

## บทที่ 5

### สรุปผลการวิจัย อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสภาพและปัญหาการบริหารหลักสูตรประกาศนียบัตรครูเทคนิคชั้นสูง (ปทส.) ในสถานศึกษา สังกัดกรมอาชีวศึกษา ประชากรคือ ผู้บริหาร ซึ่งได้แก่ ผู้อำนวยการ ผู้ช่วยผู้อำนวยการ หัวหน้าคณะ หัวหน้าแผนก จำนวน 110 คน และอาจารย์ผู้สอนในหลักสูตรประกาศนียบัตรครูเทคนิคชั้นสูง (ปทส.) จำนวน 212 คน ในสถานศึกษา สังกัดกรมอาชีวศึกษาที่เปิดสอนหลักสูตรนี้มีจำนวน 15 แห่ง คือ วิทยาลัยช่างกลปทุมวัน วิทยาลัยเทคนิคหาดใหญ่ วิทยาลัยเทคนิคนครศรีธรรมราช วิทยาลัยเทคนิคอุตรธานี วิทยาลัยเทคนิคสัตหีบ วิทยาลัยเทคนิคหนองคาย วิทยาลัยเทคนิคพิษณุโลก วิทยาลัยเทคนิคอุบลราชธานี วิทยาลัยเทคนิคเชียงใหม่ วิทยาลัยเทคนิคคูสิต วิทยาลัยอาชีวศึกษามหาสารคาม วิทยาลัยพัฒนวิชาการธนบุรี วิทยาลัยประมงสงขลาติณสูสานนท์ วิทยาลัยเทคนิคยะลา และวิทยาลัยเทคนิคลพบุรี รวมประชากรผู้ให้ข้อมูลทั้งสิ้น 322 คน ผู้วิจัยได้ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล ซึ่งมีจำนวน 2 ฉบับ คือ ฉบับที่ 1 เป็นแบบสอบถามสำหรับผู้บริหาร ฉบับที่ 2 เป็นแบบสอบถามสำหรับอาจารย์ผู้สอน แบบสอบถามทั้งสองฉบับมีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check-list) แบบมาตราส่วนประมาณค่าแบบกราฟ (Graphic-rating-scale) และแบบปลายเปิด (Open-ended)

การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยส่งแบบสอบถามไปยังสถานศึกษาทั้ง 15 แห่ง โดยใช้บริการทางไปรษณีย์ และเดินทางไปส่งและรับแบบสอบถามคืนด้วยตนเองเป็นบางส่วน โดยผู้วิจัยส่งแบบสอบถามไปยังผู้บริหาร จำนวนทั้งสิ้น 110 ฉบับ ได้รับคืนจำนวน 99 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 90.00 อาจารย์ผู้สอนจำนวนทั้งสิ้น 212 ฉบับ ได้รับคืนจำนวน 196 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 92.45 รวมส่งแบบสอบถามไปทั้งหมดจำนวน 322 ฉบับ ได้รับคืนจำนวน 295 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 91.61 การวิเคราะห์ข้อมูลได้ใช้วิธีการแจกแจงความถี่ การหาค่าร้อยละ การหาค่าเฉลี่ย และการหาค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน โดยนำเสนอผลการวิจัยเป็นตารางประกอบคำบรรยาย

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

## สรุปผลการวิจัย

จากการวิเคราะห์ข้อมูล สรุปผลการวิจัยได้ดังนี้

### 1. สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

1.1 ผู้บริหาร ผู้บริหารส่วนใหญ่เป็นเพศชาย มีอายุมากกว่า 40 ปี และมีอายุราชการมากกว่า 20 ปี วุฒิทางการศึกษา ระดับปริญญาตรี ตำแหน่งปัจจุบันเป็นผู้ช่วยผู้อำนวยการ มีประสบการณ์ในการดำรงตำแหน่ง 1 - 5 ปี ส่วนใหญ่ไม่เคยเข้ารับการอบรม และ/หรือ สัมมนาเกี่ยวกับหลักสูตรประกาศนียบัตรครูเทคนิคชั้นสูง (ปทส.) กรณีที่เคยเข้ารับการอบรมและ/หรือสัมมนา ได้เข้ารับการอบรมและ/หรือสัมมนาที่จัดในรูปของการประชุมสัมมนา

1.2 อาจารย์ผู้สอน อาจารย์ผู้สอนส่วนใหญ่เป็นเพศชาย มีอายุมากกว่า 40 ปี และมีอายุราชการมากกว่า 20 ปี วุฒิทางการศึกษาระดับปริญญาตรี มีประสบการณ์ในการสอนระหว่าง 16 - 20 ปี สอนวิชาชีพ และส่วนใหญ่ไม่เคยเข้ารับการอบรมและ/หรือสัมมนา กรณีที่เคยเข้ารับการอบรมและ/หรือสัมมนา ได้เคยเข้ารับการอบรมและ/หรือสัมมนาที่จัดในรูปของการประชุมสัมมนา

### 2. สภาพการบริหารหลักสูตรประกาศนียบัตรครูเทคนิคชั้นสูง (ปทส.) ในสถานศึกษาสังกัดกรมอาชีวศึกษา

#### 2.1 การวางแผนการใช้หลักสูตร

ผู้บริหารส่วนใหญ่ระบุว่า สถานศึกษามีการวางแผนการใช้หลักสูตร โดยลักษณะการดำเนินงานในการวางแผนการใช้หลักสูตร คือ มีการศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหา และความต้องการ ตลอดจนความพร้อมของสถานศึกษาเพื่อเตรียมวางแผนการใช้หลักสูตร และจัดประชุมผู้มีส่วนร่วมในการวางแผนด้วยการให้แต่ละฝ่ายร่วมสำรวจความพร้อมของสถานศึกษา และกำหนดแนวปฏิบัติเกี่ยวกับภาระหน้าที่ของผู้ปฏิบัติตามแผน มีการเตรียมวางแผนการใช้หลักสูตรด้านบุคลากร อาคารสถานที่ วัสดุหลักสูตรและสื่อการเรียนการสอน มีการประสานแผนระหว่างบุคคลที่เกี่ยวข้อง ผู้มีส่วนร่วมในการวางแผนการใช้หลักสูตร ได้แก่ หัวหน้าคณะ ผู้ช่วยผู้อำนวยการ หัวหน้าแผนก หัวหน้างานที่เกี่ยวข้อง และผู้อำนวยการ

อาจารย์ผู้สอนส่วนใหญ่ระบุว่า ไม่มีส่วนร่วมในการวางแผนการใช้หลักสูตร ในกรณีที่มีส่วนร่วม ได้มีส่วนร่วมในลักษณะเป็นผู้วิเคราะห์หลักการ จุดมุ่งหมาย โครงสร้างของหลักสูตร เพื่อนำไปใช้ในการเรียนการสอน

#### 2.2 การเตรียมบุคลากร

ผู้บริหารส่วนใหญ่ระบุว่า สถานศึกษามีการเตรียมบุคลากรเพื่อการใช้หลักสูตรไว้ล่วงหน้าก่อนเปิดสอนและ/หรือ ก่อนที่จะนำหลักสูตรไปใช้ โดยวิธีการจัดหาอาจารย์ผู้สอนในแต่ละรายวิชาให้เหมาะสมตามหลักสูตร และสำรวจอาจารย์ผู้สอนและจัดอาจารย์ผู้สอนตามหลักสูตรให้มีจำนวนเพียงพอกับการเรียนการสอน

อาจารย์ผู้สอนส่วนใหญ่ระบุว่า ไม่มีส่วนร่วมในการเตรียมบุคลากรเพื่อการใช้หลักสูตร ในกรณีที่มีส่วนร่วม ได้มีส่วนร่วมในการเป็นผู้จัดเอกสารหลักสูตรแจกให้แก่บุคลากรที่เกี่ยวข้องศึกษาด้วยตนเอง และเป็นผู้ติดต่อเชิญวิทยากรให้ความรู้แก่บุคลากรในสถานศึกษา

### 2.3 การจัดอาจารย์เข้าสอน

ผู้บริหารส่วนใหญ่ระบุว่า สถานศึกษามีการกำหนดแนวทางการจัดอาจารย์เข้าสอน โดยใช้หลักการพิจารณาจัดอาจารย์เข้าสอนตรงตามวุฒิ ความถนัด ความสามารถและประสบการณ์ และจัดจ้างอาจารย์พิเศษเพื่อแก้ปัญหาการขาดอาจารย์ผู้สอน มีการจัดอาจารย์เข้าสอนแทนเมื่ออาจารย์ประจำวิชาไม่มาทำการสอน โดยจัดอาจารย์ในแผนกเดียวกันที่ว่างในคาบนั้นเข้าสอนแทน และจัดให้สับเปลี่ยนคาบสอนกับอาจารย์ท่านอื่นในกรณีที่อาจารย์ผู้สอนไปราชการ

อาจารย์ผู้สอนส่วนใหญ่ระบุว่า ไม่มีส่วนร่วมในการจัดอาจารย์เข้าสอน ในกรณีที่มีส่วนร่วม ได้มีส่วนร่วมในการแก้ปัญหาการขาดแคลนอาจารย์ผู้สอน

### 2.4 การจัดตารางสอน

ผู้บริหารทั้งหมดระบุว่า สถานศึกษามีการดำเนินงานเกี่ยวกับการจัดตารางสอน โดยจัดศูนย์รวมตารางสอนทุกประเภทให้สามารถตรวจสอบการสอนของอาจารย์ผู้สอนได้ และจัดตารางสอนต่อเนื่องกันหลายคาบในรายวิชาที่เป็นภาคปฏิบัติ นอกจากนี้ยังมีการจัดแบ่งคาบเฉลี่ยให้ผู้สอนตามความเหมาะสม

อาจารย์ผู้สอนส่วนใหญ่ระบุว่า ไม่มีส่วนร่วมในการจัดตารางสอน ในกรณีที่มีส่วนร่วม ได้มีส่วนร่วมในการจัดคาบสอนเฉลี่ยให้อาจารย์ผู้สอนแต่ละคนมีความเหมาะสมและเท่าเทียมกัน

### 2.5 การบริการวัสดุหลักสูตรและสื่อการเรียนการสอน

ผู้บริหารส่วนใหญ่ระบุว่า สถานศึกษามีการบริการวัสดุหลักสูตร และสื่อการเรียนการสอน โดยจัดวัสดุฝึก อุปกรณ์ และสื่อการเรียนการสอนให้ทันกับการเปิดภาคเรียน และจัดให้มีการเบิก ยืม คืน หรือนำไปใช้อย่างสะดวก

อาจารย์ผู้สอนส่วนใหญ่ระบุว่า ได้รับการบริการด้านวัสดุ หลักสูตร และสื่อการเรียนการสอน และได้รับบริการวัสดุ หลักสูตร และสื่อการเรียนการสอนที่สอดคล้องกับจุดประสงค์รายวิชา

### 2.6 การจัดสิ่งอำนวยความสะดวกให้แก่ผู้ใช้หลักสูตร

ผู้บริหารส่วนใหญ่ระบุว่า สถานศึกษามีการจัดเตรียมอาคารสถานที่สำหรับการปฏิบัติงานให้เหมาะสมกับการเรียนการสอน โดยจัดสภาพแวดล้อมและบรรยากาศของสถานศึกษาให้เหมาะสมกับการเรียนรู้ และจัดจำนวนอาคารสถานที่ ห้องเรียน และห้องปฏิบัติการให้เหมาะสมกับจำนวนนักศึกษา มีการจัดสรรงบประมาณให้กับหลักสูตร โดยจัดสรรตามความจำเป็นด้วยการให้อาจารย์ผู้สอนมีส่วนร่วมในการเสนองบประมาณรายจ่าย และจัดสรรตามลักษณะการบริหารสถานศึกษา ได้แก่ ฝ่ายวิชาการ ฝ่ายส่งเสริมการศึกษา ฝ่ายกิจการนักศึกษา ฝ่ายวางแผนและพัฒนา ผู้มีส่วนร่วมในการจัดสรรงบประมาณส่วนใหญ่ เป็นผู้ช่วยผู้อำนวยการ ผู้อำนวยการและหัวหน้าคณะ มีการส่งเสริมและสนับสนุนการบริการห้องสมุดเพื่อให้

เหมาะสมกับการเรียนการสอนในระดับปริญญาตรี โดยจัดหาหนังสือ ตำรา วารสาร อย่างเพียงพอและเหมาะสมกับการเรียนการสอนตามหลักสูตร

อาจารย์ผู้สอนส่วนใหญ่ระบุว่า ไม่มีส่วนร่วมในการจัดเตรียมอาคารสถานที่เพื่อใช้ในการสอน ในกรณีที่มีส่วนร่วม ได้มีส่วนร่วมในการจัดห้องเรียนและห้องปฏิบัติการให้เหมาะกับจำนวนนักศึกษา ด้านการจัดสรรงบประมาณ อาจารย์ผู้สอนส่วนใหญ่ระบุว่า ไม่มีส่วนร่วมในการจัดสรรงบประมาณให้กับหลักสูตร ในกรณีที่มีส่วนร่วม อาจารย์ผู้สอนมีส่วนร่วมในการสำรวจวัสดุ อุปกรณ์ในรายวิชาที่สอนว่าขาดแคลนสิ่งใดเพื่อนำไปใช้ในการวางแผน ส่วนการได้รับบริการจากห้องสมุดในสถานศึกษา อาจารย์ผู้สอนส่วนใหญ่ระบุว่า ได้รับการบริการโดยมีบรรณารักษ์ หรือเจ้าหน้าที่คอยอำนวยความสะดวกให้กับผู้ใช้บริการ

## 2.7 การประชาสัมพันธ์การใช้หลักสูตร

ผู้บริหารส่วนใหญ่ระบุว่า สถานศึกษามีการประชาสัมพันธ์การใช้หลักสูตร วิธีการประชาสัมพันธ์ คือ จัดประชุมชี้แจงให้แก่นักศึกษา และจัดให้ครู - อาจารย์ เข้ารับฟังการชี้แจงให้แก่นักศึกษา

อาจารย์ผู้สอนส่วนใหญ่ระบุว่า ไม่มีส่วนร่วมในการประชาสัมพันธ์การใช้หลักสูตร ในกรณีที่มีส่วนร่วม ได้มีส่วนร่วมในการให้ความร่วมมือกับสถานศึกษาในการประชาสัมพันธ์หลักสูตรให้กับนักศึกษาและผู้ปกครองทราบ

## 2.8 การประสานงานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

ผู้บริหารส่วนใหญ่ระบุว่า สถานศึกษามีการประสานงานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อส่งเสริมการใช้หลักสูตร โดยประสานงานในเรื่องการศึกษาดูงานนอกสถานที่ และการส่งนักศึกษาไปฝึกประสบการณ์วิชาชีพในสถานศึกษาอื่น

อาจารย์ผู้สอนส่วนใหญ่ระบุว่า ไม่มีส่วนร่วมในการติดต่อประสานงานกับหน่วยงานภายนอกเพื่อเตรียมการใช้หลักสูตร ในกรณีที่มีส่วนร่วม ได้มีส่วนร่วมในการส่งนักศึกษาไปฝึกประสบการณ์วิชาชีพในสถานศึกษาอื่น

## 2.9 การส่งเสริมขวัญและกำลังใจ

ผู้บริหารส่วนใหญ่ระบุว่า สถานศึกษามีการส่งเสริมขวัญและกำลังใจให้แก่ผู้ดำเนินงาน อาจารย์ผู้สอนหลักสูตร (ปทส.) วิธีการส่งเสริมขวัญและกำลังใจ ได้แก่ การยกย่อง ชมเชย และให้กำลังใจแก่ผู้ปฏิบัติงาน เปิดโอกาสให้บุคลากรทำงานในส่วนที่เขาถนัด และแสดงความสามารถในเชิงความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และสนับสนุนให้ได้เพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์ เช่น การลาศึกษาต่อ การศึกษาดูงาน การฝึกอบรม

อาจารย์ผู้สอนส่วนใหญ่ระบุว่า ได้รับการส่งเสริมขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน สิ่งที่ได้รับในการส่งเสริมขวัญและกำลังใจคือ ได้รับความไว้วางใจในการปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมาย และเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้ทำงานตามความสามารถ และความถนัดของแต่ละคน

## 2.10 การนิเทศติดตามและประเมินผลการใช้หลักสูตร

ผู้บริหารส่วนใหญ่ระบุว่า สถานศึกษามีการนิเทศติดตามผลการใช้หลักสูตร วิธีการนิเทศติดตามการใช้หลักสูตร ได้แก่ การแต่งตั้งบุคลากร/คณะกรรมการในการดำเนินการนิเทศภายในสถานศึกษา และจัดให้ผู้รับการนิเทศมีส่วนร่วมในการวางแผนและดำเนินการติดตามผลอย่างต่อเนื่องสม่ำเสมอ เครื่องมือในการนิเทศติดตามผลการใช้หลักสูตร คือ ใช้แบบสังเกต และแบบสอบถาม สถานศึกษามีการประเมินผลการใช้หลักสูตร วิธีการประเมินผลการใช้หลักสูตร ได้แก่ การดูผลสัมฤทธิ์ในการเรียนของนักศึกษา และสอบถามจากอาจารย์ผู้สอน และจะประเมินผลหลังการใช้หลักสูตร และระหว่างดำเนินการใช้หลักสูตร มีการกำหนดผู้มีส่วนร่วมในการนิเทศติดตาม และประเมินผลการใช้หลักสูตร ผู้ที่มีส่วนร่วม ได้แก่ หัวหน้าคณะและผู้ช่วยผู้อำนวยการ

อาจารย์ผู้สอนส่วนใหญ่ระบุว่า สถานศึกษามีการนิเทศติดตามและประเมินผลการใช้หลักสูตรโดยจัดการนิเทศภายในเพื่อปรับปรุงคุณภาพการเรียนการสอน และแต่งตั้งบุคลากร/คณะกรรมการในการดำเนินการนิเทศภายในสถานศึกษา อาจารย์ผู้สอนไม่มีส่วนร่วมในการนิเทศติดตามและประเมินผลการใช้หลักสูตร ในกรณีที่มีส่วนร่วม ได้มีส่วนร่วมในการสังเกตการสอน และสรุปผลการสังเกตการสอน

## 3. ปัญหาการบริหารหลักสูตรประกาศนียบัตรครูเทคนิคชั้นสูง (ปทส.) ในสถานศึกษา สังกัดกรมอาชีวศึกษา

### 3.1 ปัญหาเกี่ยวกับการวางแผนการใช้หลักสูตร

จากการให้ข้อมูลของผู้บริหารและอาจารย์ผู้สอนส่วนใหญ่ พบว่า สถานศึกษามีปัญหาด้านการวางแผน ปัญหาที่พบได้แก่ ขาดการนำปัญหาการใช้หลักสูตรมาใช้ในการวางแผน และขาดการวิเคราะห์หลักการ จุดหมาย โครงสร้างของหลักสูตรเพื่อนำไปใช้ในการเรียนการสอน ซึ่งปัญหาดังกล่าวจัดอยู่ในระดับมาก

### 3.2 ปัญหาเกี่ยวกับการเตรียมบุคลากร

จากการให้ข้อมูลของผู้บริหารและอาจารย์ผู้สอนส่วนใหญ่ พบว่า สถานศึกษามีปัญหาด้านการเตรียมบุคลากร ปัญหาที่พบได้แก่ ขาดอาจารย์ที่มีวุฒิตรงตามรายวิชาที่เปิดสอน บุคลากรในการปฏิบัติหน้าที่ต่าง ๆ เกี่ยวกับหลักสูตรมีจำนวนไม่เพียงพอ และขาดงบประมาณในการจัดพัฒนา อาจารย์ผู้สอนให้มีความรู้ความเข้าใจในเรื่องหลักสูตร ซึ่งปัญหาดังกล่าวจัดอยู่ในระดับมาก

### 3.3 ปัญหาเกี่ยวกับการจัดอาจารย์เข้าสอน

จากการให้ข้อมูลของผู้บริหารและอาจารย์ผู้สอนส่วนใหญ่ พบว่า สถานศึกษามีปัญหาด้านการจัดอาจารย์ผู้สอนให้ตรงตามวุฒิยังไม่เพียงพอ และขาดความร่วมมือในการเข้าสอนแทน เมื่ออาจารย์ประจำไปราชการ หรือไปอบรม ซึ่งปัญหาดังกล่าวจัดอยู่ในระดับมาก



### 3.4 ปัญหาเกี่ยวกับการจัดตารางสอน

จากการให้ข้อมูลของผู้บริหารและอาจารย์ผู้สอนส่วนใหญ่ พบว่า สถานศึกษามีส่วนใหญ่ไม่มีปัญหาด้านการจัดตารางสอน ในกรณีที่มีปัญหามีปัญหาเรื่องการจัดแบ่งคาบสอนของอาจารย์ผู้สอนให้มีจำนวนเฉลี่ยใกล้เคียงกันในแต่ละภาคเรียน และการจัดตารางสอนให้ทันก่อนเปิดภาคเรียน ซึ่งปัญหาดังกล่าวจัดอยู่ในระดับมาก

### 3.5 ปัญหาเกี่ยวกับการบริการวัสดุหลักสูตรและสื่อการเรียนการสอน

จากการให้ข้อมูลของผู้บริหารและอาจารย์ผู้สอนส่วนใหญ่ พบว่า สถานศึกษามีปัญหาด้านการบริการวัสดุหลักสูตรและสื่อการเรียนการสอน ปัญหาที่พบได้แก่ ปัญหาด้านการขาดงบประมาณสนับสนุนในการจัดซื้อและจัดหาวัสดุหลักสูตรและสื่อการเรียนการสอน และความเพียงพอของวัสดุหลักสูตรและสื่อการเรียนการสอน ซึ่งปัญหาดังกล่าวจัดอยู่ในระดับมาก

### 3.6 ปัญหาเกี่ยวกับการจัดสิ่งอำนวยความสะดวกให้แก่ผู้ใช้หลักสูตร

จากการให้ข้อมูลของผู้บริหารและอาจารย์ผู้สอนส่วนใหญ่ พบว่า สถานศึกษามีปัญหาเกี่ยวกับการจัดสิ่งอำนวยความสะดวกให้แก่ผู้ใช้หลักสูตร ปัญหาที่พบได้แก่ การจัดห้องสมุดยังขาดความเหมาะสมและไม่เอื้ออำนวยต่อการศึกษาค้นคว้าหลักสูตรปริญญาตรี การจัดหาหนังสือ ตำรา วารสาร ยังขาดความเพียงพอและเหมาะสมกับการใช้หลักสูตร และการจัดสรรงบประมาณให้กับหลักสูตรนี้ไม่เพียงพอ ซึ่งปัญหาดังกล่าวจัดอยู่ในระดับมาก

### 3.7 ปัญหาเกี่ยวกับการประชาสัมพันธ์การใช้หลักสูตร

จากการให้ข้อมูลของผู้บริหารและอาจารย์ผู้สอนส่วนใหญ่ พบว่า สถานศึกษามีปัญหาด้านการประชาสัมพันธ์การใช้หลักสูตร ปัญหาที่พบได้แก่ ขาดการประชาสัมพันธ์ผ่านสื่อมวลชน ขาดการติดตามและประเมินผลการประชาสัมพันธ์ และสถานศึกษาไม่ได้วางแผนการประชาสัมพันธ์การใช้หลักสูตร ซึ่งปัญหาดังกล่าวจัดอยู่ในระดับมาก

### 3.8 ปัญหาเกี่ยวกับการประสานงานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

จากการให้ข้อมูลของผู้บริหารและอาจารย์ผู้สอนส่วนใหญ่ พบว่า สถานศึกษาไม่มีปัญหาเกี่ยวกับการประสานงานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

### 3.9 ปัญหาเกี่ยวกับการส่งเสริมขวัญและกำลังใจ

จากการให้ข้อมูลของผู้บริหารและอาจารย์ผู้สอนส่วนใหญ่ พบว่า สถานศึกษามีปัญหาด้านการส่งเสริมขวัญและกำลังใจ ปัญหาที่พบได้แก่ การที่ผู้บริหารไม่เห็นความสำคัญของการส่งเสริมขวัญและกำลังใจของบุคลากรเท่าที่ควร การจัดให้มีสวัสดิการต่างๆ ให้กับบุคลากรไม่เพียงพอ และการจัดให้มีการติดตามประเมินผลงานบุคลากรอย่างถูกต้องและเหมาะสม ซึ่งปัญหาดังกล่าวจัดอยู่ในระดับมาก

### 3.10 ปัญหาเกี่ยวกับการนิเทศติดตามและประเมินผลการใช้หลักสูตร

จากการให้ข้อมูลของผู้บริหารและอาจารย์ผู้สอนส่วนใหญ่ พบว่า สถานศึกษามีปัญหาด้านการนิเทศติดตามและประเมินผลการใช้หลักสูตร ปัญหาที่พบได้แก่ ขาดการนิเทศติดตามและประเมินผลการใช้หลักสูตรอย่างสม่ำเสมอ ความร่วมมือ ช่วยเหลือ แนะนำ จากศึกษานิเทศก์ หรือนักวิชาการไม่เพียงพอ และผู้บริหารไม่มีเวลาดำเนินการนิเทศติดตามและประเมินผลการใช้หลักสูตร ซึ่งปัญหาดังกล่าวจัดอยู่ในระดับมาก

#### อภิปรายผลการวิจัย

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสภาพและปัญหาการบริหารหลักสูตรประกาศนียบัตรครูเทคนิคชั้นสูง (ปทส.) ในสถานศึกษา สังกัดกรมอาชีวศึกษา มีประเด็นที่จะนำมาอภิปรายดังนี้

#### 1. การวางแผนการใช้หลักสูตร

ในเรื่องการวางแผนการใช้หลักสูตร ผลการวิจัยพบว่า สถานศึกษามีการวางแผนการใช้หลักสูตร คือการศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหา และความต้องการ ตลอดจนความพร้อมของสถานศึกษาเพื่อเตรียมวางแผนการใช้หลักสูตร มีการเตรียมวางแผนการใช้หลักสูตรด้านบุคลากร อาคารสถานที่ ตลอดจนวัสดุหลักสูตรและสื่อการเรียนการสอน ผู้วิจัยเห็นว่า การที่สถานศึกษามีการวางแผนการใช้หลักสูตรเป็นการปฏิบัติที่ถูกต้อง จะช่วยส่งผลต่อประสิทธิภาพในการบริหารหลักสูตร เนื่องจากการวางแผนจะช่วยให้การทำงานเป็นระบบ มีการดำเนินงานเป็นขั้นตอนอย่างต่อเนื่อง ทราบทิศทางการดำเนินงานอย่างชัดเจน การวางแผนการใช้หลักสูตรจึงมีความสำคัญ ซึ่งสอดคล้องกับ แอล เอ แวนไดค์ (L.A. Vandyke, 1964) ได้กล่าวไว้ว่า การบริหารหลักสูตรคือ การดำเนินงานด้านกิจกรรมการเรียนการสอนให้บรรลุจุดประสงค์ที่วางไว้ ซึ่งนโยบายและวิธีดำเนินงานจะต้องประกอบด้วยเป้าหมายที่สำคัญ มีการวางแผนการดำเนินงานอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับ ลันด์ ชรัมปารุง (2527) และอุทัย บุญประเสริฐ (2538) ได้กล่าวถึงความสำคัญของการวางแผนว่า การทำงานทุกอย่างต้องมีการวางแผน การวางแผนเป็นเครื่องมือที่สำคัญยิ่ง สำหรับการบริหารที่มีประสิทธิภาพสูง และเป็นสิ่งที่จำเป็นสำหรับการบริหารที่เน้นการทำงานเป็นระบบ ใช้แผนเป็นเครื่องมือบอกแนวทางการปฏิบัติงาน แสดงรายละเอียดของสิ่งที่จะปฏิบัติจัดทำในอนาคต บอกให้รู้ถึงจุดหมาย สิ่งที่คาดหวัง วัตถุประสงค์ที่ต้องการ เป้าหมายของการปฏิบัติงาน แสดงวิธีทำงานให้บรรลุเป้าหมาย และวัตถุประสงค์ สามารถประเมินผลได้ว่างานนั้นสำเร็จตามที่วางแผนไว้หรือไม่ เพื่อนำไปสู่ความสำเร็จของภารกิจ ผู้วิจัยเห็นว่า การที่สถานศึกษาศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหา และความต้องการ ตลอดจนความพร้อมของสถานศึกษาเพื่อเตรียมวางแผนการใช้หลักสูตร มีการเตรียมวางแผนการใช้หลักสูตรด้านบุคลากร อาคารสถานที่ ตลอดจนวัสดุหลักสูตรและสื่อการเรียนการสอน เป็นขั้นตอนพื้นฐานของการวางแผนการใช้หลักสูตร ถือเป็นบาทหน้าที่ของผู้บริหารที่จะต้องปฏิบัติ โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ในด้านการเตรียมการวางแผนการใช้หลักสูตรให้พร้อมในด้านต่าง ๆ เช่น ด้านบุคลากร อาคารสถานที่ ตลอดจนวัสดุหลักสูตรและสื่อการเรียนการสอน ซึ่งสอดคล้องกับวิชัย วงษ์ใหญ่ (2523) ที่กล่าวถึงบทบาทที่สำคัญของผู้บริหารว่าจะต้องมีการเตรียมการวางแผนเพื่อการใช้หลักสูตร สอดคล้องกับแนวคิดของสังต์ อุทรานันท์ (2527) ที่กล่าวถึงงานบริหารและบริการหลักสูตรว่าเป็นการดำเนินการในเรื่อง การเตรียมบุคลากรก่อนที่จะนำหลักสูตรไปใช้ การเตรียมเกี่ยวกับอาคารสถานที่และเครื่องมือต่าง ๆ ให้พร้อม

นอกจากนี้ผลการวิจัยยังพบว่า สถานศึกษามีการประสานแผนระหว่างบุคคลที่เกี่ยวข้อง และผู้มีส่วนร่วมในการวางแผนการใช้หลักสูตร ได้แก่ ผู้ช่วยผู้อำนวยการ หัวหน้าคณะ หัวหน้าแผนก และหัวหน้างานที่เกี่ยวข้อง แต่อย่างไรก็ตามอาจารย์ผู้สอนไม่มีส่วนร่วมในการวางแผนการใช้หลักสูตร ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของสตูนิย์ ฎุพันธ์ (2531) ที่ศึกษาวิจัยเรื่อง สภาพปัญหาการบริหารหลักสูตรระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ พุทธศักราช 2530 ประเภทวิชาศิลปหัตถกรรม ในสถานศึกษา สังกัดกองอาชีวศึกษา กรมอาชีวศึกษา พบว่า ผู้มีส่วนร่วมในการจัดทำแผนงานและติดตามประเมินผลการดำเนินงาน คือผู้ช่วยผู้อำนวยการฝ่ายวิชาการ หัวหน้าคณะ หัวหน้าแผนก ร่วมกับหัวหน้างานที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยเห็นว่าการประสานแผนระหว่างบุคคลที่เกี่ยวข้อง เป็นปัจจัยที่ส่งผลให้การวางแผนมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ทำให้บุคคลที่เกี่ยวข้องช่วยกันปฏิบัติงานตามแผนได้ถูกต้องเหมาะสม อาจารย์ผู้สอนเป็นบุคคลที่เกี่ยวข้องและมีความสำคัญต่อการนำหลักสูตรไปใช้ จึงควรให้อาจารย์ผู้สอนได้มีส่วนร่วมในการวางแผนการใช้หลักสูตร ซึ่งจะส่งผลต่อการประสานแผนระหว่างบุคคลที่เกี่ยวข้อง และการนำแผนไปสู่การปฏิบัติได้อย่างถูกต้องเหมาะสมอีกด้วย สอดคล้องกับธงชัย สันติวงษ์ (2537) ที่กล่าวว่าในการวางแผนให้ประสบความสำเร็จ จะต้องมีการประสานแผนงานอย่างดีระหว่างหน่วยงาน และบุคคลที่ช่วยกันปฏิบัติตามแผน พยายามให้ทุกฝ่ายมีส่วนร่วมในการวางแผนให้มากที่สุดเท่าที่จะทำได้

ส่วนปัญหาด้านการวางแผนการใช้หลักสูตร ผลการวิจัยพบว่า สถานศึกษามีปัญหาด้านการขาดการนำปัญหาการใช้หลักสูตรมาใช้ในการวางแผน และขาดการวิเคราะห์หลักการ จุดหมาย โครงสร้างของหลักสูตร เพื่อนำไปใช้ในการเรียนการสอน ซึ่งปัญหาดังกล่าวจัดอยู่ในระดับมาก ผู้วิจัยเห็นว่าปัญหาดังกล่าวจะส่งผลต่อประสิทธิภาพของแผนที่จะนำไปสู่การปฏิบัติได้ เนื่องจากการบริหารหลักสูตรนั้น วิชัย ราชภูศิริ (2519) กล่าวว่า ต้องมีการวางแผนสอดคล้องกับขั้นตอนการบริหารหลักสูตรของสถาบัน พัฒนาผู้บริหาร กระทรวงศึกษาธิการ (2525) คือ มีการวางแผน และเตรียมการที่จะศึกษาเกี่ยวกับรายละเอียดของหลักสูตรทั้ง 3 ส่วน คือ หลักการ จุดหมาย และโครงสร้างของหลักสูตร กำหนดและจัดบุคลากรที่จะปฏิบัติงานด้านการนำหลักสูตรไปใช้ โดยพิจารณาตามความเหมาะสมของบุคคล ทั้งด้านวุฒิ และประสบการณ์ ประสานงานและการให้บริการแก่บุคลากรทุกฝ่ายที่ดำเนินการเรื่องหลักสูตรเพื่อให้การดำเนินงานเกี่ยวกับการนำหลักสูตรไปใช้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

## 2. การเตรียมบุคลากร

ในเรื่องการเตรียมบุคลากร ผลการวิจัยพบว่า สถานศึกษามีการเตรียมบุคลากรเพื่อการใช้หลักสูตรไว้ล่วงหน้าก่อนเปิดสอนและ/หรือก่อนที่จะนำหลักสูตรไปใช้ โดยวิธีการสำรวจอาจารย์ผู้สอนและจัดอาจารย์ผู้สอนให้มีจำนวนเพียงพอกับการเรียนการสอน และจัดหาอาจารย์ผู้สอนในแต่ละรายวิชาให้เหมาะสมตามหลักสูตร ผู้วิจัยเห็นว่า การดำเนินดังกล่าวของสถานศึกษา เป็นขั้นตอนเตรียมความพร้อมของบุคลากรที่ดีซึ่งถือเป็นภาระหน้าที่ของผู้บริหาร การเตรียมบุคลากรเป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุดในการบริหารหลักสูตร เพราะคนเป็นหัวใจของการทำงานทุกชนิด การสำรวจและจัดเตรียมอาจารย์ผู้สอนให้มีจำนวนเพียงพอและเหมาะสม ย่อมส่งผลต่อคุณภาพของการจัดการศึกษาในสถานศึกษา เพราะคุณภาพของนักศึกษาขึ้นอยู่กับความรู้ความสามารถของอาจารย์ผู้สอนซึ่งเป็นผู้นำหลักสูตรไปใช้โดยตรงกับนักศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของสัจจ อุทรานันท์ (2527) ชำรง บัวศรี (2532) และเมธี ปิลันธนานนท์ (ม.ป.ป.) ที่กล่าวเกี่ยวกับเรื่องการเตรียมบุคลากรไว้ว่า การเตรียมบุคลากรเป็นการสำรวจจำนวนอาจารย์ผู้สอน ที่จะต้องจัดให้เพียงพอกับรายวิชาของหลักสูตร ผู้บริหารต้องเตรียมบุคลากรเป็นพิเศษ คืออาจารย์



ผู้สอน เพราะเป็นบุคคลที่สำคัญที่นำหลักสูตรไปใช้กับนักศึกษาโดยตรง นอกจากนี้ผลการวิจัยยังพบว่า ผู้บริหารและอาจารย์ผู้สอนส่วนใหญ่ไม่เคยเข้ารับการอบรมและ/หรือสัมมนาเกี่ยวกับหลักสูตรประกาศนียบัตรครูเทคนิคชั้นสูง (ปทส.) ผู้วิจัยเห็นว่า การจัดอบรมและ/หรือสัมมนาเกี่ยวกับหลักสูตรนี้จะช่วยให้บุคลากรที่เกี่ยวข้องมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับหลักสูตรได้ดี โดยเฉพาะอย่างยิ่งวิธีการประชุมเชิงปฏิบัติการสำหรับอาจารย์ผู้สอนจะช่วยส่งเสริมและสนับสนุนให้การใช้หลักสูตรนี้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับสังคอุทรานันท์ (2527) ที่กล่าวว่า การดำเนินการเตรียมบุคลากร เพื่อการใช้หลักสูตรใหม่อาจดำเนินการได้หลายวิธี เช่น การประชุมชี้แจง การอบรม การประชุมสัมมนา การเผยแพร่ทางเอกสาร และสื่อมวลชนต่าง ๆ ซึ่งการดำเนินการดังกล่าวขึ้นอยู่กับจุดมุ่งหมาย และความพร้อมต่าง ๆ เป็นสำคัญ และสอดคล้องกับ ไพฑูรย์ สินดารัตน์ (2524) ที่กล่าวว่า การประชุมเชิงปฏิบัติการจะสนองความต้องการของผู้สอนได้เพราะเป็นการให้ผู้เข้าประชุมเรียนรู้โดยการกระทำ และเปิดโอกาสให้มีการฝึก และมีส่วนร่วมในการทำงานร่วมกัน ส่วนปัญหาเกี่ยวกับการเตรียมบุคลากร ผลการวิจัยพบว่า สถานศึกษาขาดอาจารย์ที่มีวุฒิตรงตามรายวิชาที่เปิดสอน และบุคลากรที่ปฏิบัติหน้าที่ต่าง ๆ เกี่ยวกับหลักสูตรมีจำนวนไม่เพียงพอ ซึ่งเป็นปัญหาที่จัดอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับผลการวิจัยของหน่วยศึกษานิเทศก์ กรมอาชีวศึกษา (2536) วิจัยเรื่อง การประเมินผลหลักสูตรประกาศนียบัตรครูเทคนิคชั้นสูง (ปทส.) พุทธศักราช 2533 พบว่า ปัญหาเรื่องบุคลากร เรื่องที่ต้องพิจารณาปรับปรุง คือความเพียงพอของอาจารย์ผู้สอน ผู้วิจัยเห็นว่า เป็นปัญหาดังกล่าวเป็นปัญหาสำคัญปัญหาหนึ่งที่ส่งผลโดยตรงต่อความสำเร็จ หรือความล้มเหลวของการจัดการเรียนการสอนตามหลักสูตรประกาศนียบัตรครูเทคนิคชั้นสูง (ปทส.) การเตรียมบุคลากรเพื่อการใช้หลักสูตรจึงเป็นขั้นตอนที่สำคัญต่อความสำเร็จในการบริหารหลักสูตรเป็นอย่างยิ่ง เนื่องจากบุคลากรดังกล่าวจะมีส่วนสำคัญที่จะถ่ายทอดความรู้และประสบการณ์ตรงตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตรไปสู่ผู้เรียนได้หากมีการเตรียมการที่ดีการถ่ายทอดความรู้และประสบการณ์ดังกล่าวก็จะมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

### 3. การจัดอาจารย์เข้าสอน

ในเรื่องการจัดอาจารย์เข้าสอน ผลการวิจัยพบว่า สถานศึกษามีการกำหนดแนวทางการจัดอาจารย์เข้าสอน ตรงตามวุฒิ ความถนัด ความสามารถ และประสบการณ์ จัดจ้างอาจารย์พิเศษเพื่อแก้ไขปัญหาการขาดอาจารย์สอน และจัดอาจารย์เข้าสอนเมื่ออาจารย์ประจำวิชาไม่มาทำการสอน ผลการวิจัยด้านสภาพและปัญหาไม่สอดคล้องกัน กล่าวคือ แม้สถานศึกษาจะกำหนดแนวทางในการจัดอาจารย์เข้าสอน ตรงตามวุฒิ ความสามารถ และประสบการณ์ มีจัดจ้างอาจารย์พิเศษเพื่อแก้ไขปัญหาการขาดแคลนอาจารย์ผู้สอนแล้วก็ตาม ผลการวิจัยก็ยังพบปัญหาเกี่ยวกับการจัดอาจารย์เข้าสอน คือ จำนวนอาจารย์ในสาขาที่ขาดแคลนยังไม่เพียงพอกับรายวิชาที่เปิดสอน ปัญหาการจัดอาจารย์เข้าสอนไม่ตรงตามวุฒิ ความสามารถและประสบการณ์ และขาดความร่วมมือในการเข้าสอนแทน ซึ่งปัญหาดังกล่าวจัดอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาจากสภาพและปัญหาดังกล่าว แสดงว่าสถานศึกษายังไม่ประสบความสำเร็จในการแก้ปัญหาการจัดอาจารย์เข้าสอนเท่าที่ควร ผู้วิจัยเห็นว่า สถานศึกษามีการกำหนดแนวทางการจัดอาจารย์เข้าสอนดังกล่าวข้างต้นได้อย่างถูกต้องเหมาะสมแล้ว สอดคล้องกับงานวิจัยของกองแผนงาน กรมอาชีวศึกษา (2528) เรื่อง สรุปผลการดำเนินงานศึกษาสภาพปัจจุบันและปัญหาในเรื่องที่สำคัญของกรมอาชีวศึกษา พบว่า การจัดอาจารย์เข้าสอนส่วนมากจัดได้ตรงกับความถนัด ตามสาขาที่ได้เรียนมา และตามประสบการณ์การทำงาน ผู้วิจัยเห็นว่า จากความพยายามในการแก้ปัญหาดังกล่าวของสถานศึกษายังไม่ประสบผลสำเร็จเท่าที่ควร และจะส่งผลต่อประสิทธิภาพในการบริหารหลักสูตรได้ สถานศึกษาควรหาแนวทางพัฒนาอาจารย์เพื่อให้

สามารถสอนรายวิชาต่าง ๆ และสามารถสอนแทนกันได้เมื่ออาจารย์ประจำวิชาไม่มา แนวทางหนึ่งที่เสนอเกี่ยวกับการจัดอาจารย์เข้าสอน คือจัดหาบุคลากรภายนอกมาช่วยสอนเพื่อแก้ปัญหาการขาดแคลนอาจารย์ผู้สอน การจัดหาบุคลากรภายนอกมาช่วยสอนเพื่อแก้ปัญหาการขาดแคลนอาจารย์ผู้สอน โดยสถานศึกษาประสานงานขอความช่วยเหลือและความร่วมมือจากชุมชน ทั้งภาครัฐและเอกชน เช่น เชิญวิทยากร หรือ ผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรู้ความชำนาญในสาขานั้นมาช่วยสอน การเชิญศิษย์เก่าที่มีความรู้ความสามารถมาช่วยสอน หรือบุคคลที่มีความรู้ความสามารถในสถานประกอบการต่าง ๆ ที่มีอยู่ในท้องถิ่นนั้น ๆ เข้ามาช่วยสอน หรือให้คำแนะนำเป็นคราว ๆ ไป เป็นการใช้ภูมิปัญญาท้องถิ่น (Local wisdom) สถานศึกษาจะพิจารณานำวิธีนี้มาใช้ในการแก้ปัญหาจัดอาจารย์เข้าสอนโดยไม่สิ้นเปลืองงบประมาณแต่อย่างใด การแก้ไขปัญหาคือการจัดอาจารย์เข้าสอนไม่ตรงตามสาขาวิชาสอนแทน จะทำให้อาจารย์ผู้สอนมีคาบเฉลี่ยเพิ่มขึ้น สิ่งเหล่านี้จะมีผลกระทบต่อการเรียนการสอนที่มีประสิทธิภาพ สถานศึกษาควรพิจารณาแก้ไขปัญหเหล่านี้ก่อนเปิดภาคเรียน โดยประชุมวางแผนหาแนวทางแก้ไขร่วมกันกับผู้ที่เกี่ยวข้อง ซึ่งอาจจะทำได้โดยการขออัตราเพิ่มเติมตามวุฒิการศึกษาที่ต้องการจากกรมอาชีวศึกษา หรือจัดโครงการแลกเปลี่ยนอาจารย์ผู้สอนกับสถาบันอุดมศึกษาอื่น ๆ เพื่อสถานศึกษาจะได้จัดอาจารย์เข้าสอนตามหลักสูตรได้อย่างเหมาะสมต่อไป สอดคล้องกับ วิเชียร นพพลกรัง (2532) ที่กล่าวว่า ปัญหาการขาดแคลนครูที่จบตรงสาขาวิชา เป็นข้อจำกัดเรื่องการสรรหามูลากร ซึ่งอยู่นอกเหนืออำนาจหน้าที่ของโรงเรียน ดังนั้นผู้บริหารควรแก้ปัญหา โดยการประชุมวางแผนหาแนวทางแก้ไขร่วมกับผู้เกี่ยวข้องทั้งครู ผู้ปกครอง โดยจัดหาวิทยากรหรือผู้ชำนาญในท้องถิ่นมาช่วยสอน

#### 4. การจัดตารางสอน

ในเรื่องการจัดตารางสอน ผลการวิจัยพบว่า สถานศึกษามีการดำเนินงานเกี่ยวกับการจัดตารางสอน โดยจัดศูนย์รวมตารางสอนทุกประเภทให้สามารถตรวจสอบการสอนได้ ผู้วิจัยเห็นว่า เป็นลักษณะการจัดตารางสอนที่ดีเป็นระบบเป็นประโยชน์ในการติดตามการดำเนินการสอนได้สะดวก การจัดตารางสอนต่อเนื่องกันหลายคาบในรายวิชาที่เป็นภาคปฏิบัติสามารถทำได้ แต่ควรคำนึงถึงระดับความยากง่ายของรายวิชานั้น ๆ รวมทั้งช่วงการเรียนรู้จะต้องเป็นไปเพื่อส่งเสริมพัฒนาการของผู้เรียนเหมาะสมกับความสามารถของผู้เรียนด้วย ส่วนปัญหาเกี่ยวกับการจัดตารางสอน ผลการวิจัยพบว่า สถานศึกษามีปัญหาเกี่ยวกับการจัดแบ่งคาบสอนของอาจารย์ผู้สอนให้มีจำนวนเฉลี่ยใกล้เคียงกันในแต่ละภาค ปัญหาดังกล่าวจัดอยู่ในระดับมาก ผู้วิจัยเห็นว่าผู้จัดตารางสอนจะต้องคำนึงถึงปัจจัยตามที่พนัส หันนาคินทร์ (2529) ได้กล่าวไว้คือ จำนวนนักเรียน คาบ ห้องเรียน ลักษณะการสอนของครูว่าสอนเป็นรายวิชาหรือครูคนเดียวสอนหลายวิชา และภาระ (Load) ของครูแต่ละคนว่าใกล้เคียงกันหรือไม่ โดยพิจารณาจากเวลาที่เสียไปในการเตรียมการสอน ลักษณะวิชาที่สอน ลักษณะของนักเรียนในแต่ละห้อง งานพิเศษของครูแต่ละคน การฝึกฝน และความเป็นอยู่ทางบ้านของครูแต่ละคน สำหรับปัญหาการจัดแบ่งคาบสอนของอาจารย์ให้มีจำนวนเฉลี่ยใกล้เคียงกันในแต่ละภาค ซึ่งผู้วิจัยเห็นว่า สถานศึกษาสังกัดกรมอาชีวศึกษาได้จัดสรรเงินตอบแทนให้กับอาจารย์ผู้สอนในหลักสูตรต่าง ๆ ในการสอนภาคนอกเวลาราชการ โดยเฉพาะอย่างยิ่งเงินตอบแทนผู้สอนในหลักสูตรประกาศนียบัตรครูเทคนิคชั้นสูง (ปทส.) มีอัตราค่าตอบแทนสูงที่สุดเมื่อเปรียบเทียบกับทุกหลักสูตรที่เปิดสอนในสถานศึกษา การจัดคาบสอนของอาจารย์ผู้สอนให้มีจำนวนเฉลี่ยใกล้เคียงกันจึงมีความสำคัญ เพราะส่งผลต่อผลประโยชน์ตอบแทนที่อาจารย์ผู้สอนจะได้รับจากการสอนภาคนอกเวลา

ราชการ การจัดจำนวนคาบสอนที่ไม่เท่าเทียมกันทำให้อาจารย์ผู้สอนขาดขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน และอาจารย์ผู้สอนอาจแตกความสามัคคีกัน จึงเป็นประเด็นที่ควรพิจารณาสำหรับผู้มีหน้าที่จัดการวางสอน

อย่างไรก็ตาม การจัดตารางสอนมีข้อจำกัดในเรื่องห้องเรียน ห้องปฏิบัติการ รายวิชา และระดับชั้นเรียน ทำให้การจัดการวางสอนต้องประสบกับความยุ่งยากที่จะบรรจุอาจารย์ผู้สอนและรายวิชา ให้มีความเฉลี่ยที่เท่าเทียมกัน คาบเฉลี่ยในการสอนของอาจารย์ผู้สอนแต่ละคนจึงอาจมีความแตกต่างกันบ้าง วิธีการที่จะช่วยลดปัญหาความขัดแย้งในเรื่องนี้ควรให้อาจารย์ผู้สอนทุกท่านมีส่วนร่วมในการจัดการวางสอน ฝ่ายจัดการวางสอนควรสำรวจปัญหาและความต้องการของอาจารย์ผู้สอนก่อนจัดการวางสอน มีการประชุมปรึกษาหารือร่วมกันจนทุกคนเกิดการยอมรับความแตกต่างของคาบสอนเฉลี่ยในแต่ละภาคเรียน นับเป็นการช่วยแก้ปัญหาที่ต้นเหตุ ซึ่งสอดคล้องกับ ประกาศ เช่นกลาง (2525) ที่กล่าวว่า การจัดการวางสอนที่ไม่เท่าเทียมกันย่อมจะเกิดปัญหา น่าจะพิจารณาปรับปรุงแก้ไขให้ครู-อาจารย์ผู้สอนอภิปราย และปรึกษาหารือร่วมกัน รวมทั้งให้รวบรวมปัญหาต่าง ๆ เกี่ยวกับการจัดการวางสอนไว้พิจารณาด้วย และในการจัดการวางสอนของสถานศึกษาจำเป็นต้องให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดไว้ และตามระเบียบโดยคำนึงถึงการประหยัด ประสิทธิภาพของการเรียนการสอน การใช้บุคลากร อาคารสถานที่ และอุปกรณ์ เครื่องมือเครื่องใช้ให้เต็มที่

#### 5. การบริการวัสดุหลักสูตรและสื่อการเรียนการสอน

ในเรื่องการบริการวัสดุหลักสูตรและสื่อการเรียนการสอน ผลการวิจัยพบว่า สถานศึกษามีการบริการวัสดุหลักสูตรและสื่อการเรียนการสอน การจัดวัสดุฝึก อุปกรณ์และสื่อการเรียนการสอนให้ทันกับการเปิดภาคเรียน และจัดให้มีการนำไปใช้ได้สะดวก สอดคล้องกับจุดประสงค์รายวิชา ผู้วิจัยเห็นว่าการจัดหาวัสดุหลักสูตรและสื่อการเรียนการสอนเป็นสิ่งจำเป็นต่อการปฏิบัติการสอนของอาจารย์ผู้สอนให้มีประสิทธิภาพ โดยเฉพาะอย่างยิ่งการจัดหาวัสดุฝึก อุปกรณ์ และสื่อการเรียนการสอน มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการสอนด้านอาชีวศึกษาในการฝึกทักษะปฏิบัติ จึงต้องจัดให้เพียงพอและทันกับความต้องการในการใช้ของอาจารย์ผู้สอน ผู้บริหารควรวางแผนการจัดหาและสนับสนุนให้อาจารย์ผู้สอนได้ร่วมมือกันผลิตวัสดุหลักสูตร และสื่อการเรียนการสอนขึ้นใช้เอง สามารถนำวัสดุในท้องถิ่นมาใช้ในการเรียนการสอนเพื่อเป็นการประหยัด สอดคล้องกับ ช่าง บัควรี (2531) และปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2535) ที่กล่าวว่า ผู้บริหารต้องมีการสำรวจความต้องการที่จะใช้วัสดุ อุปกรณ์ต่าง ๆ เพื่อจัดเตรียมจัดซื้อล่วงหน้า และวางแผนเกี่ยวกับการจัดซื้อวัสดุ อุปกรณ์ สื่อการสอน นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับสวัสดิ อุทรานันท์ (2527) ที่กล่าวว่า เอกสารหลักสูตร ควรจัดให้มืออย่างเพียงพอทั่วถึง ทันเวลากับอาจารย์ผู้สอนที่จะใช้ อันเป็นสิ่งอำนวยความสะดวกและช่วยเหลืออาจารย์ผู้สอนให้สามารถใช้หลักสูตรได้อย่างถูกต้อง

จากผลการวิจัยครั้งนี้ แม้ว่าสถานศึกษาส่วนใหญ่ได้จัดบริการวัสดุหลักสูตรและสื่อการเรียนอย่างถูกต้องเหมาะสมกับการเรียนการสอนด้านอาชีวศึกษาแล้ว ก็ยังพบปัญหาด้านการจัดบริการวัสดุหลักสูตรและสื่อการเรียนการสอน คือขาดงบประมาณสนับสนุนในการจัดซื้อและจัดหาวัสดุหลักสูตรและสื่อการเรียนการสอนและความเพียงพอของวัสดุหลักสูตรและสื่อการเรียนการสอน ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ หน่วยศึกษานิเทศก์ กรมอาชีวศึกษา (2536) วิจัยเรื่องการประเมินผลหลักสูตรประกาศนียบัตรครูเทคนิคชั้นสูง (ปทส.) พุทธศักราช 2533 ได้พบปัญหาเกี่ยวกับการความเพียงพอของงบประมาณเช่นกัน ผู้วิจัยเห็นว่า ปัญหาการขาดงบประมาณเป็นปัญหาหลัก การขาดวัสดุหลักสูตรและสื่อการเรียนการสอนเนื่องจากงบประมาณไม่เพียงพอจึงเป็นปัญหาสำคัญ ส่งผลกระทบต่อการใช้หลักสูตรและการเรียนรู้ของ

นักศึกษา การจัดบริการวัสดุหลักสูตรและสื่อการเรียนการสอนให้แก่ผู้ใช้หลักสูตรอย่างเพียงพอและเหมาะสม ถือได้ว่าเป็นการส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอน หากผู้บริหารมีการประสานงานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องและมีการประชาสัมพันธ์ที่ดี สถานศึกษาอาจได้รับการสนับสนุนจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้องทั้งภาครัฐและเอกชน และควรเปิดโอกาสให้อาจารย์ผู้สอนมีส่วนร่วมในการเสนอความต้องการเอกสาร ตำรา และสื่อการเรียนการสอน ผู้วิจัยเห็นว่า สถานศึกษาอาจจะติดต่อประสานงานกับหน่วยงานภายนอก เพื่อขอยืม ขอบริจาคเอกสาร ตำรา หรือขอใช้แหล่งวิชาการร่วมกัน เพื่อบรรเทาปัญหาที่เกิดขึ้น นอกจากนี้สถานศึกษาควรจัดให้อาจารย์ผู้สอนผลิตสื่อการเรียนการสอนจากวัสดุที่เหลือใช้หรือวัสดุท้องถิ่น โดยเชิญวิทยากรจากท้องถิ่นที่มีความเชี่ยวชาญหรืออาจารย์ผู้สอนที่มีความรู้และทักษะในการผลิตวัสดุหลักสูตรและสื่อการเรียนการสอนมาสาธิตวิธีการผลิตให้อาจารย์ผู้สอนได้เห็นขั้นตอนการผลิตและฝึกปฏิบัติจริงในการผลิตวัสดุหลักสูตรและสื่อการเรียนการสอน ย่อมทำให้สามารถผลิตวัสดุหลักสูตรและสื่อการเรียนการสอนที่มีคุณภาพและประหยัดขึ้นได้เองได้ เป็นวิธีที่เลาปัญหาการขาดงบประมาณในการผลิตวัสดุหลักสูตรและสื่อการเรียนการสอนลงได้บ้างระดับหนึ่ง สอดคล้องกับ กรมวิชาการ (2534) ที่กล่าวว่า ผู้บริหารควรส่งเสริมให้ครูผู้สอนหรือครูวิชาการโรงเรียน จัดทำสื่อการเรียนการสอนขึ้นใช้เอง โดยจัดทำให้สอดคล้องกับจุดมุ่งหมายของหลักสูตร สภาพท้องถิ่น และผู้เรียน จะช่วยทำให้ครูมีสื่อการเรียนการสอนที่เหมาะสมและยังช่วยลดปัญหาการขาดแคลนสื่อการเรียนการสอนอีกด้วย

#### 6. การจัดสิ่งอำนวยความสะดวกให้แก่ผู้ใช้หลักสูตร

ในเรื่องการจัดสิ่งอำนวยความสะดวกให้แก่ผู้ใช้หลักสูตร ผลการวิจัยพบว่า สถานศึกษามีการจัดเตรียมอาคารสถานที่สำหรับการปฏิบัติงานให้เหมาะสมกับการเรียนการสอน การจัดสรรงบประมาณให้กับหลักสูตร ผู้มีส่วนร่วมในการจัดสรรงบประมาณส่วนใหญ่ ได้แก่ผู้ช่วยผู้อำนวยการ ผู้อำนวยการ และหัวหน้าคณะ ผู้วิจัยเห็นว่า การจัดอาคารสถานที่ให้เอื้อประโยชน์ต่อการเรียนการสอนถือเป็นภาระหน้าที่ของสถานศึกษา โดยจัดห้องเรียน ห้องปฏิบัติการต่าง ๆ ตลอดจนบริเวณต่าง ๆ ภายในสถานศึกษาให้พร้อมในการจัดการเรียนการสอนตามหลักสูตร นอกจากนี้สถานศึกษาจะต้องจัดสรรงบประมาณงบประมาณเพื่อการเรียนการสอน ซึ่งจะต้องคำนึงถึง วิธีการจัดสรรงบประมาณของการอาชีวศึกษาและเทคนิคศึกษาแบบ Analysis and Priority ตามที่เมธี บิลันชานนท์ (ม.ป.ป.) กล่าวว่า การจัดสรรงบประมาณแบบ Analysis and Priority เป็นวิธีที่ดีที่สุดซึ่งเป็นวิธีที่ใช้กันอยู่อย่างแพร่หลาย เพราะเป็นวิธีการที่มีความเป็นเหตุเป็นผล ตรงตามข้อเท็จจริงสามารถสังเกตและบ่งชี้ความสำคัญและความจำเป็นได้ดีกว่าวิธีอื่น ๆ การจัดสรรงบประมาณ ผู้บริหารควรคำนึงถึงความต้องการใช้งบประมาณ การวางแผนการใช้งบประมาณอย่างมีประสิทธิภาพ ตลอดจนความถูกต้องเหมาะสมอีกด้วย

ส่วนปัญหาเกี่ยวกับการจัดสิ่งอำนวยความสะดวกให้แก่ผู้ใช้หลักสูตร ผลการวิจัยพบว่า สถานศึกษามีปัญหาเกี่ยวกับการจัดสิ่งอำนวยความสะดวกให้แก่ผู้ใช้หลักสูตร ปัญหาที่พบได้แก่ การจัดห้องสมุดยังขาดความเหมาะสมและไม่เอื้ออำนวยต่อการศึกษาค้นคว้าหลักสูตรปริญญาตรี การจัดหาหนังสือ ตำรา วารสาร ยังขาดความเพียงพอและเหมาะสมกับการใช้หลักสูตร ผู้วิจัยเห็นว่าห้องสมุดเป็นศูนย์รวมทางวิชาการมีความสำคัญต่อการเรียนการสอนในระดับปริญญาตรีซึ่งต้องอาศัยการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองมากยิ่งขึ้น สอดคล้องกับ บุญมี เณรยอด (2529) ได้กล่าวไว้ว่า สิ่งอื่นที่ผู้บริหารควรคำนึงถึงคือห้องสมุด เพราะห้องสมุดเป็นศูนย์รวมทางวิชาการ เป็นส่วนหนึ่งในการสนับสนุนให้ผู้เรียน และผู้สอนประสบความสำเร็จในการนำหลักสูตรไปใช้ และการจัดสรรงบประมาณให้กับหลักสูตรนี้ไม่เพียงพอ ซึ่งเป็นปัญหาที่จัดอยู่



ในระดับมาก ซึ่งผู้วิจัยเห็นว่า ปัญหาการจัดสรรงบประมาณให้กับหลักสูตรไม่เพียงพอเป็นปัจจัยสำคัญ ที่ส่งผลกระทบต่อจัดตั้งอำนวยความสะดวกให้แก่ผู้ใช้หลักสูตรหลาย ๆ ด้าน โดยเฉพาะอย่างยิ่งในเรื่องของห้องสมุด เพราะสถานศึกษาส่วนใหญ่เปิดสอนนักศึกษาหลายระดับ ทั้งในรับ ปวช. ปวท. ปวส. และ ปทส. ซึ่งในแต่ละระดับจะมีปรัชญาทางการศึกษาที่แตกต่างกันออกไปบ้าง ผู้บริหารควรมีการวางแผนการจัดสรรงบประมาณในด้านการจัดตั้งอำนวยความสะดวกให้แก่ผู้ใช้หลักสูตร ด้านต่าง ๆ โดยให้อาจารย์ผู้สอนและบุคลากรที่เกี่ยวข้องมีส่วนร่วมในการจัดตั้งอำนวยความสะดวก นอกจากนี้สถานศึกษาและกรมอาชีวศึกษาคควรมีมาตรฐานในการควบคุมการปฏิบัติงานโดยเฉพาะอย่างยิ่งด้านงบประมาณให้ชัดเจน จะช่วยลดปัญหาเหล่านี้ลงได้ ซึ่งสอดคล้องกับวิระศักดิ์ วงษ์สมบัติ (2539) ที่กล่าวว่า กรมอาชีวศึกษาคควรมีมาตรฐานในการควบคุมการปฏิบัติงานของสถานศึกษา (College Performance) และใช้ผลการประเมินสถานศึกษานั้นประกอบ การให้การสนับสนุนสถานศึกษาในเรื่องต่าง ๆ เช่น งบประมาณ บุคลากร วัสดุครุภัณฑ์ (Performance Related Criteria)

#### 7. การประชาสัมพันธ์การใช้หลักสูตร

ในเรื่องการประชาสัมพันธ์การใช้หลักสูตร ผลการวิจัยพบว่า สถานศึกษามีการประชาสัมพันธ์การใช้หลักสูตร โดยการประชุมชี้แจงให้แก่ นักศึกษา อาจารย์ผู้สอนไม่มีบทบาทประชาสัมพันธ์การใช้หลักสูตร ปัญหาที่พบคือ ขาดการประชาสัมพันธ์ผ่านสื่อมวลชน ขาดการติดตามและประเมินผลการประชาสัมพันธ์ และสถานศึกษาไม่ได้วางแผนการประชาสัมพันธ์การใช้หลักสูตร ปัญหาดังกล่าวจัดอยู่ในระดับมาก ผู้วิจัยเห็นว่า การประชาสัมพันธ์การใช้หลักสูตร โดยการประชุมชี้แจงเกี่ยวกับหลักสูตรให้แก่ นักศึกษาวิธีการเดียวยังไม่เพียงพอ เนื่องจากบุคลากรที่เกี่ยวข้องกับการประชาสัมพันธ์การใช้หลักสูตรนั้น มีอยู่หลายกลุ่ม เช่น อาจารย์ ผู้ปกครอง นักศึกษา ชุมชน รวมตลอดทั้งสถานศึกษาที่เกี่ยวข้องทั้งภาครัฐ และเอกชน จึงควรใช้วิธีการประชาสัมพันธ์หลาย ๆ วิธี ดังนั้นในการประชาสัมพันธ์การใช้หลักสูตร ประกาศนียบัตรครูเทคนิคชั้นสูง (ปทส.) จึงควรใช้กิจกรรมหลายวิธีการ เช่น เช่น สื่อมวลชน เอกสารเผยแพร่ หรือสิ่งพิมพ์อื่น ๆ การจัดทำป้ายโฆษณา การแจกเอกสาร แผ่นพับ การเผยแพร่ข่าวสารข้อมูลไปยังสถานศึกษาอื่น การใช้เสียงตามสาย ซึ่งสอดคล้องกับชัวร์ บัวศรี (2531) ได้เสนอแนะวิธีประชาสัมพันธ์การใช้หลักสูตรว่าอาจทำได้หลายวิธี คือ การออกสิ่งพิมพ์ การใช้สื่อมวลชน เช่น วิทยุ โทรทัศน์ หนังสือพิมพ์ เป็นต้น ผู้วิจัยเห็นว่าสถานศึกษาคควางแผนการประชาสัมพันธ์การใช้หลักสูตรโดยกำหนดระยะเวลาในการประชาสัมพันธ์หลักสูตรให้แน่นอน ซึ่งสอดคล้องกับวิชัย วงษ์ใหญ่ (2533) ได้ให้ความเห็นเกี่ยวกับการวางแผนประชาสัมพันธ์หลักสูตรว่า ควรจัดเป็น 3 ระยะ คือ ก่อนการใช้หลักสูตร ระหว่างการใช้หลักสูตร และภายหลังการใช้หลักสูตร นอกจากนี้ วิชัย วงษ์ใหญ่ (2533) ยังได้กล่าวว่า การประชาสัมพันธ์การใช้หลักสูตร หมายถึง ภารกิจที่คณะกรรมการบริหารหลักสูตรจะต้องวางแผนดำเนินการใช้หลักสูตร เพื่อการสื่อสารสองทางและเสริมสร้างให้ผู้ที่เกี่ยวข้องเกิดความรู้สึกที่ดีต่อหลักสูตร ป้องกัน และแก้ไขความเข้าใจผิด ขจัดและลดสาเหตุแห่งการขัดแย้งต่าง ๆ รวมทั้งสนับสนุนนโยบายการดำเนินงาน การใช้หลักสูตร ผู้วิจัยเห็นว่าสถานศึกษาคควางแผนการวางแผนประชาสัมพันธ์หลักสูตรอย่างเป็นระบบ มีการกำหนดผู้รับผิดชอบ ดำเนินการประชาสัมพันธ์หลักสูตรให้ชัดเจน เนื่องจากหลักสูตรนี้เป็นหลักสูตรใหม่ยังไม่เป็นที่รู้จักแพร่หลาย ผลผลิตสุดท้ายตลาดแรงงานทั้งภาครัฐและเอกชนยังมีจำนวนน้อย แต่มีแนวโน้มว่าจะสูงขึ้น เนื่องจากมีการเพิ่มจำนวนสถานศึกษาในกรมอาชีวศึกษา และขยายการสอนหลักสูตรนี้ในภาคสมทบ นอกเวลาราชการที่วิทยาลัยช่างกลปทุมวันเป็นแห่งแรก ในปีการศึกษา 2540 จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่



จะต้องมีการประชาสัมพันธ์การใช้หลักสูตร ให้กับบุคคลที่เกี่ยวข้องเพื่อความเข้าใจที่ถูกต้องตรงกันสอดคล้องกับ วิจิตร ศรีธำณ (2514) ได้กล่าวถึง บทบาทหน้าที่ผู้บริหารในการประชาสัมพันธ์โรงเรียนว่า เป็นการอธิบายให้คนทั้งหลายรู้ว่า โรงเรียนกำลังทำอะไร และคิดจะทำอะไรต่อไป ซึ่งเป็นจุดสำคัญที่โรงเรียนจะได้รับการสนับสนุนจากภายนอก จึงต้องอาศัยการประชาสัมพันธ์ที่ดี สำหรับปัญหาขาดการติดตามและประเมินผลการประชาสัมพันธ์ และสถานศึกษาไม่ได้วางแผนการประชาสัมพันธ์การใช้หลักสูตร เป็นปัญหาที่เกิดขึ้นอย่างสอดคล้องกัน เนื่องจากสถานศึกษาไม่ได้วางแผนการประชาสัมพันธ์การใช้หลักสูตร จึงทำให้เกิดปัญหาการขาดการติดตามและประเมินผลการประชาสัมพันธ์ ผู้วิจัยเห็นว่า ปัญหาการประชาสัมพันธ์การใช้หลักสูตรดังกล่าว อาจมีสาเหตุเนื่องมาจากสถานศึกษาไม่ได้จัดทำโครงการประชาสัมพันธ์การใช้หลักสูตร จึงขาดผู้รับผิดชอบโดยตรง ดังนั้นควรแต่งตั้งผู้รับผิดชอบในการประชาสัมพันธ์การใช้หลักสูตรให้ชัดเจน กำหนดเนื้อหาสาระที่จะประชาสัมพันธ์ กำหนดกลุ่มเป้าหมาย กำหนดแนวทางในการดำเนินงาน และติดตามประเมินผล

#### 8. การประสานงานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

ในเรื่องการประสานงานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ผลการวิจัยพบว่า สถานศึกษามีการประสานงานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อส่งเสริมการใช้หลักสูตร โดยประสานงานในเรื่องการศึกษาคุณานอกสถานที่ และการส่งนักศึกษาไปฝึกประสบการณ์วิชาชีพในสถานศึกษาอื่น ซึ่งผู้วิจัยเห็นว่า เป็นวิธีการที่เหมาะสม แต่ควรให้อาจารย์ผู้สอนมีส่วนร่วมในการติดต่อประสานงานกับหน่วยงานภายนอกเพื่อเตรียมการใช้หลักสูตรด้วย เพราะจะทำให้ผู้ทำหน้าที่สอนได้แลกเปลี่ยนประสบการณ์และได้ร่วมวางแผนการดำเนินการตามหลักสูตรได้อย่างมีประสิทธิภาพ ผลการวิจัยพบว่า สถานศึกษาส่วนใหญ่ไม่มีปัญหาด้านการประสานงานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เนื่องจากกรมอาชีวศึกษามีการติดต่อประสานงานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เช่น สถานประกอบการ โดยประสานความร่วมมือในลักษณะต่าง ๆ มาเป็นเวลานานและต่อเนื่อง ทำให้การประสานงานเป็นไปด้วยดี ผู้วิจัยเห็นว่า การประสานงานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องทั้งภาครัฐและเอกชนโดยเฉพาะอย่างยิ่งเรื่องการศึกษาคุณานอกสถานที่ การส่งนักศึกษาไปฝึกประสบการณ์วิชาชีพในสถานศึกษาอื่น การประสานงานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องดังกล่าวมีความสำคัญต่อการบริหารหลักสูตรนี้ให้มีประสิทธิภาพ เมื่อการประสานงานเป็นไปด้วยดีและราบรื่น การให้ความร่วมมือ สนับสนุน และช่วยเหลือต่าง ๆ ย่อมจะตามมาในที่สุด สำหรับวิธีดำเนินการในด้านการประสานงานนั้น สถานศึกษาสามารถประสานงานโดยทำเป็นหนังสือขอความร่วมมือในเรื่องต่างๆ หรืออาจใช้ความสนิทสนมคุ้นเคยติดต่อประสานงานด้วยวาจา หรืออาจใช้วิธีผสมผสานด้วยการใช้หนังสือและวาจา ซึ่งสอดคล้องกับ รวีวรรณ ชินะตระกูล (2535) สถานศึกษาสามารถดำเนินการประสานงาน ได้ 3 วิธี คือ 1) ประสานอย่างเป็นทางการ (Formal) เป็นการประสานงานที่สถานศึกษาทำเป็นหนังสือ คำสั่ง ที่ขอความร่วมมืออย่างเป็นทางการ 2) การประสานอย่างไม่เป็นทางการ (Informal) เป็นการประสานงานที่สถานศึกษาให้ความสนิทสนม ขอบพอกันเป็นส่วนตัว 3) วิธีผสมผสาน ในบางครั้งจำเป็นต้องใช้วิธีการประสานงานเป็นทางการ และไม่เป็นทางการผสมกัน เพื่อให้งานลุล่วงไปด้วยดี

#### 9. การส่งเสริมขวัญและกำลังใจ

ในเรื่องการส่งเสริมขวัญและกำลังใจ ผลการวิจัยพบว่า สถานศึกษามีการส่งเสริมขวัญและกำลังใจให้แก่ผู้ดำเนินงาน / อาจารย์ผู้สอนหลักสูตร ปทส. วิธีการส่งเสริมขวัญและกำลังใจ ได้แก่ การ

ยกย่อง ชมเชย และให้กำลังใจแก่ผู้ปฏิบัติงาน เปิดโอกาสให้บุคลากรทำงานในส่วนที่เขาถนัด และแสดงความสามารถในเชิงความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ อาจารย์ผู้สอนได้รับการส่งเสริมขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน คือ ได้รับความไว้วางใจในการปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมายและเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้ทำงานตามความสามารถ และความถนัดของแต่ละคน ซึ่งสอดคล้องกับ สวัสดิ์ อุคมโภชน (2533) ที่เสนอแนะว่า ผู้บริหารสามารถสร้างขวัญและกำลังใจให้กับอาจารย์ผู้สอนในสถานศึกษา สนับสนุน ยกย่อง ให้กำลังใจแก่ผู้ปฏิบัติงาน สร้างความพึงพอใจในงานที่ทำ โดยเปิดโอกาสให้อาจารย์ทำงานในสิ่งที่เขาถนัดและแสดงความสามารถในการริเริ่มงานใหม่ ผู้วิจัยเห็นว่า การส่งเสริมขวัญและกำลังใจแก่อาจารย์ผู้สอน ส่งผลโดยตรงต่อความสำเร็จของงาน ผู้บริหารจึงควรให้ความสำคัญกับการส่งเสริมขวัญและกำลังใจ

สำหรับปัญหาส่วนใหญ่เกี่ยวกับการส่งเสริมขวัญและกำลังใจ ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารไม่เห็นความสำคัญของการส่งเสริมขวัญและกำลังใจของบุคลากรเท่าที่ควร การจัดให้มีสวัสดิการต่าง ๆ ให้กับบุคลากรไม่เพียงพอ และขาดการติดตามประเมินผลงานบุคลากรอย่างถูกต้องและเหมาะสม ปัญหาดังกล่าวจัดอยู่ในระดับมาก จากผลการวิจัยนี้แสดงว่า ผู้บริหารไม่ค่อยให้ความสำคัญต่อการส่งเสริมขวัญและกำลังใจให้กับอาจารย์ผู้สอนมากเท่าที่ควร ซึ่งอาจทำให้อาจารย์ผู้สอนขาดขวัญและกำลังใจในการทำงาน ส่งผลกระทบต่อการทำงานที่มีประสิทธิภาพได้ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ ภิญญู สาทร (2526) ที่ว่า ขวัญและกำลังใจเป็นสิ่งสำคัญที่ผู้บริหารจะต้องส่งเสริมให้มีขึ้นในสถานศึกษา เพราะสถานศึกษาจะเจริญหรือเสื่อมขึ้นอยู่กับขวัญและกำลังใจให้กับบุคลากร ถ้าบุคลากรมีขวัญและกำลังใจดี การเรียนการสอนย่อมมีประสิทธิภาพ ผู้บริหารสามารถจะดำเนินการส่งเสริมขวัญและกำลังใจให้กับอาจารย์ผู้สอนได้ โดยการประเมินผลงานของบุคลากรอย่างถูกต้องเป็นธรรม สร้างความพึงพอใจในการทำงานและจัดสวัสดิการบางอย่างให้ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ สวัสดิ์ อุคมโภชน (2533) ที่กล่าวว่า ผู้บริหารสามารถสร้างขวัญและกำลังใจให้กับอาจารย์ผู้สอนในสถานศึกษาได้โดยการสร้างค่านิยม และความศรัทธาต่ออาชีพ เสริมสร้างความรู้สึกที่ดีในการทำงาน สร้างความพึงพอใจในการทำงาน สร้างมาตรฐานและมาตรการในการทำงานที่ดี และสร้างความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันในหมู่คณะของอาจารย์

นอกจากนี้ ผู้วิจัยเห็นว่า เพื่อเป็นการสร้างเสริมขวัญและกำลังใจให้กับอาจารย์มากยิ่งขึ้น ผู้บริหารควรสร้างความพึงพอใจในการทำงาน โดยการจัดสวัสดิการต่าง ๆ ให้กับอาจารย์ผู้สอนอย่างเพียงพอ และการกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการในการประเมินผลการปฏิบัติงานของอาจารย์ ให้เป็นไปด้วยความถูกต้องและเป็นธรรม เพื่อความสมานฉันท์ในหมู่คณะของอาจารย์ผู้สอน การประเมินผลการปฏิบัติงานของอาจารย์ผู้สอนอาจจัดทำในรูปของคณะกรรมการพิจารณาผลงานจะช่วยลดปัญหาเรื่องความยุติธรรมลงได้บ้าง

#### 10. การนิเทศติดตามและประเมินผลการใช้หลักสูตร

ในเรื่องการนิเทศติดตามและประเมินผลการใช้หลักสูตร สถานศึกษามีการนิเทศติดตามผลการใช้หลักสูตร วิธีการนิเทศติดตามการใช้หลักสูตร ได้แก่ การแต่งตั้งบุคลากร/คณะกรรมการในการดำเนินการนิเทศภายในสถานศึกษา สถานศึกษามีการประเมินผลการใช้หลักสูตร โดยประเมินผลหลังการใช้หลักสูตร และระหว่างดำเนินการใช้หลักสูตร และได้กำหนดผู้มีส่วนร่วมในการนิเทศติดตาม และประเมินผลการใช้หลักสูตร ได้แก่ หัวหน้าคณะและผู้ช่วยผู้อำนวยการ ส่วนอาจารย์ผู้สอนไม่มีส่วนร่วมในการนิเทศติดตามและประเมินผลการใช้หลักสูตร จากสภาพที่กล่าวมาแล้วข้างต้น แสดงให้เห็นว่าสถานศึกษาได้มีการนิเทศติดตามการใช้หลักสูตร ผู้วิจัยเห็นว่าแม่หลักสูตรนี้จะเป็นหลักสูตรอุดมศึกษา ระดับ

ปริญญาดุษฎี แม้ผลการวิจัยพบว่า อาจารย์ผู้สอนส่วนใหญ่เป็นผู้มีความรู้ความสามารถและประสบการณ์ในการสอนสูงก็ตาม แต่เนื่องจากหลักสูตรนี้เป็นหลักสูตรที่ยังไม่แพร่หลายและเป็นหลักสูตรที่เพิ่งนำไปใช้ใหม่ในสถานศึกษาหลาย ๆ แห่ง ประกอบกับการความไม่พร้อมในอัตรากำลังของผู้สอนในสายวิชาชีพที่ขาดแคลน จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่สถานศึกษาจะต้องดำเนินการนิเทศและติดตามผลการใช้หลักสูตร การจัดนิเทศภายในสถานศึกษาเพื่อส่งเสริมคุณภาพการเรียนการสอน จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่ง ซึ่งสอดคล้องกับ วไลรัตน์ บุญสวัสดิ์ (2538) ได้สรุปความจำเป็นของการนิเทศภายในว่า การนิเทศภายในโรงเรียนมีความจำเป็นต่อการส่งเสริมคุณภาพการเรียนการสอน ผู้วิจัยเห็นว่าการนิเทศติดตามและประเมินผลหลักสูตร มีความจำเป็นต่อการนำหลักสูตรไปใช้ให้เกิดประสิทธิภาพ หากมีจุดบกพร่องหรือปัญหาในด้านใดจะได้ดำเนินการแก้ไขได้ถูกต้อง สถานศึกษาส่วนใหญ่ดำเนินการนิเทศและติดตามการใช้หลักสูตรได้อย่างเหมาะสม เพราะผู้ทำหน้าที่นิเทศติดตามการใช้หลักสูตรเป็นผู้ที่อยู่ในสถานศึกษาของตนอยู่แล้วย่อมจะเห็นปัญหาและแนวทางที่จะนิเทศติดตามให้ได้ผลดีขึ้น แต่อย่างไรก็ตาม สถานศึกษาควรให้โอกาสอาจารย์ผู้สอนมีส่วนร่วมในการนิเทศติดตามและประเมินผลการใช้หลักสูตรด้วย เพราะสถานศึกษาจะต้องอาศัยการระดมความคิด สติปัญญา ความรู้และความสามารถของบุคลากรทุกฝ่าย ความร่วมมือของทุกฝ่ายจะส่งผลให้การนิเทศติดตามผลมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น สำหรับการประเมินผลหลักสูตรที่ดำเนินจะต้องดำเนินการเป็นระยะ ๆ ซึ่งสอดคล้องกับใจทิพย์ เชื้อรัตนพงษ์ (2539) ที่กล่าวว่า การประเมินผลการใช้หลักสูตร การประเมินผลการใช้หลักสูตรเป็นการตรวจสอบว่าหลักสูตรสามารถนำไปใช้ได้ดีกับสถานการณ์จริงเพียงใด การจัดการเรียนการสอนตามหลักสูตรทำอย่างไร มีปัญหาและอุปสรรคอย่างไรในการใช้หลักสูตร เพื่อจะได้แก้ไขปรับปรุงให้ดีขึ้น และสามารถให้หลักสูตรได้อย่างมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผล วิธีการประเมินอาจใช้การสังเกต สัมภาษณ์ และส่งแบบสอบถามให้ผู้ใช้อีกรู้ผู้สอน ผู้บริหาร ผู้เรียน ผู้ปกครอง เป็นต้น การประเมินผลหลักสูตรที่ดีต้องตรวจสอบเป็นระยะเพื่อลดปัญหาที่อาจเกิดขึ้น โดยทั่วไปจะแบ่งเป็น 3 ระยะคือ 1) การประเมินหลักสูตรก่อนนำหลักสูตรไปใช้ 2) การประเมินหลักสูตรระหว่างดำเนินการใช้หลักสูตร 3) การประเมินหลักสูตรหลังการใช้หลักสูตร

ส่วนปัญหาเกี่ยวกับการนิเทศติดตามและประเมินผลการใช้หลักสูตร ผลการวิจัย พบว่า สถานศึกษาขาดการนิเทศติดตามและประเมินผลการใช้หลักสูตรอย่างสม่ำเสมอ ความร่วมมือช่วยเหลือแนะนำ จากศึกษานิเทศก์ หรือนักวิชาการไม่เพียงพอ และผู้บริหารไม่มีเวลาติดตามและประเมินผลการใช้หลักสูตร ซึ่งปัญหาดังกล่าวจัดอยู่ในระดับมาก ผู้วิจัยเห็นว่า ปัญหาดังกล่าวมีความสอดคล้องกัน การขาดการประเมินผลไม่ต่อเนื่องย่อมขาดข้อมูลย้อนกลับให้ผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศนำไปปรับปรุงหรือพัฒนางานนิเทศภายในต่อไป ซึ่งยังสอดคล้องกับ กิตติมา ปรีดีติลล (2532) การประเมินผลงานนิเทศการศึกษา เป็นกระบวนการที่ต้องทำอย่างต่อเนื่อง ปัญหาการขาดการนิเทศติดตามและประเมินผลอย่างสม่ำเสมอ อาจเป็นปัญหาที่สืบเนื่องมาจากการขาดแคลนศึกษานิเทศก์ หรือนักวิชาการที่จะให้การนิเทศโดยตรงมีจำนวนไม่เพียงพอ สอดคล้องกับ คณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ (2536) ที่ได้สรุปถึงอัตรากำลังของศึกษานิเทศก์กรมอาชีวศึกษา ในปี 2533-2534 ว่า จำนวนศึกษานิเทศก์ต่อสถานศึกษา อัตรา 1: 0.8 เมื่อพิจารณาจากสภาพในปัจจุบันจะพบว่า ศึกษานิเทศก์ ในหน่วยศึกษานิเทศก์ กรมอาชีวศึกษา ที่มีหน้าที่รับผิดชอบโดยตรงเกี่ยวกับหลักสูตรนี้ยังมีจำนวนไม่เพียงพอ ซึ่งสอดคล้องกับหน่วยศึกษานิเทศก์ กรมอาชีวศึกษา (2540) ที่แสดงถึงอัตรากำลังของฝ่ายส่งเสริมการศึกษาที่มีส่วนรับผิดชอบเกี่ยวกับงานหลักสูตร มีอัตรากำลัง 6 คน และศึกษานิเทศก์ที่รับผิดชอบเกี่ยวกับงานหลักสูตรประกาศนียบัตรครูเทคนิคชั้นสูง (ปทส.) มีอัตรากำลัง 1 คน และยังสอดคล้องกับผลการวิจัยของ มานะ อภรณ์ประเสริฐ

(2539) พบว่า ปัญหาสำคัญของการปฏิบัติงานของศึกษานิเทศก์กรมอาชีวศึกษา คือ จำนวนศึกษานิเทศก์ ต่ออาจารย์ผู้สอน ต่อสถานศึกษา ไม่ได้สัดส่วนกัน ทำให้ศึกษานิเทศก์มีบทบาทน้อยมากในการช่วยเหลือทางวิชาการแก่อาจารย์ผู้สอนในสถานศึกษา ดังนั้นการที่จะให้ศึกษานิเทศก์ หรือนักวิชาการมาทำการนิเทศ โดยตรงจึงเป็นการยาก เนื่องจากปัญหาด้านบุคลากรไม่เพียงพอ สถานศึกษาจึงควรจัดให้อาจารย์ผู้สอนในหลักสูตรนี้รู้จักพึ่งตนเองโดยการจัดนิเทศภายใน การประชุมหารือเป็นกิจกรรมอย่างหนึ่งที่สร้างความร่วมมือและการยอมรับระหว่างอาจารย์ผู้สอน เพราะทุกคนได้ร่วมกันแสดงความคิดเห็น นอกจากนี้ควรจัดประชุมชี้แจงให้เห็นถึงความสำคัญของการติดตามและประเมินผลการใช้หลักสูตร มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งจะทำให้ทราบปัญหาและความต้องการที่แท้จริง สามารถจัดลำดับความสำคัญของปัญหาและพัฒนางานได้ ทำให้วางแผนได้ตรงเป้าและแก้ปัญหาได้ตรงจุด ส่วนปัญหาที่ผู้บริหารไม่มีเวลาในการนิเทศติดตามและประเมินผลการใช้หลักสูตรนั้น ผู้วิจัยเห็นว่า ผู้บริหารสามารถมอบหมายหรือกระจายภาระหน้าที่ไม่จำเป็นต้องทำการนิเทศติดตามและประเมินผลการใช้หลักสูตรโดยตรง การจัดตั้งคณะกรรมการนิเทศติดตามและประเมินผลการใช้หลักสูตรสามารถลดปัญหานี้ได้ สอดคล้องกับ นพพงษ์ บุญจิตราวุธ (2534) กล่าวว่า เทคนิคของผู้บริหารในการทำงาน มีใช้ทำงานด้วยตนเองเพียงคนเดียว จะต้องกระตุ้นให้ผู้อื่นช่วยทำงานด้วย และช่วยด้วยความเต็มใจ และภูมิใจที่ได้ช่วย งานนิเทศติดตามผลและประเมินผลก็เช่นกัน เมื่อผู้บริหารมีความจำกัดด้านเวลา ก็สามารถมอบหมายหน้าที่ให้คณะบุคคลทำงานแทนได้ หรือจัดตั้งเป็นคณะกรรมการนิเทศภายในโรงเรียน ซึ่งประกอบด้วยผู้บริหาร ผู้ช่วยผู้บริหารฝ่ายวิชาการ หัวหน้าหมวดวิชา และครูผู้สอนที่มีความรู้และความชำนาญด้านการนิเทศ มาร่วมกันปฏิบัติหน้าที่ ผู้วิจัยเห็นว่า การที่สถานศึกษาจัดให้มีการนิเทศจากบุคลากรภายในสถานศึกษา ได้แก่ ผู้ช่วยผู้อำนวยการฝ่ายวิชาการ หัวหน้าคณะ หัวหน้าแผนก รวมทั้งอาจารย์ผู้สอนก็สามารถนิเทศกันเองได้และช่วยลดปัญหาที่ผู้บริหารไม่มีเวลาในการนิเทศติดตามและประเมินผลได้ ทั้งนี้จะต้องดำเนินการนิเทศติดตามและประเมินผลอย่างสม่ำเสมอ สถานศึกษาศึกษานโยบายและวิธีปฏิบัติเกี่ยวกับนิเทศและติดตามผลการใช้หลักสูตรให้ชัดเจน และจัดให้มีการติดตามและประเมินผลอย่างสม่ำเสมอ โดยกำหนดระยะเวลาให้แน่นอนเพื่อปรับปรุงพัฒนาคุณภาพการใช้หลักสูตรให้เกิดประโยชน์สูงสุด

### ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยในครั้งนี้

จากผลการวิจัยสภาพและปัญหาการบริหารหลักสูตรประกาศนียบัตรครูเทคนิคชั้นสูง (ปทส.) ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะหน่วยงานและบุคคลที่เกี่ยวข้อง เพื่อเป็นข้อพิจารณาสำหรับกรมอาชีวศึกษา และสถานศึกษาที่เปิดสอนหลักสูตรนี้ ดังนี้

#### ข้อเสนอแนะสำหรับกรมอาชีวศึกษา

1. ควรมีการกำหนดคุณสมบัติเงื่อนไขและข้อผูกพันสำหรับผู้ที่จะรับการบรรจุแต่งตั้งเป็นข้าราชการครูตามโครงการครูทายาทอาชีวศึกษา เพื่อแก้ไขปัญหาการขาดแคลนอาจารย์ผู้สอนในหลักสูตรประกาศนียบัตรครูเทคนิคชั้นสูง (ปทส.)
2. ควรมีหน่วยงานที่เป็นอิสระทำหน้าที่รับผิดชอบโดยตรงเกี่ยวกับหลักสูตรประกาศนียบัตรครูเทคนิคชั้นสูง (ปทส.) เช่นเดียวกับหลักสูตรอุดมศึกษาอื่น ๆ เพื่อความคล่องตัวในการบริหารหลักสูตร



3. ควรมีการเพิ่มอัตราค่าจ้างให้กับหน่วยศึกษานิเทศก์ กรมอาชีวศึกษา โดยมีศึกษานิเทศก์ที่ทำหน้าที่รับผิดชอบโดยตรงเกี่ยวกับหลักสูตรนี้ เพื่อแก้ไขปัญหาการขาดแคลนศึกษานิเทศก์ที่รับผิดชอบเกี่ยวกับหลักสูตรนี้

3. ควรมีการติดตามประเมินผลการใช้หลักสูตรนี้ในแต่ละสถานศึกษา เพื่อจะช่วยเหลือแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น และให้การดำเนินงานการบริหารหลักสูตรเป็นไปอย่างมีคุณภาพ

4. ควรมีการจัดสรรงบประมาณเพื่อสนับสนุนในการฝึกอบรม ประชุมและ/หรือสัมมนา เกี่ยวกับหลักสูตรประกาศนียบัตรครูเทคนิคชั้นสูง (ปทส.) ทุกปีการศึกษา โดยเฉพาะอย่างยิ่งการจัดประชุมเชิงปฏิบัติการให้แก่อาจารย์ผู้สอนในหลักสูตรนี้ เพื่อส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพของบุคลากรที่เกี่ยวข้อง

#### ข้อเสนอแนะสำหรับสถานศึกษา

1. ผู้บริหารควรเปิดโอกาสให้อาจารย์ผู้สอนในหลักสูตรประกาศนียบัตรครูเทคนิคชั้นสูง (ปทส.) มีส่วนร่วมในการบริหารหลักสูตรในด้านต่าง ๆ เพิ่มขึ้น เช่น ด้านการจัดตารางสอน ด้านการประชาสัมพันธ์ การใช้หลักสูตร ด้านการนิเทศติดตามและประเมินผลการใช้หลักสูตร รวมทั้งส่งเสริมและสนับสนุนให้มีโอกาสศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้นเพื่อรองรับการเปิดสอนหลักสูตรปริญญาตรีของกรมอาชีวศึกษา

2. ผู้บริหารควรจัดพิจารณาจัดสรรงบประมาณให้กับหลักสูตรประกาศนียบัตรครูเทคนิคชั้นสูง (ปทส.) อย่างเพียงพอ

3. ผู้บริหารและอาจารย์ผู้สอนควรร่วมกันพิจารณาการจัดสิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ให้กับหลักสูตรนี้ โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ในเรื่องการจัดห้องสมุดให้เหมาะสมและเอื้ออำนวยต่อการศึกษาค้นคว้าในระดับปริญญาตรี มีมาตรฐานในการควบคุมการจัดสรรงบประมาณให้กับหลักสูตรนี้อย่างชัดเจน

4. สถานศึกษาควรเพิ่มการประชาสัมพันธ์การใช้หลักสูตรนี้ โดยจัดประชาสัมพันธ์ผ่านสื่อมวลชน ใช้วิธีการประชาสัมพันธ์หลาย ๆ วิธีให้ครอบคลุมทุกกลุ่มเป้าหมาย มีการวางแผนติดตามและประเมินผลการประชาสัมพันธ์การใช้หลักสูตรอย่างชัดเจน ควรจัดให้มีการประชาสัมพันธ์การใช้หลักสูตรอย่างเป็นระบบ

5. สถานศึกษาควรจัดให้มีการนิเทศภายในอย่างเป็นระบบ และต่อเนื่อง โดยจัดตั้งคณะกรรมการนิเทศติดตามและประเมินผลการใช้หลักสูตร จัดการนิเทศภายในสถานศึกษาโดยให้อาจารย์ผู้สอนมีส่วนร่วมในการนิเทศภายในอย่างแท้จริง

#### ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาวิจัยเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารหลักสูตรระดับปริญญาตรี ในสถานศึกษา สังกัดกรมอาชีวศึกษา

2. ควรศึกษาวิจัยเกี่ยวกับภาวะที่หลักสูตรประกาศนียบัตรครูเทคนิคชั้นสูง (ปทส.) ในสถานศึกษา สังกัดกรมอาชีวศึกษา

3. ควรศึกษาวิจัยเกี่ยวกับการประเมินผลหลักสูตรประกาศนียบัตรครูเทคนิคชั้นสูง (ปทส.) สาขาวิชาต่าง ๆ ที่เปิดสอนในสถานศึกษา สังกัดกรมอาชีวศึกษา