลา 8 ปี ในการร่วมกันศึกษาและวิจัยบุคลิกภาพของผู้ป่วยโรคหัวใจ และในที่สุดก็พบว่าบุคลิกภาพชนิดหนึ่งซึ่งต่อมาเขาใช้ชื่อว่า บุคลิกภาพแบบเอ และบุคคลที่มีบุคลิกภาพตรงกันข้าม เรียกว่า เป็นบุคลิกภาพแบบบี การค้นพบบุคลิกภาพแบบเอ นั้น ถือว่าเป็นการค้นพบที่สำคัญเพราะบุคลิกภาพแบบเอ เป็นปัจจัยเสี่ยงกว่าปัจจัยทางกายภาพทุกตัว ถ้าเปรียบเทียบระหว่างผู้เป็นโรคเบาหวาน โรคความดัน

โลหิตสูง หรือโรคไข้วในหลอดเลือดสูง กับคนที่มีบุคลิกภาพแบบเอ แล้ว คนที่มีบุคลิกภาพแบบเอ จะถือว่าเป็นปัจจัยเสี่ยงที่สุดของการเกิดโรคหัวใจ (รังสิต ห่มระฤก. 2532 : 10)

จากประวัติความเป็นมา ของการศึกษาบุคลิกภาพแบบเอ และแบบบี นั้น ฟรีดแมน และ โรสแมน (Friedman and Roseman. 1974 : 164) สรุปลักษณะของบุคลิกภาพแบบเอ และ บุคลิกภาพแบบบี ได้ดังนี้

บุคลิกภาพแบบ เอ (Type A Behavior Pattern Personality) หมายถึง บุคคลที่มีบุคลิกภาพเร่ร่อน ชอบแข่งขันและก้าวร้าวชอบทำงานให้ได้มาก ๆ ในเวลาน้อย ๆ มีความรู้สึกที่เวลาผ่านไปอย่างรวดเร็วมีความมานะพยายามมากในการทำงานอย่างใดอย่างหนึ่งให้ประสบความสำเร็จ ชอบฟันฝ่าอุปสรรคต่าง ๆ เพื่อให้เกิดสัมฤทธิ์ผล ชอบทำงานด้วยความรวดเร็วทนไม่ได้อะกับการทำงานที่ล่าช้า มีความต้องการพักผ่อนน้อยกว่าคนอื่น และถูกกระตุ้นให้เกิดความรู้สึกโกรธและก้าวร้าวได้ง่าย

บุคลิกภาพแบบบี (Type B Behavior Pattern Personality) หมายถึง บุคคลที่มีบุคลิกภาพที่มีความผ่อนคลาย ไม่รีบร้อนและไม่ก้าวร้าว มีลักษณะเรื่อย ๆ น้อย ๆ ชอบการพักผ่อนและดำเนินชีวิตแบบง่าย ๆ ไม่ชอบฟันฝ่าอุปสรรคต่าง ๆ ในการทำงาน และไม่ชอบการที่ต้องทำงานในเวลาอันรีบด่วน

6.1.4 การวัดบุคลิกภาพแบบ เอ และบุคลิกภาพแบบ บี

แบบวัดบุคลิกภาพทั้ง 2 แบบนี้ ในปัจจุบันมี 3 แบบวัด (Friedman and Roseman. 1974 : 165) คือ

แบบวัดที่ 1 แบบสัมภาษณ์อย่างมีโครงสร้าง (Structured Interview : SI) ประกอบด้วยคำถาม 25 ข้อ เป็นการถามโดยให้ผู้ตอบรายงานพฤติกรรมของตนเองในสถานการณ์ต่าง ๆ ที่ทำให้คนมีบุคลิกภาพแบบ เอ ไม่สามารถทนได้ เช่น สถานการณ์ที่ทำให้โกรธ สถานการณ์ที่มีการแข่งขันกันมาก แบบสัมภาษณ์นี้เป็นการวัดการแสดงออกทางด้านกายภาพ

แบบวัดที่ 2 มาตรวัดลักษณะบุคลิกภาพแบบ เอ ของเฟรมมิงแฮม (Framingham Type A Scale : FTAS) เป็นแบบวัดรายงานของตนเอง เช่นเดียวกับแบบที่ 1 ประกอบด้วยคำถาม 10 ข้อ วัดทางด้านแรงขับมุ่งสัมฤทธิ์ การมีความรู้สึกที่เวลาผ่านไปอย่างรวดเร็ว และการรับรู้ถึงความกดดันในการทำงาน

แบบวัดที่ 3 แบบสำรวจการกระทำกิจกรรมของเจนกินส์ (Jenkins Activity Survey หรือ JAS) เจนกินส์ ได้สร้างแบบสอบถามบุคลิกภาพ ประกอบด้วยคำถาม 20 ข้อ เป็นแบบสอบถามปรนัยและได้วิเคราะห์คุณภาพของแบบสอบถามดังกล่าว แบบสอบถามนี้จะสอบถาม

ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อสถานการณ์ต่าง ๆ โดยเฉพาะสถานการณ์ในการทำงาน ความกดดันในการทำงานและสถานการณ์การแข่งขัน ปรากฏว่า คนที่ได้คะแนนจากแบบสอบถามนี้สูงจะเป็นบุคคลที่มีบุคลิกภาพแบบเอ ส่วนผู้ที่ได้คะแนนแบบวัดนี้ต่ำจะเป็นบุคคลที่มีบุคลิกภาพแบบบี

6.2 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการวัดบุคลิกภาพแบบ เอ และแบบ บี

6.2.1 งานวิจัยในประเทศ

อัจฉรา วงศ์วัฒนามงคล (2533 : 126-127) ได้ศึกษาตัวแปรทางพฤติกรรมศาสตร์ที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาต่อในบัณฑิตศึกษา โดยใช้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 240 คน เป็นผู้ที่มีพฤติกรรมการศึกษาต่อ จำนวน 120 คน และไม่มีพฤติกรรมศึกษาต่อ จำนวน 120 คน ตัวแปรที่ศึกษาคือจิตลักษณะพื้นฐานของบุคคล และสภาพแวดล้อมที่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการศึกษาต่อ ในการศึกษาจิตลักษณะพื้นฐานนั้นศึกษาบุคคลที่มีบุคลิกภาพแบบ เอ และบุคลิกภาพแบบ บี ซึ่งผลการวิจัยพบว่า ผู้ที่มีพฤติกรรมการศึกษาต่อจะมีลักษณะบุคลิกภาพแบบ เอ มากกว่าผู้ที่ไม่มีความประพฤติการศึกษาต่อ โดยเฉพาะในกลุ่มคนโสด จะเห็นได้ชัดเจนกว่ากลุ่มคนที่มีครอบครัวแล้วและคนที่มีบุคลิกภาพแบบเอ จะมีทัศนคติที่ดีต่อการศึกษาต่อมากกว่าคนที่มีบุคลิกภาพแบบ บี

ชมพูพร พงษ์ศิริ (2535 : 73-74) ได้ศึกษาตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับความวิตกกังวลในการฝึกปฏิบัติงานบนหอผู้ป่วยของนักศึกษาพยาบาล วิทยาลัยพยาบาลสภากาชาดไทย กลุ่มตัวอย่างเป็นนักศึกษาพยาบาลชั้นปีที่ 2,3 และ 4 จำนวน 230 คน ตัวแปรที่ศึกษาคือ ทัศนคติต่อวิชาชีพพยาบาลบุคลิกภาพแบบ เอ และแบบบี ผลสัมฤทธิ์ทางเรียนและชั้นปี ซึ่งในส่วนของบุคลิกภาพแบบ เอ และแบบบีนั้น พบว่านักศึกษาที่มีบุคลิกภาพแบบเอ มีความวิตกกังวลสูงกว่าแบบบี

ปิยาภรณ์ กิจอุดมทรัพย์ (2539 : 64) ได้ศึกษาตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับลักษณะมุงอนาคตของนักศึกษาหลักสูตรวิชาชีพพระยะสัน วิทยาลัยสารพัดช่าง กรุงเทพมหานคร กลุ่มตัวอย่างเป็นนักศึกษาชายและหญิงระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพหลักสูตรระยะยะสัน วิทยาลัยสารพัดช่าง กรุงเทพมหานคร ปีการศึกษา 2538 จำนวน 960 คน ตัวแปรที่ศึกษาคือลักษณะมุงอนาคต ซึ่งในส่วนของบุคลิกภาพแบบเอ และแบบบีนั้น พบว่า นักศึกษาที่มีบุคลิกภาพแบบเอ ต้องทำงานแข่งกับเวลา รักความก้าวหน้า มีความเพียรพยายามที่จะฟันฝ่าอุปสรรคเพื่อประสบความสำเร็จในการทำงาน

นิกุล ประทีปพิชัย (2540 : 111) ได้ศึกษา "ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับความเครียดในการปฏิบัติงานของศึกษานิเทศก์เขตการศึกษา 5" กลุ่มตัวอย่างเป็น ศึกษานิเทศก์ สังกัดสำนักงานการ

ประณตศึกษาอำเภอ จำนวน 250 คน พบว่าบุคลิกภาพแบบเอ มีความสัมพันธ์กับความเครียดในการปฏิบัติงานของศึกษานิเทศก์ ทั้งนี้เพราะว่า ศึกษานิเทศก์ส่วนใหญ่ มีบุคลิกภาพแบบ เอ คือ รักความก้าวหน้า ชอบฟันฝ่าอุปสรรค มีความก้าวร้าว โกรธง่าย ชอบทำงานให้ประสบความสำเร็จ และสัมฤทธิ์ผล

6.2.2 งานวิจัยในต่างประเทศ

บลูเมนทอลล์ (ชมพูนุท พงษ์ศิริ. 2535 : 28; อ้างอิงมาจาก Blumenthal. 1978 : 634) ได้ศึกษาบุคลิกภาพแบบเอ และแบบบี ของนักเรียนชายหญิง พบว่า นักเรียนที่มีบุคลิกภาพแบบเอ และแบบบีของนักเรียนชายหญิง พบว่า นักเรียนที่มีบุคลิกภาพแบบเอ จะเป็นบุคลิกภาพที่มีความเครียดสูงกว่าเด็กที่มีบุคลิกภาพแบบ บี

เคลลี และฮุสตัน (อัจนรา วงศ์วัฒนามงคล. 2535 : 19 ; อ้างอิงมาจาก Kelly and Houston, 1985) ได้ศึกษาบุคลิกภาพแบบเอ และแบบบี กลุ่มตัวอย่างเป็นหญิงที่ทำงานนอกบ้าน พบว่า หญิงที่ทำงานนอกบ้านที่มีบุคลิกภาพแบบ เอ มีระดับการศึกษาสูงกว่า ระดับสถานภาพทางอาชีพสูงกว่าหญิงทำงานนอกบ้านที่มีบุคลิกภาพแบบ บี และจากการศึกษาโดยใช้ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับลักษณะการทำงานพบว่า บุคคลที่มีบุคลิกภาพแบบเอ มีชั่วโมงการทำงานมากกว่า มีปริมาณงานที่ทำมากกว่า มีแนวโน้มว่าจะมีชั่วโมงการทำงานต่ออาทิตย์มากกว่า และมีความสับสนในบทบาทการทำงาน ความตึงเครียดในการทำงานและต้องการประสบการณ์การทำงานมากกว่า บุคคลที่มีลักษณะบุคลิกภาพแบบบี

สตรูป และโบลันด์ (Strube and Boland. 1986) ได้ทำการวิจัยเชิงทดลองเพื่อศึกษาการรับรู้สาเหตุของการกระทำและความเพียรในการทำงานของบุคคลที่มีลักษณะบุคลิกภาพแบบเอ และ แบบบี ผลการวิจัยพบว่า กลุ่มที่มีบุคลิกภาพแบบ เอ มีความเชื่อถือในความสำเร็จของงานมากกว่าความล้มเหลว ส่วนความสัมพันธ์ระหว่างการวินิจฉัยความยากของงานกับความเพียรในการทำงานนั้น พบว่ามีความสัมพันธ์กันทางลบ กล่าวคือถ้างานมีความยากมากขึ้นบุคคลจะมีความเพียรพยายามในการทำงานลดลง แต่จะมีความเพียรพยายามในงานที่มีความยากปานกลาง แต่บุคคลที่มีบุคลิกภาพแบบบี นั้น ความเชื่อถือในความสำเร็จและความล้มเหลวไม่ต่างกัน และความยากของงานและความเพียรพยายามจะมีความสัมพันธ์กันทางบวก

เฮปเปอร์ (Heppner. 1988) ได้ทำการศึกษาพบว่าบุคลิกภาพแบบ เอ มีความสัมพันธ์กับความสามารถในการแก้ปัญหาแบบ Approach style จำแนกเป็น

1. การเพิ่มความพยายามในการแก้ปัญหา โดยพึ่งพาตนเอง (Self-help Technique)
2. แบบประนีประนอม โดยพึ่งพาตนเองและผู้อื่น

จากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับบุคลิกภาพแบบเอ และบุคลิกภาพแบบบี ทั้งในและต่างประเทศ พบว่าบุคลิกภาพแบบเอ เป็นบุคลิกภาพที่แสดงออกถึงพฤติกรรมบางอย่าง เช่น มุ่งปรารถนาความสำเร็จมากกว่าล้มเหลว มีความเพียรพยายามในการทำงาน มีนิสัยชอบแข่งขัน เป็นคนโกรธง่ายก้าวร้าว

นอกจากนั้นยังพบว่า ผู้มีบุคลิกภาพแบบ เอ นั้นมีความสัมพันธ์กับการแก้ปัญหาโดยพึ่งพาตนเองและขอความร่วมมือกับผู้อื่นด้วย ผู้วิจัยสนใจลักษณะบุคลิกภาพแบบเอ และบุคลิกภาพแบบบี ในผู้ประกอบอาชีพอาจารย์ เพราะยังไม่มีผู้ใดวิจัยบุคลิกภาพแบบเอ และบุคลิกภาพแบบบี ในกลุ่มอาจารย์มาก่อน จึงเป็นที่น่าสนใจจะนำบุคลิกภาพแบบเอ และบุคลิกภาพแบบบี มาศึกษาว่ามีส่วนสัมพันธ์กับปัญหาและวิธีการแก้ปัญหาในการปฏิบัติงานของอาจารย์หรือไม่อย่างไร

บทที่ 3

วิธีดำเนินการศึกษาค้นคว้า

แหล่งข้อมูล

แหล่งข้อมูลของการวิจัยครั้งนี้ เป็นอาจารย์ที่สำเร็จการศึกษาตามหลักสูตรประกาศนียบัตรครุเทคนิคชั้นสูง (ปทส.) จากวิทยาลัยช่างกลปทุมวัน ตั้งแต่ปีการศึกษา 2534-2539 มีปฏิบัติงานอยู่ในสถานศึกษากรมอาชีวศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ จำนวน 799 คน เพศชาย 762 เพศหญิง 37 คน และผู้วิจัยได้ส่งแบบสอบถามปัญหาและวิธีแก้ปัญหาในการปฏิบัติงานไปให้อาจารย์ดังกล่าว จำนวนทั้งสิ้น 799 ชุด ได้รับคืน 676 ชุด คิดเป็นร้อยละ 84.60 ดังแสดงในตาราง 1

ตาราง 1 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

สถานศึกษา	จำนวนประชากรที่ส่งแบบสอบถามไป		รวม	จำนวนประชากรที่ได้รับแบบสอบถามคืน		รวม
	ชาย	หญิง		ชาย	หญิง	
วิทยาลัยเทคนิค	513	28	541	431	26	457
วิทยาลัยการอาชีพ	132	8	140	113	6	119
วิทยาลัยสารพัดช่าง	82	1	83	69	-	69
วิทยาลัยเกษตรกรรมและเทคโนโลยี	35	-	35	31	-	31
	762	37	799	643	32	676

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามปัญหาและวิธีแก้ปัญหาในการปฏิบัติงานของอาจารย์ที่สำเร็จการศึกษาตามหลักสูตรประกาศนียบัตรครุเทคนิคชั้นสูง (ปทส.) วิทยาลัยช่างกลปทุมวัน กรุงเทพมหานคร จำแนกเป็น 4 ตอน คือ

ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลส่วนตัว

ตอนที่ 2 แบบสอบถามบุคลิกภาพ

ตอนที่ 3 แบบสอบถามทัศนคติต่ออาชีพครู

ตอนที่ 4 แบบสอบถามปัญหาและวิธีแก้ปัญหาในการปฏิบัติงาน

การสร้างเครื่องมือ มีขั้นตอนดังต่อไปนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลส่วนตัว

1. แบบสอบถามข้อมูลส่วนตัวของอาจารย์เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น เป็นแบบสอบถามชนิดเติมข้อความให้สมบูรณ์และชนิดเลือกตอบดังรายละเอียดต่อไปนี้

ตัวอย่างแบบสอบถามข้อมูลส่วนตัว

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน ☐ และเติมข้อความลงในช่องว่าง..... ซึ่งตรงกับลักษณะของท่าน ตามความเป็นไปในปัจจุบันให้ครบ

1. เพศ

☐ ชาย

☐ หญิง

2. อายุ ปี เดือน

3. สถานภาพสมรส

☐ โสด

☐ สมรสแล้ว

☐ อื่นๆ

4. วิชาเอกที่สำเร็จ

☐ วิชาเอกเทคนิคช่างยนต์

☐ วิชาเอกเครื่องมือกล

☐ วิชาเอกเชื่อมและประสาน

☐ วิชาเอกครูเทคนิคไฟฟ้ากำลัง

☐ วิชาเอกครูเทคนิคไฟฟ้าสื่อสาร

5. ระยะเวลาที่ทำงาน ปี เดือน

ตอนที่ 2 แบบสอบถามบุคลิกภาพ เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น โดยมีลำดับขั้นตอนในการสร้างดังต่อไปนี้

2.1 ผู้วิจัยศึกษาทฤษฎีเอกสาร แนวความคิดและงานวิจัยที่เกี่ยวกับบุคลิกภาพ

2.2 ผู้วิจัยศึกษาแบบสอบถามบุคลิกภาพ ซึ่งเป็นแบบสอบถามที่ปรับปรุงมาจากแบบสอบถามบุคลิกภาพแบบ เอ และบุคลิกภาพแบบ บี ซึ่งอัจฉรา วงศ์วัฒนามงคล (2533 : 152-162) ได้ดัดแปลงมาจากแบบสำรวจกิจกรรมของเจนกินส์ (Jenkins Activity Survey หรือ JAS) โดยผู้วิจัยได้ปรับปรุงข้อความในแบบสอบถามให้สอดคล้องกับนิยามศัพท์เฉพาะของบุคลิกภาพของอาจารย์ที่สำเร็จหลักสูตรปทส.

2.3 หาความเที่ยงตรงเชิงประจักษ์ (Face Validity) ของแบบสอบถาม โดยนำแบบสอบถามบุคลิกภาพที่สร้างขึ้นจำนวน 19 ข้อ ไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิ คือรองศาสตราจารย์กมลรัตน์ กรีทอง ผู้ช่วยศาสตราจารย์พงษ์พันธ์ พงษ์โสภา และ ดร.ศุภพงษ์ ปิ่นเวหา ตรวจสอบความเหมาะสมทั้งด้านเนื้อหา และภาษาที่ใช้ให้สอดคล้องกับนิยามศัพท์เฉพาะแล้วนำไปปรับปรุงแก้ไขก่อนนำไปใช้

2.4 หาค่าอำนาจจำแนก (Item Discrimination) โดยนำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไข จำนวน 19 ข้อ ไปทดลองใช้ (Try Out) กับอาจารย์วิทยาลัยช่างกลปทุมวันและวิทยาลัยเทคนิค มีนบุรีที่สอนวิชาช่างอุตสาหกรรม จำนวน 100 คน แล้ววิเคราะห์หาค่าอำนาจจำแนกเป็นรายข้อ โดยใช้โปรแกรม SPSS/PC+ คัดเลือกข้อที่มีค่าอำนาจจำแนก ตั้งแต่ 0.2 – 0.6 ได้จำนวน 19 ข้อ

2.5 หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามในข้อ 2.4 โดยหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha-Coefficient) ของครอนบัค (Cronbach) (พวงรัตน์ ทวีรัตน์. 2531 : 132-133) ได้ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ เท่ากับ 0.79

ตัวอย่างแบบสอบถามบุคลิกภาพ

คำชี้แจง แบบสอบถามนี้ประกอบด้วยข้อความที่เกี่ยวข้องกับกิจกรรมในชีวิตประจำวันของท่าน ขอให้ท่านอ่านข้อความดังกล่าวแล้วพิจารณาว่าข้อความแต่ละข้อเป็นจริงตรงกับการกระทำที่ปฏิบัติอยู่เป็นประจำเพียงใด แล้วทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ต้องการเพียงข้อละเครื่องหมายดังนี้

จริงที่สุด	หมายถึง	ตรงกับการกระทำของท่านเป็นประจำทุกครั้ง
จริง	หมายถึง	ตรงกับการกระทำของท่านเกือบทุกครั้ง
จริงบ้างไม่จริงบ้าง	หมายถึง	บางครั้งตรงกับการกระทำของท่านและบางครั้งไม่ตรงกับการกระทำของท่าน
จริงน้อย	หมายถึง	ตรงกับการกระทำของท่านน้อยครั้งมาก
ไม่จริงเลย	หมายถึง	ไม่ตรงกับการกระทำของท่านเลย

ตัวอย่างแบบสอบถามบุคลิกภาพ

ข้อความ	จริงที่สุด	จริง	จริงบ้างไม่จริงบ้าง	จริงน้อย	ไม่จริงเลย
1. เวลาที่ข้าพเจ้ากำลังทำงานถ้ามีคนเข้ามาขัดจังหวะข้าพเจ้ารู้สึกโมโห					
2. เมื่อข้าพเจ้าเริ่มต้นทำสิ่งใดแล้วข้าพเจ้าต้องทำให้เสร็จโดยเร็วที่สุด					

เกณฑ์การให้คะแนน

ผู้วิจัยตรวจและให้คะแนนตามความหมายของคำถามในแต่ละข้อต่อไปนี้

1. ข้อที่มีลักษณะบุคลิกภาพ แบบ เอ ให้คะแนนดังนี้

จริงที่สุด	ให้ 5 คะแนน
จริง	ให้ 4 คะแนน
จริงปานกลาง	ให้ 3 คะแนน
จริงน้อย	ให้ 2 คะแนน
จริงน้อยที่สุด	ให้ 1 คะแนน

2. ข้อความที่มีบุคลิกภาพ แบบ บี ให้คะแนนดังนี้

จริงที่สุด	ให้ 1 คะแนน
จริง	ให้ 2 คะแนน
จริงบ้างไม่จริงบ้าง	ให้ 3 คะแนน
จริงน้อย	ให้ 4 คะแนน
จริงน้อยที่สุด	ให้ 5 คะแนน

การแปลความหมายของบุคคลิกภาพแบบเอ และแบบบี ใช้เกณฑ์ดังนี้

คะแนนของแบบสอบถามนี้อยู่ระหว่าง 19-95 คะแนน

ผู้ที่ได้คะแนน 48-95 มีบุคลิกภาพ แบบ เอ

ผู้ที่ได้คะแนน 0-47 มีบุคลิกภาพ แบบ บี

ตอนที่ 3 แบบสอบถามทัศนคติต่ออาชีพครู เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น โดยมีลำดับขั้นตอนในการสร้างดังนี้

3.1 ผู้วิจัยศึกษาทฤษฎี เอกสาร แนวคิดและงานวิจัยที่เกี่ยวกับทัศนคติต่ออาชีพครู และนำปรับปรุงข้อคำถามให้สอดคล้องกับนิยามศัพท์ของทัศนคติต่ออาชีพครูของผู้สำเร็จ ปทส.

3.2 หาความเที่ยงตรงเชิงประจักษ์ (Face Validity) โดยนำแบบสอบถามทัศนคติต่ออาชีพครูที่สร้างขึ้นให้ผู้ทรงคุณวุฒิ 3 คน ได้แก่ รองศาสตราจารย์กมลรัตน์ กรีทอง ผู้ช่วยศาสตราจารย์พงษ์พันธ์ พงษ์โสภา และ ดร.ศุภพงษ์ ปิ่นเวหา ตรวจสอบความเหมาะสมทั้งด้านเนื้อหา และภาษาที่ใช้ให้สอดคล้องกับนิยามศัพท์เฉพาะแล้วนำไปปรับปรุงแก้ไขก่อนนำไปใช้

3.3 หาค่าอำนาจจำแนก (Item Discrimination) โดยนำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขจำนวน 34 ข้อ แล้ว ไปทดลองใช้ (Try Out) กับอาจารย์ที่สังกัดกรมอาชีวศึกษาที่สอนวิชาช่างอุตสาหกรรม จำนวน 100 คน แล้ววิเคราะห์หาค่าอำนาจจำแนกเป็นรายข้อ โดยใช้โปรแกรม SPSS/PC+ คัดเลือกข้อที่มีค่าอำนาจจำแนก ตั้งแต่ 0.2 – 0.5 ไว้ได้จำนวน 24 ข้อ

3.4 หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามในข้อ 3.3 โดยหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha-Coefficient) ของครอนบัค (Cronbach) (พวงรัตน์ ทวีรัตน์, 2531 : 132-133) ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ 0.73

ตัวอย่าง แบบสอบถามทัศนคติต่ออาชีพครู

คำชี้แจง โปรดอ่านข้อความแต่ละข้ออย่างละเอียดแล้วตัดสินใจว่าท่านเคยมีความรู้สึกนึกคิดเช่นนี้ต่อการปฏิบัติงานของท่านระดับใด แล้วกาเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องใดช่องหนึ่งใน 5 ระดับ ที่ตรงกับความรู้สึกที่เป็นจริงของท่านในปัจจุบันมากที่สุด

มากที่สุดหรือเห็นด้วยอย่างยิ่ง

หมายความว่า ท่านมีความรู้สึกกับข้อความนี้

มากที่สุดหรือเห็นด้วยอย่างยิ่ง

มากหรือเห็นด้วยมาก

หมายความว่า ท่านมีความรู้สึกกับข้อความนี้

มาก หรือเห็นด้วยมาก

ปานกลางหรือไม่มีความเห็น	หมายความว่า ท่านมีความรู้สึกกับข้อความนี้
น้อยหรือไม่เห็นด้วย	หมายความว่า ท่านมีความรู้สึกกับข้อความนี้
น้อยที่สุดหรือไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	หมายความว่า ท่านมีความรู้สึกกับข้อความนี้

ตัวอย่างแบบสอบถาม

ข้อความ	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
1. ข้าพเจ้ามีความพอใจในอาชีพครู					
2. เมื่อเปรียบเทียบกับงานราชการอื่น ๆ					
ข้าพเจ้าคิดว่างานครูเป็นงานที่บุคคล					
ทั่วไปให้ความสำคัญน้อย					

เกณฑ์การให้คะแนน

ถ้าข้อความนั้นมีความหมายทางบวก การให้คะแนนจะเป็นดังนี้

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

ถ้าข้อความนั้นมีความหมายทางลบ การให้คะแนนจะเป็นดังนี้

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

การแปลความหมายแบบสอบถามทัศนคติต่อการปฏิบัติงาน

ใช้เกณฑ์ประเมินค่าตามแนวคิดของ เบสท์ (Best. 1977 : 188) ประเมินตามเกณฑ์ สูง ปานกลาง ต่ำ ดังนี้

คะแนน 1 - 2.33	หมายถึง	มีทัศนคติต่ออาชีพครูไม่ดี
คะแนน 2.34 - 3.66	หมายถึง	มีทัศนคติต่ออาชีพครูปานกลาง
คะแนน 3.67 - 5.00	หมายถึง	มีทัศนคติต่ออาชีพครูดี

ตอนที่ 4 แบบสอบถามปัญหาและวิธีแก้ปัญหาในการปฏิบัติงาน เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นโดยมีลำดับขั้นตอนในการสร้าง ดังนี้

4.1 ผู้วิจัยศึกษาทฤษฎี เอกสาร แนวคิดและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัญหาในการปฏิบัติงานและนำไปปรับปรุงข้อคำถามให้สอดคล้องกับนิยามศัพท์ของปัญหาในการปฏิบัติงานของอาจารย์ที่สำเร็จการศึกษาหลักสูตรประกาศนียบัตรครุเทคนิคชั้นสูง (ปทส.) วิทยาลัยช่างกลปทุมวัน

4.2 หาความเที่ยงตรงเชิงประจักษ์ (Face Validity) โดยนำแบบสอบถามวิธีแก้ปัญหาที่สร้างขึ้นไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิ 3 คน ได้แก่ คีรอนศาสดาจารย์กมลรัตน์ กรีทอง ผู้ช่วยศาสตราจารย์พงษ์พันธ์ พงษ์โสภา และ ดร.ศุภพงษ์ ปิ่นเวหา ตรวจสอบความเหมาะสมทั้งด้านเนื้อหา และภาษาที่ใช้ให้สอดคล้องกับนิยามศัพท์เฉพาะแล้วนำไปปรับปรุงแก้ไขก่อนนำไปใช้

4.3 หาค่าอำนาจจำแนก (Item Discrimination) โดยนำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้ว จำนวน 46 ข้อ ไปทดลองใช้ (Try Out) กับอาจารย์ที่วิทยาลัยช่างกลปทุมวัน และวิทยาลัยเทคนิคมีนบุรี ที่สอนวิชาช่างอุตสาหกรรม จำนวน 100 คน แล้ววิเคราะห์หาค่าอำนาจการจำแนกเป็นรายข้อใช้โปรแกรม SPSS/PC คัดเลือกข้อที่มีค่าอำนาจตั้งแต่ 0.2 - 0.7 ไว้ได้จำนวน 46 ข้อ

4.4 หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามในข้อ 4.3 โดยหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha-Coefficient) ของครอนบัค (Cronbach) (พวงรัตน์ ทวีรัตน์. 2531 : 132-133) ได้ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.95

ลักษณะแบบสอบถาม

1. แบบสอบถามปัญหาในการปฏิบัติงาน มีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 3 ระดับ คือ มาก ปานกลาง น้อย และไม่มีปัญหา

2. แบบสอบถามวิธีแก้ปัญหา มีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ คือ น้อยที่สุด บ่อย บางครั้ง ไม่บ่อย นาน ๆ ครั้ง

ตัวอย่าง การตอบแบบสอบถามปัญหาและวิธีแก้ปัญหาในการปฏิบัติงาน

คำชี้แจง แบบสอบถามนี้ ประกอบด้วยข้อความที่เกี่ยวข้องกับปัญหา และวิธีแก้ปัญหาในการปฏิบัติงานของท่าน ขอให้ท่านอ่านข้อความ แล้วพิจารณาข้อความแต่ละข้อที่ตรงกับความเป็นจริงที่ท่านประสบอยู่ แล้วทำเครื่องหมาย / ลงใน หลังจากนั้นหากท่านมีปัญหา โปรดทำเครื่องหมาย / ลงในช่องวิธีการแก้ปัญหาที่ท่านปฏิบัติอยู่เป็นประจำทุกช่อง

ตัวอย่าง แบบสอบถามวิธีแก้ปัญหาในการปฏิบัติงาน

สถานการณ์	ท่านประสบ ปัญหามากน้อย เพียงใด			ไม่มี ปัญหา	วิธีแก้ปัญหา	ท่านใช้วิธีแก้ปัญหาบ่อยครั้งเพียงใด				
	มาก	ปาน กลาง	น้อย			บ่อย ที่สุด	บ่อย	บาง ครั้ง	ไม่ บ่อย	นาน ๆ ครั้ง
○ปัญหาด้าน ลักษณะงาน ○○ ท่านได้รับ มอบหมายให้สอน วิชาที่ท่านไม่ค่อยมี ความรู้ จากข้อความ ดังกล่าวนี้ท่าน ประสบปัญหามาก น้อยเพียงใด					○○ ท่านแก้ ปัญหาอย่างไร ☐ พยายาม ศึกษาหาความรู้ เพิ่มเติม ☐ สอนเท่าที่จะ ทำได้ ☐ ไม่สอนเนื้อหา ที่ไม่ค่อยมีความรู้ ☐ อื่น ๆ โปรด ระบุ.....					

สถานการณ์	ท่านประสบ ปัญหามากน้อย เพียงใด			ไม่มี ปัญหา	วิธีแก้ปัญหา	ท่านใช้วิธีแก้ปัญหาบ่อยครั้งเพียงใด				
	มาก	ปาน กลาง	น้อย			บ่อย ที่สุด	บ่อย	บาง ครั้ง	ไม่ บ่อย	นาน ๆ ครั้ง
○ ปัญหาด้าน สิ่งแวดล้อมในการ ปฏิบัติงาน ○○ หน่วยงาน ของท่านขาดวัสดุ อุปกรณ์ เครื่องมือ ใน การปฏิบัติงาน จากข้อความ ดังกล่าวนี้ท่าน ประสบปัญหามาก น้อยเพียงใด					○○ ท่านแก้ ปัญหาอย่างไร ☐ ของบ ประมาณจัดซื้อ ตามความจำเป็น ☐ ขอความร่วมมือจากหน่วยงาน อื่นๆ ☐ ปรึกษาผู้ บริหารเพื่อหาทาง แก้ไข ☐ อื่น ๆ โปรด ระบุ.....					
○ ปัญหาด้าน สัมพันธภาพกับ บุคคลอื่น ○○ ท่านไม่ได้รับ ความร่วมมือในการ ทำงานกับเพื่อนร่วม งาน จากข้อความ ดังกล่าวนี้ท่าน ประสบปัญหามาก น้อยเพียงใด					○○ ท่านแก้ ปัญหาอย่างไร ☐ พยายามเข้า ไปพูดคุยและขอ ความร่วมมือโดย ตรงจากเพื่อนร่วม งานผู้นั้น ☐ เฉย ๆ ไม่สนใจ ☐ ปรึกษาผู้ บริหารเพื่อหาทาง แก้ไข ☐ อื่น ๆ โปรด ระบุ.....					

เกณฑ์การให้คะแนน

1. ปัญหาในการปฏิบัติงาน

มาก	ให้คะแนน	3 คะแนน
ปานกลาง	ให้คะแนน	2 คะแนน
น้อย	ให้คะแนน	1 คะแนน
ไม่มีปัญหา	ให้คะแนน	0 คะแนน

การแปลความหมายแบบสอบถามปัญหาในการปฏิบัติงาน

คะแนน .05 - 1.00	หมายถึง	ไม่มีปัญหา
คะแนน 1.01 - 1.50	หมายถึง	มีปัญหาน้อย
คะแนน 1.51 - 2.50	หมายถึง	มีปัญหามาก
คะแนน 2.51 - 3.00	หมายถึง	มีปัญหามาก

2. วิธีแก้ปัญหา

บ่อยที่สุด	ให้คะแนน	5 คะแนน
บ่อย	ให้คะแนน	4 คะแนน
บางครั้ง	ให้คะแนน	3 คะแนน
ไม่บ่อย	ให้คะแนน	2 คะแนน
นาน ๆ ครั้ง	ให้คะแนน	1 คะแนน

การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ผู้วิจัยขอหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัย ถึงอธิบดีกรมอาชีวศึกษา เพื่อขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล

2. ส่งแบบสอบถามพร้อมหนังสือแนะนำตัวและหนังสืออนุญาตของกรมอาชีวศึกษา ถึงสถานศึกษาสังกัดกรมอาชีวศึกษา เพื่อขอความร่วมมือให้อาจารย์ที่สำเร็จการศึกษาหลักสูตรประกาศนียบัตรครูเทคนิคชั้นสูง (ปทส.) กรอกแบบสอบถาม

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป SPSS PC+ (Statistical Package for The Social Sciences) โดยนำข้อมูลจากแบบสอบถามมาวิเคราะห์ตามขั้นตอน

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์

1. สถิติที่ใช้ในการหาคุณภาพของเครื่องมือ ได้แก่
 - ก. การวิเคราะห์ค่าอำนาจจำแนกเป็นรายข้อโดยใช้สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์รายข้อกับคะแนนรวม
 - ข. การหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ของครอนบัค
2. สถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูล
 1. ค่าร้อยละ
 2. ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
3. สถิติที่ใช้ทดสอบสมมุติฐาน มีดังต่อไปนี้
 - 3.1 เปรียบเทียบปัญหาและวิธีแก้ปัญหาในการปฏิบัติงาน จำแนกตามเพศ อายุ บุคลิกภาพ และทัศนคติต่ออาชีพครู โดยใช้ t-test
 - 3.2 เปรียบเทียบปัญหาและวิธีแก้ปัญหาในการปฏิบัติงานจำแนกตามสถานภาพ สมรส วิชาเอกที่สำเร็จ สถานที่ทำงาน ระยะเวลาในการทำงาน โดยใช้ F-test

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลศึกษาค้นคว้า

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์และแปลผล

ในการวิเคราะห์และการแปลผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดสัญลักษณ์นี้ให้แทนความหมายดังต่อไปนี้

$\bar{X}$	แทน	ค่าเฉลี่ย
S.D.	แทน	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
N	แทน	จำนวนประชากร
t	แทน	ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาใน t-test
F	แทน	ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาใน F-test
df	แทน	ชั้นแห่งความเป็นอิสระ (Degree of Freedom)
SS	แทน	ผลบวกกำลังสองของคะแนนแต่ละตัว (Sum of Square)
MS	แทน	ค่าเฉลี่ยกำลังสองของคะแนนแต่ละตัว (Mean Square)

การเสนอผลการศึกษาค้นคว้า

ผู้วิจัยเสนอผลการศึกษาค้นคว้าตามลำดับดังนี้

ตอนที่ 1 จำนวนและร้อยละของอาจารย์ จำแนกตามเพศ อายุ สถานภาพสมรส วิชาเอกที่สำเร็จ สถานที่ทำงาน ระยะเวลาในการทำงาน บุคลิกภาพ และทัศนคติต่ออาชีพครู

ตอนที่ 2 ผลการเปรียบเทียบ ปัญหาด้านการสอนและงานที่นอกเหนือจากการสอน ด้านสิ่งแวดล้อม และด้านสัมพันธภาพกับบุคคลอื่น ปัญหาโดยรวมทุกด้าน กับวิธีแก้ปัญหา แบบรู้ปัญหา แบบประนีประนอม และแบบหนีปัญหา จำแนกตามเพศ อายุ สถานภาพสมรส วิชาเอกที่สำเร็จ สถานที่ทำงาน ระยะเวลาในการทำงาน บุคลิกภาพและทัศนคติต่ออาชีพครู

ผลการศึกษาค้นคว้า

ตอนที่ 1 จำนวน และร้อยละของอาจารย์

การวิเคราะห์ตอนที่ผู้วิจัยนำข้อมูลมาแจกแจง และหาค่าร้อยละ จำแนกตามตัวแปรอิสระ เพศ อายุ สถานภาพสมรส วิชาเอกที่สำเร็จ สถานที่ทำงาน ระยะเวลาในการทำงาน บุคลิกภาพ และทัศนคติต่ออาชีพครู ดังแสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลในตาราง 2

ตาราง 2 จำนวนและร้อยละของอาจารย์ จำแนกตามตัวแปร เพศ อายุ สถานภาพสมรส
วิชาเอกที่สำเร็จ สถานที่ทำงาน ระยะเวลาในการทำงาน บุคลิกภาพ และทัศนคติต่ออาชีพครู

ตัวแปร	ระดับตัวแปร	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1. เพศ	ชาย	644	95.3
	หญิง	32	4.7
	รวม	676	100.0
2. อายุ	21 - 30	627	92.8
	31 - 40	49	7.2
	รวม	676	100.0
3. สถานภาพสมรส	โสด	433	64.1
	สมรสแล้ว	218	32.2
	อื่น ๆ	25	3.7
	รวม	676	100.0
4. วิชาเอกที่สำเร็จ	เทคนิคช่างยนต์	157	23.2
	เครื่องมือกล	118	17.5
	เชื่อมและประสาน	124	18.3
	เทคนิคไฟฟ้ากำลัง	178	26.3
	เทคนิคไฟฟ้าสื่อสาร	99	14.6
	รวม	676	100.00
5. สถานที่ทำงาน	วิทยาลัยเทคนิค	457	67.6
	วิทยาลัยการอาชีพ	119	17.6
	วิทยาลัยสารพัดช่าง	69	10.2
	วิทยาลัยเกษตรกรรม และเทคโนโลยี	31	4.6
	รวม	676	100.0

ตาราง 2 (ต่อ)

ตัวแปร	ระดับตัวแปร	จำนวน (คน)	ร้อยละ
6. ระยะเวลาในการทำงาน (ปี)	1	188	27.8
	2	171	25.3
	3	100	14.8
	4	113	16.7
	5	56	8.3
	6	48	7.1
	รวม	676	100.0
7. บุคลิกภาพ	แบบเอ	675	99.9
	แบบบี	1	0.1
	รวม	676	100.0
8. ทักษะติดต่ออาชีพครู	ดี	665	98.4
	ปานกลาง	11	1.6
	รวม	676	100.0

ผลการวิเคราะห์ตามตาราง 2 พบว่า อาจารย์จำนวน 676 คน เป็นอาจารย์เพศชาย เป็นส่วนใหญ่ โดยมีจำนวน 644 คน เพศหญิง 32 คน คิดเป็นร้อยละ 95.3 และ 4.7 ตามลำดับ เมื่อจำแนกตามอายุ พบว่า มีอายุตั้งแต่ 21-30 ปี เป็นส่วนใหญ่ จำนวน 627 คน อายุ 31-40 ปี จำนวน 49 คน คิดเป็นร้อยละ 92.8 และ 7.2 ตามลำดับ ในด้านสถานภาพสมรส พบว่า อาจารย์ส่วนใหญ่มีสถานภาพโสด จำนวน 433 คน คิดเป็นร้อยละ 64.1 รองลงมา มีสถานภาพสมรสแล้ว จำนวน 218 คน คิดเป็นร้อยละ 32.2 และสถานภาพอื่น ๆ จำนวน 25 คน คิดเป็นร้อยละ 3.7 เมื่อจำแนกตามวิชาเอกที่สำเร็จ พบว่า อาจารย์สำเร็จวิชาเอกเทคนิคช่างยนต์ จำนวน 157 คน คิดเป็นร้อยละ 23.2 วิชาเอกเครื่องมือกล จำนวน 118 คน คิดเป็นร้อยละ 17.5 วิชาเอกเชื่อมและประสาน จำนวน 124 คน คิดเป็นร้อยละ 18.3 วิชาเอกเทคนิคไฟฟ้ากำลัง จำนวน 178 คน คิดเป็นร้อยละ 26.3 วิชาเอกเทคนิคไฟฟ้าสื่อสาร จำนวน 99 คน คิดเป็นร้อยละ 14.6

เมื่อวิเคราะห์สถานที่ทำงาน พบว่า อาจารย์ทำงานที่วิทยาลัยเทคนิคเป็นส่วนใหญ่ จำนวน 437 คน คิดเป็นร้อยละ 67.6 รองลงมาคือ วิทยาลัยการอาชีพ วิทยาลัยสารพัดช่าง และ วิทยาลัยเกษตรกรรมและเทคโนโลยี จำนวน 119 คน, 69 คน และ 31 คน คิดเป็นร้อยละ 17.6, 10.2 และ 4.6 ตามลำดับ เมื่อจำแนกตามระยะเวลาในการทำงาน พบว่า อาจารย์มีระยะเวลาการทำงาน 1 ปี เป็นส่วนใหญ่ จำนวน 188 คน คิดเป็นร้อยละ 27.8 เวลา 2 ปี จำนวน 171 คน คิดเป็นร้อยละ 25.3 เวลา 3 ปี จำนวน 100 คน คิดเป็นร้อยละ 14.8 เวลา 4 ปี จำนวน 113 คน คิดเป็นร้อยละ 16.7 เวลา 5 ปี จำนวน 56 คน คิดเป็นร้อยละ 8.3 และเวลา 6 ปี จำนวน 48 คน คิดเป็นร้อยละ 7.1

นอกจากนี้ เมื่อจำแนกตามบุคลิกภาพของอาจารย์ พบว่า อาจารย์ส่วนใหญ่มีบุคลิกภาพแบบเอ จำนวน 675 คน คิดเป็นร้อยละ 99.9 และมีบุคลิกภาพแบบบี เพียง 1 คน คิดเป็นร้อยละ 0.1 ส่วนทัศนคติต่ออาชีพครู พบว่า อาจารย์มีทัศนคติที่ดีต่ออาชีพครู จำนวน 665 คน คิดเป็นร้อยละ 98.4 และมีทัศนคติต่ออาชีพครูปานกลาง จำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 1.6

ตอนที่ 2 ผลการเปรียบเทียบปัญหา ด้านการสอนและงานที่นอกเหนือจากการสอน ด้านสิ่งแวดล้อม และด้านสัมพันธภาพกับบุคคลอื่น ปัญหาโดยรวมทุกด้าน กับวิธีแก้ปัญหาแบบผู้ปัญหา แบบประนีประนอมปัญหา และแบบหนีปัญหา จำแนกตามเพศ อายุ สถานภาพสมรส วิชาเอกที่สำเร็จ สถานที่ทำงาน ระยะเวลาในการทำงาน บุคลิกภาพ ทัศนคติต่ออาชีพครู

2.1 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของอาจารย์

การวิเคราะห์ตอนนี้ผู้วิจัยได้คำนวณหาค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน จำแนกตามประเภทปัญหาด้านการสอนและงานที่นอกเหนือจากการสอน ด้านสิ่งแวดล้อม และด้านสัมพันธภาพกับบุคคลอื่น ปัญหาโดยรวมทุกด้าน กับวิธีแก้ปัญหาแบบผู้ปัญหา แบบประนีประนอมปัญหา และแบบหนีปัญหา ดังแสดงในตาราง 3

ตาราง 3 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของอาจารย์ จำแนกตามประเภทปัญหาด้านงานสอนและงานนอกเหนือจากการสอน ปัญหาด้านสิ่งแวดล้อม และปัญหาด้านสัมพันธภาพกับบุคคลอื่น ปัญหาโดยรวมทุกด้าน กับวิธีแก้ปัญหาแบบผู้ปัญหา แบบประนีประนอม และแบบหนีปัญหา

ประเภทปัญหา	$\bar{X}$	S.D.	วิธีแก้ปัญหา					
			ผู้ปัญหา		ประนีประนอม		หนีปัญหา	
			$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.
ด้านงานสอนและงานที่นอกเหนือจากการสอน	1.65	0.51	2.65	0.86	2.61	0.87	2.14	0.85
ด้านสิ่งแวดล้อม	1.71	0.58	2.16	0.93	2.20	0.95	2.27	0.92
ด้านสัมพันธภาพ	1.55	0.65	2.25	1.03	2.27	1.01	2.21	1.00
ปัญหาโดยรวม	1.64	0.48	2.41	0.80	2.41	0.81	2.19	0.78

ผลการวิเคราะห์ตามตาราง 3 พบว่าอาจารย์ที่ประสบปัญหาด้านงานสอนและงานนอกเหนือจากการสอนในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 1.65$) และมีวิธีแก้ปัญหาแบบผู้ปัญหามากที่สุด ($\bar{X} = 2.65$) รองลงมาคือวิธีแก้ปัญหาแบบประนีประนอมปัญหา ($\bar{X} = 2.61$) และวิธีแก้ปัญหาแบบหนีปัญหา ($\bar{X} = 2.14$)

ส่วนปัญหาด้านสิ่งแวดล้อมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 1.71$) และมีวิธีแก้ปัญหาแบบหนีปัญหามากที่สุด ($\bar{X} = 2.27$) รองลงมาคือวิธีแก้ปัญหาแบบประนีประนอมปัญหา ($\bar{X} = 2.20$) และวิธีแก้ปัญหาแบบผู้ปัญหา ($\bar{X} = 2.16$)

นอกจากนี้ปัญหาด้านสัมพันธภาพกับบุคคลอื่นอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 1.55$) มีวิธีแก้ปัญหาแบบประนีประนอมปัญหามากที่สุด ($\bar{X} = 2.27$) รองลงมาคือแบบผู้ปัญหา ($\bar{X} = 2.25$) และแบบหนีปัญหา ($\bar{X} = 2.21$)

เมื่อพิจารณาปัญหาโดยรวมทุกด้าน พบว่าอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 1.64$) โดยอาจารย์มีวิธีแก้ปัญหาแบบประนีประนอมปัญหามากที่สุด ($\bar{X} = 2.41$) รองลงมาคือแบบผู้ปัญหา ($\bar{X} = 2.41$) และแบบหนีปัญหา ($\bar{X} = 2.19$)

2.2 ผลการเปรียบเทียบปัญหาในการปฏิบัติงานของอาจารย์

การวิเคราะห์ตอนนี้ผู้วิจัยได้นำค่าเฉลี่ยปัญหาในการปฏิบัติงานของอาจารย์จำแนกตามประเภทปัญหาด้านงานสอนและงานนอกเหนือจากการสอน ด้านสิ่งแวดล้อม ด้านสัมพันธภาพกับบุคคลอื่น ปัญหาโดยรวม กับวิธีแก้ปัญหาลักษณะปัญหา แบบประนีประนอม และแบบหนีปัญหา จำแนกตาม เพศ อายุ ทักษะติดต่ออาชีพครู ดังแสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลในตาราง 4-6

เนื่องจาก การวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า อาจารย์ส่วนใหญ่มีบุคลิกภาพแบบเอ คือมีจำนวนทั้งสิ้น 675 คน และมีบุคลิกภาพแบบบี จำนวน 1 คน ดังนั้น จึงไม่สามารถเปรียบเทียบปัญหาและวิธีแก้ปัญหในการปฏิบัติงานตามตัวแปรบุคลิกภาพแบบเอ และบีได้

ตาราง 4 การเปรียบเทียบปัญหาในการปฏิบัติงานของอาจารย์ตามประเภทปัญหาด้าน

งานสอนและงานนอกเหนือจากการสอน ด้านสิ่งแวดล้อม ด้านสัมพันธภาพกับบุคคลอื่น ปัญหาโดยรวม กับวิธีแก้ปัญหาลักษณะปัญหา แบบประนีประนอม และแบบหนีปัญหา จำแนกตามเพศ

ประเภท ปัญหา	เพศ	$\bar{X}$ S.D. t			วิธีแก้ปัญห								
					สู้ปัญหา			ประนีประนอม			หนีปัญหา		
		$\bar{X}$	S.D.	t	$\bar{X}$	S.D.	t	$\bar{X}$	S.D.	t	$\bar{X}$	S.D.	t
ด้านงานสอนและงานนอกเหนือจากการสอน	ชาย	1.66	0.51	3.05**	2.67	0.84	2.65*	2.63	0.86	2.63**	2.17	0.85	2.91**
	หญิง	1.37	0.52		2.26	1.04		2.22	0.96		1.72	0.89	
ด้านสิ่งแวดล้อม	ชาย	1.71	0.58	1.64*	2.18	0.93	2.89**	2.23	0.94	3.14**	2.28	0.92	1.44*
	หญิง	1.55	0.48		1.69	0.94		1.69	0.92		2.04	0.90	
ด้านสัมพันธภาพกับบุคคลอื่น	ชาย	1.55	0.65	0.54	2.26	1.02	1.93	2.28	1.07	1.07	2.22	1.00	0.53
	หญิง	1.49	0.63		1.90	1.14		2.14	1.11		2.12	1.07	
โดยรวมทุกด้าน	ชาย	1.65		2.27*	2.43	0.79	2.92**	2.43	0.80	2.59**	2.21	0.78	2.15*
	หญิง	1.45			2.01	0.88		2.05	0.81		1.91	0.76	

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ผลการวิเคราะห์ตามตาราง 4 พบว่า อาจารย์เพศชายและหญิง ประสบปัญหาด้านงานสอนและงานนอกเหนือจากการสอนแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และมีวิธีแก้ปัญหาแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยมีวิธีแก้ปัญหาแบบผู้ปัญหาแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มีวิธีแก้ปัญหาแบบประนีประนอม และวิธีแก้ปัญหาแบบหนีปัญหาแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ส่วนปัญหาด้านสิ่งแวดล้อมนั้น พบว่า อาจารย์เพศชายและหญิงประสบปัญหาด้านสิ่งแวดล้อม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และมีวิธีแก้ปัญหาแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยมีวิธีแก้ปัญหาแบบผู้ปัญหา แบบประนีประนอมปัญหา แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และมีวิธีแก้ปัญหาแบบหนีปัญหาแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สำหรับปัญหาด้านสัมพันธภาพกับบุคคลอื่น พบว่า อาจารย์เพศชายและหญิง ประสบปัญหาไม่แตกต่างกัน และมีวิธีแก้ปัญหาไม่แตกต่างกัน

เมื่อพิจารณาปัญหาโดยรวมทุกด้าน พบว่า อาจารย์เพศชายและหญิง ประสบปัญหาแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และมีวิธีแก้ปัญหาแบบผู้ปัญหา แบบประนีประนอมปัญหา แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนวิธีแก้ปัญหาแบบหนีปัญหาแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 5 การเปรียบเทียบปัญหาในการปฏิบัติงานของอาจารย์ตามประเภทปัญหาด้าน
งานสอนและงานนอกเหนือจากการสอน ด้านสิ่งแวดล้อม ด้านสัมพันธภาพกับบุคคลอื่น
ปัญหาโดยรวม กับวิธีแก้ปัญหาแบบผู้ปัญหา แบบประนีประนอม และแบบหนีปัญหา
จำแนกตามอายุ

ประเภทปัญหา	อายุ	$\bar{X}$	S.D.	t	วิธีแก้ปัญหา								
					ผู้ปัญหา			ประนีประนอม			หนีปัญหา		
					$\bar{X}$	S.D.	t	$\bar{X}$	S.D.	t	$\bar{X}$	S.D.	t
ด้านงานสอนและงานนอกเหนือจากการสอน	21-30	1.65	0.52	0.46	2.65	0.88	-0.05	2.61	0.87	-0.17	2.14	0.86	0.25
	31-40	1.59	0.49		2.65	0.60		2.63	0.77		2.17	0.75	
ด้านสิ่งแวดล้อม	21-30	1.70	0.59	-0.62	2.16	0.94	-0.30	2.21	0.96	0.34	2.28	0.92	1.44
	31-40	1.76	0.42		2.20	0.80		2.16	0.81		2.04	0.89	
ด้านสัมพันธภาพกับบุคคลอื่น	21-30	1.56	0.66	1.66	2.25	1.05	-0.10	2.27	1.08	-0.57	2.21	1.02	-0.56
	31-40	1.39	0.49		2.26	0.79		2.36	0.96		2.29	0.79	
โดยรวมทุกด้าน	21-30	1.64	0.49	0.70	2.41	0.82	-0.15	2.41	0.82	-0.15	2.19	0.79	-0.56
	31-40	1.59	0.36		2.43	0.53		2.43	0.65		2.25	0.61	

ผลการวิเคราะห์ตามตาราง 5 พบว่า อาจารย์ที่มีอายุแตกต่างกันประสบปัญหาด้านงานสอนและงานนอกเหนือจากการสอน ด้านสิ่งแวดล้อม ด้านสัมพันธภาพกับบุคคลอื่น และปัญหาโดยรวมทุกด้านไม่แตกต่างกันและมีวิธีแก้ปัญหาไม่แตกต่างกัน

ตาราง 6 การเปรียบเทียบปัญหาในการปฏิบัติงานของอาจารย์ตามประเภทปัญหาด้าน
งานสอนและงานนอกเหนือจากการสอน ด้านสิ่งแวดล้อม ด้านสัมพันธภาพกับบุคคลอื่น
ปัญหาโดยรวม กับวิธีแก้ปัญหาแบบผู้ปัญหา แบบประนีประนอม และแบบหนีปัญหา จำแนก
ตามทัศนคติต่ออาชีพครู

ประเภท ปัญหา	ทัศนคติ ต่ออาชีพ ครู				วิธีแก้ปัญหา								
		$\bar{X}$	S.D.	t	ผู้ปัญหา			ประนีประนอม			หนีปัญหา		
					$\bar{X}$	S.D.	t	$\bar{X}$	S.D.	t	$\bar{X}$	S.D.	t
ด้านงานสอนและ งานนอกเหนือ จากการสอน	ดีปานกลาง	1.65	0.52	-1.19	2.65	0.86	0.66	2.61	0.87	0.76	2.14	0.86	-0.44
		1.83	0.27		2.48	0.52		2.41	0.71		2.26	0.68	
ด้านสิ่งแวดล้อม	ดีปานกลาง	1.71	0.58	-0.11	2.16	0.94	0.07	2.21	0.95	-1.14	2.27	0.93	0.11
		1.73	0.25		2.14	0.56		1.88	0.59		2.24	0.30	
ด้านสัมพันธภาพ กับบุคคลอื่น	ดีปานกลาง	1.54	0.65	-0.68	2.25	1.04	0.11	2.28	1.07	0.02	2.21	1.01	-0.14
		1.68	0.36		2.28	0.56		2.26	0.86		2.26	0.38	
โดยรวมทุกด้าน	ดีปานกลาง	1.64	0.48	-0.85	2.41	0.80	0.32	2.42	0.82	0.77	2.19	0.79	-0.24
		1.76	0.17		2.33	0.42		2.23	0.54		2.25	0.43	

ผลการวิเคราะห์ตามตาราง 6 พบว่า อาจารย์ที่มีทัศนคติต่างกัน ประสพปัญหาด้านงานสอนและงานนอกเหนือจากการสอน ด้านสิ่งแวดล้อม ด้านสัมพันธภาพกับบุคคลอื่น ปัญหาโดยรวมทุกด้านไม่แตกต่างกัน และมีวิธีแก้ปัญหาไม่แตกต่างกัน

2.3 ผลการเปรียบเทียบปัญหาในการปฏิบัติงานของอาจารย์

การวิเคราะห์ตอนนี้ผู้วิจัยได้นำค่าเฉลี่ยปัญหาของอาจารย์จำแนกตามประเภทปัญหาด้านงานสอน และงานนอกเหนือจากการสอน ด้านสิ่งแวดล้อม ด้านสัมพันธภาพกับบุคคลอื่น ปัญหาโดยรวมกับวิธีแก้ปัญหาแบบผู้ปัญหา แบบประนีประนอม และแบบหนีปัญหา จำแนกตามสถานภาพสมรส วิชาเอกที่สำเร็จ สถานที่ทำงาน และระยะเวลาในการทำงาน ดังแสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลในตาราง 7 - 37

ตาราง 7 การเปรียบเทียบปัญหาในการปฏิบัติงานของอาจารย์ ในด้านงานสอนและงาน
นอกเหนือจากการสอน ด้านสิ่งแวดล้อม ด้านสัมพันธภาพกับบุคคลอื่น และปัญหาโดยรวม
ทุกด้านจำแนกตามสถานภาพสมรส

ประเภทปัญหา	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F
ด้านงานสอนและงานที่ นอกเหนือจากการสอน	ระหว่างกลุ่ม	2	0.99	0.49	1.88
	ภายในกลุ่ม	673	177.21	0.26	
	รวม	675	178.20		
ด้านสิ่งแวดล้อม	ระหว่างกลุ่ม	2	0.65	0.33	0.97
	ภายในกลุ่ม	673	225.31	0.33	
	รวม	675	225.96		
ด้านสัมพันธภาพกับ บุคคลอื่น	ระหว่างกลุ่ม	2	1.81	0.91	2.16
	ภายในกลุ่ม	673	281.63	0.42	
	รวม	675	283.44		
โดยรวมทุกด้าน	ระหว่างกลุ่ม	2	0.85	0.43	1.82
	ภายในกลุ่ม	673	157.71	0.23	
	รวม	675	158.56		

ผลการวิเคราะห์ตามตาราง 7 พบว่าอาจารย์ที่มีสถานภาพสมรสต่างกัน ประสบปัญหา
ด้านงานสอนและงานนอกเหนือจากการสอน ด้านสิ่งแวดล้อม ด้านสัมพันธภาพกับบุคคลอื่น
และปัญหาโดยรวมทุกด้านไม่แตกต่างกัน

ตาราง 8 การเปรียบเทียบปัญหาในการปฏิบัติงานของอาจารย์ ในด้านงานสอนและงาน
นอกเหนือจากการสอน ด้านสิ่งแวดล้อม ด้านสัมพันธภาพกับบุคคลอื่น กับวิธีแก้ปัญหา
แบบผู้ปัญหา แบบประนีประนอม และ แบบหนีปัญหา จำแนกตามสถานภาพสมรส

ประเภทปัญหา	วิธีแก้ปัญหา	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F
ด้านงานสอนและงานที่นอกเหนือจากการสอน	แบบผู้ปัญหา	ระหว่างกลุ่ม	2	5.68	2.84	3.90
		ภายในกลุ่ม	673	489.59	0.73	
		รวม	675	495.57		
	แบบประนีประนอม	ระหว่างกลุ่ม	2	7.33	3.67	4.95
		ภายในกลุ่ม	673	498.07	0.74	
		รวม	675	505.40		
	แบบหนีปัญหา	ระหว่างกลุ่ม	2	1.10	0.55	0.75
		ภายในกลุ่ม	673	490.11	0.73	
		รวม	675	491.22		
ด้านสิ่งแวดล้อม	แบบผู้ปัญหา	ระหว่างกลุ่ม	2	0.46	0.23	0.26
		ภายในกลุ่ม	673	587.46	0.87	
		รวม	675	589.92		
	แบบประนีประนอม	ระหว่างกลุ่ม	2	1.93	0.96	1.07
		ภายในกลุ่ม	673	605.53	0.89	
		รวม	675	607.46		
	แบบหนีปัญหา	ระหว่างกลุ่ม	2	1.53	0.77	0.94
		ภายในกลุ่ม	673	572.41	0.85	
		รวม	675	573.94		

ตาราง 8 (ต่อ)

ประเภทปัญหา	วิธีแก้ปัญหา	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F
ด้านสัมพันธภาพกับบุคคลอื่น	แบบสู้ปัญหา	ระหว่างกลุ่ม	2	1.07	0.53	0.49
		ภายในกลุ่ม	673	719.11	1.07	
		รวม	675	720.18		
	แบบประนีประนอม	ระหว่างกลุ่ม	2	1.76	0.88	0.77
		ภายในกลุ่ม	673	769.58	1.14	
		รวม	675	771.34		
	แบบหนีปัญหา	ระหว่างกลุ่ม	2	1.51	0.76	0.75
		ภายในกลุ่ม	673	678.13	1.01	
		รวม	675	679.64		
ปัญหาโดยรวม	แบบสู้ปัญหา	ระหว่างกลุ่ม	2	1.88	0.94	1.47
		ภายในกลุ่ม	673	429.31	0.64	
		รวม	675	431.19		
	แบบประนีประนอม	ระหว่างกลุ่ม	2	3.92	1.96	2.99
		ภายในกลุ่ม	673	441.48	0.65	
		รวม	675	445.40		
	แบบหนีปัญหา	ระหว่างกลุ่ม	2	0.54	0.27	0.44
		ภายในกลุ่ม	673	410.03	0.61	
		รวม	675	410.57		

ผลการวิเคราะห์ตามตาราง 8 พบว่า อาจารย์ที่มีสถานภาพสมรสต่างกันเมื่อประสบปัญหาด้านงานสอนและงานนอกเหนือจากการสอน ด้านสิ่งแวดล้อม ด้านสัมพันธภาพกับบุคคลอื่น และปัญหาโดยรวมทุกด้าน มีวิธีแก้ปัญหาแบบสู้ปัญหา แบบประนีประนอมและแบบหนีปัญหา ไม่แตกต่างกัน

ตาราง 9 การเปรียบเทียบปัญหาในการปฏิบัติงานของอาจารย์ในด้านงานสอนและงาน
นอกเหนือจากการสอน ด้านสิ่งแวดล้อม ด้านสัมพันธภาพกับบุคคลอื่น และปัญหาโดยรวม
ทุกด้าน จำแนกตามวิชาเอกที่สำเร็จ

ประเภทปัญหา	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F
ด้านงานสอนและงานที่ นอกเหนือจากการสอน	ระหว่างกลุ่ม	4	5.18	1.29	5.02**
	ภายในกลุ่ม	671	173.03	0.26	
	รวม	675	178.21		
ด้านสิ่งแวดล้อม	ระหว่างกลุ่ม	4	2.97	0.74	2.23
	ภายในกลุ่ม	671	222.99	0.33	
	รวม	675	225.96		
ด้านสัมพันธภาพ กับบุคคลอื่น	ระหว่างกลุ่ม	4	2.55	0.64	1.52
	ภายในกลุ่ม	671	280.89	0.42	
	รวม	675	283.44		
ปัญหาโดยรวมทุกด้าน	ระหว่างกลุ่ม	4	3.20	0.80	3.46**
	ภายในกลุ่ม	671	155.36	0.23	
	รวม	675	158.56		

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ผลการวิเคราะห์ตามตาราง 9 พบว่า อาจารย์ที่สำเร็จวิชาเอกต่างกัน ประสบปัญหา
ด้านงานสอนและงานนอกเหนือจากการสอน ปัญหาโดยรวมทุกด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัย
สำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .01 และประสบปัญหาด้านสิ่งแวดล้อม ด้านสัมพันธภาพกับบุคคลอื่น
ไม่แตกต่างกัน

เพื่อให้ทราบความแตกต่างของคะแนนค่าเฉลี่ยวิชาเอกที่สำเร็จ จึงได้ทำการทดสอบ
โดยใช้วิธีการทางสถิติของ SNK ปรากฏผลตามตาราง 10-11

ตาราง 10 การเปรียบเทียบปัญหาในการปฏิบัติงาน ด้านงานสอนและงานนอกเหนือจาก
การสอน จำแนกตามวิชาเอกที่สำเร็จ

วิชาเอกที่สำเร็จ		เทคนิค ช่างยนต์	เครื่องมือ มือกล	เชื่อมและ ประสาน	ไฟฟ้า กำลัง	ไฟฟ้า สื่อสาร
	$\bar{X}$	1.76	1.62	1.57	1.70	1.51
เทคนิคช่างยนต์	1.76	-	0.14	0.19*	0.06	0.25*
เครื่องมือมือกล	1.62		-	0.05	0.08	0.11
เชื่อมและประสาน	1.57			-	-0.13	0.06
ไฟฟ้ากำลัง	1.70				-	0.19*
ไฟฟ้าสื่อสาร	1.51					-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ผลการวิเคราะห์ตามตาราง 10 พบว่า มีเฉพาะอาจารย์ที่สำเร็จวิชาเอกเทคนิคช่างยนต์
กับวิชาเอกเชื่อมและประสาน วิชาเอกเทคนิคช่างยนต์ กับวิชาเอกไฟฟ้าสื่อสาร วิชาเอกไฟฟ้า
กำลังกับวิชาเอกไฟฟ้าสื่อสาร ประสบปัญหาด้านงานสอนและงานนอกเหนือจากการสอนแตก
ต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนที่เหลือจากนั้นไม่แตกต่างกัน

ตาราง 11 การเปรียบเทียบปัญหาโดยรวมทุกด้าน จำแนกตามวิชาเอกที่สำเร็จ

วิชาเอกที่สำเร็จ		เทคนิค ช่างยนต์	เครื่อง มือกล	เชื่อมและ ประสาน	ไฟฟ้า กำลัง	ไฟฟ้า สื่อสาร
	$\bar{X}$	1.74	1.61	1.60	1.16	1.53
เทคนิคช่างยนต์	1.74		0.13	0.14	0.08	0.21*
เครื่องมือกล	1.61			0.01	-0.05	0.08
เชื่อมและประสาน	1.60				-0.06	0.07
ไฟฟ้ากำลัง	1.66					-0.13
ไฟฟ้าสื่อสาร	1.53					-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ผลการวิเคราะห์ตามตาราง 11 พบว่า มีเฉพาะอาจารย์ที่สำเร็จวิชาเอกเทคนิคช่างยนต์ กับอาจารย์ที่สำเร็จวิชาเอกไฟฟ้าสื่อสาร ประสบปัญหาโดยรวมทุกด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนที่เหลือออกนั้นไม่แตกต่างกัน

ตาราง 12 การเปรียบเทียบ ปัญหาด้านงานสอนและงานนอกเหนือจากการสอน ด้าน
 สิ่งแวดล้อม ด้านสัมพันธภาพกับบุคคลอื่น ปัญหาโดยรวม กับวิธีแก้ปัญหา แบบผู้ปัญหา
 แบบประนีประนอม และแบบหนีปัญหา จำแนกตามวิชาเอกที่สำเร็จ

ประเภทปัญหา	วิธีแก้ปัญหา	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F
ด้านงานสอน และงานที่นอก เหนือจากการ สอน	แบบผู้ปัญหา	ระหว่างกลุ่ม	4	11.84	2.96	4.11**
		ภายในกลุ่ม	671	483.73	0.72	
		รวม	675	494.57		
	แบบประนี ประนอม	ระหว่างกลุ่ม	4	10.45	2.61	3.54**
		ภายในกลุ่ม	671	494.95	0.74	
		รวม	675	505.40		
	แบบหนี ปัญหา	ระหว่างกลุ่ม	4	30.20	7.55	10.96**
		ภายในกลุ่ม	671	461.02	0.69	
		รวม	675	491.22		
ด้านสิ่งแวดล้อม	แบบผู้ปัญหา	ระหว่างกลุ่ม	4	6.25	1.56	1.80
		ภายในกลุ่ม	671	581.67	0.87	
		รวม	675	587.92		
	แบบประนี ประนอม	ระหว่างกลุ่ม	4	6.98	1.74	1.95
		ภายในกลุ่ม	671	600.48	0.89	
		รวม	675	607.46		
	แบบหนี ปัญหา	ระหว่างกลุ่ม	4	9.52	2.38	2.82*
		ภายในกลุ่ม	671	564.43	0.84	
		รวม	675	573.95		

ตาราง 12 (ต่อ)

ประเภทปัญหา	วิธีแก้ปัญหา	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F
ด้านสัมพันธภาพกับบุคคลอื่น	แบบผู้ปัญหา	ระหว่างกลุ่ม	4	16.48	4.12	3.93**
		ภายในกลุ่ม	671	703.70	1.05	
		รวม	675	720.18		
	แบบประนีประนอม	ระหว่างกลุ่ม	4	23.56	5.89	5.29**
		ภายในกลุ่ม	671	747.77	1.11	
		รวม	675	771.34		
	แบบหนีปัญหา	ระหว่างกลุ่ม	4	10.14	2.54	2.54**
		ภายในกลุ่ม	671	669.51	0.99	
		รวม	675	679.65		
ปัญหาโดยรวม	แบบผู้ปัญหา	ระหว่างกลุ่ม	4	8.07	2.02	3.19**
		ภายในกลุ่ม	671	423.12	0.63	
		รวม	675	431.19		
	แบบประนีประนอม	ระหว่างกลุ่ม	4	9.53	2.38	3.67**
		ภายในกลุ่ม	671	435.41	0.69	
		รวม	675	444.94		
	แบบหนีปัญหา	ระหว่างกลุ่ม	4	15.04	3.76	6.35**
		ภายในกลุ่ม	671	395.54	0.59	
		รวม	675	410.58		

ผลการวิเคราะห์ตามตาราง 12 พบว่า อาจารย์ที่สำเร็จวิชาเอกต่างกัน เมื่อประสบปัญหาด้านการสอนและงานที่นอกเหนือจากการสอน มีวิธีแก้ปัญหาแบบผู้ปัญหา แบบประนีประนอม และแบบหนีปัญหาแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนปัญหาด้านสิ่งแวดล้อม พบว่า มีวิธีแก้ปัญหาแบบหนีปัญหาแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

เมื่อศึกษาปัญหาด้านสัมพันธภาพกับบุคคลอื่น พบว่ามีวิธีแก้ปัญหาแบบผู้ปัญหา แบบประนีประนอม และแบบหนีปัญหาแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

นอกจากนี้ยังพบว่า เมื่อประสบปัญหาโดยรวมทุกด้านอาจารย์มีวิธีแก้ปัญหาแบบผู้
ปัญหา แบบประนีประนอมและแบบหนีปัญหาแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01
เพื่อให้ทราบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ย วิชาเอกที่สำเร็จ จึงได้ทำการทดสอบ โดยใช้
ใช้วิธีการทางสถิติของ SNK ปรากฏผลตามตาราง 13-22

ตาราง 13 การเปรียบเทียบวิธีแก้ปัญหาแบบผู้ปัญหาของอาจารย์ เมื่อประสบปัญหา
ด้านงานสอนและงานนอกเหนือจากการสอนจำแนกตามวิชาเอกที่สำเร็จ

วิชาเอกที่สำเร็จ		เทคนิค ช่างยนต์	เครื่องมือกล	เชื่อมและ ประสาน	ไฟฟ้า กำลัง	ไฟฟ้า สื่อสาร
	$\bar{X}$	2.79	2.67	2.41	2.73	2.54
เทคนิคช่างยนต์	2.79	-	0.12	0.38*	0.06	0.25*
เครื่องมือกล	2.67		-	0.26	-0.06	0.13
เชื่อมและประสาน	2.41			-	-0.32	-0.13
ไฟฟ้ากำลัง	2.73				-	0.19
ไฟฟ้าสื่อสาร	2.54					-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ผลการวิเคราะห์ตามตาราง 13 พบว่า มีเฉพาะอาจารย์ที่สำเร็จวิชาเอกเทคนิคช่างยนต์
กับวิชาเอกเชื่อมและประสาน วิชาเอกเทคนิคช่างยนต์ กับวิชาเอกไฟฟ้าสื่อสาร เมื่อประสบ
ปัญหาด้านงานสอนและงานนอกเหนือจากการสอน มีวิธีแก้ปัญหาแบบผู้ปัญหาแตกต่างกัน
อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนที่เหลือออกนั้นไม่แตกต่างกัน

ตาราง 14 การเปรียบเทียบวิธีแก้ปัญหาแบบประนีประนอมของอาจารย์เมื่อประสบ
ปัญหาด้านงานสอนและงานนอกเหนือจากการสอนจำแนกตามวิชาเอกที่สำเร็จ

วิชาเอกที่สำเร็จ		เทคนิค ช่างยนต์	เครื่องมือกล	เชื่อมและ ประสาน	ไฟฟ้า กำลัง	ไฟฟ้า สื่อสาร
	$\bar{X}$	2.78	2.54	2.44	2.70	2.49
เทคนิคช่างยนต์	2.78	-	0.24	0.34*	0.08	0.29
เครื่องมือกล	2.54		-	0.1	-0.16	0.05
เชื่อมและประสาน	2.44			-	-0.26	-0.05
ไฟฟ้ากำลัง	2.70				-	-0.09
ไฟฟ้าสื่อสาร	2.49					-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ผลการวิเคราะห์ตามตาราง 14 พบว่า มีเฉพาะอาจารย์ที่สำเร็จวิชาเอกเทคนิคช่างยนต์ และอาจารย์ที่สำเร็จวิชาเอกเชื่อมและประสาน เมื่อประสบปัญหาด้านงานสอนและงานที่นอกเหนือจากการสอน มีวิธีแก้ปัญหาแบบประนีประนอมปัญหาแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนที่เหลือนอกนั้นไม่แตกต่างกัน

ตาราง 15 การเปรียบเทียบวิธีแก้ปัญหาแบบหนีปัญหาของอาจารย์ เมื่อประสบปัญหา
ด้านงานสอนและงานนอกเหนือจากการสอน จำแนกตามวิชาเอกที่สำเร็จ

วิชาเอกที่สำเร็จ		เทคนิค ช่างยนต์	เครื่อง มือกล	เชื่อมและ ประสาน	ไฟฟ้า กำลัง	ไฟฟ้า สื่อสาร
	$\bar{X}$	2.45	2.08	1.87	2.21	1.93
เทคนิคช่างยนต์	2.45	-	0.37*	0.58*	0.24*	0.52*
เครื่องมือกล	2.08		-	0.21	-0.13	0.15
เชื่อมและประสาน	1.87			-	-0.34	-0.06
ไฟฟ้ากำลัง	2.21					0.28*
ไฟฟ้าสื่อสาร	1.93					-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ผลการวิเคราะห์ตามตาราง 15 พบว่า มีเฉพาะอาจารย์ที่สำเร็จวิชาเอกเทคนิคช่างยนต์ กับวิชาเอกเครื่องมือกล วิชาเอกเทคนิคช่างยนต์ กับวิชาเอกเชื่อมและประสาน วิชาเอกเทคนิคช่างยนต์กับวิชาเอกเทคนิคไฟฟ้ากำลัง วิชาเอกเทคนิคช่างยนต์ กับวิชาเอกไฟฟ้าสื่อสาร วิชาเอกไฟฟ้ากำลังกับวิชาเอกไฟฟ้าสื่อสาร เมื่อประสบปัญหาด้านงานสอนและงานที่นอกเหนือจากการสอน มีวิธีแก้ปัญหาแบบหนีปัญหาแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนที่เหลือออกนั้นไม่แตกต่างกัน

ตาราง 16 การเปรียบเทียบ วิธีแก้ปัญหาแบบหนีปัญหาของอาจารย์ เมื่อประสบปัญหา
ด้านสิ่งแวดล้อม จำแนกตามวิชาเอกที่สำเร็จ

วิชาเอกที่สำเร็จ		เทคนิค ช่างยนต์	เครื่องมือกล	เชื่อมและ ประสาน	ไฟฟ้า กำลัง	ไฟฟ้า สื่อสาร
	$\bar{X}$	2.41	2.06	2.24	2.34	2.19
เทคนิคช่างยนต์	2.41	-	0.35*	0.17	0.07	0.22
เครื่องมือกล	2.06		-	-0.18	-0.28	-0.13
เชื่อมและประสาน	2.24			-	-0.1	0.05
ไฟฟ้ากำลัง	2.34				-	0.15
ไฟฟ้าสื่อสาร	2.19					-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ผลการวิเคราะห์ตามตาราง 18 พบว่า มีเฉพาะอาจารย์ที่สำเร็จวิชาเอกเทคนิคช่างยนต์
กับวิชาเอกเครื่องมือกล เมื่อประสบปัญหาด้านสิ่งแวดล้อม มีวิธีแก้ปัญหาแบบหนีปัญหา แตก
ต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนที่เหลือออกนั้นไม่แตกต่างกัน

ตาราง 17 การเปรียบเทียบวิธีแก้ปัญหาแบบผู้ปัญหาของอาจารย์ เมื่อประสบปัญหา
ด้านสัมพันธภาพกับบุคคลอื่น จำแนกตามวิชาเอกที่สำเร็จ

วิชาเอกที่สำเร็จ		เทคนิค ช่างยนต์	เครื่อง มือกล	เชื่อมและ ประสาน	ไฟฟ้า กำลัง	ไฟฟ้า สื่อสาร
	$\bar{X}$	2.46	2.08	1.87	2.22	1.93
เทคนิคช่างยนต์	2.46	-	0.38*	0.59*	0.24*	0.53*
เครื่องมือกล	2.08		-	0.21	-0.14	0.15
เชื่อมและประสาน	1.87			-	-0.35	-0.06
ไฟฟ้ากำลัง	2.22				-	0.29*
ไฟฟ้าสื่อสาร	1.93					-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ผลการวิเคราะห์ตามตาราง 17 พบว่า มีเฉพาะอาจารย์ที่สำเร็จวิชาเอกเทคนิคช่างยนต์ กับวิชาเอกเครื่องมือกล วิชาเอกเทคนิคช่างยนต์กับวิชาเอกเชื่อมและประสาน วิชาเอกเทคนิคช่างยนต์กับวิชาเอกไฟฟ้ากำลัง วิชาเอกเทคนิคช่างยนต์กับวิชาเอกไฟฟ้าสื่อสาร วิชาเอกไฟฟ้ากำลังกับวิชาเอกไฟฟ้าสื่อสาร เมื่อประสบปัญหาด้านสัมพันธภาพกับบุคคลอื่น มีวิธีแก้ปัญหาแบบผู้ปัญหาแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ที่เหลืออยู่นั้นไม่แตกต่างกัน

ตาราง 18 การเปรียบเทียบ วิธีแก้ปัญหาแบบประนีประนอมของอาจารย์ เมื่อประสบปัญหา
ด้านสัมพันธภาพกับบุคคลอื่น จำแนกตามวิชาเอกที่สำเร็จ

วิชาเอกที่สำเร็จ		เทคนิค ช่างยนต์	เครื่องมือกล	เชื่อมและ ประสาน	ไฟฟ้า กำลัง	ไฟฟ้า สื่อสาร
	$\bar{X}$	2.43	1.89	2.23	2.40	2.28
เทคนิคช่างยนต์	2.43	-	0.54*	0.2	0.03	0.15
เครื่องมือกล	1.89		-	-0.34	-0.51	-0.39
เชื่อมและประสาน	2.23			-	-0.17	-0.05
ไฟฟ้ากำลัง	2.40				-	0.12
ไฟฟ้าสื่อสาร	2.28					-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ผลการวิเคราะห์ตามตาราง 18 พบว่า มีเฉพาะอาจารย์ที่สำเร็จวิชาเอกเทคนิคช่างยนต์
กับวิชาเอกเครื่องมือกล เมื่อประสบปัญหาด้านสัมพันธภาพกับบุคคลอื่น มีวิธีแก้ปัญหาแบบ
ประนีประนอม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนที่เหลือออกนั้นไม่แตก
ต่างกัน

ตาราง 19 การเปรียบเทียบวิธีแก้ปัญหาแบบหนีปัญหาของอาจารย์เมื่อประสบปัญหาด้าน
สัมพันธภาพกับบุคคลอื่น จำแนกตามวิชาเอกที่สำเร็จ

วิชาเอกที่สำเร็จ		เทคนิค ช่างยนต์	เครื่องมือกล	เชื่อมและ ประสาน	ไฟฟ้า กำลัง	ไฟฟ้า สื่อสาร
	$\bar{X}$	2.36	1.98	2.22	2.26	2.19
เทคนิคช่างยนต์	2.36	-	0.38*	0.14	0.1	0.17
เครื่องมือกล	1.98		-	-0.24	-0.28	-0.21
เชื่อมและประสาน	2.22			-	-0.04	0.03
ไฟฟ้ากำลัง	2.26				-	0.07
ไฟฟ้าสื่อสาร	2.19					-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ผลการวิเคราะห์ตามตาราง 19 พบว่า มีเฉพาะอาจารย์ที่สำเร็จวิชาเอกเทคนิคช่างยนต์
กับเครื่องมือกล เมื่อประสบปัญหาด้านสัมพันธภาพกับบุคคลอื่น มีวิธีแก้ปัญหาแบบหนีปัญหา
แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนที่เหลือออกนั้นไม่แตกต่างกัน

ตาราง 20 การเปรียบเทียบวิธีแก้ปัญหาแบบผู้ปัญหาในการปฏิบัติงานของอาจารย์
เมื่อประสบปัญหาโดยรวม จำแนกตามวิชาเอกที่สำเร็จ

วิชาเอกที่สำเร็จ		เทคนิค ช่างยนต์	เครื่องมือ มือกล	เชื่อมและ ประสาน	ไฟฟ้า กำลัง	ไฟฟ้า สื่อสาร
	$\bar{X}$	2.57	2.32	2.26	2.46	2.36
เทคนิคช่างยนต์	2.57	-	0.25	0.31*	0.11	0.21
เครื่องมือกล	2.32		-	0.06	-0.14	-0.04
เชื่อมและประสาน	2.26			-	-0.2	-0.1
ไฟฟ้ากำลัง	2.46				-	0.1
ไฟฟ้าสื่อสาร	2.36					-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ผลการวิเคราะห์ตามตาราง 20 พบว่า มีเฉพาะอาจารย์ที่สำเร็จวิชาเอกเทคนิคช่างยนต์
กับอาจารย์ที่สำเร็จวิชาเอกเชื่อมและประสาน เมื่อประสบปัญหาโดยรวมทุกด้าน มีวิธีแก้ปัญหา
แบบผู้ปัญหาแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนที่เหลือออกนั้นไม่แตกต่างกัน

ตาราง 21 การเปรียบเทียบวิธีแก้ปัญหาแบบประนีประนอมปัญหาของอาจารย์

เมื่อประสบปัญหาโดยรวมทุกด้านจำแนกตามวิชาเอกที่สำเร็จ

วิชาเอกที่สำเร็จ		เทคนิค ช่างยนต์	เครื่องมือกล	เชื่อมและ ประสาน	ไฟฟ้า กำลัง	ไฟฟ้า สื่อสาร
	$\bar{X}$	2.58	2.29	2.29	2.49	2.33
เทคนิคช่างยนต์	2.58	-	0.29*	0.29*	0.09	0.25*
เครื่องมือกล	2.29		-	0	-0.2	-0.04
เชื่อมและประสาน	2.29			-	-0.2	0.04
ไฟฟ้ากำลัง	2.49				-	0.16
ไฟฟ้าสื่อสาร	2.33					-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ผลการวิเคราะห์ตามตาราง 21 พบว่า มีเฉพาะอาจารย์ที่สำเร็จวิชาเอกเทคนิคช่างยนต์กับวิชาเอกเครื่องมือกล วิชาเอกเทคนิคช่างยนต์กับวิชาเอกเชื่อมและประสาน วิชาเอกเทคนิคช่างยนต์กับวิชาเอกไฟฟ้าสื่อสาร เมื่อประสบปัญหาโดยรวมทุกด้านมีวิธีแก้ปัญหาแบบประนีประนอมปัญหาแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนที่เหลือออกนั้นไม่แตกต่างกัน

ตาราง 22 การเปรียบเทียบวิธีแก้ปัญหาแบบหนีปัญหาของอาจารย์ เมื่อประสบปัญหา
โดยรวมทุกด้านจำแนกตามวิชาเอกที่สำเร็จ

วิชาเอกที่สำเร็จ	$\bar{X}$	เทคนิค ช่างยนต์ 2.42	เครื่องมือกล 2.05	เชื่อมและ ประสาน 2.05	ไฟฟ้า กำลัง 2.60	ไฟฟ้า สื่อสาร 2.07
เทคนิคช่างยนต์	2.42	-	0.37*	0.37*	-0.18	0.35*
เครื่องมือกล	2.05		-	0	-0.55	-0.02
เชื่อมและประสาน	2.05			-	-0.55	-0.02
ไฟฟ้ากำลัง	2.60				-	0.53*
ไฟฟ้าสื่อสาร	2.07					-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ผลการวิเคราะห์ตามตาราง 22 พบว่า มีเฉพาะอาจารย์ที่สำเร็จวิชาเอกเทคนิคช่างยนต์ กับวิชาเอกเครื่องมือกล วิชาเอกเทคนิคช่างยนต์กับวิชาเอกเชื่อมและประสาน วิชาเอกเทคนิคช่างยนต์กับวิชาเอกไฟฟ้าสื่อสาร วิชาเอกไฟฟ้ากำลัง กับวิชาเอกไฟฟ้าสื่อสาร เมื่อประสบปัญหาโดยรวมมีวิธีแก้ปัญหาแบบหนีปัญหาแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนที่เหลือนอกนั้นไม่แตกต่างกัน

ตาราง 23 การเปรียบเทียบปัญหาในการปฏิบัติงานของอาจารย์ในด้านงานสอนและงาน
นอกเหนือจากการสอน ปัญหาด้านสิ่งแวดล้อม และปัญหาด้านสัมพันธภาพกับบุคคลอื่น
ปัญหาโดยรวมทุกด้าน จำแนกตามสถานที่ทำงาน

ประเภทปัญหา	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F
ด้านงานสอนและงานที่ นอกเหนือจากการสอน	ระหว่างกลุ่ม	3	1.06	0.35	1.34
	ภายในกลุ่ม	672	177.15	0.26	
	รวม	675	178.21		
ด้านสิ่งแวดล้อม	ระหว่างกลุ่ม	3	1.04	0.35	1.04
	ภายในกลุ่ม	672	224.91	0.33	
	รวม	675	225.95		
ด้านสัมพันธภาพกับ บุคคลอื่น	ระหว่างกลุ่ม	3	2.79	0.93	2.22
	ภายในกลุ่ม	672	280.66	0.42	
	รวม	675	283.45		
ปัญหาโดยรวมทุกด้าน	ระหว่างกลุ่ม	3	0.57	0.19	0.81
	ภายในกลุ่ม	672	157.99	0.23	
	รวม	675	158.56		

ผลการวิเคราะห์ตามตาราง 23 อาจารย์ที่มีสถานที่ทำงานต่างกัน ประสบปัญหาด้าน
งานสอนและงานนอกเหนือจากการสอน ด้านสิ่งแวดล้อม ด้านสัมพันธภาพกับบุคคลอื่น ปัญหา
โดยรวมทุกด้านไม่แตกต่างกัน

ตาราง 24 การเปรียบเทียบปัญหาในการปฏิบัติงานของอาจารย์ในด้านงานสอน

ด้านสิ่งแวดล้อม ด้านสัมพันธภาพกับบุคคลอื่น และปัญหาโดยรวม กับวิธีแก้ปัญหาแบบหนี
ปัญหา ประนีประนอม และหนีปัญหา จำแนกตามสถานที่ทำงาน

ประเภทปัญหา	วิธีแก้ปัญหา	แหล่งความแปร ปรวน	df	SS	MS	F
ด้านงานสอน และงานที่นอก เหนือจากการ สอน	แบบสู้ปัญหา	ระหว่างกลุ่ม	3	3.21	1.07	1.46
		ภายในกลุ่ม	672	492.36	0.73	
		รวม	675	495.57		
	แบบประนี ประนอม	ระหว่างกลุ่ม	3	3.68	1.23	1.64
		ภายในกลุ่ม	672	501.72	0.74	
		รวม	675	505.40		
	แบบหนี ปัญหา	ระหว่างกลุ่ม	3	3.63	1.21	1.66
		ภายในกลุ่ม	672	487.58	0.73	
		รวม	675	491.21		
ด้านสิ่งแวดล้อม	แบบสู้ปัญหา	ระหว่างกลุ่ม	3	2.03	0.67	6.77
		ภายในกลุ่ม	672	585.89	0.87	
		รวม	675	587.92		
	แบบประนี ประนอม	ระหว่างกลุ่ม	3	6.02	2.01	1.48
		ภายในกลุ่ม	672	601.44	0.89	
		รวม	675	607.46		
	แบบหนี ปัญหา	ระหว่างกลุ่ม	3	3.76	1.25	1.48
		ภายในกลุ่ม	672	570.19	0.85	
		รวม	675	573.95		

ตาราง 24 (ต่อ)

ประเภทปัญหา	วิธีแก้ปัญหา	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F
ด้านสัมพันธภาพกับบุคคลอื่น	แบบผู้ปัญหา	ระหว่างกลุ่ม	3	12.98	4.33	4.11*
		ภายในกลุ่ม	672	707.20	1.05	
		รวม	675	720.18		
	แบบประนีประนอม	ระหว่างกลุ่ม	3	10.10	3.37	2.97
		ภายในกลุ่ม	672	761.23	1.13	
		รวม	675	771.34		
	แบบหนีปัญหา	ระหว่างกลุ่ม	3	9.40	3.13	3.14
		ภายในกลุ่ม	672	670.25	0.99	
		รวม	675	679.65		
ปัญหาโดยรวม	แบบผู้ปัญหา	ระหว่างกลุ่ม	3	3.85	1.28	2.02
		ภายในกลุ่ม	672	427.34	0.64	
		รวม	675	431.19		
	แบบประนีประนอม	ระหว่างกลุ่ม	3	3.85	1.28	1.95
		ภายในกลุ่ม	672	441.56	0.66	
		รวม	675	445.41		
	แบบหนีปัญหา	ระหว่างกลุ่ม	3	2.85	0.95	1.56
		ภายในกลุ่ม	672	407.72	0.61	
		รวม	675	410.57		

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ผลการวิเคราะห์ตามตาราง 24 พบว่าอาจารย์ที่มีสถานที่ทำงานแตกต่างกัน ประสบปัญหาด้านงานสอนและงานนอกเหนือจากการสอน ด้านสิ่งแวดล้อม มีวิธีแก้ปัญหาที่ไม่แตกต่างกัน ส่วนปัญหาด้านสัมพันธภาพกับบุคคลอื่น มีวิธีแก้ปัญหาแบบผู้ปัญหาแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

เมื่อศึกษาปัญหาโดยรวมทุกด้าน พบว่าอาจารย์มีวิธีแก้ปัญหาแบบสู่ปัญหา แบบ ประนีประนอม และแบบหนีปัญหาไม่แตกต่างกัน

เพื่อให้ทราบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ย สถานที่ทำงานกับวิธีแก้ปัญหาแบบสู่ปัญหา ด้านสัมพันธภาพกับบุคคลอื่น จึงได้ทำการทดสอบโดยใช้วิธีการทางสถิติของ SNK ปรากฏดัง ตาราง 25

ตาราง 25 การเปรียบเทียบวิธีแก้ปัญหาแบบสู่ปัญหา ของอาจารย์เมื่อประสบ ปัญหา ด้านสัมพันธภาพกับบุคคลอื่นจำแนกตามสถานที่ทำงาน

วิชาเอกที่สำเร็จ		วิทยาลัย เทคนิค	วิทยาลัย การอาชีพ	วิทยาลัย สารพัดช่าง	วิทยาลัย เกษตรกรรม
	$\bar{X}$	2.15	2.37	2.54	2.48
วิทยาลัยเทคนิค	2.15	-	-0.22*	-0.39	-0.33
วิทยาลัยการอาชีพ	2.37		-	-0.17*	-0.11
วิทยาลัยสารพัดช่าง	2.54			-	0.06
วิทยาลัยเกษตรกรรม	2.48				-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ผลการวิเคราะห์ตามตาราง 25 พบว่า มีเฉพาะอาจารย์ที่มีสถานที่ทำงาน วิทยาลัยเทคนิค กับวิทยาลัยการอาชีพ วิทยาลัยการอาชีพกับวิทยาลัยสารพัดช่าง เมื่อประสบปัญหาด้านสัมพันธภาพกับบุคคลอื่น มีวิธีแก้ปัญหาแบบสู่ปัญหาแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนที่เหลือนอกนั้นไม่แตกต่างกัน

ตาราง 26 การเปรียบเทียบปัญหาในการปฏิบัติงานของอาจารย์ ตามประเภทปัญหาด้าน
การสอนและนอกเหนือจากการสอน ด้านสิ่งแวดล้อม ด้านสัมพันธภาพกับบุคคลอื่น ปัญหา
โดยรวมทุกด้าน จำแนกตามระยะเวลาในการทำงาน

ประเภทปัญหา	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F
ด้านงานสอนและงาน นอกเหนือจากการสอน	ระหว่างกลุ่ม	5	6.10	1.22	4.75**
	ภายในกลุ่ม	670	172.10	0.26	
	รวม	675	178.20		
ด้านสิ่งแวดล้อม	ระหว่างกลุ่ม	5	4.11	0.82	0.03
	ภายในกลุ่ม	670	221.85	0.33	
	รวม	675	225.95		
ด้านสัมพันธภาพกับ บุคคลอื่น	ระหว่างกลุ่ม	5	3.61	0.72	1.73
	ภายในกลุ่ม	670	279.45	0.41	
	รวม	675	283.06		
ปัญหาโดยรวมทุกด้าน	ระหว่างกลุ่ม	5	6.10	1.22	4.75**
	ภายในกลุ่ม	670	172.10	0.25	
	รวม	675	178.20		

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ผลการวิเคราะห์ตามตาราง 26 พบว่า อาจารย์ที่มีระยะเวลาในการทำงานแตกต่างกัน
ประสบปัญหาด้านงานสอนและงานนอกเหนือจากการสอนและปัญหาโดยรวมทุกด้าน แตกต่างกัน
อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนปัญหาด้านสิ่งแวดล้อมและด้านสัมพันธภาพกับบุคคล
อื่นไม่แตกต่างกัน

เพื่อให้ทราบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ย ระยะเวลาในการทำงาน จึงได้ทำการ
ทดสอบโดยใช้วิธีการทางสถิติของ SNK ปรากฏดังตาราง 27-28

ตาราง 27 การเปรียบเทียบปัญหาในการปฏิบัติงานด้านงานสอนและงานนอกเหนือจาก
การสอน จำแนกตามระยะเวลาในการทำงาน

ระยะเวลาในการ ทำงาน	$\bar{X}$	1 (ปี)	2 (ปี)	3 (ปี)	4 (ปี)	5 (ปี)	6 (ปี)
		1.58	1.72	1.77	1.58	1.73	1.47
1 (ปี)	1.58	-	-0.14	-0.19	0	-0.15	0.11
2 (ปี)	1.72		-	-0.05	0.14*	-0.01	0.25*
3 (ปี)	1.77			-	2.19*	0.04	0.3*
4 (ปี)	1.58				-	0.15	0.11
5 (ปี)	1.73					-	0.36
6 (ปี)	1.47						-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ผลการวิเคราะห์ตามตาราง 27 พบว่า มีเฉพาะอาจารย์ที่มีระยะเวลาในการทำงาน 2 ปี กับ 4 ปี, 2 ปี กับ 6 ปี, 3 ปี กับ 4 ปี, 3 ปี กับ 6 ปี ประสบปัญหาด้านงานสอน และงานนอกเหนือจากการสอน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 ส่วนที่เหลือนอกนั้นไม่แตกต่างกัน

ตาราง 28 การเปรียบเทียบปัญหาในการปฏิบัติงานโดยรวมทุกด้าน จำแนกตามระยะเวลาในการทำงาน

ระยะเวลาในการ ทำงาน	$\bar{X}$	1 (ปี)	2 (ปี)	3 (ปี)	4 (ปี)	5 (ปี)	6 (ปี)
		1.58	1.71	1.75	1.58	1.66	1.55
1 (ปี)	1.57	-	-0.13	-0.17	0	-0.08	0.03
2 (ปี)	1.71		-	-0.04	0.13	0.05	0.16*
3 (ปี)	1.75			-	0.17	0.001	0.2*
4 (ปี)	1.58				-	-0.08	0.3
5 (ปี)	1.66					-	0.11
6 (ปี)	1.5						-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ผลการวิเคราะห์ตามตาราง 28 พบว่า มีเฉพาะอาจารย์ที่มีระยะเวลาในการทำงาน 2 ปี กับ 6 ปี, 3 ปี กับ 6 ปี ประสบปัญหาโดยรวมทุกด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนที่เหลือออกนั้นไม่แตกต่างกัน

ตาราง 29 การเปรียบเทียบวิธีแก้ปัญหาในการปฏิบัติงานของอาจารย์ ตามประเภท

ปัญหาด้านการสอนและงานนอกเหนือจากการสอน ด้านสิ่งแวดล้อม ด้านสัมพันธภาพกับ

บุคคลอื่น ปัญหาโดยรวมทุกด้าน จำแนกตามระยะเวลาในการทำงาน

ประเภทปัญหา	วิธีแก้ปัญหา	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F
ด้านงานสอนและงานนอกเหนือจากการสอน	แบบสุ่มปัญหา	ระหว่างกลุ่ม	5	10.38	2.08	2.86**
		ภายในกลุ่ม	670	485.19	0.72	
		รวม	675	495.57		
	แบบประนีประนอม	ระหว่างกลุ่ม	5	10.93	2.19	2.96**
		ภายในกลุ่ม	670	494.46	0.74	
		รวม	675	505.40		
	แบบหนีปัญหา	ระหว่างกลุ่ม	5	19.80	3.96	5.60**
		ภายในกลุ่ม	670	471.42	0.70	
		รวม	675	491.22		
ด้านสิ่งแวดล้อม	แบบสุ่มปัญหา	ระหว่างกลุ่ม	5	6.97	1.39	1.61
		ภายในกลุ่ม	670	580.94	0.87	
		รวม	675	587.91		
	แบบประนีประนอม	ระหว่างกลุ่ม	5	8.71	1.74	1.94
		ภายในกลุ่ม	670	598.75	0.89	
		รวม	675	607.46		
	แบบหนีปัญหา	ระหว่างกลุ่ม	5	19.8	3.96	5.61
		ภายในกลุ่ม	668	471.42	0.76	
		รวม	673	491.21		

ตาราง 29 (ต่อ)

ประเภทปัญหา	วิธีแก้ปัญหา	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F
ด้านสัมพันธภาพกับผู้อื่น	แบบผู้ปัญหา	ระหว่างกลุ่ม	5	13.49	2.69	2.56*
		ภายในกลุ่ม	670	706.69	1.05	
		รวม	675	720.18		
	แบบประนีประนอม	ระหว่างกลุ่ม	5	13.52	2.70	2.39
		ภายในกลุ่ม	670	757.82	1.31	
		รวม	675	771.34		
	แบบหนีปัญหา	ระหว่างกลุ่ม	5	8.24	1.65	1.95
		ภายในกลุ่ม	670	565.70	0.84	
		รวม	675	573.94		
ปัญหาโดยรวมทุกด้าน	แบบผู้ปัญหา	ระหว่างกลุ่ม	5	7.56	1.39	2.39*
		ภายในกลุ่ม	670	423.63	0.87	
		รวม	675	431.19		
	แบบประนีประนอม	ระหว่างกลุ่ม	5	7.89	1.74	2.42*
		ภายในกลุ่ม	670	437.51	0.89	
		รวม	675	445.40		
	แบบหนีปัญหา	ระหว่างกลุ่ม	5	12.27	3.96	4.12**
		ภายในกลุ่ม	670	398.29	0.76	
		รวม	675	410.57		

ผลการวิเคราะห์ตามตาราง 29 พบว่า อาจารย์ที่มีระยะเวลาในการทำงานแตกต่างกัน ประสบปัญหาด้านงานสอนและงานนอกเหนือจากการสอน มีวิธีแก้ปัญหาแบบผู้ปัญหา แบบประนีประนอมและแบบหนีปัญหา แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนปัญหาด้านสิ่งแวดล้อม พบว่า มีวิธีแก้ปัญหาที่ไม่แตกต่างกัน

เมื่อศึกษาปัญหาด้านสัมพันธภาพกับบุคคลอื่น พบว่า อาจารย์ที่มีระยะเวลาในการทำงานแตกต่างกัน มีวิธีแก้ปัญหาแบบผู้ปัญหาแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนปัญหาโดยรวมทุกด้านพบว่า อาจารย์มีวิธีแก้ปัญหาแบบผู้ปัญหา แบบประนีประนอม

แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และมีวิธีแก้ปัญหาแบบหนีปัญหา แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

เพื่อให้ทราบความแตกต่างของค่าคะแนนเฉลี่ย ระยะเวลาในการทำงานกับวิธีแก้ปัญหาก็ได้ทำการทดสอบ โดยใช้วิธีการทางสถิติของ SNK ปรากฏดังตาราง 30-36

ตาราง 30 การเปรียบเทียบวิธีแก้ปัญหาแบบผู้ปัญหาของอาจารย์ เมื่อประสบปัญหาด้านงานสอน และงานนอกเหนือจากการสอน จำแนกตามระยะเวลาในการทำงาน

ระยะเวลาในการ ทำงาน	$\bar{X}$	1 (ปี)	2 (ปี)	3 (ปี)	4 (ปี)	5 (ปี)	6 (ปี)
		2.59	2.73	2.75	2.42	2.75	2.79
1 (ปี)	2.59	-	-0.14	-0.16	0.17	-0.16	-0.2
2 (ปี)	2.73		-	-0.02	0.31*	-0.02	-0.06
3 (ปี)	2.75			-	0.33*	0	-0.04
4 (ปี)	2.42				-	-0.33	-0.37
5 (ปี)	2.75					-	-0.04
6 (ปี)	2.79						-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากการทดสอบรายคู่ พบว่า มีเฉพาะอาจารย์ที่ทำงาน 2 ปี กับ 4 ปี, 3 ปี กับ 4 ปี เมื่อประสบปัญหาด้านงานสอน และงานนอกเหนือจากการสอน มีวิธีแก้ปัญหาแบบผู้ปัญหา แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนที่เหลือออกนั้นไม่แตกต่างกัน

ตาราง 31 การเปรียบเทียบวิธีแก้ปัญหาแบบประนีประนอมของอาจารย์ เมื่อประสบปัญหาด้านงานสอนและงานนอกเหนือจากการสอน จำแนกตามระยะเวลาในการทำงาน

ระยะเวลาในการ ทำงาน	$\bar{X}$	1 (ปี)	2 (ปี)	3 (ปี)	4 (ปี)	5 (ปี)	6 (ปี)
		2.65	2.68	2.68	2.34	2.72	2.53
1 (ปี)	2.65	-	-0.03	-0.03	0.31*	-0.07	0.12
2 (ปี)	2.68		-	0	0.30	-0.04	0.15
3 (ปี)	2.68			-	0.30	-0.04	0.15
4 (ปี)	2.34				-	-0.38	-0.19
5 (ปี)	2.72					-	0.19
6 (ปี)	2.53						-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ผลการวิเคราะห์ตามตาราง 31 พบว่า มีเฉพาะอาจารย์ที่มีระยะเวลาในการทำงาน 1 ปี กับ 4 ปี เมื่อประสบปัญหาด้านงานสอนและงานนอกเหนือจากการสอน มีวิธีแก้ปัญหาแบบประนีประนอมปัญหา แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนที่เหลือออกนั้นไม่แตกต่างกัน

ตาราง 32 การเปรียบเทียบวิธีแก้ปัญหแบบหนีปัญหาของอาจารย์ เมื่อประสบปัญหา
ด้านการสอน และงานนอกเหนือจากการสอน จำแนกตามระยะเวลาในการทำงาน

ระยะเวลาในการ ทำงาน	$\bar{X}$	1 (ปี)	2 (ปี)	3 (ปี)	4 (ปี)	5 (ปี)	6 (ปี)
		2.04	2.36	2.24	1.92	2.3	1.90
1 (ปี)	2.04	-	-0.32	-0.2	0.12	-0.26	0.14
2 (ปี)	2.36		-	0.12	0.44*	-0.06	0.46*
3 (ปี)	2.24			-	0.32	-0.06	0.34
4 (ปี)	1.92				-	-0.38	0.02
5 (ปี)	2.3					-	0.4
6 (ปี)	1.90						-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ผลการวิเคราะห์ตามตาราง 32 พบว่า มีเฉพาะอาจารย์ที่มีระยะเวลาในการทำงาน 2 ปี กับ 4 ปี และ 2 ปี กับ 6 ปี เมื่อประสบปัญหาด้านงานสอน และงานนอกเหนือจากการสอน มีวิธีแก้ปัญหแบบหนีปัญหาแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนที่เหลือ นอกนั้นไม่แตกต่างกัน

ตาราง 33 การเปรียบเทียบวิธีแก้ปัญหา แบบรู้ปัญหาของอาจารย์ เมื่อประสบปัญหา
ด้านสัมพันธภาพกับบุคคลอื่น จำแนกตามระยะเวลาในการทำงาน

ระยะเวลาในการ ทำงาน	$\bar{X}$	1 (ปี)	2 (ปี)	3 (ปี)	4 (ปี)	5 (ปี)	6 (ปี)
		2.21	2.40	2.40	2.10	1.95	2.20
1 (ปี)	2.21	-	-0.19	-0.19	0.11	0.26	0.01
2 (ปี)	2.40		-	0	0.3	0.45*	0.2
3 (ปี)	2.40			-	0.3	0.45	0.2
4 (ปี)	2.10				-	0.15	-0.1
5 (ปี)	1.95					-	-0.25
6 (ปี)	2.20						-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ผลการวิเคราะห์ตามตาราง 33 พบว่า มีเฉพาะอาจารย์ที่มีระยะเวลาในการทำงาน 2 ปี กับ 5 ปี เมื่อประสบปัญหาด้านสัมพันธภาพกับบุคคลอื่น มีวิธีแก้ปัญหาแบบรู้ปัญหาแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนที่เหลือออกนั้นไม่แตกต่างกัน

ตาราง 34 การเปรียบเทียบวิธีแก้ปัญหาแบบสู่ปัญหาของอาจารย์ เมื่อประสบปัญหาโดยรวมทุกด้าน จำแนกตามระยะเวลาในการทำงาน

ระยะเวลาในการ ทำงาน	$\bar{X}$	1 (ปี)	2 (ปี)	3 (ปี)	4 (ปี)	5 (ปี)	6 (ปี)
		2.35	2.51	2.53	2.24	2.39	2.44
1 (ปี)	2.35	-	-0.16	-0.18	0.11	-0.04	-0.09
2 (ปี)	2.51		-	-0.02	0.27*	0.12	0.07
3 (ปี)	2.53			-	0.29	0.14	0.09
4 (ปี)	2.24				-	-0.15	-0.2
5 (ปี)	2.39					-	-0.05
6 (ปี)	2.44						-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ผลการวิเคราะห์ตามตาราง 34 พบว่ามีเฉพาะอาจารย์ที่มีอายุการทำงาน 2 ปี กับ 4 ปี เมื่อประสบปัญหาโดยรวมทุกด้าน มีวิธีแก้ปัญหาแบบสู่ปัญหา แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนที่เหลือออกนั้นไม่แตกต่างกัน

ตาราง 35 การเปรียบเทียบวิธีแก้ปัญหาแบบประนีประนอมของอาจารย์ เมื่อประสบปัญหา
โดยรวมทุกด้าน จำแนกตามระยะเวลาในการทำงาน

ระยะเวลาในการ ทำงาน	$\bar{X}$	1 (ปี)	2 (ปี)	3 (ปี)	4 (ปี)	5 (ปี)	6 (ปี)
		2.41	2.52	2.51	2.22	2.38	2.30
1 (ปี)	2.41	-	0	0.01	0.3	0.03	0.11
2 (ปี)	2.52		-	0.01	0.3*	0.03	0.11
3 (ปี)	2.51			-	0.29	0.13	0.21
4 (ปี)	2.22				-	-0.16	-0.08
5 (ปี)	2.38					-	0.08
6 (ปี)	2.30						-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ผลการวิเคราะห์ตามตาราง 35 พบว่า มีเฉพาะอาจารย์ที่มีระยะเวลาในการทำงาน 2 ปี กับ 4 ปี เมื่อประสบปัญหาโดยรวม มีวิธีแก้ปัญหาแบบประนีประนอมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนที่เหลือออกนั้นไม่แตกต่างกัน

ตาราง 36 การเปรียบเทียบ วิธีแก้ปัญหา แบบหนีปัญหาของอาจารย์ เมื่อประสบปัญหา
โดยรวมทุกด้าน จำแนกตามระยะเวลาในการทำงาน

ระยะเวลาในการ ทำงาน	$\bar{X}$	1 (ปี)	2 (ปี)	3 (ปี)	4 (ปี)	5 (ปี)	6 (ปี)
		2.11	2.36	2.28	2.04	2.26	1.96
1 (ปี)	2.11	-	-0.25*	-0.17	0.07	-0.15	0.15
2 (ปี)	2.36		-	0.08	0.32*	0.1	0.40*
3 (ปี)	2.28			-	0.24	0.02	0.32
4 (ปี)	2.04				-	-0.22	0.08
5 (ปี)	2.26					-	0.3
6 (ปี)	1.96						-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ผลวิเคราะห์ตามตารางที่ 36 พบว่า มีเฉพาะอาจารย์ที่มีระยะเวลาในการทำงาน 1 ปี กับ 6 ปี, 2 ปี กับ 4 ปี, 2 ปี กับ 6 ปี เมื่อประสบปัญหาโดยรวมทุกด้าน มีวิธีการแก้ปัญหาแบบหนีปัญหาแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนที่เหลือออกนั้นไม่แตกต่างกัน

ตาราง 37 ค่าเฉลี่ยและความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของปัญหาและวิธีแก้ปัญหาในการปฏิบัติงานของอาจารย์ จำแนกตามบุคลิกภาพ

ประเภทปัญหา	บุคลิกภาพ	N	$\bar{X}$	S.D.	วิธีแก้ปัญหา					
					ผู้ปัญหา		ประนีประนอม		หนีปัญหา	
					$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.
ด้านงานสอนและงานนอกเหนือจากการสอน	แบบเอ	675	1.65	0.51	2.65	0.86	2.61	0.87	2.14	0.85
	แบบบี	1	1.91	-	2.23	-	2.22	-	2.63	-
ด้านสิ่งแวดล้อม	แบบเอ	675	1.71	0.58	2.15	0.93	2.20	0.95	2.27	0.92
	แบบบี	1	2.00	-	2.38	-	2.46	-	2.23	-
ด้านสัมพันธภาพกับบุคคลอื่น	แบบเอ	675	1.55	0.65	2.25	1.03	2.27	1.07	2.21	1.00
	แบบบี	1	2.18	-	1.91	-	2.81	-	2.36	-
โดยรวมทุกด้าน	แบบเอ	675	1.64	0.48	2.41	.60	2.41	.81	2.19	0.78
	แบบบี	1	2.00	-	2.19	-	2.43	-	2.45	-

ผลการวิเคราะห์ตามตาราง 7 พบว่า อาจารย์ที่มีบุคลิกภาพแบบเอ มีปัญหาโดยรวมในระดับปานกลาง มีวิธีแก้ปัญหาแบบประนีประนอมปัญหาเป็นส่วนใหญ่ รองลงมาเป็นวิธีแก้ปัญหาแบบผู้ปัญหา และแบบหนีปัญหาตามลำดับ

เนื่องจาก การวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า อาจารย์ส่วนใหญ่มีบุคลิกภาพแบบเอ คือมีจำนวนทั้งสิ้น 675 คน และมีบุคลิกภาพแบบบี จำนวน 1 คน ดังนั้น จึงไม่สามารถเปรียบเทียบปัญหาและวิธีแก้ปัญหาในการปฏิบัติงานตามตัวแปรบุคลิกภาพแบบเอ และบีได้

บทที่ 5

บทย่อ สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

บทย่อ

ความมุ่งหมายของการศึกษาค้นคว้า

1. เพื่อศึกษาปัญหาและวิธีแก้ปัญหาในการปฏิบัติงานของอาจารย์ที่สำเร็จการศึกษาลัทธิสุตรประกาศนียบัตรครูเทคนิคชั้นสูง (ปทส.) วิทยาลัยช่างกลปทุมวัน
2. เพื่ออธิบายปัญหาและวิธีแก้ปัญหาในการปฏิบัติงานของอาจารย์ที่สำเร็จการศึกษาลัทธิสุตรประกาศนียบัตรครูเทคนิคชั้นสูง (ปทส.) วิทยาลัยช่างกลปทุมวัน จำแนกตามตัวแปร เพศ อายุ สถานภาพสมรส วิชาเอกที่สำเร็จ สถานที่ทำงาน ระยะเวลาในการทำงาน บุคลิกภาพ และทัศนคติต่ออาชีพครู

สมมุติฐานในการศึกษาค้นคว้า

1. อาจารย์ที่สำเร็จการศึกษาลัทธิสุตรประกาศนียบัตรครูเทคนิคชั้นสูง (ปทส.) วิทยาลัยช่างกลปทุมวัน เพศชายและเพศหญิงประสบปัญหาและมีวิธีแก้ปัญหาในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน
2. อาจารย์ที่สำเร็จการศึกษาลัทธิสุตรประกาศนียบัตรครูเทคนิคชั้นสูง (ปทส.) วิทยาลัยช่างกลปทุมวัน ที่มีอายุต่างกัน ประสบปัญหาและมีวิธีแก้ปัญหาในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน
3. อาจารย์ที่สำเร็จการศึกษาลัทธิสุตรประกาศนียบัตรครูเทคนิคชั้นสูง (ปทส.) วิทยาลัยช่างกลปทุมวัน ที่มีสถานภาพสมรสต่างกัน ประสบปัญหาและมีวิธีแก้ปัญหาในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน
4. อาจารย์ที่สำเร็จการศึกษาลัทธิสุตรประกาศนียบัตรครูเทคนิคชั้นสูง (ปทส.) วิทยาลัยช่างกลปทุมวัน ที่มีวิชาเอกต่างกัน ประสบปัญหาและมีวิธีแก้ปัญหาในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน
5. อาจารย์ที่สำเร็จการศึกษาลัทธิสุตรประกาศนียบัตรครูเทคนิคชั้นสูง (ปทส.) วิทยาลัยช่างกลปทุมวัน ที่มีสถานที่ทำงานต่างกัน ประสบปัญหาและมีวิธีแก้ปัญหาในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

6. อาจารย์ที่สำเร็จการศึกษาลักสูตรประกาศนียบัตรครูเทคนิคชั้นสูง (ปทส.) วิทยาลัยช่างกลปทุมวัน ที่มีระยะเวลาในการทำงานต่างกัน ประสบปัญหาและมีวิธีแก้ปัญหาในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

7. อาจารย์ที่สำเร็จการศึกษาลักสูตรประกาศนียบัตรครูเทคนิคชั้นสูง (ปทส.) วิทยาลัยช่างกลปทุมวัน ที่มีบุคลิกภาพต่างกัน ประสบปัญหาและมีวิธีแก้ปัญหาในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

8. อาจารย์ที่สำเร็จการศึกษาลักสูตรประกาศนียบัตรครูเทคนิคชั้นสูง (ปทส.) วิทยาลัยช่างกลปทุมวัน ที่มีทัศนคติต่ออาชีพครูต่างกัน ประสบปัญหาและมีวิธีแก้ปัญหาในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

วิธีดำเนินการวิจัย

ขอบเขตของการศึกษาค้นคว้า

แหล่งข้อมูล

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ เป็นอาจารย์ที่สำเร็จการศึกษาลักสูตรประกาศนียบัตรครูเทคนิคชั้นสูง (ปทส.) วิทยาลัยช่างกลปทุมวัน ตั้งแต่ปีการศึกษา 2534-2539 ที่ปฏิบัติงานเป็นอาจารย์สอนอยู่ในสถานศึกษา สังกัดกรมอาชีวศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ จำนวน 676 คน แบ่งเป็นเพศชาย 644 คน เพศหญิง 32 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามการศึกษาค้นคว้าปัญหาและวิธีแก้ปัญหาในการปฏิบัติงานของอาจารย์ที่สำเร็จการศึกษาลักสูตรประกาศนียบัตรครูเทคนิคชั้นสูง (ปทส.) วิทยาลัยช่างกลปทุมวัน ซึ่งประกอบด้วย

- | | |
|----------|--|
| ตอนที่ 1 | แบบสอบถามข้อมูลส่วนตัว |
| ตอนที่ 2 | แบบสอบถามบุคลิกภาพ |
| ตอนที่ 3 | แบบสอบถามทัศนคติต่ออาชีพครู |
| ตอนที่ 4 | แบบสอบถามปัญหาและวิธีแก้ปัญหาในการปฏิบัติงาน |

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้โปรแกรมข้อมูลสำเร็จรูปสำหรับการวิจัยทางสังคมศาสตร์ SPSS (Statistical Package for Social Science) ดังนี้

1. วิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างตามตัวแปรของอาจารย์ จำแนกตามเพศ อายุ สถานภาพสมรส วิชาเอกที่สำเร็จ สถานที่ทำงาน ระยะเวลาในการทำงาน บุคลิกภาพและทัศนคติต่ออาชีพครู
2. เปรียบเทียบปัญหาในการปฏิบัติงานด้านการสอนและงานนอกเหนือจากการสอน ด้านสิ่งแวดล้อม ด้านสัมพันธภาพกับบุคคลอื่น ปัญหาโดยรวมทุกด้าน ตามตัวแปร เพศ อายุ บุคลิกภาพ ทัศนคติต่ออาชีพครู โดยใช้ t-test
3. เปรียบเทียบวิธีแก้ปัญหาในการปฏิบัติงาน แบบรู้ปัญหา แบบประนีประนอม และแบบหนีปัญหา ตามตัวแปร เพศ อายุ บุคลิกภาพ ทัศนคติต่ออาชีพครู โดยใช้ t-test
4. เปรียบเทียบปัญหาในการปฏิบัติงานด้านงานสอนและงานนอกเหนือจากการสอน ด้านสิ่งแวดล้อม ด้านสัมพันธภาพกับบุคคลอื่น ปัญหาโดยรวมทุกด้าน ตามตัวแปร สถานภาพสมรส วิชาเอกที่สำเร็จ สถานที่ทำงาน และระยะเวลาในการทำงาน โดยใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว เมื่อพบความแตกต่างจะใช้วิธีทดสอบเป็นรายคู่ด้วย SNK (Student Newman Keul)
5. เปรียบเทียบวิธีแก้ปัญหาในการปฏิบัติงาน แบบรู้ปัญหา แบบประนีประนอม และแบบหนีปัญหา ตามตัวแปร สถานภาพสมรส วิชาเอกที่สำเร็จ สถานที่ทำงาน และระยะเวลาในการทำงาน โดยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (F-test) เมื่อพบความแตกต่างจะใช้วิธีทดสอบเป็นรายคู่ด้วย SNK (Student Newman Keul)

สรุปผลการศึกษาค้นคว้า

ผลการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ปรากฏผลดังนี้

1. ปัญหาในการปฏิบัติงานของอาจารย์พบว่า อาจารย์ประสบปัญหา ด้านสอนและงานนอกเหนือจากการสอน ด้านสิ่งแวดล้อม ด้านสัมพันธภาพกับบุคคลอื่น และปัญหาโดยรวมทุกด้านในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 1.65$, $\bar{X} = 1.71$, $\bar{X} = 1.55$ และ 1.64 ตามลำดับ)
2. วิธีแก้ปัญหาในการปฏิบัติงานของอาจารย์ พบว่า เมื่อประสบปัญหา ด้านสอนและงานนอกเหนือจากการสอน อาจารย์มีวิธีแก้ปัญหาแบบรู้ปัญหา ($\bar{X} = 2.65$) เป็นส่วนใหญ่ รองลงมาวิธีแก้ปัญหาแบบประนีประนอม ($\bar{X} = 2.61$) และแบบหนีปัญหา ($\bar{X} = 2.14$) เมื่อประสบปัญหา ด้านสิ่งแวดล้อม อาจารย์มีวิธีแก้ปัญหาแบบหนีปัญหา ($\bar{X} = 2.27$) เป็นส่วนใหญ่ รองลงมาใช้วิธี

แบบประนีประนอม ($\bar{X} = 2.20$) และแบบผู้ปัญหา ($\bar{X} = 2.16$) ส่วนปัญหาด้านสัมพันธภาพกับบุคคลอื่นพบว่าอาจารย์ใช้วิธีแก้ปัญหาแบบประนีประนอมปัญหา ($\bar{X} = 2.27$) รองลงมาใช้วิธีแก้ปัญหาแบบผู้ปัญหา ($\bar{X} = 2.25$) และแบบหนีปัญหา ($\bar{X} = 2.21$) ส่วนปัญหาโดยรวมทุกด้านพบว่าอาจารย์ใช้วิธีแก้ปัญหาแบบประนีประนอม ($\bar{X} = 2.41$) และใช้วิธีผู้ปัญหา ($\bar{X} = 2.41$) ในระดับเดียวกันและแบบหนีปัญหา ($\bar{X} = 2.19$) เป็นระดับรองลงมา

3. ผลการศึกษาปัญหาและวิธีแก้ปัญหในการปฏิบัติงานของอาจารย์ จำแนกตามเพศ

3.1 อาจารย์เพศชายและหญิง ประสบปัญหาด้านงานสอน และงานนอกเหนือจากการสอนแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ประสบปัญหาด้านสิ่งแวดล้อมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ประสบปัญหาด้านสัมพันธภาพกับบุคคลอื่นไม่แตกต่างกัน ประสบปัญหาโดยรวมทุกด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3.2 อาจารย์เพศชายและหญิง เมื่อประสบปัญหาด้านงานสอนและงานนอกเหนือจากการสอน มีวิธีแก้ปัญหาแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยมีวิธีแก้ปัญหาแบบผู้ปัญหา แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มีวิธีแก้ปัญหาแบบประนีประนอม และวิธีแก้ปัญหาแบบหนีปัญหาแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนปัญหาด้านสิ่งแวดล้อม อาจารย์ชายและหญิง มีวิธีแก้ปัญหาแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยมีวิธีแก้ปัญหาแบบผู้ปัญหา แบบประนีประนอม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และวิธีแก้ปัญหาแบบหนีปัญหา แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สำหรับปัญหาด้านสัมพันธภาพกับบุคคลอื่น พบว่า อาจารย์เพศชายและหญิงประสบปัญหาไม่แตกต่างกัน และวิธีแก้ปัญหาไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาปัญหาโดยรวมทุกด้าน พบว่า อาจารย์เพศชายและหญิง มีวิธีแก้ปัญหาแบบผู้ปัญหา แบบประนีประนอมปัญหา แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนวิธีแก้ปัญหาแบบหนีปัญหาแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

4. ผลการศึกษา อาจารย์ที่มีอายุแตกต่างกัน ประสบปัญหาด้านงานสอนและงานนอกเหนือจากการสอน ด้านสิ่งแวดล้อม ด้านสัมพันธภาพกับบุคคลอื่น และปัญหาโดยรวมทุกด้านไม่แตกต่างกัน และมีวิธีแก้ปัญหาไม่แตกต่างกัน

5. ผลการศึกษา อาจารย์ที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกัน ประสบปัญหาด้านงานสอน และงานนอกเหนือจากการสอน ด้านสิ่งแวดล้อม ด้านสัมพันธภาพกับบุคคลอื่น และปัญหาโดยรวมทุกด้านไม่แตกต่างกัน และมีวิธีแก้ปัญหาไม่แตกต่างกัน

6. ผลการศึกษาปัญหาและวิธีแก้ปัญหของอาจารย์ จำแนกตามวิชาเอกที่สำเร็จ

6.1 อาจารย์ที่สำเร็จวิชาเอกต่างกัน ประสบปัญหาด้านงานสอนและงานนอกเหนือจากการสอน ปัญหาโดยรวมทุกด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และประสบปัญหาด้านสิ่งแวดล้อม ด้านสัมพันธภาพกับบุคคลอื่นไม่แตกต่างกัน

6.2 อาจารย์ที่ประสบปัญหาด้านงานสอนและงานนอกเหนือจากการสอน มีวิธีแก้ปัญหแบบผู้ปัญหา แบบประนีประนอม และแบบหนีปัญหาแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนปัญหาด้านสิ่งแวดล้อม มีวิธีแก้ปัญหแบบหนีปัญหา แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อประสบปัญหาด้านสัมพันธภาพกับบุคคลอื่น อาจารย์มีวิธีแก้ปัญหแบบผู้ปัญหา แบบประนีประนอมปัญหา และแบบหนีปัญหาแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และยังพบว่า เมื่อประสบปัญหาโดยรวมทุกด้าน อาจารย์มีวิธีแก้ปัญหแบบผู้ปัญหา แบบประนีประนอม และแบบหนีปัญหา แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

7. ผลการศึกษาปัญหาและวิธีแก้ปัญหของอาจารย์ จำแนกตามสถานที่ทำงาน

7.1 อาจารย์ที่มีสถานที่ทำงานแตกต่างกัน ประสบปัญหาด้านงานสอนและงานนอกเหนือจากการสอน ด้านสิ่งแวดล้อม ด้านสัมพันธภาพกับบุคคลอื่น ปัญหาโดยรวมทุกด้านไม่แตกต่างกัน

7.2 อาจารย์ที่ประสบปัญหาด้านงานสอนและงานนอกเหนือจากการสอน ด้านสิ่งแวดล้อม และปัญหาโดยรวมทุกด้าน มีวิธีแก้ปัญหที่ไม่แตกต่างกัน ส่วนปัญหาด้านสัมพันธภาพกับบุคคลอื่น มีวิธีแก้ปัญหแบบผู้ปัญหาแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

8. ผลการศึกษาปัญหาและวิธีแก้ปัญหของอาจารย์ที่มีระยะเวลาในการทำงาน

8.1 ปัญหาของอาจารย์ที่มีระยะเวลาในการทำงานแตกต่างกัน ประสบปัญหาด้านงานสอนและงานนอกเหนือจากการสอน และปัญหาโดยรวมทุกด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนปัญหาด้านสิ่งแวดล้อมและด้านสัมพันธภาพกับบุคคล ไม่แตกต่างกัน

8.2 อาจารย์ที่มีระยะเวลาในการทำงานแตกต่างกัน ประสบปัญหาด้านงานสอนและงานนอกเหนือจากการสอน มีวิธีแก้แบบผู้ปัญหา แบบประนีประนอม และแบบหนีปัญหา แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สำหรับปัญหาด้านสิ่งแวดล้อม มีวิธีแก้ปัญหที่ไม่แตกต่างกัน ส่วนปัญหาด้านสัมพันธภาพกับบุคคลอื่น มีวิธีแก้ปัญหแบบผู้ปัญหาแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และปัญหาโดยรวมทุกด้าน อาจารย์มีวิธีแก้ปัญหแบบผู้

ปัญหา แบบประนีประนอม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และมีวิธีแก้ปัญหาแบบหนีปัญหาแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

9. ผลการศึกษาปัญหาและวิธีแก้ปัญหของอาจารย์ที่มีบุคลิกภาพต่างกัน

ผลการศึกษา เกี่ยวกับบุคลิกภาพ พบว่าอาจารย์ส่วนใหญ่มีบุคลิกภาพแบบเอ มีเพียงจำนวน 1 คน เท่านั้น ที่มีบุคลิกภาพแบบบี จึงไม่สามารถเปรียบเทียบปัญหาและวิธีแก้ปัญหได้ และสรุปได้ว่า อาจารย์เมื่อประสบปัญหาด้านงานสอนและงานนอกเหนือจากการสอน มีวิธีแก้ปัญหาแบบสู้ปัญหา แบบประนีประนอม และแบบหนีปัญหา ตามลำดับ เมื่อประสบปัญหาด้านสิ่งแวดล้อม มีวิธีแก้ปัญหาแบบหนีปัญหา แบบประนีประนอม และแบบสู้ปัญหาตามลำดับ ส่วนปัญหาด้านสัมพันธภาพกับบุคคลอื่น อาจารย์มีวิธีแก้ปัญหาแบบประนีประนอม ปัญหา แบบสู้ปัญหา และแบบหนีปัญหาตามลำดับ และปัญหาโดยรวมทุกด้าน อาจารย์มีวิธีแก้ปัญหาแบบประนีประนอมปัญหา แบบสู้ปัญหา และแบบหนีปัญหาตามลำดับ

10. ผลการศึกษาปัญหาและวิธีแก้ปัญหของอาจารย์ที่มีทัศนคติต่ออาชีพครูต่างกัน

ผลการศึกษา อาจารย์ที่มีทัศนคติต่ออาชีพครูแตกต่างกัน ประสบปัญหาด้านงานสอนและงานนอกเหนือจากการสอน ด้านสิ่งแวดล้อม ด้านสัมพันธภาพกับบุคคลอื่น และปัญหาโดยรวมทุกด้านไม่แตกต่างกัน และมีวิธีแก้ปัญห ไม่แตกต่างกัน

อภิปรายผล

1. ปัญหาในการปฏิบัติงานของอาจารย์พบว่า อาจารย์ประสบปัญหาด้านงานสอน และงานนอกเหนือจากการสอน ด้านสิ่งแวดล้อม ด้านสัมพันธภาพกับบุคคลอื่น และปัญหาโดยรวมทุกด้านอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 1.65$, $\bar{X} = 1.71$, $\bar{X} = 1.55$ และ 1.64 ตามลำดับ) ปัญหาที่อาจารย์ประสบคือ วัสดุ อุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องจักร ห้องปฏิบัติงาน ไม่เพียงพอกับจำนวนนักศึกษาใช้เวลาเตรียมการสอนน้อยเนื่องจากการสอนหลายวิชา และบางครั้งได้รับมอบหมายให้สอนในวิชาที่ไม่ถนัด และยังได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานอื่นที่นอกเหนือจากการสอนอีก จึงทำให้เกิดปัญหาขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับผลการของ นิตยา กลมกลิ้ง (2535 : 163) ที่ศึกษาปัญหาในการปฏิบัติงานของครู อาจารย์ ในวิทยาลัยสารพัดช่าง กรมอาชีวศึกษา พบว่า ปัญหาครู-อาจารย์ ไม่มีเวลาในการเตรียมการสอนตามจุดมุ่งหมายที่ตั้งไว้ได้เพราะต้องปฏิบัติงานในหน้าที่รับผิดชอบอื่น ๆ ด้วย ซึ่งสอดคล้องกับความคิดเห็นจากการสัมภาษณ์ผู้ช่วยผู้บริหารสถานศึกษาฝ่ายวิชาการ สังกัดกรมอาชีวศึกษา ของคณะผู้ช่วยฝ่ายวิชาการ กลุ่มสารพัดช่าง (กรมอาชีวศึกษา 2538 : 8) เกี่ยวกับปัญหาครูไม่พัฒนาการสอน โดยมีสาเหตุมาจากครูทำงานหลายหน้าที่ ครูขาด

ขวัญ และกำลังใจ ครูไม่รู้แนวทางในการพัฒนา ขาดตำราค้นคว้าและอุปกรณ์ ครูไม่รู้แนวทางในการพัฒนา ขาดตำราค้นคว้าและอุปกรณ์ ครูสอนไม่ตรงกับเนื้อหา และไม่เตรียมการสอน นอกจากนี้ยังพบว่า ปัญหาการสอนที่ไม่มีประสิทธิภาพ เนื่องจากขาดสื่อการเรียนการสอนที่ดี เพราะสื่ออุปกรณ์ที่มีอยู่ไม่เพียงพอกับจำนวนนักศึกษา สภาพใช้งานได้ไม่เต็มที่ อาจารย์ไม่มีความรู้เพียงพอต่อการผลิตสื่อ นอกจากนั้นยังไม่ได้ได้รับความสะดวกในการใช้สื่อวัสดุอุปกรณ์ต่าง ๆ ในการสอน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของวัลลภ จันทรตระกูล (2523 : 76) ที่พบว่า อาจารย์ผู้สอนวิชาช่างประสบปัญหาเกี่ยวกับการใช้อุปกรณ์การสอนเพราะอุปกรณ์การสอนที่จะใช้มีน้อยหรือมีแต่ใช้งานไม่ได้ เครื่องมือเครื่องจักรมีจำนวนไม่เพียงพอกับจำนวนนักเรียน ใช้งานมานานและล้าสมัยทำให้ประสิทธิภาพในการใช้งานต่ำ และผลการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้สนับสนุนผลการศึกษาค้นคว้าของคาเพลน และโอเดีย (ชานนท์ บุรี 2535 : 116 ; อ้างอิงมาจาก Kaplan and Odea. 1953) ที่ศึกษาพบว่า อาคาร สถานที่ วัสดุ อุปกรณ์การเรียน การสอนมีจำนวนไม่เพียงพอ เป็นปัจจัยที่ส่งผลให้เกิดมีปฏิบัติงานของครู - อาจารย์ได้ และยังสอดคล้องกับผลการศึกษาค้นคว้าของ มังกร สราศรี (2531 : 87) , สงวน พงษ์มณี (2517 : 18) และสารัตน์ เมฆมกล (2525 : 120) ที่ศึกษาพบว่า ครูผู้สอนนักศึกษาผู้ใหญ่ มักจะประสบปัญหาขาดวัสดุ อุปกรณ์ และสื่อการเรียนการสอน วัสดุ อุปกรณ์บางอย่างเก่าและชำรุด และสอดคล้องกับ ทรงสวัสดิ์ ทิพย์คงคา (2535 : 75) ที่ศึกษาสภาพและปัญหาการนิเทศภายในเกี่ยวกับงานวิชาการของวิทยาลัยเทคนิค สังกัดกรมอาชีวศึกษา พบว่าปัญหาของครูในการปฏิบัติงานสอนตามความคิดเห็นของครูช่างอุตสาหกรรม ได้แก่ ปัญหาด้านสื่อการเรียนการสอน

ปัญหาด้านสิ่งแวดล้อมในการปฏิบัติงาน พบว่าอาจารย์มักจะมีปัญหาเกี่ยวกับการวางแผนการทำงานที่ไม่มีความแน่นอนมีความยืดหยุ่นมากเกินไป บ้านพักครูไม่เพียงพอกับจำนวนบุคลากร รายได้ไม่พอเพียงสำหรับตนเองและครอบครัว และการประสานงานระหว่างหน่วยงานมีกฎระเบียบ ขั้นตอนมากเกินไป ยากแก่การปฏิบัติ นอกจากนั้นห้องพักครู ไม่เป็นสัดส่วน ไม่ถูกสุขลักษณะ เครื่องมือในการติดต่อสื่อสาร เครื่องใช้สำนักงาน ใช้งานได้ไม่สะดวก ทั้งยังขาดขวัญ กำลังใจในการทำงาน ทำให้การทำงานประสบปัญหา ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของมาลินี แซ่เตื่อง (2534 : 63) ที่พบว่าองค์ประกอบที่สำคัญที่สุดที่ทำให้ครูเกิดความพึงพอใจในงานและต้องการปฏิบัติงาน ได้แก่ วัสดุ อุปกรณ์ เครื่องมือเครื่องใช้ต่าง ๆ และยังสอดคล้องกับสำนักงานสภาการศึกษาแห่งชาติ (2514 : 2) ได้กำหนดมาตรฐานของอาคารสถานที่ไว้หลายประการ เช่น ห้องพักอาจารย์ สถานที่พบปะของนักศึกษา ห้องน้ำห้องส้วม ห้องสมุด ห้องเรียน และโรงอาหาร เพื่อให้สถานศึกษาได้นำไปปฏิบัติเพื่อให้บุคลากรทุกฝ่ายได้รับความสะดวกสบาย

มีระเบียบ และถูกสุขลักษณะ นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับการศึกษาของ ชานนท์ บุรี (2535 : 116) ปัญหาของอาจารย์ในวิทยาลัยสารพัดช่าง คือ ห้องพักครูไม่เป็นสัดส่วน ทั้งนี้เพราะว่าความจำกัดในเรื่องของงบประมาณที่นำมาจัดสร้างอาคาร สถานที่ จึงทำให้ครู อาจารย์ไม่มีห้องพักทำงานเป็นสัดส่วน

ปัญหาด้านสัมพันธภาพกับบุคคลอื่น จากการศึกษาปัญหาด้านนี้ พบว่าอาจารย์มีปัญหาเกี่ยวกับเพื่อนร่วมงานมีการชิงดีชิงเด่นกันไม่ได้รับการพิจารณาความดีความชอบและไม่ได้รับความร่วมมือจากเพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชาไม่เห็นความสำคัญ ไม่ส่งเสริมผลงาน สอดคล้องกับการศึกษาของ เบนเดอร์ (Bender. 1972 : 3984-A) ศึกษาพบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างอาจารย์กับอาจารย์ด้วยกันเป็นปัจจัยที่กำหนดให้ขวัญและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์สูงหรือต่ำได้ นอกจากนี้งานวิจัย ของมณูญ บุญเชิด (2519 : 97) พบว่า ลักษณะงานและความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลเป็นองค์ประกอบ ที่ทำให้ศึกษานิเทศประจำจังหวัด รู้สึกพึงพอใจในงานและสอดคล้องกับงานวิจัยของ ทศพร มณีศรีขำ (2538 : 20) พบว่า ความรู้สึกพึงพอใจในความสัมพันธ์ในกันและกันจะช่วยให้ค้นพบวิธีแก้ปัญหาที่น่าพอใจร่วมกัน แต่ละคนมีโอกาสแลกเปลี่ยนความรู้ ประสบการณ์ระหว่างกันมีความเอื้ออารีต่อกัน ให้กำลังใจกัน จะทำให้เกิดความรู้สึกประสบความสำเร็จ พึงพอใจ อันเป็นตัวอย่างสำคัญที่จะช่วยให้ได้มาซึ่งการทำหน้าที่ดียิ่งขึ้น ในทางตรงกันข้ามหากความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กรไม่ดี จะทำให้เกิดความขัดแย้งและความไม่พอใจในงานได้ (Costley and Todd. 1983 : 206) สอดคล้องกับผลการวิจัยของ ปรภาณี เกกิงพล (2527 : 74) ที่ศึกษาพบว่า ปัญหาเกี่ยวกับพอใจในการปฏิบัติงานของครูตัวแปรหนึ่ง ก็คือปัญหาความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ซึ่งสอดคล้องกับแนวความคิดของ ไพโรจน์ กลิ่นกุหลาบ (2533 : 190) พบว่าความสัมพันธ์ของครูในโรงเรียนประถมศึกษาไม่ค่อยราบรื่น เพราะโรงเรียนมีปริมาณงานมาก ระบบการทำงานการบริหารมีความซับซ้อน มีการแบ่งแยกฝ่ายต่าง ๆ ในโรงเรียน ซึ่งแต่ละฝ่ายก็ปฏิบัติหน้าที่ตามความรับผิดชอบ จึงอาจเกิดความขัดแย้งในการปฏิบัติงาน ทำให้ครูขาดแคลนสัมพันธ์แบบกันเอง เกิดความห่างเหิน การสื่อสารเป็นทางการขึ้น ทำให้ครูเกิดความไม่มั่นใจและอึดอัดในการทำงาน และอีกประการหนึ่งก็คือ ระบบการพิจารณาความดีความชอบที่จะนำมาซึ่งความก้าวหน้า และเงินเดือนสูงขึ้นมีปริมาณน้อย ไม่เพียงพอต่อความต้องการ ไม่สามารถตอบสนองได้อย่างทั่วถึง ทำให้ครูต้องแข่งขันหรือชิงดีชิงเด่นกันในการทำงานหรืออื่น ๆ จึงทำให้ครูเกิดความไม่ไว้วางใจกัน มีการแตกแยกแบ่งพรรคแบ่งพวกจนทำให้สัมพันธภาพของครูกับเพื่อนร่วมงานไม่ดี ส่วนด้านสัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชา ตามหน้าที่ของอาจารย์ต้องปฏิบัติตามนโยบายของผู้บังคับบัญชา ผู้บังคับบัญชามีหน้าที่ปกป้องคุ้มครอง

ครองบุคลากรที่อยู่ได้บังคับบัญชา สนับสนุนส่งเสริมความก้าวหน้าในหน้าที่การงานของบุคลากร ในหน่วยงาน(ชิดหทัย ผลานันท์.2541 : 73 ; อ้างอิงมาจาก Hazt. 1976 : 4-7) ซึ่งถ้าหากผู้ได้ บังคับบัญชาได้รับผลประโยชน์ความดีความชอบ เจริญก้าวหน้าในการเลื่อนเงินเดือนและตำแหน่ง แล้วผู้บริหารก็จะได้รับความรัก ความร่วมมือในการปฏิบัติงาน (ชลอ ธรรมศิริ. 2516 : 30) ทำให้ ลดปัญหาในการบริหาร และช่วยสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน (วิจิตร อาวะกุล. 2528 : 170) สอดคล้องกับงานวิจัยของฟิดเลอร์, เชเมเมอร์ และมอร์ฮาร์ (Fiedler, Chemer and Morhar. 1976 : 36) ที่พบว่าผู้บริหารและผู้ร่วมงานที่มีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน ย่อมทำให้สภาพการทำงาน การบังคับบัญชาของผู้บริหารราบรื่น เพราะความสัมพันธ์จะสร้างความศรัทธาต่อผู้ร่วมงานอย่างดี และช่วยให้ผู้ร่วมงานพึงพอใจต่อสภาพการทำงานอีกด้วย

2. วิธีแก้ปัญหาในการปฏิบัติงานของอาจารย์

2.1 เมื่อประสบปัญหาด้านงานสอนและงานนอกเหนือจากการสอน อาจารย์มีวิธีแก้ ปัญหาแบบผู้ปัญหา ($\bar{X} = 2.65$) เป็นส่วนใหญ่ รองลงมาวิธีแก้ปัญหามาแบบประนีประนอม ($\bar{X} = 2.61$) และแบบหนีปัญหา ($\bar{X} = 2.14$) เมื่อประสบปัญหาด้านสิ่งแวดล้อม อาจารย์มีวิธี แก้ปัญหาแบบหนีปัญหา ($\bar{X} = 2.27$) รองลงมาใช้วิธีแบบประนีประนอม ($\bar{X} = 2.20$) แบบผู้ ปัญหา ($\bar{X} = 2.16$) เมื่อประสบปัญหาที่เกี่ยวข้องกับบุคคลอื่น อาจารย์มีวิธีแก้ปัญหามาแบบ ประนีประนอมปัญหา ($\bar{X} = 2.27$) แบบผู้ปัญหา ($\bar{X} = 2.25$) และแบบหนีปัญหา ($\bar{X} = 2.21$) และเมื่อประสบปัญหาโดยรวมทุกด้าน พบอาจารย์ใช้วิธีแก้ปัญหามาแบบประนีประนอม และแบบผู้ ปัญหา ($\bar{X} = 2.41$) ใกล้เคียงกัน และมีวิธีแก้ปัญหามาแบบหนีปัญหา รองลงมาทั้งนี้อาจเนื่องมา จาก ได้รับการศึกษาตามหลักสูตรประกาศนียบัตรครูเทคนิคชั้นสูง (ปทส.) ซึ่งเป็นหลักสูตรที่ เตรียมบุคลากรเพื่อจะไปเป็นครูเมื่อไปปฏิบัติงานตามสภาพความเป็นจริง จึงมีวิธีแก้ปัญหามาแบบ ประนีประนอมและแบบผู้ปัญหา ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ โพล์คแมน และลาซารัส (นิโรบล ทฤษณพันธ์. 2534 : 14 ; อ้างอิงมาจาก Folkman and Lazarus. 1984 : 141-225) ที่กล่าวว่า ปัจจัยส่วนตัวที่มีผลต่อการเลือกใช้วิธีเผชิญปัญหา ได้แก่ ประสบการณ์เดิม ลักษณะนิสัยส่วนตัว ความเชื่อ ความมุ่งมั่นหรือท้อถอยในการเผชิญปัญหานั้น ๆ และสอดคล้องกับการศึกษาของ โพล์คแมน และลาซารัส (นิรศว ปรารมย์. 2539 : 1 ; อ้างอิงมาจาก Folkmon and Lazarus. 1984 : 24) ที่ศึกษาพบว่า บุคคลจะแสดงวิธีเผชิญปัญหาตามสภาพปัญหาและสภาพจิตใจของผู้ เลือกในขณะนั้น

3. การศึกษาปัญหาและวิธีแก้ปัญหาในการปฏิบัติงาน

3.1 อาจารย์ชายและหญิงประสบปัญหาโดยรวมทุกด้าน คือ ด้านงานสอนและงานนอกเหนือจากการสอน ด้านสิ่งแวดล้อม ด้านสัมพันธภาพกับบุคคลอื่น แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมุติฐาน อาจเนื่องจากในสถานศึกษาสังกัดกรมอาชีวศึกษา ที่อาจารย์ปฏิบัติงานอยู่ส่วนมากเป็นสถานศึกษาที่มีอาจารย์ชายมากกว่าอาจารย์หญิง และมีนักศึกษาชายมากกว่านักศึกษาหญิงจึงทำอาจประสบปัญหาต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ ทรงเดช โคตรสิน (2532 : 133) ที่ศึกษาปัญหาและความต้องการในการปฏิบัติงานของบุคลากรศูนย์การศึกษานอกโรงเรียน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่าบุคลากรศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัดที่มีเพศต่างกัน ประสบปัญหาในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน และไม่สอดคล้องกับ ชานนท์ บุรี (2535 : 119) ที่ศึกษาปัญหาและความต้องการในการปฏิบัติงานของอาจารย์ในวิทยาลัยสารพัดช่างเขตภาคกลาง พบว่า อาจารย์ที่มีเพศต่างกัน ประสบปัญหาในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

3.2 อาจารย์ชายและหญิง เมื่อประสบปัญหาโดยรวมทุกด้าน คือ ด้านงานสอนและงานนอกเหนือจากการสอน ด้านสิ่งแวดล้อม ด้านสัมพันธภาพกับบุคคลอื่น มีวิธีแก้ปัญหาที่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับสมมุติฐานข้อ 1 อาจเนื่องมาจากอาจารย์ชายและหญิง มีวิธีเผชิญปัญหาของตนเอง ตามความรู้สึกนึกคิดของตนเอง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สมิต และคนอื่น ๆ (นริศว์ ปรารมภ์. 2539 : 23 ; อ้างอิงมาจาก Smith and others. 1992 : 100) ที่ได้ศึกษาพบว่าผู้มีความรู้สึกนึกคิดเกี่ยวกับตนเองในลักษณะเด่นชัด จะมีนิสัยชอบเปิดเผยแสดงตัวสามารถเลือกที่จะปรับลักษณะการเผชิญปัญหาได้มากกว่าบุคคลที่มีความรู้สึกนึกคิดเกี่ยวกับตนเองในลักษณะไม่ชัดเจน ซึ่งจะมีนิสัยชอบเก็บตัวเฉยเมย มักใช้ลักษณะการเผชิญปัญหารูปแบบปฏิเสธความจริงเสมอ

4. การศึกษาปัญหาและวิธีแก้ปัญหาในการปฏิบัติงานจำแนกตามอายุ

4.1 อาจารย์ชายและหญิงที่มีอายุต่างกัน ประสบปัญหา ด้านงานสอนและงานนอกเหนือจากการสอน ด้านสิ่งแวดล้อม ด้านสัมพันธภาพกับบุคคลอื่น และปัญหาโดยรวมทุกด้านไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมุติฐานข้อ 2 อาจเนื่องมาจากอาจารย์ส่วนมากมีอายุใกล้เคียงกัน อยู่ระหว่าง 21-30 ปี ถึงร้อยละ 92.8 นอกจากนี้การปฏิบัติงานอยู่ในสถานศึกษาสังกัดกรมอาชีวศึกษาที่มีกฎ ระเบียบ ข้อบังคับ ระบบการบริหารเหมือนกัน จึงทำให้มีปัญหาก็ใกล้เคียงกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับ ทรงเดช โคตรสิน (2532 : 133) ศึกษาเรื่อง การศึกษาปัญหาและความต้องการในการปฏิบัติงานของบุคลากรศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียง

เจียงเหนือ พบว่า บุคลากรที่มีอายุต่างกัน ประสบปัญหาในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน และสอดคล้องกับ ชานนท์ บุรี (2535 : 119) ซึ่งศึกษาเรื่องปัญหาและความต้องการในการปฏิบัติงานของอาจารย์ในวิทยาลัยสารพัดช่าง เขตภาคกลาง พบว่า อาจารย์ที่มีอายุต่างกัน มีปัญหาโดยรวมแตกต่างกัน

4.2 อาจารย์ชาย และหญิงที่มีอายุต่างกัน เมื่อประสบปัญหา ด้านงานสอนและงานนอกเหนือจากการสอน ด้านสิ่งแวดล้อม ด้านสัมพันธภาพกับบุคคลอื่น และปัญหาโดยรวม มีวิธีแก้ปัญหาไม่แตกต่างกัน อาจเป็นเพราะอาจารย์และหญิงมีอายุใกล้เคียงกัน และประสบปัญหาค่อนข้างคล้ายคลึงกัน จึงมีวิธีแก้ปัญหาที่ไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของเสกโรจน์ ถ้วนถวิล (2541 : 134) เรื่อง สาเหตุของความขัดแย้ง และวิธีจัดการกับความขัดแย้งของผู้บริหาร โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดพัทลุง พบว่า ผู้บริหารที่มีอายุ ประสบการณ์ในตำแหน่งบริหารและขนาดของโรงเรียนที่ปฏิบัติงานแตกต่างกันมีทัศนคติต่อการเลือกใช้วิธีจัดการกับความขัดแย้งแต่ละวิธี คือวิธีประนีประนอม วิธีเผชิญหน้าวิธีไกล่เกลี่ย วิธีหลีกเลี่ยง และวิธีบังคับไม่แตกต่างกัน

5. การศึกษาปัญหาและวิธีแก้ปัญหาของอาจารย์จำแนกตามสถานภาพสมรส

5.1 อาจารย์ที่มีสถานภาพสมรสต่างกัน ประสบปัญหา ด้านงานสอนและงานนอกเหนือจากการสอน ด้านสิ่งแวดล้อม ด้านสัมพันธภาพกับบุคคลอื่น ปัญหาโดยรวมไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเกิดจากอาจารย์ส่วนใหญ่มีสถานภาพโสดถึงร้อยละ 64.1 รองลงมาคือสมรสแล้วร้อยละ 32.2 และสถานภาพอื่น ๆ อีกร้อยละ 3.7 ซึ่งอาจารย์ที่มีสถานภาพสมรสใกล้เคียงกัน และปฏิบัติงานอยู่ในสถานศึกษาที่ปฏิบัติงานในด้านช่างอุตสาหกรรมคล้ายคลึงกัน จึงประสบปัญหาที่ไม่แตกต่างกัน

5.2 อาจารย์ที่มีสถานภาพสมรสต่างกัน เมื่อประสบปัญหาด้านงานสอนและงานนอกเหนือจากการสอน ด้านสิ่งแวดล้อม ด้านสัมพันธภาพกับบุคคลอื่น โดยรวม มีวิธีแก้ปัญหาที่ไม่แตกต่างกัน การที่อาจารย์จะมีวิธีแก้ปัญหาอย่างไรขึ้นอยู่กับความรู้สึกในขณะที่เกิดปัญหานั้น ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ บอย และจอห์นสัน (นริศว์ ปารมย์. 2539 : 6 ; อ้างอิงมาจาก Boyd and Johnson. 1981 : 7) ที่ได้สรุปว่า บุคคลจะเลือกวิธีเผชิญปัญหาที่แตกต่างกัน ขึ้นอยู่กับความรู้สึกกับปัญหานั้น และจะเกิดผลอย่างไร เมื่อเขาแสดงพฤติกรรมนั้นแล้ว โดยจะเลือกวิธีเผชิญปัญหาที่เกิดประโยชน์ต่อเขามากที่สุด

6. การศึกษาปัญหาและวิธีแก้ปัญหาในการปฏิบัติงาน จำแนกตามวิชาเอกที่สำเร็จ

6.1 อาจารย์ที่สำเร็จวิชาเอกต่างกัน ประสบปัญหา ด้านงานสอนและงานนอกเหนือจากการสอน ด้านสิ่งแวดล้อม ด้านสัมพันธภาพกับบุคคลอื่น และปัญหาโดยรวมแตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับสมมุติฐานข้อ 4 โดยประสบปัญหาด้านงานสอน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากอาจารย์ที่สำเร็จวิชาเอกต่างกัน ปฏิบัติงานสอนย่อมแตกต่างกันตามรายวิชา ซึ่งพบคู่ที่แตกต่างกันคือ อาจารย์ที่สำเร็จวิชาเทคนิคช่างยนต์ กับอาจารย์ที่สำเร็จวิชาเอกเชื่อมและประสาน อาจารย์ที่สำเร็จวิชาเอกเทคนิคช่างยนต์ กับอาจารย์ที่สำเร็จวิชาเอกครูเทคนิคไฟฟ้าสื่อสาร อาจารย์ที่สำเร็จวิชาเอกเชื่อมและประสาน กับ อาจารย์ที่สำเร็จวิชาเอกครูเทคนิคไฟฟ้าสื่อสาร นอกจากงานสอนแล้วอาจารย์อาจมีหน้าที่ที่นอกเหนือจากการสอนที่แตกต่างกัน จึงทำให้ประสบปัญหาที่แตกต่างกัน

6.2 อาจารย์ที่สำเร็จวิชาเอกต่างกัน เมื่อประสบปัญหาด้านงานสอนและงานนอกเหนือจากการสอน ด้านสิ่งแวดล้อม ด้านสัมพันธภาพกับบุคคลอื่น และปัญหาโดยรวม จะมีวิธีแก้ปัญหาแตกต่างกัน

7. การศึกษาปัญหาและวิธีการแก้ปัญหาในการปฏิบัติงาน จำแนกตามสถานที่ทำงาน

7.1 อาจารย์ที่มีสถานที่ทำงานต่างกัน ประสบปัญหาด้านงานสอนและงานนอกเหนือจากการสอน ด้านสิ่งแวดล้อม ด้านสัมพันธภาพกับบุคคลอื่น และปัญหาโดยรวมทุกด้าน ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมุติฐานข้อ 5 อาจเนื่องมาจากสถานที่ทำงานที่อาจารย์ปฏิบัติงานอยู่ส่วนใหญ่ เป็นวิทยาลัยเทคนิคร้อยละ 67.6 รองลงมาเป็นวิทยาลัยการอาชีพ วิทยาลัยสารพัดช่าง และวิทยาลัยเกษตรกรรมและเทคโนโลยี ในหน่วยงานจะมีกฎ ระเบียบ สภาพแวดล้อม และปัญหาค่อนข้างคล้ายกัน จึงทำให้อาจารย์ประสบปัญหาที่ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ อุดม นวลดี (2524 : 151) ได้ศึกษาปัญหาและความต้องการของครูที่มีต่อการดำเนินงานด้านส่งเสริมครูประจำการของผู้บริหารการศึกษาสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดพิษณุโลก พบว่า ครูที่สอนในโรงเรียนที่มีทำเลที่ตั้งของโรงเรียนต่างกัน มีปัญหาด้านวิชาการ ด้านการเรียนการสอน และด้านความเจริญก้าวหน้าของตนเองแตกต่างกัน และสอดคล้องกับอมรรัตน์ กริธาธร (2541 : 169-170) อาจารย์ที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาต่างกัน มีปัญหาด้านวิชาการ ด้านส่งเสริมการศึกษา และด้านการบริหารแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และ ชานนท์ บุรี (2535 : 122) ที่พบว่าอาจารย์ที่ปฏิบัติงานอยู่ในวิทยาลัยสารพัดช่างที่ตั้งอยู่ในเขตพื้นที่ต่างกัน มีปัญหาโดยรวม ด้านวิชาการ ด้านการบริหาร ในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

7.2 อาจารย์ที่มีสถานที่ทำงานแตกต่างกันมีวิธีแก้ปัญหาแตกต่างกัน ยกเว้นปัญหา ด้านสัมพันธภาพกับบุคคลอื่นที่มีวิธีแก้ปัญหาแบบผู้ปัญหาแตกต่างกัน ระหว่างอาจารย์ที่ทำงาน ในวิทยาลัยเทคนิค กับอาจารย์ที่ทำงานในวิทยาลัยการอาชีพ อาจเนื่องมาจากอาจารย์ประสบ ปัญหาไม่แตกต่างกัน วิธีแก้ปัญหาจึงไม่แตกต่างกัน ส่วนวิธีแก้ปัญหาที่แตกต่างกันด้าน สัมพันธภาพกับบุคคลอื่นนั้นอาจเนื่องมาจากเป็นความแตกต่างระหว่างของบุคคลในการแก้ปัญหา แบบผู้ปัญหา อาจารย์ที่ทำงานที่วิทยาลัยเทคนิค ซึ่งเป็นสถานศึกษาใหญ่ มีจำนวนอาจารย์มาก ทำให้สัมพันธภาพของบุคคลไม่แน่นแฟ้น

8. การศึกษาปัญหาและวิธีแก้ปัญหาในการปฏิบัติงาน จำแนกตามระยะเวลาในการทำงาน

8.1 อาจารย์ที่มีระยะเวลาในการทำงานต่างกันประสบปัญหาด้านงานสอนและนอก เหนือจากการสอน และปัญหาโดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานข้อที่ 6 เนื่องจากอาจารย์ที่สำเร็จหลักสูตรประกาศนียบัตรครูเทคนิคชั้นสูง (ปทส.) มีระยะเวลาในการทำงานสูงสุดเพียง 6 ปี พบว่า อาจารย์จะมีระยะเวลาในการทำงาน ระหว่าง 1-3 ปี มีมากถึงร้อยละ 67.9 ส่วนอาจารย์ที่ทำงานเป็นระยะเวลา 4-6 ปี มีร้อยละ 32.1 จากการพิจารณารายคู่ พบว่าอาจารย์ที่ทำงาน 2 ปี กับ 4 ปี, 2 ปี กับ 6 ปี, 3 ปี กับ 4 ปี, 3 ปี กับ 6 ปี เป็นคู่ที่ประสบปัญหาในการสอนแตกต่างกัน พบว่าอาจารย์ที่เพิ่งสำเร็จการ ศึกษา ย่อมมีความกระตือรือร้นและมีความมุ่งมั่นในการถ่ายทอดความรู้ในการสอน ซึ่งสอดคล้อง กับการศึกษาของบุญทัน เฝ้าเจริญ (2522 : 19-101) ที่ศึกษาเรื่อง ปัญหาและความต้องการของ ครูองค์การบริหารส่วนจังหวัดเชียงราย และพะเยาที่สัมพันธ์กับการปรับปรุงหลักสูตรและการให้ บริการของวิทยาลัยครูเชียงรายแก่ครูประจำการ พบว่า ครูที่มีประสบการณ์ต่างกัน มีปัญหา ด้านวิชาการและด้านการบริหารแตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ อมรรัตน์ กริธาธร (2540 : 180) ที่ว่าอาจารย์ที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีปัญหาด้านวิชาการ ด้านส่งเสริม การศึกษา และด้านการบริหารแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และสอดคล้อง กับ จุริรัตน์ ชาติมนตรี (2528 : 67-68) พบว่า หัวหน้าฝ่ายที่มีประสบการณ์ต่างกันมีทัศนคติ ต่อปัญหาด้านบริหารทั่วไปและด้านวิชาการแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนด้านการประสานงาน และปฏิบัติการ มีนัยสำคัญ .05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับ ทองเดช โคตรสิน (2532 : 134) พบว่า บุคลากรที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานต่างกัน ประสบปัญหาในการ ปฏิบัติงานด้านบริหารทั่วไป ด้านวิชาการ และด้านอื่น ๆ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

8.2 อาจารย์ที่มีระยะเวลาในการทำงานต่างกัน เมื่อประสบปัญหาด้านการงานสอน และงานนอกเหนือจากการสอน มีวิธีแก้ปัญหาแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนปัญหาโดยรวมทุกด้าน มีวิธีแก้ปัญหาแบบผู้ปัญหา แบบประนีประนอม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และแบบหนีปัญหา มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมุติฐานข้อที่ 6 อาจจะเนื่องจากประสบการณ์ในการทำงานส่งผลถึงวิธีแก้ปัญหา

9. การศึกษาปัญหาและวิธีแก้ปัญหาในการปฏิบัติงาน จำแนกตามบุคลิกภาพ

9.1 ผลการศึกษาพบว่า อาจารย์ส่วนใหญ่มีบุคลิกภาพแบบ เอ ซึ่งมีจำนวน 675 คน คิดเป็นร้อยละ 99.9 มีบุคลิกภาพแบบบี เพียง 1 คน คิดเป็นร้อยละ 0.1 อาจารย์ที่มีบุคลิกภาพแบบ เอ จะประสบปัญหาตามลำดับ คือปัญหาด้านสิ่งแวดล้อม ($\bar{X} = 1.71$), ปัญหาด้านงานสอนและงานนอกเหนือจากการสอน ($\bar{X} = 1.65$) และปัญหาด้านสัมพันธภาพกับบุคคลอื่น ($\bar{X} = 1.55$) ส่วนอาจารย์ที่มีบุคลิกภาพแบบบี จะประสบปัญหาตามลำดับ คือปัญหาด้านสัมพันธภาพกับบุคคลอื่น ปัญหาด้านสิ่งแวดล้อม และปัญหาด้านงานสอนและงานนอกเหนือจากการสอน

9.2 อาจารย์ที่มีบุคลิกภาพแบบเอ เมื่อประสบปัญหาด้านงานสอนและงานนอกเหนือจากการสอนจะมีวิธีแก้ปัญหาแบบวิธีผู้ปัญหา แบบประนีประนอมปัญหา และแบบหนีปัญหาตามลำดับ เมื่อประสบปัญหาด้านสิ่งแวดล้อม จะมีวิธีแก้ปัญหาแบบหนีปัญหา แบบประนีประนอมปัญหา และแบบผู้ปัญหา ตามลำดับ ส่วนปัญหาด้านสัมพันธภาพกับบุคคลอื่น อาจารย์มีวิธีแก้ปัญหาแบบประนีประนอมปัญหา แบบผู้ปัญหา และแบบหนีปัญหา และปัญหาโดยรวมทุกด้าน อาจารย์มีวิธีแก้ปัญหาแบบประนีประนอมปัญหา แบบผู้ปัญหา และแบบหนีปัญหา ตามลำดับ จากการพิจารณา วิธีแก้ปัญหาของอาจารย์ที่มีบุคลิกภาพแบบเอ พบว่าอาจารย์มีวิธีแก้ปัญหาแบบประนีประนอมปัญหา ($\bar{X} = 2.41$) แบบผู้ปัญหา ($\bar{X} = 2.41$) ซึ่งเป็นวิธีแก้ปัญหาที่ใกล้เคียงกัน อาจเนื่องมาจากอาจารย์ที่มีบุคลิกภาพแบบเอ จะมีลักษณะ รักความก้าวหน้า ชอบฟันฝ่าอุปสรรค มีความก้าวร้าว โกรธง่าย ชอบทำงาน ให้ประสบความสำเร็จและสัมฤทธิ์ผล ทำงานด้วยความรวดเร็ว ไม่ชอบการรอคอย เมื่อประสบปัญหา มักจะมีวิธีแก้ปัญหาแบบผู้ปัญหา ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ จรรยา เกษศรีสังข์ (2537 : 105) ที่ศึกษาวิธีเผชิญปัญหาของนักเรียนนายร้อยตำรวจ พบว่า นักเรียนนายร้อยตำรวจที่มีบุคลิกภาพแบบเอ มีวิธีเผชิญปัญหาแบบผู้ปัญหาและสอดคล้องกับฟริตแมน และโรสแมน (Friedman and Roseman, 1974 : 164) ที่กล่าวว่า บุคคลที่มีบุคลิกภาพแบบเอ โดยพื้นฐานแล้วเป็นบุคคลที่มีความคล่องแคล่วว่องไว กระตือรือร้น ชอบ

แข่งขัน มีความมานะ พยายามในการทำงานอย่างใดอย่างหนึ่งให้ประสบความสำเร็จ ชอบฟันฝ่าอุปสรรคต่างๆ เพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ จึงใช้วิธีเผชิญปัญหาแบบสู้ปัญหา

10. การศึกษาปัญหาและวิธีแก้ปัญหาในการปฏิบัติงานของอาจารย์จำแนกตามทัศนคติต่ออาชีพครู

10.1 อาจารย์ที่มีทัศนคติต่ออาชีพครู แตกต่างกัน ประสบปัญหาด้านงานสอนและงานนอกเหนือจากการสอน ด้านสิ่งแวดล้อม ด้านสัมพันธภาพกับบุคคลอื่น และปัญหาโดยรวม ไม่แตกต่างกัน อาจเนื่องจากอาจารย์ส่วนใหญ่มีทัศนคติที่ดีต่ออาชีพครู ถึงร้อยละ 98.4 และการเข้ามาศึกษาหลักสูตรประกาศนียบัตรครูเทคนิคชั้นสูง (ปทส.) ต้องเป็นผู้ที่ได้รับการคัดเลือกมาเพื่อเข้ารับทุนการศึกษา เมื่อสำเร็จการศึกษาแล้วมีเงื่อนไขไปชดใช้ทุน โดยเป็นอาจารย์สังกัดกรมอาชีวศึกษา จึงเป็นเหตุผลที่ทำให้อาจารย์ได้มีการเตรียมตัวก่อนที่จะเข้ามารับราชการ จึงมีทัศนคติที่ดีต่ออาชีพครู ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของมาลินี แซ่เตื่อง (2534 : 63) ผู้ที่ปฏิบัติงานในอาชีพครูมีแนวโน้มว่าจะมีทัศนคติต่ออาชีพของตนด้วย เพราะว่าอาจารย์ส่วนใหญ่มีพื้นฐานทางการศึกษา ได้มีการเตรียมตัวมาก่อนที่จะเข้ารับราชการ เมื่อได้รับการบรรจุให้เข้ามาเป็นครู ก็เห็นว่าอาชีพครูมีเกียรติ มีความมั่นคง สังคมให้การยกย่องครูอยู่ในระดับสูง และสอดคล้องกับวิจิตร ศรีสะอ้าน (2531 : 8) ที่กล่าวว่า วิชาชีพครูเป็นวิชาชีพที่สำคัญ จะว่าเป็น "แม่" ของอาชีพทั้งหลายก็ว่าได้เพราะเก่าแก่ที่สุด แล้วถ้าไม่มีวิชาชีพนี้แล้วอาจจะไม่มีอาชีพอื่นเพราะทุกวิชาชีพการเตรียมสมมติ จะต้องผ่านวิชาชีพครูเป็นเบื้องต้น และสอดคล้องกับงานวิจัยของชัยโรจน์ ปฎิมาพรเทพ (2528 : 71) ที่พบว่า ผู้ประกอบอาชีพครูต้องมีความรักและเจตคติที่ดีต่ออาชีพครูมากที่สุด เนื่องจากว่าการที่จะประกอบอาชีพใด ๆ ก็ตาม ผู้ประกอบอาชีพนั้นจะต้องมีความพอใจ ความสนใจ และมองภาพพจน์ในแง่ดีของอาชีพนั้นเสียก่อน จึงจะทำให้อาชีพที่ทำอยู่นั้นมีความเจริญก้าวหน้า มีประสิทธิภาพต่อไป

10.2 อาจารย์ที่มีทัศนคติต่ออาชีพครูต่างกันมีวิธีแก้ปัญหาในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน อาจเนื่องมาจากอาจารย์ส่วนใหญ่ มีทัศนคติที่ดีต่ออาชีพครู เมื่อประสบปัญหาในการปฏิบัติงาน จึงมีวิธีแก้ปัญหาที่ไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของจรรยา เกษศรีสังข์ (2537 : 105) ที่ศึกษาเรื่อง วิธีการเผชิญปัญหาของนักเรียนนายร้อยตำรวจที่มีทัศนคติต่ออาชีพต่างกัน ใช้วิธีการเผชิญปัญหาการเรียนภาคทฤษฎี ด้านการเรียนภาคปฏิบัติ ไม่แตกต่างกัน

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะทั่วไป

เนื่องจากปัญหาในการปฏิบัติงานของอาจารย์ที่สำเร็จการศึกษาลัทธิไตรภาคนี้บัณฑิตครูเทคนิคชั้นสูง (ปทส.) วิทยาลัยช่างกลปทุมวัน มีปัญหาที่เกิดขึ้น 3 ด้านคือ ด้านงานสอน และงานที่นอกจากการสอน ด้านสิ่งแวดล้อม ด้านสัมพันธภาพกับบุคคลอื่น จากการศึกษาวิจัยในครั้งนี้พบว่าสิ่งที่เป็นปัญหาในการปฏิบัติงานของอาจารย์มากที่สุดคือ ปัญหาเกี่ยวกับวัสดุ อุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องจักร ห้องปฏิบัติงาน ไม่เพียงพอกับจำนวนนักศึกษา ทำให้นักศึกษาฝึกปฏิบัติได้ไม่เต็มที่ และอาจารย์บางท่านต้องสอนหลายวิชา ทำให้มีเวลาในการเตรียมการสอนน้อย ส่วนในด้านสภาพแวดล้อมนั้น ปัญหาที่อาจารย์ประสบมากที่สุด คือ บ้านพักครู ไม่เพียงพอกับบุคลากร รายได้ที่ได้รับไม่เพียงพอกับตนเองและครอบครัว การปฏิบัติงานไม่มีการวางแผนที่แน่นอน ยืดหยุ่นมากเกินไปและปัญหาด้านสัมพันธภาพกับบุคคลอื่น เป็นปัญหาที่เกี่ยวกับการทำงานร่วมกันมีการชิงดีชิงเด่นกัน และการพิจารณาความดีความชอบ ด้วยเหตุนี้ ผู้บริหารและบุคลากรที่เกี่ยวข้องควรคำนึงถึงปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้นดังกล่าวข้างต้น ทั้งนี้เพื่อให้การปฏิบัติงานของอาจารย์มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

2. ข้อเสนอแนะสำหรับการทำวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาตัวแปรเพิ่มเติมนอกเหนือจากตัวแปรที่ศึกษาแล้ว เช่น สัมพันธภาพภายในครอบครัว สุขภาพจิต สภาพเศรษฐกิจ ตำแหน่งหน้าที่การงาน ความคาดหวังในอนาคต เป็นต้น เพื่อจะได้ทราบว่าตัวแปรที่ศึกษาเหล่านี้เกี่ยวข้องกับปัญหาในการปฏิบัติงานของอาจารย์มากน้อยเพียงใด

2.2 ควรจำแนกวิธีการแก้ปัญหาลดลงทั้งกระบวนการแก้ปัญหในการปฏิบัติงานของอาจารย์ตามแนวคิดอื่น ๆ เพื่อจะได้ทราบว่าอาจารย์มีวิธีการและลำดับขั้นตอนในการแก้ปัญหาในการปฏิบัติงานอย่างไร

บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

กนกวรรณ ร่วมไทย. บรรณานุกรมองค์การกับผลกระทบต่อทัศนคติต่องานด้านบริการ :

ศึกษาเฉพาะกรณีพนักงานผู้ให้บริการของบริษัทเดินอากาศไทย จำกัด. สารนิพนธ์
ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2530.
อัดสำเนา.

กมลรัตน์ หล้าสูงษ์. จิตวิทยาการศึกษาฉบับปรับปรุงใหม่. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ :
ภาควิชาการแนะแนวและจิตวิทยาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัย
ศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2528.

กองการเจ้าหน้าที่, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. โอกาสก้าวหน้าในราชการของข้าราชการ
สาย ก. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร,
2532. อัดสำเนา.

กาญจนา คำสุวรรณ. จิตวิทยาเบื้องต้น. กรุงเทพฯ : ทวีการพิมพ์, 2524.

กาญจนา หลวงจอก. การฝึกพฤติกรรมที่เหมาะสมในการเผชิญความขัดแย้งระหว่างบุคคลแก่
นักเรียนชั้นมัธยมศึกษา ปีที่ 5 โรงเรียนบางแพปฐมวิทยา จังหวัดราชบุรี. ปริญญานิพนธ์
กศ.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2536.
อัดสำเนา.

คณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, สำนักงาน. สำนักงานกฤษฎีกา. แผนพัฒนาการศึกษา
แห่งชาติ ฉบับที่ 8 (พ.ศ. 2540-2544). กรุงเทพฯ : อรรถพลการพิมพ์, 2539.

_____. แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 8 (พ.ศ.2540-2544). 2539.
อัดสำเนา.

จำรัส น้อยแสงศรี. คู่มือการศึกษาเทคนิคและวิธีการสอนของครู. พระนคร : โรงพิมพ์
วิทยาการ, 2520.

จินตนา สุขมาก. เอกสารประกอบการเรียนการสอนวิชาการศึกษา 2143205 : หลักการสอน.
กรุงเทพฯ : วิทยาลัยครูสวนสุนันทา, 2534.

- จรัสรัตน์ ขาติมนตรี่. ปัญหาที่เกี่ยวกับสมรรถภาพของบุคลากรศูนย์การศึกษานอกโรงเรียน
จังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. ปรินูญานิพนธ์ กศ.ม. มหาวิทยาลัย
 ศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2528. อัดสำเนา.
- ฉลวย ชีระเผ่าพงษ์. ปรัชญาและหลักการอาชีวศึกษา. กรุงเทพฯ : วิทยาลัยครูพระนคร,
 2530.
- _____. อุตสาหกรรมศึกษา. กรุงเทพฯ : วิทยาลัยครูพระนคร, 2532.
- ฉลอง ภิมยรัตน์. จิตวิทยาสังคม. กรุงเทพฯ : ประจักษ์การพิมพ์, 2521.
- เฉลิมศักดิ์ รวยอารี. แนวโน้มของการเปลี่ยนทัศนคติต่ออาชีพครู และมูลเหตุจูงใจในการ
ประกอบอาชีพครูประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ ค.ม. กรุงเทพฯ :
 จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2524. อัดสำเนา.
- เฉลียว บุรีภักดี. การออกแบบการวิจัยและการจัดทำเครื่องมือ. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัย
 ศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2520.
- ชม ภูมิภาค. จิตวิทยาการเรียนการสอน. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช, 2522.
- ชมพูนุช พงษ์ศิริ. ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับความวิตกกังวลในการปฏิบัติงานบนหอผู้ป่วย
ของนักศึกษาพยาบาล สภาการศึกษา กรุงเทพมหานคร. ปรินูญานิพนธ์ กศ.ม.
 กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2535. อัดสำเนา.
- ชวาล แพ้วัดกุล. เทคนิคการวัดผล. กรุงเทพฯ : วัฒนาพานิช, 2518.
- ชัยยงค์ พรหมวงศ์. ระบบสื่อการสอน. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2520.
- ชานนท์ บุรี. ปัญหาและความต้องการในการปฏิบัติงานของอาจารย์ในวิทยาลัยสารพัดช่างเขต
ภาคกลาง. ปรินูญานิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
 ประสานมิตร, 2535. อัดสำเนา .
- ชะลอ ธรรมศิริ. การพัฒนาตนเอง. พระนคร : โรงพิมพ์สวนทองถิ่น, 2516
- ชิดหทัย ผลานันท์. ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับทัศนคติต่อการปฏิบัติงานของครูประถมศึกษา สังกัด
 กรุงเทพมหานคร. ปรินูญานิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
 ประสานมิตร, 2541. อัดสำเนา.
- ชูชีพ อ่อนโคกสูง. จิตวิทยาการศึกษา. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช, 2522.

- ชูศรี วงศ์รัตนะ. เทคนิคการใช้สถิติเพื่อการวิจัย. พิมพ์ครั้งที่ 5. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2534.
- เชิดศักดิ์ โฆวาสินธุ์. การวัดทัศนคติและบุคลิกภาพ. กรุงเทพฯ : สำนักทดสอบทางการศึกษาและจิตวิทยา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2520.
กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2535. อัดสำเนา.
- โชคดี รักทอง. ความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากร ฝ่ายบริการของมหาวิทยาลัยรามคำแหง. ปรินูญานิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2531. อัดสำเนา.
- ดวงเดือน พันธุมนาวิน. "การวัดทัศนคติ," ใน เอกสารการอบรมการวิจัยขั้นสูงทางพฤติกรรมศาสตร์ เรื่อง การวัดทัศนคติเพื่อการทำนายพฤติกรรม. ภาคฤดูร้อน ปีการศึกษา 2523 หน้า 1-36. กรุงเทพฯ : สถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2523. อัดสำเนา.
- ดุชนี สุทธิปริยาศรี. คู่มือการแต่งตำราชุดการเรียนรู้และชุดการสอนสำเร็จรูป. กรุงเทพฯ : กองการฝึกอบรม กระทรวงสาธารณสุข, 2523.
- เดโช สนวนานนท์. ปทานุกรมจิตวิทยา. กรุงเทพฯ : โอเดียนสโตร์, 2512.
- ถวิล ธาราโกชน. จิตวิทยาสังคม. กรุงเทพฯ : รวมสาส์น, 2524.
- ทรงเดช โคตรสิน. การศึกษาปัญหาและความต้องการในการปฏิบัติงานของบุคลากรศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. ปรินูญานิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2532. อัดสำเนา.
- ทรงสวัสดิ์ ทิพย์คงคา. สภาพและปัญหาการนิเทศภายในเกี่ยวกับงานวิชาการของวิทยาลัยเทคนิค สังกัดกรมอาชีวศึกษา. วิทยานิพนธ์ คอ.ม. กรุงเทพฯ : สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ, 2535. อัดสำเนา.
- ทองทิพย์ วรรณพัฒน์ และคณะ. หลักการสอนและการเตรียมประสบการณ์ภาคปฏิบัติ. อุดรธานี : โรงพิมพ์ไทยสามัคคี, 2522.
- ทองเหลา ฤทธิ์รุ่ง. ทัศนคติที่มีต่ออาชีพครูของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดกาฬสินธุ์. ปรินูญานิพนธ์ กศ.ม. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ มหาสารคาม, 2531. อัดสำเนา.

ทิตยา สุวรรณะชฎ. สังคมวิทยามนุษยวิทยาและจิตวิทยาสังคม. กรุงเทพฯ : มงคลการพิมพ์, 2527.

ธีรพร อุวรรณโณ. จิตวิทยาสังคม. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2529.

นิกุล ประทีปพิชัย. ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับความเครียดในการปฏิบัติงานของศึกษานิเทศก์
เขตการศึกษา 5. ปริญญาโท กศ.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัย
ศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร. 2540. อัดสำเนา.

นิตยา กลมกลิ้ง. การศึกษาปัญหาในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ในวิทยาลัยสารพัดช่าง
กรมอาชีวศึกษา. วิทยานิพนธ์ คอ.ม. กรุงเทพฯ : สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณ
ทหารลาดกระบัง, 2535. อัดสำเนา.

นริศว์ ประมมภ์. ปัจจัยที่สัมพันธ์กับลักษณะการเผชิญปัญหาของนักเรียนวัยรุ่นในกรุงเทพมหานคร.
ปริญญาโท วท.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2539.
อัดสำเนา.

น้อยฤดี จงพยุหะ. คู่มือการศึกษาวิชาหลักการสอน สำหรับนักเรียนประกาศนียบัตรวิชา
การศึกษา และผู้สอนวิชาชุด พ.กศ. ม.ป.ท., 2516.

บุญชม ศรีสะอาด. การพัฒนาการสอน. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ มหาสารคาม,
2537.

บุญทัน เผ่าเจริญ. ปัญหาและความต้องการของครูองค์การบริหารส่วนจังหวัดเชียงรายและ
พะเยาที่สัมพันธ์กับการปรับปรุงหลักสูตรและการให้บริการของวิทยาลัยครูเชียงราย แก่
ครูประจำการ. ปริญญาโท กศ.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
ประสานมิตร, 2521. อัดสำเนา.

ประทีป รุ่งเรือง. การศึกษาปัญหาและแนวทางแก้ไขปัญหาการเรียนการสอนวิชาช่างพื้นฐานโรงเรียน
มัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษาในเขตจังหวัดปทุมธานี. ปริญญาโท กศ.ม.
กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2540. อัดสำเนา.

ประภาเพ็ญ สุวรรณ. การวัดการเปลี่ยนแปลงและพฤติกรรมอนามัย. กรุงเทพฯ : โอเดียนสโตร์,
2526.

ปราณี เกลิงพล. การศึกษาปัญหาที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูที่สอนใน
ระดับมัธยมศึกษาในส่วนภูมิภาคของประเทศ. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยรามคำแหง,
2527.

- ปิยกาญจน์ กิจอุดมทรัพย์. ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับลักษณะมุ่งอนาคตของนักศึกษาหลักสูตร
วิชาชีพพระยະล้านวิทยาลัยสารพัดช่างกรุงเทพ. ปริญญาโท กศ.ม. กรุงเทพฯ :
 มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2539. อัดสำเนา.
- ปรีชา ขาดิมาลากร. ความเข้าใจในอุตสาหกรรมศิลป์ของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา.
 กรุงเทพฯ : คณะอุตสาหกรรมศิลป์วิทยาลัยครูพระนคร, ม.ป.ป. อัดสำเนา.
- เปลื้อง ณ นคร. "จิตวิทยาครุศาสตร์," จันทร์เกษม. 115 : 22-23 กรกฎาคม – สิงหาคม 2523.
- ผจญ ชันธวณะ. การจัดองค์การและบริหารงานสำหรับโรงฝึกงานและโรงทดลองของ
สถานศึกษา. กรุงเทพฯ : สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี, ม.ป.ป. อัดสำเนา.
- ผ่องพรรณ เกิดพิทักษ์. สุขภาพจิตเบื้องต้น. กรุงเทพฯ : การพิมพ์, 2530.
- พงษ์เกษม ขาวทอง. สวัสดิศึกษาในโรงงานอุตสาหกรรม. กรุงเทพฯ : คณะวิชาอุตสาหกรรม
 ศึกษา วิทยาลัยครูพระนคร, 2531. อัดสำเนา.
- พจนานุกรมฉบับเฉลิมพระเกียรติ พ.ศ. 2530. กรุงเทพฯ : วัฒนาพานิช, 2531.
- พยอม ต้นมณี. การศึกษาเปรียบเทียบความแตกต่างของผลการสอน ด้วยตำราเรียนวิชา
จิตวิทยาการศึกษาในรูปแบบเชิงปัญหากับรูปแบบที่ใช้กันอยู่ทั่วไป.
 ปริญญาโท กศ.ด. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร,
 2524. อัดสำเนา.
- พรณี ชูทัย. จิตวิทยาการเรียนการสอน. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, 2522.
- พวงรัตน์ ทวีรัตน์. วิธีการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์และสังคม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัย
 ศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร, 2531.
- พันทิพา อุทัยสุข. "การจัดระบบและการวางแผนการเรียนการสอน," ระบบการเรียนการสอน.
 กรุงเทพฯ : บริษัทสารมวลชน, 2523.
- พิสมัย วิบูลย์สวัสดิ์. จิตวิทยาสังคมร่วมสมัย. โครงการตำรามนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
 และสยามศึกษา, 2528.
- พิสิฐ เมธาภัทร และธีระพล เมธิกุล. ยุทธวิธีการสอนเทคนิค. กรุงเทพฯ : สถาบันเทคโนโลยี
 พระจอมเกล้าพระนครเหนือ, 2531.
- ไพฑูรย์ ลินลารัตน์. หลักและวิธีสอนระดับอุดมศึกษา. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช, 2524.
- ไพโรจน์ กลิ่นกุหลาบ. ปัจจัยที่สัมพันธ์กับความท้าทายในการปฏิบัติงานของครูประถมศึกษาใน
ภาคกลาง 2533. กรุงเทพฯ : ปริญญาโท กศ.ด. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัย
 ศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2533. อัดสำเนา.

- ภรณ์ (กิริติบุตร) มหานนท์. การประเมินประสิทธิผลขององค์การ. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์
ไอเดียสโตร, 2529.
- ภิญโญ สาร. บริหารการศึกษา. กรุงเทพฯ : ศ.ส. การพิมพ์, 2523.
- มาลินี แซ่เตื่อง. ทัศนะของอาจารย์มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ที่มีต่อวิชาชีพ และสภาพ
แวดล้อมในการทำงาน. ปรินญานิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัย
ศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2534. อัดสำเนา.
- เมธี ปิณฑานนท์. การวางแผนอาคารสถานที่และสิ่งอำนวยความสะดวกทางการศึกษา.
กรุงเทพฯ : ไอเดียสโตร, 2528.
- ลจิตร แฉ่วสกุล. ทัศนะของข้าราชการฝ่ายธุรการมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒใน
กรุงเทพมหานคร ที่มีต่อสภาพการทำงาน และเพื่อนร่วมงาน. ปรินญานิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2534.
อัดสำเนา.
- วรรณภา ณ สงขลา. บรรยากาศองค์การกับความพึงพอใจในงานของข้าราชการ สำนัก
งานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ. สารนิพนธ์ ปรินญานรัฐศาสตรมหาบัณฑิต,
กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2530. อัดสำเนา.
- วัลย์ลิกา สวัสดิ์นฤเดช. สภาพแวดล้อมในการทำงานตามทัศนะของข้าราชการฝ่ายธุรการ
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ปรินญานิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัย
ศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2539. อัดสำเนา.
- วัลลภ จันทระกุล. การศึกษาปัญหาการสอนวิชาช่างอุตสาหกรรม สาขาเครื่องกลใน
ระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพของอาจารย์ในโรงเรียนอาชีวศึกษาของรัฐบาล.
วิทยานิพนธ์ คอ.ม. กรุงเทพฯ : สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ, 2523.
อัดสำเนา.
- วิจิตร อวระกุล. เทคนิคมนุษย์สัมพันธ์. กรุงเทพฯ : โอ.เอส.พรินติ้งเฮ้าส์, 2528.
- วิชาการ, กรม. คำสั่งเรื่องให้ใช้หลักสูตรมัธยมศึกษาตอนต้น พุทธศักราช 2521
(ฉบับปรับปรุง 2533). ลงวันที่ 10 สิงหาคม 2533.
- . คู่มือหลักสูตรประถมศึกษา พ.ศ. 2521. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์คุรุสภา
ลาดพร้าว, 2528.
- . คู่มือการใช้หลักสูตรประถมศึกษามัธยมศึกษา พุทธศักราช 2521. กรุงเทพฯ :
จงเจริญการพิมพ์, 2521.

วิชาการ, กรม. สถานภาพการจัดแผนการเรียนรู้วิชาอาชีพและการใช้แห่งวิทยาการและสถานประกอบ
การตามหลักสูตรมัธยมศึกษาตอนต้น พุทธศักราช 2521. กรุงเทพฯ : กองวิจัยทาง
การศึกษา, 2523.

วิชัย แหวนเพชร. เทคนิคและวิธีการสอนอุตสาหกรรมศึกษา. กรุงเทพฯ :
วิทยาลัยครูพระนคร, 2530.

วินัย วีระพัฒนานนท์. สิ่งแวดล้อมทางการศึกษา. กรุงเทพฯ : โอเดียนสโตร์, 2530.

ศรีนครินทร์วิโรฒ, ประสานมิตร, มหาวิทยาลัย, กองการเจ้าหน้าที่. โอกาสก้าวหน้าในราชการของ
ข้าราชการสาย ก. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : กองการเจ้าหน้าที่ มหาวิทยาลัย, 2532.
อัดสำเนา.

ศึกษาธิการ, กระทรวง. หลักสูตรมัธยมศึกษาตอนต้น พุทธศักราช 2521 (ฉบับปรับปรุง พ.ศ.
2533). กรุงเทพฯ : กรมวิชาการ, 2533.

———. หลักสูตรประกาศนียบัตรครูเทคนิคชั้นสูง. กรุงเทพฯ : คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม
วิทยาลัยช่างกลปทุมวัน, 2533. อัดสำเนา.

สงวน พงษ์มณี. “ความมุ่งหมายของโรงเรียนการศึกษาผู้ใหญ่แบบเบ็ดเสร็จตรงกับความต้องการของ
ผู้รับหรือไม่,” วารสารการศึกษาผู้ใหญ่. 67 : 33-40 ; พฤศจิกายน-ธันวาคม 2517.

สมจิต สวธนไพบูลย์. การพัฒนาการสอนของครูวิทยาศาสตร์. กรุงเทพฯ : ภาควิชาหลักสูตรและการ
สอน คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2526.

สมบูรณ์ อุปถัมภ์. ความรู้และหลักปฏิบัติเกี่ยวกับการบริหาร. กรุงเทพฯ : เนติกุลการ
พิมพ์, 2532.

สันต์ ธรรมบำรุง. หลักสูตรและการบริหารหลักสูตร. กรุงเทพฯ : หน่วยศึกษานิเทศก์
กรมฝึกหัดครู, 2527.

สามัญศึกษา, กรม. คู่มือการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่เป็นกระบวนการวิชาชีพ
อุตสาหกรรมหลักสูตรมัธยมศึกษาตอนต้นพุทธศักราช 2521 และหลักสูตรมัธยม
ศึกษาตอนปลาย พุทธศักราช 2524 (ฉบับปรับปรุง พ.ศ. 2533). กรุงเทพฯ : หน่วยศึกษา
นิเทศก์ กระทรวงศึกษาธิการ, 2533.

สารัตน์ เมฆมกล. การศึกษาศาเหตุการลาออกกลางคันของนักเรียนโรงเรียนสารพัดช่าง. วิทยานิพนธ์
ศศ.ม. นครปฐม : มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2525. อัดสำเนา.

สายสุรี จุติกุล. “จิตวิทยา,” ใน เอกสารประกอบการสอนวิชาจิตวิทยา. กรุงเทพฯ :
คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2511.

สำเริง บุญเรืองรัตน์. การปฏิรูปการศึกษา. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช, 2520.

สุทธิ ประจักษ์ดี และ สิริกุล ไทยพิทักษ์. อุตสาหกรรมศิลป์. กรุงเทพฯ : โอเดียนสโตร์, 2524.

สุพิน บุญชูวงศ์. หลักการสอน. กรุงเทพฯ : สถาบันราชภัฏสวนดุสิต, 2532.

สุภาพ วาดเขียน และอรพิน โกชนดา. การประเมินผลการเรียน การสอน. กรุงเทพฯ : วัฒนาพานิช, 2518.

เสกโรจน์ ถ้วนถวิล. สาเหตุของความขัดแย้งและวิธีการจัดการกับความขัดแย้งของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดพัทลุง. ปรินญานิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2541. อัดสำเนา.

เสถียร เหลืองอร่าม. มนุษย์สัมพันธ์คือหัวใจของนักบริหาร. กรุงเทพฯ : แสงจันทร์การพิมพ์, 2527.

อนันต์ คงจันทร์. "กระบวนการแก้ปัญหา," จุฬาลงกรณ์ธุรกิจปริทัศน์. 8 (35) : 47-52 ; ธันวาคม 2529.

อนันต์ ศรีโสภณ. การวัดและประเมินผลการศึกษา. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร, 2520.

อบรม สันนิบาล. คู่มือฝึกสอน. กรุงเทพฯ : โอเดียนสโตร์, 2524.

อมรรัตน์ กิระธาร. ปัญหาและความต้องการในการปฏิบัติงานของอาจารย์วิทยาลัยพณิชยการสังกัดกรมอาชีวศึกษา. ปรินญานิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2540. อัดสำเนา.

อัจฉรา วงศ์พัฒนามงคล. ตัวแปรทางพฤติกรรมศาสตร์ที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาต่อในระดับบัณฑิตศึกษา. ปรินญานิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2533. อัดสำเนา.

อาชีวศึกษา, กรม. การประชุมผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกองวิทยาลัยอาชีวศึกษา. กรุงเทพฯ : กองวิทยาลัยอาชีวศึกษา กรมอาชีวศึกษา, 2533.

———. ระเบียบกรมอาชีวศึกษาว่าด้วยการบริหารสถานศึกษา พ.ศ. 2529. กรุงเทพฯ : หน่วยศึกษานิเทศก์ กรมอาชีวศึกษา, 2529.

———. รายงานประจำปี 2536 กรมอาชีวศึกษา. กรุงเทพฯ : กองวิจัยทางการศึกษา กรมอาชีวศึกษา, 2536.

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

———. สรุปผลการดำเนินงานศึกษาสภาพปัจจุบันและปัญหาในเรื่องที่สำคัญของกรมอาชีวศึกษา. กรุงเทพฯ : กองแผนงาน กรมอาชีวศึกษา 2528. จัดสำเนา.

———. หลักสูตรประกาศนียบัตรครูเทคนิคชั้นสูง. กรุงเทพฯ : กรมอาชีวศึกษา, 2528.

อารี เพชรผุด. มนุษย์สัมพันธ์ในการทำงาน. กรุงเทพฯ : เนติกุลการพิมพ์, 2530.

อรุณ รักธรรม. พฤติกรรมข้าราชการไทย. กรุงเทพฯ : สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, 2532.

อุดม นวลดี. ปัญหาและความต้องการของครูที่มีต่อการดำเนินงานด้านการส่งเสริมครูประจำการของผู้บริหารการศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษา จังหวัดพิษณุโลก.

ปริญญา นิพนธ์ กศ.ม. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ พิษณุโลก, 2524. จัดสำเนา.

อุทุมพร ทองอุไทย. ทัศนคติต่ออาชีพครู. กรุงเทพฯ : อุดสาหกรรมมหาวิทยาลัย, 2522.

Adler, Ronald B. and Lawrence B. Rosenfeld and Neil Towne. Interplay : The Process Of Interpersonal Communication. 2 nd ed. New York : Holt, Rinehart and Winston, Inc., 1983.

Allport, G. N. Handbooks of Social Psychology. Massachusetts : Clark University Press, 1940.

Anastasi, Anne. Psychological Testing 3 rd ed. London : Macmillan, 1968.

Bary, Phylli Hashbouck. "Facilitating and Lining Factors in Job Related Computer Use of Illinois Community College Personnel," Dissertation Abstracts International. 48 (8) : 1960-A ; February, 1988.

Best, John W. Research in Education. 3 rd. New Jersey : Printice-Hall, 1981.

Cruze, Woudel W. Educational Psychology. New York : The Ronel Press Co., 1974.

Edwards, Allen L. Techniques of Attitude Scale Construction. New York : Appleton Century Crofts, Inc, 1957.

Fieder, Fred E., Martin M. Chomers and Linda Morhar. "Improving Leadership," Effectiveness : the Leader Match Concept. New York : John Wiley and Sons, 1976.

- Fiedler, Fred E. and J. E. Carcia. New Approaches to Effective Leadership. Cognitive Resources and organization Performance. New York : John Wiley and Sons, 1987.
- Fishbein, Martin and Lcek Aizen. Beliefs, Attitude, Intention and Behavior. Manila : Adison-Wesley Publishing Co., Inc., 1975.
- Friedman, M. and R.H. Roseman. "Behavior Pattern and Coronary Angiographic Findings," Journal of American Medical Association. 240 : 164 ; 1974.
- Good, Carter V. Dictionary of Education. 3 rd ed. New York. : McGraw Hill, Inc., 1973.
- Heppner, P. Paul. The Problem Solving Inventory. Palo Alto, California : Consulting Psychologists Press, 1988.
- Hilgard, Ernest R. Introduction to Psychology. New York : Harcourt, Brace & World, Inc., 1962.
- Kendler, Howard H. Basic Psychology. California : W.A.Benjamin Inc., 1974.
- Klausmeir, H. and R. E. Ripple. Learning and Human Abilities. New York : Harper and Row Publisher, Inc., 1971.
- Moods, Rudolf H. Work Environment Scale. 2 nd ed. California : Consulting Psychologists Press, 1986.
- Newcomb, Theodore M. Social Psychology. New York : Dryden Press, 1954.
- Porter, Lyman W. and Fichard M. Steers. Motivation and Work Behavior. New York : McGraw-Hill Book, 1983.
- Rokeach, Milton. Beliefs the Reformation and the Social Change. London : Macmillan, 1972.
- Schmitt, M. L. and J. L. Taylor. Planning and Designing Functional Facilities for Industrial Ants Education. Washington D. C. : Office of Education U.S. Gov't Printing Office, 1968.
- Secord, Paul F. and Carl W. Backman. Social Psychology. New York : McGraw-Hill, 1964.
- Shaver, Kelly G. Principles of Social Psychology. Massachusetts : Winthrop Publishers, Inc., 1977.

- Stollbrug, R. J. "Problem-Solving, The Process Games in Science Teaching," Science Teacher. 23 : 255-228 ; September, 1956.
- Strube, Michael J. and Susan M. Boland. "Post Performance Attributions and Task Persistence Among Type A and B Individuals," Journal of Personality and Social Psychology. 50 (2) : 413-420 ; February, 1968.
- Thurstone, L. L. Theory of Measurement. New York : John Wiley and Sons, 1967.
- Triandis, Harry C. Attitude and Attitude Change. New York : John Wiley and Sons, 1971.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก
หนังสือขอความร่วมมือ

สำเนา

ที่ ทม 1007/4572

บัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

สุขุมวิท 23 กรุงเทพฯ 10110

4 ธันวาคม 2541

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญ

เรียน ผู้อำนวยการวิทยาลัยช่างกลปทุมวัน

ด้วย นางสาวเกษสุดา สองห้องนอก นิสิตระดับปริญญาโท วิชาเอกจิตวิทยาการแนะแนว มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ดำเนินการทำปริญญานิพนธ์ เรื่อง “การศึกษาปัญหาและวิธีแก้ปัญหาในการปฏิบัติงานของอาจารย์ที่สำเร็จการศึกษาตามหลักสูตรประกาศนียบัตรครูเทคนิคชั้นสูง (ปทส.) วิทยาลัยช่างกลปทุมวัน” โดยมีศาสตราจารย์ ดร. ผ่องพรรณ เกิดพิทักษ์ และ รองศาสตราจารย์ ดร. บุญเชิด ภิญโญอนันตพงษ์ เป็นกรรมการควบคุมการทำปริญญานิพนธ์ ในกรณีนี้ บัณฑิตวิทยาลัยขอเรียนเชิญ ดร. ศุภพงษ์ ปิ่นเวหา เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือการวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์จากท่าน ได้โปรดพิจารณาให้ข้าราชการในสังกัดเป็นผู้เชี่ยวชาญให้ นางสาวเกษสุดา สองห้องนอก ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(ศาสตราจารย์ ดร. เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. /โทรสาร. 258-4119

สำเนา

บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ โทร. 5644.....
 ที่ ทม 1007/4571..... วันที่ 4 ธันวาคม 2541.....
 เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญ.....

เรียน คณบดีคณะศึกษาศาสตร์

ด้วย นางสาวเกษสุดา สองห้องนอก นิสิตระดับปริญญาโท วิชาเอกจิตวิทยาการแนะแนว มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ดำเนินการทำปริญญานิพนธ์ เรื่อง "การศึกษาปัญหาและวิธีแก้ปัญหาในการปฏิบัติงานของอาจารย์ที่สำเร็จการศึกษาตามหลักสูตรประกาศนียบัตรครูเทคนิคชั้นสูง (ปทส.) วิทยาลัยช่างกลปทุมวัน" โดยมีศาสตราจารย์ ดร. ผ่องพรรณ เกิดพิทักษ์ และ รองศาสตราจารย์ ดร. บุญเชิด ภิญโญนนตพงษ์ เป็นกรรมการควบคุมการทำปริญญานิพนธ์ ในการนี้ บัณฑิตวิทยาลัยขอเรียนเชิญ รองศาสตราจารย์กมลรัตน์ กรีทอง และ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ พงษ์พันธ์ พงษ์โสภา เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือการวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์จากท่าน ได้โปรดพิจารณาให้ข้าราชการในสังกัดเป็นผู้เชี่ยวชาญให้ นางสาวเกษสุดา สองห้องนอก ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้ด้วย

(ศาสตราจารย์ ดร. เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำเนา

ที่ ทม 1007/0046

บัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

สุขุมวิท 23 กรุงเทพฯ 10110

5 มกราคม 2542

เรื่อง ขอความร่วมมือในการวิจัย

เรียน อธิบดีกรมอาชีวศึกษา

สิ่งที่ส่งมาด้วย 1. แบบสอบถาม
2. รายชื่อวิทยาลัยในสังกัด

ด้วย นางสาวเกษสุดา สองห้องนอก นิสิตระดับปริญญาโท วิชาเอกจิตวิทยาการแนะแนว มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ดำเนินการทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง "การศึกษาปัญหาและวิธีแก้ปัญหาในการปฏิบัติงานของอาจารย์ที่สำเร็จการศึกษาตามหลักสูตรประกาศนียบัตรครูเทคนิคชั้นสูง (ปทส.) วิทยาลัยช่างกลปทุมวัน" โดยมีศาสตราจารย์ ดร. ผ่องพรรณ เกิดพิทักษ์ และ รองศาสตราจารย์ ดร. บุญเชิด ภิญโญนนตพงษ์ เป็นกรรมการควบคุมการทำวิทยานิพนธ์ ในการนี้ นิสิตมีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลจากครู-อาจารย์ โดยขออนุญาตให้ครู-อาจารย์ ผู้สอนวิชาช่างอุตสาหกรรม ในสถานศึกษาจำนวน 173 แห่ง ตามเอกสารที่แนบ ตอบแบบสอบถามการศึกษาปัญหาและวิธีแก้ปัญหาในการปฏิบัติงานของอาจารย์ที่สำเร็จการศึกษาตามหลักสูตรประกาศนียบัตรครูเทคนิคชั้นสูง (ปทส.) ในระหว่างเดือนมกราคม 2542

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์จากท่าน ได้โปรดพิจารณาให้ นางสาวเกษสุดา สองห้องนอก ได้เก็บข้อมูลในการทำวิทยานิพนธ์ และจะกรุณามีหนังสือแจ้งไปยังโรงเรียนในสังกัดจะเป็นพระคุณอย่างยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(ศาสตราจารย์ ดร. เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. /โทรสาร. 258-4119

สำเนา

วิทยาลัยช่างกลปทุมวัน

833 ถ.พระราม 1 กทม. 10330

8 มกราคม 2542

เรื่อง ขอความร่วมมือในการวิจัย

เรียน อาจารย์ที่สำเร็จการศึกษา ปทส. วิทยาลัยช่างกลปทุมวัน ทุกท่าน

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถามในการวิจัย จำนวน 1 ชุด

ข้าพเจ้า นางสาวเกษสุดา สองห้องนอก นิสิตระดับปริญญาโท วิชาเอกจิตวิทยาการแนะแนว มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร ได้รับอนุมัติให้ดำเนินการทำปริญญานิพนธ์ เรื่อง "การศึกษาปัญหาและวิธีแก้ปัญหาในการปฏิบัติงานของอาจารย์ที่สำเร็จการศึกษาตามหลักสูตรประกาศนียบัตรครูเทคนิคชั้นสูง (ปทส.) วิทยาลัยช่างกลปทุมวัน" โดยมีศาสตราจารย์ ดร. ผ่องพรรณ เกิดพิทักษ์ และ รองศาสตราจารย์ ดร. บุญเชิด ภิญโญนนตพงษ์ เป็นกรรมการควบคุมการทำปริญญานิพนธ์ ในการนี้ ใคร่ขอความร่วมมือจากท่านกรุณาตอบแบบสอบถาม และส่งกลับมายังวิทยาลัยช่างกลปทุมวัน ภายในวันที่ 25 มกราคม 2542 ด้วยจักขอบคุณยิ่ง

จึงเรียนมาเพื่อขอความร่วมมือ และขอขอบคุณอาจารย์ทุกท่านมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(นางสาวเกษสุดา สองห้องนอก)

ผู้วิจัย

ภาคผนวก ข
คุณภาพเครื่องมือ

ค่าอำนาจจำแนกแบบสอบถามบุคคลิกภาพ

ลำดับข้อ	ค่าอำนาจจำแนก (r)
1	0.30
2	0.42
3	0.41
4	0.33
5	0.25
6	0.45
7	0.44
8	0.37
9	0.61
10	0.48
11	0.47
12	0.47
13	0.65
14	0.51
15	0.58
16	0.51
17	0.21
18	0.54
19	0.52

ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเท่ากับ 0.79

ค่าอำนาจจำแนกแบบสอบถามทัศนคติต่ออาชีพครู

ลำดับข้อ	ค่าอำนาจจำแนก (r)
1	0.44
2	0.49
3	0.48
4	0.43
5	0.44
6	0.54
7	0.58
8	0.55
9	0.52
10	0.55
11	0.58
12	0.48
13	0.25
14	0.54
15	0.33
16	0.34
17	0.48
18	0.54
19	0.45
20	0.37
21	0.35
22	0.34
23	0.38
24	0.50

ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเท่ากับ 0.73

ค่าอำนาจจำแนกแบบสอบถามปัญหาและวิธีแก้ปัญหาในการปฏิบัติงาน

ลำดับข้อ	ค่าอำนาจจำแนก (r)
1	0.25
2	0.27
3	0.33
4	0.37
5	0.32
6	0.54
7	0.35
8	0.31
9	0.35
10	0.53
11	0.45
12	0.57
13	0.48
14	0.62
15	0.58
16	0.51
17	0.52
18	0.51
19	0.61
20	0.56
21	0.68
22	0.49
23	0.59
24	0.60
25	0.56
26	0.76

ค่าอำนาจจำแนกแบบสอบถามปัญหาและวิธีแก้ปัญหาในการปฏิบัติงาน (ต่อ)

ลำดับข้อ	ค่าอำนาจจำแนก (r)
27	0.58
28	0.65
29	0.56
30	0.49
31	0.41
32	0.69
33	0.65
34	0.56
35	0.54
36	0.65
37	0.57
38	0.63
39	0.76
40	0.57
41	0.68
42	0.60
43	0.60
44	0.69
45	0.65
46	0.74

ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเท่ากับ 0.95

ภาคผนวก ค

จำนวนร้อยละของอาจารย์ ที่ประสบปัญหาในการปฏิบัติงาน

จำนวนร้อยละของอาจารย์ ที่ประสบปัญหาในการปฏิบัติงาน

สถานการณ์	ประสบปัญหา							
	มาก		ปานกลาง		น้อย		ไม่มีปัญหา	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
ปัญหาด้านลักษณะงานสอนและงานที่นอกเหนือจากการสอน								
1. ท่านมีปัญหาในการจัดทำแผนการสอนมากน้อยเพียงใด	137	20.3	358	53.0	146	21.6	35	5.3
2. ท่านมีเวลาเตรียมการสอนน้อยเนื่องจากสอนหลายวิชา	236	34.9	272	40.2	120	17.8	48	7.1
3. ท่านได้รับมอบหมายให้สอนในรายวิชาที่ท่านไม่ค่อยถนัดหรือมีความรู้	152	22.5	287	42.5	172	25.4	65	9.6
4. ท่านสอนไม่ทันตามเนื้อหาวิชาที่ได้รับมอบหมาย	134	19.8	253	37.4	229	33.9	60	8.9
5. ในระหว่างที่มีการเรียนการสอนนักเรียนไม่กระตือรือร้นและให้ความร่วมมือกับกิจกรรมการเรียนการสอนที่ท่านได้จัดขึ้น	146	21.6	290	42.9	204	30.2	36	5.3
6. ในขณะที่ท่านทำการสอน ท่านไม่สามารถควบคุมชั้นเรียนได้	71	10.5	148	21.9	236	34.9	221	32.7
7. กิจกรรมการเรียนการสอนที่ท่านจัดขึ้นไม่ครอบคลุมกับจำนวนนักศึกษาในชั้นเรียน	96	14.2	240	35.5	246	36.4	94	13.9
8. วิชาที่ท่านได้รับมอบหมายให้สอนมีวัสดุ อุปกรณ์ และ เครื่องมือ เครื่องจักร ไม่เพียงพอกับจำนวนนักศึกษา	293	43.3	256	37.9	83	12.3	44	6.5
9. สภาพของสื่อและอุปกรณ์ที่สถานศึกษาของท่านที่มีอยู่ไม่สามารถใช้งานได้อย่างเต็มที่	193	28.6	288	42.6	131	19.4	64	9.5

จำนวนร้อยละของอาจารย์ ที่ประสบปัญหาในการปฏิบัติงาน (ต่อ)

สถานการณ์	ประสบปัญหา							
	มาก		ปานกลาง		น้อย		ไม่มีปัญหา	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
10. ในสถานศึกษาของท่าน สื่อ วัสดุ อุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องจักร ไม่มี ความปลอดภัยเพียงพอ	132	19.5	234	34.6	231	34.2	79	11.7
11. ท่านไม่มีความรู้เพียงพอในการ ผลิต สื่อ วัสดุ อุปกรณ์การสอน	114	16.9	218	32.2	192	28.4	152	22.5
12. ท่านไม่ได้รับความสะดวกในการ ขอใช้สื่อ วัสดุ อุปกรณ์ ต่าง ๆ ในการ สอนมากนักเลยเพียงใด	150	22.2	258	38.2	167	24.7	101	14.9
13.ท่านได้รับมอบหมายให้สอนใน รายวิชาที่ห้องปฏิบัติงานไม่เพียงพอ กับจำนวนนักศึกษา และนักศึกษาฝึก ปฏิบัติงานได้ไม่เต็มที่	225	33.3	256	37.9	125	18.5	70	10.4
14. ในโรงฝึกงานของท่าน ขาดความ ปลอดภัยในการใช้เครื่องมือ เครื่อง จักร และอุปกรณ์ การสอนต่าง ๆ	119	17.6	227	33.6	214	31.7	116	17.2
15.ในโรงฝึกงานของท่านไม่ถูกสุข ลักษณะ เช่น แสงสว่างไม่เพียงพอ อากาศถ่ายเทไม่สะดวก สกปรก	123	18.2	220	32.5	154	22.8	179	26.5
16.ท่านได้รับมอบหมายให้สอนใน รายวิชาที่มีผู้สอนหลายคน ทำให้ อุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องจักร เปลี่ยนที่บ่อยจนหาไม่พบ	190	28.1	234	34.6	150	22.2	102	15.1
17. ท่านไม่ค่อยมีความรู้ในเรื่องการ วัดผลประเมินผล	113	16.7	183	27.1	201	29.7	179	16.5
18. ข้อสอบที่ท่านใช้ในการประเมิน ผลนักศึกษาไม่ได้มาตรฐาน	95	14.1	241	35.7	197	29.1	143	21.2

จำนวนร้อยละของอาจารย์ ที่ประสบปัญหาในการปฏิบัติงาน (ต่อ)

สถานการณ์	ประสบปัญหา							
	มาก		ปานกลาง		น้อย		ไม่มีปัญหา	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
19. ท่านได้รับมอบหมายให้ทำงานที่นอกเหนือจากงานสอนมาก จนไม่มีเวลาในการเตรียมการสอนซึ่งเป็นหน้าที่หลัก	171	25.3	247	36.5	163	24.1	95	14.1
20. ท่านไม่ค่อยมีความรู้ ในงานนอกเหนือจากการสอนที่ได้รับมอบหมายจากสถานศึกษาของท่าน	122	18.0	252	37.3	175	25.9	127	18.8
21. ท่านไม่เต็มใจทำงานที่นอกเหนือจากการสอนที่ท่านได้รับมอบหมาย	120	17.8	159	23.5	239	25.4	158	23.4
22. รูปแบบขั้นตอนการทำงาน เกี่ยวกับงานนอกเหนือจากการสอนที่ท่านได้รับไม่ชัดเจน ยากแก่การปฏิบัติของผู้เกี่ยวข้อง	118	17.5	268	39.6	189	28.0	101	14.9
ปัญหาด้านสิ่งแวดล้อมในการปฏิบัติงาน								
23. สถานศึกษาของท่านไม่ค่อยประสานงานกัน การทำงานมีขั้นตอนมาก	213	31.5	266	39.3	107	15.8	90	13.3
24. สถานศึกษาของท่านไม่มีการวางแผนงานที่แน่นอนยืดหยุ่นมากเกินไป	227	33.6	245	36.2	130	19.2	74	10.9
25. ท่านรู้สึกอึดอัดไม่สบายใจกับกฎระเบียบ ในสถานศึกษาของท่าน	166	24.6	217	32.1	142	21.0	151	22.3
26. ท่านขาดความรู้ในเรื่องกฎ ระเบียบ ในการปฏิบัติงาน	120	17.8	232	34.3	182	26.9	142	21.0
27. กฎ ระเบียบ ในสถานศึกษาของท่านขาดความเด็ดขาดในการลงโทษผู้ไม่ปฏิบัติตาม	213	31.5	243	35.9	126	18.6	94	13.9

จำนวนร้อยละของอาจารย์ ที่ประสบปัญหาในการปฏิบัติงาน (ต่อ)

สถานการณ์	ประสบปัญหา							
	มาก		ปานกลาง		น้อย		ไม่มีปัญหา	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
28. ท่านรู้สึกอึดอัดกับงานที่ท่านได้รับมอบหมายอยู่เนื่องจากมีปริมาณงานมากกว่าตำแหน่งที่ได้รับ	153	22.6	258	38.2	143	21.2	122	18.0
29. ห้องพักครูแน่น ไม่เป็นสัดส่วน ไม่ถูกสุขลักษณะ	174	25.7	210	31.1	136	20.1	156	23.1
30. เครื่องมือในการติดต่อสื่อสาร ตลอดจนวัสดุ อุปกรณ์ เครื่องใช้สำนักงาน ในสถานศึกษาของท่านมีจำนวนน้อย และใช้งานได้ไม่สะดวก	205	30.3	203	30.0	152	22.5	116	17.2
31. ในสถานศึกษาของท่านมีบ้านพักครู ไม่เพียงพอกับจำนวนบุคลากร	268	39.6	188	27.8	84	12.4	136	20.1
32. ในสถานศึกษาของท่าน ไม่เปิดโอกาสให้ท่านเข้าร่วมประชุม อบรมทางวิชาการ	145	21.4	188	27.8	171	25.4	172	25.4
33. ในสถานศึกษาของท่าน ท่านไม่มีโอกาสได้เลื่อนตำแหน่งเลื่อนระดับความรู้ความสามารถ	137	20.3	237	35.1	154	22.8	148	21.9
34. รายได้ที่ท่านได้รับไม่เพียงพอสำหรับตนเองและครอบครัว	224	33.1	255	37.7	103	15.2	94	13.9
35. ท่านขาดขวัญ และกำลังใจในการทำงาน	179	26.5	226	33.4	179	26.5	92	13.6
ปัญหาด้านสัมพันธภาพกับบุคคลอื่น								
36. ท่านไม่ได้รับความร่วมมือในการปฏิบัติงานจากเพื่อนร่วมงาน	169	25.0	213	31.5	172	25.4	122	18.0

จำนวนร้อยละของอาจารย์ ที่ประสบปัญหาในการปฏิบัติงาน (ต่อ)

สถานการณ์	ประสบปัญหา							
	มาก		ปานกลาง		น้อย		ไม่มีปัญหา	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
37.เพื่อนร่วมงานบางคนไม่มีความเป็นมิตรกับท่าน	131	19.4	210	31.1	191	28.3	144	21.3
38. เพื่อนร่วมงานไม่ยอมรับความคิดเห็นของท่าน	117	17.3	223	33.0	199	29.4	137	20.3
39.ท่านได้รับการตำหนิในผลงานที่ท่านทำจากเพื่อนร่วมงาน และผู้บังคับบัญชา	140	20.7	217	32.1	207	30.6	112	16.6
40.ในสถานศึกษาของท่านเพื่อนร่วมงานมักมีการชิงดีชิงเด่นกัน	187	27.7	230	34.0	145	21.4	114	16.9
41.ผู้บังคับบัญชาไม่ให้ความสำคัญกับงานที่ท่านปฏิบัติอยู่	150	22.2	209	30.9	198	29.3	119	17.6
42. ผู้บังคับบัญชาของท่านวางตัวไม่เหมาะสม	143	21.2	236	34.9	171	25.3	126	18.6
43.ท่านไม่ได้รับการพิจารณาความดีความชอบด้วยความยุติธรรม	155	22.9	229	33.9	161	23.8	131	19.4
44.ผู้บริหารขาดความสัมพันธ์อันดีกับท่าน	123	18.2	227	33.6	172	25.4	154	22.8
45.ท่านไม่ได้รับการส่งเสริมผลงานของท่าน	111	16.4	233	34.5	197	29.1	135	20
46.ผู้บังคับบัญชาไม่ให้ความช่วยเหลือในการปฏิบัติงาน	133	19.7	178	26.3	199	29.4	166	24.6

ภาคผนวก ง
แบบสอบถาม

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง

การศึกษาปัญหาและวิธีแก้ปัญหา ในการปฏิบัติงานของอาจารย์ที่
สำเร็จการศึกษาตามหลักสูตรประกาศนียบัตรครุเทคนิคชั้นสูง (ปทส.)
วิทยาลัยช่างกลปทุมวัน

คำชี้แจงในการตอบแบบสอบถาม

1. แบบสอบถามชุดนี้ ไม่มีคำตอบที่ถูกหรือผิด คำตอบทุกข้อเป็นคำตอบตามความเห็น ความรู้สึกของแต่ละบุคคลและตามสภาพความเป็นจริงที่เกิดขึ้น จึงมีอิสระในการตอบโดยไม่ต้องคำนึงถึงหลักวิชาการ หรือความรู้สึกของผู้อื่น

2. แบบสอบถามชุดนี้มี 4 ตอน คือ

ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลส่วนตัว (หน้า 1)

ตอนที่ 2 แบบสอบถามบุคลิกภาพ (หน้า 2-3)

ตอนที่ 3 แบบสอบถามทัศนคติต่ออาชีพครู (หน้า 4-5)

ตอนที่ 4 แบบสอบถามปัญหาและวิธีแก้ปัญหาในการปฏิบัติงาน (หน้า 6-21)

3. ข้อมูลในแบบสอบถามนี้ ใช้สำหรับการศึกษาวิจัย จะไม่มีผลกระทบต่อการปฏิบัติงาน และสถานภาพทางราชการของท่านแต่อย่างใด ขอได้โปรดตอบให้ตรงกับสภาพความเป็นจริง เพื่อประโยชน์ในการแก้ปัญหาในการปฏิบัติงานต่อไป

ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลส่วนตัว

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน ☐ และเติมข้อความลงในช่องว่าง..... ซึ่งตรงกับลักษณะของท่านตามความเป็นจริงในปัจจุบันให้ครบ

1. เพศ ☐ ชาย ☐ หญิง

2. อายุ ปี เดือน

3. สถานภาพสมรส

☐ โสด ☐ สมรสแล้ว

☐ หม้าย ☐ หย่าร้าง

☐ แยกกันอยู่

4. วิชาเอกที่สำเร็จ

☐ วิชาเอกเทคนิคช่างยนต์☐ วิชาเอกครูเทคนิคไฟฟ้ากำลัง☐ วิชาเอกเครื่องกล☐ วิชาเอกครูเทคนิคไฟฟ้าสื่อสาร☐ วิชาเอกเชื่อมและประสาน

5. ระยะเวลาที่ทำงาน ปี เดือน

ตอนที่ 2 แบบสอบถามบุคลิกภาพ

คำชี้แจง

แบบสอบถามฉบับนี้มี 19 ข้อ ประกอบด้วยข้อความเกี่ยวกับกิจกรรมในชีวิตประจำวันขอให้ท่านพิจารณาว่าข้อความนั้นเป็นจริงหรือตรงกับพฤติกรรมที่ท่านปฏิบัติอยู่มากน้อยเพียงใด แล้วตอบโดยทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ต้องการเพียงข้อละเครื่องหมายเดียวดังนี้

จริงที่สุด	หมายถึง	ข้อความนั้นตรงกับพฤติกรรมของท่านมากที่สุด
จริง	หมายถึง	ข้อความนั้นตรงกับพฤติกรรมของท่านมาก
จริงบ้าง	หมายถึง	ข้อความนั้นตรงกับพฤติกรรมของท่านบ้างพอสมควร
จริงน้อย	หมายถึง	ข้อความนั้นตรงกับพฤติกรรมของท่านเล็กน้อย
จริงน้อยที่สุด	หมายถึง	ข้อความนั้นตรงกับพฤติกรรมของท่านน้อยที่สุด

ตัวอย่าง

ข้อที่	ข้อความ	จริงที่สุด	จริง	จริงบ้าง	จริงน้อย	จริงน้อยที่สุด
๐	ข้าพเจ้ามีความจริงจังในการทำงาน		/			

แบบสอบถามบุคลิกภาพ

ลำดับ	ข้อความ	จริงที่สุด	จริง	จริงบ้าง	จริงน้อย	จริงน้อยที่สุด
1	ท่านไม่พอใจ ถ้ามีคนมาขัดจังหวะขณะที่กำลังทำงาน					
2	เวลาผ่านไปอย่างรวดเร็วจนท่านไม่สามารถทำสิ่งที่ท่านตั้งใจได้					
3	ท่านรู้สึกเสียเวลา ถ้าต้องไปรอซื้อของในร้านค้าที่มีลูกค้าแน่น					
4	ท่านไม่สบายใจ ถ้างานดำเนินไปอย่างล่าช้า					
5	เมื่อท่านลงมือทำสิ่งใดแล้วก็ต้องทำให้เสร็จ					
6	ท่านทำงานอย่างรวดเร็วเพื่อแข่งกับเวลา					
7	ท่านไม่พอใจในการทำงานของเพื่อนร่วมงาน					
8	ท่านอยากทำงานให้เสร็จโดยเร็วที่สุด					
9	ท่านรู้สึกหงุดหงิดที่ต้องเข้าคิวรอเพื่อรับบริการ เช่นที่ธนาคารหรือที่ทำการไปรษณีย์					
10	ท่านทนไม่ได้ ถ้าต้องทำงานร่วมกับคนที่ทำงานอย่างขี้ไป					
11	ท่านเป็นคนที่จริงจังกับการทำงาน					
12	ท่านไม่ต้องการเสียเวลาฟังคนที่พูดพร่ำเพรื่อ					
13	ท่านรู้สึกหงุดหงิดเมื่อต้องฟังคนที่พูดจา ขี้ชา					
14	ท่านได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบทำอะไร ท่านจะทำงานนั้น ๆ ให้เสร็จก่อนเวลาที่กำหนด					
15	ท่านรู้สึกเบื่อที่ต้องฟังคนที่พูดไร้สาระและจะหาทางเลี่ยงออกมาทันที					
16	ท่านทำงานและกิจกรรมต่าง ๆ ในชีวิตประจำวันอย่างรวดเร็วว่องไว					
17	ท่านมีความกระตือรือร้นในการทำงาน					
18	ท่านพร้อมที่จะทำงานหลาย ๆ อย่างในเวลาเดียวกัน					
19	ท่านจะเลือกทำงานมากกว่าไปร่วมงานสังสรรค์					

ตอนที่ 3 แบบสอบถามทัศนคติต่ออาชีพครู

คำชี้แจง

แบบสอบถามฉบับนี้มี 24 ข้อ โปรดอ่านข้อความแต่ละข้อโดยละเอียด แล้วพิจารณาว่าท่านมีความคิด ความรู้สึก และมีพฤติกรรมต่อการอาชีพครู ในระดับใด และกาเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องใดช่องหนึ่งใน 5 ระดับ ที่ตรงกับความจริงที่ท่านประสพอยู่ในปัจจุบันมากที่สุด

จริงที่สุด	หมายถึง	ข้อความนั้นตรงกับ ความคิด หรือความรู้สึก หรือพฤติกรรมของท่านมากที่สุด
จริง	หมายถึง	ข้อความนั้นตรงกับความคิด หรือความรู้สึก หรือพฤติกรรมของท่านมาก
จริงบ้าง	หมายถึง	ข้อความนั้นตรงกับความคิด หรือความรู้สึก หรือพฤติกรรมของท่านบ้างพอสมควร
จริงน้อย	หมายถึง	ข้อความนั้นตรงกับความคิด หรือความรู้สึก หรือพฤติกรรมของท่านเล็กน้อย
จริงน้อยที่สุด	หมายถึง	ข้อความนั้นตรงกับความคิด หรือความรู้สึก หรือพฤติกรรมของท่านน้อยที่สุด

ตัวอย่าง

ข้อที่	ข้อความ	จริงที่สุด	จริง	จริงบ้าง	จริงน้อย	จริงน้อยที่สุด
๐	อาชีพครูเป็นอาชีพที่เหมาะสมกับข้าพเจ้ามากที่สุด		/			

แบบสอบถามทัศนคติต่ออาชีพครู

ลำดับ	ข้อความ	จริงที่สุด	จริง	จริงบ้าง	จริงน้อย	จริงน้อยที่สุด
1	ท่านศรัทธาต่ออาชีพครู					
2	ท่านรักความเป็นครู					
3	ท่านรู้สึกประสบความสำเร็จในการทำงานอาชีพครู					
4	ท่านมีโอกาสใช้ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน					
5	อาชีพครูเป็นอาชีพที่ได้รับการยกย่องจากบุคคลทั่วไป					
6	อาชีพครูสามารถทำประโยชน์ ให้กับประเทศชาติได้ไม่แพ้อาชีพอื่น ๆ					
7	หากสามารถเลือกอาชีพได้ตามใจปรารถนาท่านจะเลือกอาชีพครูเป็นอาชีพแรก					

ลำดับ	ข้อความ	จริง ที่สุด	จริง	จริง บ้าง	จริง น้อย	จริง น้อยที่ สุด
8	พ่อแม่ของท่านอยากให้ท่านเป็นครู					
9	อาชีพครูเป็นงานที่น่าภูมิใจ					
10	อาชีพครูเป็นอาชีพที่สังคมยอมรับ					
11	อาชีพครูต้องเสียสละอย่างมาก					
12	อาชีพครูได้รับสวัสดิการดีแล้วเท่า ๆ กับราชการกลุ่มอื่น ๆ					
13	ท่านคิดว่าครูควรเป็นสมาชิกขององค์การ สมาคมชมรม ใน สาขาวิชาของตน					
14	ท่านเห็นว่าครู ควรศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมเมื่อมีโอกาส					
15	ท่านคิดว่าครูควรหาโอกาสแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับบุคคล ในอาชีพอื่นบ้าง					
16	ท่านคิดว่าครูควรติดตาม ข่าวสาร บทความ ทางวิชาการใน สาขาวิชาของตนอยู่เสมอ					
17	ท่านคิดว่าควรหาโอกาสเข้ารับการอบรมทางวิชาการ					
18	ท่านเห็นว่าครูควรมีความรู้ และทันต่อเหตุการณ์ในปัจจุบัน					
19	ท่านคิดว่างานของท่านมีลักษณะท้าทายจิตใจให้อยากทำ					
20	อาชีพครูเป็นอาชีพที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาเยาวชนของชาติ					
21	ครูต้องวางตัวเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ศิษย์					
22	คนที่จะเป็นครูที่ดีได้ต้องมีใจรักในอาชีพครู					
23	ความรู้เกี่ยวกับอาชีพครูช่วยให้ท่านมีความสามารถในการตัดสินใจดีขึ้น					
24	อาชีพครูเป็นอาชีพที่มีความมั่นคง					

ตอนที่ 4 แบบสอบถามปัญหาและวิธีแก้ปัญหาในการปฏิบัติงาน

คำชี้แจง

แบบสอบถามฉบับนี้มี 46 ข้อ ประกอบด้วยข้อความที่เกี่ยวข้องกับปัญหา และวิธีแก้ปัญหาในการปฏิบัติงานของท่าน ขอให้ท่านอ่านข้อความ แล้วพิจารณาข้อความแต่ละข้อที่ตรงกับความเป็นจริงที่ท่านประสบอยู่ แล้วทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน..... หลังจากนั้นหากท่านมีปัญหา โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องวิธีการแก้ปัญหาที่ท่านปฏิบัติอยู่เป็นประจำทุกข้อ

ปัญหาในการปฏิบัติงาน

มาก	หมายถึง	ข้อความนั้นท่านประสบปัญหาอยู่ในระดับมาก
ปานกลาง	หมายถึง	ข้อความนั้นท่านประสบปัญหาอยู่ในระดับปานกลาง
น้อย	หมายถึง	ข้อความนั้นท่านประสบปัญหาอยู่ในระดับน้อย
ไม่มีปัญหา	หมายถึง	ข้อความนั้นท่านไม่เคยประสบปัญหาเลย

วิธีแก้ปัญหา

บ่อยที่สุด	หมายถึง	ท่านใช้วิธีแก้ปัญหาตามข้อความนี้มากที่สุด
บ่อย	หมายถึง	ท่านใช้วิธีแก้ปัญหาตามข้อความนี้บ่อย
บางครั้ง	หมายถึง	ท่านใช้วิธีแก้ปัญหาตามข้อความนี้บางครั้ง
ไม่บ่อย	หมายถึง	ท่านใช้วิธีแก้ปัญหาตามข้อความนี้ไม่บ่อย
นาน ๆ ครั้ง	หมายถึง	ท่านใช้วิธีแก้ปัญหาตามข้อความนี้นาน ๆ ครั้ง

ตัวอย่าง

สถานการณ์	ท่านประสบปัญหานั้น มากน้อยเพียงใด			ไม่มี ปัญหา	วิธีแก้ปัญหา	ท่านใช้วิธีแก้ปัญหามั่บ่อยครั้งเพียงใด				
	มาก	ปาน กลาง	น้อย			บ่อย ที่สุด	บ่อย	บาง ครั้ง	ไม่ บ่อย	นาน ๆ ครั้ง
ท่านได้รับมอบหมายให้สอนวิชาที่ท่านไม่ค่อยมีความรู้	.../....				ก. พยายามศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม	.../..				
					ข. สอนเท่าที่จะทำได้		.../...			
					ค. ไม่สอนเนื้อหาที่ไม่ค่อยมีความรู้			.../...		
					อื่น ๆ โปรดระบุ.....					

ลำดับ	สถานการณ์	ท่านประสบปัญหานี้			ไม่มีปัญหา	จากสถานการณ์ (ด้านซ้ายมือ) วิธีแก้ปัญหามากมายวิธี ขอให้ท่านพิจารณาว่าท่านใช้วิธีแก้ปัญหาดังต่อไปนี้บ่อยครั้งเพียงใด	ท่านใช้วิธีแก้ปัญหานี้บ่อยครั้งเพียงใด				
		มาก	ปานกลาง	น้อย			บ่อยที่สุด	บ่อย	บางครั้ง	ไม่บ่อย	นาน ๆ ครั้ง
4	ท่านสอนไม่ทันตามเนื้อหารายวิชาที่ได้ รับมอบหมาย จากข้อความดังกล่าวนี้ท่านมีปัญหามากน้อยเพียงใด					4.1 นัดนักศึกษามาสอนพิเศษในเวลารว่าง 4.2 สอนเท่าที่เวลาจะเอื้ออำนวย ส่วนที่สอนไม่ทัน ให้กับนักศึกษาต้นค้วเพิ่มเติม 4.3 สอนเนื้อหาที่ยาก ส่วนเนื้อหาที่ง่ายให้นักศึกษา ไปศึกษาด้วยตนเอง 4.4 อื่น ๆ โปรดระบุ.....					
5	ในระหว่างที่มีการเรียนการสอน นัก เรียนไม่กระตือรือร้นและให้ความ มือกับกิจกรรมการเรียนการสอนที่ท่าน ได้จัดขึ้น จากข้อความดังกล่าวนี้ท่านมีปัญหามากน้อยเพียงใด					5.1 พยายามสร้างแรงจูงใจในการจัดกิจกรรม เช่น ให้เห็นถึงประโยชน์ มีรางวัลในการทำกิจกรรม 5.2 ขอความร่วมมือจากนักศึกษาในการจัดกิจกรรม 5.3 โดย ๆ สอนเท่าที่จะทำได้ 5.4 อื่น ๆ โปรดระบุ.....					
6	ในขณะที่ท่านทำการสอน ท่านไม่ สามารถควบคุมชั้นเรียนได้ จากข้อความดังกล่าวนี้ท่านมีปัญหามากน้อยเพียงใด					6.1 พยายามจัดกิจกรรมให้นักศึกษามีส่วนร่วมมาก ขึ้น 6.2 ว่ากล่าวตักเตือนและชี้ให้เห็นถึงประโยชน์ของ การเรียนรู้ 6.3 โดย ๆ สอนเฉพาะผู้ที่สนใจจะเรียน 6.4 อื่น ๆ โปรดระบุ.....					

ลำดับ	สถานการณ์	ท่านประสบปัญหานี้			ไม่มีปัญหา	จากสถานการณ์ (ด้านซ้ายมือ) มีวิธีแก้ปัญหาหลายวิธี ขอให้ท่านพิจารณาว่าท่านใช้วิธีแก้ปัญหาใดไปบ่อยครั้งเพียงใด	ท่านใช้วิธีแก้ปัญหาบ่อยครั้งเพียงใด				
		มาก	ปานกลาง	น้อย			บ่อยที่สุด	บ่อย	บางครั้ง	ไม่บ่อย	นาน ๆ ครั้ง
7	กิจกรรมการเรียนการสอนที่ท่านจัดขึ้นไม่ครอบคลุมกับจำนวนนักศึกษาในชั้นเรียน จากข้อความดังกล่าวนี้ท่านมีปัญหามากน้อยเพียงใด					7.1 เลือกกลุ่มตัวแทนนักศึกษา เพื่อสาธิตการทำกิจกรรม 7.2 สอนและจัดกิจกรรม ตามสถานการณ์ที่จะเอื้ออำนวยในขณะนั้น 7.3 แบ่งกลุ่มนักศึกษาเป็นหลายกลุ่มและให้แต่ละกลุ่มทำกิจกรรมที่ละกลุ่ม 7.4 อื่น ๆ โปรดระบุ.....					
8	วิชาที่ท่านได้รับมอบหมายให้สอนมีวัสดุอุปกรณ์ และ เครื่องมือ เครื่องจักร ไม่เพียงพอกับจำนวนนักศึกษา จากข้อความดังกล่าวนี้ท่านมีปัญหามากน้อยเพียงใด					8.1 จัดแบ่งนักศึกษาเป็นกลุ่มแล้วเวียนกันใช้เครื่องมือ 8.2 ปรับปรุงรูปแบบของการสอนให้เหมาะสมกับสื่อวัสดุ อุปกรณ์ เครื่องมือที่มีอยู่ 8.3 สอนทำที่สื่อ วัสดุ อุปกรณ์ มีอยู่ 8.4 อื่น ๆ โปรดระบุ.....					
9	สภาพของสื่อและอุปกรณ์ที่สถานศึกษาของท่านที่มีอยู่ไม่สามารถใช้ งานได้อย่างเต็มที่ จากข้อความดังกล่าวนี้ท่านมีปัญหามากน้อยเพียงใด					9.1 ใช้ตามสภาพที่มีอยู่ หรือไม่ใช้ของที่เสื่อมคุณภาพ 9.2 ขอความร่วมมือจากเพื่อนร่วมงาน และนักศึกษา ทำการซ่อมแซม 9.3 ขออนุมัติจัดซื้อ สื่อ อุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องจักรที่ชำรุด และใช้การไม่ได้ 9.4 อื่น ๆ โปรดระบุ.....					

ลำดับ	สถานการณ์	ท่านประสบปัญหานั้น			ไม่มีปัญหา	จากสถานการณ์ (ด้านซ้ายมือ) มีวิธีแก้ปัญหาหลายวิธี ขอให้ท่านพิจารณาว่าท่านใช้วิธีแก้ปัญหาต่อไปนี้บ่อยครั้งเพียงใด	ท่านใช้วิธีแก้ปัญหาบ่อยครั้งเพียงใด				
		มาก	ปานกลาง	น้อย			บ่อยที่สุด	บ่อย	บางครั้ง	ไม่บ่อย	นาน ๆ ครั้ง
10	ในสถานศึกษาของท่าน สื่อ วัสดุ อุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องจักร ไม่มีความปลอดภัยเพียงพอ จากข้อความดังกล่าวนี้ท่านมีปัญหามากน้อยเพียงใด					10.1 เลิกใช้ 10.2 แจ้งผู้เกี่ยวข้องทำการซ่อมแซม 10.3 ปรับปรุงแก้ไขด้วยตนเอง พร้อมทั้งจัดทำป้ายประกาศ 10.4 อื่น ๆ โปรดระบุ.....					
11	ท่านไม่มีความรู้เพียงพอในการผลิตสื่อ วัสดุ อุปกรณ์การสอน จากข้อความดังกล่าวนี้ท่านมีปัญหามากน้อยเพียงใด					11.1 ศึกษาค้นคว้าจากเอกสาร ตำรา หรือเข้ารับ การฝึกอบรม 11.2 ขอความร่วมมือจากผู้ที่มีความรู้และเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้อง 11.3 ใ้สื่อ อุปกรณ์การสอนที่มีอยู่ 11.4 อื่น ๆ โปรดระบุ.....					
12	ท่านไม่ได้รับความสะดวกในการขอใช้ สื่อ วัสดุ อุปกรณ์ ต่าง ๆ ในการสอนมากนักน้อยเพียงใด					12.1 ไม่ใช้สื่อ วัสดุ อุปกรณ์ ที่เบิกยาก 12.2 จัดทำสื่อ อุปกรณ์การสอนเองตามเนื้อหา รายวิชาที่สอน 12.3 ขอความร่วมมือผู้เกี่ยวข้องจัดระบบการเบิกจ่าย การใช้สื่อ อุปกรณ์ ในการสอนให้เหมาะสมและสะดวกยิ่งขึ้น 12.4 อื่น ๆ โปรดระบุ.....					

ลำดับ	สถานการณ์	ท่านประสบปัญหานี้			ไม่มี ปัญหา	จากสถานการณ์ (ด้านซ้ายมือ) วิธีแก้ปัญห หลายวิธี ขอให้ท่านพิจารณาว่าท่านใช้วิธีแก้ ปัญหาต่อไปนี้บ่อยครั้งเพียงใด	ท่านใช้วิธีแก้ปัญหาย่อยครั้งเพียงใด				
		มาก	ปาน กลาง	น้อย			บ่อย ที่สุด	บ่อย	บาง ครั้ง	ไม่ บ่อย	นาน ๆ ครั้ง
13	ท่านได้รับมอบหมายให้สอนในรายวิชาที่ ห้องปฏิบัติงานไม่เพียงพอกับจำนวนนัก ศึกษา และนักศึกษาฝึกปฏิบัติงานได้ไม่ เต็มที่ จากข้อความดังกล่าวนี้ท่านมี ปัญหาเล็กน้อยเพียงใด					13.1 อธิบายวิธีปฏิบัติงานบนกระดานดำ 13.2 จัดแบ่งนักศึกษาเป็นกลุ่มให้ใหญ่ขึ้น และ เวียนการฝึกปฏิบัติให้ทั่วถึง 13.3 เคย ๆ สอนเท่าที่ห้องปฏิบัติงานมีอยู่ 13.4 อื่น ๆ โปรดระบุ.....					
14	ในโรงฝึกงานของท่าน ขาดความปลอดภัย ภัยในการใช้เครื่องมือ เครื่องจักร และ อุปกรณ์ การสอนต่าง ๆ จากข้อความดังกล่าวนี้ท่านมีปัญห าเล็กน้อยเพียงใด					14.1 แจ้งผู้เกี่ยวข้องตรวจสอบคุณภาพ อุปกรณ์ต่าง ๆ 14.2 ให้ความรู้นักศึกษา พร้อมทั้งจัดทำอุปกรณ์ ป้องกันอันตราย และจัดทำป้ายประกาศเตือนไว้ ในโรงฝึกงาน 14.3 หลีกเลี่ยงไม่ให้เครื่องมือ เครื่องจักร ที่ชำรุด 14.4 อื่น ๆ โปรดระบุ.....					
15	ในโรงฝึกงานของท่านไม่ถูกสุขลักษณะ เช่น แสงสว่างไม่เพียงพอ อากาศถ่ายเท ไม่สะดวก สกปรก จากข้อความดังกล่าวนี้ท่านมีปัญห าเล็กน้อยเพียงใด					15.1 จัดทำโครงการเสนอผู้บริหาร เพื่อปรับปรุง โรงฝึกงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น 15.2 ดูแลตัวเองให้ดี เช่นหาเครื่องป้องกันสุขภาพ ของตนเอง 15.3 เคย ๆ พยายามหลีกเลี่ยงสิ่งที่ไม่ให้เจ็บป่วย เจ็บปวด 15.4 อื่น ๆ โปรดระบุ.....					

ลำดับ	สถานการณ์	ท่านประสบปัญหานาน			ไม่มีปัญหา	จากสถานการณ์ (ด้านซ้ายมือ) มีวิธีแก้ปัญหาหลายวิธี ขอให้ท่านพิจารณาว่าท่านใช้วิธีแก้ปัญหาต่อไปนี้บ่อยครั้งเพียงใด	ท่านใช้วิธีแก้ปัญหาบ่อยครั้งเพียงใด				
		ท่านน้อยเพียงใด					บ่อยที่สุด	บ่อย	บางครั้ง	ไม่บ่อย	นาน ๆ ครั้ง
		มาก	ปานกลาง	น้อย							
16	ท่านได้รับมอบหมายให้สอนในรายวิชาที่มีผู้สอนหลายคน ทำให้อุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องจักร เปลี่ยนที่บ่อยจนหาไม่พบ จากข้อความดังกล่าวนี้ท่านมีปัญหามากน้อยเพียงใด					16.1 ตรวจสอบเครื่องมื่อทุกครั้ง ก่อนจะปล่อยนักศึกษาออกจากห้อง 16.2 ควบคุมดูแลเด็ก ให้เก็บเข้าที่ก่อนเลิกเรียน 16.3 ใช้เฉพาะอันที่หยิบง่าย 16.4 อื่น ๆ โปรดระบุ.....					
17	ท่านไม่ค่อยมีความรู้ในเรื่องการวัดผลประเมินผล จากข้อความดังกล่าวนี้ท่านมีปัญหามากน้อยเพียงใด					17.1 ศึกษาค้นคว้าจากเอกสาร ตำราต่าง ๆ 17.2 ปฎิภาษาและขอคำแนะนำจากผู้เชี่ยวชาญในหน่วยงาน 17.3 ใช้การวัดผลและประสพการณ์เดิมที่เคยทำมา 17.4 อื่น ๆ โปรดระบุ.....					
18	ข้อสอบที่ท่านใช้ในการประเมินผลนักศึกษาไม่ได้มาตรฐาน จากข้อความดังกล่าวนี้ท่านมีปัญหามากน้อยเพียงใด					18.1 ร่วมจัดทำข้อสอบกลางกับคณะกรรมการของสถานศึกษา 18.2 ปรับปรุงแก้ไขข้อสอบโดยศึกษาจากเอกสาร ตำราต่าง ๆ 18.3 ใช้ข้อสอบที่มีอยู่ไปก่อน 18.4 อื่น ๆ โปรดระบุ.....					

ลำดับ	สถานการณ์	ท่านประสบปัญหานี้			ไม่มีปัญหา	จากสถานการณ์ (ด้านซ้ายมือ) มีวิธีแก้ปัญหาหลายวิธี ขอให้ท่านพิจารณาว่าท่านใช้วิธีแก้ปัญหาต่อไปในบ่อยครั้งเพียงใด	ท่านใช้วิธีแก้ปัญหาบ่อยครั้งเพียงใด				
		มาก	ปานกลาง	น้อย			บ่อยที่สุด	บ่อย	บางครั้ง	ไม่บ่อย	นาน ๆ ครั้ง
19	ท่านได้รับมอบหมายให้ทำงานที่นอกเหนือจากงานสอนมาก จนไม่มีเวลาในการเตรียมการสอนซึ่งเป็นหน้าที่หลัก จากข้อความดังกล่าวนี้ท่านมีปัญหามากน้อยเพียงใด					19.1 ปรึกษาผู้บริหารขอคำแนะนำ 19.2 จัดตารางเวลาการทำงานให้เหมาะสม 19.3 ปฏิเสธไม่รับงานนั้น ๆ 19.4 อื่น ๆ โปรดระบุ.....					
20	ท่านไม่ค่อยมีความรู้ ในงานนอกเหนือจากการสอนที่ได้รับมอบหมาย จากสถานศึกษาของท่าน จากข้อความดังกล่าวนี้ท่านมีปัญหามากน้อยเพียงใด					20.1 ปรึกษาผู้ที่มีความรู้ 20.2 เข้าร่วมอบรมสัมมนาเกี่ยวกับหน่วยงานต่าง ๆ 20.3 ค่อย ๆ ทำไปตามความสามารถที่มีอยู่ 20.4 อื่น ๆ โปรดระบุ.....					
21	ท่านไม่เต็มใจทำงานที่นอกเหนือจากการสอนที่ท่านได้รับมอบหมาย จากข้อความดังกล่าวนี้ท่านมีปัญหามากน้อยเพียงใด					21.1 ปฏิเสธไม่รับงานนั้น ๆ 21.2 ปรึกษาผู้บริหารขอคำแนะนำ 21.3 ทำงานแทนที่ที่จะทำได้ 21.4 อื่น ๆ โปรดระบุ.....					

ลำดับ	สถานการณ์	ท่านประสบปัญหานี้			ไม่มีปัญหา	จากสถานการณ์ (ด้านซ้ายมือ) มีวิธีแก้ปัญหาหลายวิธี ขอให้ท่านพิจารณาว่าท่านใช้วิธีแก้ปัญหาต่อไปนี้เป็นบ่อยครั้งเพียงใด	ท่านใช้วิธีแก้ปัญหาบ่อยครั้งเพียงใด				
		มาก	ปานกลาง	น้อย			บ่อยที่สุด	บ่อย	บ้างครั้ง	ไม่บ่อย	นาน ๆ ครั้ง
22	รูปแบบขั้นตอนการทำงาน เกี่ยวกับงานนอกเหนือจากการสอนที่ท่านได้รับไม่ชัดเจน ยากแก่การปฏิบัติของผู้เกี่ยวข้องจากข้อความดังกล่าวนี้ท่านมีปัญหามากน้อยเพียงใด					ปัญหาต่อไปนี้เป็นบ่อยครั้งเพียงใด					
						22.1 จัดบอร์ดประชาสัมพันธ์หน่วยงาน และขั้นตอนการติดต่อประสานงานในหน่วยงานของท่านให้ชัดเจน 22.2 ทำงานตามโอกาสที่เหมาะสม 22.3 ปฎิบัติการบริหาร เพื่อประชุมผู้เกี่ยวข้องให้รับทราบข้อมูลในการติดต่อประสานงาน 22.4 อื่น ๆ โปรดระบุ.....					
23	ปัญหาด้านสิ่งแวดล้อมในการปฏิบัติงาน สถานศึกษาของท่านไม่ค่อยประสานงานกัน การทำงานมีขั้นตอนมาก จากข้อความดังกล่าวนี้ท่านมีปัญหามากน้อยเพียงใด					23.1 เสนอแนะในที่ประชุมและหาทางทางการจัดระบบการทำงานให้รัดกุมยิ่งขึ้น 23.2 ปฎิบัติการบริหารเพื่อหาแนวทางแก้ไข 23.3 ทำงานตามหน้าที่เท่าที่จะทำได้ 23.4 อื่น ๆ โปรดระบุ.....					

ลำดับ	สถานการณ์	ท่านประสบปัญหานั้น มากน้อยเพียงใด			ไม่มี ปัญหา	จากสถานการณ์ (ด้านซ้ายมือ) มีวิธีแก้ปัญหา หลายวิธี ขอให้ท่านพิจารณาว่าท่านใช้วิธีแก้ ปัญหาต่อไปนี้บ่อยครั้งเพียงใด	ท่านใช้วิธีแก้ปัญหาบ่อยครั้งเพียงใด				
		มาก	ปาน กลาง	น้อย			บ่อย ที่สุด	บ่อย	บาง ครั้ง	ไม่ บ่อย	นาน ๆ ครั้ง
24	สถานศึกษาของท่านไม่มีการวางแผน งานที่แน่นอน ยืดหยุ่นมากเกินไป จากข้อความดังกล่าวนี้ท่านมีปัญหามากน้อยเพียงใด					24.1 ยอมรับธรรมชาติของหน่วยงาน และทำงานไปตามหน้าที่ 24.2 บริหารหาหรือกับผู้บริหารและเพื่อร่วมงานเพื่อหาทางแก้ไข 24.3 จัดระบบในหน่วยงานที่เรารับผิดชอบให้ดีที่สุดและเสนอผลงานเพื่อเป็นตัวอย่างกับหน่วยงานอื่น 24.4 อื่น ๆ โปรดระบุ.....					
25	ท่านรู้สึกอัดอัดไม่สบายใจกับกฎระเบียบ ในสถานศึกษาของท่าน จากข้อความดังกล่าวนี้ท่านมีปัญหามากน้อยเพียงใด					25.1 บริภาษพุดคุยกับเพื่อร่วมงานเพื่อหาแนวร่วม 25.2 ทำให้ยอมรับ กฎ ระเบียบ เพราะอย่างไรก็ต้องทำงานต่อไป 25.3 เสนอแนะในที่ประชุมเพื่อหาแนวทางที่เหมาะสมยิ่งขึ้น 25.4 อื่น ๆ โปรดระบุ.....					

ลำดับ	สถานการณ์	ท่านประสบปัญหานี้			ไม่มีปัญหา	จากสถานการณ์ (ด้านซ้ายมือ) มีวิธีแก้ปัญหาหลายวิธี ขอให้ท่านพิจารณาว่าท่านใช้วิธีแก้ปัญหาใดไปบ่อยครั้งเพียงใด	ท่านใช้วิธีแก้ปัญหาบ่อยครั้งเพียงใด				
		ท่านประสบปัญหานี้					บ่อยที่สุด	บ่อย	บ้างครั้ง	ไม่บ่อย	นาน ๆ ครั้ง
		มาก	ปานกลาง	น้อย							
26	ท่านขาดความรู้ในเรื่อง กฎ ระเบียบ ใน การปฏิบัติงาน จากข้อความดังกล่าวนี้ท่านมีปัญหามากน้อยเพียงใด					26.1 ค้นคว้าจากเอกสาร ตำราต่าง ๆ เพื่อเพิ่มพูนความรู้ 26.2 ค่อย ๆ เรียนรู้ด้วยตัวเองไปเรื่อย ๆ 26.3 ปรึกษาผู้บริหารและขอเข้ารับการศึกษาอบรม 26.4 อื่น ๆ โปรดระบุ.....					
27	กฎ ระเบียบ ในสถานศึกษาของท่านขาดความเด็ดขาดในการลงโทษผู้ไม่ปฏิบัติตาม จากข้อความดังกล่าวนี้ท่านมีปัญหามากน้อยเพียงใด					27.1 ทำใจยอมรับเพราะหน่วยงานทุกแห่งก็เป็นอย่างนี้ 27.2 เสนอแนะที่ประชุม เพื่อปรับปรุงกฎ ระเบียบ ให้ปฏิบัติเป็นรูปธรรมได้ 27.3 ปรึกษาเพื่อนร่วมงานที่เห็นด้วยและเข้าพบผู้บริหารเพื่อปรับปรุงแก้ไข กฎ ระเบียบนั้น ๆ 27.4 อื่น ๆ โปรดระบุ.....					
28	ท่านรู้สึกอึดอัดกับงานที่ท่านได้รับมอบหมายอยู่เนื่องจากมีปริมาณงานมากกว่าตำแหน่งที่ได้รับ จากข้อความดังกล่าวนี้ท่านมีปัญหามากน้อยเพียงใด					28.1 ขอลาออกจากงานนั้น โดยเข้าไปชี้แจงกับผู้บังคับบัญชาโดยตรง 28.2 ขอความช่วยเหลือจากผู้บังคับบัญชาโดยการ จัดคณะทำงานเพิ่ม 28.3 ทำใจยอมรับและทำงานต่อไป 28.4 อื่น ๆ โปรดระบุ.....					

ลำดับ	สถานการณ์	ท่านประสบปัญหานั้น มากน้อยเพียงใด			ไม่มี ปัญหา	จากสถานการณ์ (ด้านซ้ายมือ) มีวิธีแก้ปัญหา หลายวิธี ขอให้ท่านพิจารณาว่าท่านใช้วิธีแก้ ปัญหาต่อไปนี้บ่อยครั้งเพียงใด	ท่านใช้วิธีแก้ปัญหาบ่อยครั้งเพียงใด				
		มาก	ปาน กลาง	น้อย			บ่อย ที่สุด	บ่อย	บาง ครั้ง	ไม่ บ่อย	นาน ๆ ครั้ง
29	ห้องพักครูแน่น ไม่เป็นสัดส่วน ไม่ถูกสุข ลักษณะ จากข้อความดังกล่าวนี้ท่านมีปัญหามากน้อยเพียงใด					29.1 ขอความร่วมมือจากเพื่อนร่วมงาน ระบบ 5 ส 29.2 ปรีกษาผู้บริหารเพื่อหาทางขยับขยาย 29.3 ทนอยู่ต่อไป 29.4 อื่น ๆ โปรดระบุ.....					
30	เครื่องมือในการติดต่อสื่อสารตลอดจน วัสดุ อุปกรณ์ เครื่องใช้สำนักงาน ใน สถานศึกษาของท่านมีจำนวนน้อย และ ใช้งานไม่ได้สะดวก จากข้อความดังกล่าวนี้ท่านมีปัญหามากน้อยเพียงใด					30.1 ของบประมาณจัดซื้อเพิ่มเติม 30.2 ขอความช่วยเหลือจากหน่วยงานอื่น 30.3 ใช้เท่าที่มีอยู่ 30.4 อื่น ๆ โปรดระบุ.....					
31	ไม่สถานศึกษาของท่านมีบ้านพักครู ไม่ เพียงพอกับจำนวนบุคลากร จากข้อความดังกล่าวนี้ท่านมีปัญหามากน้อยเพียงใด					31.1 เช่าบ้านอยู่กับเพื่อนร่วมงานหลาย ๆ คน 31.2 ขอเช่าไปอยู่ในอาคารที่ไม่ได้ใช้งาน 31.3 อยู่ที่เคยมีไปก่อน จนกว่าจะมีทางขยับขยาย 31.4 อื่น ๆ โปรดระบุ.....					

ลำดับ	สถานการณ์	ท่านประสบปัญหานี้			ไม่มีปัญหา	จากสถานการณ์ (ด้านซ้ายมือ) มีวิธีแก้ปัญหาหลายวิธี ขอให้ท่านพิจารณาว่าท่านใช้วิธีแก้ปัญหาใดไปน้อยครั้งเพียงใด	ท่านใช้วิธีแก้ปัญหาบ่อยครั้งเพียงใด				
		มาก	ปานกลาง	น้อย			บ่อยที่สุด	บ่อย	บางครั้ง	ไม่บ่อย	นาน ๆ ครั้ง
32	ในสถานศึกษาของท่าน ไม่เปิดโอกาสให้ท่านเข้าร่วมประชุม อบรม ทางวิชาการ จากข้อความดังกล่าวนี้ท่านมีปัญหามากน้อยเพียงใด					32.1 เคย ำร่อเข้ารับการอบรมรอบหน้า 32.2 พิจารณาคูความเหมาะสมของตนเอง กับการอบรมสัมมนา และเข้าไปขอกับผู้บริหารโดยตรง 32.3 สมัครเข้ารับการอบรมโดยเสียค่าใช้จ่ายเอง 32.4 อื่น ๆ โปรดระบุ.....					
33	ในสถานศึกษาของท่าน ท่านไม่มีโอกาสได้เลื่อนตำแหน่งเลื่อนระดับความรู้ความสามารถ จากข้อความดังกล่าวนี้ท่านมีปัญหามากน้อยเพียงใด					33.1 ขอเปลี่ยนงานที่เหมาะสมกับตนเองและมีโอกาสก้าวหน้ากว่า 33.2 พยายามพัฒนาตนเอง โดยหาความรู้เพิ่มเติมจากผู้ชำนาญ และมีประสบการณ์ 33.3 ทำงานไปเรื่อย ๆ ไม่คิดอะไรมา 33.4 อื่น ๆ โปรดระบุ.....					
34	รายได้ที่ท่านได้รับไม่เพียงพอสำหรับตนเองและครอบครัว จากข้อความดังกล่าวนี้ท่านมีปัญหามากน้อยเพียงใด					34.1 ขอความร่วมมือจากคนในครอบครัว ลดรายจ่ายที่ไม่จำเป็น และช่วยกันประหยัด 34.2 ทำงานพิเศษเพื่อหารายได้เพิ่ม 34.3 เลี่ยงโชค 34.4 อื่น ๆ โปรดระบุ.....					

ลำดับ	สถานการณ์	ท่านประสบปัญหานี้			ไม่มีปัญหา	จากสถานการณ์ (ด้านซ้ายมือ) มีวิธีแก้ปัญหาลายวิธี ขอให้ท่านพิจารณาว่าท่านใช้วิธีแก้ปัญหาดังต่อไปนี้บ่อยครั้งเพียงใด	ท่านใช้วิธีแก้ปัญหาดังต่อไปนี้เพียงใด				
		มากน้อยเพียงใด					บ่อยที่สุด	บ่อย	บางครั้ง	ไม่บ่อย	นาน ๆ ครั้ง
		มาก	ปานกลาง	น้อย							
35	ท่านขาดขวัญ และกำลังใจในการทำงาน จากข้อความดังกล่าวนี้ท่านมีปัญหามากน้อยเพียงใด					35.1 บริษัทฯ พุดคุยกับเพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา และขอความช่วยเหลือในการทำงาน 35.2 พยายามสร้างกำลังใจให้มากขึ้น 35.3 ทำงานไปเรื่อย ๆ ไม่ต้องคาดหวังอะไร 35.4 อื่น ๆ โปรดระบุ.....					
36	ปัญหาด้านสัมพันธภาพกับบุคคลอื่น ท่านไม่ได้รับความร่วมมือในการปฏิบัติงาน จากข้อความดังกล่าวนี้ท่านมีปัญหามากน้อยเพียงใด					36.1 พยายามเข้าไปพูดคุยและขอความร่วมมือโดยตรงจากเพื่อนร่วมงานผู้นั้น 36.2 เคย ๆ ไม่สนใจต่างคนต่างอยู่ 36.3 บริษัทฯผู้บริหารเพื่อหาทางแก้ไข 36.4 อื่น ๆ โปรดระบุ.....					
37	เพื่อนร่วมงานบางคนไม่มีความเป็นมิตรกับท่าน จากข้อความดังกล่าวนี้ท่านมีปัญหามากน้อยเพียงใด					37.1 พิจารณาดูตนเองและปรับปรุงแก้ไขส่วนที่บกพร่อง 37.2 เข้าไปพูดคุยและช่วยทำงานเท่าที่จะทำได้ 37.3 เคย ๆ ต่างคนต่างอยู่ 37.4 อื่น ๆ โปรดระบุ.....					

ลำดับ	สถานการณ์	ท่านประสบปัญหานี้			ไม่มีปัญหา	จากสถานการณ์ (ด้านซ้ายมือ) มีวิธีแก้ปัญหาหลายวิธี ขอให้ท่านพิจารณาว่าท่านใช้วิธีแก้ปัญหาใดไปบ่อยครั้งเพียงใด	ท่านใช้วิธีแก้ปัญหาบ่อยครั้งเพียงใด				
		มากน้อยเพียงใด					บ่อยที่สุด	บ่อย	บางครั้ง	ไม่บ่อย	นาน ๆ ครั้ง
		มาก	ปานกลาง	น้อย							
38	เพื่อนร่วมงานไม่ยอมรับความคิดเห็นของท่าน จากข้อความดังกล่าวนี้ท่านมีปัญหามากน้อยเพียงใด					38.1 ศึกษาสาเหตุของการกระทำเช่นนั้น 38.2 เคย ๆ ไม่สนใจ 38.3 ขอคำแนะนำในการปรับปรุงตนเองจากเพื่อนร่วมงาน 38.4 อื่น ๆ โปรดระบุ.....					
39	ท่านได้รับการตำหนิในผลงานที่ท่านทำ จากเพื่อนร่วมงาน และผู้บังคับบัญชา จากข้อความดังกล่าวนี้ท่านมีปัญหามากน้อยเพียงใด					39.1 ยอมรับข้อบกพร่องนั้น และนำมาแก้ไข 39.2 เคย ๆ 39.3 ขอขอบคุณผู้ตำหนิ และพร้อมทั้งขอคำแนะนำ 39.4 อื่น ๆ โปรดระบุ.....					
40	ในสถานศึกษาของท่านเพื่อนร่วมงานมักมีการชิงดีชิงเด่นกัน จากข้อความดังกล่าวนี้ท่านมีปัญหามากน้อยเพียงใด					40.1 ทำงานตามหน้าที่ของตนเองโดยไม่ยุ่งกับใคร 40.2 ทำตัวเป็นกลางไม่เอนเอียงไปฝ่ายใดฝ่ายหนึ่ง 40.3 ปฏิเสธหรือ ร่วมกันระหว่าเพื่อนร่วมงานเพื่อหาแนวทางแก้ปัญหา 40.4 อื่น ๆ โปรดระบุ.....					

ลำดับ	สถานการณ์	ท่านประสบปัญหานี้			ไม่มีปัญหา	จากสถานการณ์ (ด้านข้อเท็จจริง) มีวิธีแก้ปัญหามากมายวิธี ขอให้ท่านพิจารณาว่าท่านใช้วิธีแก้ปัญหานั้นไปบ่อยครั้งเพียงใด	ท่านใช้วิธีแก้ปัญหานี้อย่างไรบ้าง						
		มาก	ปานกลาง	น้อย			บ่อยที่สุด	บ่อย	บางครั้ง	ไม่บ่อย	นาน ๆ ครั้ง		
41	ผู้บังคับบัญชาไม่ให้ความสำคัญกับงานที่ท่านรับผิดชอบ จากข้อความดังกล่าวนี้ท่านมีปัญหามากน้อยเพียงใด					41.1 พยายามสร้างผลงานที่ดี และเข้าไปเสนอผล งานกับผู้บังคับบัญชาโดยตรง 41.2 ทำงานประจำของตนไปเรื่อย ๆ ตามหน้าที่ 41.3 บริกษาเพื่อนร่วมงาน เพื่อหาทางแก้ไข 41.4 อื่น ๆ โปรดระบุ.....							
42	ผู้บังคับบัญชาของท่านวางตัวไม่เหมาะสม จากข้อความดังกล่าวนี้ท่านมีปัญหามากน้อยเพียงใด					42.1 หลีกเลียงไม่พบปะพูดคุย ถ้าไม่จำเป็น 42.2 นำสิ่งที่ท่านเห็นว่าเป็นจุดบกพร่อง พัฒนาปรับปรุงตนเอง 42.3 ยอมรับจุดบกพร่องนั้น เพราะแต่ละคนมีจุดบก พร่องทั้งสิ้น 42.4 อื่น ๆ โปรดระบุ.....							
43	ท่านไม่ได้รับการพิจารณาความดีความชอบด้วยความยุติธรรม จากข้อความดังกล่าวนี้ท่านมีปัญหามากน้อยเพียงใด					43.1 หาข้อบกพร่องของตนเองและพัฒนาปรับปรุงให้ดีขึ้น 43.2 เข้าไปถามเหตุผลจากผู้บังคับบัญชาตรง ๆ 43.3 ทำใจยอมรับผลการพิจารณา 43.4 อื่น ๆ โปรดระบุ.....							

ลำดับ	สถานการณ์	ท่านประสบปัญหานี้บ่อยเพียงใด			ไม่มีปัญหา	จากสถานการณ์ (ด้านซ้ายมือ) วิธีแก้ปัญหามากมายวิธี ขอให้ท่านพิจารณาว่าท่านใช้วิธีแก้ปัญหาต่อไปนี้บ่อยครั้งเพียงใด	ท่านใช้วิธีแก้ปัญหาบ่อยครั้งเพียงใด						
		มาก	ปานกลาง	น้อย			บ่อยที่สุด	บ่อย	บางครั้ง	ไม่บ่อย	นาน ๆ ครั้ง		
44	ผู้บริหารขาดความสัมพันธ์อันดีกับท่าน จากข้อความดังกล่าวนี้ท่านมีปัญหามากน้อยเพียงใด					44.1 พยายามสร้างสัมพันธภาพโดยการเข้าไปใกล้ซิดให้มากขึ้น 44.2 ทำหน้าที่ของตนเองให้ดีที่สุด ไม่สนใจต่างคนต่างอยู่ 44.3 พยายามปรับปรุงตนเอง โดยขอคำปรึกษาจากเพื่อนร่วมงาน และผู้บังคับบัญชาที่สูงกว่า 44.4 อื่น ๆ โปรดระบุ.....							
45	ท่านไม่ได้รับการส่งเสริมผลงานของท่าน จากข้อความดังกล่าวนี้ท่านมีปัญหามากน้อยเพียงใด					45.1 พยายามปรับปรุงผลงาน และนำเสนอผลงานใหม่ 45.2 ปรึกษาผู้บังคับบัญชาและหาแนวทางแก้ไข 45.3 เจาะ ๆ ทำงานให้ลุล่วงไปวัน ๆ 45.4 อื่น ๆ โปรดระบุ.....							
46	ผู้บังคับบัญชาไม่ให้ความช่วยเหลือในการทำงาน จากข้อความดังกล่าวนี้ท่านมีปัญหามากน้อยเพียงใด					46.1 พยายามเข้าไปพูดคุยและบอกถึงปัญหาที่ได้รับและขอความช่วยเหลือจากผู้บริหารโดยตรง 46.2 ไม่สนใจว่าผู้บังคับบัญชาจะสนใจหรือไม่ ปฏิบัติหน้าที่ของตนเอง 46.3 ขอความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานหรือผู้บริหารที่สูงกว่า 46.4 อื่น ๆ โปรดระบุ.....							

[illegible]

ประวัติย่อของผู้วิจัย

ชื่อ นางสาวเกษสุดา สองห้องนอก

ตำแหน่งหน้าที่การทำงานในปัจจุบัน อาจารย์ 2 ระดับ 7
สถาบันเทคโนโลยีปทุมวัน ถนนพระราม 1
เขตปทุมวัน กรุงเทพฯ 10330
โทร. 215-3528-29 ต่อ 141

ประวัติการศึกษา

พ.ศ. 2520	ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 5 จากโรงเรียนหอวัง กรุงเทพฯ
พ.ศ. 2524	วท.บ. (จิตวิทยา) จากมหาวิทยาลัยรามคำแหง
พ.ศ. 2542	กศ.ม. (จิตวิทยาการแนะแนว) จากมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร กรุงเทพฯ

การศึกษาปัญหาและวิธีแก้ปัญหาในการปฏิบัติงานของอาจารย์ที่สำเร็จ
การศึกษาตามหลักสูตรประกาศนียบัตรครุเทคนิคชั้นสูง (ปทส.)
วิทยาลัยช่างกลปทุมวัน

บทคัดย่อ
ของ
เกษสุดา สองห้องนอก

เสนอต่อมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต วิชาเอกจิตวิทยาการแนะแนว
พฤษภาคม 2542

การวิจัยนี้มีความมุ่งหมาย เพื่อศึกษาปัญหาและวิธีแก้ปัญหาในการปฏิบัติงานของอาจารย์ที่สำเร็จการศึกษานักศึกษาระดับปริญญาตรี (ปทส.) วิทยาลัยช่างกลปทุมวัน จำแนกตามตัวแปรเพศ อายุ สถานภาพสมรส วิชาเอกที่สำเร็จ สถานที่ทำงาน ระยะเวลาในการทำงาน บุคลิกภาพ และทัศนคติต่ออาชีพครู กลุ่มตัวอย่างเป็นอาจารย์ที่สำเร็จการศึกษานักศึกษาระดับปริญญาตรี (ปทส.) วิทยาลัยช่างกลปทุมวัน ที่ปฏิบัติงานอยู่ในกรมอาชีวศึกษา จำนวน 676 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล เป็นแบบสอบถาม ปัญหาและวิธีแก้ปัญหาในการปฏิบัติงานของอาจารย์ที่สำเร็จการศึกษานักศึกษาระดับปริญญาตรี (ปทส.) วิทยาลัยช่างกลปทุมวัน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ การทดสอบค่าที (t-test) การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว และวิธีการของ SNK (Student-Newman-Keuls Procedure)

ผลการวิจัยปรากฏผลดังนี้

1. อาจารย์ชายและหญิง ประสบปัญหาและมีวิธีแก้ปัญหาในการปฏิบัติงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และ .05 ตามลำดับ
2. อาจารย์ที่มีอายุต่างกัน ประสบปัญหาและมีวิธีแก้ปัญหาในการปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกัน
3. อาจารย์ที่มีสถานภาพสมรสต่างกัน ประสบปัญหาและมีวิธีแก้ปัญหาในการปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกัน
4. อาจารย์ที่สำเร็จวิชาเอกต่างกัน ประสบปัญหาและมีวิธีแก้ปัญหาในการปฏิบัติงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01
5. อาจารย์ที่มีสถานที่ทำงานต่างกัน ประสบปัญหาและมีวิธีการแก้ปัญหาในการปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกัน
6. อาจารย์ที่มีระยะเวลาทำงานแตกต่างกัน ประสบปัญหาและมีวิธีการแก้ปัญหาในการปฏิบัติงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01
7. อาจารย์ที่มีบุคลิกภาพแบบเอ ประสบปัญหาโดยรวมในระดับปานกลาง และมีวิธีแก้ปัญหาในการปฏิบัติงานแบบประนีประนอม แบบสู้ปัญหา และแบบหนีปัญหา ตามลำดับ
8. อาจารย์ที่มีทัศนคติต่ออาชีพครู แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

A STUDY OF WORK PROBLEMS AND WORK PROBLEM-SOLVING STYLES
OF TEACHERS GRADUATED WITH HIGHER DIPLOMA IN TECHNOLOGY
FROM PATHUMWAN TECHNICAL COLLEGE

AN ABSTRACT
BY
KETSUDA SONGHONGNOK

Presented in partial fulfillment of the requirement for the Master of
Education degree in Guidance and Counseling Psychology
at Srinakarinwirot University
May 1999

The purpose of this research was to investigate work problems and work problem-solving styles of teachers graduated with Higher Diploma in Technology from Pathumwan Technical College. This study was designed to determine the comparability of work problems and work problem-solving styles held by the teachers when grouped according to the differences of gender, age, marital status, major area of study, work places, work duration, personality, and their attitudes toward teacher profession. The subjects were 676 teachers graduated with Higher Diploma in Technology from Pathumwan Technical College. The research instrument was a questionnaire of work problems and work problem-solving styles of teachers. The data were analyzed by t-test, one-way analysis of variance, and Student-Newman-Keuls procedure.

The results of the study were as follows :

1. Significant differences in teachers' work problems and work problem-solving styles were found when grouped according to the differences in genders at .01 and .05 level respectively.
2. No significant differences in teachers' work problems and work problem-solving styles existed when grouped according to the differences in ages.
3. No significant differences in teachers' work problems and work problem-solving styles existed when grouped according to the differences in marital status.
4. Significant differences in teachers' work problems and work problem-solving styles were found when grouped according to the differences in major area of study at .01 level.
5. No significant differences in the teachers' work problems and work problem-solving styles existed when grouped according to the differences in work places.
6. Significant differences in the teachers' work problems and work problem-solving styles were found when grouped according to the differences in work duration at .01 level.
7. The type A personality teachers' work problems were average and their work problem - solving styles were compromising, confronting and avoidance respectively.
8. No significant differences in teachers' work problems and work problem-solving styles existed when grouped according to the differences in attitudes toward teacher profession.