

การพัฒนาตนเองของครูเกี่ยวกับการเรียนการสอน หลักสูตรวิชาชีพพระยะสัน
ตามการรับรู้ของผู้บริหารและครู วิทยาลัยสารพัดช่าง กรุงเทพมหานคร



นางสาวชวลา อรุณสวัสดิ์

สถาบันวิทยบริการ

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการศึกษานอกระบบโรงเรียน ภาควิชาการศึกษานอกโรงเรียน

คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ปีการศึกษา 2545

ISBN 974-17-1980-9

ลิขสิทธิ์ของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

SELF DEVELOPMENT OF INSTRUCTORS CONCERNING LEARNING AND TEACHING OF
VOCATIONAL SHORT COURSE AS PERCEIVED BY ADMINISTRATORS AND
INSTRUCTORS OF POLY - TECHNIC COLLEGES, BANGKOK METROPOLIS



Miss. Chavala Aroonswasdi

สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
A Thesis Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements
for the Degree of Master of Education in Non - Formal Education

Department of Non - Formal Education

Faculty of Education

Chulalongkorn University

Academic Year 2002

ISBN 974-17-1980-9

ชวาลา อรุณสวัสดิ์ : การพัฒนาตนเองของครูเกี่ยวกับการเรียนการสอนหลักสูตรวิชาชีพระยะสั้น ตามการรับรู้ของผู้บริหารและครู วิทยาลัยสารพัดช่างกรุงเทพมหานคร (SELF DEVELOPMENT OF INSTRUCTORS CONCERNING LEARNING AND TEACHING OF VOCATIONAL SHORT COURSE AS PERCEIVED BY ADMINISTRATORS AND INSTRUCTORS OF POLY - TECHNIC COLLEGES, BANGKOK METROPOLIS) อ.ที่ปรึกษา : ศาสตราจารย์ กิตติคุณ ดร.รัตนา พุ่มไพศาล จำนวนหน้า 175 หน้า. ISBN 974-17-1980-9

การศึกษาวิจัยครั้งนี้มีจุดประสงค์เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบการพัฒนาตนเองของครูเกี่ยวกับ กิจกรรมการเรียนการสอน หลักสูตรวิชาชีพระยะสั้น วิทยาลัยสารพัดช่าง กรุงเทพมหานคร ในด้านหลักสูตร ด้านกิจกรรมการเรียนการสอน ด้านครูผู้สอน ด้านสื่อ ด้านการวัดและประเมินผล และด้านสถานที่ที่ใช้สอนและ ฝึกงาน และเพื่อศึกษาเปรียบเทียบการรับรู้ของผู้บริหารและครูเกี่ยวกับการพัฒนาตนเองของครูด้านการเรียนการสอน หลักสูตรวิชาชีพระยะสั้น วิทยาลัยสารพัดช่างกรุงเทพมหานคร ที่มีเพศ อายุ สถานภาพสมรส ประสบการณ์ ทำงานและวุฒิการศึกษาต่างกัน ตามการรับรู้ของผู้บริหารและครู

กลุ่มประชากรประกอบด้วยผู้บริหาร 20 คน ครูผู้สอนจำนวน 238 คน รวมกลุ่มประชากร ทั้งหมด 258 คน เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามชนิดประมาณค่าและวิเคราะห์ข้อมูล โดยการหาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าทีและการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว

ผลการวิจัยพบว่า

1. การพัฒนาตนเองของครูเกี่ยวกับการเรียนการสอน หลักสูตรวิชาชีพระยะสั้น ตามการรับรู้ของผู้บริหารและครู วิทยาลัยสารพัดช่างกรุงเทพมหานคร อยู่ในระดับปานกลางทุกด้าน
2. เมื่อเปรียบเทียบการพัฒนาตนเองของครูเกี่ยวกับการเรียนการสอน หลักสูตรวิชาชีพระยะสั้น ตามการรับรู้ของผู้บริหารและครู วิทยาลัยสารพัดช่างกรุงเทพมหานคร ในด้านหลักสูตร ด้านกิจกรรมการเรียน การสอน ด้านครูผู้สอน ด้านสื่อ ด้านการวัดและประเมินผล และด้านสถานที่ที่ใช้สอนและฝึกงาน ปรากฏว่า การพัฒนาตนเองของครู ตามการรับรู้ของผู้บริหารและตนเองไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
3. เมื่อเปรียบเทียบการพัฒนาตนเองของครูเกี่ยวกับการเรียนการสอน หลักสูตรวิชาชีพระยะสั้น ตามตัวแปรเพศ อายุ สถานภาพสมรส วุฒิการศึกษา และประสบการณ์ทำงาน ตามการรับรู้ของผู้บริหารและครู ปรากฏว่าครูผู้สอนที่มีเพศ อายุ ประสบการณ์ทำงาน ต่างกัน มีการพัฒนาตนเองตามการรับรู้ของผู้บริหารและครู ไม่แตกต่างกัน ส่วนครูที่มีวุฒิการศึกษา และสถานภาพสมรส ต่างกัน มีการพัฒนาตนเองแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และ .05

ภาควิชา การศึกษานอกโรงเรียน

ลายมือชื่อนิสิต.....

สาขาวิชา การศึกษานอกระบบโรงเรียน

ลายมือชื่ออาจารย์ที่ปรึกษา.....

ปีการศึกษา 2545

C 4383678627 : MAJOR NON - FORMAL EDUCATION

KEY WORD : SELF - DEVELOPMENT / INSTRUCTORS CONCERNING LEARNING AND TEACHING OF VOCATIONAL / SHORT COURSE

CHAVALA AROONSWARDI : SELF DEVELOPMENT OF INSTRUCTORS CONCERNING LEARNING AND TEACHING OF VOCATIONAL SHORT COURSE AS PERCEIVED BY ADMINISTRATORS AND INSTRUCTORS OF POLY - TECHNIC COLLEGES BANGKOK METROPOLIS. THESIS ADVISOR : PROF DR. RATANA PUMPAISAN .Ph.D, 175 PP. ISBN 974-17-1980-9

The purpose of this research was to study and to compare state the self - development on learning and teaching of instructors concerning of vocational short course at Poly - technic Colleges, Bangkok Metropolis as perceived by administrators and instructors in curriculum, teaching - learning activities, teachers, teaching - learning media, measurement and evaluation, and teaching space and workshop and study and to study and to compare state the self development on learning and teaching of instructors concerning of vocational short course Poly - technic Colleges, Bangkok Metropolis as perceived by administrators and instructors with different gender, age, marital status elderly and working experience

The populations of this study consisted of 20 administrators and 238 instructors. The total number was 258. The data was collected by using questionnaires with rating scales and were analyzed by using percentages, means, standard deviations, t - test, one-way analysis of variance and secheffe multiple comparison method.

The major findings of this study were as follows :

1. The self - development of instructors concerning learning and teaching of vocational short course as perceived by administrators and instructors Poly - technic Colleges, Bangkok Metropolis were found at the moderate level.
2. The perception of self development of instructors concerning learning and teaching of vocational short course as perceived by administrators and instructors Poly - technic Colleges, Bangkok Metropolis in curriculum, teaching - learning activities, teachers, teaching - learning media, measurement and evaluation, and teaching space and workshop showed a significant difference at the 0.05 level.
3. The perception of self development of instructors concerning learning and teaching of vocational short course as perceived by administrators and instructors Poly - technic Colleges, Bangkok metropolis. There were no statistically significant difference among different gender, age, marital status and working experience among the samples. However there was a statistically significant difference between administrators and instructors in the aspect of elderly at the .01 and .05 level.

Department NON-FORMAL EDUCATION

Field of study NON-FORMAL EDUCATION

Academic year 2002

Student's signature.....

Advisor's signature.....

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลงได้ด้วยความกรุณาและความอนุเคราะห์จากบุคคลหลายท่าน ซึ่งผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้งในพระคุณของทุกท่าน โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ศาสตราจารย์กิตติคุณ ดร.รัตนา พุ่มไพศาล อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ที่ได้กรุณาให้ข้อคิด คำปรึกษา แนะนำ และตรวจแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ด้วยความเอาใจใส่ ความห่วงใยแก่ผู้วิจัย และให้กำลังใจอย่างดียิ่งตลอดมา ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณ เป็นอย่างสูง

ขอกราบขอบพระคุณ คณาจารย์ภาคการศึกษานอกโรงเรียนทุกท่าน ที่ได้ประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้แก่ผู้วิจัยและให้คำแนะนำ ความช่วยเหลือ และให้กำลังใจเสมอมา ผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้งในความเมตตา ความกรุณาของทุกท่าน จึงขอกราบขอบพระคุณอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

ขอกราบขอบพระคุณอาจารย์ผู้ทรงคุณวุฒิทุกท่าน ที่กรุณาตรวจสอบแบบสอบถามและให้คำแนะนำ แก้ไขปรับปรุงความเหมาะสมของเนื้อหาเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยอันเป็นประโยชน์อย่างยิ่ง ในการปรับปรุงแบบสอบถามเพื่อใช้ในการวิจัย

ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้รับความร่วมมือเป็นอย่างดีจากผู้บริหารและครูผู้สอน วิทยาลัยสารพัดช่าง สังกัดกรมอาชีวศึกษา ในเขตกรุงเทพมหานครทั้ง 4 แห่ง ที่กรุณาตอบแบบสอบถามจนได้ข้อมูลครบถ้วน ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

นอกจากนี้ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณ ดร.ปาน กิมปี และพีปริญญาเอก รุ่นที่ 1 ภาควิชาการศึกษานอกโรงเรียน คือ พี่พงษ์ร โพธิ์พูลศักดิ์ ที่กรุณาช่วยแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ตลอดจนให้กำลังใจด้วยดีเสมอมา ขอขอบพระคุณบัณฑิตวิทยาลัยที่กรุณาให้ทุนอุดหนุนการวิจัยครั้งนี้ด้วย

สุดท้ายนี้ ขอกราบขอบพระคุณมารดา อาจารย์ปรีชาต อรุณสวัสดิ์ คุณชัยพร หลบหลีกพาล และเพื่อนร่วมงานที่ส่งเสริมสนับสนุนให้กำลังใจแก่ผู้วิจัยเสมอมาจนสำเร็จการศึกษา และขอขอบคุณ คุณดุษฎี แดงทอง และคุณตติยาพร โชคเจริญ ที่ช่วยเหลือด้านการพิมพ์วิทยานิพนธ์จนสำเร็จเป็นรูปเล่ม

ชวาลา อรุณสวัสดิ์

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	จ
กิตติกรรมประกาศ.....	ฉ
สารบัญ	ช
สารบัญตาราง	ฅ
บทที่	
1 บทนำ.....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
วัตถุประสงค์การวิจัย	10
สมมติฐานการวิจัย	11
ขอบเขตการวิจัย.....	11
คำจำกัดความที่ใช้ในการวิจัย	12
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	14
2 วรรณคดีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	15
ตอนที่ 1 ความหมาย ความสำคัญ วิธีการพัฒนาตนเอง	15
1.1 ความหมายของการพัฒนาตนเอง	15
1.2 ความสำคัญในการพัฒนาตนเอง	19
1.3 จุดมุ่งหมายของการพัฒนาตนเอง	22
1.4 ขั้นตอนการพัฒนาตนเอง	23
1.5 วิธีการพัฒนาตนเอง	25
ตอนที่ 2 กระบวนการเรียนการสอนหลักสูตรระยะสั้น.....	39
ตอนที่ 3 หลักสูตรวิชาชีพระยะสั้น วิทยาลัยสารพัดช่าง	61
3.1 หลักสูตรวิชาชีพระยะสั้น.....	61
3.2 วิทยาลัยสารพัดช่าง กรุงเทพมหานคร	63
ตอนที่ 4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาตนเอง	67
- งานวิจัยต่างประเทศที่เกี่ยวข้อง.....	67
- งานวิจัยในประเทศที่เกี่ยวข้อง.....	69
- กรอบความคิดในการวิจัย.....	72

3	วิธีดำเนินการวิจัย	73
-	การกำหนดหัวข้อในการวิจัย	73
-	การศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	73
-	การกำหนดประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	74
-	การกำหนดเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	74
-	การเก็บรวบรวมข้อมูล	76
-	การวิเคราะห์ข้อมูล	77
4	ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	81
5	สรุปผลการวิจัย อภิปรายและข้อเสนอแนะ	121
	รายการอ้างอิง	139
	ภาคผนวก	149
	ประวัติผู้เขียนวิทยานิพนธ์	175

สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
1. ตารางแสดงจำนวนและค่าร้อยละของผู้บริหารและครู จำแนก ตามเพศ อายุ 83 สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน	83
2. ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับวิธีการพัฒนาตนเองเกี่ยวกับ 86 การเรียนการสอน หลักสูตรวิชาชีพระยะสั้น ด้านหลักสูตร ตามการรับรู้ของผู้บริหารและครู วิทยาลัยสารพัดช่าง กรุงเทพมหานคร	86
3. ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับวิธีการพัฒนาตนเองเกี่ยวกับ 89 การเรียนการสอน หลักสูตรวิชาชีพระยะสั้น ด้านกิจกรรมการเรียนการสอน ตามการรับรู้ของผู้บริหารและครู วิทยาลัยสารพัดช่าง กรุงเทพมหานคร	89
4. ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับวิธีการพัฒนาตนเองเกี่ยวกับ 91 การเรียนการสอน หลักสูตรวิชาชีพระยะสั้น ด้านครูผู้สอน ตามการรับรู้ของผู้บริหารและครู วิทยาลัยสารพัดช่าง กรุงเทพมหานคร	91
5. ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับวิธีการพัฒนาตนเองเกี่ยวกับ 93 การเรียนการสอน หลักสูตรวิชาชีพระยะสั้น ด้านสื่อการเรียนการสอน ตามการรับรู้ของผู้บริหารและครู วิทยาลัยสารพัดช่าง กรุงเทพมหานคร	93
6. ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับวิธีการพัฒนาตนเองเกี่ยวกับ 95 การเรียนการสอน หลักสูตรวิชาชีพระยะสั้น ด้านการวัดและประเมินผล ตามการรับรู้ของผู้บริหารและครู วิทยาลัยสารพัดช่าง กรุงเทพมหานคร	95
7. ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับวิธีการพัฒนาตนเองเกี่ยวกับ 97 การเรียนการสอน หลักสูตรวิชาชีพระยะสั้น ด้านสถานที่ที่ใช้สอนและฝึกงาน ตามการรับรู้ของผู้บริหารและครู วิทยาลัยสารพัดช่าง กรุงเทพมหานคร	97
8. ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับวิธีการพัฒนาตนเองของครูเกี่ยวกับ 99 การเรียนการสอน หลักสูตรวิชาชีพระยะสั้น ตามการรับรู้ของผู้บริหารและครู	99
9. เปรียบเทียบการพัฒนาตนเองของครูเกี่ยวกับการเรียนการสอน 100 หลักสูตรวิชาชีพระยะสั้น ตามการรับรู้ของผู้บริหารและครู	100

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
10. เปรียบเทียบการพัฒนาตนเองของครูเกี่ยวกับการเรียนการสอน 101 หลักสูตรวิชาชีพระยะสั้น ตามการรับรู้ของผู้บริหารและครูที่มีเพศต่างกัน	101
11. ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานการพัฒนาตนเองของครูเกี่ยวกับ 102 การเรียนการสอน หลักสูตรวิชาชีพระยะสั้น ของครูผู้สอนที่มีอายุต่างกัน จำแนกตามด้านการเรียนการสอน ตามการรับรู้ของผู้บริหารและครู	102
12. เปรียบเทียบการพัฒนาตนเองของครูเกี่ยวกับการเรียนการสอน 103 หลักสูตรวิชาชีพระยะสั้น ของครูผู้สอนที่มีอายุแตกต่างกัน ตามการรับรู้ของผู้บริหารและครู	103
13. ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับวิธีการพัฒนาตนเองของครู 105 เกี่ยวกับการเรียนการสอน หลักสูตรวิชาชีพระยะสั้น ของครูผู้สอน ที่มีสถานภาพต่างกัน	105
14. เปรียบเทียบการพัฒนาตนเองของครูเกี่ยวกับการเรียนการสอน 106 หลักสูตรวิชาชีพระยะสั้น ตามการรับรู้ของครูผู้สอน ที่มีสถานภาพแตกต่างกัน	106
15. เปรียบเทียบการพัฒนาตนเองของครูเกี่ยวกับการเรียนการสอน 108 หลักสูตรวิชาชีพระยะสั้น ด้านครูผู้สอนที่มีสถานภาพแตกต่างกัน ตามการรับรู้ของผู้บริหารและครู	108
16. ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับวิธีการพัฒนาตนเองของครู 109 เกี่ยวกับการเรียนการสอน หลักสูตรวิชาชีพระยะสั้น ของครูผู้สอน ที่มีวุฒิการศึกษาแตกต่างกัน จำแนกตามกด้านการเรียนการสอน	109
17. เปรียบเทียบการพัฒนาตนเองของครูเกี่ยวกับการเรียนการสอน 110 หลักสูตรวิชาชีพระยะสั้น ของครูผู้สอนที่มีวุฒิการศึกษาแตกต่างกัน	110
18. เปรียบเทียบรายค่าการพัฒนาตนเองของครูเกี่ยวกับการเรียนการสอน 112 หลักสูตรวิชาชีพระยะสั้น รวมทุกด้านของครูผู้สอน ที่มีวุฒิการศึกษาแตกต่างกัน ตามการรับรู้ของผู้บริหารและครู	112

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
19. เปรียบเทียบรายค่าการพัฒนาดตนเองของครูเกี่ยวกับการเรียนการสอน 113 หลักสูตรวิชาชีพระยะสั้น ของครูผู้สอนที่มีวุฒิการศึกษาแตกต่างกัน ตามการรับรู้ของผู้บริหารและครู	113
20. เปรียบเทียบรายค่าการพัฒนาดตนเองของครูเกี่ยวกับการเรียนการสอน 114 หลักสูตรวิชาชีพระยะสั้น ด้านกิจกรรมการเรียนการสอน ของครูผู้สอน ที่มีวุฒิการศึกษาแตกต่างกัน ตามการรับรู้ของผู้บริหารและครู	114
21. เปรียบเทียบรายค่าการพัฒนาดตนเองของครูเกี่ยวกับการเรียนการสอน 115 หลักสูตรวิชาชีพระยะสั้น ด้านครูผู้สอนที่มีวุฒิการศึกษาแตกต่างกัน ตามการรับรู้ของผู้บริหารและครู	115
22. เปรียบเทียบรายค่าการพัฒนาดตนเองของครูเกี่ยวกับการเรียนการสอน 116 หลักสูตรวิชาชีพระยะสั้น ด้านสื่อการเรียนการสอนของครูผู้สอน ที่มีวุฒิการศึกษาแตกต่างกัน ตามการรับรู้ของผู้บริหารและครู	116
23. เปรียบเทียบรายค่าการพัฒนาดตนเองของครูเกี่ยวกับการเรียนการสอน 117 หลักสูตรวิชาชีพระยะสั้น ด้านการวัดและประเมินผลของครูผู้สอน ที่มีวุฒิการศึกษาแตกต่างกัน ตามการรับรู้ของผู้บริหารและครู	117
24. ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานการพัฒนาดตนเองของครูเกี่ยวกับการเรียน 118 การสอน หลักสูตรวิชาชีพระยะสั้น ของครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ทำงานต่างกัน จำแนกตามด้านการเรียนการสอน ตามการรับรู้ของผู้บริหารและครู	118
25. เปรียบเทียบการพัฒนาดตนเองของครูเกี่ยวกับการเรียนการสอน 119 หลักสูตรวิชาชีพระยะสั้น ของครูผู้สอน ที่มีประสบการณ์การทำงานแตกต่างกัน ตามการรับรู้ของผู้บริหารและครู	119

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การพัฒนาประเทศไม่ว่าจะพัฒนาทางเศรษฐกิจ การเมือง สังคมและวัฒนธรรมนั้น สิ่งที่เป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุด คือการพัฒนาคน เพราะคุณภาพของมนุษย์เป็นสิ่งสำคัญต่อความเจริญก้าวหน้าของประเทศ การศึกษาเป็นกระบวนการที่ทำให้มนุษย์สามารถพัฒนาคุณภาพชีวิตของตน สามารถดำเนินชีวิตในสังคมได้อย่างมีสันติสุข และสามารถเกื้อหนุนการพัฒนาประเทศได้อย่างเหมาะสมและสอดคล้องกับความเปลี่ยนแปลงในทุก ๆ ด้านของประเทศ และยอมรับกันทั่วไปว่า “ครู” เป็นทรัพยากรบุคคลหลักที่มีหน้าที่จัดการศึกษาโดยตรงทั้งในระบบและนอกระบบโรงเรียน ซึ่งจะส่งผลให้มีการพัฒนาประเทศในแนวกว้าง ดังนั้น ครูจึงเป็นเป้าหมายแรกของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์สู่กระแสแห่งการเปลี่ยนแปลง ที่เรียกว่า สังคมยุคโลกาภิวัตน์ ถ้าคนมีคุณภาพดี ก็จะส่งผลให้ระบบอื่น ๆ ดีตามไปด้วย การสร้างคนให้ได้ตามนี้ผู้มีบทบาทอย่างสำคัญที่สุด ก็คือ ครู ครูจึงเป็นบุคคลที่ถูกให้ความสำคัญเป็นพิเศษในฐานะเป็นผู้นำในการพัฒนาคนและสังคม ทั้งในระดับท้องถิ่นและระดับชาติ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ (2541) ครูจึงต้องพัฒนาตนเองก่อนจึงไปพัฒนาเยาวชนของชาติ และประเทศชาติต่อไป รุ่ง แก้วแดง (2543) กล่าวว่า ครูคือผู้กำหนดอนาคตของชาติ ชาติใดก็ตามที่ได้ครูเป็นคนมีความรู้ เป็นคนเก่ง เป็นคนเสียสละ ตั้งใจทำงานเพื่อประโยชน์ของนักเรียน ชาตินั้นจะได้พลเมืองที่เก่งและฉลาด มีศักยภาพและมีความสามารถที่จะแข่งขันกับทุกประเทศในโลกได้ ครูเป็นหัวใจของการพัฒนาการศึกษาทั้งหมด ไพบุลย์ จันทยศ (2528) ให้ทัศนะว่า ถ้าครูไม่พัฒนาตนเองแล้วการศึกษาก็จะไม่พัฒนาตามไปด้วย ปัจจุบันครูมีบทบาทสำคัญอย่างยิ่งในการสร้างคุณภาพการศึกษาของประชาชนไทย ทุกเพศ ทุกวัย ที่ด้อยโอกาส และขาดโอกาส ที่จะได้ศึกษาในวัยอันควรให้มีโอกาสได้ศึกษาต่อ ได้รับการเพิ่มพูนประสบการณ์ และพัฒนาคุณภาพชีวิตตอบสนองของความต้องการของบุคคลเหล่านั้น

ดังนั้น ครูจึงต้องพัฒนาตนเอง เพราะการพัฒนาตนเองของครูเป็นการฝึกฝนหรือปรับปรุงตนให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในทางที่ดีขึ้น เพื่อให้ครูสามารถประกอบวิชาชีพได้อย่างมีประสิทธิภาพในด้านความรู้ เทคนิควิธีสอน และดำรงตนให้อยู่ในสังคมที่ครูเป็นสมาชิกได้ อย่างมีความสุขทั้งด้านกาย และจิตใจ โดยเฉพาะอย่างยิ่งผู้ประกอบวิชาชีพครูจะต้องมีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

ทั้งนี้เพราะ การเรียนรู้อย่างต่อเนื่องของผู้ประกอบวิชาชีพครูจะช่วยให้ครูได้รับการพัฒนาศักยภาพของความเป็นครูอย่างเพียงพอและมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้จากการสำรวจแนวความคิด และบทความของผู้นรู้และเกี่ยวข้องกับวงการศึกษา และวงการครู ธีรยุทธ เสนีย์วงศ์ ณ อยุธยา (2525) ได้สรุปความสำคัญของครูไว้ดังนี้

1. ครูเป็นนักพัฒนาคน พัฒนาทั้งด้านความรู้ความสามารถที่จะเป็นประโยชน์ในการดำรงชีวิตต่อไปได้
2. ครูเป็นผู้ชี้แนะทางความคิดให้แก่ศิษย์ รู้จักการเลือกตัดสินใจ แก้ปัญหาด้วยเหตุผล
3. ครูเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ศิษย์ และบุคคลทั่วไป
3. ครูเป็นตัวจักรสำคัญในการดำเนินการศึกษา อันเป็นเครื่องมือสำคัญในการพัฒนาประเทศ
5. ครูเป็นผู้มีส่วนสำคัญในการสร้างเสริมเสถียรภาพของประเทศในด้านสังคม เศรษฐกิจ การเมือง และการปกครองให้มั่นคง เพราะสามารถถ่ายทอดความรู้ความเข้าใจ และปลูกฝังค่านิยมอันดีงามให้แก่เยาวชนของชาติได้มากที่สุด
6. ครูเป็นผู้ช่วยเหลือและพัฒนาชุมชนที่ทำงานอยู่ให้เจริญขึ้นได้ เนื่องจากรู้สภาพและปัญหาของท้องถิ่นได้ดีกว่าฝ่ายอื่น

จากที่กล่าวมาข้างต้นนั้น ชี้ให้เห็นว่าครูมีบทบาทหน้าที่สำคัญหลายประการ ทั้งในด้านการสอนให้นักเรียนเกิดความรู้ การจัดประสบการณ์ให้ผู้เรียนเกิดความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์กับสามารถทำหน้าที่หรือกิจกรรมที่พึงจะกระทำได้ ซึ่งการพัฒนาตนเองของครูจึงเป็นสิ่งจำเป็น เพราะการพัฒนาคือการเปลี่ยนแปลงในทางที่ดี เจริญขึ้น การพัฒนาตนเองของครูจึงเป็นการปรับปรุงหรือฝึกฝนตนเอง ให้เกิดการเปลี่ยนแปลงที่ดีขึ้น เพื่อให้ครูสามารถประกอบวิชาชีพได้อย่างมีคุณภาพและคุณภาพของครูเป็นปัจจัยสำคัญอย่างหนึ่งเพราะครูเป็นผู้จัดกิจกรรมการเรียนการสอนและมีบทบาทมากที่สุดที่ทำให้นักเรียนบรรลุพฤติกรรมที่พึงประสงค์ ดังที่ สมจิตร กองสุข (2530) ได้สรุปเกี่ยวกับคุณภาพของการเรียนการสอนซึ่งหมายถึง ความสำเร็จของผู้เรียนได้มาจากความสามารถในการสอนของครูนั่นเอง บุญถิ่น อัตถากร (2512) กล่าวว่าการศึกษาที่มีคุณภาพดีและบังเกิดผลตามแนวทางที่วางไว้ต้องอาศัยครูเป็นสำคัญ

การที่สังคมมีการขยายตัวย่อมทำให้เกิดปัญหามากมายตามมา และการเปลี่ยนแปลงทางสังคมและความเจริญก้าวหน้าทางเทคโนโลยี ซึ่งเข้ามามีบทบาททางการศึกษา ทำให้การศึกษาต้องเปลี่ยนแปลงไปด้วย รัฐจึงมีนโยบายจะให้การศึกษาพัฒนาขึ้นอย่างมีคุณภาพ สร้างความเป็นปึกแผ่นทางสังคม และสามารถพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้มีชีวิตอยู่อย่างมีความสุขดังที่ วิชัย ต้นศิริ

(2538) กล่าวว่ายุทธศาสตร์การศึกษาที่เหมาะสมสำหรับสังคมไทยคือ การเตรียมระบบเพื่อให้เกิด การศึกษาตลอดชีวิต เนื่องจากคนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนา และคนสามารถเรียนรู้ได้ตลอดชีวิต การศึกษานอกโรงเรียนจึงมีบทบาทสำคัญในการจัดระบบการศึกษาให้มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น โดยมีครู เป็นองค์ประกอบที่สำคัญในการจัดการเรียนการสอนให้มีคุณภาพ ดังนั้น การศึกษาและการพัฒนา คนคือกุญแจที่จะเปิดประตูไปสู่การพัฒนาทั้งหลาย

การศึกษาสายอาชีพหรืออาชีวศึกษา ดังที่ บรรจง ชูสกุลชาติ (2535) ได้กล่าว ไว้ว่าคือการศึกษาเพื่ออาชีพ เป็นการศึกษาที่ฝึกฝนอบรมคนให้ประกอบสัมมาชีพ เป็นการศึกษาที่ เรียนด้วยการกระทำจนเกิดความชำนาญและฝีมือ เป็นการศึกษาที่ฝึกฝนคนให้เกิดการปรับตัว และพัฒนาตนเองไปอย่างต่อเนื่องของชีวิตงาน และอาชีพ ซึ่งสอดคล้องกับ ภิญญู สาทร (2523) กล่าวว่า การอาชีวศึกษาคือการพัฒนาคนให้รู้จักทำ รู้จักกิน รู้จักใช้ อันจะช่วยแก้ปัญหาการ แร้นแค้นของปวงชนชาวไทย ซึ่งจะส่งผลให้ปัญหาอาชญากรรมลดลงไป การพัฒนาประเทศก็จะ บรรลุผลสำเร็จในเวลาอันรวดเร็ว

ปัจจุบันการจัดการศึกษาสายอาชีพหรืออาชีวศึกษาในประเทศไทย แบ่งออกเป็น 3 ลักษณะ คือ (บรรจง ชูสกุลชาติ,2530)

1. การศึกษาสายอาชีพที่จัดขึ้นโดยหน่วยงานของทางราชการ ได้แก่ มหาวิทยาลัย วิทยาลัย โรงเรียน และศูนย์ฝึกอาชีพในรูปแบบต่าง ๆ
2. การศึกษาสายอาชีพที่จัดขึ้นโดยเอกชน แต่อยู่ภายใต้การควบคุมของทางราชการ เช่น มหาวิทยาลัย วิทยาลัย โรงเรียนที่เป็นของเอกชน
3. การศึกษาสายอาชีพที่เป็นธรรมชาติ เช่น การศึกษาสายอาชีพที่เป็นสถาบัน ครอบครัว สถาบันศาสนา วัดวาอาราม สถาบันอื่น ๆ ในสังคม เช่น สถาบันการศึกษาอาชีพของ สมาคมมูลนิธิหรือชมรมต่าง ๆ

กรมอาชีวศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ ได้ตระหนักถึงหน้าที่สำคัญในการพัฒนา บุคลากรสำหรับปัจจุบัน โดยการจัดการศึกษานอกระบบโรงเรียนทางด้านวิชาชีพหลักสูตรระยะสั้น ให้แก่ผู้ที่พลาดโอกาสทางการศึกษาได้เพิ่มพูนความรู้ทางด้านทักษะวิชาชีพอย่างจริงจังเป็นครั้งแรก ในปี พ.ศ.2502 โดยการจัดตั้งโรงเรียนที่ทำการสอนหลักสูตรวิชาชีพพระยะสั้นแขนงต่าง ๆ ขึ้นเป็นแห่งแรก คือ โรงเรียนสารพัดช่างธนบุรี และต่อมาคือ โรงเรียนสารพัดช่างพระนคร สารพัดช่างสี่พระยา และสารพัดช่างนครหลวง ในปี พ.ศ.2504 , 2514 และ 2515 ตามลำดับ (กรมอาชีวศึกษา,2534) โดยทำการรับผู้ที่จบการศึกษามัธยมศึกษาปีที่ 4 เข้าเรียน ตามหลักสูตรวิชาชีพพระยะสั้นแขนงต่าง ๆ ที่เขาเหล่านั้นต้องการ ซึ่งเป็นลักษณะการศึกษาผู้ใหญ่

สายอาชีพหลักสูตรระยะสั้นประจำที่ ปัจจุบันโรงเรียนสารพัดช่างทุกแห่งได้เปลี่ยนเป็นวิทยาลัยสารพัดช่าง สังกัดกองการศึกษาอาชีพ กรมอาชีวศึกษา ได้ทำการเปิดการสอนวิชาชีพระยะสั้น 225 ชั่วโมง หรือ 75 วันต่อหลักสูตร และหลักสูตรวิชาการระยะสั้น พ.ศ.2533 หรือหลักสูตรหลากหลาย มีระยะเวลาเรียนตั้งแต่ 6 ชั่วโมง ถึง 225 ชั่วโมง ทำให้ผู้เรียนเลือกเรียนได้สะดวกใช้เวลาไม่นานนัก มีวิชาชีพแขนงต่าง ๆ ให้เลือกเรียนถึง 49 วิชาชีพ (สารพัดช่างการอาชีพ,2534) แต่ละวิชาที่เปิดสอนเป็นการฝึกทักษะช่างหมู่เดียว มุ่งเน้นการปฏิบัติเพื่อให้ผู้เรียนมีทักษะสูงทำให้หลักสูตรนี้ได้รับความนิยมจากประชาชนกลุ่มเป้าหมายคือ ผู้ที่ไม่มีโอกาสศึกษาต่อ และบุคคลทั่วไปอย่างกว้างขวาง ส่วนผู้ที่เรียนจบหลักสูตรแล้วสามารถออกไปทำงานหรือประกอบอาชีพอิสระได้ตามความสมัครใจของแต่ละบุคคล จึงนับได้ว่าวิทยาลัยสารพัดช่าง เป็นแหล่งผลิตแรงงานที่สำคัญของชาติแห่งหนึ่ง เพราะเป็นการเปิดโอกาสให้กับผู้ที่ต้องการทำงาน แต่ยังไม่มีความรู้ทางด้านวิชาชีพอย่างแท้จริง จึงมุ่งหน้าหาความรู้ที่วิทยาลัยสารพัดช่าง ประการที่สำคัญคือ หลักสูตรวิชาชีพระยะสั้นที่ได้จัดทำขึ้นเพื่อใช้สำหรับการจัดการเรียนการสอนในวิทยาลัยสารพัดช่างนั้นได้รับการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงหรือแก้ไขเพื่อให้สอดคล้องกับสภาพความเป็นไปทางด้านเศรษฐกิจและสังคมอยู่เสมอ โดยพิจารณาจากสภาพพื้นฐานตลอดจนความต้องการของตลาดเป็นสำคัญและเน้นให้เป็นการศึกษาที่ครบวงจรอันได้แก่ การเตรียมบุคลากรให้เข้าสู่โลกของงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ เช่น การประกอบอาชีพอิสระ การเข้าสู่ภาคอุตสาหกรรม เป็นต้น จัดเป็นกระบวนการเรียนการสอนที่เน้นการฝึกทักษะและการปฏิบัติงานในสิ่งที่เรียนรู้เป็นหลักเพื่อให้เกิดความชำนาญ เพื่อสามารถไปประกอบอาชีพและสร้างสรรค์ผลงานที่เป็นประโยชน์ต่อชีวิตและสังคมได้อย่างแท้จริง เนื่องจากหลักสูตรวิชาชีพระยะสั้นนี้ได้กำหนดวัตถุประสงค์ไว้อย่างชัดเจนคือ (สารพัดช่างการอาชีพ,2534)

1. เพื่อเป็นแหล่งฝึกอบรมวิชาชีพในสาขาต่าง ๆ ที่มีความขาดแคลนและเป็นที่ต้องการของตลาดแรงงาน และสถานประกอบการในพื้นที่หรือจังหวัดใกล้เคียง โดยใช้เวลาในการฝึกสั้น ๆ
2. เพื่อพัฒนาบุคลากรที่ไม่มีความรู้ทางด้านวิชาชีพ ได้มีความรู้ความสามารถออกไปประกอบอาชีพได้ตามความต้องการ
3. เป็นแหล่งวิชาการในท้องถิ่น สำหรับผู้มีอาชีพอยู่แล้ว ได้แสวงหาความรู้เพิ่มเติมและนำวิทยาการใหม่ ๆ ไปพัฒนาหรือปรับปรุงตนเองและกิจการให้ทันต่อความเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีและตลาดแรงงาน
4. เพื่อเป็นแหล่งฝึกอบรมวิชาชีพให้แก่ประชาชน ตามความต้องการของท้องถิ่น ตามแผนนโยบายพัฒนาชนบท เพื่อแก้ปัญหาความยากจนในชนบท

5. เพื่อเป็นการปลูกฝังให้ผู้เรียนมีนิสัยรักงานอาชีพทางช่างฝีมือ มีนิสัยในการทำงานที่ดี รู้จักการวางแผน ทำงานเป็นระบบมีขั้นตอน มีความขยันหมั่นเพียร อดทน ซื่อสัตย์ มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีตลอดจนสามารถทำงานและอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข

อย่างไรก็ตามการพัฒนาคุณภาพของครูสอนหลักสูตรวิชาชีพพระยะสั้น จะต้องอาศัยความรู้ เทคนิควิธี และคุณลักษณะกับเจตคติ ในการพัฒนาคุณภาพครู มีประเด็นที่ควรศึกษา ดังนี้ (กรมอาชีวศึกษา, 2534)

1. การพัฒนาคุณภาพด้านความรู้ คือให้มีความรอบรู้ทั้งในด้านหลักสูตร จะต้องอาศัยความรู้ เทคนิควิธี และคุณลักษณะกับเจตคติ

2. การพัฒนาคุณภาพด้านเทคนิควิธี คือให้มีทักษะและความสามารถด้านการจัดการเรียนการสอนในรูปแบบต่าง ๆ

3. การพัฒนาคุณภาพด้านคุณลักษณะกับเจตคติ คือ พัฒนาตนเองให้มีคุณลักษณะของครูที่ดี และมีเจตคติที่ดีต่อวิชาชีพ

แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาศึกษา ศาสนา ศิลปะ และวัฒนธรรม ระยะที่ 9 (พ.ศ.2545 – 2549)ได้กำหนดเป้าหมายหลักในการพัฒนาศึกษาอบรม การพัฒนาศาสนา ศิลปะ และวัฒนธรรม โดย ครู คณาจารย์ ต้องได้รับการพัฒนาให้มีใบประกอบวิชาชีพและมีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติภารกิจ การจัดการเรียนการสอน ที่เอื้อต่อการปฏิรูปการเรียนรู้ กระทรวงศึกษาธิการ (2545) ส่วนกรมอาชีวศึกษาได้จัดทำแนวทางการดำเนินงานประจำปีงบประมาณ 2545 เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสอดคล้องกับ พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 โดยการเร่งรัดพัฒนาบุคลากรด้านวิชาการและวิชาชีพ เพื่อเพิ่มพูนประสิทธิภาพการสอนของครู – อาจารย์ในสังกัดกรมอาชีวศึกษาให้สูงขึ้น (กรมอาชีวศึกษา,2545)

อย่างไรก็ดีจากการวิเคราะห์องค์ประกอบหรือปัจจัยด้านตัวครูที่ส่งผลต่อคุณภาพทางการศึกษา พบว่าครูส่วนใหญ่ยังมีปัญหาในการปฏิบัติหน้าที่ โดยเฉพาะการจัดการเรียนการสอน ซึ่งเป็นหน้าที่โดยตรงของครูผู้สอนต้องหาวิธีพัฒนาตนเอง ให้มีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพและส่งผลให้นักเรียนมีคุณภาพตรงตามเป้าหมายของหลักสูตร (กรมอาชีวศึกษา,2521)

ดังนั้น ครูผู้สอนวิชาอาชีพ ซึ่งต้องมีลักษณะที่แตกต่างจากครูสามัญและครูผู้สอนจะดำเนินการสอนให้สำเร็จผลตามหลักสูตรประมวลการสอนที่วางไว้ย่อมต้องอาศัยความสามารถของครูผู้สอนเป็นสำคัญ (กรมอาชีวศึกษา, 2521) ดังนั้นครูผู้สอนจึงควรมีคุณสมบัติและการพัฒนาตนเองดังต่อไปนี้

1. เป็นผู้มีทักษะในการทำงาน
2. เป็นผู้มีประสบการณ์ในงานอาชีพมาแล้วพอสมควร
3. เป็นผู้ที่มีการตัดสินใจดี เป็นตัวอย่างอันดีของนักเรียนเพื่อเป็นแนวทางที่จะอบรมนักเรียนได้เป็นอย่างดี
4. เป็นผู้ที่มีความชำนาญในการสอน มีหลักวิชาครู รู้จักใช้อุปกรณ์การสอนและเข้าใจหลักการวัดผลที่ดี
5. เป็นผู้ชี้ช่องทางในการประกอบอาชีพแก่นักเรียน

จะเห็นได้ว่าการจัดการเรียนการสอนในวิทยาลัยสารพัดช่าง เป็นการฝึกอบรมวิชาชีพ ซึ่งเป็นกระบวนการผลิตและพัฒนากำลังคนที่มีลักษณะเฉพาะสัมพันธ์อย่างชัดเจนกับการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจและเทคโนโลยี เจตนารมณ์เพื่อให้บุคคลมีความรู้ มีทักษะในวิชาชีพพื้นฐานและวิชาชีพเฉพาะทาง พร้อมทั้งมีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ สามารถนำทักษะความรู้ไปใช้ในการประกอบอาชีพ สามารถเพิ่มผลผลิตและมีส่วนในการส่งเสริมการพัฒนาเศรษฐกิจของประเทศให้ได้ระดับมาตรฐานสากล รวมทั้งการให้บุคคลมีความสามารถประกอบอาชีพอิสระและพึ่งตนเองได้ ครูจึงเป็นองค์ประกอบสำคัญของการพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอน ซึ่งหากครูเหล่านั้นมีการพัฒนาตนเองเป็นอย่างดี โดยการเพิ่มพูนความรู้ให้กับตนเอง มีทักษะที่จะใช้วิธีสอน ใช้อุปกรณ์การเรียน มีการวัดผลและประเมินผล ควบคุมการเรียนการสอนอย่างมีประสิทธิภาพ ก็ย่อมจะส่งผลให้การจัดการเรียนการสอนมีคุณภาพและนักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนที่ดีขึ้นได้

วินัย สายหงษ์ (2528) ได้ทำการศึกษาความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอนวิชาชีพระยะสั้น ของครูผู้สอนและผู้บริหารศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัด พบว่าความคิดเห็นของครูผู้สอนวิชาช่างเครื่องยนต์ วิชาช่างตัดเสื้อผ้าสตรี และผู้บริหารศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนในจังหวัด ที่ให้ความคิดเห็นในด้านตัวครูผู้สอน อันเนื่องมาจากการพัฒนาตนเองของครู คือ ครูผู้สอนควรรู้นโยบายและวิทยาการสอนผู้ใหญ่ ควรเปิดโอกาสให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน ครูควรทำหน้าที่แนะนำมากกว่าการสอนโดยตรง และครูควรเป็นผู้มีความรู้ ความชำนาญและวุฒิตตรงกับสาขาที่สอน

ปัจจุบันปรากฏว่าการเรียนการสอนตามหลักสูตรวิชาชีพพระยะสั้น ในวิทยาลัยสารพัดช่างที่ผ่านมายังประสบปัญหาหลายประการ เนื่องจากกระบวนการเรียนการสอนแตกต่างกันไปจากการสอนในระบบโรงเรียนเกี่ยวกับปรัชญาการเรียนรู้อของผู้ใหญ่ หลักสูตร กิจกรรมการเรียนการสอน ครูผู้สอน สื่อ การสอน การวัดผลและประเมินผล และสถานที่ที่ใช้ฝึกสอน ดังที่

นิตยา กลมกลิ้ง (2535) กล่าวถึงปัญหาการปฏิบัติงานด้านการเรียนการสอนของครูวิทยาลัยสารพัดช่าง ไว้ดังนี้

1. ปัญหาด้านความพร้อมในการปฏิบัติงาน ครู-อาจารย์ไม่มีเวลาเตรียมงานการสอนล่วงหน้า เพื่อใช้ในการสอนให้นักศึกษาเกิดทักษะและสามารถนำไปประกอบอาชีพได้จริงในอนาคต เช่น ปัญหาการจัดสื่อการสอน การจัดสถานที่ที่ใช้สอนและฝึกงาน การวางแผนในการปฏิบัติงานที่ดี ตลอดจนการวางแผนในการแก้ปัญหาเพื่อให้การปฏิบัติงานการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

2. ปัญหาเรื่องจุดมุ่งหมายของการเรียนการสอน ครู-อาจารย์จะต้องเข้าใจและสามารถเขียนจุดมุ่งหมายของการเรียนการสอนให้สอดคล้อง และครอบคลุมหลักสูตรซึ่งจะทำให้นักศึกษาที่เรียนไปแล้ว ได้รับความรู้และเกิดทักษะทั้งในภาคทฤษฎีและในภาคปฏิบัติพร้อมทั้งมีประสบการณ์ครบถ้วน

3. ปัญหาการประเมินผลก่อนและหลังการเรียน ครู-อาจารย์ ไม่สามารถประเมินผลนักศึกษาได้ เพราะนักศึกษาเป็นผู้ที่มาจากประชาชนทั่วไป มีพื้นความรู้ที่แตกต่างกัน ประกอบกับครู-อาจารย์ขาดความรู้ในเรื่องการประเมินผล และด้านเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้องโดยตรงก็มีจำกัดหรือบางแห่งไม่มีเลย ทำให้ขาดการประเมินผลดังกล่าว

4. ปัญหาเรื่องวัสดุและสื่อการสอนต่าง ๆ ในการเรียนการสอนทางด้านวิชาชีพ จำเป็นต้องดำเนินการจัดการเรียนการสอนให้เกิดทักษะ วัสดุและสื่อต่าง ๆ เพื่อใช้ประกอบการเรียนการสอน และสื่อการเรียนการสอนจะต้องมีคุณภาพ มีความเหมาะสมและมีจำนวนเพียงพอกับรายวิชาที่สอน แต่เนื่องจากครุขาดความรู้และไม่มีเวลาในการจัดทำ ประกอบกับได้รับงบประมาณจำกัด จึงทำให้วัสดุและสื่อต่าง ๆ ไม่เพียงพอและขาดการพัฒนาปรับปรุงจึงจำเป็นต้องได้รับการพัฒนาให้มากกว่าที่เป็นอยู่

การพัฒนาคุณภาพของครูในปัจจุบันนี้ ได้มีวิธีการและรูปแบบต่าง ๆ เพื่อสนองความต้องการที่จะปรับปรุงและพัฒนาตนเอง มากยิ่งขึ้น เช่น การจัดฝึกอบรม การจัดสัมมนา การจัดประชุมเชิงปฏิบัติการ การจัดส่งไปศึกษาต่อ การจัดศึกษาดูงาน การศึกษาจากสื่อมวลชน ตลอดจนการสมัครเข้าเป็นสมาชิกในองค์กรวิชาชีพ เป็นต้น แต่วิธีการพัฒนาคุณภาพครูวิทยาลัย

สารพัดช่างที่ผ่านมายังไม่ได้รับการส่งเสริมสนับสนุนให้เกิดการพัฒนาเท่าที่ควร จากผลการวิจัยของ มณัส ศรีกัลยา (2533) พบว่าด้านครูผู้สอนวิชาชีพของวิทยาลัยสารพัดช่างยังขาดการประชุมอบรม เกี่ยวกับจิตวิทยาการเรียนรู้อของผู้ใหญ่ และกระบวนการจัดการเรียนการสอนเพิ่มเติมอย่างต่อเนื่อง และแพรวพรรณ บุญฤทธิ์มนตรี (2539) พบว่า ในด้านสื่อการสอนนั้น หน่วยงานขาดการอบรมการผลิตสื่อที่ทันสมัยให้แก่ครูผู้สอน ทำให้ครูขาดความรู้เกี่ยวกับเทคนิคการผลิตสื่อการสอนประเภทต่าง ๆ และไม่สามารถผลิตสื่อการสอนใช้เองได้ ด้านเนื้อหาหลักสูตร ครูผู้สอนไม่ได้รับการสนับสนุนในการเข้าสัมมนาการพัฒนาหลักสูตรใหม่ ๆ และการจัดทำให้สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียน ด้านการวัดและประเมินผลนั้น ครูผู้สอนขาดความรู้ความเข้าใจในเรื่องของการประเมินผลที่ถูกต้อง และเป็นมาตรฐานเดียวกัน นอกจากนี้ วิชัย ต้นศิริ (2539) ได้กล่าวถึงปัญหาของการฝึกหัดครูไทยตามรายงานของยูเนสโก เมื่อปี ค.ศ.1991 ประการหนึ่งว่า “ระบบการฝึกอบรมระหว่างประจำการยังจัดได้ไม่ทั่วถึงและมักจัดในรูปของการเพิ่มวุฒิและอบรมตามความต้องการของผู้บริหาร แต่ยังขาดการสำรวจตนเองของครูว่าต้องการจะพัฒนาตนเองด้านใดบ้าง” ประกอบกับสภาพของสังคมไทยมีการพัฒนาเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว ก่อให้เกิดความรู้และแนวคิดใหม่ ๆ เพื่อให้สามารถจัดดำเนินการเรียนการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพ เนื่องจากเป็นงานที่อยู่ในพื้นที่ความรับผิดชอบของครู จึงเป็นการสมควรที่ผู้บริหารโรงเรียน หน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการเรียนการสอนหลักสูตรระยะสั้น และครูผู้สอนทุกคนควรได้ตระหนักและเห็นความสำคัญของการพัฒนาตนเองให้มีความรู้ ความสามารถ เหมาะสมกับการประกอบวิชาชีพครู และเพื่อให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงดังที่ ประดิษฐ์ อุปรมัย (2526) ได้กล่าวว่า “ครูต้องเป็นผู้เสริมสร้าง และจัดประสบการณ์การเรียนรู้ที่เป็นปัจจุบันให้กับเด็ก ถ้าครูตามไม่ทันกับความรู้ในปัจจุบันที่เปลี่ยนแปลงแล้ว ครูก็ไม่สามารถจัดสรรประสบการณ์ที่เหมาะสมให้กับเด็กได้” จะเห็นได้ว่าครูมีบทบาทสำคัญที่จะทำให้การจัดการเรียนการสอนประสบผลสำเร็จหรือล้มเหลว ดังที่วิจิตร ศรีสะอ้าน (2514) ได้กล่าวว่า “ครู คือหัวใจของการพัฒนาการศึกษาทั้งหลายทั้งมวล ถ้าครูอยู่ในสภาพด้อยพัฒนาแล้วไซ้รก็อย่าหวังเลยว่าเยาวชนของชาติจะไม่พลอยพัฒนาไปด้วย” จะเห็นได้ว่าการพัฒนาครูเป็นสิ่งสำคัญ ซึ่งในแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาศึกษา ศิลปะ และวัฒนธรรม ระยะที่ 9 (พ.ศ. 2545 – 2549) ได้กำหนดนโยบายปฏิรูประบบการผลิตและพัฒนาครูและได้กำหนดแผนงานหลักการพัฒนาการผลิตครูและการฝึกอบรม และพัฒนาครูประจำการ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2545) โดยเน้นการพัฒนาคุณภาพและประสิทธิภาพของครูเป็นภารกิจสำคัญ และควรดำเนินการโดยเร่งด่วน

จะเห็นได้ว่าการจัดการเรียนการสอนในวิทยาลัยสารพัดช่าง ซึ่งจัดการเรียนการสอนแบบหลักสูตรระยะสั้น เป็นการฝึกอาชีพให้กับบุคคลทั่วไป ดังนั้น ครูจะเป็นองค์ประกอบสำคัญของการพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอน ซึ่งหากครูเหล่านั้นมีการพัฒนาตนเองเป็นอย่างดี โดยการเพิ่มพูนความรู้ให้กับตนเอง มีทักษะที่จะใช้วิธีสอน ใช้อุปกรณ์การเรียน มีการวัดผลและประเมินผล ควบคุมการเรียนการสอนอย่างมีประสิทธิภาพ ก็ย่อมจะส่งผลให้การจัดการเรียนการสอนมีคุณภาพ และผู้เรียนสามารถนำความรู้ที่ได้รับไปประกอบอาชีพได้ ซึ่งจากการที่ได้ศึกษาพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 พระราชบัญญัติการอาชีวศึกษา และแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาศึกษา ศาสนา ศิลปะ และวัฒนธรรม ระยะที่ 9 (พ.ศ.2545 – 2549) และผลงานวิจัยของกาญจนา จวรธรรมกุล และสุมน อมรวิวัฒน์ และคณะ (2527) สามารถสรุปได้ว่าครูผู้สอนควรจะได้มีการพัฒนาตนเองในด้านต่าง ๆ ดังนี้

1. ด้านหลักสูตร ครูจำเป็นต้องอย่างยิ่งที่จะต้องพัฒนาตนเองให้มีความรู้ความเข้าใจในหลักสูตรการเรียนการสอน เพื่อจัดกิจกรรมการเรียนการสอนให้สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียน และถ่ายทอดเนื้อหาวิชาได้อย่างชัดเจน แม่นยำ ถูกต้องตามวัตถุประสงค์

2. ด้านการสอน ครูจำเป็นต้องใช้เทคนิค วิธีสอน ที่ทันสมัยและสอดคล้องกับหลักสูตรเหมาะสมแก่ระดับของผู้เรียน เพื่อกระตุ้นความสนใจให้ผู้เรียนมีความต้องการเรียนมากขึ้น

3. ด้านสื่อ ครูต้องพัฒนาตนเองเป็นผู้นำในการใช้สื่อเทคโนโลยี การประยุกต์การสร้างสื่อ จัดหา อย่างประหยัดให้สอดคล้องกับบทเรียนและผู้เรียน

4. ด้านการวัดผลและประเมินผล ครูต้องรู้จักการพัฒนาตนเอง ในการสร้างและใช้เครื่องมือที่ทันสมัย สามารถวัดและประเมินผลได้ตรงวัตถุประสงค์ สอดคล้องกับเนื้อหาของหลักสูตร

จากเหตุผลดังกล่าวมาข้างต้น การพัฒนาตนเองของครูเกี่ยวกับการเรียนการสอนหลักสูตรวิชาชีพระยะสั้น ให้มีศักยภาพในการปฏิบัติงานในวิชาชีพครูนั้น ต้องเกิดจากการที่ครูลึกคิด มีความต้องการที่จะพัฒนาตนเอง เพราะถ้าครูสอนหลักสูตรระยะสั้นไม่มีความต้องการที่จะพัฒนาตนเองเสียแล้ว จะดำเนินการจัดกิจกรรมในการพัฒนาที่ครั้งก็ไม่ได้ผล ดังนั้นผู้วิจัยจึงได้สนใจที่จะศึกษาวิธีการพัฒนาตนเองเกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอนของครู ตามการรับรู้ของผู้บริหาร และครู หลักสูตรวิชาชีพระยะสั้น วิทยาลัยสารพัดช่าง กรุงเทพมหานคร โดยศึกษาการรับรู้ของผู้บริหาร และครูผู้สอน ถึงวิธีการพัฒนาตนเองของครูเกี่ยวกับการเรียนการสอน หลักสูตรวิชาชีพระยะสั้น วิทยาลัยสารพัดช่าง เพราะผู้บริหารเป็นบุคคลสำคัญที่อยู่ใกล้ครู เป็นผู้ทำให้เกิดการพัฒนา ผู้บริหารเป็นผู้วางแผนการเรียนการสอนในวิทยาลัย คอยควบคุมดูแลให้การเรียนการสอนเป็นไปตามขั้นตอนของการปฏิบัติงานของครูผู้สอน ส่วนครูผู้สอนเป็นผู้ที่ทำให้การเรียนการสอนบรรลุ

ตามวัตถุประสงค์ สามารถแก้ปัญหาทางการศึกษาได้ ถ้าครุมีการพัฒนาตนเองที่ถูกแนวทางและปฏิบัติอย่างสม่ำเสมอทันต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคมในปัจจุบัน จะทำให้งานของครุบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้

จากการนำเสนอสภาพและปัญหาดังกล่าว ทำให้ผู้วิจัยมีความสนใจที่จะศึกษาและวิจัยถึงการพัฒนาตนเองของครุเกี่ยวกับการเรียนการสอน หลักสูตรวิชาชีพระยะสั้น ตามการรับรู้ของผู้บริหารและครุ วิทยาลัยสารพัดช่าง กรุงเทพมหานคร เพราะนับตั้งแต่วิทยาลัยสารพัดช่างได้เปิดทำการสอนวิชาชีพระยะสั้น ๗ โปรแกรมหลักสูตรวิชาชีพระยะสั้นมาจนถึงปัจจุบัน ยังมิได้มีการศึกษาถึงวิธีการพัฒนาตนเองของครุเกี่ยวกับการเรียนการสอน หลักสูตรวิชาชีพระยะสั้น ตามการรับรู้ของผู้บริหาร และครุ วิทยาลัยสารพัดช่าง กรุงเทพมหานคร ในภาพรวม จึงทำให้ผู้วิจัยมีความต้องการทราบว่า การพัฒนาตนเองของครุเกี่ยวกับการเรียนการสอน หลักสูตรวิชาชีพระยะสั้น วิทยาลัยสารพัดช่าง กรุงเทพมหานคร ในด้านหลักสูตร กิจกรรมการเรียนการสอน ครูผู้สอน สื่อการเรียนการสอน การวัดและประเมินผล และสถานที่ที่ใช้สอนและฝึกงาน มีสภาพเป็นอย่างไร และมากน้อยเพียงใด ทั้งนี้เพื่อนำผลการวิจัยมาเป็นข้อมูลพื้นฐานในการปรับปรุงแก้ไขในการพัฒนาครุผู้สอน หลักสูตรวิชาชีพระยะสั้น ให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้นและบรรลุวัตถุประสงค์ได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุดเป็นที่ยอมรับของประชาชนในโอกาสต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาการรับรู้ของผู้บริหาร และครุ เกี่ยวกับวิธีการพัฒนาตนเองของครุเกี่ยวกับกิจกรรมการเรียนการสอนของครุ หลักสูตรวิชาชีพระยะสั้น วิทยาลัยสารพัดช่าง กรุงเทพมหานคร ด้านหลักสูตร ด้านกิจกรรมการเรียนการสอน ด้านครุผู้สอน ด้านสื่อการเรียนการสอน ด้านการวัดและประเมินผล และด้านสถานที่ที่ใช้สอนและฝึกงาน
2. เพื่อเปรียบเทียบการรับรู้ของผู้บริหารและครุ เกี่ยวกับวิธีการพัฒนาตนเองของครุ เกี่ยวกับกิจกรรมการเรียนการสอน หลักสูตรวิชาชีพระยะสั้น วิทยาลัยสารพัดช่าง กรุงเทพมหานคร ด้านหลักสูตร ด้านกิจกรรมการเรียนการสอน ด้านครุผู้สอน ด้านสื่อการเรียนการสอน ด้านการวัดและประเมินผล และด้านสถานที่ที่ใช้สอนและฝึกงาน
3. เพื่อเปรียบเทียบการรับรู้เกี่ยวกับวิธีการพัฒนาตนเองของครุเกี่ยวกับการเรียนการสอนหลักสูตรวิชาชีพระยะสั้น วิทยาลัยสารพัดช่างกรุงเทพมหานคร ที่มีเพศต่างกัน อายุต่างกัน สถานภาพสมรสต่างกัน ประสบการณ์การทำงานต่างกัน และวุฒิการศึกษาต่างกัน ตามการรับรู้ของผู้บริหาร และครุ

สมมติฐานการวิจัย

ในการศึกษาครั้งนี้ ได้ทำการศึกษาการรับรู้ของผู้บริหารและครูเกี่ยวกับวิธีการพัฒนาตนเองของครูเกี่ยวกับกิจกรรมการเรียนการสอนของครู หลักสูตรวิชาชีพระยะสั้น วิทยาลัยสารพัดช่าง กรุงเทพมหานคร ตามตัวแปรต้นและตัวแปรตาม ว่ามีความแตกต่างกันหรือไม่อย่างไร จากข้อมูลเบื้องต้นและประสบการณ์ของผู้วิจัย รวมทั้งได้ศึกษาแนวคิดและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องได้เสนอแนวคิดไว้นั้น สรุปได้ว่า การพัฒนาตนเองนั้นขึ้นอยู่กับองค์ประกอบที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาตนเอง ดังที่ ศิริยา เพ็ชรแก้ว (2540) ที่พบว่า การพัฒนาตนเองของครูขึ้นอยู่กับ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ประสบการณ์ทำงาน และวุฒิการศึกษา ด้วยเหตุนี้ ผู้วิจัยจึงเสนอสมมติฐานการวิจัยดังต่อไปนี้

1. ครูและผู้บริหารมีการรับรู้การพัฒนาตนเองของครูเกี่ยวกับการเรียนการสอน หลักสูตรวิชาชีพระยะสั้น วิทยาลัยสารพัดช่าง กรุงเทพมหานคร ด้านหลักสูตร ด้านกิจกรรมการเรียนการสอน ด้านครูผู้สอน ด้านสื่อการเรียนการสอน ด้านการวัดและประเมินผล และด้านสถานที่ที่ใช้สอนและฝึกงาน แตกต่างกัน

2. การพัฒนาตนเองของครูเกี่ยวกับการเรียนการสอน หลักสูตรวิชาชีพระยะสั้น วิทยาลัยสารพัดช่างกรุงเทพมหานคร ที่มีเพศต่างกัน อายุต่างกัน สถานภาพสมรสต่างกัน ประสบการณ์ทำงานต่างกัน และวุฒิการศึกษาต่างกัน มีการพัฒนาตนเองแตกต่างกัน

ขอบเขตการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยมุ่งศึกษา วิธีการพัฒนาตนเองของครู เกี่ยวกับการเรียนการสอน หลักสูตรวิชาชีพระยะสั้น ตามการรับรู้ของผู้บริหารและครู วิทยาลัยสารพัดช่าง กรุงเทพมหานคร เพื่อให้การวิจัยนี้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตการวิจัย ดังนี้

1. ประชากร (Population)

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ ผู้บริหารและครู หลักสูตรวิชาชีพระยะสั้น วิทยาลัยสารพัดช่าง ในเขตกรุงเทพมหานคร ประจำปีการศึกษา 2545 รวมจำนวน 258 คน ดังต่อไปนี้

1. ผู้บริหารวิทยาลัยสารพัดช่าง ในเขตกรุงเทพมหานคร จำนวน 20 คน ดังนี้
 - ผู้บริหารวิทยาลัยสารพัดช่างพระนคร 5 คน
 - ผู้บริหารวิทยาลัยสารพัดช่างธนบุรี 5 คน
 - ผู้บริหารวิทยาลัยสารพัดช่างสีพระยา 5 คน
 - ผู้บริหารวิทยาลัยสารพัดช่างนครหลวง 5 คน

2. ครูผู้สอน หลักสูตรวิชาชีพระยะสั้น วิทยาลัยสารพัดช่าง ในเขตกรุงเทพมหานคร 4 แห่ง จำนวน 238 คน ดังต่อไปนี้

วิทยาลัยสารพัดช่างพระนคร 79 คน จำแนกตามสาขาการศึกษาที่จบ ดังนี้
เกษตรกรรม 1 คน คหกรรม 17 คน พาณิชยกรรม 11 คน ศิลปกรรม 3 คน สายสามัญ 27 คน
อุตสาหกรรม 20 คน

วิทยาลัยสารพัดช่างธนบุรี 54 คน จำแนกตามสาขาการศึกษาที่จบ ดังนี้
คหกรรม 16 คน พาณิชยกรรม 4 คน ศิลปกรรม 1 คน สายสามัญ 24 คน อุตสาหกรรม 9 คน

วิทยาลัยสารพัดช่างสี่พระยา 59 คน จำแนกตามสาขาการศึกษาที่จบ ดังนี้
คหกรรม 13 คน พาณิชยกรรม 7 คน ศิลปกรรม 2 คน สายสามัญ 21 คน อุตสาหกรรม 16 คน

วิทยาลัยสารพัดช่างนครหลวง 46 คน จำแนกตามสาขาการศึกษาที่จบ ดังนี้
คหกรรม 19 คน พาณิชยกรรม 5 คน ศิลปกรรม 2 คน สายสามัญ 10 คน อุตสาหกรรม 10 คน

2. ตัวแปร (variables)

2.1 ตัวแปรอิสระ (Independent Variables) ได้แก่ สถานภาพส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ประสบการณ์การสอน วุฒิการศึกษา

2.2 ตัวแปรตาม (Dependent Variables) ได้แก่ การรับรู้ของผู้บริหาร และครูที่เกี่ยวข้องกับวิธีการพัฒนาตนเองของครู เกี่ยวกับการเรียนการสอน หลักสูตรระยะสั้น วิทยาลัยสารพัดช่าง 6 ด้าน ได้แก่ ด้านหลักสูตร ด้านกิจกรรมการเรียนการสอน ด้านครูผู้สอน ด้านสื่อการเรียนการสอน ด้านการวัดและประเมินผล และด้านสถานที่ที่ใช้สอนและฝึกงาน

คำจำกัดความที่ใช้ในการวิจัย

การพัฒนาตนเอง หมายถึง วิธีการเพิ่มพูนความรู้ ฝึกฝน ปรับปรุงตนเองให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในทางที่ดีขึ้นด้วยตนเอง โดยการนำความรู้จากแหล่งต่าง ๆ หลากรูปแบบมาใช้ ในการปฏิบัติหน้าที่การงานอันจะก่อให้เกิดความก้าวหน้าต่อตนเองและหน่วยงาน

การรับรู้ หมายถึง กระบวนการแปลความหมายของข้อมูลที่ได้รับนั้น ๆ ออกมาเป็นความรู้และความเข้าใจ โดยอาศัยพื้นฐานจากความรู้และประสบการณ์เดิมมาเป็นเครื่องช่วย ในการแปลความหมายของความจริงหรือข้อเท็จจริงนั้น

การจัดการเรียนการสอน หมายถึง การดำเนินการจัดการเรียนการสอนในวิทยาลัยสารพัดช่าง เขตกรุงเทพมหานคร ทั้ง 4 แห่ง ในด้านหลักสูตร ด้านกิจกรรมการเรียนการสอน ด้านครูผู้สอน ด้านสื่อการเรียนการสอน ด้านการวัดและประเมินผล และด้านสถานที่ที่ใช้สอนและฝึกงาน

การพัฒนาตนเองด้านหลักสูตร หมายถึง วิธีการเพิ่มพูนความรู้ ฝึกฝนปรับปรุงตนเองของครูผู้สอนวิทยาลัยสารพัดช่าง ในการนำความรู้ ความเข้าใจ ในหลักสูตรเนื้อหาวิชาต่าง ๆ ไปใช้เพื่อเกิดการพัฒนาต่อการเรียนการสอน

การพัฒนาตนเองด้านกิจกรรมการเรียนการสอน หมายถึง วิธีการเพิ่มพูนความรู้ ฝึกฝน ปรับปรุงตนเองทางเทคนิคของครูผู้สอนหลักสูตรระยะสั้น ที่ปฏิบัติการสอนเพื่อให้เกิดการพัฒนาต่อการเรียนการสอน

การพัฒนาตนเองของครู หมายถึง วิธีการเพิ่มพูนความรู้ ฝึกฝน ปรับปรุงตนเองของครูในด้านความรู้ ทักษะ และทัศนคติ เพื่อให้เกิดการพัฒนาต่อการเรียนการสอน

การพัฒนาตนเองด้านสื่อการเรียนการสอน หมายถึง วิธีการเพิ่มพูนความรู้ ฝึกฝน ปรับปรุงตนเองของครูผู้สอนวิทยาลัยสารพัดช่าง ในการนำสื่อการสอน ไปใช้เพื่อให้เกิดการพัฒนาต่อการเรียนการสอน

การพัฒนาตนเองด้านการวัดและประเมินผล หมายถึง วิธีการเพิ่มพูนความรู้ ฝึกฝนปรับปรุงตนเองของครูผู้สอนวิทยาลัยสารพัดช่าง และการจัดการประเมินผลไปใช้ เพื่อให้เกิดการพัฒนาต่อการเรียนการสอน

การพัฒนาตนเองด้านสถานที่ที่ใช้สอนและฝึกงาน หมายถึง วิธีการเพิ่มพูนความรู้ ฝึกฝน ปรับปรุงตนเองของครูผู้สอนวิทยาลัยสารพัดช่าง ในด้านการจัดการสถานที่หรือโรงฝึกงาน และการใช้เครื่องมือฝึกงาน

ครู หมายถึง ผู้ที่ได้รับมอบหมายแต่งตั้งให้ทำหน้าที่สอนในวิทยาลัยสารพัดช่าง ที่จัดการศึกษาออกโรงเรียน ตามหลักสูตรวิชาชีพพระยะสั้น 225 ชั่วโมง และหลักสูตรวิชาชีพระยะสั้น พ.ศ.2533 หรือหลักสูตรหลากหลาย ของกรมอาชีวศึกษา

หลักสูตรระยะสั้น หมายถึง ลักษณะของหลักสูตรระยะสั้นที่จบในตัว สามารถยึดหยุ่นได้ตามความต้องการของท้องถิ่น ใช้เวลาทั้งหมดที่กำหนดไว้ในหลักสูตร ฝึกเพื่อให้เกิดทักษะในอาชีพเฉพาะด้าน วิชาที่เปิดสอนใช้เวลา 225 ชั่วโมง และเปิดทำการสอนในสาขาอาชีพต่างกัน มีประมาณ 49 สาขาวิชา

วิทยาลัยสารพัดช่าง หมายถึง สถานศึกษาที่สังกัดกรมอาชีวศึกษา ที่จัดการศึกษานอกโรงเรียน ตามหลักสูตรวิชาชีพระยะสั้น 225 ชั่วโมง และหลักสูตรวิชาชีพระยะสั้น พ.ศ.2533 หรือหลักสูตรหลากหลาย สังกัดกองการศึกษาอาชีพ กรมอาชีวศึกษา เขตกรุงเทพมหานคร 4 แห่ง คือ วิทยาลัยสารพัดช่างพระนคร วิทยาลัยสารพัดช่างธนบุรี วิทยาลัยสารพัดช่างสีพระยา และวิทยาลัยสารพัดช่างนครหลวง

ผู้บริหาร หมายถึง ผู้ที่ได้รับการแต่งตั้งให้ทำหน้าที่บริหารจัดการ ควบคุมการเรียนการสอนการศึกษานอกโรงเรียนในวิทยาลัยสารพัดช่าง

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

ในการศึกษาการพัฒนาตนเองของครู เกี่ยวกับการเรียนการสอน หลักสูตรวิชาชีพระยะสั้น ตามการรับรู้ของผู้บริหาร และครู วิทยาลัยสารพัดช่าง กรุงเทพมหานคร มีประโยชน์ดังนี้

1. เพื่อศึกษาการพัฒนาตนเองด้านการจัดการเรียนการสอนของครูวิทยาลัยสารพัดช่าง ตามการรับรู้ของผู้บริหาร และครู วิทยาลัยสารพัดช่าง กรุงเทพมหานคร
2. เพื่อทราบวิธีการพัฒนาตนเองของครู ด้านหลักสูตร ด้านกิจกรรมการเรียนการสอน ด้านครูผู้สอน ด้านสื่อการเรียนการสอน ด้านการวัดและประเมินผล และด้านสถานที่ที่ใช้สอนและฝึกงาน ได้มากที่สุดและครอบคลุมในทุก ๆ ด้าน
3. เพื่อเป็นแนวทางในการจัดหาแหล่งทรัพยากรในด้านต่าง ๆ ให้สอดคล้องกับนโยบายของกรมอาชีวศึกษา ในการพัฒนาตนเองของบุคลากรในด้านหลักสูตร ด้านกิจกรรมการเรียนการสอน ด้านครูผู้สอน ด้านสื่อการเรียนการสอน ด้านการวัดและประเมินผล และด้านสถานที่ที่ใช้สอนและฝึกงาน ต่อไป
4. เพื่อให้กรมอาชีวศึกษาทราบถึงปัญหา และอุปสรรคในการพัฒนาตนเองของครูผู้สอนในวิทยาลัยสารพัดช่าง จะได้หาวิธีสนับสนุนและแก้ปัญหาต่อไป
5. เพื่อให้หน่วยงานที่รับผิดชอบในการจัดการศึกษาหลักสูตรระยะสั้นใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาครูด้านการเรียนการสอนต่อไป

บทที่ 2

วรรณคดีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการวิจัยเรื่อง การพัฒนาตนเองของครูเกี่ยวกับการเรียนการสอนหลักสูตรวิชาชีพ ระยะสั้น ตามการรับรู้ของผู้บริหารและครู วิทยาลัยสารพัดช่างกรุงเทพมหานคร ผู้วิจัยได้ศึกษา เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อเป็นแนวทางสำหรับงานวิจัย ครั้งนี้ ผู้วิจัยได้สรุปประเด็นสำคัญ และนำเสนอดังต่อไปนี้

ตอนที่ 1 แนวคิดเกี่ยวกับวิธีการพัฒนาตนเอง

- 1.1 ความหมายของการพัฒนาตนเอง
- 1.2 ความสำคัญในการพัฒนาตนเอง
- 1.3 จุดมุ่งหมายของการพัฒนาตนเอง
- 1.4 ขั้นตอนการพัฒนาตนเอง
- 1.5 วิธีการพัฒนาตนเอง

ตอนที่ 2 กระบวนการเรียนการสอนหลักสูตรระยะสั้น

ตอนที่ 3 หลักสูตรระยะสั้น วิทยาลัยสารพัดช่าง

- 3.1 หลักสูตรวิชาชีพระยะสั้น
- 3.2 วิทยาลัยสารพัดช่างกรุงเทพมหานคร

ตอนที่ 4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาตนเอง

- กรอบแนวคิดในการวิจัย

ตอนที่ 1 ความหมาย ความสำคัญ วิธีการพัฒนาตนเอง

1.1 ความหมายของการพัฒนาตนเอง

พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน (2525) ได้ให้ความหมายของการพัฒนาไว้ว่า หมายถึง “ความเจริญ ทำให้เจริญ ทำให้ยั่งยืนถาวร”

ดิเรก ก้อนกลีบ (2526) ได้อธิบายความหมายของคำว่า “การพัฒนา” ทั้งด้าน ปริมาณและคุณภาพ สรุปได้ดังนี้

1. หมายถึง การสร้างสรรค์ เปลี่ยนแปลงให้ดีขึ้นกว่าเดิมจากระดับหนึ่งไปสู่อีก ระดับหนึ่ง หรือจากลักษณะหนึ่งไปสู่อีกลักษณะหนึ่ง

2. หมายถึง การเสริม การรักษาปรับปรุง การชดเชยกับความเสื่อมโทรม หรือ ขำรุค สึกหรือให้สามารถใช้ประโยชน์ได้นานที่สุด คุ่มค่าที่สุด

อุทัย บุญประเสริฐ (2528) อธิบายว่า คำว่าพัฒนานั้นมีความหมายครอบคลุมในตัว ของมันเองแล้ว แล้วแต่จะใช้ศึกษาเกี่ยวกับเรื่องใด เพราะมีความหมายเกี่ยวข้องกับคำหลายคำ เช่น การเปลี่ยนแปลง (Change) การขยายตัว (Expansion) การเพิ่ม (Increase) ความเจริญก้าวหน้า (Growth) การก้าวหน้าที่ก้าวหน้า (Advance) และพัฒนาการ (Development) เป็นต้น ซึ่งแล้วแต่ขอบข่าย ของงานที่จะศึกษาว่าเกี่ยวกับเรื่องใดก็จะเกี่ยวพันอยู่กับศาสตร์นั้น ๆ แต่หลักการกว้าง ๆ ซึ่งน่าจะครอบคลุมทั้งหมดก็คือการทำให้ดีขึ้น (Betterment) หรือสภาพที่พึงปรารถนา (Desired State)

พจนานุกรมของเวบสเตอร์ (Webster's Dictionary, 1983) ได้ให้ความหมายของ การพัฒนาว่าเป็นขั้นตอนหรือช่วงระยะเวลาของความเจริญ ความก้าวหน้า

ดังนั้นเมื่อเราใช้คำว่า “การพัฒนา” ไปประกอบสิ่งใดย่อมหมายความว่ามุ่งที่จะให้ สิ่งนั้นมีความเจริญขึ้น ก้าวหน้าขึ้น หรือเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีขึ้นกว่าเดิมจากสภาพที่เป็นอยู่ ในการพัฒนาตนก็เช่นเดียวกันย่อมมุ่งหวังที่จะทำให้ตนมีความเจริญขึ้น ก้าวหน้าขึ้นหรือเปลี่ยนแปลง ในทางที่ดีขึ้นกว่าเดิมที่เป็นอยู่ ทำให้คนนั้นมีค่ามากขึ้น มีคุณภาพสูงขึ้น และมีความหมายมากขึ้น

จากการเปลี่ยนแปลงทางสังคม ความเจริญก้าวหน้าทางเทคโนโลยีเข้ามามีบทบาท ทางการศึกษา ทำให้การศึกษาต้องเปลี่ยนแปลงไปด้วย โดยเฉพาะอย่างยิ่งครูผู้สอนวิชาชีพ จำเป็นต้องเป็นผู้ที่แสวงหาความรู้และพัฒนาตนเองให้ทันต่อความเปลี่ยนแปลงนั้น เพื่อให้สามารถ ดำเนินงานตามบทบาทที่กำหนดไว้ ให้บรรลุวัตถุประสงค์ของการศึกษา

อุทัย บุญประเสริฐ (2528) กล่าวว่า การพัฒนาตนเอง การพัฒนาบุคคล และการพัฒนาบุคลากร เป็นกลุ่มคำที่ใช้ในความหมายเดียวกัน ซึ่งมีผู้ให้ความหมายของการพัฒนา ตนเอง การพัฒนาบุคคล และการพัฒนาบุคลากร ไว้ดังนี้

ประดินันท์ อุปรมัย (2526) ได้ให้ความหมายว่า การพัฒนาตนเอง เป็นการปรับปรุง หรือฝึกฝนตนเองให้เกิดการเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดี เพื่อให้ครูสามารถประกอบวิชาชีพได้อย่าง มีประสิทธิภาพ และดำรงตนอยู่ในสังคมที่ครูเป็นสมาชิกได้อย่างมีความสุข

พิสิทธิ์ สารวิจิตร (2529) กล่าวถึงการพัฒนาตนเองว่า หมายถึงการปลูกสร้าง คุณสมบัติ คุณธรรม นิสัย เจตคติ ความสามารถ ความชำนาญ ความคิด ความรู้ ความเข้าใจให้เกิดขึ้นในตนเอง เพื่อช่วยให้ตนเองเป็นบุคคลที่มีความสุข ความเจริญ ความสมบูรณ์ พร้อมทั้งจะเป็นประโยชน์ต่อสังคม ประเทศชาติ อย่างสอดคล้องเหมาะสมกับความถนัด ความสนใจ และศักยภาพที่มีในตนเอง

ฟองฟู ศิริวงศ์ (2536) กล่าวถึงการพัฒนาตนเอง เป็นการเพิ่มพูนปรับปรุง สมรรถภาพของกำลังคน ประสพการณ์ให้สอดคล้องกับตำแหน่งหน้าที่ที่มีอยู่

ชลอ ธรรมศิริ (2531) ได้ให้ความหมายว่า “การพัฒนาตนเอง หมายถึง การทำให้ตนเองดีกว่าที่เป็นอยู่” ยังมีนักการศึกษาอีกหลายท่านที่ให้ความหมายในรูปแบบอื่น เช่น

รัชเชลล์ ซี สวานบิวรี (Russell C Swansbury, 1968) ได้กล่าวถึง การพัฒนาตนเอง หมายถึง การศึกษาของบุคคล เพื่อให้ตนเองมีความรู้ทางเทคนิควิชาชีพที่กำหนด ซึ่งเป็นการตอบสนอง ความอยากรู้ อยากเห็นของบุคคล การพัฒนาตนเองนั้นเป็นการเรียนรู้ที่ผู้เรียนเรียนด้วยตนเอง ปรับปรุงแก้ไขตนเองให้เจริญงอกงาม ทั้งประสิทธิภาพในการทำงาน ด้านปัญญาและด้านคุณธรรม ด้วยการ ทำงาน หรือการดำรงชีวิตอย่างมีจุดมุ่งหมาย

เมกกินสัน และเพดเลอร์ (Megginson และ Pedler, 1992.3) กล่าวว่า การพัฒนาตนเอง หมายถึง การที่ผู้เรียนรู้ได้ตัดสินใจด้วยตนเองในการเลือกว่าจะเรียนอะไร เมื่อไร และอย่างไร เพื่อให้เกิดการพัฒนาทักษะ ความรู้ และความสามารถในการทำงาน การเลือกพัฒนาตนเอง จะมีผลต่อการปฏิบัติงานในความรับผิดชอบของตน

เฟร็ดเดอริค ฮาร์บิสัน และชาร์ล เอไมเจอร์ (Frederick Harbison and Charles A. Myer, 1964) กล่าวว่า การพัฒนาบุคลากร หมายถึง กระบวนการเพิ่มพูนความรู้ ความชำนาญ และความสามารถของบุคคล

เฮอริเบิร์ต เจ ชูเดน และ อาร์เธอร์ ดับบลิว.เชิร์แมน (Herbert J. Chruden and Arthur W. Sherman, 1968) กล่าวว่า การพัฒนาบุคลากรที่เหมาะสมกับความต้องการขององค์การ ซึ่งการพัฒนาก่อนหน้านั้น คือ การพัฒนาทางด้านทักษะ ความรู้ ทักษะและบุคลิกภาพ และการพัฒนานั้นอาจจะเป็นผลจากการขยายโครงการ หรือการจัดระเบียบองค์การใหม่ ซึ่งอาจจะเกิดจากองค์การนอกแบบ หรือการบังเอิญ ซึ่งเป็นผลที่เกิดจากการลองผิดลองถูก

ปรียา คงฤทธิศึกษากร (2526) ได้อธิบายถึงการพัฒนาบุคคลในการปฏิบัติงานว่าเป็นกิจกรรมทุกอย่างที่ช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความรู้ ความชำนาญ มีกำลังใจ และทัศนคติที่ดี

ต่อภารกิจที่รับผิดชอบ พร้อมที่จะทำงานให้เกิดผลดีต่อตนเองและหน่วยงานทั้งในปัจจุบันและอนาคต พระราชวรมุนี (2528) ได้อธิบายความหมายของการพัฒนาตนเอง ในปัจจุบันไว้ว่าเป็นการพัฒนาที่เน้นคุณสมบัติที่มีอยู่ภายในบุคคล คือการเน้นการพัฒนาที่จิตใจ ให้เจริญควบคู่ไปกับการพัฒนาทางวัตถุ การพัฒนาจิตใจนั้นบุคคลแต่ละคนต้องทำด้วยตนเอง คนอื่นจะไปพัฒนาให้ไม่ได้ แต่ก็ช่วยได้บ้าง เช่น การสร้างสภาพแวดล้อมที่เกื้อกูลหรือช่วยแนะนำอะไรต่าง ๆ ให้ แต่การพัฒนาตนเองให้สมบูรณ์ได้นั้นจะต้องพัฒนาให้ครบทั้ง 4 ระดับ คือ การพัฒนากาย ศีล จิต และปัญญา

จากแนวคิดของนักการศึกษาที่นำมากล่าวข้างต้นนี้ สรุปได้ว่า การพัฒนาตนเอง การพัฒนาบุคลากร คือ พฤติกรรมของบุคคลในการที่พยายามเพิ่มพูนความรู้ปรับปรุงเปลี่ยนแปลงด้วยตนเอง เป็นกระบวนการที่สร้างเสริม เพิ่มพูนและเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของบุคลากร ในด้านความรู้ ความชำนาญ ทักษะ ทศนคติ ค่านิยม คุณธรรม จริยธรรม ความสามารถ ตลอดจนการให้แนวความคิดใหม่ในการปฏิบัติงาน โดยมีจุดมุ่งหมายให้บุคลากรมีศักยภาพและความสามารถในการปฏิบัติงานที่ตนรับผิดชอบอย่างมีประสิทธิภาพ และดำรงตนอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข

สำหรับในวงการศึกษานั้น การพัฒนาบุคลากรย่อมมีความหมายโดยเฉพาะในตัวเอง เนื่องจากการจัดการศึกษานั้นมีจุดมุ่งหมายเพื่อพัฒนาคนให้มีคุณภาพ เพื่อสามารถอยู่ในสังคมและช่วยพัฒนาสังคมได้อย่างมีประสิทธิภาพ ผู้ที่จะพัฒนาคนอื่นได้ในวงการศึกษาก็คือ ครูที่ปฏิบัติหน้าที่ให้การศึกษา ดังนั้นการพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนจึงต้องคำนึงถึงจุดมุ่งหมายของหน่วยงานหรือของโรงเรียนเป็นหลัก

ภิญโญ สาร (2513) กล่าวว่า การพัฒนาบุคลากรในโรงเรียน คือ การดำเนินการช่วยครูทำงานให้ถูกต้อง และได้มีโอกาสเข้ารับการฝึกอบรมเพื่อความก้าวหน้าในวิชาการของครูแต่ละคน โดยมุ่งผลเพื่อเสริมสร้างให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงานแก่โรงเรียนเป็นประการสำคัญ

เจอร์รี จี. กัฟฟ์ (Jerry G.Guff, 1975) กล่าวว่า การพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนหรือวิทยาลัยนั้น มุ่งที่การพัฒนาตัวอาจารย์เป็นการพัฒนาความก้าวหน้าของบุคลากรในด้านความรู้ ทักษะ การรับรู้ และเทคนิคต่าง ๆ ในการเรียนการสอน รวมทั้งส่งเสริมความสัมพันธ์กับนักศึกษาและเพื่อนร่วมงาน และอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาจะต้องทำงานในสถาบันนาน ไม่ค่อยมีการโยกย้ายหรือเปลี่ยนงาน ซึ่งมีความจำเป็นที่จะต้องปรับปรุงสมรรถภาพในการทำงาน การถ่ายทอดความรู้ เพิ่มความสนใจ และความสามารถประจำตัว และเป็นการช่วยคณะครู-อาจารย์ให้ตื่นตัวในวิชาชีพของตน โดยเฉพาะในเรื่องของการเรียนการสอน

ลี เจ. มัลลาลี และนอร์แมน วี. ดัฟฟี (Lee J. Mullally and Norman V. Duffy, 1978) กล่าวว่า การพัฒนาคณะครู – อาจารย์ เป็นกระบวนการพัฒนาความก้าวหน้าในด้านวิชาชีพของอาจารย์ และการปรับปรุงการเรียนการสอน ซึ่งหมายความว่า การพัฒนาคณะครู-อาจารย์นั้น จะช่วยให้ครู-อาจารย์ ได้พัฒนาความสามารถในการเป็นครู (Potential as Teacher) ซึ่งจะเป็นผลต่อการปรับปรุงการเรียนการสอน

สรุปได้ว่า การพัฒนาตนเองของครู การพัฒนาบุคลากรในโรงเรียน คือ การพัฒนาความก้าวหน้าในด้านวิชาชีพ ให้ครูมีความรู้ ความสามารถ มีทักษะ ความชำนาญ ในหน้าที่การสอน โดยมุ่งผลเพื่อเสริมสร้างให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงาน

1.2 ความสำคัญในการพัฒนาตนเอง

การพัฒนาตนเองจะทำให้เกิดผลกระทบทางสร้างสรรค์เป็นลูกโซ่ กล่าวคือ เมื่อคนพัฒนาตนเองแล้วจะเกิดการพัฒนางาน พัฒนาแนวความคิด จนมีผลไปถึงพฤติกรรมของบุคคลที่อยู่ใกล้เคียง ผู้ที่มีการพัฒนาตนเองนั้นเป็นผู้ที่สามารถเข้าใจตนเองและปรับตัวให้เข้ากับผู้อื่น เมื่อปฏิบัติงานก็มักจะได้รับความร่วมมือสูง ผลงานก็บรรลุตามเป้าหมาย ส่วนผู้ที่ยังไม่ได้มีการพัฒนาตนเองจะเป็นผู้ที่ไม่สามารถเข้าใจตนเองอย่างถูกต้อง ไม่ยอมรับตนเอง เป็นคนที่มีบุคลิกภาพไม่เหมาะสมปรับตัวยาก หากเป็นเด็กวัยเรียนจะมีผลกระทบถึงการเรียน การอยู่ร่วมกัน ถ้าเป็นผู้ใหญ่จะทำให้เกิดผลกระทบต่อหน้าที่การงาน สังคม ตลอดจนกระทบถึงการดำรงชีวิตในครอบครัว

วัชรวิ ทรัพย์มี (2526) ได้สรุปความสำคัญเกี่ยวกับการพัฒนาตนเองว่า “บุคคลที่สำรวจตัวเอง สำรวจสถานการณ์เกี่ยวกับตนเอง ฝึกการยอมรับตนเอง กล้าเผชิญกับความจริงบุคคลนั้นจะเกิดความคิดและนำความคิดนั้นไปพัฒนา ทักษะและพฤติกรรมของตนเองให้มีการปรับตัวและแก้ปัญหาได้ดีขึ้น” อันจะส่งผลให้เกิดประโยชน์โดยตรงแก่การพัฒนาประเทศเป็นส่วนรวมอีกทางหนึ่งด้วย ในปัจจุบันเป้าหมายของการพัฒนาตนเอง ได้ขยายขอบเขตเพิ่มขึ้นจากเดิมมาก โดยเน้นหนักในด้านการให้ความรู้ ความชำนาญ เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานตามหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และสามารถที่จะเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของตนเอง ให้สอดคล้องกับสภาพแวดล้อมอีกด้วย การพัฒนาตนเองเป็นกระบวนการที่เสริมสร้างและเปลี่ยนแปลงครูผู้สอนการศึกษาออกโรงเรียนให้ดีขึ้นในด้านความรู้ ความสามารถ ทักษะ ทักษะ ทักษะ และวิธีการในการทำงานให้ สอดคล้องกับความเจริญของสังคมปัจจุบัน

ภิญโญ สาร (2526) ได้สรุปถึงความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากรในโรงเรียน โดยเฉพาะบุคลากรที่ปฏิบัติหน้าที่สอนจะได้รับการพิจารณาคัดเลือก และส่งเสริมให้มีคุณสมบัติที่เหมาะสมหลาย ๆ ประการ เพราะบุคคลเหล่านี้เป็นผู้ที่จะถ่ายทอดความรู้ ความสามารถ ทักษะ ทักษะ และคุณสมบัติต่าง ๆ ให้แก่เยาวชนที่จะเติบโตไปเป็นพลเมืองที่มีคุณภาพของชาติต่อไป บุคลากรครูเหล่านี้จะต้องมีการพัฒนาให้เป็นผู้ที่มีความรู้ทันสมัยทางคุณสมบัติ เพื่อจะได้ทำงานอย่างมีประสิทธิภาพตลอดเวลา

พจน์ เพชรบุญนิน (2528) ได้กล่าวถึง ความสำคัญของการพัฒนาตนเองว่า ความสำคัญของการพัฒนาตนเองเป็นที่ทราบกันอยู่โดยทั่วไปแล้วว่า “ไม่มีใครดีครบถ้วน” และตามหลักการของพระพุทธศาสนาก็สอนให้คน “รู้จักพึ่งตนเอง” หรือ “ตนเป็นที่พึ่งแห่งตน” นอกจากนี้คนทุกคนจะต้องเกี่ยวข้องกับบุคคลอื่นเกี่ยวกับการอาศัยอยู่ร่วมกัน การศึกษาเล่าเรียน การทำงาน การพักผ่อน การเจ็บป่วย การเกิดและการตาย เป็นต้น ซึ่งกิจกรรมต่าง ๆ เหล่านี้คนแต่ละคนจะต้องเกี่ยวข้องและร่วมมือหรือช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ฉะนั้นจะต้องมีการพัฒนาตนเองให้พร้อมที่จะเป็นที่พึ่งของตนเอง รวมทั้งการทำคุณประโยชน์ต่อสังคม เพื่อความสำเร็จในชีวิตการทำงานและอยู่ร่วมกับบุคคลอื่นอย่างมีความสุข อาจกล่าวได้ว่า ตนเองเป็นตัวการที่สำคัญที่สุดที่จะทำให้ทุกสิ่งทุกอย่างประสบความสำเร็จที่สมบูรณ์ หรือผิตหวังเกิดขึ้น ด้วยเหตุนี้ การพัฒนาตนเองอย่างถูกต้องและจริงจังจึงเป็นเรื่องที่มีความสำคัญมาก

ประทาน คงฤทธิศึกษากร (2529) กล่าวว่า การพัฒนาตนเองย่อมมีความสำคัญและทำได้เสมอ เป็นการปรับตัวหรือต้องการสร้างเสริมบุคลิกภาพอันเหมาะสมของตนเอง ถ้าหากแต่ละคนได้กระทำเช่นนี้ก็จะมิมีประโยชน์ทั้งต่อตนเองและต่อการปฏิบัติงานต่อไป

สมิต อาชวนิจกุล (2534) ได้กล่าวว่า ความสำคัญของการพัฒนาตนเองว่า การที่คนเราได้ผ่านการศึกษาบรมตามสถาบันการศึกษาต่าง ๆ มากก็ดี หรือการที่เราไม่มีโอกาสผ่านสถาบันการศึกษาในชั้นสูงก็ดี หาใช่เครื่องที่จะชี้วัดว่า ชีวิตของเราจะต้องตกต่ำหรือเจริญก้าวหน้าไม่ คนจำนวนมากเมื่อสำเร็จการศึกษาได้ปริญญาตรี ปริญญาโทแล้วก็ทิ้งตำรับตำราไม่ฝึกฝนค้นคว้าต่อไป ไม่นานนักวิชาที่เรียนมาก็จะค่อย ๆ เลือนหายไปจากความทรงจำ โอกาสที่จะก้าวหน้าเป็นไปไม่ได้ไม่ถ่วงนัก แต่ผู้ที่รักการค้นคว้ามีพลังมุ่งมั่นปรับปรุงพัฒนาตนเองอยู่ตลอดเวลา ย่อมจะก้าวไปไกลกว่าคนประเภทแรก การที่เป็นคนรักการอ่าน รักการศึกษาค้นคว้า รักการพัฒนาตนเอง เขาย่อมจะมีความรู้มีสมรรถภาพอื่น ๆ ที่จะเชิดชูตนเอง พาตนเองไปสู่ความเจริญก้าวหน้า

ประเวศ วะสี (2538) กล่าวถึงความสำคัญเกี่ยวกับการพัฒนาตนเองของครูว่า เป็นการทำให้ตนเองให้มีการเรียนรู้ตลอดชีวิต ให้มีการคิดกว้างไกล ใฝ่รู้ด้วยการอ่านมาก ฟังมาก การใฝ่รู้และการแสวงหาความรู้เป็นความจำเป็นสำหรับครู การรู้จริงทำให้ครูมีความมั่นใจในการสอน

ณรงค์ รอดพันธุ์ (2542) กล่าวถึงการพัฒนาตนเองของครูว่า เป็นการสร้างจิตสำนึกของความเป็นครู ตระหนักในคุณค่าของตนเองในฐานะผู้สร้างอนาคตให้แก่นักเรียน เป็นการสร้างคนให้แก่สังคมและประเทศชาติ

การพัฒนาตนเองเป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุดในการปฏิบัติงาน เป็นแนวทางการปรับปรุงงานที่ทำให้มีประสิทธิผลมากขึ้น เมื่อวิทยาการต่าง ๆ ก้าวหน้าอยู่ทุกขณะมีเครื่องมือเครื่องใช้ทันสมัยขึ้น วิธีการทำงานก็ต้องให้เหมาะสมรัดกุม เพื่อรับความก้าวหน้าอยู่เสมอ แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาการศึกษา ศาสนา ศิลปะ และวัฒนธรรม ระยะที่ 9 (พ.ศ.2545-2549) ได้วางเป้าหมายที่จะสร้างสังคมคุณภาพ ที่เยาวชนและประชาชนมีโอกาสได้รับการศึกษาเพิ่มสูงมากขึ้นทั้งด้านปริมาณ คุณภาพ และมาตรฐาน เพื่อนำไปสู่สังคมแห่งความรู้ รวมทั้งการเสริมสร้างความสมานฉันท์และเอื้ออาทรต่อกันของคนในชาติตามหลักศาสนาและวัฒนธรรมไทยบนพื้นฐานของหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงที่มุ่งความพอประมาณ ความมีเหตุผล การพึ่งตนเอง และความจำเป็นที่จะต้องมีระบบภูมิคุ้มกันในตนเอง พัฒนาคุณภาพและสมรรถนะของคน โดยมุ่งพัฒนาคนที่สมดุลทั้งด้านปัญญา จิตใจ และสังคม ทั้งในระดับความคิด ค่านิยม และพฤติกรรม โดยเป็นกระบวนการเรียนรู้ และขัดเกลาเชิงสังคม โดยพิจารณาว่าการพัฒนาคุณภาพคนเป็นสิ่งที่สำคัญที่สุดฉะนั้นการพัฒนาตนเองจึงเป็นหัวใจของการทำงานของครู สุณีย์ สิ้นธุเดชะ (2516) กล่าวว่า “การพัฒนาตนเองเป็นเรื่องสำคัญของวิชาชีพครู ครูจะต้องทำหน้าที่สอน อบรมแนะนำ ให้ความรู้ ข้อคิด แก่ไข ปรับปรุง เสริมสร้างให้ผู้เรียนได้บรรลุ คือ คิดเป็น ทำเป็น แก้ปัญหาเป็น การพัฒนาตนเองให้เป็นคนมีความรู้ทันต่อเหตุการณ์เป็นคนทันสมัยควรเป็นหน้าที่ที่ครูต้องทำ”

กล่าวโดยสรุปจะเห็นได้ว่า การพัฒนาตนเอง การพัฒนาบุคคล หรือการพัฒนาบุคคลากรเป็นสิ่งสำคัญที่สุดที่จะทำให้บุคคลประสบความสำเร็จ ไม่เพียงแต่จะทำให้คนเหล่านั้นมีความรู้ความสามารถและทักษะในการทำงานที่ดีขึ้นเท่านั้น ยังจะส่งผลให้ได้ผลงานที่สูงขึ้นอันเป็นผลโดยตรงต่อการพัฒนาประเทศเป็นส่วนรวมอีกทางหนึ่งด้วย ในปัจจุบันเป้าหมายของการพัฒนาบุคคลได้ขยายขอบเขตเพิ่มขึ้นจากเดิมมาก เพราะไม่เพียงแต่จะเน้นหนักในด้านกาให้ความรู้ความชำนาญ เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานตามหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพเท่านั้น หากยังมีเป้าหมายที่จะเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของบุคคลให้สอดคล้องกับสภาพแวดล้อมอีกด้วย แต่จะต้องมีความรู้ลึก

นึกคิดและทำที่ในการแสดงออกที่เป็นไปในทางสร้างสรรค์ ไม่เป็นปฏิปักษ์ต่อเพื่อนร่วมงาน ไม่ขัดแย้งกับเป้าหมายขององค์กร และสามารถปรับตัวเข้ากับการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ทั้งภายในและภายนอกองค์กรได้อีกด้วย ไม่ว่าจะการเปลี่ยนแปลงนั้นจะเกิดขึ้นในปัจจุบันหรืออนาคต

1.3 จุดมุ่งหมายของการพัฒนาตนเอง

กล่าวโดยทั่วไป การพัฒนาตนเองมีเป้าหมายสูงสุดที่จะเพิ่มพูนความรู้ ความชำนาญ และทัศนคติ ให้เหมาะสมกับการปฏิบัติงานเพื่อความเจริญก้าวหน้าของตนเองและหน่วยงานตามแนวคิดของนักวิชาการ จุดมุ่งหมายของการพัฒนาตนเอง ดังนี้

พจน เพชรบูรณิน (2528) ได้กล่าวถึง จุดมุ่งหมายในการพัฒนาตนเอง มีดังนี้

1. การพึ่งตนเองและเลี้ยงตนเองได้ หมายถึง ตนเองจะต้องสร้างตนเองให้สามารถประกอบอาชีพได้อย่างเป็นหลัฐานมั่นคง โดยมีรายได้สามารถเลี้ยงตนเองและครอบครัวได้อย่างเหมาะสมและมีเกียรติ ไม่ใช่ต้องคอยรับความช่วยเหลือจากบุคคลอื่นอยู่โดยตลอด หรือไม่สามารถช่วยเหลือตนเองได้

2. การประสบความสำเร็จในชีวิตการงาน หมายถึง การประกอบอาชีพการงานนั้นจะต้องมีความเจริญก้าวหน้าในอาชีพอย่างเหมาะสม และพึงพอใจ โดยได้รับการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง หรือ ความดีความชอบอย่างต่อเนื่อง ทัดเทียม หรือดีกว่า บุคคลอื่นในหน่วยงานเดียวกัน การที่บุคคลจะประสบความสำเร็จในชีวิตการงานนั้น จะต้องมีความรู้ ความสามารถ มีความริเริ่มสร้างสรรค์ มีความรับผิดชอบและมีความตั้งใจจริงในการปฏิบัติหน้าที่ รวมทั้งจะต้องมีความประพฤติและนิสัยที่ดี

3. การทำประโยชน์แก่สังคม บุคคลจะมีชีวิตอย่างมีความสุขได้จะต้องไม่เห็นแก่ตัวเกินไปจะต้องมีการเผื่อแผ่และช่วยเหลือบุคคลอื่นด้วย ทั้งนี้เพราะไม่มีใครสามารถอยู่คนเดียวในโลกได้ จำเป็นต้องมี พ่อแม่ ญาติ พี่น้อง เพื่อนฝูงและหมู่คณะ นอกจากนี้คนในสังคมใดก็ควรจะมี ความรับผิดชอบต่อในสังคมนั้น โดยหาทางช่วยเหลือสนับสนุนให้สังคมของตนเจริญก้าวหน้าเป็นปึกแผ่น เพื่อให้การอยู่ร่วมกันของคนในสังคมเป็นไปอย่างราบรื่นและมีความสุข ฉะนั้น การช่วยเหลือสังคม เช่น การร่วมบำเพ็ญประโยชน์เพื่อหมู่คณะ การสอน หรืออบรมบุคคลอื่นให้มีความรู้ความสามารถในการประกอบอาชีพ เป็นต้น

อัมพิกา ไกรฤทธิ์ (2532) กล่าวถึง ความมุ่งหมายในการพัฒนาส่วนบุคคล ดังนี้

1. เพื่ออำนวยความสะดวกแห่งความก้าวหน้าของผู้ปฏิบัติงาน
2. เพื่อพัฒนาฝีมือความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน

3. เพื่อฝึกฝนการใช้ดุลยพินิจในการปฏิบัติการแก้ปัญหา
 4. เพื่อพัฒนาท่าทีและบุคลิกภาพในการปฏิบัติงาน
 5. เพื่อเรียนรู้งานและวิธีการตลอดจนระเบียบการปฏิบัติงานที่มีการนำเอาวิทยาการใหม่ ๆ เข้ามาใช้หรือเปลี่ยนแปลง

6. เพื่อส่งเสริมขวัญในการปฏิบัติงาน
7. เพื่อทบทวนความเข้าใจในนโยบายและความมุ่งมั่นขององค์กรให้ดีขึ้น

จากแนวคิดสรุปได้ว่า จุดมุ่งหมายของการพัฒนาตนเองมี 3 ลักษณะ คือ

1. เพื่อการเพิ่มพูนตนเองให้มีความรู้ ความสามารถ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้น ตลอดจนมีความสามารถในการนำเอาวิทยาการใหม่ ๆ และเทคโนโลยีมาใช้ในการปฏิบัติงาน

2. ความมุ่งหวังประสบความสำเร็จในงานที่รับผิดชอบโดยสามารถปฏิบัติงานในหน้าที่ของตนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

3. เพื่อตนเองสามารถช่วยเหลือบุคคลอื่นและสังคมให้เจริญก้าวหน้า

1.4 ขั้นตอนการพัฒนาตนเอง

ในการดำเนินการพัฒนาตนเองนั้น มีขั้นตอนเป็นระบบและต่อเนื่อง ได้มีนักวิชาการเสนอแนวคิดในการพัฒนาตนเอง ดังนี้

ธีระยุทธ หล่อเลิศรัตน์และอัญญา เวสรัชช์ (2528) ได้กล่าวถึงการวางแผนในการพัฒนาความก้าวหน้าในสายงานว่าเพื่อให้สามารถวางแผน และกำหนดขั้นตอนในการพัฒนาความก้าวหน้าในสายงาน จำเป็นต้องดำเนินการเพื่อให้ได้มาซึ่งข้อมูลที่เป็นเบื้องต้น ตามขั้นตอนดังต่อไปนี้

1. สำรวจโอกาสก้าวหน้า
2. สำรวจจุดแข็งและจุดอ่อนของตนเอง
3. มองภาพตนเองในอนาคต
4. วางแผนอาชีพของตน
5. จัดเตรียมแผนพัฒนาตนเอง

พิสิทธิ์ สารวิจิตร (2529) ได้เสนอยุทธศาสตร์การพัฒนาตนเอง โดยใช้หลักการที่ว่าต้องทำเป็นกระบวนการระยะยาวติดต่อกัน โดยให้เป็นการริเริ่มในตัวเอง ตามความต้องการและจุดมุ่งหมายชีวิตของบุคคลเป็นแกนกลาง สิ่งแวดล้อมภายนอกควรเป็นอุปสรรคหรือส่งเสริมเท่านั้น ซึ่งสามารถปฏิบัติได้ตามลำดับ สรุปได้ดังนี้

1. ศึกษาประวัติบุคคลสำคัญและค้นหาคุณสมบัติเฉพาะตนที่ทำให้บุคคลนั้นประสบความสำเร็จเพื่อเป็นแบบอย่าง

2. สำรวจตัวเองและวิเคราะห์ตัวเองให้ถ่องแท้ถึงลักษณะนิสัย ความสามารถ ความสนใจและจุดเด่นจุดด้อยด้วย

3. การตั้งจุดหมายในชีวิตที่แน่นอน

4. ปลูกใจตนเองให้เกิดความเข้มแข็งกล้าหาญในการเปลี่ยนแปลง

5. ทำตามจุดมุ่งหมายที่ตั้งไว้

6. บำเพ็ญประโยชน์ต่อผู้อื่น

ธงชัย สันติวงษ์ (2539) ได้กล่าวถึง การพัฒนาความก้าวหน้าของแต่ละคน ประกอบด้วย ขั้นตอนของกิจกรรมด้านต่าง ๆ สรุปได้ ดังนี้

1. การประเมินตนเอง (Self – appraisal) ก่อนอื่นทุกคนควรจะได้มีโอกาสรู้จักตนเอง ให้ดีเสียก่อน อาจทำได้โดยการขอคำปรึกษาแนะนำและการแนะแนว หรืออาจจะกระทำด้วยการทดสอบเพื่อที่แต่ละคนได้รู้จักและประเมินถึงความสามารถ ตลอดจนจุดอ่อน จุดแข็งของตนเอง ซึ่งจะช่วยให้บุคคลนั้นได้มีการตระหนักถึงตนเองในแง่ที่เป็นจริงมากขึ้น ก่อนที่จะกำหนดแผนงานพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพของตนต่อไป

2. การเสาะแสวงหาข้อมูลเกี่ยวกับอาชีพ (Information gathering) ในขั้นนี้คือการต้องรู้จักค้นคว้าและเสาะหาข้อมูลต่าง ๆ ที่มีอยู่และที่เป็นโอกาสในปัจจุบัน ซึ่งสามารถช่วยให้เรามองเห็นจากจุดของตนจะมีทิศทางเติบโตไปในทิศทางใดบ้าง

3. การกำหนดเป้าหมาย (Goal selection) ภายหลังจากที่ได้เก็บข้อมูลและได้ประเมินถึงโอกาสต่าง ๆ ในความก้าวหน้า ก็ควรได้มีการกำหนดเป้าหมายที่พึงประสงค์ในอาชีพของตนเอาไว้

4. การวางแผนความก้าวหน้าของอาชีพและการดำเนินการตามแผนหลังจากที่ได้มีการกำหนดเป้าหมายแล้ว ขั้นต่อไปนี้ การวางแผนที่จะให้มีทางสำเร็จตามเป้าหมาย โดยการดำเนินการตามแผนและมีการตรวจสอบความสำเร็จเป็นขั้น ๆ จนถึงเป้าหมายที่ต้องการ

จากแนวคิดสรุปได้ว่า ขั้นตอนการพัฒนาตนเอง มีขั้นตอนการดำเนินการตามลำดับ ดังนี้ ขั้นแรก การสำรวจตนเองเพื่อให้ทราบถึงความสามารถ จุดดีและจุดบกพร่องของตนเอง ขั้นที่สอง การกำหนดเป้าหมายในการพัฒนา โดยกำหนดเป้าหมายที่พึงประสงค์สำหรับตนเอง ขั้นที่สาม การปรับปรุงแก้ไขตนเองเพื่อการนำไปสู่เป้าหมายที่กำหนด ขั้นสุดท้าย เป็นการตรวจสอบความสำเร็จการดำเนินการพัฒนาตนเอง

1.5 วิธีการพัฒนาตนเอง

ในเรื่องของวิธีการพัฒนาตนเองนั้น ได้มีหน่วยงานทางการศึกษาเสนอแนวคิดในการพัฒนาตนเองของครูไว้ ดังนี้

ในการจัดการเรียนการสอนตามแนวทางปฏิรูปการศึกษา กรมอาชีวศึกษาได้กำหนดวิธีการพัฒนาที่เหมาะสมกับสาเหตุและปัญหาแต่ละด้านและแต่ละบุคคล เช่น การเข้าอบรม การไปศึกษาดูงาน ร่วมประชุมสัมมนาทางวิชาการ การร่วมกลุ่มทำกิจกรรมร่วมกัน การศึกษาค้นคว้าจากเอกสาร เป็นต้น และได้กำหนดแนวทางพัฒนาตนเองให้ประสบผลสำเร็จโดย การแสวงหาข่าวสาร และการเรียนรู้ตลอดชีวิต(กรมอาชีวศึกษา,2540) และตามแผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ 2545 ของกรมอาชีวศึกษา ได้วางนโยบายในการจัดการอาชีวศึกษาเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและสอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 ในการปฏิรูปบุคลากรทางการศึกษามีมาตรการให้บุคลากรทางการศึกษาได้วางแผนพัฒนาตนเอง ตามระบบความก้าวหน้าทางการทำงาน โดยบุคลากรได้แสวงหาความรู้และริเริ่มปฏิบัติงานด้วยวิธีการใหม่ ๆ จัดทำผลงานและจัดเก็บเป็นข้อมูลในการส่งเสริมความก้าวหน้า (กรมอาชีวศึกษา, 2545)

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู (2537) ได้กำหนดแนวคิด วิธีการพัฒนาตนเองของผู้ใต้บังคับบัญชา ที่ก่อให้เกิดความสำเร็จในการปฏิบัติงาน มีดังนี้

1. การปฐมนิเทศ
2. การสอนงาน
3. การมอบอำนาจในการปฏิบัติงาน
4. การสับเปลี่ยนโยกย้ายหน้าที่
5. การจัดพี่เลี้ยง
6. ให้ทำหน้าที่เป็นผู้ช่วย
7. การรักษาราชการแทน
8. พาไปสังเกตการณ์ในบางกรณี
9. ส่งไปศึกษาและดูงาน
10. จัดประชุมสัมมนาและฝึกอบรม
11. ใช้การประชุมเจ้าหน้าที่ในหน่วยงาน
12. ส่งเข้าประชุมเรื่องที่เกี่ยวข้อง
13. จัดหาเอกสารทางวิชาการที่เกี่ยวกับงานไว้ให้มีใช้อย่างเพียงพอ

14. จัดให้มีคู่มือการปฏิบัติงานให้มีพอใช้ทั่วถึง

15. สนับสนุนกิจกรรมการพัฒนาบุคลากรอย่างจริงจัง

นักวิชาการได้เสนอแนวคิดวิธีการดำเนินการพัฒนาตนเอง มีดังต่อไปนี้

พจน์ เพชรบุรณิน (2528) กล่าวโดยสรุปได้ว่า การที่คนเราประสบความสำเร็จหรือไม่สำเร็จ สาเหตุส่วนหนึ่งคือตนเป็นผู้กระทำ การที่จะทำให้เราทราบว่าตนเองมีคุณสมบัติอย่างไร ควรเริ่มจากการสำรวจตนเอง แล้วจะได้หาทางแก้ไขให้ดีขึ้น แนวทางการพัฒนาตนเอง โดยการหาความรู้เพิ่มเติม ความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ควรกระทำดังต่อไปนี้

1. การอ่านหนังสือเป็นประจำและต่อเนื่อง
2. การร่วมประชุม หรือเข้ารับการฝึกอบรม
3. การสอนหนังสือหรือบรรยายต่าง ๆ
4. การร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ของชุมชนหรือองค์กรต่าง ๆ
5. การร่วมเป็นที่ปรึกษาแก่บุคคล หรือหน่วยงาน
6. การศึกษาต่อหรือเพิ่มเติมจากสถาบันการศึกษา หรือมหาวิทยาลัยเปิด
7. การพบปะเยี่ยมเยียนบุคคล หรือหน่วยงานต่าง ๆ
8. การเป็นผู้แทนในการประชุมต่าง ๆ
9. การจัดทำโครงการพิเศษ
10. การปฏิบัติงานแทนหัวหน้า
11. การค้นคว้าหรือวิจัย
12. การศึกษาดูงาน

สมพงษ์ เกษมสิน (2526) ได้กล่าวถึง วิธีการพัฒนาตนเองเป็นปัจจัยสำคัญในวิธีการพัฒนาบุคคล วิธีการพัฒนาตนเองของผู้บังคับบัญชาหรือหัวหน้างานที่ได้รับความนิยม มีดังนี้

1. มีความตั้งใจที่จะพัฒนาตนเองให้ทันกับเหตุการณ์
2. แลกเปลี่ยนความรู้และความคิดเห็นแบบกันเอง
3. ศึกษาหาความรู้จากเอกสารวิชาการและอื่น ๆ
4. ติดตามความเคลื่อนไหวเกี่ยวกับนโยบายและโครงการของงานที่อยู่ในความรับผิดชอบโดยตรงและเกี่ยวข้อง
5. ติดตามความเคลื่อนไหวของเหตุการณ์ภายในและภายนอกประเทศ โดยอาศัยหนังสือ วิทยุ โทรทัศน์ และสื่อสารมวลชนอื่น ๆ

6. ศึกษาทางไปรษณีย์ในวิชาที่เกี่ยวข้องกับงาน หรือความรู้อื่น ๆ
7. เข้าร่วมประชุมสัมมนาเมื่อมีโอกาส
8. เป็นผู้นำอภิปรายหรือผู้บรรยายในบางโอกาส
9. เป็นสมาชิกสมาคมทางวิชาการ หรือองค์การที่น่าสนใจอื่น
10. หาโอกาสศึกษาและดูงานทั้งภายในและภายนอกประเทศเป็นครั้งคราว
11. เข้าศึกษาบางวิชาในสถาบันอุดมศึกษา
12. คบหาสมาคมกับผู้รู้บางท่าน

ประเด็นนี้ อูปรมย์ (2526) ได้สรุปถึงวิธีการที่ครูจะใช้พัฒนาตนเองเพื่อประกอบวิชาชีพ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ดังนี้

1. การแสวงหาความรู้เกี่ยวกับวิชาชีพเพิ่มเติมอยู่เสมอ ด้วยการอ่านหนังสือ ตำรา สิ่งพิมพ์ ติดตามข่าวความเคลื่อนไหวจากสื่อมวลชนทั้งวิทยุและโทรทัศน์ เข้าร่วมรับฟังการประชุม สัมมนา ฝึกอบรม แล้วนำมาปรับปรุงสภาพการเรียนการสอนให้ดีขึ้น

2. การเสริมสร้างทักษะด้านเทคนิควิธีด้วยการสังเกตการสอนจากเพื่อนครู แล้ววิเคราะห์เทคนิควิธีการสอนนั้นมาทดลองหรือใช้เท่าที่จำเป็นตามความสามารถของตน

3. การเสริมสร้างคุณลักษณะกับเจตคติที่ดีในวิชาชีพด้วยการปรับปรุงบุคลิกภาพ ในการสอน เช่น น้ำเสียง ลีลาในการพูด การแต่งกาย การสร้างความสัมพันธ์และควบคุมพฤติกรรม ในการแสดงออกในทางที่ดีกับนักเรียน ผู้ปกครอง ตลอดจนเพื่อนร่วมงาน

การศึกษาการพัฒนาตนเองของครู วิทยาลัยสารพัดช่าง สังกัดกรมอาชีวศึกษา ผู้วิจัยใช้กรอบแนวคิดในการวิจัยโดยการสังเคราะห์จากแนวคิดวิธีการพัฒนาตนเองของหน่วยงานทางการศึกษา คือ กรมอาชีวศึกษา ซึ่งเป็นหน่วยงานต้นสังกัดโดยตรง และสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู ซึ่งเป็นหน่วยงานที่ทำหน้าที่บริหารงานบุคคลในสังกัดกระทรวงศึกษาธิการ หน่วยงานทั้งสองมีหน้าที่ในการพัฒนาครูโดยตรง และจากแนวคิดของนักวิชาการ ที่มีผลงานทางวิชาการ ด้านการบริหารงานบุคคลจำนวนมากเป็นที่ยอมรับโดยทั่วไปถึงความเป็นนักวิชาการผู้เชี่ยวชาญ ด้านนี้คือ พจน์ เพชรบุรณิน , สมพงษ์ เกษมสิน, และประเด็นนี้ อูปรมย์ โดยผู้วิจัยสังเคราะห์แนวคิดออกมาเป็นกรอบแนวคิดวิธีการพัฒนาตนเองที่เหมาะสมกับครูที่ครูจะนำมาใช้เป็นวิธีการพัฒนาตนเองของครูเพื่อใช้ในการวิจัยได้ดังนี้

1. การศึกษาเอกสารและคู่มือการปฏิบัติงาน
2. การเข้าร่วมเป็นสมาชิกองค์กรวิชาชีพ
3. การแสวงหาข้อมูลข่าวสารจากสื่อมวลชน
4. การศึกษาค้นคว้าและจัดทำผลงานทางวิชาการ
5. การศึกษาต่อ
6. การศึกษาดูงาน
7. การเข้ารับการฝึกอบรม
8. การเข้าร่วมประชุมสัมมนาทางวิชาการ

สรุปได้ว่าในการศึกษาการพัฒนาตนเองผู้วิจัยได้สังเคราะห์จากเอกสาร และนำมาใช้ในการสร้างเครื่องมือและศึกษาการพัฒนาตนเองของครูที่ครูจะนำมาใช้เป็นวิธีการพัฒนาตนเองของครู เกี่ยวกับการเรียนการสอน หลักสูตรวิชาชีพพระยะสัน วิทยาลัยสารพัดช่าง สังกัดกรมอาชีวศึกษาสามารถอธิบายในแต่ละหัวข้อ ดังต่อไปนี้

1. การศึกษาเอกสารและคู่มือการปฏิบัติงาน

กรกฎ สิงห์โกวินท์ (2533) ได้กล่าวถึงกิจกรรมการพัฒนาตนเองในการศึกษา เอกสารคู่มือการปฏิบัติงาน สรุปได้ว่า การศึกษาเอกสารทางวิชาการเป็นการศึกษาจากข้อเขียนในรูปแบบต่าง ๆ เช่น บทความ ตำรา หนังสือ วารสารทางวิชาการและกึ่งวิชาการ ที่เกี่ยวข้องกับเรื่องที่คุณสนใจและสามารถศึกษาได้ด้วยตนเอง โดยใช้วิจารณญาณของตนเองเป็นเครื่องตัดสินว่า เอกสารใดเหมาะสมที่จะนำมาศึกษา และในการศึกษาจากคู่มือต่าง ๆ ที่เขียนขึ้นจากประสบการณ์ในการปฏิบัติงานนั้น ๆ อย่างละเอียดถี่ถ้วน ชัดเจน เข้าใจง่าย จะช่วยให้ผู้ศึกษาเข้าใจและปฏิบัติได้ทันที

ประเภทของเอกสารและคู่มือการปฏิบัติงานที่ครูสามารถศึกษาและจัดหาเพื่อการศึกษา กรมอาชีวศึกษาได้กำหนดเอาไว้ มีดังต่อไปนี้ (กรมอาชีวศึกษา, 2531)

1. เอกสารเกี่ยวกับนโยบายและแนวทางปฏิบัติเกี่ยวกับหน่วยงาน ทั้งในระดับกรม ระดับจังหวัด และระดับปฏิบัติต่าง ๆ ที่ต้องทราบ
2. เอกสารที่ใช้เป็นคู่มือในการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานในตำแหน่งหรือหน้าที่ต่าง ๆ รวมทั้งกฎหมายหรือระเบียบที่เกี่ยวข้อง
3. เอกสารที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน ได้แก่ ข่าวสาร และข้อมูลต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง เช่น เอกสารวิชาการ หนังสือพิมพ์ หรือสิ่งพิมพ์อื่น ๆ

4. เอกสารที่เป็นข่าวสารหรือข้อมูลที่หน่วยงานจัดทำขึ้น เพื่อแจ้งให้บุคลากรผู้ปฏิบัติงานในหน่วยงานของตนได้ทราบ และหนังสือในการทำความเข้าใจระหว่างผู้ปฏิบัติงานกับหน่วยงานหรือระหว่างผู้ปฏิบัติงานด้วยกัน เช่น จดหมายข่าว ข่าวประจำเดือน ครูสัมพันธ์ อาชีวสัมพันธ์ แรงงานสัมพันธ์ เป็นต้น

สำหรับวัตถุประสงค์ในการศึกษาเอกสารทางวิชาการนั้น สำนักงานการศึกษา กรุงเทพมหานคร (2540) ได้กำหนดวัตถุประสงค์เกี่ยวกับการศึกษาเอกสารทางวิชาการไว้ว่า เพื่อศึกษาหาความรู้ ความเข้าใจด้วยตนเองจากเอกสารทางวิชาการเพิ่มขึ้น และศึกษาค้นคว้าหาความรู้ความเข้าใจเพิ่มเติมเพื่อการถ่ายทอดความรู้แก่ผู้อื่น

จากแนวคิดสรุปได้ว่า การศึกษาเอกสารและคู่มือการปฏิบัติงาน หมายถึง การเรียนรู้จากเอกสารทางวิชาการและคู่มือการปฏิบัติงานในด้านต่าง ๆ ที่หน่วยงานต้นสังกัดและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องได้จัดทำขึ้น เพื่อพัฒนาตนเองให้เกิดความรู้ ความเข้าใจ สามารถปฏิบัติงานได้ถูกต้องตามขั้นตอนและมีประสิทธิภาพ

2. การเข้าร่วมเป็นสมาชิกองค์กรวิชาชีพ

การเข้าร่วมเป็นสมาชิกองค์กรวิชาชีพ เป็นการดำเนินการพัฒนาตนเอง เพื่อตนเอง ได้มีโอกาสแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสาร การเสริมสร้างความสัมพันธ์กับกลุ่มวิชาชีพเดียวกันหรือกลุ่มที่มีความสนใจสิ่งเดียวกัน องค์กรวิชาชีพที่เข้าร่วมนั้นในที่นี้เป็นองค์กรที่ตั้งขึ้นนอกเหนือจากหน่วยงานทางราชการตั้งให้ นักวิชาการและหน่วยงานทางการศึกษา ได้กล่าวถึงดังนี้

ในการพัฒนาเพื่อบรรลุถึงคุณภาพของการศึกษา มีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องพัฒนาครูให้มีขีดความสามารถที่จะเป็นผู้สร้างการเปลี่ยนแปลงในการพัฒนาประเทศต่อไป และองค์ประกอบสำคัญประการหนึ่งที่จะเสริมสร้างความเข้มแข็ง ความมั่นคงและความสมบูรณ์ของการพัฒนาบุคลากรครูได้อย่างมีประสิทธิภาพและคุณภาพนั้นคือ องค์กรวิชาชีพครูที่จัดขึ้นเป็นองค์กรอิสระมีสมาชิกเป็นบุคลากรครูที่มีความรู้ ความเข้าใจและความสามารถเข้าใจถึงระบบการศึกษาเป็นอย่างดี องค์กรวิชาชีพครูจึงมีศักยภาพที่จะเป็นแหล่งองค์ความรู้และจรรยาบรรณแห่งวิชาชีพในสาขาวิชาต่างๆ พวงรัตน์ วิเวกานนท์ (2538) กล่าวว่า สมาคม ชมรม และสมาพันธ์ ทั้งหลายต่างเป็นองค์กรวิชาชีพครู ต่างตระหนักในหน้าที่และการมีส่วนร่วมพัฒนาการศึกษาบทบาทที่สำคัญคือ การจัดประชุมสัมมนาให้มวลสมาชิก เพื่อให้มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็น ประสบการณ์

ส่งเสริมความคิด ความรู้ใหม่ ๆ แสวงหาแนวทางใหม่ ๆ เพื่อพัฒนาการศึกษาเพื่อให้ทันต่อความเจริญก้าวหน้าของโลก การพัฒนาทางเศรษฐกิจและสังคม

บอยเดิ้ล (2533) กล่าวว่า การเข้าร่วมเป็นสมาชิกสมาคมหรือองค์กรทางวิชาชีพ เป็นวิธีการส่งเสริมการพัฒนาตนเองได้อย่างดีเยี่ยม เพราะจะทำให้มีโอกาสติดต่อกับผู้ที่มีความสนใจประเภทเดียวกัน นอกจากนี้สมาคมส่วนใหญ่มักผลิตสิ่งพิมพ์วารสารและข่าวสารเผยแพร่เป็นประจำ นับว่าเป็นแหล่งการติดต่อแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและข้อมูลต่าง ๆ สมาชิกอาจพบปะและร่วมประชุม เขียนบทความลงพิมพ์ จัดนำชมสถานที่ต่าง ๆ

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู (2538) ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับองค์กรวิชาชีพไว้ว่า องค์กรวิชาชีพครู เกิดจากการรวมตัวของบุคลากรวิชาชีพครูร่วมกันจัดตั้งองค์กรของตน จะรวมตัวกันตามกลุ่มวิชา เช่น สมาคมวิทยาศาสตร์ สมาคมครูภาษาอังกฤษ สมาคมอาชีวศึกษา หรือการรวมตัวการจัดตั้งเป็นองค์กรที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษา เช่น สมาคมผู้ปกครองและครูโรงเรียนต่าง ๆ เป็นต้น การจัดตั้งองค์กรจะเป็นองค์กรอิสระมิได้จัดตั้งเพื่อมุ่งหวังผลกำไร แต่มีจุดมุ่งหมายให้บริการแก่สาธารณชนและสมาชิกในกลุ่ม องค์กรอาจจะต้องชื้อในนาม มูลนิธิ สมาคม สมาพันธ์ กลุ่ม โครงการ ศูนย์ คณะกรรมการ เป็นต้น องค์กรเหล่านี้มีทั้งที่จดทะเบียนและไม่จดทะเบียน

การจัดตั้งองค์กรวิชาชีพ โดยทั่วไปมีวัตถุประสงค์ ดังต่อไปนี้

1. เพื่อเป็นศูนย์กลางส่งเสริมความก้าวหน้าทางวิชาการและสมาคมพึงมีเพื่อพัฒนาการศึกษาและพัฒนาประเทศ
2. เพื่อเป็นศูนย์ในการให้คำแนะนำ หรือขอเสนอแนะแก่สมาชิก และทางราชการ ในการปฏิบัติหน้าที่ของสมาชิก
3. เพื่อเป็นศูนย์กลางแลกเปลี่ยนความรู้ ความคิดเห็น ประสบการณ์ เกี่ยวกับการปฏิบัติตามอำนาจ หน้าที่ของสมาชิกรวมทั้งปัญหาและการศึกษาโดยทั่วไป
4. เพื่อส่งเสริมความสัมพันธ์กับสถาบันครูอื่น หรือสถาบันอื่นที่เกี่ยวข้องกับครูหรือที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาที่มีวัตถุประสงค์คล้ายคลึงกันทั้งในและนอกประเทศ
5. เพื่อเป็นศูนย์กลางสำหรับการเผยแพร่เอกสาร ข่าวสาร ของสมาคมของทางราชการ หรืออื่น ๆ ที่เป็นประโยชน์แก่สมาชิก
6. เพื่อส่งเสริมมิตรภาพระหว่างสมาชิกและสวัสดิภาพของสมาชิก

7. เพื่อพิทักษ์ของสมาชิกที่มีอยู่ตามกฎหมาย และตามระเบียบของทางราชการ และสวัสดิภาพของสมาชิก

8. เพื่อบำเพ็ญสาธารณประโยชน์และการกุศลทั่วไป

เนื่องจากอาชีพครูเป็นอาชีพชั้นสูง ที่มีความสำคัญต่ออนาคตของชาติ การจัดตั้งสมาคมวิชาชีพตามสายวิชานี้มีความสำคัญมาก เพื่อให้การพัฒนาตนเองในแต่ละสายวิชา การจัดตั้งองค์กรทางวิชาชีพจะก่อตั้งสมาคม หรือองค์กรวิชาชีพตั้งแต่ระดับอำเภอ และจังหวัด และจากจังหวัดจะรวมตัวกันในระดับชาติเป็นสมาพันธ์

จากแนวคิดสรุปได้ว่า การเข้าร่วมเป็นสมาชิกขององค์กรวิชาชีพ หมายถึง การเข้าร่วมองค์กรวิชาชีพทางด้านการบริหารและวิชาชีพครูที่นอกเหนือจากทางราชการจัดตั้งขึ้น ลักษณะขององค์กรเป็นการรวมตัวก่อตั้งเพื่อแสวงหาความร่วมมือซึ่งกันและกัน โดยมีวัตถุประสงค์ในการเข้าร่วมเพื่อเพิ่มพูนด้านวิชาการและการบริหารงานแก่ตนเอง ให้สามารถบริหารงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

3. การแสวงหาข้อมูลข่าวสารจากสื่อมวลชน

การแสวงหาข้อมูลข่าวสารจากสื่อมวลชน เป็นการพัฒนาตนเองวิธีหนึ่งที่จะช่วยให้ตนเองได้รับข้อมูลข่าวสาร ซึ่งทันต่อเหตุการณ์ที่เปลี่ยนแปลงตลอดเวลา นักวิชาการและหน่วยงานทางการศึกษาได้กล่าวถึง ดังนี้

วัฒนา พุทธางกูรานนท์ (2523) ได้กล่าวถึง สื่อมวลชนว่า เกี่ยวข้องกับการติดต่อ (Communication) หรือการรับข่าวสาร ความคิด ประสบการณ์และทำที่ซึ่งกันและกัน ส่วนคำจำกัดความของสื่อมวลชน กล่าวไว้ว่า สื่อมวลชนเป็นสถาบันรับใช้สังคม ได้รวบรวมและเสนอข่าวสารไปสู่ผู้มวลชนและสังคมอย่างแพร่หลายให้ความรู้และความเพลิดเพลินอีกด้วยและจุมพล รอดคำดี (2532) ได้ให้ความหมายของสื่อมวลชนว่า สื่อมวลชน หมายถึง วิทยุกระจายเสียง โทรทัศน์ หนังสือพิมพ์ นิตยสาร

สมิต อาชวณิชกุล (2534) กล่าวถึง การพัฒนาตนเองเกี่ยวกับการรับรู้ข้อมูลข่าวสารว่า หนังสือข่าวสารประจำวัน เช่น หนังสือพิมพ์ หรือหนังสือรายสัปดาห์เกี่ยวกับข่าวสารและข้อวิพากวิจารณ์ เราควรอ่านเพื่อให้ทันเหตุการณ์ของบ้านเมือง ถ้าไม่มีเวลาอ่านหนังสือพิมพ์ก็อาจใช้วิธีการฟังวิทยุหรือดูโทรทัศน์ภาคข่าว ภาคการศึกษาทดแทนได้ การรับรู้ข้อมูลข่าวสารจากสื่อมวลชนมีความสำคัญต่อบุคคลและการศึกษา ซึ่ง เสถียร เชนประทับ (2536) ได้กล่าวว่า สื่อมวลชนสามารถสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการยอมรับ วิธีการปฏิบัติ เทคนิคใหม่ หรือทัศนคติใหม่สามารถ

ทำให้ประชาชนมีโอกาสแสดงบทบาทในการพัฒนาประเทศ สำหรับบทบาทของสื่อมวลชนในด้านการศึกษาและฝึกอบรมนั้น เราอาจกล่าวได้ว่า สื่อมวลชนสามารถช่วยในด้านการศึกษาและฝึกอบรมทุกประเภทได้เป็นอย่างมาก และสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ (2540) ได้กล่าวถึงความสำคัญของสื่อมวลชนว่า สื่อมวลชนมีความสำคัญยิ่งเพราะมีผลทำให้

- ผู้รับสื่อมีโลกทัศน์กว้างขึ้น สามารถเปลี่ยนแปลงและเตรียมคนจากสังคมเก่ามาสู่สังคมใหม่

- ช่วยยกระดับความต้องการในการพัฒนาตนเองและสังคม เป็นตัวกระตุ้นการเปลี่ยนแปลง รวมทั้งสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการพัฒนาในด้านต่าง ๆ รวมทั้งการศึกษาซึ่งเป็นสิ่งที่สำคัญมากสำหรับประเทศที่กำลังพัฒนา

- กำหนดทิศทางการตัดสินใจ เพราะได้เปลี่ยนแปลงทัศนคติเก่าของผู้รับสื่อโดยหล่อหลอมทัศนคติใหม่

- ช่วยสร้างบรรทัดฐานของสังคม ไม่ว่าจะมาจากการยอมรับหรือต่อต้าน จะเห็นได้ว่า สื่อมวลชนช่วยให้บุคคลผู้รับข่าวสารข้อมูลได้เกิดความรู้ ความคิด ประสพการณ์ และมีโลกทัศน์ที่กว้างขวางขึ้น เป็นการพัฒนาตนเองและนำไปสู่การพัฒนาสังคมอีกทางหนึ่ง

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช (2532) ได้ให้แนวคิดไว้ว่า ในการรับข่าวสารต่าง ๆ ผู้รับสารย่อมมีกระบวนการเลือกสรร (Selective processes) ซึ่งแตกต่างกันไปตามประสพการณ์ ความต้องการ ความเชื่อ ทัศนคติ ความรู้สึกนึกคิด บุคคลต่าง ๆ จะมีพฤติกรรมในการรับข่าวสารด้วยสาเหตุหนึ่งก็คือประโยชน์ใช้สอย โดยรับรู้ข่าวสารเพื่อประโยชน์ของตนเองอาจจะได้รับความรู้ ความสนุกสนาน สุขสบายใจ

กล่าวโดยสรุปได้ว่า การแสวงหาข้อมูลข่าวสารจากสื่อมวลชน หมายถึง การแสวงหาความรู้ โดยการติดตามรับฟังข้อมูลข่าวสารจากหนังสือพิมพ์ วิทยุ โทรทัศน์ นิตยสาร เพื่อมุ่งพัฒนาตนเองให้เป็นคนทันสมัย ทันทต่อเหตุการณ์ เพื่อส่งเสริมการปฏิบัติงานให้ดีขึ้น

4. การศึกษาค้นคว้าและจัดทำผลงานทางวิชาการ

การศึกษาค้นคว้าและจัดทำผลงานทางวิชาการ เป็นการดำเนินการพัฒนาตนเองอีกวิธีหนึ่งโดยการค้นคว้าหาข้อมูล ความรู้ จากเอกสารทางวิชาการ ตำรา จากการปฏิบัติงานแล้วจัดทำผลงานทางวิชาการเพื่อการเผยแพร่ นักวิชาการและหน่วยงานทางการศึกษา ได้กล่าวถึงดังนี้

นันทา วิฑูฒิศักดิ์ (2532) ได้กล่าวถึง การศึกษาค้นคว้า การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองจากแหล่งวิทยาการต่าง ๆ เป็นองค์ประกอบที่ทำให้เกิดการเรียนรู้อย่างกว้างขวางลึกซึ้งสามารถจัดทำได้โดยการค้นคว้าจากหนังสือ เอกสาร สิ่งพิมพ์ต่าง ๆ และแหล่งวิทยาการทั้งหลาย ทำให้ได้ความรู้ที่กว้างขวางซึ่งจะเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาตนเองและพัฒนาสังคม การศึกษาค้นคว้าจะปรากฏผลสมบูรณ์ก็ต่อเมื่อมีการนำความรู้มารวบรวมเรียงลำดับอย่างมีระเบียบ

จะเห็นได้ว่า การศึกษาค้นคว้าทำให้เกิดการเรียนรู้อย่างกว้างขวาง เป็นประโยชน์ต่อตนเอง ให้ได้รับความรู้ที่ทันสมัยและปรับปรุงการปฏิบัติงานให้ดีขึ้น ซึ่งการศึกษาค้นคว้าจะปรากฏผลสมบูรณ์เมื่อมีการรวบรวมอย่างเป็นระเบียบ ครูในฐานะเป็นผู้ให้การศึกษา จำเป็นต้องแสวงหาความรู้โดยการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองเพื่อประโยชน์ต่อตนเอง และรวบรวมผลที่เกิดจากการศึกษาค้นคว้าจัดทำเป็นผลงานทางวิชาการ เพื่อนำไปสู่การเผยแพร่ต่อบุคคลอื่น ๆ ให้ได้รับประโยชน์จากผลงานทางวิชาการเพื่อเสริมการปฏิบัติงานที่ดีขึ้น ในเรื่องการจัดทำผลงานทางวิชาการของครูนั้น มีนักวิชาการ ได้กล่าวถึงลักษณะและประโยชน์ผลงานทางวิชาการ ดังนี้

ธีระชัย ปุระณะโชติ (2532) ได้กล่าวถึง ความสำคัญของการสร้างผลงานทางวิชาการของข้าราชการครู สรุปได้ว่า ข้าราชการครูเป็นผู้มีหน้าที่รับผิดชอบในการสั่งสอน ให้เยาวชนของชาติมีความรู้ มีคุณธรรมและค่านิยมต่าง ๆ ที่ดี ข้าราชการครูที่ดีจึงควรชวนชวนที่จะแสวงหาความรู้และเทคนิควิธีการใหม่ ๆ ที่ได้ผลมาใช้ในการพัฒนาการเรียนการสอนในหน้าที่ของตนให้ได้ผลดียิ่งขึ้น ต้องเป็นบุคคลที่ต้องพัฒนาตนเอง เพื่อให้มีความรู้ที่ทันสมัย ปรับปรุงการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพอยู่เสมอ การศึกษาค้นคว้าวิจัย การพัฒนาเทคนิควิธีการใหม่ ๆ เป็นสิ่งที่ท้าทายความสามารถอย่างยิ่ง ในยุคปัจจุบัน ในการจัดทำผลงานทางวิชาการมีจุดมุ่งหมายที่จะให้ข้าราชการครูพัฒนาตนเองอยู่เสมอ ซึ่งจะเป็นผลดีต่อการพัฒนาการศึกษาด้วย

จากแนวคิดสรุปได้ว่า การศึกษาค้นคว้าและจัดทำผลงานทางวิชาการ หมายถึง การแสวงหาความรู้จาก เอกสาร ตำรา และแหล่งวิทยาการต่าง ๆ รวมทั้งความรู้ที่เกิดจากการปฏิบัติงานแล้วรวบรวมจัดทำผลงานเผยแพร่ในรูปแบบต่าง ๆ เพื่อให้ตนเองมีความรู้ความเข้าใจในเรื่องนั้นและใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติงาน

5. การศึกษาต่อ

การศึกษาต่อถือได้ว่าเป็นกิจกรรมหนึ่งในการพัฒนาตนเอง เพื่อให้มีความรู้และทักษะทางวิชาชีพที่สูงขึ้น นักวิชาการและหน่วยงานทางการศึกษา กล่าวถึงการศึกษาต่อ ดังนี้

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช (2525) ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับการศึกษาต่อว่า บุคคลที่รับราชการอยู่แล้ว นอกจากจะมีโอกาสพัฒนาตนเองด้วยการศึกษาด้วยตนเอง ยังมีโอกาสขอลาศึกษาต่อในประเทศอีกด้วย แต่ทั้งนี้ต้องเป็นไปตามนโยบายและระเบียบของทางราชการที่ได้กำหนดไว้

พนัส หันนาคินทร์ (2526) กล่าวว่า การศึกษาต่อ หมายถึง บุคลากรลาหยุดงานเพื่อศึกษาต่อทั้งในและนอกประเทศ หลังจากที่ได้ทำงานพอสมควรแล้ว มีประโยชน์อย่างยิ่งเพราะทำให้ได้ใช้ประสบการณ์ที่ผ่านมาแล้วเป็นรากฐานที่จะเข้าใจปัญหาต่อไป โดยเฉพาะอย่างยิ่งปัญหาเกี่ยวกับการศึกษาและการให้การศึกษา ผู้ที่ไปศึกษาต่อมีโอกาสได้หันมามองงานที่ตัวเองได้กระทำไปแล้ว มีโอกาสที่จะใช้เวลาและความรู้ใหม่ผสมผสานกัน สร้างแนวทางที่จะปรับปรุงข้อบกพร่องต่าง ๆ ให้ดีขึ้น บางที่การกลับไปเป็นนักเรียนอีกจะทำให้รู้สึกว่าการชีวิตนักเรียนนั้นเป็นอย่างไร ทำให้เข้าใจสภาพการของนักเรียนดีขึ้น

กิติมา ปรีดีดิลก (2532) กล่าวว่า การลาศึกษาต่อจัดเป็นการพัฒนาบุคคลวิธีหนึ่ง เพราะการที่บุคคลทำงานอยู่ ณ ที่ใดนาน ๆ ความรู้ความสามารถจะล้าสมัยไม่ทันโลก หรืออาจใช้วิธีการใหม่ ๆ ไม่เป็น หน่วยงานจึงต้องหาทางส่งบุคคลไปศึกษาต่อหรือศึกษาเพิ่มเติมในสถานศึกษาระดับสูง

หวน พินรุพันธ์ (2528) ได้กล่าวถึง การศึกษาต่อว่า การศึกษาต่อนี้อาจจะทำได้ทั้งการศึกษาภายในประเทศและการศึกษาต่างประเทศ สำหรับการศึกษต่อภายในประเทศก็อาจทำได้ทั้งการศึกษต่อนอกเวลาปฏิบัติงาน คือ ตอนเย็นหลังเลิกปฏิบัติงานหรือเลิกสอนแล้ว และการลาศึกษาต่อเต็มเวลาโดยไม่ต้องปฏิบัติงาน การไปศึกษาต่อทำให้บุคคลที่ไปศึกษาต่อได้นำความรู้และประสบการณ์ต่าง ๆ มาปรับปรุงการปฏิบัติงานให้ดียิ่งขึ้น

ภิญญา สาร (2526) ได้เสนอแนวคิดวิธีการศึกษาต่อระหว่างปฏิบัติงานไว้ 2 วิธี คือ

1. วิธีให้ไปศึกษาต่อในสถานศึกษานอกเวลาทำงาน เพื่อให้ใช้เวลาบางส่วนของการทำงานไปรับรู้การศึกษา (Outside Courses) คือ การที่หน่วยงานอนุญาตให้บุคลากรไปศึกษาวิชาที่หน่วยงานต้องการจากวิทยาลัย หรือมหาวิทยาลัยในตอนบ่าย หรือค่ำ เช่น ให้ไปเรียนพิมพ์ดีดเพิ่มเติม หรือเรียนวิชาครูเพิ่มเติม โดยการติดต่อเป็นพิเศษกับสถาบันการศึกษา หรือส่งไปเรียนเฉพาะอย่าง

2. วิธีการไปศึกษาใหม่ หรือศึกษาต่อเพิ่มเติม (Retraining or Upgrading) เป็นการเพิ่มวุฒิของบุคลากรให้มีความรู้ดีขึ้น หรือให้ปรับความรู้ใหม่ เพราะวิธีการทำงานหรือ

เครื่องมือการปฏิบัติงานเปลี่ยนใหม่ การให้ไปศึกษาและดูงานในต่างประเทศ ก็จัดเป็นการพัฒนาบุคลากร หน่วยงานต้องหาทางส่งบุคลากรไปศึกษาต่อเพิ่มเติม โดยอาจส่งไปทำปริญญาทั้งในประเทศหรือต่างประเทศก็ได้

จากแนวคิดสรุปได้ว่า การศึกษาต่อ หมายถึง การเข้าศึกษาในสถาบันการศึกษา ทั้งในเวลาราชการและนอกเวลาราชการ เพื่อให้มีความรู้และประสบการณ์ใหม่ เป็นการเสริมสร้างแนวทางในการปรับปรุงตนเองและพัฒนาการปฏิบัติงาน

6. การศึกษาดูงาน

การศึกษาดูงาน เป็นวิธีการหนึ่งในการพัฒนาตนเองของครู โดยการไปศึกษาและสังเกตการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นมาประยุกต์ใช้กับการบริหารในหน่วยงานของตน ครูสามารถดำเนินการไปศึกษาดูงานได้ด้วยตนเอง เพื่อเป็นการแก้ไขหรือปรับปรุงตนเองตามความจำเป็นและความต้องการของแต่ละบุคคล นอกเหนือจากหน่วยงานต้นสังกัดจัดให้ไปศึกษาดูงาน นักวิชาการและหน่วยงานทางการศึกษา ได้กล่าวถึงดังนี้

พณีส หันนาคินทร์ (2524) กล่าวว่า การไปศึกษาดูงานนอกสถานที่นั้น เป็นกิจกรรมที่ช่วยให้ครูไม่หลงผิดไปว่า สิ่งที่ทำไปนั้นเป็นสิ่งที่ดีที่สุดแล้ว และทำให้ครูบาอาจารย์เกิดความคิดมองเห็นตนในการดำเนินงานตลอดจนปัญหา อุปสรรคต่าง ๆ ที่อาจนำมาปรับปรุงใช้ในโรงเรียนของตนเองได้

หวน พิณรุพันธ์ (2528) กล่าวว่า การศึกษาดูงาน เป็นการศึกษาดูงานทั้งในประเทศและต่างประเทศ เช่น การศึกษาดูงานโรงเรียนดีเด่น เพื่อนำเอาแนวทางการดำเนินงานของโรงเรียนดีเดื่อดังกล่าว มาปรับปรุงการปฏิบัติงานและการดำเนินงานของโรงเรียนให้ดียิ่งขึ้น หรือการศึกษาดูงานต่างประเทศก็จะได้ประสบการณ์ใหม่ มาปรับปรุงการปฏิบัติงานได้มาก

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2535) กล่าวว่า การไปศึกษาดูงานตามหน่วยงาน เช่น สถานศึกษา สถานประกอบการ และโรงงานอุตสาหกรรม การออกภาคสนาม (Field Trip) นี้ เป็นเทคนิควิธีที่ต้องเดินทางออกจากสถานศึกษาไปยังแหล่งอื่น เพื่อศึกษาดูงานในด้านที่สัมพันธ์กับงานของครูอาจารย์ เช่น การเยี่ยมชมสถานศึกษาอื่น การเยี่ยมชมสถานประกอบการและโรงงานอุตสาหกรรม ซึ่งหน่วยงานจะพาชมสถานที่สาธิตอุปกรณ์ เครื่องมือ ชี้แจง บรรยาย หรือจัดฉาย

แผ่นใส สไลด์ประกอบการบรรยายแล้วแต่หน่วยงานนั้นจะเสนอให้ชม การไปทัศนศึกษาดูงานเป็นที่ยอมรับของครูอาจารย์ เพราะเป็นประสบการณ์ตรง และได้พักผ่อนจากการเดินทาง

จากแนวคิดสรุปได้ว่า การศึกษาดูงาน หมายถึง การไปศึกษา สังเกตการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่นอกเหนือจากหน่วยงานต้นสังกัดให้ไปศึกษาดูงาน เพื่อตนเองได้เพิ่มพูนความรู้ และประสบการณ์ สามารถนำสิ่งที่ได้พบเห็นมาประยุกต์ใช้ปรับปรุงการปฏิบัติงานในหน่วยงานของตน

7. การเข้ารับการฝึกอบรม

การฝึกอบรมเป็นกิจกรรมการเรียนรู้ที่จัดขึ้นเพื่อให้คนเปลี่ยนแปลงการกระทำหรือพฤติกรรมในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น นักวิชาการและหน่วยงานทางการศึกษาได้กล่าวถึงการฝึกอบรม ดังต่อไปนี้

เสนาะ ตียาวี (2539) ได้ให้ความหมายของการฝึกอบรมว่า การฝึกอบรม หมายถึง กระบวนการที่จัดขึ้นเพื่อให้บุคคลได้เรียนรู้ และมีความชำนาญเพื่อวัตถุประสงค์อย่างหนึ่งโดยมุ่งให้คนได้รู้เรื่องใดเรื่องหนึ่งโดยเฉพาะและเพื่อเปลี่ยนพฤติกรรมของคนไปในทางที่ต้องการ ตามความหมายดังกล่าว การฝึกอบรมเป็นทางทำให้ผู้เข้ารับการอบรมได้รับความรู้ใหม่ ๆ ได้รับความชำนาญในการปฏิบัติงานมากขึ้น เพิ่มประสิทธิภาพในการแก้ปัญหาและทัศนคติที่จะปรับปรุงงาน เปลี่ยนแปลงงานให้ดีขึ้นตามแนวทางที่องค์การกำหนด

สมิต อาชนิจกุล (2534) ได้กล่าวถึง การเข้ารับการฝึกอบรมว่า การฝึกอบรมในการพัฒนาตนเองนั้น หมายถึง เป็นผู้เข้ารับการฝึกไม่ใช่เป็นผู้ฝึกการฝึกอบรมมีประโยชน์และสามารถเสริมสร้างทักษะ ความชำนาญ ถ้าพึงการพัฒนาความรู้ด้วยตนเองอย่างเดียวยังไม่พอเพียงต้องขวนขวายหาความรู้และทักษะประสบการณ์เพิ่มเติมโดยการเข้าฝึกอบรมจึงจะสามารถพัฒนาการทำงาน และพัฒนาความเชื่อมั่นในตนเองมากยิ่งขึ้น ดังนั้นตนเองจึงต้องแสวงหาและพยายามหาโอกาสเข้ารับการฝึกอบรมในสถานศึกษาหรือสถาบันแห่งใดแห่งหนึ่งอยู่เสมอให้เท่าทันกับคนอื่น

วิจิตร อาวะกุล (2540) กล่าวว่า การเข้ารับการอบรม เป็นการพัฒนาตนเองให้มีความรู้ความสามารถสูงขึ้นอยู่เสมอ ไม่ใช่เป็นการทำโทษ หรือปมด้อยว่าเป็นคนไม่มีความรู้ ไร้ประสิทธิภาพ แต่คนที่มีความรู้ยังต้องเข้ารับการอบรม เพื่อแสวงหาความรู้มาพัฒนาตนเองและงานให้ก้าวหน้าขึ้นเรื่อย ๆ การเข้าอบรมวิชาต่าง ๆ ที่สนใจ หรือที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน เช่น ภาษาอังกฤษ วิชาการบริหาร วิชาการจัดการ มนุษยสัมพันธ์ ฯลฯ ก็เป็นการพัฒนาความรู้ ความสามารถ ความเจริญ

ก้าวหน้าทางวิชาการตลอดจนเกี่ยวข้องกับงานในหน้าที่ เพราะการฝึกอบรมเป็นการพัฒนาอย่างเป็นระบบ ได้พบปะกับวิทยากร ได้รับการสอน อธิบาย แนะนำ ตอบคำถามข้อสงสัย ได้อ่านหนังสือ ตำราเอกสารที่ให้รายละเอียดประกอบ

ชาญชัย ลวิตรังสิมา และเชิดวิทย์ ฤทธิประศาสน์ (2520) ได้กล่าวถึง วิธีการฝึกอบรมว่า วิธีการฝึกอบรมเป็นกลไกสำคัญที่จะนำทรัพยากรฝึกอบรมทั้งหมด ไปสู่เป้าหมายแห่งความสำเร็จ การฝึกอบรมแต่ละวิธีย่อมให้ผลแตกต่างกัน จึงจำเป็นต้องรู้ถึงลักษณะของวิธีการฝึกอบรมได้อย่างเหมาะสม ซึ่งบางครั้งจำเป็นที่จะต้องรู้ถึงลักษณะของวิธีการฝึกอบรมได้อย่างเหมาะสม ซึ่งบางครั้งจำเป็นจะต้องใช้วิธีการหลาย ๆ อย่างควบคู่กันไปให้สอดคล้องกับหลักสูตรและเป้าหมายที่ต้องการ ทั้งนี้โดยคำนึงถึงปัจจัยต่าง ๆ เช่น เนื้อหาสาระของแต่ละวิชา คุณสมบัติของผู้เข้าฟังการอบรม ระยะเวลาที่ใช้ในการฝึกอบรม สถานที่ฝึกอบรม อุปกรณ์ที่ใช้ช่วยการฝึกอบรม งบประมาณที่มีอยู่ และวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรม เป็นต้น

นพพงษ์ บุญจิตราดุลย์ (2534) ได้กล่าวถึง วัตถุประสงค์ของการฝึกอบรม ที่ควรคำนึง ดังนี้

1. ส่งเสริมให้มีการพัฒนาทักษะ
2. การถ่ายทอดความรู้
3. การปรับปรุงความเข้าใจ
4. เปลี่ยนแปลงทัศนคติ และค่านิยม
5. เป็นการกระตุ้นจิตใจ

จากแนวคิดสรุปได้ว่าการเข้ารับการฝึกอบรม หมายถึง การเข้ารับการฝึกอบรมที่หน่วยงานต่าง ๆ ทั้งภาครัฐและเอกชนจัดขึ้นนอกเหนือจากหน่วยงานต้นสังกัดให้เข้าอบรมเพื่อตนเองได้รับความรู้ ทักษะและทัศนคติ เปลี่ยนแปลงพฤติกรรมในการปฏิบัติงานให้สามารถปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

8. การเข้าร่วมประชุมสัมมนาทางวิชาการ

การเข้าร่วมประชุมสัมมนาทางวิชาการ ในการพัฒนาตนเองนั้นเป็นการเข้าร่วมประชุมสัมมนาที่นอกเหนือจากหน่วยงานต้นสังกัดให้เข้าร่วมประชุมสัมมนา ครูผู้สอนสามารถเข้าร่วม

ประชุมสัมมนาทางวิชาการซึ่งจะสามารถแก้ไขปัญหาและปรับปรุงตนเองที่ตรงตามความต้องการและความสนใจของตนเองของแต่ละบุคคล นักวิชาการและหน่วยงานทางการศึกษาได้กล่าวถึง มีดังนี้

การประชุมสัมมนา (Seminar) เป็นการประชุมเพื่อศึกษาค้นคว้าและแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกันในเรื่องใดเรื่องหนึ่งที่มุ่งพิจารณาโดยเฉพาะ ซึ่งเป็นเรื่องที่คุณเข้าสัมมนามีประสบการณ์เดิมเกี่ยวกับเรื่องนั้นอยู่แล้ว โดยการนำเอาประสบการณ์เดิมนั้นมาสร้างแนวปฏิบัติใหม่เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานในหน้าที่ของตน ได้อย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น โดยปกติผู้เข้าร่วมสัมมนาจะได้รับทราบหัวข้อที่จะสัมมนามาก่อน เพื่อให้ได้ศึกษาและเตรียมข้อมูลต่าง ๆ มาใช้ในการสัมมนา และเพื่อให้การสัมมนาอยู่ในขอบเขตของปัญหาจึงมักจัดให้มีผู้ทรงคุณวุฒิหรือวิทยากรในเรื่องนั้นคอยให้การแนะนำช่วยเหลือ ผลของการสัมมนาจะไม่มีกลางคดงคเนนเสียงหรือลงมติชี้ขาด ไม่มีข้อผูกพันในการปฏิบัติ แต่จะชี้ให้เห็นผลสรุปของการสัมมนาและข้อเสนอแนะ (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู, 2538)

อุทัย บุญประเสริฐ (2539) กล่าวว่า การสัมมนา หมายถึง การที่คณะบุคคลมีความสนใจร่วมกันในเรื่องใดเรื่องหนึ่งมาร่วมแสดงความคิดเห็น ให้เหตุผลแลกเปลี่ยนประสบการณ์และความรู้ร่วมกันเพื่อหาข้อสรุปในเรื่องที่สัมมนา ผลของการสัมมนาถือว่าเป็นผลของการประมวลข้อคิดเห็นร่วมกันและข้อเสนอจากกลุ่มที่ผู้สนใจร่วมกัน ผู้ที่เกี่ยวข้องกับเรื่องนั้นจะนำไปปฏิบัติหรือไม่ก็ได้ การสัมมนาอาจใช้เพื่อการประมวลหรือเพื่อสำรวจปัญหาเพื่อการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นหรือประสบการณ์ หรือเพื่อร่วมกันศึกษา ค้นคว้า ในหัวข้อเรื่องใดเรื่องหนึ่งอาจใช้เพื่อร่วมกันคิดหาทางแก้ไขที่สำคัญ ๆ ของหน่วยงานใช้เพื่อแสวงหาข้อตกลงหรือหาแนวทางปฏิบัติด้วยการเสนอความคิดเห็นที่สอดคล้องกันของสมาชิก ใช้เพื่อแสวงหาข้อตัดสินใจหรือกำหนดนโยบายหรือใช้เพื่อแลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกัน

สุทนต์ ศรีไสย์ (2538) กล่าวว่า ประโยชน์ของการสัมมนาในแต่ละครั้ง ผู้เข้าร่วมสัมมนาจะได้รับประโยชน์ สรุปได้ดังนี้

1. ช่วยให้มีความรู้ ความคิด และประสบการณ์เพิ่มขึ้น
2. ได้ข้อเสนอแนะ หรือแนวทางในการแก้ปัญหาต่าง ๆ
3. มีประสบการณ์ในการแก้ปัญหาร่วมกัน โดยใช้ความคิดอย่างมีเหตุผล
4. ช่วยให้ผู้เข้าร่วมสัมมนารู้จักกันดีขึ้น

5. ช่วยกระตุ้นให้ผู้เข้าร่วมสัมมนาเกิดความคิดที่จะปฏิบัติอย่างใดอย่างหนึ่งต่อไป
6. ช่วยฝึกฝนผู้เข้าร่วมสัมมนาให้ยอมรับผลการตัดสินใจโดยใช้กระบวนการกลุ่ม
7. ได้แลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกัน
8. ผลของการสัมมนาจะเป็นประโยชน์แก่ผู้เข้าร่วมสัมมนา แก่บุคคลและสถาบันต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องในเรื่องของการสัมมนาโดยตรง

ในการสัมมนาจะมีบุคคลฝ่ายต่าง ๆ เข้าร่วมในการสัมมนา ผู้มีส่วนร่วมในการสัมมนาแบ่งออกได้เป็น 3 กลุ่มใหญ่ ๆ คือ

1. กลุ่มผู้จัดสัมมนา กลุ่มบุคคลกลุ่มนี้เป็นบุคคลที่มีบทบาทต่อความสำเร็จหรือความล้มเหลวในการสัมมนาในแต่ละครั้งเป็นอย่างมาก แบ่งออกเป็น 2 กลุ่มย่อย คือ คณะกรรมการจัดดำเนินการสัมมนา และเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงาน

2. กลุ่มวิทยากรหรือผู้ทรงคุณวุฒิ กลุ่มนี้เป็นกลุ่มที่คณะกรรมการดำเนินการสัมมนาเชิญมา เพื่อให้ความรู้แก่ผู้เข้าร่วมสัมมนาก่อนทำการสัมมนาหรือระหว่างการสัมมนา

3. กลุ่มสมาชิกผู้เข้าร่วมการสัมมนา การสัมมนาในแต่ละครั้งผู้เข้าร่วมการสัมมนาเป็นผู้มีประสบการณ์มากในเรื่องที่ทำการสัมมนา จะต้องมีความตั้งใจอย่างจริงจังต่อสภาพปัญหาและช่วยกันพิจารณาหาแนวทางที่จะนำมาใช้ในการแก้ปัญหาร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพผลที่ได้จึงจะบังเกิดผลสูงสุด

จากแนวคิดสรุปได้ว่า การเข้าร่วมประชุมสัมมนาทางวิชาการ หมายถึง การเข้าร่วมประชุมสัมมนานอกเหนือจากหน่วยงานต้นสังกัดให้เข้าร่วมประชุมสัมมนา เป็นการประชุมเพื่อแสดงความคิดเห็นเรื่องใดเรื่องหนึ่ง มีการแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ ผลของการประชุมสัมมนาและข้อเสนอของกลุ่ม จะเป็นประโยชน์ต่อตนเองและการพัฒนาหรือการแก้ปัญหาในเรื่องนั้น

ตอนที่ 2 กระบวนการเรียนการสอนหลักสูตรระยะสั้น

ในการจัดการเรียนการสอนวิชาชีพตามหลักสูตรระยะสั้นให้มีประสิทธิภาพ จะต้องมียุทธศาสตร์ประกอบที่สำคัญ คือ หลักสูตร กิจกรรมการเรียนการสอน สื่อการเรียนการสอน และการวัดผลและประเมินผล ตลอดจนสถานที่ที่ใช้สอนและฝึกงาน (กิจจา เวสประชุม, 2540) ดังรายละเอียดต่อไปนี้

1. หลักสูตร

เป็นหัวใจของการเรียนการสอนในการจัดประสบการณ์ทั้งหลายให้แก่ผู้เรียน เพื่อให้เกิดการเรียนรู้และพัฒนาไปในทิศทางที่เหมาะสม และสอดคล้องกับสภาพชีวิตความเป็นอยู่ในสังคม (สุวิทย์ ชี้อตอง, 2526) สำหรับหลักสูตรวิชาที่พระยะสันมีจุดประสงค์ที่จะพัฒนาทักษะเฉพาะให้ผู้เรียนจะสามารถนำไปใช้ได้อย่างรวดเร็วตามลักษณะความต้องการทางอาชีพของแต่ละบุคคล และตลาดแรงงาน ดังที่

เอกวิทย์ ณ ถลาง (2511) ได้ให้ความหมายของหลักสูตรไว้ว่า หลักสูตร หมายถึงแนวทางในการจัดประสบการณ์ให้ผู้เรียนได้เกิดการเรียนรู้ ทักษะคติ ความคิดรวบยอด และเกิดการพัฒนาในทุก ๆ ด้าน

สุมิตร คุณากร (2518) ได้ให้ความหมายของหลักสูตรไว้ คือ โครงการประมวลความรู้และประสบการณ์ทั้งหลายที่โรงเรียนจัดให้กับนักเรียน ทั้งภายในและภายนอกโรงเรียน เพื่อให้ผู้เรียนพัฒนาไปตามความมุ่งหมายที่กำหนดไว้ เพื่อการจัดประสบการณ์ในการเรียน เพื่อให้ผู้เรียนมีพัฒนาการทางด้านความรู้ ความสามารถ ทักษะคติ ค่านิยม ความต้องการทางสังคม

คาร์เตอร์ วี. กู๊ด (Carter V. Good, 1975) ได้ให้ความหมายของหลักสูตรไว้ว่า มีอยู่ 3 ประการด้วยกัน คือ

ประการแรก หลักสูตรคือ เนื้อหาวิชาที่จัดไว้เป็นระบบ ให้ผู้เรียนได้ศึกษาเพื่อให้จบชั้นหรือประกาศนียบัตร ในหมวดวิชาที่สำคัญ เช่น หลักสูตรสังคมศึกษา หลักสูตรพลานามัย หลักสูตรศิลปศึกษา เป็นต้น

ประการที่ 2 หลักสูตรคือ เค้าโครงทั่วไปของเนื้อหา หรือสิ่งเฉพาะที่จะต้องสอนซึ่งโรงเรียนจัดขึ้นให้แก่เด็ก เพื่อให้เด็กได้มีความรู้จนจบชั้นหรือได้รับประกาศนียบัตร เพื่อให้สามารถได้เรียนต่อในทางอาชีพต่อไป ความหมายในข้อนี้หมายถึง หลักสูตรทั้งฉบับรวมทุกวิชาเข้าด้วยกัน

ประการสุดท้าย หลักสูตรคือกลุ่มวิชาและการจัดประสบการณ์ที่กำหนดไว้ ซึ่งนักเรียนได้เล่าเรียนภายใต้การแนะแนวของโรงเรียนหรือสถานศึกษา ความหมายข้อนี้หมายถึง หลักสูตรทั้งฉบับซึ่งประกอบด้วยเนื้อหาวิชาส่วนหนึ่ง และการจัดประสบการณ์ให้อีกส่วนหนึ่ง

วินัย สายหงษ์ (2528) ได้ทำการศึกษาความคิดเห็นเกี่ยวกับการเรียนการสอนวิชาที่พระยะสันทางด้านหลักสูตรจากครูผู้สอนและผู้บริหารศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัด ดังนี้

1. หลักสูตรควรเน้นการปฏิบัติ
2. ควรยึดหลัก คิดเป็น ทำเป็น แก้ปัญหาเป็น
3. มีความยืดหยุ่น และสอดคล้องกับสภาพความต้องการ
4. เนื้อหาหลักสูตรควรได้รับการเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ
5. เน้นให้ผู้เรียนได้มองเห็นช่องทางในการสร้างอาชีพ
6. วัตถุประสงค์ของหลักสูตรควรเน้นการนำไปใช้ เพื่อปรับปรุงความเป็นอยู่
7. ควรแยกเนื้อหาหลักสูตรออกเป็นรายวิชา
8. หลักสูตรควรจัดให้สอดคล้องกับสภาพของท้องถิ่น

สรุปได้ว่า หลักสูตรคือประมวลของประสบการณ์ทั้งหลายที่ได้จัดขึ้นเพื่อให้ผู้เรียนได้มีพัฒนาการ และทักษะที่พึงประสงค์ ตลอดจนสอดคล้องกับสภาพสังคมและเหตุการณ์ปัจจุบัน เพื่อสามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2. กิจกรรมการเรียนการสอน

ถือว่าเป็นหัวใจของการศึกษาเพราะกิจกรรมการเรียนการสอนเป็นวิถีทางที่จะนำนักเรียนไปสู่จุดประสงค์ของการเรียนกิจกรรมการเรียนการสอนที่จัดให้แก่ผู้เรียนนั้นมีมากมายหลายชนิดที่ครูจำเป็นต้องทำการศึกษาและจัดขึ้นให้เหมาะสม เพื่อส่งเสริมการเรียนการสอนตลอดจนเพิ่มทักษะประสบการณ์ และเจตคติที่ดีให้เกิดแก่ผู้เรียนได้ ดังที่

รัตน พุ่มไพศาล (2538) ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับหลักการในการจัดการเรียนการสอนไว้ว่า การจัดระบบหรือกระบวนการเรียนการสอนเป็นการกำหนดขั้นตอนการสอน ซึ่งมีองค์ประกอบสำคัญ 4 ประการ คือ

1. การจัดเตรียมทรัพยากร และการวางแผนการสอน
2. การเลือกวิธีการและสื่อการสอน
3. การดำเนินการสอน
4. การประเมินผลการสอน รวมทั้งการประเมินผลย้อนกลับเพื่อการปรับปรุง

คาร์เตอร์ วี. กู๊ด (Carter V. Good, 1975) ได้ให้ความหมายเกี่ยวกับการสอนไว้ว่า การจัดสภาพการณ์ สถานการณ์ หรือกิจกรรมเพื่อช่วยให้นักเรียนหรือผู้ที่เกี่ยวข้องกับกิจกรรมเกิดการเรียนรู้ได้ง่าย

อารี สัณห์วี (2512) ได้ให้ความหมายของการสอนไว้ว่า การสอนคือ ประมวล ประสบการณ์ต่าง ๆ ที่ฝ่ายหนึ่งจัดทำขึ้น เพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงหรือการเรียนรู้ให้กับอีกฝ่ายหนึ่ง การสอนเป็นการกระทำที่รู้สึกตัว มีจุดมุ่งหมายที่จะทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลง แต่ถ้าวิธีสอนยังไม่เหมาะสมก็ไม่อาจจะทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงเลยก็ได้

สุเทพ เมฆ (2531) ได้เสนอแนะหลักการในการจัดกิจกรรมการสอนไว้ดังนี้

1. การเตรียมตัวก่อนการเรียนรู้ ก่อนที่จะเรียนรู้สิ่งใหม่นั้นผู้เรียนควรจะได้มีความรู้ อันถือว่าเป็นพื้นฐานที่จำเป็นมาก่อนแล้ว ก่อนที่จะเรียนรู้สิ่งใหม่นั้นผู้เรียนควรจะได้มีความรู้ อันถือว่าเป็นพื้นฐานที่จำเป็นมาก่อนแล้ว และผู้เรียนควรจะได้รับ การอุ่นเครื่องเสียก่อน ด้วยการที่ผู้สอนแจ้ง ให้รู้ว่าคุณมีความรู้เดิมอะไรบ้างที่จะเป็นประโยชน์ต่อการเรียนรู้สิ่งใหม่ และความรู้ อะไรบ้างที่อาจมา ขัดขวางการเรียนรู้ใหม่

2. การจูงใจ ผู้เรียนจะเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพถ้าหากเขามีความสนใจในสิ่งที่ ถูกนำมาให้เขาเรียน การเลือกเนื้อหาที่อยู่ในความสนใจของผู้เรียน และหรือการให้ผู้เรียนมีส่วนร่วม ในการวางแผนกำหนดกิจกรรมการเรียนจะเพิ่มความสนใจใคร่เรียนให้แก่ผู้เรียนได้ กิจกรรมหรืองาน ต่าง ๆ ที่จะให้ผู้เรียนกระทำควรจะมีลักษณะที่ทำให้เขารู้สึกมั่นใจว่าจะกระทำให้สำเร็จลงไปได้

3. การให้ผู้เรียนได้มีโอกาสเห็นพฤติกรรมปลายทางเป็นแบบอย่าง การให้ผู้เรียนได้ มีโอกาสเห็นตัวอย่างพฤติกรรมที่ถือว่าประสบผลสำเร็จหรือนำพอใจจะช่วยทำให้เขาเกิดการเรียนรู้ ด้วยการเลียนแบบพฤติกรรมนั้นตามไปด้วย

4. การตอบสนองอย่างมีชีวิตชีวา การกระทำกิจกรรมต่าง ๆ ในชั้นเรียนควรเป็น เรื่องของผู้เรียนเป็นหลัก เพราะผู้เรียนจะเรียนรู้จากสิ่งที่เขาได้ลงมือกระทำเองหาใช่จากสิ่งที่ผู้สอนได้ กระทำไม่

5. การแนะนำ ในการแสดงพฤติกรรมที่เป็นการเรียนรู้ใหม่นั้น ผู้เรียนควรจะได้ รับคำแนะนำช่วยเหลือจนกระทั่งเขาสามารถแสดงพฤติกรรมนั้นได้เองโดยลำพัง

6. การฝึกปฏิบัติ ในการเรียนการสอนนั้นผู้เรียนควรจะได้รับโอกาสที่จะฝึกปฏิบัติ พฤติกรรมต่าง ๆ ที่เรียนรู้ใหม่บ่อย ๆ ครั้ง

7. การแจ้งผลกลับไปให้ทราบในการแสดงพฤติกรรมที่เป็นการเรียนรู้ใหม่แต่ครั้งนั้น ผู้เรียนควรจะได้รับทราบผลของการแสดงพฤติกรรมหรือการปฏิบัติของเขาโดยทันที ถ้าหากเป็นการ ปฏิบัติงานที่ได้ผลดีการให้รางวัลจะเป็นตัวเสริมแรง ทำให้ผู้เรียนแสดงพฤติกรรมเช่นนั้นอีก

8. การจัดลำดับขั้นตอนการเรียนรู้ ในการเรียนการสอนนั้นเนื้อหาวิชาควรถูกนำมาจัดในลักษณะที่จะให้ผู้เรียนเรียนจากง่ายไปหายาก หรือจากสิ่งที่ใกล้ตัวไปยังสิ่งที่ไกลตัว การเรียนรู้ให้สำเร็จก็จะได้ตามนั้น หากไม่แล้วผู้เรียนจะเกิดความเบื่อหน่ายได้

9. ความแตกต่างระหว่างบุคคล เนื่องจากว่าผู้เรียนแต่ละคนนั้นมีความแตกต่างกันในด้านวิธีการเรียนรู้และอัตราในการเรียนรู้ ฉะนั้นประสบการณ์การเรียนรู้ที่ดีให้แก่ผู้เรียนจึงต้องจัดในลักษณะที่จะช่วยให้ผู้เรียนสามารถเรียนรู้ได้ด้วยวิธีการที่เขาถนัดและในอัตราที่เหมาะสมกับความสามารถ

10. พฤติกรรมการสอนในชั้นเรียน ผู้สอนต้องระลึกอยู่เสมอว่า ทักษะในการกระตุ้นความสนใจ การอธิบาย การให้คำแนะนำ การใช้ตัวเสริมแรง ตลอดจนการบริหารห้องเรียนล้วนแต่มีผลทำให้การเรียนการสอนมีประสิทธิภาพแตกต่างกันออกไปทั้งสิ้น ครูเป็นผู้มีบทบาทสำคัญในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน และกำหนดวิธีสอนในแต่ละวิชาและแต่ละชั่วโมง

วาริ ธีระจิตร (2530) ได้กล่าวถึงความสำคัญในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนไว้ว่า ช่วยสร้างความสนใจของผู้เรียน

1. ช่วยปลูกฝังความรับผิดชอบ
2. เปิดโอกาสให้ผู้เรียนประสบความสำเร็จ
3. ส่งเสริมความคิดริเริ่มสร้างสรรค์
4. ช่วยปลูกฝังเจตคติที่ดี
5. ช่วยส่งเสริมทักษะในด้านต่าง ๆ
6. ช่วยให้ผู้เรียนรู้สึกสนุกสนาน
7. ช่วยให้เห็นความแตกต่างระหว่างบุคคล
8. ช่วยขยายความรู้และประสบการณ์ให้กว้างขวาง
9. ช่วยส่งเสริมความงอกงามและพัฒนาการของผู้เรียน
10. ช่วยส่งเสริมทักษะในด้านต่าง ๆ
11. ช่วยปลูกฝังเจตคติที่ดี
12. ช่วยให้ผู้เรียนเข้าใจในบทเรียน
13. ช่วยส่งเสริมให้รู้จักการทำงานเป็นกลุ่ม
14. ช่วยให้ผู้เรียนเกิดความซาบซึ้งในเรื่องต่าง ๆ

นาตยา ภัทรแสงไทย (2525) ได้กล่าวถึงลักษณะของกิจกรรมการสอนที่ดี ต้องเกี่ยวข้องกับสิ่งสำคัญหลายประการ ดังนี้

1. กิจกรรมการเรียนการสอนทุกอย่างต้องเกี่ยวข้องกับจุดประสงค์ของการเรียน
 2. การจัดลำดับของกิจกรรมการเรียนการสอน ต้องสอดคล้องกับจุดประสงค์ทั้ง 3 ด้านด้วยกัน คือ ด้านพุทธิพิสัย ด้านจิตพิสัย และด้านทักษะพิสัย
 3. กิจกรรมการเรียนการสอนควรเหมาะกับวัยและความพร้อมของนักเรียน
 4. กิจกรรมการเรียนการสอนควรมีการจัดลำดับขั้นตอน เพื่อให้การเรียนรู้มีความต่อเนื่อง แต่ละกิจกรรมควรให้มีการสืบ தொடต่อกจากการเรียนรู้ที่มีอยู่ก่อน จะต้องเป็นการจัดลำดับจากรูปธรรมไปหานามธรรม จากประสบการณ์ที่อยู่ใกล้ไปสู่ประสบการณ์ที่อยู่ไกล และจากกระบวนการคิดการทำงานอย่างง่าย ๆ ไปสู่การให้เหตุผลที่เป็นแบบแผน และเป็นนามธรรม
 5. กิจกรรมการเรียนการสอนควรทำให้บังเกิดผลดีอย่างเต็มที่ ก่อให้เกิดการเรียนรู้เพิ่มขึ้น
 6. กิจกรรมการเรียนการสอนจะต้องทำทลายความสนใจของนักเรียนให้นำสิ่งที่เรียนไปสถานการณ์หนึ่งไปใช้กับสถานการณ์ใหม่ ลักษณะเช่นนี้จะทำให้การเรียนต่อเนื่องกันไปสามารถอธิบายสิ่งใหม่ คาดคะเน และพัฒนาทักษะและการเรียนรู้ในโรงเรียนได้
 7. กิจกรรมการเรียนการสอนเพื่อเป็นการพัฒนาความคิด ส่งเสริมให้นักเรียนได้คิดแบบสืบสวนสอบสวน และแก้ปัญหาตามแนวทางของตน และต้องรู้จักประเมินความคิดของตนเองด้วย
 8. กิจกรรมการเรียนการสอนให้นักเรียนได้เรียนรู้หลาย ๆ ทางการจัดกิจกรรมที่ให้ออกาสนักเรียนได้สังเกต วิเคราะห์ และอภิปราย โดยใช้สื่อการเรียนต่าง ๆ มาประกอบกิจกรรม หากกิจกรรมหนึ่ง ๆ ไม่เหมาะสมกับนักเรียนคนหนึ่งแต่อาจมีกิจกรรมอื่น ๆ ที่ชดเชยได้
 9. กิจกรรมการเรียนการสอนควรมีลักษณะเปิดกว้างแก่นักเรียนให้มีลักษณะที่แตกต่างกันทั้งในด้านเนื้อหาและแนวความคิด กิจกรรมลักษณะนี้ไม่จำเป็นจะต้องมีคำตอบที่ถูกต้องเพียงคำตอบเดียว แต่เป็นการให้นักเรียนได้รู้จักใช้ความคิดอย่างมีเหตุผล และพัฒนาความคิดสร้างสรรค์
- กล่าวโดยสรุป จะเห็นว่า การจัดกิจกรรมการเรียนการสอนนั้น เป็นกระบวนการที่ทำหน้าที่เป็นเครื่องมือ ช่วยให้ผู้เรียนได้มีประสบการณ์ที่ดี เป็นการส่งเสริมให้มีการพัฒนาในด้านต่าง ๆ อย่างมีประสิทธิภาพ และสามารถดำรงชีวิตได้อย่างราบรื่น เป็นประโยชน์แก่ตนเองและส่วนรวม

สำหรับการเรียนการสอนทางด้านวิชาชีพนั้น สิ่งสำคัญก็คือ มุ่งให้ผู้เรียนเกิดทักษะ นักการศึกษาหลายท่านได้ให้ความหมายของทักษะไว้ต่าง ๆ กันดังเช่น

สถิตย์ วงศ์สุวรรณ (2525) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ทักษะเป็นลักษณะของ พฤติกรรมการเคลื่อนไหวที่ประสานสัมพันธ์ต่อเนื่องเป็นลูกโซ่ พฤติกรรมดังกล่าวเป็นไปอย่างรวดเร็ว และแม่นยำ

อาจสรุปได้ว่า ทักษะคือ ความรู้ในศิลปวิทยาการใดวิทยาการหนึ่ง พร้อมด้วย ความสามารถที่จะนำความรู้นั้นไปใช้ได้อย่างคล่องแคล่วด้วยความชำนาญ ซึ่งผู้ปฏิบัติจะมีทักษะ หรือไม่มากนักน้อยเพียงใด สังเกตได้จากเกณฑ์ 4 ประการคือ ความเร็ว ความแม่นยำ ความประหยัด และความคล่องตัว

การจัดการเรียนการสอนสายอาชีพ จำเป็นจะต้องจัดเทคนิควิธีการสอนให้เหมาะสม กับความสนใจหรือวัยของผู้เรียน ผู้สอนควรได้ศึกษาถึงเทคนิควิธีการสอนแบบต่าง ๆ ให้รู้ถึงข้อดี ข้อจำกัดของวิธีการสอนเหล่านั้น และรู้ว่าวิธีสอนเหล่านั้นเหมาะสมกับเนื้อหาสาระ ประเภทใดหรือ เหมาะสมกับผู้เรียนในวัยใด เทคนิควิธีการสอนวิชาอาชีพเป็นที่คุ้นเคยมีอยู่มากมายหลายชนิด ดังนั้น การเลือกใช้เทคนิควิธีการสอนควรขึ้นอยู่กับครูผู้สอนแต่ละคน โดยมีข้อควรคำนึงถึงคือ ควรเลือก เทคนิควิธีการสอนที่เห็นว่าตนเองสามารถและทำให้ผู้เรียนมีความรู้ความเข้าใจ เกิดทักษะและเจตคติ ที่ดีได้มากที่สุด ดังที่ จำรัส น้อยแสงศรี (2520) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับการเลือกใช้วิธีสอนที่ เหมาะสม ควรพิจารณาจากลักษณะ ดังนี้

1. ความมุ่งหมายของบทเรียน
2. ลักษณะของบทเรียน
3. ธรรมชาติของวิชา
4. ธรรมชาติและพัฒนาการของผู้เรียน
5. ความรู้อาจเปลี่ยนแปลงได้ตามกาลเวลา
6. ความเปลี่ยนแปลงของสังคม

จากที่กล่าวมาแล้วจะเห็นได้ว่า การจัดกิจกรรมการเรียนการสอนให้เกิดประสิทธิภาพ ได้นั้น จำเป็นต้องมีกิจกรรมและวิธีสอนที่เหมาะสมซึ่งมีอยู่มากมายหลายวิธี ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับเนื้อหา และจุดมุ่งหมายที่จะให้ผู้เรียนได้เกิดการเรียนรู้และทักษะมากที่สุด ครูผู้สอนจึงจำเป็นต้องใช้ ความสามารถในการพิจารณาถึงกิจกรรมและวิธีสอนแบบต่าง ๆ มาใช้ให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ด้วย

3. ครูผู้สอน

องค์ประกอบที่มีความสำคัญประการหนึ่งในกระบวนการเรียนการสอนก็คือ ครูผู้สอน เพราะครูผู้สอนเป็นผู้ถ่ายทอดความรู้แก่ผู้เรียน เพื่อให้ผู้เรียนมีความรู้ความสามารถบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ โดยใช้วิธีการสอนในรูปแบบต่าง ๆ อันเป็นการทำให้การเรียนการสอนดำเนินไปถึงจุดหมายปลายทางอย่างมีคุณภาพมากที่สุด ทั้งยังเป็นผู้อบรมบ่มนิสัย สั่งสอน ตักเตือน ศิษย์ของตนให้เป็นสมาชิกที่ดีของสังคมต่อไปในอนาคต ซึ่งมีผู้ให้คำนิยามของคำว่า ครู ไว้ดังนี้

พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน (2525) ได้ให้ความหมายของคำว่า ครู ไว้ว่า คือ ผู้ให้การอบรมสั่งสอนศิษย์ ผู้ถ่ายทอดความรู้ให้แก่ศิษย์

รัตนา พุ่มไพศาล (2533) ได้กล่าวถึงครูผู้ทำหน้าที่สอนผู้เรียนที่อยู่นอกระบบโรงเรียน ซึ่งถือว่าเป็นผู้ให้ จะต้องไม่เป็นครูอย่างเดียว ต้องเป็นทั้งผู้อำนวยความสะดวกในการเรียน เป็นผู้กระตุ้นให้เกิดการเรียนรู้ จัดสภาพการเรียนรู้และอุปกรณ์การเรียนการสอน เพื่อให้เกิดความสนใจแก่ผู้เรียน ซึ่งครูผู้สอนควรมีบุคลิกภาพที่ดี ดังนี้

1. มีทักษะในการสอน
2. มีอารมณ์ขัน
3. มีความสามารถที่จะเข้ากับผู้เรียนได้
4. มีใจกว้าง
5. มีความรู้ดีในเรื่องที่จะสอน
6. มีความอดทน
7. มีท่าทางสง่า
8. ให้เกียรติผู้เรียน
9. มีเสียงไพเราะ
10. มีความยุติธรรม และปราศจากความลำเอียง
11. สนใจเนื้อหาวิชาอยู่เสมอ
12. มีอุดมการณ์
13. มีความจริงใจ และมีสัจจะ
14. มีความคิดริเริ่ม
15. มีมนุษยสัมพันธ์ดี

อุ้นตา นพคุณ (2527) ได้กล่าวถึงคุณสมบัตินี้ที่สำคัญของผู้สอนมี 3 ประการคือ

1. มีความจริงใจแก่ผู้เรียน
2. มีความห่วงใยในตัวผู้เรียนโดยไม่ยึดมั่น ถือมั่น ให้ความเคารพในเกียรติและเห็นคุณค่าในตัวผู้เรียน
3. เป็นผู้เห็นใจอย่างเอาใจเขามาใส่ใจเรา อ่อนโยน ละเอียดอ่อนในการเข้าถึงอารมณ์ของผู้เรียน

พนัส หันนาคินทร์ (2528) ได้กล่าวถึงลักษณะของครูที่ดีในทัศนะของผู้เรียนไว้ดังนี้

1. รู้จักให้ความร่วมมือกับผู้เรียน อุทิศเวลาให้แก่ผู้เรียน ไม่ทำตัวเป็นคนเจ้าอารมณ์
2. มีความเมตตาปราณี รู้จักเกรงใจและรู้จักให้ความเป็นกันเองกับศิษย์ในลักษณะที่เหมาะสม มีความจริงใจกับศิษย์ทุกคน
3. มีความอดทน ไม่ย่อท้อในการอบรมสั่งสอนศิษย์ ยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้เรียนและเป็นผู้มองโลกในแง่ดีเสมอ
4. มีความสนใจ ค้นคว้าหาความรู้ ทำให้ทันสมัยในด้านวิชาการ และมีความสามารถใช้เทคนิคการสอนให้เหมาะสมกับบทเรียน และกาลเวลา
5. มีรูปร่างหน้าตาดี มีจรรยาบรรณที่ดี มีระเบียบวินัย ละเว้นอบายมุข แต่งกายเรียบร้อย มีสุขภาพดีทั้งทางกายและใจ
6. มีความยุติธรรม ซื่อสัตย์ ไม่อาฆาตมุ้งร้ายต่อศิษย์ ไม่นำเรื่องส่วนตัวเข้ามาปะปนกับการพิจารณาการให้คะแนนการสอบ
7. มีอารมณ์ขัน ร่าเริง แจ่มใส มีน้ำใจนักกีฬา มีคุณธรรมประจำใจ
8. มีความคงเส้นคงวา ในการประพฤติปฏิบัติต่อผู้เรียน รู้จักรับผิดชอบ
9. มีความสนใจ และเข้าใจปัญหาของผู้เรียน เอาใจใส่ดูแลทุกข์สุขของศิษย์
10. รู้จักผ่อนสั้นผ่อนยาว
11. รู้จักยกย่องศิษย์ในโอกาสอันควร ไม่ดูหมิ่นดูแคลนศิษย์
12. มีความสามารถในการสร้างความรู้ ความเข้าใจแก่ศิษย์ รู้จักการให้กำลังใจและส่งเสริมความก้าวหน้าของศิษย์ ไม่ซ้ำเติมเมื่อศิษย์พลาดพลั้ง

เรืองศักดิ์ กันตะบุตร (2506) ได้กล่าวโดยสรุปว่า ครูผู้สอนที่ขาดคุณธรรมและความชำนาญอาจสร้างปัญหาได้หลายประการ เช่น ในเรื่องคุณภาพของนักเรียนที่ผลิตออกมา ทัศนคติของนักเรียนที่มีต่อครู ความสนใจ และความเอาใจใส่ต่อการเรียน ตลอดจนความประพฤติของ

ผู้เรียนที่จะเป็นผลตามมา คุณค่าทางการศึกษาที่จะเกิดขึ้นในตัวผู้เรียน เป็นเรื่องที่ต้องอาศัยครูที่มีความสามารถ เฉลียวฉลาด และเข้าใจกลวิธีการสอน และที่สำคัญอีกประการหนึ่งก็คือ ครูผู้สอนต้องอุทิศเวลา เพื่อความก้าวหน้าของผู้เรียน

กรมการศึกษานอกโรงเรียน (2529) ได้ทำการศึกษาปัญหาและอุปสรรคในการจัดการฝึกอาชีพระยะสั้นพบว่า ครูผู้สอนไม่พัฒนาวิธีการสอน มักจะใช้วิธีการสอนแบบบรรยายมาก โดยไม่ใช้อุปกรณ์และนอกจากนี้ยังพบปัญหาการไม่พัฒนาความรู้ทางวิชาชีพของครูผู้สอนอีกด้วย

ประภาศรี สุฉันทบุตร (2522) ได้กล่าวถึงบรรยากาศในการเรียนการสอน โดยสรุปว่าการเรียนการสอนมีองค์ประกอบที่สำคัญอยู่ 3 ประการคือ ผู้สอน ผู้เรียน และการปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้สอนและผู้เรียน ผู้สอนเป็นองค์ประกอบที่สำคัญยิ่งในการจัดการเรียนการสอน เพราะจะเป็นผู้กำหนดบรรยากาศเกี่ยวกับการเรียนการสอนแต่ละครั้ง จะให้เป็นไปในแบบใดขึ้นอยู่กับผู้สอน บ่งชี้ทั้งสิ้นคุณลักษณะของผู้สอนที่จะส่งเสริมการเรียนรู้ให้เป็นไปได้ด้วยดีและมีประสิทธิภาพ มีหลายประการ เช่น มีความรู้ในเรื่องที่จะสอนดี มีทัศนคติที่ดีต่อการสอน มีความเห็นอกเห็นใจผู้เรียน เป็นต้น

วินัย สายหงษ์ (2538) กล่าวถึง ครูผู้สอนวิชาชีพ มีการเรียกชื่อกันหลายชื่อตามสภาพลักษณะของการจัดการเรียนการสอนของแต่ละหน่วยงาน เช่น วิทยากร ผู้ฝึกอบรม ครูผู้สอน แต่เมื่อพิจารณาถึงสภาพ บทบาท หน้าที่แล้ว สามารถแบ่งได้ 2 ประเภทคือ

1. วิทยากรหรือครูผู้ชำนาญ เป็นผู้ที่มีประสบการณ์ในการทำงานและอาชีพเฉพาะอย่างผ่านการคัดเลือก และการฝึกอบรม การจัดการเรียนการสอนวิชาชีพ ช่วยสอนวิชาชีพทั่ว ๆ ไปตามความต้องการของท้องถิ่น

2. วิทยากรหรือครูมีวุฒิ ส่วนใหญ่เป็นข้าราชการที่ศึกษาเล่าเรียนในสาขาอาชีพในระดับต่าง ๆ ทำหน้าที่สอนวิชาที่มีเนื้อหาสาระที่มีความยากและต้องใช้หลักการที่ถูกต้อง

ในเรื่องที่เกี่ยวกับครูผู้สอนด้านวิชาชีพ ซึ่งต้องมีลักษณะที่แตกต่างจากครูสามัญและครูผู้สอนที่จะดำเนินการสอนให้สำเร็จผลตามหลักสูตรประมวลการสอนที่วางไว้ ย่อมต้องอาศัยความสามารถของครูผู้สอนเป็นสำคัญ (กรมอาชีวศึกษา, 2521) ดังนั้นครูผู้สอนจึงควรมีคุณสมบัติดังต่อไปนี้

1. เป็นผู้มีความทะนุถนอมในการทำงาน
2. เป็นผู้ที่มีประสบการณ์ในงานอาชีพมาแล้วพอสมควร

3. เป็นผู้ที่มีการตัดสินใจดี เป็นตัวอย่างอันดีของนักเรียนเพื่อเป็นทางที่จะอบรมนักเรียนได้เป็นอย่างดี

4. เป็นผู้ที่มีความชำนาญในการสอน มีหลักวิชาครู รู้จักใช้อุปกรณ์การสอนและเข้าใจหลักการวัดผลที่ดี

5. เป็นผู้ชี้ช่องทางในการประกอบอาชีพแก่นักเรียน

อาจสรุปได้ว่าในการจัดการเรียนการสอนหลักสูตรวิชาชีพระยะสั้นนั้น ครูผู้สอนนับว่าเป็นปัจจัยสำคัญอย่างหนึ่งที่จะช่วยให้การเรียนการสอนบรรลุเป้าหมาย ด้วยเหตุนี้ในการคัดเลือกบุคคลที่จะมาทำหน้าที่เป็นครูผู้สอนที่ดีนั้น จะต้องคำนึงถึงองค์ประกอบสำคัญ เช่น ความสนใจ เอาใจใส่ต่อผู้เรียน มีความเชี่ยวชาญ มีประสบการณ์ นอกเหนือจากการเป็นผู้ที่มีความรู้แต่เพียงอย่างเดียวเท่านั้น

4. สื่อการเรียนการสอน

สื่อการเรียนการสอนเป็นสิ่งที่สำคัญมากอย่างหนึ่งในกระบวนการเรียนการสอน การที่จะทำให้การเรียนการสอนบรรลุตามเป้าหมายและมีประสิทธิภาพนั้น ครูผู้สอนต้องมีความสามารถในการใช้สื่อการสอนได้อย่างถูกต้อง และเหมาะสมกับเนื้อหาวิชา นักการศึกษาได้ให้ความหมายของสื่อการเรียนการสอนได้ดังนี้

กรมวิชาการ (2521) ให้ความหมายของสื่อการเรียนไว้ว่า สื่อการเรียน หมายถึง เครื่องมือตลอดจนเทคนิคต่าง ๆ ที่จะช่วยสนับสนุนให้การเรียนการสอนบรรลุตามจุดมุ่งหมายที่วางไว้ สื่อการเรียนยังเป็นสิ่งเร้าความสนใจของผู้เรียนให้เกิดความอยากเรียนรู้ต่อ ๆ ไป เพราะจะช่วยให้ผู้เรียนเข้าใจในสิ่งที่เรียนได้เป็นอย่างดีและรวดเร็วยิ่งขึ้น

เป็รื่อง กุมุท (21519) กล่าวไว้ว่า สื่อการสอน หมายถึงสิ่งต่าง ๆ ที่ใช้เป็นเครื่องมือหรือช่องทางสำหรับการสอนของครูถึงผู้เรียน ทำให้ผู้เรียนได้รู้ตามวัตถุประสงค์หรือจุดมุ่งหมายที่ครูวางไว้เป็นอย่างดี

มนตรี แยมกสิกร (2526) กล่าวว่า สื่อการสอนหมายถึง ตัวกลางที่ช่วยให้การนำความรู้จากผู้สอนหรือแหล่งความรู้ไปยังผู้เรียน เพื่อให้ผู้เรียนบรรลุวัตถุประสงค์เชิงพฤติกรรมที่ต้องการ

ไชยยศ เรืองสุวรรณ (2520) ได้ให้ความหมายว่า สื่อ หมายถึง วัสดุที่ใช้เป็นสื่อกลางในการถ่ายทอดเรื่องราวแลกเปลี่ยนความคิดเห็นค่านิยม และทักษะระหว่างบุคคล กลุ่มชนและสังคม ทั้งนี้ วัสดุนั้น ๆ อาจใช้กับเครื่องมือก็ได้ เช่นสไลด์ ฟิล์มสตริป ฟิล์มภาพยนตร์ เทป และแผ่นเสียง เป็นต้น

ชัยยงค์ พรหมวงศ์ (2523) ได้ให้ความหมายไว้ว่า สื่อการเรียนคือ วัสดุอุปกรณ์ วิธีสอนประกอบ วัสดุ หมายถึง สิ่งสิ้นเปลืองต่าง ๆ เช่น ซอล์ค รูปภาพ แผนที่ , อุปกรณ์ หมายถึง สิ่งที่คงทนถาวร เช่น กระดานดำ โต๊ะ เก้าอี้ , ส่วนวิธีการสอนประกอบ หมายถึง วิธีการใช้วัสดุและ อุปกรณ์ต่าง ๆ เหล่านี้ และวิธีสอนประกอบก็ยังมีหมายรวมไปถึงทัศนศึกษา การทดลองต่าง ๆ ด้วย

ลัดดา ศุขปรีดี (2522) กล่าวถึง คุณค่าบางประการที่ได้จากการใช้สื่อการเรียน การสอน มีดังนี้

1. สื่อการเรียนการสอนสามารถเอาชนะข้อจำกัดเรื่องความแตกต่างกันของ ประสบการณ์ดั้งเดิมของผู้เรียนคือ เมื่อใช้สื่อการเรียนการสอนแล้วจะช่วยให้เด็กซึ่งมีประสบการณ์เดิม ต่างกัน เข้าใจได้ใกล้เคียงกัน

2. ขจัดปัญหาเกี่ยวกับเรื่องสถานที่ ประสบการณ์ตรงบางอย่าง หรือการเรียนรู้

3. ทำให้เด็กได้รับประสบการณ์ตรงจากสิ่งแวดล้อมและสังคม

4. สื่อการเรียนการสอนทำให้เด็กมีความคิดรวบยอดเป็นอย่างเดียวกัน

กรมวิชาการ (2521) ได้กำหนดแนวทางในการเลือกสื่อการเรียนไว้ดังนี้

1. คำนึงถึงสื่อการเรียนที่จะนำไปใช้นั้น ให้ข้อเท็จจริงอย่างถูกต้อง

2. คำนึงถึงคุณค่าในการเรียนรู้

3. เหมาะสมกับอายุ สติปัญญา และประสบการณ์ของผู้เรียน

4. ตระหนักถึงผู้ใช้อยู่เสมอ เพราะผู้ใช้ควรได้ประโยชน์มากกว่า

5. ศึกษาคู่มือประกอบการสอน

6. สื่อการเรียนนั้นช่วยสร้างปัญหาหรือแก้ปัญหาอย่างใดอย่างหนึ่งหรือไม่

7. สื่อการเรียนที่นำมาใช้ส่งเสริมให้เกิดความคิดวิพากษ์วิจารณ์ และก่อให้เกิด

กิจกรรมร่วมกันในการเรียนการสอน

8. รู้จักวิธีการเก็บรักษาสื่อการเรียนต่าง ๆ ให้อยู่ในสภาพที่ดีและใช้ได้นาน

จากหลักเกณฑ์ดังกล่าว สรุปได้ว่า การเลือกสื่อการเรียนการสอนควรมีหลักเกณฑ์

ดังต่อไปนี้

1. เหมาะสมและสอดคล้องกับจุดมุ่งหมายและเนื้อหา

2. เหมาะสมกับวัยของผู้เรียน

3. ง่ายและดึงดูดความสนใจของผู้เรียน

4. ไม่แพงเกินไป

5. ได้ประโยชน์คุ้มค่า

ประเภทของสื่อการเรียนการสอน

ลัดดา ศุขปริติ (2522) ได้จำแนกสื่อการเรียนการสอนออกเป็น 3 ลักษณะคือ

1. สื่อประเภทวัสดุ ได้แก่ สื่อเล็กที่ทำหน้าที่เก็บความรู้ในลักษณะของภาพเสียงและอักษรในรูปแบบต่าง ๆ ที่ผู้เรียนสามารถใช้เป็นแหล่งหาประสบการณ์หรือศึกษาได้อย่างแท้จริง และกว้างขวาง แบ่งออกเป็น 2 ลักษณะคือ

1.1 วัสดุที่เสนอความรู้ได้จากตัวมันเอง ได้แก่ หนังสือเรียนหรือตำรา ของจริง หุ่นจำลอง รูปภาพ แผนภูมิ แผนที่ ป้ายนิเทศ เป็นต้น

1.2 วัสดุที่ต้องอาศัยสื่อประเภทเครื่องกลไก เป็นตัวนำเสนอความรู้ ได้แก่ फिल्म ภาพยนตร์ แผ่นสไลด์ फिल्मสตริฟ เส้นเทปบันทึกเสียง รายการวิทยุ รายการโทรทัศน์ รายการสอนที่ใช้กับเครื่องช่วยสอน เป็นต้น

2. สื่อประเภทเครื่องมือหรือโสตทัศนอุปกรณ์ ได้แก่ สื่อใหญ่ที่เป็นตัวกลางหรือทางผ่านของความรู้ที่จะถ่ายทอดไปยังครูและนักเรียน สื่อประเภทนี้ตัวของมันเองแล้วแทบจะไม่มีประโยชน์ต่อการสื่อความหมายเลย ถ้าไม่มีความรู้ในรูปแบบต่าง ๆ มาป้อนผ่านเครื่องกลไกเหล่านี้ ดังนั้นสื่อประเภทนี้จึงจำเป็นต้องอาศัยสื่อประเภทวัสดุ สื่อการเรียนการสอนประเภทนี้ได้แก่ เครื่องฉายภาพยนตร์ เครื่องเล่นแผ่นเสียง เครื่องบันทึกเสียง เครื่องรับวิทยุ เครื่องรับโทรทัศน์ เครื่องฉายภาพนิ่ง เป็นต้น

3. สื่อประเภทเทคนิคหรือวิธีการต่าง ๆ เทคนิคหรือวิธีการ ได้แก่ ประสบการณ์ต่าง ๆ เช่น การสาธิต การแสดงบทบาท การแสดงละคร และหุ่น เป็นต้น

ประเภทของสื่อการเรียนการสอนสำหรับวิชาชีพ

สุทธิ ประจักษ์ศักดิ์ (2524) ได้เสนอประเภทของสื่อการเรียนสำหรับวิชาการงาน และอาชีพไว้ ดังนี้

1. การเยี่ยมชมโรงงาน
2. เทปบันทึกเสียง
3. ของจริงและของตัวอย่าง
4. หุ่นจำลอง
5. แผนภูมิแสดงกระบวนการทำงาน

6. แผ่นป้ายต่าง ๆ
7. วัสดุเปล่าและวัสดุราคาถูก ได้แก่ วัสดุจากท้องถิ่น วัสดุจากหนังสือ เอกสาร
8. โทรทัศน์เพื่อการศึกษา
9. ภาพยนตร์
10. फिल्मสตริป
11. สไลด์
12. เครื่องฉายข้ามศีรษะ
13. ภาพนิ่ง
14. เครื่องฉายภาพทึบแสง

ลัดดา ศุขปรีดี (2522) ได้กล่าวถึงคุณค่าบางประการที่ได้จากการใช้สื่อการเรียนการสอน มีดังนี้

1. สื่อการเรียนการสอนสามารถเอาชนะข้อจำกัดเรื่องความแตกต่างกันของประสบการณ์ดั้งเดิมของผู้เรียน คือเมื่อใช้สื่อการเรียนการสอนแล้วจะช่วยให้เด็กซึ่งมีประสบการณ์เดิมต่างกันเข้าใจได้ใกล้เคียงกัน
2. ขจัดปัญหาเกี่ยวกับเรื่องสถานที่ ประสบการณ์ตรงบางอย่าง หรือเกิดการเรียนรู้
3. ทำให้เด็กได้รับประสบการณ์ตรงจากสิ่งแวดล้อมและสังคม
4. สื่อการเรียนการสอนทำให้เด็กมีความคิดรวบยอดเป็นอย่างเดียวกัน
5. ทำให้เด็กมีมโนภาพเริ่มแรกอย่างถูกต้องและสมบูรณ์
6. ทำให้เด็กมีความสนใจและต้องการเรียนในเรื่องต่าง ๆ มากขึ้น เช่น การอ่าน ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ทักษะคิด การแก้ปัญหา ความซาบซึ้งในคุณค่า จินตนาการและทักษะคิด
7. เป็นการสร้างแรงจูงใจและเร้าความสนใจ
8. ช่วยให้ผู้เรียนได้มีประสบการณ์จากรูปธรรมสู่นามธรรม

ประโยชน์ของการใช้สื่อการเรียนการสอน

กระทรวงศึกษาธิการ (2503) ได้เสนอแนะหลักในการเลือกสื่อการสอนไว้ดังนี้

1. ง่ายและสะดวกต่อการนำไปใช้
2. สอดคล้องกับความสนใจ ความต้องการ ประสบการณ์ และระดับชั้นของนักเรียน
3. เหมาะสมกับเรื่องที่สอน และทันต่อเหตุการณ์

4. ช่วยเสริมทักษะและความเข้าใจเรื่องที่เรียน เพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมาย
5. เนื้อหาถูกต้องตรงกับความเป็นจริง และคุ้มกับเวลาที่ใช้

ด้วยเหตุนี้ในการจัดการเรียนการสอนที่มีวัตถุประสงค์ให้ผู้เรียนเกิดทักษะทางด้านวิชาชีพจำเป็นต้องมีเครื่องมือและอุปกรณ์การเรียนที่มีคุณภาพ ประสิทธิภาพในการใช้งานและต้องมีมากให้เพียงพอกับสัดส่วนของผู้เรียน จะช่วยให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ด้านทักษะเร็วขึ้น

อาจสรุปได้ว่า สื่อการสอนเป็นสิ่งสำคัญมากอย่างหนึ่งในกระบวนการเรียนการสอนที่จะทำให้การเรียนการสอนบรรลุตามเป้าหมายและมีประสิทธิภาพนั้น ครูผู้สอนต้องมีความสามารถในการใช้สื่อการสอนได้อย่างถูกต้อง และเหมาะสมกับเนื้อหาวิชา โดยเฉพาะอย่างยิ่งในการเรียนการสอนวิชาชีพที่มุ่งให้เกิดประสิทธิภาพแก่ผู้เรียนนั้น เครื่องมือและอุปกรณ์การสอนนับเป็นสิ่งจำเป็นและมีความสำคัญที่จะส่งผลให้การเรียนการสอนเป็นไปตามวัตถุประสงค์

5. การวัดและการประเมินผลการเรียน

การวัดและการประเมินผล เป็นสิ่งสำคัญในการเรียนการสอน ถือว่าเป็นส่วนหนึ่งของการสอน เพราะทุกครั้งที่ครูสอนเรื่องอะไรไป จำเป็นต้องวัดและประเมินผลเสมอเพื่อได้ทราบผลที่เกิดขึ้น

การวัดและการประเมินผล เป็นสิ่งสำคัญในการเรียนการสอน ถือว่าเป็นส่วนหนึ่งของการสอน เพราะทุกครั้งที่ครูสอนเรื่องอะไรไป จำเป็นต้องวัดและประเมินผลเสมอเพื่อได้ทราบว่าผลที่เกิดขึ้นได้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้หรือไม่เพียงใด

คาร์เตอร์ วี. กู๊ด (Cater V. Good, 1975) ได้ให้ความหมายของการวัดผลไว้ว่า

1. เป็นคำที่มีความหมายกว้างขวาง หมายถึง การศึกษาค้นคว้าโดยทั่วไปและการทดสอบการทำมาตรฐานส่วนประมาณค่า และการตีค่ากระบวนการที่วัดได้ และการที่บุคคลได้รับผลของกระบวนการที่วัดได้ และการที่บุคคลได้รับผลของกระบวนการทางการศึกษานั้น ๆ รวมทั้งทฤษฎีของข้อทดสอบและการสร้างมาตรฐานส่วนประมาณค่า การทำให้มีเหตุผลใช้ได้ การทำให้เป็นมาตรฐาน การแปลความหมาย ผลของการทดสอบ การประเมินผลทั้งที่เป็นปรนัยและอัตนัย และการใช้วิธีการทางสถิติเพื่อแปลความหมายผลจากการวัด
2. ผลขั้นสุดท้ายที่ได้จากการนำเอาปริมาณการวัดไปใช้กับกระบวนการทำงานทางการศึกษาหรือใช้กับบุคคลที่ถูกวัด

อิทธิพร ศรียมก (2522) ได้ให้ความหมายของการวัดผลการศึกษา หมายถึง กระบวนการในการกำหนด จำนวน ตัวเลข ปริมาณ อันดับ ข้อมูล และลักษณะให้กับวัตถุประสงค์ของ และบุคคล ตามกฎเกณฑ์ที่วางไว้ ซึ่งต้องอาศัยเครื่องมือในการวัด และสิ่งที่วัดก็คือ คุณสมบัติหรือ ลักษณะของสิ่งนั้น ๆ

สรุปการวัดผลการศึกษา คือกระบวนการที่ได้ซึ่งปริมาณจำนวนหนึ่ง ซึ่งมีความหมาย แทนสมรรถภาพของสิ่งที่ถูกวัดมีอยู่

อิทธิพร ศรียมก (2523) ให้ความหมายของการประเมินผลการศึกษาว่า หมายถึง กระบวนการในการตัดสินราคา หรือสรุป เพื่อพิจารณาความเหมาะสมหรือหาคุณค่าของคุณลักษณะ พฤติกรรมและสิ่งของว่าดีเพียงใด โดยอาศัยข้อมูลหรือรายละเอียดที่ได้จากการวัดผลเป็นหลัก

คาร์เตอร์ วี. กู๊ด (Cater V. Good, 1975) ให้ความหมายว่า ประเมินผล หมายถึง กระบวนการทำให้เกิดความมั่นใจหรือการตัดสินคุณค่า หรือปริมาณของบางสิ่งบางอย่างโดยตีค่าด้วยความระมัดระวัง

สรุปการประเมินผลการศึกษา หมายถึง กระบวนการที่ครูนำเอาข้อมูลที่ได้จากการ วัดไปใช้ในการวินิจฉัย ตีราคา กำหนดคุณค่า และชี้ขาดเป็นผลสรุปว่ามีคุณภาพสูงหรือต่ำ

ปรีชา ซาติมาลากร (2524) ได้เสนอแนวทางเกี่ยวกับการวัดผลวิชาชีพไว้ดังนี้คือ

1. วิเคราะห์หาตัวชี้เพื่อให้ทราบว่าต้องการวัดผลทางด้านใดบ้าง โดยนำจุดมุ่งหมาย ที่กำหนดไว้ในหลักสูตรมาวิเคราะห์เพื่อให้ได้ตัวชี้ที่ถูกต้อง

2. วิเคราะห์ตัวชี้แต่ละตัวออกเป็นข้อย่อย ๆ เพื่อสะดวกในการวัดแต่ละข้อย่อย

3. การกำหนดแนวทางในการวัดผลในแต่ละตัวชี้หรือแต่ละข้อย่อย ซึ่งมีแนวทางในการวัดผลได้ดังนี้

3.1 ทักษะพื้นฐานในงานอาชีพ มีแนวทางในการวัดผลดังนี้

1) วัดคุณภาพของงานที่กำหนด ที่กำหนดให้นักเรียนทำโดยควรจะต้องตลอด ขั้นตอนของการทำงานนั้น ตั้งแต่เริ่มต้นจนถึงขั้นทำเสร็จ

2) วัดโดยการสอบภาคปฏิบัติ ซึ่งควรจะสอบหลาย ๆ ครั้งเพื่อความเที่ยงตรงในการวัด

3.2 การวางแผนงานในการทำงานมีแนวทางวัดผลดังนี้

1) สร้างตารางการวัดและให้คะแนนโดยการสังเกตของครู

2) วัดผลจากโครงการหรือแผนการทำงานของนักเรียน

3.3 ความรู้เทคนิค และความรู้สัมพันธ์ มีแนววัดผลดังนี้

- 1) สอบสัมภาษณ์
- 2) การเข้าเรียน
- 3) การสอบย่อยตลอดภาคเรียน
- 4) สอบปลายภาค

3.4 นิสัยในการทำงาน วัดโดยการสร้างตารางและการวัดผล และให้คะแนนจากการสังเกตของครู

3.5 เจตคติที่ดีต่อการทำงาน มีแนวทางในการวัดดังนี้

- 1) สร้างตารางวัดผล และวัดโดยการให้คะแนนจากการสังเกตของครู
- 2) ให้คะแนนจากการค้นคว้า หรือรายงานเกี่ยวกับงานที่ทำ

อนันต์ ศรีโสภะ (2524) ได้กล่าวถึงประโยชน์ของการวัดและการประเมินผลในด้านต่าง ๆ ดังนี้

1. ประโยชน์ต่อครูผู้สอน
2. ประโยชน์ต่อผู้เรียน
3. ประโยชน์ต่อการแนะแนว
4. ประโยชน์ต่อการบริหารงาน
5. ประโยชน์ต่อการวิจัย

สรุปแล้วการวัดและการประเมินผลเป็นวิธีการหนึ่งที่ครูนำมาใช้ตัดสินว่า ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้มากน้อยเพียงใด ซึ่งมีอยู่หลายวิธีด้วยกัน จึงถือเป็นหน้าที่ที่สำคัญของครูผู้สอนที่จะต้องศึกษาเทคนิคและวิธีการต่าง ๆ เหล่านั้นอย่างละเอียด ก่อนที่จะนำมาใช้ให้เหมาะสมกับเนื้อหาและผู้เรียน โดยให้สอดคล้องกับจุดมุ่งหมายของการเรียนเป็นสำคัญ

6. สถานที่ที่ใช้สอนและฝึกงาน

การเรียนการสอนวิชาชีพจำเป็นต้องมีสถานที่ที่ใช้สอนและฝึกงานเฉพาะสาขา เพื่อให้เกิดประโยชน์และประสิทธิภาพสูงสุดสำหรับการเรียนการสอนทางวิชาชีพนั้น ๆ ดังที่

กรมวิชาการ (2522) ได้ให้ความหมายสถานฝึกงานอาชีพนั่น หมายถึง แหล่งวิทยาการ สถานประกอบการ และสถานประกอบอาชีพอิสระ โดยแต่ละอย่างมีความหมายดังนี้

1. แหล่งวิทยาการ ได้แก่ การฝึกอาชีพที่โรงเรียนและวิทยาลัยที่สอนวิชาอาชีพ สาขาต่าง ๆ ศูนย์ฝึกอาชีพทั้งของหน่วยราชการและธุรกิจเอกชน

2. สถานประกอบการ ได้แก่ การฝึกอาชีพที่บริษัท ห้างร้าน โรงงานอุตสาหกรรม ฯลฯ ที่เขายอมรับนักเรียนไปฝึกหัดงานอาชีพต่าง ๆ

3. สถานประกอบอาชีพอิสระ ได้แก่ การฝึกหัดอาชีพที่บ้านผู้ปกครองนักเรียนเอง หรือสถานประกอบอาชีพอิสระอื่น ๆ ที่ทำกันเป็นพื้นบ้าน หรืออุตสาหกรรมในครัวเรือน เช่น การทอผ้าไหมในจังหวัดต่าง ๆ ทางภาคตะวันออกเฉียงเหนือ การทำร่ม การทำเครื่องเงินหรือทอผ้าพื้นเมืองในจังหวัดทางภาคเหนือ เป็นต้น

4. การทำแผนการเรียนที่บ้าน ภายใต้การนิเทศของครู

สุทธิ ประจักษ์ดี (2524) ได้ให้ความหมายของโรงฝึกงานว่า โรงฝึกงานเป็นสถานที่ให้นักเรียนได้ฝึกปฏิบัติงานเพื่อให้มีความรู้ ความเข้าใจ มีทักษะ มีทัศนคติที่ดีในการปฏิบัติงาน หน้าที่ของครูผู้สอนที่สำคัญคือ การจัดโรงฝึกงานให้มีความพร้อมที่ผู้เรียนจะเข้าไปใช้ได้ทันที และต้องพยายามสร้างความเข้าใจร่วมกันในตัวผู้เรียนว่า โรงฝึกงานนี้เป็นส่วนของการฝึกปฏิบัติที่ผู้เรียนจะต้องออกไปพบในชีวิตจริง ๆ ของการทำงาน ความรับผิดชอบส่วนตัวและต่อส่วนรวมจึงควรได้รับการฝึกและเน้นเป็นพิเศษ มิใช่มุ่งฝึกเพื่อให้มีผลงานที่ตีงามเท่านั้น

วัลลีย์ เปรมัชเชียร (2536) ได้จัดแบ่งลักษณะของสถานที่ที่ใช้สอนและโรงฝึกงาน ออกเป็น 6 ลักษณะ คือ

1. ห้องเรียน เป็นห้องเรียนทั่ว ๆ ไป ที่ใช้ในการสอนวิชาที่เป็นภาคทฤษฎี เช่น วิชาสามัญและสัมพันธ์ วิชาทฤษฎีช่าง

2. ห้องเขียนแบบ เป็นห้องเฉพาะใช้ในการเรียนการสอนเขียนแบบ ซึ่งจะต้องมีครุภัณฑ์ และอุปกรณ์ที่จำเป็นในการเขียนแบบ คือ โต๊ะ และเครื่องมือสำหรับเขียนแบบ

3. ห้องปฏิบัติการ เป็นห้องที่ใช้สำหรับการเรียนหรือทดลองเฉพาะอย่าง เช่น ห้องปฏิบัติการวิทยาศาสตร์ ห้องทดลองหรือทดสอบดิน

4. โรงฝึกงาน แยกเป็นโรงฝึกงานของแผนกวิชา หรือสาขาวิชา

5. การฝึกภาคสนาม เช่น การเรียนการสอนวิชาสำรวจภาคปฏิบัติ หรือการออกไปทำการเดินสายไฟตามอาคารอื่น ๆ ทั่วไป

6. การฝึกงานตามสถานประกอบการทั้งของรัฐและเอกชน เป็นการส่งนักศึกษาออกไปฝึกงานการเดินสายไฟตามสถานประกอบการอื่น ๆ เช่น โรงงานอุตสาหกรรม ฯลฯ

ประเภทของโรงฝึกงาน

วิลเบอร์และเพนเดอร์ (Wilber and Pendered, 1973) ได้จัดแบ่งโรงฝึกงานออกเป็น 3 ประเภท คือ

1. โรงฝึกงานเฉพาะอย่าง
2. โรงฝึกงานรวม
3. โรงฝึกงานสาขาวิชาช่างเดียวกัน

กรมวิชาการ (2521) ได้แบ่งสถานที่ที่ใช้จัดเป็นที่สอนและที่ฝึกงานออกเป็น

3 ลักษณะคือ

1. โรงเรียนที่มีโรงงานหรือสถานที่ฝึกงานของตนเอง เช่น โรงเรียนมัธยมแบบประสมมีโรงฝึกงานช่างโลหะ และมีครูประจำวิชาอาชีพนั้นอยู่แล้ว ครูประจำวิชาอาชีพนั้นหากโรงเรียนยังขาดอยู่และมีอาสาสมัครหรือมีเงินค่าสมนาคุณก็อาจจะหาวิทยากรหรือจ้างครูพิเศษมาช่วยสอนได้

2. โรงเรียนที่มีครูอาชีพอยู่ เช่น ครูอาชีพเกษตรกรรม (เลี้ยงโคนม, เลี้ยงหมู, เลี้ยงไก่ ฯลฯ) ครูอาชีพช่างทอผ้า ครูอาชีพช่างปั้นดินเผา แต่โรงเรียนมิได้จัดสถานที่สำหรับฝึกงานในโรงเรียนให้ อันเนื่องมาจากสาเหตุต่าง ๆ เช่น ขาดงบประมาณ ครูอาชีพนั้นก็สอนวิชาอาชีพภาคทฤษฎีให้แล้วจึงให้นักเรียนไปฝึกหัดงานที่บ้านผู้ปกครองซึ่งมีการทำงานอาชีพนั้นอยู่แล้ว แม้ผู้ปกครองจะไม่รู้ภาคทฤษฎีก็สอนนักเรียนเพียงภาคปฏิบัติส่วนภาคทฤษฎีเป็นหน้าที่ของครู

3. โรงเรียนไม่มีครูอาชีพ ไม่มีโรงฝึกงานก็ใช้แหล่งวิทยากร อันได้แก่ โรงเรียนอาชีวศึกษา โรงเรียนสารพัดช่าง โรงเรียนสอนอาชีพของเอกชน ศูนย์ฝึกอาชีพของหน่วยราชการต่าง ๆ ซึ่งมีการสอนวิชาอาชีพอยู่แล้วเป็นประจำ ส่วนการที่นักเรียนจะไปฝึกงานได้ที่คน ฝึกในเรื่องอะไรบ้างก็แล้วแต่จะตกลงกัน โดยปกติเมื่อผ่านการฝึกงานประมาณ 300 ชั่วโมงนักเรียนก็จะได้หน่วยการเรียน

4. โรงเรียนไม่มีครูอาชีพ ไม่มีโรงฝึกงาน อาจจะอาศัยสถานประกอบอาชีพสำหรับให้นักเรียนไปฝึกงานนั้น เช่น มีโรงงานทอผ้า โรงหล่อ โรงกลึง ร้านค้าและฟาร์มเลี้ยงไก่ อยู่ใกล้โรงเรียน ซึ่งโรงเรียนจะสำรวจแล้วประกาศให้นักเรียนทราบ สถานประกอบอาชีวดังกล่าวจะมีลูกจ้างจำนวนมากพอและมีลักษณะงานทางวิชาชีพเพียงพอที่จะให้นักเรียนฝึกหัดได้ ส่วนการที่จะฝึกในเรื่องใดบ้างนั้นจะต้องเป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ในหลักสูตร

5. โรงเรียนไม่มีครูอาชีพไม่มีโรงงานแต่อาจจัดโปรแกรมอาชีพได้อย่างกว้างขวาง ทั้งนี้โดยการใช้ สถานประกอบอาชีพอิสระ ซึ่งเป็นของบิดามารดาผู้ปกครองของนักเรียนซึ่งต้องมีปริมาณงานอาชีพพอเพียง จึงจะมีลักษณะเป็นวิชาการ เช่น เลี้ยงไก่ 1000-5000 ตัว การเลี้ยงสัตว์

ที่มีปริมาณมากนั้นจะมีปัญหาทางด้านโรคสัตว์ และอาหารสัตว์ที่จะต้องศึกษาอยู่มาก ถ้าขาดหลักวิชาการแล้วสัตว์จะตายหรือประสบการขาดทุน อาชีพบางอย่างไม่มีปริมาณงานมาก แต่ก็เป็งานอาชีพที่อาจฝึกหัดได้ เช่น ช่างทอง ช่างเงิน ช่างแกะสลัก ฯลฯ การฝึกงานในลักษณะนี้เป็นการฝึกหัดจากอุตสาหกรรมในครัวเรือนอาจเรียกได้ว่าเป็นกิจกรรมในครัวเรือนของนักเรียน

หวน พันธุพันธ์ (2508) ได้แบ่งโรงฝึกงานออกเป็น 2 แบบ คือ

1. โรงฝึกงานรวม หรือโรงฝึกงานทั่วไปในโรงฝึกแบบนี้เป็นแบบที่จัดสอนรวมงานหลาย ๆ แขนงในโรงฝึกงานเดียวกัน เช่น งานไม้ งานโลหะ งานศิลปะหัตถกรรม งานไฟฟ้า งานพิมพ์ งานเขียนแบบ ซึ่งเป็นลักษณะกว้างมากกว่าการเรียนการสอนให้ลึกลงไปในงานแขนงใดแขนงหนึ่ง

2. โรงฝึกงานเฉพาะทั่วไป การจัดโรงฝึกงานแบบนี้เป็นการจัดการสอนวิชาช่างหมวดใหญ่ ๆ โดยแยกเป็นช่างหมวดย่อย ๆ ในโรงงานเดียวกันหรือทำงานที่คล้ายคลึงกัน ใกล้เคียงกันใช้เครื่องมือร่วมกันได้ เช่น โรงฝึกงานช่างโลหะ ก็มีงานทำโลหะ การบัดกรี การเชื่อม การกลึง การหล่อ และการตีเหล็ก เป็นต้น

องค์ประกอบของโรงฝึกงาน

สมาน บุญด้น (2528) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับองค์ประกอบของโรงฝึกงานที่ดีไว้ว่า

1. ลักษณะและรูปแบบของตัวอาคาร
2. ความเหมาะสมกับสภาพแวดล้อม
3. การจัดพื้นที่ใช้สอยภายในโรงฝึกงาน ต้องจัดพื้นที่ให้เหมาะสมและมีพื้นที่ให้เพียงพอสำหรับหน่วยงานต่าง ๆ

4. สภาวะทางกายภาพ เหมาะสมกับผู้เรียนสภาวะทางกายภาพนี้ ได้แก่ อุณหภูมิอากาศหมุนเวียน แสงสว่าง น้ำดื่ม และน้ำใช้

5. พื้นที่ของโรงงานเหมาะสมกับสภาพงาน

เกณฑ์การคัดเลือกสถานที่ฝึกงานอาชีพ

กรมวิชาการ (2525) ได้กล่าวถึงหลักเกณฑ์ในการคัดเลือกสถานฝึกงานอาชีพ ไว้ว่า

1. เป็นสถานฝึกงานอาชีพที่อยู่ในท้องถิ่นและไม่ไกลจากโรงเรียนจนเกินไป
2. เจ้าของยินยอมให้นักเรียนเข้าไปศึกษาและฝึกงานอาชีพได้

3. การจัดเนื้อที่ที่ใส่สอยภายในโรงฝึกงาน ต้องจัดให้เหมาะสมและมีเนื้อที่ให้เพียงพอสำหรับหน่วยงานต่าง ๆ

4. สภาวะทางกายภาพ เหมาะสมกับผู้เรียน สภาวะทางกายภาพนี้ได้แก่ อุณหภูมิและอากาศหมุนเวียน แสงสว่าง น้ำดื่มและน้ำใช้ เป็นต้น

การเรียนการสอนวิชาชีพร่วมประกอบด้วยกิจกรรมหลายอย่างในเวลาเดียวกัน สภาพของโรงฝึกงานโดยทั่วไปจึงไม่เอื้ออำนวยให้นักเรียนทุกคนสามารถปฏิบัติกิจกรรมที่เหมือนกันได้ เพื่อให้การเรียนการสอนเป็นไปอย่างได้ผล และให้นักเรียนทุกคนมีกิจกรรมภายในโรงฝึกงานเท่ากัน การจัดระบบการปฏิบัติงานในโรงฝึกงานจึงถูกนำมาใช้ ซิลวิอุส และ เอสเทล (Silvius & Estel, 1971) ได้แบ่งประเภทการปฏิบัติงานในโรงฝึกงานออกเป็น 3 ระบบ คือ

1. การจัดระบบหมุนเวียนเป็นกลุ่ม การจัดระบบนี้กระทำโดยการจัดนักเรียนออกเป็นกลุ่ม ๆ และให้จำนวนกลุ่มเท่ากับกิจกรรมหลักในรายวิชานั้น ๆ ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานคิดคำนวณจากระยะเวลาที่กำหนดตามภาคเรียน โดยทั่วไปมักแบ่งเวลาเป็นสัปดาห์ ข้อดีของการจัดระบบการฝึกงานแบบนี้ก็คือ เหมาะสำหรับโรงฝึกงานที่มีสภาพจำกัด ทำให้นักเรียนได้มีโอกาสฝึกปฏิบัติงานเท่าเทียมกันและมีประสบการณ์ในการทำงานที่เหมือนกัน ข้อจำกัดก็คือ การสาธิตการสอนต้องเริ่มก่อนการปฏิบัติงาน นักเรียนบางคนอาจลืมนสิ่งที่ครูสาธิต ทำให้ไม่สามารถปฏิบัติงานได้ตามความมุ่งหมาย ช่วงเวลาที่กำหนดนักเรียนอาจจะทำงานได้ไม่ทันเวลา ทำให้เกิดความกังวลในกรณีที่นักเรียนเรียนดี นักเรียนขาดโอกาสที่จะทำงานในสิ่งที่ต้องการ เพราะต้องทำตามสิ่งที่ครูกำหนดไว้ และนักเรียนที่เรียนได้เร็วจะต้องเสียเวลารอคอยในการปฏิบัติงานใหม่

2. การจัดระบบหมุนเวียนรายบุคคล การจัดแบบนี้เหมาะสำหรับโรงฝึกงานที่มีเครื่องมือมากพอสมควร จำนวนนักเรียนไม่ควรเกิน 33 คน นักเรียนที่ได้เรียนระบบนี้มีโอกาสในการใช้เครื่องมือ การทำงานหน้าที่ต่าง ๆ กว้างขวาง การใช้ประโยชน์จากโรงฝึกงานก็มีมากที่สุด การเปลี่ยนงานทุกสัปดาห์ทำให้การใช้แบบพิมพ์เพื่อการสอนมีความจำเป็นยิ่งขึ้น ดังนั้นครูผู้สอนจะต้องเตรียมแบบพิมพ์การสอนอย่างดี จึงทำให้นักเรียนที่เรียนช้าบางคนไม่ต้องพะวงกับงานมากเกินไป ดังนั้นการจัดระบบการสอนแบบหมุนเวียนเป็นรายบุคคลจึงเหมาะสำหรับงานพื้นบ้านทั่วไปที่นักเรียนไม่ต้องใช้ความรู้ในการวางแผนหรือสร้างสรรค์งานใหม่

3. การจัดระบบความก้าวหน้าของแต่ละบุคคล การจัดแบบนี้เป็นการเปิดโอกาสให้นักเรียนไม่หยุดนิ่งอยู่กับงานใดงานหนึ่งโดยเฉพาะตลอดภาคเรียนครูอาจกำหนดกิจกรรมไว้ 2 ประเภท คือ กิจกรรมบังคับที่ทุกคนต้องปฏิบัติและกิจกรรมเลือก ข้อดีของการจัดแบบนี้ก็คือ

นักเรียนทุกคนมีโอกาสทำงานตามความสามารถไม่จำกัดในเรื่องของเวลา เปิดโอกาสให้นักเรียนได้ทำงานครบสมบูรณ์ตามที่กำหนดไว้ นักเรียนมีโอกาสได้รับคำแนะนำและเอาใจใส่จากครูมากยิ่งขึ้น เปิดโอกาสให้นักเรียนได้ทำงานตามความสามารถและความสนใจ และการบริหารจัดการทำงานของครูจำเป็นเฉพาะรายที่ต้องการเท่านั้น จึงไม่ต้องเสียเวลาในการสาธิตสิ่งที่ไม่จำเป็น

ความปลอดภัยในโรงฝึกงาน

การเรียนการสอนวิชาชีพนั้นผู้สอนและผู้เรียนต้องทำงานอยู่กับเครื่องจักรเครื่องมือและอุปกรณ์ต่าง ๆ ตลอดจนสารเคมีที่มีพิษบางอย่างมากมายตลอดเวลา จึงมีเป็นบางครั้งที่เกิดอุบัติเหตุจนทำให้ได้รับบาดเจ็บหรือพิการหรือถึงแก่ชีวิต บางครั้งสารเคมีที่รับเข้าไปก็ค่อยสะสมตัวกันขึ้นจนเป็นสิ่งที่ต้องคำนึงถึงเป็นอย่างมาก สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานแห่งชาติ (2522) ได้กำหนดหลักแห่งความปลอดภัยในการปฏิบัติงานในโรงงานไว้ดังนี้

1. ยอมรับและปฏิบัติตามกฎระเบียบความปลอดภัยของโรงงานโดยเคร่งครัด
2. ทำงานตามลำดับขั้นตอน หากทำไม่ได้ หรือไม่รู้ให้สอบถามจากครูผู้สอนทันที
3. ใช้เครื่องให้ถูกวิธี ถูกขนาด และถูกกับงาน
4. แต่งกายให้ถูกต้องตามระเบียบของโรงฝึกงาน และใช้เครื่องมือป้องกันอันตรายทุกครั้งปฏิบัติงาน

5. หลีกเลี่ยงการใช้เครื่องมือ เครื่องจักร หรืออุปกรณ์ที่ชำรุด หรืออยู่ในสภาพที่ไม่เหมาะสมกับการใช้งาน

6. การใช้ การบำรุงรักษา ปรับแต่ง หรือซ่อมอุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องจักรที่ใช้จะกระทำได้ก็ต่อเมื่ออยู่ในอำนาจหน้าที่เท่านั้น ถ้าไม่อยู่ในหน้าที่ต้องรายงาน

จากการศึกษาองค์ประกอบในการจัดการเรียนการสอนวิชาชีพระยะสั้น สรุปได้ว่าการศึกษาดูเกี่ยวกับการพัฒนาตนเองของครูในการจัดการเรียนการสอนวิชาชีพระยะสั้นนั้น จะต้องเกี่ยวข้องกับองค์ประกอบต่อไปนี้คือ

1. หลักสูตร ในการจัดการศึกษาวิชาชีพ ครูจะต้องมีความรู้ในเรื่องการจัดทำหลักสูตรให้มีความเหมาะสมกับสภาพสังคมในปัจจุบัน สอดคล้องกับความต้องการของท้องถิ่น และสนองความต้องการของตลาดแรงงาน

2. กิจกรรมการเรียนการสอนเป็นวิธีการที่ผู้สอนใช้กับผู้เรียน เพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้และทักษะสามารถนำไปประกอบอาชีพได้ ด้วยเหตุนี้ในการจัดการเรียนการสอนครู

จะต้องคำนึงถึงวิธีการเรียนการสอนที่เหมาะสมกับลักษณะของเนื้อหาวิชาที่สอนนั้นด้วย จึงจะทำให้การเรียนการสอนนั้นบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้

3. ครูผู้สอนนับเป็นปัจจัยสำคัญอย่างยิ่งที่จะช่วยให้การเรียนการสอนบรรลุเป้าหมาย ด้วยเหตุนี้ในการคัดเลือกบุคคลที่จะมาทำหน้าที่เป็นครูผู้สอนที่ดีนั้น จะต้องคำนึงถึงองค์ประกอบสำคัญด้วยเหตุนี้ในการคัดเลือกบุคคลที่จะมาทำหน้าที่เป็นครูผู้สอนที่ดีนั้น จะต้องคำนึงถึงองค์ประกอบสำคัญ ด้วย เช่น มีประสบการณ์ มีความเชี่ยวชาญ และเอาใจใส่ต่อผู้เรียน นอกเหนือจากเป็นผู้ที่มีความรู้แต่เพียงอย่างเดียว

4. สื่อการเรียนการสอน ในการเรียนการสอนวิชาชีพ สื่อการสอนนับว่ามีความสำคัญเป็นอย่างมาก เพราะนอกจากจะเป็นการสร้างความสนใจให้ผู้เรียนเกิดความอยากเรียนรู้แล้วยังช่วยให้ผู้เรียนเรียนได้ดี และรวดเร็วขึ้น และที่สำคัญเป็นการให้ผู้เรียนได้มีประสบการณ์ตรงจากการฝึกปฏิบัติจริง ซึ่งเป็นหัวใจสำคัญของการเรียนวิชาชีพ ดังนั้นครูผู้สอนจะต้องมีความรู้ในเรื่องการจัดทำ การเลือกใช้สื่อให้เหมาะสม ตลอดจนการเก็บรักษาและวิธีการใช้สื่อ

5. การวัดและประเมินผล การวัดและการประเมินผลมีขึ้นก็เพื่อจะได้ทราบข้อบกพร่องในการเรียนการสอนว่าบรรลุเป้าหมายหรือไม่ สิ่งใดสมควรที่จะแก้ไขและปรับปรุง เพื่อให้การเรียนการสอนวิชาชีพได้ผลจริง ๆ ซึ่งในการวัดและประเมินผลการเรียนวิชาชีพโดยทั่วไปจะเน้นด้านการฝึกทักษะและปฏิบัติงาน ดังนั้นครูจึงต้องมีความรู้ถึงวิธีการทางด้านการวัดและประเมินผลเกี่ยวกับการฝึกงานหรือปฏิบัติงานเป็นสำคัญ

6. สถานที่ที่ใช้สอนและฝึกงาน สถานที่หรือโรงฝึกงานนับเป็นองค์ประกอบสำคัญที่จะช่วยสนับสนุนให้การเรียนการสอนวิชาชีพบรรลุผลเช่นเดียวกับองค์ประกอบอื่น ๆ ที่กล่าวมา ด้วยเหตุนี้ในการจัดการสถานที่หรือโรงฝึกงาน ครูผู้สอนจะต้องมีความรู้และจัดให้มีความใกล้เคียงกับมาตรฐานให้มากที่สุด เป็นการเตรียมบุคคลให้มีความสามารถเหมาะสมกับงาน เพื่อจะได้ออกไปทำงานให้เข้ากับสภาพของการทำงานทั้งทางร่างกายและจิตใจ โรงฝึกงานจึงต้องมีสภาพดี มีความเป็นระเบียบเรียบร้อยอากาศปลอดโปร่ง ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย เป็นการสร้างสิ่งแวดล้อมที่ดีในการทำงานให้กับผู้เรียน

ตอนที่ 3 หลักสูตรวิชาชีพพระยะสัน วิทยาลัยสารพัดช่าง

3.1 หลักสูตรวิชาชีพพระยะสัน

จุดมุ่งหมายของหลักสูตรวิชาชีพพระยะสัน

หลักสูตรวิชาชีพพระยะสันพุทธศักราช 2533 เป็นหลักสูตรระยะสั้นที่กรมอาชีวศึกษา กำหนดขึ้นและใช้ดำเนินการอยู่ในปัจจุบัน เพื่อให้สถานศึกษาใช้ฝึกอบรมวิชาชีพแก่นักเรียน นักศึกษาและประชาชนทั่วไป ที่มีพื้นฐานความรู้ไม่ต่ำกว่าชั้นประถมศึกษาปีที่ 4 หรือเทียบเท่า ผู้ซึ่งมีความประสงค์จะนำความรู้ ความชำนาญที่ได้รับนั้นไปประกอบอาชีพทั้งในสถานประกอบการ หรือประกอบอาชีพอิสระส่วนตัว หรือนำไปปรับปรุงงานที่ทำอยู่ให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น หรือเพื่อเพิ่มเติมความรู้พิเศษ และสามารถนำไปใช้ปรับปรุงคุณภาพชีวิตประจำวันได้ ซึ่งการฝึกวิชาชีพตามหลักสูตรนี้ประกอบด้วย ความรู้ภาคทฤษฎีที่จำเป็นและเกี่ยวข้องกับวิชาชีพนั้น ๆ โดยเฉพาะและ จะเน้นหนักภาคปฏิบัติ ทั้งนี้เพื่อให้ผู้เข้ารับการฝึกได้สัมผัสและมีประสบการณ์จริงจนสามารถนำไป ปฏิบัติงานได้เมื่อจบหลักสูตร จุดเด่นของหลักสูตรนี้ ก็คือ เนื้อหาของแต่ละแผนกวิชา ถูกแบ่ง ออกเป็นตอน ๆ หรือรายวิชาย่อย ๆ ที่จบในตัวเอง ระยะเวลาที่ใช้ฝึกในแต่ละรายวิชานั้นจะไม่เท่ากัน จะขึ้นอยู่กับเนื้อหาของแต่ละรายวิชาว่า สั้นหรือยาว ซึ่งผู้เรียนสามารถเลือกเรียนรายวิชาต่าง ๆ ได้ ตามความสนใจ ความต้องการ ความถนัดและความสามารถของตนเอง โดยจัดเวลาเรียน หลากหลาย ตั้งแต่ 6 ชั่วโมง ถึง 225 ชั่วโมง เป็นหลักสูตรที่จบในตัวเองซึ่งเปิดทำการสอน 5 ประเภทวิชา คือ อุตสาหกรรม พาณิชยกรรม คหกรรม ศิลปหัตถกรรม และเกษตรกรรม (กรมอาชีวศึกษา, 2533)

การจัดการเรียนการสอนวิชาชีพหลักสูตรระยะสั้นของวิทยาลัยสารพัดช่าง ได้มีการ กำหนดจุดมุ่งหมายไว้ ดังนี้ (สารพัดช่างการอาชีพ, 2536)

1. เพื่อเปิดโอกาสให้บุคคลทั่วไปที่ไม่มีโอกาสศึกษาวิชาชีพในระบบ ได้มีโอกาส ฝึกวิชาชีพตามที่ตนต้องการ และสามารถนำไปประกอบอาชีพได้ตามความถนัดและความสนใจ
2. เพื่อเปิดโอกาสให้บุคคลที่มีอาชีพอยู่แล้ว ได้มีโอกาสศึกษาเทคโนโลยีใหม่ ๆ และฝึกวิชาชีพเพิ่มเติมในอาชีพนั้น ๆ สามารถนำไปพัฒนาอาชีพที่ทำอยู่ให้ดียิ่งขึ้น เป็นการยกระดับ การทำงาน และเพิ่มพูนรายได้แก่ตนเองและครอบครัว
3. เพื่อเปิดโอกาสให้แก่บุคคลที่มีอาชีพอยู่แล้ว แต่ประสงค์จะเปลี่ยนไปประกอบ อาชีพอื่นได้มีโอกาสศึกษาและฝึกวิชาชีพอื่นตามที่ตนเองถนัดและสนใจ เพื่อให้มีรายได้สูงขึ้นจากเดิม ตามความประสงค์ของตน
4. เพื่อเปิดโอกาสให้นักเรียนนักศึกษาที่สนใจเลือกเรียนวิชาชีพสามารถเรียนตาม หลักสูตรนี้ได้ และเมื่อจบหลักสูตรนี้แล้วสามารถโอนหน่วยกิตไปสมทบกับหน่วยกิตในระบบ โรงเรียนที่ตนเองกำลังศึกษาอยู่ได้

5. เพื่อให้ผู้เรียนพัฒนาตนเอง ทั้งด้านความรู้ ความชำนาญ ตลอดจนแนวทางในการประกอบอาชีพให้สอดคล้องกับสภาพของสังคมและเศรษฐกิจ และสามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข

3.2 วิทยาลัยสารพัดช่างกรุงเทพมหานคร

ประวัติความเป็นมาของวิทยาลัยสารพัดช่าง

กรมอาชีวศึกษา ได้ดำเนินการอาชีวศึกษาหลักสูตรระยะสั้น เมื่อปี พ.ศ.2502 โดยกระทรวงศึกษาธิการ ได้ประกาศให้มีการจัดตั้งโรงเรียนการช่างวัดทองธรรมชาติ จังหวัดธนบุรี เมื่อวันที่ 29 มิถุนายน พ.ศ.2502 เป็นโรงเรียนสารพัดช่างที่ดำเนินการสอนการอาชีวศึกษาหลักสูตรระยะสั้น เริ่มตั้งแต่วันที่ 15 กรกฎาคม พ.ศ.2502 เป็นต้นมา โดยได้กำหนดหลักสูตร 6 เดือน (ใช้เวลา 180 หรือ 300 ชั่วโมง) และในปี พ.ศ.2503 ได้ประกาศตั้งโรงเรียนสารพัดช่างสี่พระยา และโรงเรียนสารพัดช่างพระนคร ต่อมาในปี พ.ศ.2504 มีการเปลี่ยนแปลงหลักสูตรระยะสั้นเป็น 5 เดือน และมีการสอนภาคฤดูร้อน ระหว่าง เดือนพฤษภาคม – มิถุนายน แต่ภายหลังได้เปลี่ยนแปลงหลักสูตรมาเป็นหลักสูตร 225 ชั่วโมง (ระยะเวลาเรียน 3 ½ เดือน) โดยเปิดรับสมัครนักศึกษา ประเภทไม่จำกัดความรู้พื้นฐานมาโดยตลอด ตั้งแต่ปี พ.ศ.2522

ต่อมาในปี พ.ศ.2533 กรมอาชีวศึกษาได้ทำการปรับปรุงหลักสูตรวิชาชีพระยะสั้น จากเดิม 225 ชั่วโมง เป็นหลักสูตรวิชาชีพระยะสั้น พุทธศักราช 2533 ซึ่งเป็นหลักสูตรประเภทที่มีเวลาเรียนหลากหลายแตกต่างไปจากเดิมที่ทุกวิชาจะต้องใช้เวลาเรียน 225 ชั่วโมง โดยกำหนดให้มีเวลาเรียน ตั้งแต่ 6 ชั่วโมง จนถึง 225 ชั่วโมง เพื่อให้สอดคล้องกับอาชีพและสภาพการณ์ปัจจุบันอย่างแท้จริง ทำให้ผู้เรียนสามารถเลือกเรียนวิชาต่าง ๆ ได้สะดวก ในเวลาที่ไม่มากนัก เพราะได้เรียนเฉพาะเจาะจงในเรื่องที่ต้องการเท่าที่จำเป็นจริง ๆ (กรมอาชีวศึกษา,2536) ทั้งนี้ผู้เข้าเรียนจะต้องเป็นผู้ที่มีพื้นฐานความรู้ไม่ต่ำกว่าระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 4 หรือเทียบเท่าและจะทำการสอนปีการศึกษาละ 3 รุ่น ใช้เวลาเรียนวันละ 3 รอบ ๆ ละ 3 ชั่วโมง คือรอบเช้าเวลา 9.00 - 12.00 น. รอบบ่ายเวลา 13.00 - 16.00 น. และรอบค่ำ เวลา 17.00 - 20.00 น. โดยเฉพาะในเขตกรุงเทพมหานครได้พยายามปรับเปลี่ยนให้นักศึกษาที่ทำงานเป็นกะต้องเปลี่ยนกะทุกสัปดาห์สามารถเปลี่ยนเวลาเรียนได้

เดิมโรงเรียนสารพัดช่าง สังกัด “กองโรงเรียน” จนในปี พ.ศ.2523 ได้มีพระราชกฤษฎีกาแบ่งส่วนราชการกรมอาชีวศึกษา มีผลทำให้โรงเรียนสารพัดช่างไปสังกัดที่ “กองวิทยาลัยอาชีวศึกษา”

จนถึงวันที่ 5 กรกฎาคม พ.ศ.2523 กระทรวงศึกษาธิการได้ประกาศจัดตั้ง “กองการศึกษาอาชีพ” สังกัดกรมอาชีวศึกษา ขึ้นโดยให้มีอำนาจหน้าที่ในการส่งเสริม สนับสนุน พัฒนาและควบคุมดูแล สถานศึกษาที่จัดการศึกษาหลักสูตรวิชาชีพระยะสั้น และหลักสูตรพิเศษ ต่อมาในวันที่ 7 มิถุนายน พ.ศ.2534 กระทรวงศึกษาธิการได้มีประกาศปรับปรุงโรงเรียนสารพัดช่างเป็น “วิทยาลัยสารพัดช่าง” จึงมีผลทำให้โรงเรียนสารพัดช่างที่เปิดสอนทั้งหมดเปลี่ยนเป็นสถานศึกษาประเภท “วิทยาลัย” สังกัด ส่วนกลาง

ในการจัดตั้งวิทยาลัยสารพัดช่างนั้น คณะกรรมการกลุ่มวิทยาลัยสารพัดช่างได้กำหนด วัตถุประสงค์ว่า เพื่อให้เกิดความเสมอภาคทางการศึกษา เป็นการเพิ่มเติมความรู้จากที่มีอยู่เดิม ให้ดียิ่งขึ้น สามารถเปลี่ยนไปประกอบอาชีพอื่นที่ตนสนใจ วิชาที่สอนอยู่ในระดับกึ่งชำนาญการ เปิดสอน หลายวิชา หลักสูตรระยะสั้น ๆ ลักษณะการสอนในแต่ละสาขาวิชา มีความยืดหยุ่นตามความ ต้องการของผู้เรียน โดยคำนึงความสามารถของผู้เรียนเป็นหลัก เน้นการที่เรียนจบแล้วสามารถ นำความรู้ไปประกอบอาชีพ เข้าสู่ตลาดแรงงานได้ตามความถนัดและความสามารถของตน และ เปิดโอกาสให้ผู้เรียนสามารถนำหน่วยกิตที่เรียน ไปถ่ายโอนสู่หลักสูตรอื่น ๆ ได้ (กรมอาชีวศึกษา, 2532)

วัตถุประสงค์ของงานวิทยาลัยสารพัดช่าง

กรมอาชีวศึกษาได้กำหนดวัตถุประสงค์ของงานวิทยาลัยสารพัดช่าง ไว้ดังนี้

1. เพื่อเป็นแหล่งฝึกอบรมวิชาชีพในสาขาต่าง ๆ ที่มีความขาดแคลน และเป็น ที่ต้องการของตลาดแรงงาน และสถานประกอบการในพื้นที่หรือจังหวัดใกล้เคียง โดยใช้เวลาในการ ฝึกสั้น ๆ
2. เพื่อพัฒนาบุคลากรที่ไม่มีความรู้ด้านวิชาชีพให้มีความรู้ ความสามารถออกไป ประกอบอาชีพได้ตามความต้องการ
3. เป็นแหล่งวิชาการในท้องถิ่น สำหรับผู้มีอาชีพอยู่แล้วให้สามารถแสวงหาความรู้ เพิ่มเติมและนำวิทยาการใหม่ ๆ ไปพัฒนาหรือปรับปรุงตนเองและกิจการให้ทันต่อความเปลี่ยนแปลง ของเทคโนโลยีและตลาดแรงงาน
4. เป็นแหล่งวิชาการด้านวิชาชีพให้กับนักเรียนมัธยมศึกษา ตามการจัดการเรียน การสอนแนวใหม่ โดยสามารถนำไปเทียบโอนหน่วยกิต เพื่อศึกษาต่อในชั้นสูงขึ้นไปได้
5. เพื่อเป็นแหล่งฝึกอบรมวิชาชีพแก่ประชาชน ตามความต้องการของท้องถิ่น ตามแนวนโยบายพัฒนาชนบท เพื่อแก้ปัญหาความยากจนในชนบท

ภารกิจของวิทยาลัยสารพัดช่าง

ระเบียบกรมอาชีวศึกษาว่าด้วยการบริหารสถานศึกษา พ.ศ.2529 กำหนดภาระหน้าที่ของสถานศึกษาสังกัดกรมอาชีวศึกษาไว้ว่า สถานศึกษามีหน้าที่จัดการศึกษา ฝึกอบรม และส่งเสริมการประกอบอาชีพของประชาชนให้เป็นไปตามนโยบายของรัฐบาล และสอดคล้องกับการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของประเทศ และเพื่อให้การปฏิบัติงานบรรลุวัตถุประสงค์ดังกล่าวให้สถานศึกษาดำเนินการ ดังนี้

1. จัดการศึกษาตามหลักสูตร และแผนการศึกษาของชาติ ให้สอดคล้องกับความต้องการของท้องถิ่นในด้านเกษตรกรรม คหกรรม พาณิชยกรรม ศิลปหัตถกรรม และอุตสาหกรรม ระดับต่าง ๆ
2. จัดการศึกษา ฝึกอบรมหลักสูตรระยะสั้นและหลักสูตรพิเศษวิเคราะห์และส่งเสริมการพัฒนาวิชาชีพต่าง ๆ
3. ฝึกอบรมนักเรียนนักศึกษา ให้มีคุณธรรมและจริยธรรมในวิชาชีพ
4. ให้บริการแก่ชุมชนและหน่วยงานอื่น ๆ
5. รับงานการค้าที่เหมาะสมกับการเรียนการสอน
6. ประสานงานกับสถานประกอบการ เพื่อส่งเสริมการประกอบอาชีพของนักเรียนนักศึกษา หรือผู้เข้ารับการฝึกอบรม

จากภาระหน้าที่ของสถานศึกษาสังกัดกรมอาชีวศึกษา ตามระเบียบดังกล่าว วิทยาลัยสารพัดช่างเป็นสถานศึกษาสังกัดกรมอาชีวศึกษา ที่ได้รับมอบหมายให้จัดการอาชีวศึกษา โดยจัดการเรียนการสอนหลักสูตรระยะสั้น และหลักสูตรพิเศษ ซึ่งภารกิจหรือหน้าที่ในการจัดการศึกษาและฝึกอบรม โดยกำหนดแนวการปฏิบัติไว้ 2 ประการ คือ (กรมอาชีวศึกษา, 2536)

หน้าที่หลัก ได้แก่

1. จัดการเรียนการสอนหลักสูตรวิชาชีพระยะสั้น มีระยะเวลาเรียนตั้งแต่ 6 - 225 ชั่วโมง (หรือมากกว่า) รับนักศึกษาที่สำเร็จการศึกษาตั้งแต่ชั้นประถมศึกษาตอนต้นหรืออยู่ในดุลพินิจของสถานศึกษา (กำหนดไว้ว่า “อ่านออกเขียนได้”) เพื่อสนองความต้องการของท้องถิ่นและตลาดแรงงาน รวมถึงการสร้างคุณภาพชีวิตให้ดียิ่งขึ้น
2. จัดการเรียนการสอนหลักสูตรประกาศนียบัตรช่างฝีมือ (ปชม.) มีระยะเวลาเรียนของหลักสูตร 3 ระยะ คือ 1, 2 และ 3 ปี ผู้ที่สำเร็จการศึกษาในแต่ละปีของหลักสูตรจะได้รับประกาศนียบัตรช่างฝีมือ จากกรมอาชีวศึกษา หลักสูตรนี้จะรับผู้สำเร็จการศึกษาจากชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3

หรือเทียบเท่า สำหรับปชม.ปีที่ 1 ส่วน ปชม.ปีที่ 2 และ 3 จะรับต่อจากชั้น ปชม.ปีที่ 1 และ 2 ตามลำดับ

3. จัดการเรียนการสอนวิชาชีพให้แก่นักเรียน ระดับประถมศึกษา มัธยมศึกษา สำหรับสถานศึกษาของรัฐบาลและเอกชน และให้ความร่วมมือกับหน่วยงานอื่นในการฝึกอบรมวิชาชีพ

4. จัดการเรียนการสอนหลักสูตรวิชาชีพต่อยอดในสาขาวิชาที่ใช้เทคโนโลยีสูง ต่อเนื่องจากหลักสูตรวิชาชีพระยะสั้น หรือหลักสูตรอื่น ๆ เพื่อให้มีความรู้และประสบการณ์ขั้นสูง

5. จัดการเรียนการสอนต่อเนื่องเพื่อรับประกาศนียบัตรวิชาชีพนอกระบบ (ปวช. นอกระบบ) แก่นักเรียน นักศึกษาและกลุ่มเป้าหมายพิเศษ ให้มีรูปแบบการจัดการที่เอื้อต่อการขยายโอกาสทางการศึกษาวิชาชีพ โดยรับนักเรียนที่สำเร็จการศึกษาระดับมัธยมศึกษาปีที่ 3 หรือเทียบเท่า และเป็นผู้ที่มีอาชีพหรือทำงานในสถานประกอบการเพื่อเป็นการขยายโอกาสทางการศึกษา วิชาชีพให้สามารถศึกษาต่อในระดับสูง ซึ่งเป็นการเสริมสร้างคุณภาพชีวิต ตลอดจนเป็นการพัฒนา เศรษฐกิจและสังคมสืบไป

6. จัดการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน ให้แก่ผู้สำเร็จการฝึกอบรมวิชาชีพจาก สถาบันการศึกษา ผู้มีประสบการณ์และผู้ชำนาญงาน

หน้าที่รอง ได้แก่

1. ให้บริการวิชาชีพแก่ชุมชน และหน่วยงานในท้องถิ่น
2. เป็นศูนย์กลางวิชาการแก่ชุมชนและท้องถิ่น

วิทยาลัยสารพัดช่าง เป็นสถานศึกษาหน่วยงานหนึ่งในสังกัดกรมอาชีวศึกษา ที่ดำเนินการจัดการศึกษาหลักสูตรวิชาชีพระยะสั้นมาตั้งแต่ปี พ.ศ.2502 จนถึงปัจจุบันโดยจัดการเรียนการสอนให้กับประชาชนทั่วไปโดยเฉพาะผู้ที่พลาดโอกาสทางการศึกษาในระบบโรงเรียน ให้เป็นผู้มีความรู้ความสามารถและทักษะพอที่จะนำไปประกอบอาชีพและดำรงชีวิตในสังคมได้อย่างมีความสุข

วิทยาลัยสารพัดช่างกรุงเทพมหานคร มีสถานศึกษา 4 แห่ง ได้แก่ วิทยาลัยสารพัดช่างธนบุรี วิทยาลัยสารพัดช่างพระนคร วิทยาลัยสารพัดช่างนครหลวง และวิทยาลัยสารพัดช่างสีพระยา เปิดสอนหลักสูตรวิชาชีพระยะสั้น 6 - 225 ชั่วโมง ใน 4 คณะวิชา คือ คณะวิชาช่างอุตสาหกรรม คณะวิชาพาณิชยกรรม คณะวิชาคหกรรม คณะวิชาศิลปหัตถกรรม

ตอนที่ 4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาตนเอง

งานวิจัยต่างประเทศที่เกี่ยวข้อง

จากการศึกษาค้นคว้างานวิจัย มีงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาตนเอง ดังนี้

คอร์ (Korr, 1984) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความต้องการพัฒนาความสามารถในวิชาชีพ การสอนตามการรับรู้ของอาจารย์ ในวิทยาลัยกฎหมายที่เลือกสรรแล้ว โดยแจกแบบสอบถาม เพื่อสำรวจความคิดเห็นของอาจารย์ จำนวน 426 เพื่อทำการสอนอยู่ในวิทยาลัยกฎหมายที่ได้รับการรับรองวิทยฐานะจากสมาคมนิติบัณฑิตอเมริกาจากรัฐอินเดียนา โอไฮโอ และแคนดักก็ ได้รับแบบสอบถามคืนมาร้อยละ 68.80 ผลการวิจัยปรากฏว่าความสามารถที่ต้องการมากที่สุด คือ การสร้างแรงจูงใจ ความสามารถที่ต้องพัฒนา อันดับรองลงไปได้แก่ วิธีการสอนแบบต่าง ๆ กิจกรรมทางวิชาการ การเขียนและการพิมพ์ ผลงานทางวิชาการ ส่วนวิธีพัฒนาความสามารถที่ต้องการได้แก่ การสัมมนาภายในมหาวิทยาลัย การประชุมปฏิบัติการ

ไวท์ (White, 1950) ได้ทำการศึกษาวิจัยถึงความต้องการการฝึกอบรมของครู ผู้สอนการศึกษาผู้ใหญ่ พบว่า ครูที่ทำการสอนการศึกษาผู้ใหญ่ มีความเห็นว่า สมรรถภาพต่าง ๆ ที่มีความสำคัญต่อการประสบความสำเร็จในการสอนนักศึกษาผู้ใหญ่ได้แก่ ความสามารถในการวิเคราะห์ความต้องการของชุมชน ความสนใจของนักศึกษา พิจารณาความต้องการในสิ่งที่นักศึกษา ต้องการจะเรียนรู้ การเลือก การจัดหาสื่อที่เหมาะสมและเป็นผู้เฝ้าหาความรู้ใหม่ ๆ ที่เกี่ยวข้องกับ การปฏิบัติงานอยู่เสมอ

รัมมี เจ. มิสตรี (Rumy J. Mistry, 1978) ทำการวิจัยเรื่อง การปรับปรุงการเรียนการสอน โดยจำลองโครงการพัฒนาคณาจารย์สำหรับมหาวิทยาลัยอินเดียนยูนิฟาร์ ผลการวิจัยพบว่า

สถาบันส่วนใหญ่จัดโปรแกรมในลักษณะโปรแกรมการปฐมนิเทศ (Orientation Programs) ซึ่งครอบคลุมในเรื่องบทบาทและหน้าที่ของคณาจารย์ รายละเอียดเกี่ยวกับการเลื่อนขั้นเงินเดือน และรายละเอียดเกี่ยวกับสถาบันรวมทั้งผลประโยชน์ตอบแทนที่จะได้รับจากสถาบันที่ตนทำงานอยู่ ประมาณร้อยละ 50 ของสถาบันที่ตอบแบบสำรวจ มีการจัดโปรแกรมในลักษณะการให้การฝึกอบรม ระหว่างปฏิบัติการ (Inservice Programs) ประมาณร้อยละ 30 ของสถาบันที่ตอบแบบสำรวจ บังคับให้อาจารย์ใหม่เข้าร่วมโปรแกรมพัฒนาบุคลากร มีสถาบันที่จัดโปรแกรมสำหรับให้คณาจารย์ ทุกคนได้เข้าร่วมการพัฒนาเพียง 2 – 3 แห่ง ลักษณะของโครงการมีทั้งโปรแกรมระยะสั้น แบบต่อเนื่อง และผสมผสาน ซึ่งโปรแกรมที่จัดส่วนใหญ่จะเน้นวิธีการวางแผนการสอน เทคนิคการสอนและ

การประเมินผล มีผู้เสนอให้สถาบันจัดโปรแกรมตัวแทนสำรอง (Under Study) เพื่อให้อาจารย์ใหม่ไปศึกษาการสอนร่วมกับอาจารย์อาวุโส

ผลการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้สร้างโครงการสำหรับมหาวิทยาลัยอินเดียนยูนิทารี โดยแบ่งเป็น 2 ส่วน คือ ส่วนที่ 1 มีการจัดโปรแกรมปฐมนิเทศ หลังจากนั้นเป็นการพัฒนาคณาจารย์ทั้งมหาวิทยาลัยตลอดปี ส่วนที่ 2 จะเป็นเรื่องเกี่ยวกับการตั้งศูนย์การเรียนการสอนและตั้งศูนย์สำหรับวิจัยในสถาบันอุดมศึกษา

โรเบิร์ต เจ. เมนเกส และ จูดี ลีวินสัน (Robert J. Menges and Judy Levinson, 1980) ทำการวิจัยเรื่อง วิธีการปรับปรุงการสอน วิธีเหล่านี้ได้ผลเพียงใด โดยจำแนกกิจกรรมออกเป็น 5 ชนิดด้วยกัน คือ การสัมมนา การประชุมเชิงปฏิบัติการ การจัดสรรทุนอุดหนุน การประเมินผล การสอนและการสอบแบบจุลภาค พบว่า

ผู้ที่ผ่านโปรแกรมการปรับปรุงการเรียนการสอนปฏิบัติการสอนเป็นที่น่าพอใจ แต่จะต้องคำนึงถึงปัจจัยอื่น ๆ อีก การยอมรับว่าการปรับปรุงการเรียนการสอนเป็นภารกิจที่จำเป็นวัตถุประสงค์ชัดเจน โอกาสที่เหมาะสมและการลงมือปฏิบัติจริงจะทำให้เกิดการดำเนินงานพัฒนา คณาจารย์ เพื่อปรับปรุงการเรียนการสอนอย่างสัมฤทธิ์ผล

พอลล์ อี. เมนเนท (Paul E. Maneth, 1988) ทำการวิจัย เรื่อง การปฏิบัติการพัฒนาบุคคลที่คณะวิทยาลัยเคนซัส : วิเคราะห์ผลการรับรู้ โดยมีวิทยาลัยทั้งสิ้น 19 แห่ง พบว่า

การปฏิบัติที่กระทำมากในวิทยาลัย คือ การทัศนศึกษาวิชาชีพ ได้แก่ การร่วมประชุมนอกสถาบัน การทำงานในวิทยาลัย การแสดงผลงานหรือการประชุมเรื่องเทคนิคการสอน การเยี่ยมเยียนสถาบันอื่น ๆ และการปฐมนิเทศหรือโปรแกรมก่อนปฏิบัติหน้าที่

1. การปฏิบัติที่ได้รับการประเมินผลมากคือการทัศนศึกษาวิชาชีพ ได้แก่ การร่วมประชุมนอกสถาบัน การทำงานในวิทยาลัย การแสดงผลงานหรือการประชุมเรื่องเทคนิคการสอน และกิจกรรมการฝึกอบรม

2. เหตุผลที่ไม่ประเมินผล คือ ไม่มีเวลาและไม่มีวิธีการที่เชื่อมั่น

3. วิธีการ 3 แบบในการประเมินผลที่กล่าวมาส่วนมาก คือ การสังเกต การรายงาน เป็นรายบุคคลและการเขียนรายงาน

4. โดยทั่วไปทั้งหัวหน้าแผนการสอน ผู้บริหารอื่น ๆ และคณะครูไม่รับรู้เกี่ยวกับกระบวนการประเมินผลว่าจะเกิดผลสัมฤทธิ์สูงและไม่เห็นว่าการปฏิบัติจะมีอิทธิพลสำคัญ ต่อการ

เรียนการสอน สำหรับคณะครูส่วนใหญ่เห็นว่าการปฏิบัติมีผลต่อการเรียนการสอนมากกว่าหัวหน้าแผนกการสอน และผู้บริหารอื่น ๆ

สรุปผลการวิจัยต่างประเทศสรุปว่า ครูมีการพัฒนาวิชาชีพของตนเอง โดยทั่วไปมุ่งเสริมสร้างศักยภาพของครู เพื่อให้เกิดการพัฒนาด้านการเรียนการสอนเป็นสำคัญ เช่น พัฒนาความสามารถในการสอนที่สำคัญ นอกจากนี้ยังต้องมีการพัฒนากิจกรรมการสอนที่มีความทันสมัย โดยมีวิธีการพัฒนา ได้แก่ การสัมมนา การนิเทศการสอนแบบคลีนิก การประชุมปฏิบัติการ การจัดกิจกรรมทางวิชาการ การสังเกตการสอนจากโรงเรียนอื่น การเสนอความคิดเห็นในการจัดหลักสูตรตามความต้องการของตนเอง เพื่อเสริมสร้างการพัฒนาประสิทธิภาพในการประกอบวิชาชีพครู ครูส่วนใหญ่ต้องการในการพัฒนาตนเองอยู่ในระดับมาก และมีความต้องการในการเข้ารับการศึกษาระดับปริญญาตรี การจัดการเรียนการสอน การเลือกและการจัดหาสื่อที่เหมาะสม และเฝ้าหาความรู้ใหม่ๆ ที่เกี่ยวข้องกับงานปฏิบัติงานอยู่เสมอ

งานวิจัยในประเทศที่เกี่ยวข้อง

สุรพล อรุณรัตน์ (2528) ศึกษาความต้องการพัฒนาตนเองของข้าราชการสังกัดกรมการศึกษานอกโรงเรียนในส่วนกลาง ศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนภาค และศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัด พบว่ามีความต้องการพัฒนาตนเองด้วยวิธีการศึกษาด้วยตนเอง และกิจกรรมการพัฒนาตนเองที่กรมการศึกษานอกโรงเรียนควรจัดให้ในลักษณะทั่ว ๆ ไป ด้านความรู้พื้นฐาน และทักษะงานทางการศึกษานอกระบบโรงเรียนแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05

ความต้องการพัฒนาตนเองในลักษณะทั่ว ๆ ไป ข้าราชการในส่วนกลาง ข้าราชการศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนภาค และข้าราชการศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัดมีความต้องการพัฒนาตนเองไม่แตกต่างกัน และต่างก็ต้องการที่จะพัฒนาตนเองในระดับมากในเรื่อง การเข้าฟังบรรยายพิเศษในเรื่องที่สนใจ การสังเกตข้อผิดพลาดจากการปฏิบัติงานของตนแล้วนำมาปรับปรุงแก้ไข การฟังวิทยุและดูโทรทัศน์ และการฝึกปฏิบัติเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน โดยส่วนรวมข้าราชการศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนภาค มีความต้องการพัฒนาตนเองในลักษณะทั่ว ๆ ไป มากกว่าข้าราชการในส่วนกลาง

ด้านความรู้พื้นฐานทางการศึกษานอกระบบโรงเรียน ข้าราชการศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนภาค และข้าราชการศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัด มีความต้องการพัฒนาตนเองด้วยวิธีการศึกษาด้วยตนเอง และกิจกรรมการพัฒนาตนเองที่กรมการศึกษานอกโรงเรียนควรจัดให้

ในระดับมากทุกเรื่อง ยกเว้น ในเรื่องระบบการศึกษาทั่วไป และเรื่องเศรษฐศาสตร์การศึกษานอกระบบโรงเรียน ซึ่งข้าราชการศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัดมีความต้องการพัฒนาตนเองด้วยวิธีการศึกษาด้วยตนเองในระดับปานกลาง โดยส่วนรวมข้าราชการศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนภาคและข้าราชการ ศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัด มีความต้องการพัฒนาตนเองมากกว่าข้าราชการในส่วนกลาง

ด้านทักษะงานทางการศึกษานอกระบบโรงเรียน ข้าราชการในส่วนกลาง ข้าราชการศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนภาค และข้าราชการศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัดมีความต้องการพัฒนาตนเองด้วยวิธีการศึกษาด้วยตนเองไม่แตกต่างกัน และต่างก็ต้องการที่จะพัฒนาตนเองในระดับมาก ในเรื่องการผลิตสื่อเกี่ยวกับการศึกษานอกระบบโรงเรียนและความรู้ในเรื่องเทคโนโลยีที่เหมาะสม ส่วนกิจกรรมการพัฒนาตนเองกรมการศึกษานอกโรงเรียนควรจัดให้ข้าราชการทั้ง 3 หน่วยงาน มีความต้องการกิจกรรม การพัฒนาตามที่กรมการศึกษานอกโรงเรียนควรจัดให้ไม่แตกต่างกัน และอยู่ในระดับมาก เรื่อง การจัดอบรมเกี่ยวกับการฝึกอบรมโดยส่วนรวม ความต้องการพัฒนาตนเองด้วยวิธีการศึกษาด้วยตนเองของข้าราชการศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนภาค และของข้าราชการศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัด มีมากกว่าของข้าราชการในส่วนกลาง แต่ความต้องการกิจกรรมการพัฒนาตนเองที่กรมการศึกษานอกโรงเรียนควรจัดให้ของข้าราชการศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัด มีมากกว่าของข้าราชการในส่วนกลาง

กรรณิการ์ บารมี (2539) ได้ศึกษาความต้องการการพัฒนาสมรรถภาพในการปฏิบัติงานของครูประจำกลุ่มการศึกษานอกโรงเรียนสายสามัญ วิธีเรียนทางไกล ในกรุงเทพมหานคร สรุปผลการวิจัยได้ดังนี้

1. ครูประจำกลุ่มการศึกษานอกโรงเรียนสายสามัญ วิธีเรียนทางไกล ในกรุงเทพมหานครมีความต้องการพัฒนาสมรรถภาพในการปฏิบัติงานทั้ง 5 ด้าน ในระดับมากทุกด้าน และทุกรายการ เรียงลำดับจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ ด้านการแนะแนวและการแก้ปัญหา ด้านการประชาสัมพันธ์ และการประสานงาน ด้านธุรการและงานทะเบียน ด้านการจัดกิจกรรมพบกลุ่ม และด้านการวัดและประเมินผล

2. วิธีพัฒนาที่ครูประจำกลุ่มต้องการสำหรับการพัฒนาสมรรถภาพในการปฏิบัติงาน คือ การประชุมปฏิบัติการครูประจำกลุ่มในศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนกรุงเทพมหานครทั้ง 4 แห่ง มีความต้องการพัฒนาสมรรถภาพในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

ศิริยา เพ็ชรแก้ว (2540) ศึกษาการพัฒนาตนเองด้านการเรียนการสอนของครูโรงเรียน ผู้ใหญ่ตามการรับรู้ของตนเอง และผู้บริหารโรงเรียน ระดับมัธยมศึกษาตอนต้น กรุงเทพมหานคร พบว่า

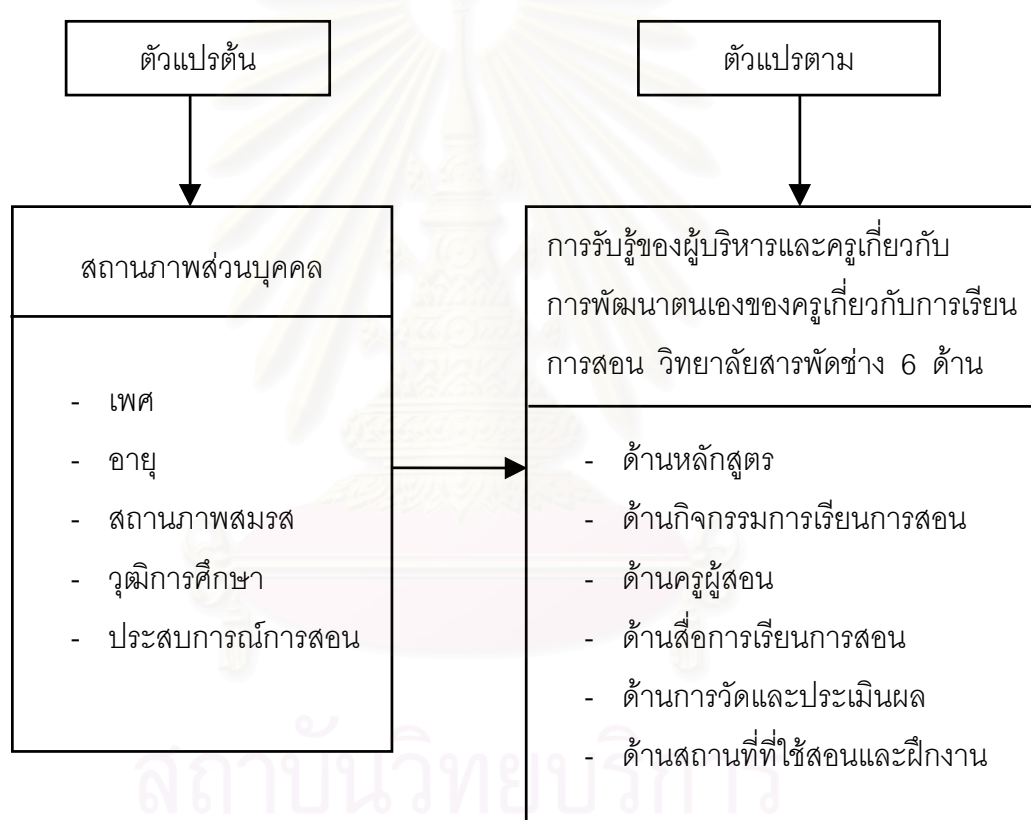
1. การพัฒนาตนเองด้านการเรียนการสอนของครูโรงเรียนผู้ใหญ่ตามการรับรู้ ของตนเองมีการพัฒนาตนเองอยู่ระดับปานกลางทุกด้าน และเมื่อเปรียบเทียบการพัฒนาตนเองของ ครูผู้สอนโรงเรียนผู้ใหญ่ตามการรับรู้ของตนเอง ตามตัวแปร เพศ อายุ สถานภาพสมรส และ ประสบการณ์ทำงานปรากฏว่าในภาพรวมในเกือบทุกตัวแปร ครูผู้สอนมีการพัฒนาตนเองตามการรับรู้ ของตนเองไม่แตกต่างกัน ยกเว้นตัวแปรด้านประสบการณ์ในการทำงาน ครูผู้สอนมีการพัฒนาตนเอง ตามการรับรู้ของตนเองแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01

2. เมื่อเปรียบเทียบการพัฒนาตนเองด้านการเรียนการสอนของครูโรงเรียนผู้ใหญ่ ตามการรับรู้ของครูผู้สอนและผู้บริหาร ในด้านหลักสูตร ด้านการสอน ด้านสื่อ ด้านการวัดผลและ ประเมินผล ปรากฏว่าการพัฒนาตนเองของครูโรงเรียนผู้ใหญ่ตามการรับรู้ของครูผู้สอนและผู้บริหาร ไม่แตกต่างกัน ยกเว้นด้านสื่อ การพัฒนาตนเองของครูโรงเรียนผู้ใหญ่ตามการรับรู้ของครูผู้สอนและ ผู้บริหารแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05

สรุปผลการศึกษาวิจัยในประเทศ พบว่างานวิจัยส่วนใหญ่การพัฒนาตนเองของ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ส่วนมากมีความต้องการพัฒนาวิชาชีพเกี่ยวกับการเรียน การสอน การวัดผลและประเมินผลอยู่ในระดับมาก ส่วนใหญ่ต้องการพัฒนาตนเองโดยวิธีการอบรม เติงปฏิบัติการ และต้องการที่จะพัฒนาตนเองในระดับมากในเรื่องการเข้าฟังบรรยายพิเศษในเรื่อง ที่สนใจ การสังเกตข้อผิดพลาดจากการปฏิบัติงานของตนแล้วนำมาปรับปรุงแก้ไข การฟังวิทยุและ ดูโทรทัศน์ และการฝึกปฏิบัติเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน และเมื่อจำแนกตามตัวแปร เพศ อายุ วุฒิการศึกษา สถานภาพสมรส และประสบการณ์การสอนไม่แตกต่างกัน

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ผู้วิจัยได้พิจารณาว่าตัวแปรที่ควรนำมาศึกษา ประกอบด้วย ตัวแปรต้นที่เป็นสาเหตุของการพัฒนาตนเองของครูเกี่ยวกับการเรียนการสอน ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส วุฒิการศึกษา และประสบการณ์การสอน และตัวแปรตามที่ศึกษา ได้แก่ การรับรู้ของผู้บริหารและครูเกี่ยวกับการพัฒนาตนเองของครูเกี่ยวกับการเรียนการสอน 6 ด้าน ได้แก่ ด้านหลักสูตร ด้านกิจกรรมการเรียนการสอน ด้านสื่อการเรียนการสอน ด้านการวัดและประเมินผล และด้านสถานที่ที่ใช้สอนและฝึกงาน ซึ่งสามารถสรุปเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย ดังนี้



บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง การพัฒนาตนเองของครูเกี่ยวกับการเรียนการสอนหลักสูตรวิชาชีพระยะสั้น ตามการรับรู้ของผู้บริหารและครู วิทยาลัยสารพัดช่าง กรุงเทพมหานคร ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิจัย ดังนี้

การวิจัยครั้งนี้มีขั้นตอนในการวิจัย ดังนี้

1. การกำหนดหัวข้อในการวิจัย
2. การศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
3. การกำหนดประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
4. การกำหนดเครื่องมือและการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
5. การเก็บรวบรวมข้อมูล
6. การวิเคราะห์ข้อมูล

การกำหนดหัวข้อในการวิจัย

ผู้วิจัยได้ศึกษาจากแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบการศึกษา ศาสนา ศิลปวัฒนธรรม ระยะที่ 9 (พ.ศ. 2545 - 2549) พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 ร่างพระราชบัญญัติ การอาชีวศึกษา การจัดการศึกษานอกโรงเรียน หลักสูตรวิชาชีพระยะสั้น 225 ชั่วโมง และหลักสูตร วิชาระยะสั้น พ.ศ.2533 หรือหลักสูตรหลากหลาย วิธีการจัดการเรียนการสอน วิธีการพัฒนาตนเอง และการศึกษาดำรงเอกสารงานวิจัย วิทยานิพนธ์ แนวคิดที่เกี่ยวข้องนำมากำหนดหัวข้อการวิจัย ซึ่งมีกรอบการวิจัยดังต่อไปนี้

การศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ผู้วิจัยได้สำรวจและศึกษาเอกสาร วารสาร ตำรา งานวิจัยและวิทยานิพนธ์ที่เกี่ยวข้อง นำมากำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัย กลุ่มประชากร เครื่องมือในการวิจัยตลอดจนกระบวนการ ดำเนินการวิจัย

การกำหนดประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ประกอบด้วย ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่ม คือ ผู้บริหาร และครูหลักสูตรวิชาชีพพระยะสัน วิทยาลัยสารพัดช่าง ในเขตกรุงเทพมหานคร ประจำปี การศึกษา 2545 ซึ่งใช้กลุ่มประชากรเป็นตัวอย่างรวมจำนวน 258 คน ดังต่อไปนี้

1. ผู้บริหารวิทยาลัยสารพัดช่าง ในเขตกรุงเทพมหานคร จำนวน 20 คน ดังนี้

ผู้บริหารวิทยาลัยสารพัดช่างพระนคร 5 คน

ผู้บริหารวิทยาลัยสารพัดช่างธนบุรี 5 คน

ผู้บริหารวิทยาลัยสารพัดช่างสีพระยา 5 คน

ผู้บริหารวิทยาลัยสารพัดช่างนครหลวง 5 คน

2. ครูผู้สอน หลักสูตรวิชาชีพพระยะสัน วิทยาลัยสารพัดช่าง ในเขตกรุงเทพมหานคร 4 แห่ง จำนวน 238 คน ดังต่อไปนี้

ครูวิทยาลัยสารพัดช่างพระนคร 79 คน จำแนกตามสาขาการศึกษาที่จบ ดังนี้
เกษตรกรรม 1 คน คหกรรม 17 คน พาณิชยกรรม 11 คน ศิลปกรรม 3 คน สายสามัญ 27 คน
อุตสาหกรรม 20 คน

ครูวิทยาลัยสารพัดช่างธนบุรี 54 คน จำแนกตามสาขาการศึกษาที่จบ ดังนี้
คหกรรม 16 คน พาณิชยกรรม 4 คน ศิลปกรรม 1 คน สายสามัญ 24 คน อุตสาหกรรม 9 คน

ครูวิทยาลัยสารพัดช่างสีพระยา 59 คน จำแนกตามสาขาการศึกษาที่จบ ดังนี้
คหกรรม 13 คน พาณิชยกรรม 7 คน ศิลปกรรม 2 คน สายสามัญ 21 คน อุตสาหกรรม 16 คน

ครูวิทยาลัยสารพัดช่างนครหลวง 46 คน จำแนกตามสาขาการศึกษาที่จบ ดังนี้
คหกรรม 19 คน พาณิชยกรรม 5 คน ศิลปกรรม 2 คน สายสามัญ 10 คน อุตสาหกรรม 10 คน

การกำหนดเครื่องมือและการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถามโดย ผู้วิจัยศึกษาจากเอกสาร ตำรา รายงานการวิจัย วิทยานิพนธ์ที่เกี่ยวข้อง พร้อมทั้งศึกษาวิธีการสร้างแบบสอบถาม เพื่อเก็บข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยที่สัมพันธ์กับการพัฒนาตนเองด้านการเรียนการสอนของครู ซึ่งแบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับภูมิหลังส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ สมรส ประสบการณ์การสอน วุฒิการศึกษา เป็นแบบสำรวจรายการ (Check List)

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับวิธีการพัฒนาตนเองของครูที่เกี่ยวกับการเรียนการสอน 6 ด้าน คือ ด้านหลักสูตร ด้านกิจกรรมการเรียนการสอน ด้านครูผู้สอน ด้านสื่อการเรียนการสอน ด้านการวัดผลและประเมินผล และด้านสถานที่ที่ใช้สอนและฝึกงาน โดยเป็นคำถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ชนิด 5 ระดับ ตามมาตราส่วนของลิเคิร์ต (Likert Scale) โดยมีเกณฑ์ดังนี้

คะแนน 5 หมายถึง การพัฒนาตนเองด้านการเรียนการสอนของครูอยู่ในระดับมากที่สุด
 คะแนน 4 หมายถึง การพัฒนาตนเองด้านการเรียนการสอนของครูอยู่ในระดับมาก
 คะแนน 3 หมายถึง การพัฒนาตนเองด้านการเรียนการสอนของครูอยู่ในระดับปานกลาง
 คะแนน 2 หมายถึง การพัฒนาตนเองด้านการเรียนการสอนของครูอยู่ในระดับน้อย
 คะแนน 1 หมายถึง การพัฒนาตนเองด้านการเรียนการสอนของครูอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับการพัฒนาตนเองด้านการจัดการเรียนการสอนของครู หลักสูตรวิชาชีพระยะสั้น ตามการรับรู้ของผู้บริหาร และครู วิทยาลัยสารพัดช่าง กรุงเทพมหานคร เป็นคำถามแบบปลายเปิด (Open – ended Form)

ในการสร้างแบบสอบถามผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างเครื่องมือตามขั้นตอน ดังนี้

1. การสร้างเครื่องมือในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้าจาก เอกสาร ตำรา สิ่งพิมพ์หลักสูตร หนังสือ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง นอกจากนี้ยังได้ สัมภาษณ์และซักถาม ผู้มีประสบการณ์ในการสอน และผู้บริหารงานในวิทยาลัยสารพัดช่าง เพื่อนำมาใช้เป็นแนวทางในการสร้างข้อคำถามในแต่ละด้าน

2. ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิด หลักการวิธีการพัฒนาตนเองของครูในวิทยาลัยสารพัดช่าง ในด้านหลักสูตร ด้านกิจกรรมการเรียนการสอน ด้านครูผู้สอน ด้านสื่อการเรียนการสอน ด้านการวัดผลและประเมินผล และด้านสถานที่ที่ใช้สอนและฝึกงาน นำมาสรุปกรอบความคิดหลักที่ใช้ในการวิจัยและกำหนดขอบเขตเนื้อหาในแบบสอบถาม

3. เสนอแบบสอบถามให้อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ตรวจ เพื่อขอคำแนะนำและร่วมคัดเลือกแก้ไขให้ถูกต้อง แล้วนำไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิที่เกี่ยวข้องและมีประสบการณ์จำนวน 5 ท่าน ตรวจสอบความตรงตามเนื้อหา (Content Validity) และความถูกต้องของภาษาที่ใช้ โดยเฉพาะการตรวจสอบกลุ่มของเนื้อหาเป็นรายข้อ แล้วนำมาปรับปรุงแก้ไขให้เรียบร้อย จึงนำเสนออาจารย์ที่ปรึกษาอีกครั้งหนึ่ง

4. นำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try out) กับผู้บริหาร 5 คน และครูผู้สอน หลักสูตรวิชาชีพระยะสั้น วิทยาลัยสารพัดช่างสมุทรปราการ จำนวน 30 คน รวมทั้งสิ้น 35 คน และนำแบบสอบถามมาหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยใช้วิธีสัมประสิทธิ์อัลฟา (Alpha coefficient) ของครอนบาค (Cronbach) ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.98 แสดงว่าแบบสอบถามชุดนี้ มีค่าความเชื่อมั่นอยู่ในระดับสูง

5. นำแบบสอบถามเกี่ยวกับวิธีการพัฒนาตนเองของครู ที่แก้ไขปรับปรุงแล้วปรึกษาอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์อีกครั้งหนึ่ง เพื่อความสมบูรณ์ของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

6. จัดทำเครื่องมือฉบับสมบูรณ์แล้วนำไปเก็บข้อมูลกับผู้บริหารและครูผู้สอนหลักสูตรวิชาชีพระยะสั้น วิทยาลัยสารพัดช่าง กรุงเทพมหานคร จำนวน 258 คน

การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ผู้วิจัยสอบถามข้อมูลจำนวนผู้บริหาร และครูผู้สอน หลักสูตรวิชาชีพระยะสั้น วิทยาลัยสารพัดช่าง กรุงเทพมหานคร จากกองแผนงาน กรมอาชีวศึกษา และนำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขเรียบร้อยแล้ว จัดเตรียมเพื่อนำไปเก็บข้อมูลด้วยตนเอง

2. ผู้วิจัยนำหนังสือขอความร่วมมือในการเก็บข้อมูล โดยทำหนังสือจากภาควิชาการศึกษานอกโรงเรียน ผ่านบัณฑิตวิทยาลัย คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ถึง อธิบดีกรมอาชีวศึกษา เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการแจ้งให้วิทยาลัยสารพัดช่าง ในเขตกรุงเทพมหานครทั้ง 4 แห่ง ให้ความร่วมมือในการอนุญาตให้ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเองจากผู้บริหารสถานศึกษา และครู

3. บัณฑิตวิทยาลัย คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย และหน่วยศึกษานิเทศก์ กรมอาชีวศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ ออกหนังสือถึงผู้อำนวยการและครูผู้สอนวิทยาลัยสารพัดช่าง ทั้ง 4 แห่ง เพื่อขอความร่วมมือและแจ้งอนุญาตให้เก็บข้อมูลครั้งนี้

4. ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเองที่วิทยาลัยสารพัดช่าง กรุงเทพมหานคร 4 แห่ง ได้แก่ วิทยาลัยสารพัดช่างพระนคร วิทยาลัยสารพัดช่างธนบุรี วิทยาลัยสารพัดช่างสีพระยา และวิทยาลัยสารพัดช่างนครหลวง โดยให้ผู้บริหารและครู ตอบแบบสอบถามด้วยตนเอง โดยมีผู้วิจัยคอยให้คำแนะนำ และอธิบายอย่างใกล้ชิด จำนวนแบบสอบถามทั้งสิ้น 258 ฉบับ และได้รับแบบสอบถามกลับคืนมาครบ 258 ฉบับ ซึ่งสามารถใช้ในการวิจัย คิดเป็นร้อยละ 100

5. การเก็บรวบรวมข้อมูล เริ่มตั้งแต่วันที่ 15 สิงหาคม 2545 ถึงวันที่ 30 ตุลาคม 2545

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. วิเคราะห์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS - 10.0 (Statistical Package for the Social Sciences Version - 10.0) ดังนี้

1. แบบสอบถามตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนตัวของผู้บริหาร และครูผู้สอน จำแนกตามตัวแปร ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ประสบการณ์การสอน ลักษณะคำถามเป็นแบบตรวจสอบรายการ (check list) วิเคราะห์โดยการแจกแจงความถี่ (Frequency) และหาค่าร้อยละ (Percentage) และนำไปเสนอผลการวิเคราะห์ในรูปแบบตารางและความเรียง

2. แบบสอบถามตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับการพัฒนาตนเองด้านการจัดการเรียนการสอนของครู หลักสูตรวิชาชีพพระยะสัน ตามการรับรู้ของผู้บริหารและครู ใน 6 ด้าน คือด้านหลักสูตร ด้านกิจกรรมการเรียนการสอน ด้านครูผู้สอน ด้านสื่อการเรียนการสอน ด้านการวัดผลและประเมินผล และด้านสถานที่ที่ใช้สอนและฝึกงาน เป็นแบบสอบถามประเภทมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) โดยวิเคราะห์โดยการหาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) โดยแปลความหมายของค่าเฉลี่ยตามเกณฑ์ของ Best ซึ่งแบ่งเป็นช่วงดังนี้

การแปลความหมายของค่าคะแนนเฉลี่ย การพัฒนาตนเองด้านการจัดการเรียนการสอนของครู หลักสูตรวิชาชีพพระยะสัน ตามการรับรู้ของผู้บริหารและครู ตามเกณฑ์ของ Best ซึ่งแบ่งเป็นช่วง ดังนี้

4.50 - 5.00 หมายถึง การพัฒนาตนเองด้านการเรียนการสอนของครูอยู่ในระดับมากที่สุด

3.50 - 4.49 หมายถึง การพัฒนาตนเองด้านการเรียนการสอนของครูอยู่ในระดับมาก

2.50 - 3.49 หมายถึง การพัฒนาตนเองด้านการเรียนการสอนของครูอยู่ในระดับปานกลาง

1.50 - 2.49 หมายถึง การพัฒนาตนเองด้านการเรียนการสอนของครูอยู่ในระดับน้อย

1.00 - 1.49 หมายถึง การพัฒนาตนเองด้านการเรียนการสอนของครูอยู่ในระดับน้อยที่สุด

3. แบบสอบถามตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับการพัฒนาตนเองด้านการเรียนการสอนของครู หลักสูตรวิชาชีพพระยะสัน ตามการรับรู้ของผู้บริหารและครู วิทยาลัยสารพัดช่าง กรุงเทพมหานคร ลักษณะของคำถามเป็นแบบสอบถามปลายเปิด (Open - ended Form) วิเคราะห์โดยการแจกแจงความถี่ (Frequency) และหาค่าร้อยละ (Percentage)

2. เปรียบเทียบความแตกต่างของการพัฒนาตนเองด้านการเรียนการสอนของครู ในกิจกรรม 6 ด้าน ได้แก่ด้านหลักสูตร ด้านกิจกรรมการเรียนการสอน ด้านครูผู้สอน ด้านสื่อการเรียนการสอน ด้านการและประเมินผล และด้านสถานที่ที่ใช้สอนและฝึกงาน โดยการทำการทดสอบค่า F – test และวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบความแตกต่างของการพัฒนาตนเองด้านการจัดการเรียนการสอนของครู หลักสูตรวิชาชีพพระยะสัน ตามการรับรู้ของผู้บริหาร และครู โดยการทดสอบค่า t – test และค่าความแปรปรวนทางเดียว (One – Way Analysis of Variance)

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. คำนวณค่าร้อยละ (อ้างถึงใน ประคอง กรรณสูต, 2525)

$$\text{ร้อยละ} = \frac{\text{จำนวนคำตอบทั้งหมด}}{\text{จำนวนผู้ตอบทั้งหมด}} \times 100$$

2. ค่ามัชฌิมเลขคณิต หรือค่าเฉลี่ย (\bar{X}) (อ้างถึงใน ประคอง กรรณสูต, 2527)

$$\bar{X} = \frac{\sum fx}{N}$$

เมื่อ \bar{X} แทนมัชฌิมเลขคณิต (คะแนนเฉลี่ย)

$$\sum fx \quad \text{แทนผลรวมของคะแนน } N \text{ จำนวน}$$

$$N \quad \text{แทนคะแนนทั้งหมด}$$

3. ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D) (อ้างถึงใน ประคอง กรรณสูต, 2527)

$$\text{S.D.} = \sqrt{\frac{N \sum fx^2 - (\sum fx)^2}{N(N-1)}}$$

เมื่อ S.D. แทนค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน

X แทนคะแนนที่กำหนดตามสเกล

f แทนจำนวนผู้ตอบแต่ละข้อคำถาม

N แทนจำนวนผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด

4. กรณีความแปรปรวนของกลุ่มตัวอย่างทั้งสองกลุ่มเท่ากัน

$$t = \frac{\bar{x}_1 - \bar{x}_2}{\sqrt{\frac{(n_1 - 1)S_1^2 + (n_2 - 1)S_2^2}{n_1 + n_2 - 2} \left[\frac{1}{n_1} + \frac{1}{n_2} \right]}}$$

โดยมี $df = n_1 + n_2 - 2$

t	แทนค่า	อัตราส่วนวิกฤติ
\bar{x}_1	แทนค่า	คะแนนเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างที่ 1
\bar{x}_2	แทนค่า	คะแนนเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างที่ 2
S_1^2	แทนค่า	ความแปรปรวนของคะแนนของกลุ่มตัวอย่างที่ 1
S_2^2	แทนค่า	ความแปรปรวนของคะแนนของกลุ่มตัวอย่างที่ 2
n_1	แทนค่า	จำนวนตัวอย่างประชากรของกลุ่มที่ 1
n_2	แทนค่า	จำนวนตัวอย่างประชากรของกลุ่มที่ 2
df	แทนค่า	ชั้นแห่งความเป็นอิสระ

5. สถิติที่ใช้ทดสอบความแตกต่างระหว่างคะแนนเฉลี่ยของตัวแปรมากกว่า 2 กลุ่ม คือ การทดสอบความแปรปรวนแบบ 1 ตัวประกอบ (One - way Analysis of Variance) หรือ F - test (อ้างถึงใน ล้วน สายยศ และ อังคณา สายยศ, 2531)

$$F = \frac{MS_b}{MS_w}$$

เมื่อ F แทนค่าที่ใช้พิจารณาใน F - Distribution

MS_b แทน Mean square between group หรือความแปรปรวนระหว่างกลุ่ม

MS_w แทน Mean square within group หรือความแปรปรวนภายในกลุ่ม

6. การทดสอบความแตกต่างระหว่างคู่ เมื่อพบความมีนัยสำคัญของความแตกต่างจากการทดสอบค่า F โดยวิธีของเซฟเฟ (อ้างถึงใน ประคอง กรรณสูต, 2525)

$$F = \frac{(M_1 - M_2)^2}{MS \left[\frac{1}{N_1} + \frac{1}{N_2} \right] (K - 1)}$$

เมื่อ $(K - 1)$, $(N - K)$ คือ ชั้นแห่งความเป็นอิสระ

M_1, M_2 แทนมัธยฐานเลขคณิตของสองกลุ่มที่ต้องการทดสอบ

N_1, N_2 แทนจำนวนตัวอย่างประชากรของสองกลุ่มที่นำมาทดสอบ

7. การหาค่าความเที่ยง (Reliability) ของแบบสอบถามโดยใช้วิธีคำนวณค่าสัมประสิทธิ์อัลฟา (Coefficient Alpha) ของครอนบาค (Cronbach) (อ้างถึงใน ล้วน สายยศ และอังคณา สายยศ, 2531)

$$\alpha = \frac{N}{M-1} \left[1 - \frac{\sum S_i^2}{S_t^2} \right]$$

เมื่อ	α	แทนความเที่ยงของแบบสอบถาม
	N	แทนจำนวนข้อของเครื่องมือ
	S_i^2	แทนคะแนนความแปรปรวนเป็นรายข้อ
	S_t^2	แทนคะแนนความแปรปรวนของเครื่องมือทั้งฉบับ

สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิจัยเรื่อง การพัฒนาตนเองของครูเกี่ยวกับการเรียนการสอนหลักสูตรวิชาชีพ ระยะสั้น ตามการรับรู้ของผู้บริหารและครูวิทยาลัยสารพัดช่าง กรุงเทพมหานคร มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาการรับรู้ของผู้บริหารและครู เกี่ยวกับวิธีการพัฒนาตนเองของครูเกี่ยวกับกิจกรรมการเรียนการสอนของครู หลักสูตรวิชาชีพระยะสั้น วิทยาลัยสารพัดช่าง กรุงเทพมหานคร ด้านหลักสูตร ด้านกิจกรรมการเรียนการสอน ด้านการวัดและประเมินผล และด้านสถานที่ที่ใช้สอน และฝึกงาน และเปรียบเทียบการรับรู้ของผู้บริหารและครู เกี่ยวกับวิธีการพัฒนาตนเองของครู ด้านกิจกรรมการเรียนการสอน หลักสูตรวิชาชีพระยะสั้น วิทยาลัยสารพัดช่าง กรุงเทพมหานคร ด้านหลักสูตร ด้านกิจกรรมการเรียนการสอน ด้านครูผู้สอน ด้านสื่อการเรียนการสอน ด้านการวัด และประเมินผล และด้านสถานที่ที่ใช้สอนและฝึกงาน รวมทั้งเพื่อเปรียบเทียบการรับรู้เกี่ยวกับ วิธีการพัฒนาตนเองของครูเกี่ยวกับการเรียนการสอนหลักสูตรวิชาชีพระยะสั้น วิทยาลัยสารพัดช่าง กรุงเทพมหานคร ที่มีเพศต่างกัน อายุต่างกัน สถานภาพสมรสต่างกัน ประสบการณ์การทำงาน ต่างกันและวุฒิการศึกษาต่างกัน ตามการรับรู้ของผู้บริหารและครู ผู้วิจัยเก็บข้อมูลจากจำนวน ผู้บริหารและครูทั้งหมดในวิทยาลัยสารพัดช่าง ในเขตกรุงเทพมหานคร เป็นผู้บริหารโรงเรียน 20 คน และครูผู้สอน 238 คน ผู้วิจัยได้ใช้แบบสอบถามที่ผู้วิจัยได้สร้างขึ้นเองเป็นเครื่องมือ ในการเก็บข้อมูล ซึ่งผู้วิจัยเก็บข้อมูลด้วยตนเอง ได้แบบสอบถามคืนมาและสามารถใช้เป็นข้อมูล ได้ครบตามจำนวนทั้งหมด 258 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 ผู้วิจัยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS - 10.0 (Statistical Package for the Social Sciences Version -10.0) ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการพัฒนาตนเองของครูเกี่ยวกับการเรียนการสอนหลักสูตรวิชาชีพระยะสั้น ตามการรับรู้ของผู้บริหาร และครู วิทยาลัยสารพัดช่าง กรุงเทพมหานคร ผู้วิจัยนำเสนอโดยการวิเคราะห์ข้อมูลออกเป็น 3 ตอน ตามลำดับต่อไปนี้

ตอนที่ 1 เสนอข้อมูลทั่วไปของผู้บริหารและครูผู้สอนเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามเป็นร้อยละ ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพและการสมรส วุฒิการศึกษา และประสบการณ์การทำงานในวิทยาลัยสารพัดช่าง

ตอนที่ 2 เสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลการพัฒนาตนเองของครูเกี่ยวกับการเรียนการสอน หลักสูตรวิชาชีพระยะสั้น ตามการรับรู้ของผู้บริหารและครู วิทยาลัยสารพัดช่าง กรุงเทพมหานคร จำแนกตามประเภทของกลุ่มประชากรผู้บริหารและครูผู้สอน

โดยการแจกแจงความถี่และร้อยละในตอนที 1 หาค่ามัชฌิมเลขคณิต (\bar{X}) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) เป็นรายด้านของกลุ่มผู้บริหารและกลุ่มครูผู้สอนในตอนที 2 และเปรียบเทียบโดยวิเคราะห์ค่าที (t – test) และค่าเอฟ (F – test) ในตอนที 2 และในตอนที 3 การนำเสนอจะนำเสนอเป็นตารางมีคำบรรยายประกอบตารางโดยวิเคราะห์เป็นความเรียงประกอบตาราง เพื่อให้เกิดความเข้าใจมากยิ่งขึ้น ผู้วิจัยใช้สัญลักษณ์เพื่อสื่อความหมายในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

X_1	ใช้แทนค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของกลุ่ม	ผู้บริหาร
X_2	ใช้แทนค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของกลุ่ม	ครูผู้สอน
X_T	ใช้แทนค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของกลุ่ม	ผู้บริหารและครูผู้สอน
$S.D_1$	ใช้แทนค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของกลุ่ม	ผู้บริหาร
$S.D_2$	ใช้แทนค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของกลุ่ม	ครูผู้สอน
$S.D_T$	ใช้แทนค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของกลุ่ม	ผู้บริหารและครูผู้สอน
t	ใช้แทนค่าที่ใช้พิจารณา	t – distribution
F	ใช้แทนค่าที่ใช้พิจารณา	F – distribution
SS	ใช้แทนค่าผลบวกกำลังสองของคะแนน	(Sum of Square)
MS	ใช้แทนค่าเฉลี่ยของผลบวกยกกำลังสองของคะแนน	(Mean Square)
df	ใช้แทนค่าชั้นของความเป็นอิสระ	(Degree of freedom)
*	ใช้แทนค่านัยสำคัญของสถิติที่ระดับ	.05
**	ใช้แทนค่านัยสำคัญของสถิติที่ระดับ	.01

ตอนที 3 เสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบการพัฒนาตนเองของครูเกี่ยวกับการเรียนการสอน หลักสูตรวิชาชีพระยะสั้น ตามการรับรู้ของผู้บริหารและครู วิทยาลัยสารพัดช่าง กรุงเทพมหานคร ทั้ง 6 ด้าน คือ

1. ด้านหลักสูตร
2. ด้านกิจกรรมการเรียนการสอน
3. ด้านครูผู้สอน
4. ด้านสื่อการเรียนการสอน
5. ด้านการวัดและประเมินผล
6. ด้านสถานที่ที่ใช้สอนและฝึกงาน

โดยจำแนกตามตัวแปรอิสระ ดังนี้

1. เพศ
2. อายุ
3. สถานภาพการสมรส
4. วุฒิการศึกษา
5. ประสบการณ์การทำงานในวิทยาลัยสารพัดช่าง

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้บริหารและครูวิทยาลัยสารพัดช่าง กรุงเทพมหานคร ผู้วิจัยนำข้อมูลทั่วไปของผู้บริหารและครูผู้สอนมาแจกแจงความถี่ และหาค่าร้อยละของข้อมูล เป็นรายข้อปรากฏผลการวิเคราะห์ข้อมูลดังตารางตามลำดับ ดังนี้

ตารางที่ 1 จำนวนและค่าร้อยละของผู้บริหารและครู จำแนกตาม เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน

รายการ	ผู้บริหาร N = 20		ครูผู้สอน N = 238	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
1. เพศ	20	100	238	100
ชาย	14	70	92	38.7
หญิง	6	30	146	61.3
2. อายุ	20	100	238	100
ต่ำกว่า 30 ปี	-	-	21	8.1
31 – 40 ปี	2	10	72	30.3
41 – 50 ปี	9	45	107	45
มากกว่า 51 ปี	9	45	38	16
3. สถานภาพสมรส	20	100	238	100
โสด	5	25	70	29.4
สมรส	15	75	159	66.8
หย่า / หม้าย	-	-	9	3.5

ตารางที่ 1 (ต่อ)

รายการ	ผู้บริหาร N = 20		ครูผู้สอน N = 238	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
4. วุฒิการศึกษา	20	100	238	100
ต่ำกว่าปริญญาตรี	1	5	29	12.2
ปริญญาตรี	8	40	154	64.7
ปริญญาโท	11	55	55	23.1
5. ประสบการณ์การทำงาน	20	100	238	100
ต่ำกว่า 5 ปี	1	5	21	8.8
5 – 10 ปี	1	5	49	20.6
11 – 15 ปี	-	-	33	13.9
16 – 20 ปี	2	10	51	21.4
20 ปีขึ้นไป	16	80	80	35.3

จากตารางที่ 1 แสดงว่าผู้บริหารเป็นเพศชายมากกว่าเพศหญิง คือ เพศชาย 14 คน (ร้อยละ 70) เพศหญิง 6 คน (ร้อยละ 30) สำหรับครูผู้สอนส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มากกว่าเพศชาย คือ เป็นเพศหญิง จำนวน 146 คน (ร้อยละ 61.3) เป็นเพศชาย จำนวน 92 คน (ร้อยละ 38.7)

ผู้บริหารและครูผู้สอนเป็นผู้มีช่วงอายุ 41 – 50 ปี มีจำนวนมากที่สุด 116 คน (ร้อยละ 45) รองลงมา คือ ช่วงอายุ 31 – 40 ปี จำนวน 74 คน (ร้อยละ 28.7) และช่วงอายุมากกว่า 51 ปี มีจำนวน 47 คน (ร้อยละ 18.2) และช่วงอายุที่น้อยที่สุด คือ ช่วงอายุต่ำกว่า 30 ปี มีจำนวน 21 คน (ร้อยละ 8.1)

ผู้บริหารส่วนใหญ่อายุระหว่าง 41 – 50 ปีและ 51 ปีขึ้นไป จำนวน 9 คน (ร้อยละ 45) และน้อยที่สุดในช่วงอายุ 31 – 40 ปี จำนวน 2 คน (ร้อยละ 10)

ครูผู้สอนส่วนใหญ่มีช่วงอายุ 41 – 50 ปี มีจำนวน 107 คน (ร้อยละ 45) รองลงมา คือ ช่วงอายุ 31 – 40 ปี มีจำนวน 72 คน (ร้อยละ 30.3) และช่วงอายุมากกว่า 51 ปีขึ้นไป มีจำนวน 38 คน (ร้อยละ 16) น้อยที่สุดในช่วงอายุต่ำกว่า 30 ปี มีจำนวน 21 คน (ร้อยละ 8.1)

เมื่อพิจารณาสถานภาพสมรส พบว่า จำนวนในกลุ่มผู้บริหารและครูผู้สอนทั้งหมด 258 คน มีสถานภาพสมรสมากที่สุด จำนวน 174 คน (ร้อยละ 67.4) รองลงมา

คือ โสด จำนวน 75 คน (ร้อยละ 29.1) และน้อยที่สุด คือ หย่า / หม้าย จำนวน 9 คน (ร้อยละ 3.5)

ผู้บริหารจำนวน 20 คน ส่วนใหญ่มีสภาพสมรสมากที่สุด จำนวน 15 คน (ร้อยละ 75) รองลงมา คือ โสด จำนวน 5 คน (ร้อยละ 25)

ครูผู้สอนจำนวน 238 คน ส่วนใหญ่มีสถานภาพสมรส จำนวน 159 คน (ร้อยละ 66.8) รองลงมา คือ โสด 70 คน (ร้อยละ 29.4) น้อยที่สุด คือ หย่า / หม้าย จำนวน 9 คน (ร้อยละ 3.5)

เมื่อพิจารณาจากวุฒิการศึกษาของผู้บริหารและครูผู้สอนทั้งหมด พบว่า วุฒิมัธยมศึกษา ที่มีมากที่สุด คือ ระดับปริญญาตรี จำนวน 162 คน (ร้อยละ 62.8) รองลงมา คือ ปริญญาโท จำนวน 66 คน (ร้อยละ 25.6) น้อยที่สุด คือ ต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 30 คน (ร้อยละ 11.6) ส่วนปริญญาเอกไม่มี ระดับการศึกษาของผู้บริหาร พบว่า มีการศึกษาระดับมากที่สุด คือ ระดับปริญญาโท จำนวน 11 คน (ร้อยละ 55) รองลงมา คือ ระดับปริญญาตรี จำนวน 8 คน (ร้อยละ 40) และน้อยที่สุดต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 1 คน (ร้อยละ 5) ระดับปริญญาเอกยังไม่มี

ครูผู้สอนส่วนใหญ่จบปริญญาตรี จำนวน 154 คน (ร้อยละ 64.7) รองลงมา คือ ระดับปริญญาโท จำนวน 55 คน (ร้อยละ 23.1) และน้อยที่สุด จำนวน 29 คน (ร้อยละ 12.2) ปริญญาเอกไม่มี

เมื่อพิจารณาจากประสบการณ์ในการทำงานของผู้บริหารและครูผู้สอนทั้งหมด พบว่า ช่วงเวลา 20 ปีขึ้นไป มีมากที่สุด จำนวน 100 คน (ร้อยละ 38.8) และรองลงมาคือ ช่วงเวลา 16 – 20 ปี จำนวน 53 คน (ร้อยละ 20.5) ช่วงเวลา 5 – 10 ปี จำนวน 50 คน (ร้อยละ 19.4) และ 11 – 15 ปี จำนวน 33 คน (ร้อยละ 12.8) และน้อยที่สุด คือ ช่วงเวลา ต่ำกว่า 5 ปี มีจำนวน 22 คน (ร้อยละ 8.5)

ผู้บริหารมีประสบการณ์ในการทำงานมากที่สุด คือ 20 ปีขึ้นไป จำนวน 16 คน (ร้อยละ 80) รองลงมา 16 – 20 ปี จำนวน 2 คน (ร้อยละ 10) 5 – 10 ปี จำนวน 1 คน (ร้อยละ 5) ต่ำกว่า 5 ปี มีจำนวน 1 คน (ร้อยละ 5) ประสบการณ์ 11 – 15 ปีไม่มี

ครูผู้สอนมีประสบการณ์การทำงานมากที่สุด คือ 20 ปีขึ้นไป จำนวน 80 คน (ร้อยละ 35.3) และรองลงมา คือ 16 – 20 ปี จำนวน 51 คน (ร้อยละ 21.4) 5 – 10 ปี จำนวน 49 คน (ร้อยละ 20.6) และ 11 – 15 ปี จำนวน 33 คน (ร้อยละ 13.9) และน้อยที่สุด คือ ต่ำกว่า 5 ปี จำนวน 21 คน (ร้อยละ 8.8)

ตอนที่ 2 การพัฒนาตนเองของครูเกี่ยวกับการเรียนการสอน หลักสูตรวิชาชีพระยะสั้น ตามการรับรู้ของผู้บริหารและครู วิทยาลัยสารพัดช่าง กรุงเทพมหานคร ผู้วิจัยได้รวบรวมแบบสอบถามเกี่ยวกับการพัฒนาตนเองของครูเกี่ยวกับการเรียนการสอน นำมาวิเคราะห์เป็นรายด้าน 6 ด้าน คือ

1. ด้านหลักสูตร
2. ด้านกิจกรรมการเรียนการสอน
3. ด้านครูผู้สอน
4. ด้านสื่อการเรียนการสอน
5. ด้านการวัดและประเมินผล
6. ด้านสถานที่ที่ใช้สอนและฝึกงาน

และนำค่ามาแจกแจงความถี่หาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D) ปราบกฏผลการวิเคราะห์ ดังต่อไปนี้

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับวิธีการพัฒนาตนเองเกี่ยวกับการเรียนการสอน หลักสูตรวิชาชีพระยะสั้น ด้านหลักสูตร ตามการรับรู้ของผู้บริหารและครู วิทยาลัยสารพัดช่าง กรุงเทพมหานคร

ข้อที่	วิธีการพัฒนาตนเอง	ผู้บริหาร (N = 20)		ครูผู้สอน (N = 238)	
		\bar{X}_1	S.D ₁	\bar{X}_2	S.D ₂
	ด้านหลักสูตร				
1.	ศึกษาเกี่ยวกับนโยบายและแนวทางปฏิบัติในเรื่องการจัดทำหลักสูตรจากเอกสาร ตำราวิชาการใหม่ ๆ	3.80	0.77	3.74	0.84
2.	ศึกษาเอกสารหลักสูตรในการเลือกจัดกิจกรรมการเรียนการสอนหลักสูตรวิชาชีพระยะสั้น	3.90	0.85	3.78	0.74
3.	แสวงหาข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับการพัฒนาหลักสูตรวิชาชีพระยะสั้น	3.95	0.82	3.74	0.85
4.	ศึกษาค้นคว้าและเขียนเอกสารทางวิชาการที่เกี่ยวข้องกับการจัดทำหลักสูตร	3.20	1.00	3.34	0.97
5.	เขียนโครงการสอนหรือแผนการสอน หลักสูตรวิชาชีพระยะสั้น จากเอกสารคู่มือหลักสูตรวิชาชีพระยะสั้น	3.35	1.27	3.63	0.85
6.	สร้างตารางการวิเคราะห์หลักสูตร	2.50	1.10	2.94	0.93

ตารางที่ 2 (ต่อ)

ข้อที่	วิธีการพัฒนาตนเอง	ผู้บริหาร (N = 20)		ครูผู้สอน (N = 238)	
		\bar{X}_1	S.D ₁	\bar{X}_2	S.D ₂
7.	เข้าร่วมเป็นสมาชิกองค์กรวิชาชีพในการพัฒนาหลักสูตร วิชาชีพระยะสั้น	2.40	0.88	2.48	1.01
8.	ศึกษาคูงานเรื่องการจัดทำหลักสูตรท้องถิ่น และการจัดทำ หลักสูตรหลากหลายจากสถานศึกษาที่ได้รับรางวัลดีเด่น ภายในประเทศ	2.55	0.75	2.42	1.00
9.	เข้ารับการฝึกอบรมในเรื่องการปรับปรุงเนื้อหาในหลักสูตร วิชาชีพระยะสั้น	2.85	0.93	2.75	1.03
10.	ศึกษาและเข้าฝึกปฏิบัติงานจริงในสถานประกอบการ	2.60	1.09	2.76	1.06
11.	เป็นคณะกรรมการหรือคณะทำงานในการปรับปรุงหลักสูตร วิชาชีพระยะสั้นที่หน่วยงานต้นสังกัด และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง จัดขึ้น	3.15	1.04	2.64	1.00
12.	สนทนา แลกเปลี่ยนความคิดเห็นจากผู้เชี่ยวชาญ และผู้มี ประสบการณ์ในเรื่องการจัดทำหลักสูตรวิชาชีพระยะสั้น	3.25	0.91	2.98	1.00
	รวม	3.12	0.57	3.10	0.61

จากตารางที่ 2 พบว่า การพัฒนาตนเองของครูเกี่ยวกับการเรียนการสอน หลักสูตร
วิชาชีพระยะสั้น ตามการรับรู้ของผู้บริหารและครู วิทยาลัยสารพัดช่าง กรุงเทพมหานคร
ในด้านหลักสูตร ปรากฏดังนี้

การพัฒนาตนเองของครูตามการรับรู้ของผู้บริหาร ปรากฏว่า ผู้บริหารมีการรับรู้
ด้านการพัฒนาตนเองจากมากไปหาน้อย โดยดูจากค่าเฉลี่ยพบว่า ผู้บริหารมีการพัฒนาตนเองจาก
มากไปหาน้อยตามลำดับ ดังนี้ คือ ข้อ 3 แสวงหาข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับการพัฒนาหลักสูตรวิชาชีพ
ระยะสั้น ($\bar{X}_1 = 3.95$) รองลงมาคือ ข้อ 2 ศึกษาเอกสารหลักสูตรในการเลือกจัดกิจกรรม
การเรียนการสอน หลักสูตรวิชาชีพระยะสั้น ($\bar{X}_1 = 3.90$) และข้อ 1 ศึกษาเกี่ยวกับนโยบาย
และแนวทางปฏิบัติในเรื่องการจัดทำหลักสูตรจากเอกสาร ตำราวิชาการใหม่ ๆ ($\bar{X}_1 = 3.80$) และ
ข้อที่ได้คะแนนน้อยที่สุดได้แก่ ข้อ 7 เข้าร่วมเป็นสมาชิกองค์กรวิชาชีพในการพัฒนาหลักสูตรวิชาชีพ
ระยะสั้น ($\bar{X}_1 = 2.40$)

การพัฒนาตนเองของครู ตามการรับรู้ของตนเอง ปรากฏว่า ครูผู้สอนมีการรับรู้
ด้านการพัฒนาตนเองจากมากไปหาน้อย โดยดูจากค่าเฉลี่ย พบว่า ครูผู้สอนมีการพัฒนาตนเอง
จากมากไปหาน้อย ตามลำดับ ดังนี้ คือ ข้อ 2 ศึกษาเอกสารหลักสูตรในการเลือกจัดกิจกรรม

การเรียนการสอน หลักสูตรวิชาชีพระยะสั้น ($\bar{X}_2 = 3.78$) และรองลงมาคือ ข้อ 1 ศึกษาเกี่ยวกับนโยบายและแนวทางปฏิบัติในเรื่องการจัดทำหลักสูตรจากเอกสาร ตำราวิชาการใหม่ ๆ และข้อ 3 แสวงหาข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับการพัฒนาหลักสูตรวิชาชีพระยะสั้น ($\bar{X}_2 = 3.74$) และข้อที่ได้คะแนนค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดได้แก่ ข้อ 8 ศึกษาดูงานการจัดทำหลักสูตรท้องถิ่น และการจัดทำหลักสูตรหลากหลายจากสถานศึกษาที่ได้รับรางวัลดีเด่นภายในประเทศ ($\bar{X}_2 = 2.42$)



สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 3 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับวิธีการพัฒนาตนเองเกี่ยวกับการเรียนการสอน หลักสูตรวิชาชีพพระยะสัน ด้านกิจกรรมการเรียนการสอน ตามการรับรู้ของผู้บริหารและครู วิทยาลัยสารพัดช่าง กรุงเทพมหานคร

ข้อที่	วิธีการพัฒนาตนเอง	ผู้บริหาร (N = 20)		ครูผู้สอน (N = 238)	
		\bar{X}_1	S.D ₁	\bar{X}_2	S.D ₂
	ด้านกิจกรรมการเรียนการสอน				
13.	ศึกษาเอกสารคู่มือการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนหลักสูตรวิชาชีพพระยะสัน	3.45	1.00	3.75	0.87
14.	ศึกษาค้นคว้าสิ่งใหม่ๆ จากบทความข่าวสาร วารสารทางวิชาการและข้อมูลต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการสอน	3.50	1.00	3.84	0.90
15.	แสวงหาข้อมูลข่าวสารจากวารสารที่เกี่ยวข้องกับการฝึกอาชีพในปัจจุบัน	3.60	0.99	3.84	0.85
16.	ศึกษาค้นคว้าข้อมูลข่าวสารจากระบบอินเทอร์เน็ตที่เกี่ยวข้องกับวิชาชีพหลักสูตรพระยะสัน	2.50	1.15	2.91	1.07
17.	ศึกษาค้นคว้าและจัดทำเอกสารทางวิชาการที่เกี่ยวข้องกับการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน	3.05	1.05	3.26	0.97
18.	เข้าร่วมเป็นสมาชิกองค์กรวิชาชีพครู เพื่อเพิ่มพูนความรู้ด้านวิชาการและการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน	2.35	0.93	2.61	1.02
19.	ศึกษาดูงานการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนจากสถานศึกษาที่จัดการเรียนการสอนดีเด่นภายในประเทศ	2.45	1.00	2.49	0.98
20.	เข้ารับการฝึกอบรม สัมมนา การฝึกทักษะและเทคนิคการสอนและการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนหลักสูตรวิชาชีพพระยะสัน จากหน่วยงานของรัฐและสถานประกอบการ	2.95	1.19	2.82	1.00
21.	เข้ารับการฝึกอบรมทักษะการสอนที่เน้นการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนแบบบูรณาการและเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ	2.75	1.25	2.84	1.09
22.	ศึกษาต่อในสถาบันการศึกษาในสาขาที่เกี่ยวข้องกับการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนหลักสูตรวิชาชีพพระยะสัน	2.45	1.10	2.60	1.11
23.	เป็นคณะกรรมการหรือคณะทำงานในการปรับปรุงทักษะการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนหลักสูตรวิชาชีพพระยะสัน	3.00	1.25	2.62	0.99
24.	สนทนาแลกเปลี่ยนความคิดเห็นจากผู้เชี่ยวชาญ เรื่องการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน	3.45	1.00	2.92	0.99
	รวม	2.95	0.73	3.04	0.62

จากตารางที่ 3 พบว่า การพัฒนาตนเองของครู เกี่ยวกับการสอนหลักสูตรวิชาชีพ ระยะสั้น ตามการรับรู้ของผู้บริหารและครู วิทยาลัยสารพัดช่าง กรุงเทพมหานคร ในด้านกิจกรรม การเรียนการสอน ปรากฏดังนี้

การพัฒนาตนเองของครู ตามการรับรู้ของผู้บริหาร ปรากฏว่า ผู้บริหารมีการรับรู้ ด้านการพัฒนาตนเองจากมากไปหาน้อย โดยดูจากค่าเฉลี่ยพบว่า ผู้บริหารมีการพัฒนาตนเองจาก มากไปหาน้อยตามลำดับ ดังนี้ คือ ข้อ 15 แสวงหาข้อมูลข่าวสารจากวารสารที่เกี่ยวข้องกับการ ฝึกอาชีพในปัจจุบัน ($\bar{X}_1 = 3.60$) รองลงมาคือ ข้อ 14 ศึกษาค้นคว้าสิ่งใหม่ ๆ จากบทความข่าวสาร วารสารทางวิชาการและข้อมูลต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการสอน ($\bar{X}_1 = 3.50$) และข้อ 13 ศึกษา เอกสารคู่มือการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนหลักสูตรวิชาชีพระยะสั้น และข้อ 24 สนทนา แลกเปลี่ยนความคิดเห็นจากผู้เชี่ยวชาญในเรื่องการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน ($\bar{X}_1 = 3.45$) และข้อที่ได้คะแนนน้อยที่สุดคือ ข้อ 18 เข้าร่วมเป็นสมาชิกองค์กรวิชาชีพครู เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ด้านวิชาการและการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน ($\bar{X}_1 = 2.35$)

การพัฒนาตนเองของครู ตามการรับรู้ของตนเอง ปรากฏว่า ครูผู้สอนมีการรับรู้ ด้านการพัฒนาตนเองจากมากไปหาน้อย โดยดูจากค่าเฉลี่ยพบว่า ครูผู้สอนมีการพัฒนาตนเอง จากมากไปหาน้อยตามลำดับ ดังนี้ ข้อ 14 ศึกษาค้นคว้าสิ่งใหม่ ๆ จากบทความข่าวสาร วารสารทางวิชาการและข้อมูลต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการสอน และข้อ 15 แสวงหาข้อมูลข่าวสาร จากวารสารที่เกี่ยวข้องกับการฝึกอาชีพในปัจจุบัน ($\bar{X}_2 = 3.84$) รองลงมาคือ ข้อ 13 ศึกษา เอกสารคู่มือการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนหลักสูตรวิชาชีพระยะสั้น ($\bar{X}_2 = 3.75$) และข้อ 24 สนทนาแลกเปลี่ยนความคิดเห็นจากผู้เชี่ยวชาญในเรื่องการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน ($\bar{X}_2 = 3.45$) และข้อที่ได้คะแนนน้อยที่สุดคือ ข้อ 19 ศึกษาดูงานการจัดกิจกรรมการเรียน การสอนจากสถานศึกษาที่จัดการเรียนการสอนดีเด่นภายในประเทศ ($\bar{X}_2 = 2.49$)

สถาบันวิทยาลัยสารพัดช่าง
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 4 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับวิธีการพัฒนาตนเองเกี่ยวกับการเรียนการสอน หลักสูตรวิชาชีพระยะสั้น ด้านครูผู้สอน ตามการรับรู้ของผู้บริหารและครูวิทยาลัยสารพัดช่าง กรุงเทพมหานคร

ข้อที่	วิธีการพัฒนาตนเอง	ผู้บริหาร (N = 20)		ครูผู้สอน (N = 238)	
		\bar{X}_1	S.D ₁	\bar{X}_2	S.D ₂
	ด้านครูผู้สอน				
25.	ศึกษาเอกสารคู่มือการปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานด้านการสอนหลักสูตรวิชาชีพระยะสั้น	3.75	0.55	3.73	0.91
26.	ศึกษา ค้นคว้าหาความรู้ในสาขาวิชาที่สอน จากเอกสาร ตำราวิชาการใหม่ ๆ จากแหล่งวิชาการต่าง ๆ	3.80	0.62	3.87	0.90
27.	แสวงหาข้อมูล ข่าวสาร วารสาร สิ่งพิมพ์ และการฟังวิทยุ โทรทัศน์ เพื่อพัฒนาตนเองให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีตลอดเวลา	3.75	0.64	3.76	0.89
28.	ศึกษา ค้นคว้างานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับเทคนิควิชาที่ใหม่ ๆ	2.80	0.83	3.22	0.92
29.	ศึกษา ค้นคว้าและจัดทำเอกสารทางวิชาการที่เกี่ยวข้องกับการจัดการเรียนการสอนหลักสูตรวิชาชีพระยะสั้น	2.95	0.94	3.29	0.95
30.	สมัครเข้าร่วมเป็นสมาชิกชมรม สมาคมเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาที่ครูหรือการพัฒนาความรู้ในสาขาการสอนหลักสูตรวิชาชีพระยะสั้น	2.40	0.88	2.55	1.03
31.	สมัครเป็นสมาชิกนิตยสาร วารสาร หรือสิ่งพิมพ์ต่าง ๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อการเรียนการสอนหลักสูตรวิชาชีพระยะสั้น	2.70	1.03	2.67	1.06
32.	ศึกษาดูงานตามหน่วยงาน สถานศึกษา และสถานประกอบการ	2.95	1.15	2.80	1.01
33.	เข้ารับการฝึกอบรม สัมมนา ทักษะการสอนหลักสูตรวิชาชีพระยะสั้น การสร้างบรรยากาศการจัดการเรียนการสอนจากหน่วยงานต้นสังกัด	2.85	1.18	2.87	0.98
34.	ศึกษาต่อเพิ่มเติมในสถาบันการศึกษาทั้งในเวลาราชการและนอกเวลาราชการ เพื่อให้เกิดความรู้และประสบการณ์ใหม่	2.60	0.99	2.81	1.04
35.	เป็นคณะกรรมการหรือคณะทำงาน ในการจัดประชุมสัมมนาทางวิชาการที่เกี่ยวข้องกับการเรียนการสอนหลักสูตรวิชาชีพระยะสั้น	2.95	0.94	2.68	1.03
36.	สนทนาแลกเปลี่ยนความคิดเห็นจากผู้เชี่ยวชาญ และผู้มีประสบการณ์ในเรื่องเทคนิควิธีการสอนแบบใหม่ ๆ	3.15	0.87	2.95	0.97
	รวม	3.05	0.53	3.10	0.60

จากตารางที่ 4 พบว่า การพัฒนาตนเองเกี่ยวกับการเรียนการสอน หลักสูตร วิชาชีพระยะสั้น ตามการรับรู้ของผู้บริหารและครู วิทยาลัยสารพัดช่าง กรุงเทพมหานคร ในด้าน ครูผู้สอน ปรากฏดังนี้

การพัฒนาตนเองของครู ตามการรับรู้ของผู้บริหาร ปรากฏว่า ผู้บริหารมีการรับรู้ ด้านการพัฒนาตนเองจากมากไปหาน้อย โดยดูจากค่าเฉลี่ยพบว่า ผู้บริหารมีการพัฒนาตนเองจาก มากไปหาน้อยตามลำดับ ดังนี้ คือ ข้อ 26 ศึกษา ค้นคว้าหาความรู้ในสาขาวิชาที่สอน จากเอกสารตำราวิชาการใหม่ ๆ จากแหล่งวิชาการต่าง ๆ ($\bar{X}_1 = 3.80$) รองลงมาคือ ข้อ 25 ศึกษาเอกสารและคู่มือการปฏิบัติงานที่เกี่ยวกับการปฏิบัติงานด้านการสอนหลักสูตรวิชาชีพระยะสั้น และ ข้อ 27 แสวงหาข้อมูล ข่าวสาร วารสาร สิ่งพิมพ์ และการฟังวิทยุ โทรทัศน์ เพื่อพัฒนาตนเอง ให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีตลอดเวลา ($\bar{X}_1 = 3.75$) และข้อ 36 สนทนาแลกเปลี่ยน ความคิดเห็นจากผู้เชี่ยวชาญ และผู้มีประสบการณ์ในเรื่องเทคนิคการสอนแบบใหม่ๆ ($\bar{X}_1 = 3.15$) และข้อที่ได้คะแนนน้อยที่สุดคือ ข้อ 30 สมัครเข้าร่วมเป็นสมาชิกชมรม สมาคมเกี่ยวกับการ พัฒนาวิชาชีพครูหรือการพัฒนาความรู้ในสาขาการสอนหลักสูตรวิชาชีพระยะสั้น ($\bar{X}_1 = 2.40$)

การพัฒนาตนเองของครู ตามการรับรู้ของตนเอง ปรากฏว่า ครูผู้สอนมีการรับรู้ ด้านการพัฒนาตนเองจากมากไปหาน้อย โดยดูจากค่าเฉลี่ยพบว่า ครูผู้สอนมีการพัฒนาตนเอง จากมากไปหาน้อย ตามลำดับ ดังนี้ ข้อ 26 ศึกษา ค้นคว้าหาความรู้ในสาขาวิชาที่สอน จากเอกสารตำราวิชาการใหม่ ๆ จากแหล่งวิชาการต่าง ๆ ($\bar{X}_2 = 3.87$) รองลงมาคือ ข้อ 27 แสวงหาข้อมูล ข่าวสาร วารสาร สิ่งพิมพ์ และการฟังวิทยุ โทรทัศน์ เพื่อพัฒนาตนเองให้ทันต่อการ เปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีตลอดเวลา ($\bar{X}_2 = 3.76$) และข้อ 25 ศึกษาเอกสารและคู่มือการ ปฏิบัติงานที่เกี่ยวกับการปฏิบัติงานด้านการสอนหลักสูตรวิชาชีพระยะสั้น ($\bar{X}_2 = 3.73$) และข้อที่มีคะแนนน้อยที่สุดคือ ข้อ 30 สมัครเข้าร่วมเป็นสมาชิกชมรม สมาคมเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพครู หรือการพัฒนาความรู้ในสาขาการสอนหลักสูตรวิชาชีพระยะสั้น ($\bar{X}_2 = 2.55$)

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 5 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับวิธีการพัฒนาตนเองเกี่ยวกับการเรียนการสอน
 หลักสูตรวิชาชีพพระยะสัน ด้านสื่อการเรียนการสอน ตามการรับรู้ของผู้บริหาร
 และครู วิทยาลัยสารพัดช่าง กรุงเทพมหานคร

ข้อที่	วิธีการพัฒนาตนเอง	ผู้บริหาร (N = 20)		ครูผู้สอน (N = 238)	
		\bar{X}_1	S.D ₁	\bar{X}_2	S.D ₂
	ด้านสื่อการเรียนการสอน				
37.	ศึกษาเอกสาร คู่มือการปฏิบัติงาน และวิธีการใช้วัสดุและอุปกรณ์การเรียนการสอน	3.70	0.66	3.50	0.89
38.	ศึกษาเอกสาร คู่มือการจัดทำสื่อการเรียนการสอน	3.35	0.67	3.37	0.98
39.	ศึกษากระบวนการวางแผนการผลิตสื่อการเรียนการสอนและการประเมินผลการใช้สื่อจากแหล่งวิชาการ ตำราและเอกสารทางวิชาการ	3.25	0.85	3.31	0.92
40.	แสวงหาข้อมูล ข่าวสารการผลิตและการใช้สื่อการเรียนการสอนหลักสูตรวิชาชีพพระยะสันจากระบบอินเทอร์เน็ต	2.55	0.89	2.90	1.03
41.	ศึกษา ค้นคว้า งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการใช้สื่อการเรียนการสอนหลักสูตรวิชาชีพพระยะสัน	2.60	0.99	2.84	1.04
42.	เป็นสมาชิกนิตยสารและเทคโนโลยีการศึกษา เพื่อเพิ่มพูนความรู้ด้านการใช้สื่อการเรียนการสอน	2.35	0.81	2.38	1.05
43.	ฝึกอบรมวิธีการผลิตสื่อการเรียนการสอนวิชาชีพหลักสูตรพระยะสันจากสถานประกอบการ	2.40	1.05	2.23	1.04
44.	เข้ารับการฝึกอบรมการใช้ การเก็บรักษาและการซ่อมแซมสื่อการเรียนการสอนจากหน่วยงานต้นสังกัด	2.40	1.05	2.23	1.04
45.	เข้ารับการฝึกอบรมทักษะการผลิตสื่อที่ทันสมัยด้วยคอมพิวเตอร์	2.20	1.32	2.32	1.09
46.	เข้ารับการฝึกอบรมการพัฒนาสื่อการเรียนการสอนให้ทันสมัยและมีคุณภาพจากหน่วยงานต้นสังกัด	2.45	1.19	2.34	1.07
47.	เป็นคณะกรรมการหรือคณะทำงานในการปรับปรุงและผลิตสื่อการเรียนการสอนหลักสูตรวิชาชีพพระยะสัน	2.40	1.09	2.29	0.96
48.	สนทนาแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับผู้เชี่ยวชาญ และผู้มีประสบการณ์ในเรื่องการจัดทำสื่อการเรียนการสอนหลักสูตรวิชาชีพพระยะสัน	2.95	1.19	2.65	0.97
	รวม	2.71	0.68	2.70	0.70

จากตารางที่ 5 พบว่า การพัฒนาตนเองเกี่ยวกับการเรียนการสอน หลักสูตรวิชาชีพระยะสั้น ตามการรับรู้ของผู้บริหารและครู วิทยาลัยสารพัดช่าง กรุงเทพมหานคร ในด้านสื่อการเรียนการสอน ปรากฏดังนี้

การพัฒนาตนเองของครูตามการรับรู้ของผู้บริหาร ปรากฏว่า ผู้บริหารมีการรับรู้ด้านการพัฒนาตนเองจากมากไปหาน้อย โดยดูจากค่าเฉลี่ยพบว่า ผู้บริหารมีการพัฒนาตนเองจากมากไปหาน้อย ตามลำดับ ดังนี้ คือข้อ 37 ศึกษาเอกสาร คู่มือในการปฏิบัติงานและวิธีการใช้วัสดุและอุปกรณ์การเรียนการสอน ($\bar{X}_1 = 3.70$) รองลงมาคือ ข้อ 38 ศึกษาเอกสาร คู่มือการจัดทำสื่อการเรียนการสอน ($\bar{X}_1 = 3.35$) และข้อ 39 ศึกษากระบวนการวางแผนการผลิตสื่อการเรียนการสอนและการประเมินผลการใช้สื่อจากแหล่งวิชาการ ตำราและเอกสารทางวิชาการ ($\bar{X}_1 = 3.25$) และข้อที่ได้คะแนนน้อยที่สุดคือ ข้อ 45 เข้ารับการฝึกอบรมทักษะการผลิตสื่อที่ทันสมัยด้วยคอมพิวเตอร์ ($\bar{X}_1 = 2.20$)

การพัฒนาตนเองของครูตามการรับรู้ของตนเอง ปรากฏว่า ครูผู้สอนมีการรับรู้ด้านการพัฒนาตนเองจากมากไปหาน้อย โดยดูจากค่าเฉลี่ยพบว่า ครูผู้สอนมีการพัฒนาตนเองจากมากไปหาน้อย ตามลำดับ ดังนี้ ข้อ 37 ศึกษาเอกสาร คู่มือในการปฏิบัติงานและวิธีการใช้วัสดุและอุปกรณ์การเรียนการสอน ($\bar{X}_2 = 3.50$) รองลงมาคือ ข้อ 38 ศึกษาเอกสาร คู่มือการจัดทำสื่อการเรียนการสอน ($\bar{X}_2 = 3.37$) และข้อ 39 ศึกษากระบวนการวางแผนการผลิตสื่อการเรียนการสอนและการประเมินผลการใช้สื่อจากแหล่งวิชาการ ตำราและเอกสารทางวิชาการ ($\bar{X}_2 = 3.31$) และข้อที่ได้คะแนนน้อยที่สุดคือ ข้อ 44 เข้ารับการฝึกอบรมการใช้ การเก็บรักษา และการซ่อมแซมสื่อการเรียนการสอนจากหน่วยงานต้นสังกัด ($\bar{X}_2 = 2.23$)

สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 6 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับวิธีการพัฒนาตนเองเกี่ยวกับการเรียนการสอน
หลักสูตรวิชาชีพพระยะสัน ด้านการวัดและประเมินผล ตามการรับรู้ของผู้บริหาร
และครู วิทยาลัยสารพัดช่าง กรุงเทพมหานคร

ข้อที่	วิธีการพัฒนาตนเอง	ผู้บริหาร (N = 20)		ครูผู้สอน (N = 238)	
		\bar{X}_1	S.D ₁	\bar{X}_2	S.D ₂
	ด้านการวัดและประเมินผล				
49.	ศึกษาเอกสาร คู่มือเกี่ยวกับการวัดผลและประเมินผลการเรียนการสอนหลักสูตรวิชาชีพพระยะสัน	3.30	0.86	3.26	0.89
50.	ศึกษากระบวนการวัดและประเมินผลการศึกษา หลักสูตรวิชาชีพพระยะสันจากเอกสาร	3.25	0.85	3.21	0.87
51.	แสวงหาข้อมูล ข่าวสาร วารสารที่เกี่ยวข้องกับการวัดผลและประเมินผลหลักสูตรวิชาชีพพระยะสัน	3.05	0.94	3.09	0.91
52.	ศึกษา ค้นคว้างานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการวัดและประเมินผลหลักสูตรวิชาชีพพระยะสัน	2.60	1.23	2.70	0.93
53.	ศึกษาค้นคว้าและจัดทำเอกสารวิชาการเกี่ยวกับการรวบรวมข้อมูลและสถิติการวัดผลและประเมินผลของผู้เรียนหลักสูตรวิชาชีพพระยะสัน	2.65	0.99	2.74	0.95
54.	เป็นสมาชิกวารสารการวัดผลและประเมินผลการศึกษาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ด้านการวัดผลและประเมินผล	1.85	0.9	2.21	1.02
55.	ศึกษาดูงานด้านการวัดและประเมินผลการเรียนการสอนหลักสูตรวิชาชีพพระยะสัน จากสถานศึกษาที่มีการพัฒนาระบบการประมวลผลที่ทันสมัย	2.00	1.08	2.61	1.04
56.	เข้ารับการฝึกอบรม เรื่อง การใช้สถิติเบื้องต้นสำหรับการวัดผลและประเมินผล และการใช้โปรแกรมสำเร็จรูปในการประเมินผล	2.35	1.13	2.08	1.10
57.	เข้ารับการฝึกอบรมเกี่ยวกับการสร้างเครื่องมือวัดผลและประเมินผลให้เป็นปัจจุบันและสอดคล้องกับเนื้อหาวิชาในหลักสูตรวิชาชีพพระยะสัน	2.30	1.26	2.24	1.00
58.	ศึกษาต่อเพิ่มเติมเกี่ยวกับการวัดผลและประเมินผลจากหน่วยงานและสถาบันการศึกษา	2.05	1.19	2.13	1.08
59.	เป็นคณะกรรมการหรือคณะทำงานในการวัดผลและประเมินผลหลักสูตรวิชาชีพพระยะสัน	2.80	1.24	2.28	0.95
60.	เป็นคณะกรรมการสร้างเครื่องมือในการวัดพฤติกรรมด้านความรู้ ทักษะ และ การปฏิบัติ	2.55	1.10	2.23	0.97
61.	สนทนาแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับผู้เชี่ยวชาญ และผู้มีประสบการณ์ในเรื่องการวัดและประเมินผลหลักสูตรวิชาชีพพระยะสัน	2.85	1.04	2.56	0.92
	รวม	2.59	0.83	2.53	0.68

จากตารางที่ 6 พบว่า การพัฒนาตนเองของครูเกี่ยวกับการเรียนการสอน หลักสูตรวิชาชีพพระยะสัน ตามการรับรู้ของผู้บริหารและครู วิทยาลัยสารพัดช่าง กรุงเทพมหานคร ในด้านการวัดและประเมินผล ปรากฏดังนี้

การพัฒนาตนเองของครู ตามการรับรู้ของผู้บริหาร ปรากฏว่า ผู้บริหารมีการรับรู้ ด้านการพัฒนาตนเองจากมากไปหาน้อย โดยดูจากค่าเฉลี่ยพบว่า ผู้บริหารมีการพัฒนาตนเองจาก มากไปหาน้อยตามลำดับ ดังนี้ คือข้อ 49 ศึกษาเอกสาร คู่มือเกี่ยวกับการวัดผลและประเมินผล การเรียนการสอนหลักสูตรวิชาชีพพระยะสัน ($\bar{X}_1 = 3.30$) รองลงมาคือ ข้อ 50 ศึกษากระบวนการ วัดและประเมินผลการศึกษา หลักสูตรวิชาชีพพระยะสันจากเอกสาร ($\bar{X}_1 = 3.25$) และข้อ 51 แสวงหาข้อมูล ข่าวสาร วารสารที่เกี่ยวข้องกับการวัดผลและประเมินผลหลักสูตรวิชาชีพพระยะสัน ($\bar{X}_1 = 3.05$) และข้อที่ได้คะแนนน้อยที่สุดคือ ข้อ 55 ศึกษางานด้านการวัดและประเมินผล การเรียนการสอนหลักสูตรวิชาชีพพระยะสัน จากสถานศึกษาที่มีการพัฒนาระบบการประมวลผลที่ ทันสมัย ($\bar{X}_1 = 2.00$)

การพัฒนาตนเองของครู ตามการรับรู้ของตนเอง ปรากฏว่า ครูผู้สอนมีการรับรู้ ด้านการพัฒนาตนเองจากมากไปหาน้อย โดยดูจากค่าเฉลี่ยพบว่า ครูผู้สอนมีการพัฒนาตนเองจาก มากไปหาน้อยตามลำดับ ดังนี้ ข้อ 49 ศึกษาเอกสาร คู่มือเกี่ยวกับการวัดผลและประเมินผล การเรียนการสอนหลักสูตรวิชาชีพพระยะสัน ($\bar{X}_2 = 3.26$) รองลงมาคือ ข้อ 50 ศึกษากระบวนการ วัดและประเมินผลการศึกษา หลักสูตรวิชาชีพพระยะสันจากเอกสาร ($\bar{X}_2 = 3.21$) และข้อ 51 แสวงหาข้อมูล ข่าวสาร วารสารที่เกี่ยวข้องกับการวัดผลและประเมินผลหลักสูตรวิชาชีพพระยะสัน ($\bar{X}_2 = 3.09$) และข้อที่ได้คะแนนน้อยที่สุดคือ ข้อ 56 เข้าร่วมการฝึกอบรม เรื่อง การใช้สถิติ เบื้องต้นสำหรับการวัดผลและประเมินผล และการใช้โปรแกรมสำเร็จรูปในการประเมินผล ($\bar{X}_2 = 2.08$)

ตารางที่ 7 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับวิธีการพัฒนาตนเองเกี่ยวกับการเรียนการสอน หลักสูตรวิชาชีพระยะสั้น ด้านสถานที่ที่ใช้สอนและฝึกงาน ตามการรับรู้ของผู้บริหารและครู วิทยาลัยสารพัดช่าง กรุงเทพมหานคร

ข้อที่	วิธีการพัฒนาตนเอง	ผู้บริหาร (N = 20)		ครูผู้สอน (N = 238)	
		\bar{X}_1	S.D ₁	\bar{X}_2	S.D ₂
	ด้านสถานที่ที่ใช้สอนและฝึกงาน				
62.	ศึกษาค้นคว้าเกี่ยวกับนโยบายและแนวทางปฏิบัติในเรื่องการจัดองค์ประกอบเกี่ยวกับการจัดสถานที่ที่ใช้สอนและฝึกงานในสถานศึกษาจากตำราวิชาการ	3.15	1.09	2.96	0.95
63.	แสวงหาข้อมูลข่าวสารจากเอกสารและวารสารการจัดสิ่งแวดล้อมและการป้องกันอุบัติเหตุในสถานศึกษา	3.15	0.99	3.04	0.88
64.	เข้าร่วมประชุมสัมมนาเรื่องการจัดองค์ประกอบสถานที่สิ่งแวดล้อมและอาคารประกอบการเรียนการสอน หลักสูตรวิชาชีพระยะสั้น จากหน่วยงานต้นสังกัดและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง	2.90	1.07	2.66	1.05
65.	ศึกษา ค้นคว้าและจัดทำเอกสารทางวิชาการในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการจัดสถานที่ที่ใช้สอนและฝึกงาน หลักสูตรวิชาชีพระยะสั้น	2.55	1.00	2.49	1.00
66.	เป็นสมาชิกองค์กรหรือสมาคมการจัดสิ่งแวดล้อมและการป้องกันอุบัติเหตุในสถานศึกษา	2.10	1.02	2.18	1.04
67.	ศึกษาดูงานการจัดสถานที่ที่ใช้สอนและฝึกงาน หลักสูตรวิชาชีพระยะสั้น จากหน่วยงานสถานศึกษาที่ได้รับรางวัลดีเด่น	2.60	1.14	3.29	0.97
68.	เข้ารับการฝึกอบรมในสถานประกอบการเกี่ยวกับการใช้สถานที่และอุปกรณ์การฝึกงาน	2.50	1.23	2.36	0.92
69.	เป็นคณะกรรมการวางแผนการจัดสถานที่และห้องปฏิบัติงานในสถานศึกษา และสถานประกอบการ	2.55	1.10	2.26	0.89
70.	สนทนาแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับผู้เชี่ยวชาญ และผู้มีประสบการณ์ในเรื่องการจัดสถานที่ที่ใช้สอนและฝึกงาน	3.15	1.22	2.51	0.93
	รวม	2.74	0.84	2.52	0.73

จากตารางที่ 7 พบว่า การพัฒนาตนเองเกี่ยวกับการเรียนการสอน หลักสูตร วิชาชีพระยะสั้น ตามการรับรู้ของผู้บริหารและครู วิทยาลัยสารพัดช่าง กรุงเทพมหานคร ในด้านสถานที่ที่ใช้สอนและฝึกงาน ปรากฏดังนี้

การพัฒนาตนเองของครู ตามการรับรู้ของผู้บริหาร ปรากฏว่า ผู้บริหารมีการรับรู้ ด้านการพัฒนาตนเองจากมากไปหาน้อย โดยดูจากค่าเฉลี่ยพบว่า ผู้บริหารมีการพัฒนาตนเองจาก มากไปหาน้อยตามลำดับ ดังนี้ คือ ข้อ 62 ศึกษาค้นคว้าเกี่ยวกับนโยบายและแนวทางปฏิบัติ ในเรื่องการจัดองค์ประกอบเกี่ยวกับการจัดสถานที่ที่ใช้สอนและฝึกงานในสถานศึกษาจากตำรา วิชาการ ($\bar{X}_1 = 3.15$) และข้อ 63 แสวงหาข้อมูลข่าวสารจากเอกสารและวารสารการจัด สิ่งแวดล้อมและการป้องกันอุบัติเหตุในสถานศึกษา และข้อ 70 สนทนาแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับ ผู้เชี่ยวชาญ และผู้มีประสบการณ์ในเรื่องการจัดสถานที่ที่ใช้สอนและฝึกงาน ($\bar{X}_1 = 3.15$) รองลงมาคือ ข้อ 64 เข้าร่วมประชุมสัมมนาเรื่องการจัดองค์ประกอบสถานที่สิ่งแวดล้อมและอาคาร ประกอบการเรียนการสอน หลักสูตรวิชาชีพระยะสั้น จากหน่วยงานต้นสังกัดและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ($\bar{X}_1 = 2.90$) และข้อ 67 ศึกษาดูงานการจัดสถานที่ที่ใช้สอนและฝึกงาน หลักสูตรวิชาชีพระยะสั้น จากหน่วยงานสถานศึกษาที่ได้รับรางวัลดีเด่น ($\bar{X}_1 = 2.60$) และข้อที่ได้คะแนนน้อยที่สุดคือ ข้อ 66 เป็นสมาชิกองค์กรหรือสมาคมการจัดสิ่งแวดล้อมและการป้องกันอุบัติเหตุในสถานศึกษา ($\bar{X}_1 = 2.10$)

การพัฒนาตนเองของครู ตามการรับรู้ของตนเอง ปรากฏว่า ครูผู้สอนมีการรับรู้ ด้านการพัฒนาตนเองจากมากไปหาน้อย โดยดูจากค่าเฉลี่ยพบว่า ครูผู้สอนมีการพัฒนาตนเอง จากมากไปหาน้อยตามลำดับ ดังนี้ ดังนี้ ข้อ 67 ศึกษาดูงานการจัดสถานที่ที่ใช้สอนและฝึกงาน หลักสูตรวิชาชีพระยะสั้น จากหน่วยงานสถานศึกษาที่ได้รับรางวัลดีเด่น ($\bar{X}_2 = 3.29$) รองลงมา คือ ข้อ 63 แสวงหาข้อมูลข่าวสารจากเอกสารและวารสารการจัดสิ่งแวดล้อมและการป้องกัน อุบัติเหตุในสถานศึกษา ($\bar{X}_2 = 3.04$) และข้อ 62 ศึกษาค้นคว้าเกี่ยวกับนโยบายและแนวทาง ปฏิบัติในเรื่องการจัดองค์ประกอบเกี่ยวกับการจัดสถานที่ที่ใช้สอนและฝึกงานในสถานศึกษาจาก ตำราวิชาการ ($\bar{X}_2 = 2.96$) และข้อที่ได้คะแนนน้อยที่สุดคือ ข้อ 66 เป็นสมาชิกองค์กรหรือสมาคม การจัดสิ่งแวดล้อมและการป้องกันอุบัติเหตุในสถานศึกษา ($\bar{X}_2 = 2.18$)

ตารางที่ 8 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับวิธีการพัฒนาตนเองของครูเกี่ยวกับการเรียนการสอน หลักสูตรวิชาชีพระยะสั้น ตามการรับรู้ของผู้บริหารและครู

วิธีการพัฒนาตนเอง	ผู้บริหาร (N = 20)		ครูผู้สอน (N = 238)	
	\bar{X}_1	S.D ₁	\bar{X}_2	S.D ₂
1. ด้านหลักสูตร	3.12	0.57	3.10	0.61
2. ด้านกิจกรรมการเรียนการสอน	2.95	0.73	3.04	0.62
3. ด้านครูผู้สอน	3.05	0.53	3.10	0.60
4. ด้านสื่อการเรียนการสอน	2.71	0.68	2.70	0.70
5. ด้านการวัดและประเมินผล	2.59	0.83	2.53	0.68
6. ด้านสถานที่ที่ใช้สอนและฝึกงาน	2.74	0.84	2.52	0.73
รวม	2.82	0.60	2.81	0.56

จากตารางที่ 8 การพัฒนาตนเองของครูเกี่ยวกับการเรียนการสอน หลักสูตรวิชาชีพระยะสั้น ตามการรับรู้ของผู้บริหารและครู วิทยาลัยสารพัดช่าง กรุงเทพมหานคร ปรากฏผลดังนี้

การพัฒนาตนเองของครูเกี่ยวกับการเรียนการสอน หลักสูตรวิชาชีพระยะสั้น ตามการรับรู้ของผู้บริหาร อยู่ในระดับ ปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 2.82 และเมื่อพิจารณาในรายด้าน ปรากฏว่าการพัฒนาตนเองของครูเกี่ยวกับการเรียนการสอน หลักสูตรวิชาชีพระยะสั้น ตามการรับรู้ของผู้บริหารอยู่ในระดับปานกลาง ในทุก ๆ ด้าน โดยมีการพัฒนาตนเองด้านหลักสูตร มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ 3.12 รองลงมาคือ ด้านครูผู้สอน มีค่าเฉลี่ย 3.05 ด้านกิจกรรมการเรียนการสอน 2.95 ด้านสถานที่ที่ใช้สอนและฝึกงาน 2.74 ด้านสื่อการเรียนการสอน 2.71 และด้านการวัดและประเมินผลมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ 2.59

การพัฒนาตนเองของครูเกี่ยวกับการเรียนการสอน หลักสูตรวิชาชีพระยะสั้น ตามการรับรู้ของตนเองอยู่ในระดับ ปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 2.81 และเมื่อพิจารณาในรายด้าน ปรากฏว่าการพัฒนาตนเองของครูเกี่ยวกับการเรียนการสอน หลักสูตรวิชาชีพระยะสั้น ตามการรับรู้ของตนเองอยู่ในระดับปานกลาง โดยการด้านหลักสูตรและด้านครูผู้สอน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ 3.10 รองลงมาคือ ด้านกิจกรรมการเรียนการสอน 3.04 ด้านสื่อการเรียนการสอน 2.70 ด้านการวัดและประเมินผล มีค่าเฉลี่ย 2.53 และด้านสถานที่ที่ใช้สอนและฝึกงาน มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ 2.52

ตารางที่ 9 เปรียบเทียบการพัฒนาตนเองของครูเกี่ยวกับการเรียนการสอน หลักสูตรวิชาชีพระยะสั้น ตามการรับรู้ของผู้บริหารและครู

วิธีการพัฒนาตนเอง	ผู้บริหาร (N = 20)		ครูผู้สอน (N = 238)		t Value
	\bar{X}_1	S.D. ₁	\bar{X}_2	S.D. ₂	
1. ด้านหลักสูตร	3.12	0.57	3.10	0.61	0.17
2. ด้านกิจกรรมการเรียนการสอน	2.95	0.73	3.04	0.62	-0.57
3. ด้านครูผู้สอน	3.05	0.53	3.10	0.60	-0.34
4. ด้านสื่อการเรียนการสอน	2.71	0.68	2.70	0.70	0.09
5. ด้านการวัดและประเมินผล	2.59	0.83	2.53	0.68	0.32
6. ด้านสถานที่ที่ใช้สอนและฝึกงาน	2.74	0.84	2.52	0.73	1.22
รวม	2.82	0.60	2.81	0.56	0.10

จากตารางที่ 9 แสดงว่าในภาพรวมการพัฒนาตนเองของครูเกี่ยวกับการเรียนการสอน หลักสูตรวิชาชีพระยะสั้น ตามการรับรู้ของผู้บริหารและครูไม่แตกต่างกัน กล่าวคือ การพัฒนาตนเอง ตามการรับรู้ของกลุ่มประชากรทั้ง 2 กลุ่ม อยู่ในระดับที่ใกล้เคียงกัน เมื่อพิจารณารายด้าน ปรากฏว่าการพัฒนาตนเองของครูเกี่ยวกับการเรียนการสอน หลักสูตรวิชาชีพระยะสั้น ตามการรับรู้ของผู้บริหารและครูในด้านหลักสูตร ด้านกิจกรรมการเรียนการสอน ด้านครูผู้สอน ด้านสื่อการเรียนการสอน ด้านการวัดและประเมินผล และด้านสถานที่ที่ใช้สอนและฝึกงาน ไม่แตกต่างกัน โดยการพัฒนาตนเองตามการรับรู้ของผู้บริหารและครู อยู่ในระดับปานกลาง

สรุปได้ว่า ครูผู้สอน หลักสูตรวิชาชีพระยะสั้น วิทยาลัยสารพัดช่าง กรุงเทพมหานคร มีการพัฒนาตนเองเกี่ยวกับการเรียนการสอน ตามการรับรู้ของผู้บริหารและตนเอง ไม่แตกต่างกันทั้งในภาพรวมและในรายด้าน

ตอนที่ 3 การเปรียบเทียบการพัฒนาตนเองของครูเกี่ยวกับการเรียนการสอน หลักสูตรวิชาชีพ ระยะสั้น ตามการรับรู้ของครูผู้สอน จำแนกตามตัวแปร เพศ อายุ สถานภาพสมรส วุฒิการศึกษาและประสบการณ์ทำงาน

3.1 เพศ

ตารางที่ 10 เปรียบเทียบการพัฒนาตนเองของครูเกี่ยวกับการเรียนการสอน หลักสูตรวิชาชีพ ระยะสั้น ตามการรับรู้ของผู้บริหารและครู ที่มีเพศต่างกัน

วิธีการพัฒนาตนเอง	เพศชาย		เพศหญิง		t Value
	\bar{X}	S.D	\bar{X}	S.D	
1. ด้านหลักสูตร	3.08	0.60	3.11	0.61	-0.36
2. ด้านกิจกรรมการเรียนการสอน	2.99	0.65	3.08	0.63	-1.02
3. ด้านครูผู้สอน	3.03	0.62	3.14	0.57	-1.50
4. ด้านสื่อการเรียนการสอน	2.70	0.69	2.70	0.71	0.05
5. ด้านการวัดและประเมินผล	2.57	0.75	2.51	0.65	0.75
6. ด้านสถานที่ที่ใช้สอนและฝึกงาน	2.66	0.85	2.48	0.71	1.86
รวม	2.81	0.60	2.81	0.54	-0.02

จากตารางที่ 10 แสดงว่าในภาพรวมการพัฒนาตนเองของครูเกี่ยวกับการเรียนการสอน หลักสูตรวิชาชีพ ระยะสั้น ของครูผู้สอนที่มีเพศต่างกัน ตามการรับรู้ของผู้บริหารและครู ในภาพรวมไม่แตกต่างกัน และเมื่อพิจารณารายด้าน ปรากฏว่า การพัฒนาตนเอง ตามการรับรู้ของผู้บริหารและครู ในด้านหลักสูตร ด้านกิจกรรมการเรียนการสอน ด้านครูผู้สอน ด้านสื่อการเรียนการสอน ด้านการวัดและประเมินผล ไม่แตกต่างกัน โดยการพัฒนาตนเองตามการรับรู้ของผู้บริหารและครู ทั้งเพศชายและเพศหญิง อยู่ในระดับปานกลาง ยกเว้น ด้านสถานที่ที่ใช้สอนและฝึกงาน เพศหญิงมีการพัฒนาตนเองอยู่ในระดับน้อย

สรุปได้ว่า ครูผู้สอน หลักสูตรวิชาชีพ ระยะสั้น วิทยาลัยสารพัดช่าง กรุงเทพมหานคร ทั้งเพศชายและเพศหญิง มีการพัฒนาตนเองเกี่ยวกับการเรียนการสอน ตามการรับรู้ของผู้บริหารและครู ไม่แตกต่างกันในภาพรวม

3.2 อายุ

ตารางที่ 11 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานการพัฒนาตนเองของครูเกี่ยวกับการเรียนการสอน หลักสูตรวิชาชีพระยะสั้น ตามการรับรู้ของครูผู้สอนที่มีอายุต่างกัน จำแนกตามด้านการเรียนการสอน ตามการรับรู้ของผู้บริหารและครู

วิธีการพัฒนาตนเอง	ต่ำกว่า30 ปี		31 – 41 ปี		41–50 ปี		51 ปีขึ้นไป	
	\bar{X}	S.D	\bar{X}	S.D	\bar{X}	S.D	\bar{X}	S.D
1. ด้านหลักสูตร	2.93	0.57	3.08	0.58	3.13	0.61	3.13	0.64
2. ด้านกิจกรรมการเรียนการสอน	3.02	0.63	3.01	0.62	3.09	0.67	2.99	0.61
3. ด้านครูผู้สอน	2.90	0.57	30.5	0.61	3.19	0.60	3.04	0.54
4. ด้านสื่อการเรียนการสอน	2.68	0.73	2.72	0.68	2.77	0.73	2.54	0.63
5. ด้านการวัดและประเมินผล	2.49	0.72	2.61	0.73	2.53	0.67	2.46	0.69
6. ด้านสถานที่ที่ใช้สอนและฝึกงาน	2.60	0.73	0.64	0.88	2.53	0.73	2.45	0.74
รวม	2.74	0.61	2.82	0.57	2.84	0.56	2.74	0.53

จากตารางที่ 11 แสดงว่าการพัฒนาตนเองเกี่ยวกับการเรียนการสอน หลักสูตรวิชาชีพระยะสั้น ตามการรับรู้ของครูผู้สอนที่มีอายุต่างกัน ในภาพรวมมีการพัฒนาอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยในแต่ละกลุ่มอายุ จากมากไปหาน้อย ตามลำดับดังนี้ กลุ่มอายุ 41 – 50 ปี, กลุ่มอายุ 31 – 40 ปี, 51 ปีขึ้นไป และกลุ่มอายุต่ำกว่า 30 ปี มีค่าเฉลี่ย 2.84, 2.82, 2.74 ตามลำดับ เมื่อพิจารณารายด้าน ปรากฏว่า การพัฒนาตนเองของครูตามการรับรู้ของตนเองเกี่ยวกับการเรียนการสอน หลักสูตรวิชาชีพระยะสั้น ในทุกด้านมีการพัฒนาในระดับปานกลาง ยกเว้นการพัฒนาตนเองของครูกลุ่มอายุต่ำกว่า 30 ปี และ 51 ปีขึ้นไป มีการพัฒนาด้านการวัดและประเมินผลในระดับน้อยและด้านสถานที่ที่ใช้สอนและฝึกงานในกลุ่มอายุ 51 ปีขึ้นไป อยู่ในระดับน้อยเช่นกัน

ตารางที่ 12 เปรียบเทียบการพัฒนาตนเองของครูเกี่ยวกับการเรียนการสอน หลักสูตรวิชาชีพระยะสั้น
ของครูผู้สอน ที่มีอายุแตกต่างกัน ตามการรับรู้ของผู้บริหารและครู

การพัฒนาตนเอง	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F – value
1. ด้านหลักสูตร	ระหว่างกลุ่ม	0.74	3	0.25	0.67
	ภายในกลุ่ม	92.86	254	0.37	
	รวม	93.60	257		
2. ด้านกิจกรรมการเรียนการสอน	ระหว่างกลุ่ม	0.41	3	0.14	0.33
	ภายในกลุ่ม	105.20	254	0.41	
	รวม	105.61	257		
3. ด้านครูผู้สอน	ระหว่างกลุ่ม	1.98	3	0.65	1.89
	ภายในกลุ่ม	88.72	254	0.35	
	รวม	90.70	257		
4. ด้านสื่อการเรียนการสอน	ระหว่างกลุ่ม	1.73	3	0.58	1.18
	ภายในกลุ่ม	124.15	254	0.49	
	รวม	125.88	257		
5. ด้านการวัดและประเมินผล	ระหว่างกลุ่ม	0.69	3	0.23	0.47
	ภายในกลุ่ม	123.41	254	0.49	
	รวม	124.10	257		
6. ด้านสถานที่ที่ใช้สอนและฝึกงาน	ระหว่างกลุ่ม	1.09	3	0.36	0.60
	ภายในกลุ่ม	153.25	254	0.60	
	รวม	154.34	257		
รวมทุกด้าน	ระหว่างกลุ่ม	0.46	3	0.15	0.48
	ภายในกลุ่ม	81.25	254	0.32	
	รวม	81.71	257		

จากตารางที่ 12 แสดงว่า การพัฒนาตนเองของครูเกี่ยวกับการเรียนการสอน หลักสูตรวิชาชีพพระยาศัน ที่มีอายุต่างกัน ในภาพรวมมีการพัฒนาตามการรับรู้ของตนเอง ไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้าน ปรากฏว่า การพัฒนาตนเองด้านหลักสูตร ด้านกิจกรรม การเรียนการสอน ด้านครูผู้สอน ด้านสื่อการเรียนการสอน ด้านการวัดและประเมินผล และด้าน สถานที่ที่ใช้สอนและฝึกงาน ครูที่มีอายุต่างกันมีการพัฒนาตนเองไม่แตกต่างกัน ตามการรับรู้ ของผู้บริหารและครู



สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

3.3 สถานภาพ

ตารางที่ 13 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับวิธีการพัฒนาตนเองของครูเกี่ยวกับการเรียนการสอน หลักสูตรวิชาชีพระยะสั้น ของครูผู้สอน ที่มีสถานภาพต่างกัน จำแนกตามด้านการเรียนการสอน ตามการรับรู้ของผู้บริหารและครู

การพัฒนาตนเอง	โสด		สมรส		หย่า / หม้าย	
	\bar{X}	S.D	\bar{X}	S.D	\bar{X}	S.D
1. ด้านหลักสูตร	3.00	0.54	3.14	0.62	3.18	0.78
2. ด้านกิจกรรมการเรียนการสอน	2.93	0.62	3.08	0.64	3.34	0.73
3. ด้านครูผู้สอน	2.98	0.60	3.13	0.58	3.43	0.68
4. ด้านสื่อการเรียนการสอน	2.60	0.66	2.75	0.68	2.74	1.28
5. ด้านการวัดและประเมินผล	2.40	0.65	2.59	0.69	2.48	0.95
6. ด้านสถานที่ที่ใช้สอนและฝึกงาน	2.55	0.88	2.57	0.72	2.26	0.78
รวม	2.70	0.56	2.84	0.55	2.89	0.77

จากตารางที่ 13 แสดงว่าในภาพรวมการพัฒนาตนเองของครูเกี่ยวกับการเรียนการสอน หลักสูตรวิชาชีพระยะสั้น ของครูผู้สอนที่มีสถานภาพต่างกัน มีการพัฒนาตนเองตามการรับรู้ของผู้บริหารและครู อยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยในแต่ละกลุ่มสถานภาพ จากมากไปหาน้อยตามลำดับ ดังนี้ สถานภาพ หย่า / หม้าย สมรส และโสด มีค่าเฉลี่ยดังนี้ 2.89, 2.84, และ 2.70 ตามลำดับ

เมื่อพิจารณารายด้าน ปรากฏว่าการพัฒนาตนเองตามการรับรู้ของผู้บริหารและครู อยู่ในระดับปานกลาง เป็นส่วนมาก ยกเว้นกลุ่มสถานภาพโสด มีการพัฒนาตนเอง ด้านการวัดและประเมินผลน้อย และกลุ่มสถานภาพ หย่า / หม้าย มีการพัฒนาตนเองด้านการวัดและประเมินผล และด้านสถานที่ที่ใช้สอนและฝึกงานอยู่ในระดับน้อย

ตารางที่ 14 เปรียบเทียบการพัฒนาตนเองของครูเกี่ยวกับการเรียนการสอน หลักสูตรวิชาที่พระยะสั้น
ของครูผู้สอน ที่มีสถานภาพแตกต่างกัน ตามการรับรู้ของผู้บริหารและครู

การพัฒนาตนเอง	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F – value
1. ด้านหลักสูตร	ระหว่างกลุ่ม	1.18	2	0.60	1.62
	ภายในกลุ่ม	92.42	255	0.36	
	รวม	93.60	257		
2. ด้านกิจกรรมการเรียนการสอน	ระหว่างกลุ่ม	1.95	2	0.98	2.40
	ภายในกลุ่ม	103.66	255	0.41	
	รวม	105.61	257		
3. ด้านครูผู้สอน	ระหว่างกลุ่ม	2.26	2	1.13	3.26*
	ภายในกลุ่ม	88.44	255	0.35	
	รวม	90.70	257		
4. ด้านสื่อการเรียนการสอน	ระหว่างกลุ่ม	1.20	2	0.60	1.23
	ภายในกลุ่ม	124.69	255	0.49	
	รวม	125.69	257		
5. ด้านการวัดและประเมินผล	ระหว่างกลุ่ม	1.85	2	0.93	1.93
	ภายในกลุ่ม	122.25	255	0.48	
	รวม	124.10	257		
6. ด้านสถานที่ที่ใช้สอนและฝึกงาน	ระหว่างกลุ่ม	0.85	2	0.42	0.70
	ภายในกลุ่ม	153.49	255	0.60	
	รวม	154.34	257		
รวมทุกด้าน	ระหว่างกลุ่ม	1.04	2	0.52	1.65
	ภายในกลุ่ม	80.67	255	0.32	
	รวม	81.71	257		

* P < .05

จากตารางที่ 14 แสดงว่า การพัฒนาตนเองของครูเกี่ยวกับการเรียนการสอน หลักสูตรวิชาชีพพระยะสัน ของครูผู้สอน ที่มีสถานภาพต่างกัน ในภาพรวมแล้วมีการพัฒนาตนเอง ตามการรับรู้ของผู้บริหารและครูเกี่ยวกับการเรียนการสอน ไม่แตกต่างกัน แต่เมื่อพิจารณารายด้าน ปรากฏว่า มีการพัฒนาตนเองเกี่ยวกับการเรียนการสอน หลักสูตรวิชาชีพพระยะสัน ตามการรับรู้ ของตนเอง ด้านหลักสูตร ด้านกิจกรรมการเรียนการสอน ด้านสื่อการเรียนการสอน ด้านการ วัดและประเมินผล และด้านสถานที่ที่ใช้สอนและฝึกงาน ของครูผู้สอนที่มีสถานภาพสมรสต่างกัน มีการพัฒนาตนเองไม่แตกต่างกัน แต่ในด้านครูผู้สอน ครูที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกัน มีการ พัฒนาตนเองตามการรับรู้ของผู้บริหารและครูแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เพื่อให้ทราบถึงความแตกต่างเป็นรายคู่ จึงใช้วิธีการของเชฟเฟ (Scheffe's) ตรวจสอบคะแนน เฉลี่ย (รายละเอียด การเปรียบเทียบรายคู่ในตารางที่ 15)



สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 15 เปรียบเทียบการพัฒนาตนเองของครูเกี่ยวกับการเรียนการสอน หลักสูตรวิชาชีพระยะสั้น ด้านครูผู้สอน ที่มีสถานภาพแตกต่างกัน ตามการรับรู้ของผู้บริหารและครู

สถานภาพ	สถานภาพ	โสด	สมรส	หย่า / หม้าย
	ค่าเฉลี่ย	2.98	3.13	3.43
โสด	2.98	-	-0.15	-0.45*
สมรส	3.13	-	-	-0.30
หย่า / หม้าย	3.43	-	-	-

*P < .05

จากตารางที่ 15 แสดงว่าครูผู้สอนที่มีสถานภาพ หย่า / หม้าย และกลุ่มสถานภาพโสด การพัฒนาตนเองตามการรับรู้ของตนเองเกี่ยวกับการเรียนการสอน ด้านครูผู้สอน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยกลุ่มสถานภาพ หย่า / หม้าย มีการพัฒนาตนเองตามการรับรู้ของตนเอง สูงกว่ากลุ่มสถานภาพโสด

สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

3.4 วุฒิการศึกษา

ตารางที่ 16 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับวิธีการพัฒนาตนเองของครูเกี่ยวกับการเรียนการสอน หลักสูตรวิชาชีพระยะสั้น ของครูผู้สอน ที่มีวุฒิการศึกษาแตกต่างกัน จำแนกตามด้านการเรียนการสอน

การพัฒนาตนเอง	ต่ำกว่าปริญญาตรี		ปริญญาตรี		ปริญญาโท	
	\bar{X}	S.D	\bar{X}	S.D	\bar{X}	S.D
1. ด้านหลักสูตร	2.79	0.57	3.09	0.57	3.28	0.64
2. ด้านกิจกรรมการเรียนการสอน	2.83	0.68	3.01	0.64	3.22	0.59
3. ด้านครูผู้สอน	2.88	0.55	3.07	0.60	3.27	0.56
4. ด้านสื่อการเรียนการสอน	2.39	0.65	2.74	0.67	2.76	0.75
5. ด้านการวัดและประเมินผล	2.21	0.64	2.56	0.69	2.61	0.68
6. ด้านสถานที่ที่ใช้สอนและฝึกงาน	2.34	0.68	2.54	0.75	2.68	0.84
รวม	2.54	0.52	2.81	0.56	2.94	0.54

จากตารางที่ 16 แสดงว่าการพัฒนาตนเองของครูเกี่ยวกับการเรียนการสอน หลักสูตรวิชาชีพระยะสั้น ของครูผู้สอนที่มีระดับการศึกษาต่างกัน ในภาพรวมมีการพัฒนาอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยในแต่ละระดับการศึกษาจากมากไปหาน้อยตามลำดับ ดังนี้ ระดับการศึกษาปริญญาโท, ปริญญาตรี และต่ำกว่าปริญญาตรี มีค่าเฉลี่ย 2.94, 2.81 และ 2.54 ตามลำดับ เมื่อพิจารณารายด้านปรากฏว่า การพัฒนาตนเองของครูเกี่ยวกับการเรียนการสอน หลักสูตรวิชาชีพระยะสั้น ส่วนมากมีการพัฒนาตนเองในระดับปานกลาง ยกเว้นการพัฒนาตนเองของครูที่มีการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี มีการพัฒนาตนเองในด้านสื่อการเรียนการสอน ด้านการวัดและประเมินผล และด้านสถานที่ที่ใช้สอนและฝึกงาน อยู่ในระดับน้อย

ตารางที่ 17 เปรียบเทียบการพัฒนาตนเองของครูเกี่ยวกับการเรียนการสอน หลักสูตรวิชาชีพระยะสั้น
ของครูผู้สอน ที่มีวุฒิการศึกษาแตกต่างกัน

การพัฒนาตนเอง	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F – value
1. ด้านหลักสูตร	ระหว่างกลุ่ม	5.07	2	2.53	7.30**
	ภายในกลุ่ม	88.53	255	.35	
	รวม	93.598	257		
2. ด้านกิจกรรมการเรียนการสอน	ระหว่างกลุ่ม	3.64	2	1.82	4.55**
	ภายในกลุ่ม	101.98	255	.40	
	รวม	105.613	257		
3. ด้านครูผู้สอน	ระหว่างกลุ่ม	3.52	2	1.77	5.16**
	ภายในกลุ่ม	87.18	555	.34	
	รวม	90.70	257		
4. ด้านสื่อการเรียนการสอน	ระหว่างกลุ่ม	3.38	2	1.68	3.51*
	ภายในกลุ่ม	122.51	255	.49	
	รวม	125.88	257		
5. ด้านการวัดและประเมินผล	ระหว่างกลุ่ม	3.64	2	1.82	3.85*
	ภายในกลุ่ม	120.46	255	.47	
	รวม	124.104	257		
6. ด้านสถานที่ที่ใช้สอนและฝึกงาน	ระหว่างกลุ่ม	2.43	2	1.21	2.04
	ภายในกลุ่ม	151.91	255	.56	
	รวม	154.35	257		
รวมทุกด้าน	ระหว่างกลุ่ม	3.22	2	1.61	5.23**
	ภายในกลุ่ม	78.49	255	.31	
	รวม	81.71	257		

*P < .05

**P < .01

จากตารางที่ 17 แสดงว่าการพัฒนาตนเองของครูเกี่ยวกับการเรียนการสอน หลักสูตรวิชาชีพระยะสั้น ของครูผู้สอนที่มีระดับการศึกษาต่างกันในภาพรวม มีการพัฒนาตนเอง ตามการรับรู้ของผู้บริหารและครูแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และ เมื่อพิจารณารายด้านปรากฏว่า การพัฒนาตนเองของครูที่มีวุฒิมหาบัณฑิตศึกษากันมีการ พัฒนาตนเองตามการรับรู้ของตนเองต่างกัน ในด้านหลักสูตร ด้านกิจกรรมการเรียนการสอนและ ด้านครูผู้สอน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สำหรับด้านสื่อการเรียนการสอน และด้าน การวัดและประเมินผล การพัฒนาตนเองของครูที่มีวุฒิมหาบัณฑิตศึกษากันมีการพัฒนาตนเองตาม การรับรู้ของตนเองแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ยกเว้นด้านที่ใช้สอนและ ฝึกงาน มีการพัฒนาตนเองตามการรับรู้ของตนเองไม่แตกต่างกัน เพื่อให้ทราบถึงความแตกต่าง เป็นรายคู่ จึงใช้วิธีการของเชฟเฟ้ (Scheff's) ตรวจสอบคะแนนเฉลี่ย (รายละเอียดการเปรียบเทียบ รายคู่ในตารางที่ 18 – 23)



สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 18 เปรียบเทียบรายค่าการพัฒนาร่างกายของครูเกี่ยวกับการเรียนการสอน หลักสูตรวิชาชีพ
ระยะสั้น รวมทุกด้านของครูผู้สอน ที่มีวุฒิการศึกษาแตกต่างกัน ตามการรับรู้ของ
ผู้บริหารและครู

วุฒิการศึกษา	วุฒิการศึกษา	ต่ำกว่า ปริญญาตรี	ปริญญาตรี	ปริญญาโท
	ค่าเฉลี่ย	2.54	2.81	2.94
ต่ำกว่าปริญญาตรี	2.54	-	-0.27**	-0.4**
ปริญญาตรี	2.81	-	-	-0.13
ปริญญาโท	2.94	-	-	-

**P < .01

จากตารางที่ 18 แสดงว่าครูผู้สอนที่มีวุฒิการศึกษาในระดับปริญญาตรี และ
ปริญญาโท มีการพัฒนาร่างกายตามการรับรู้ของผู้บริหารและครูแตกต่างกับกลุ่มที่มีวุฒิการศึกษา
ต่ำกว่าปริญญาตรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยกลุ่มที่มีวุฒิการศึกษาในระดับ
ปริญญาตรีและปริญญาโท มีการพัฒนาร่างกายตามการรับรู้ของตนเองสูงกว่ากลุ่มที่มีวุฒิการ
ศึกษาด้านปริญญาตรี

สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 19 เปรียบเทียบรายค่าการพัฒนาคู่การพัฒนาตนเองของครูเกี่ยวกับการเรียนการสอน หลักสูตรวิชาชีพ ระยะสั้น ด้านหลักสูตรของครูผู้สอน ที่มีวุฒิการศึกษาแตกต่างกัน ตามการรับรู้ของผู้บริหารและครู

วุฒิการศึกษา	วุฒิการศึกษา	ต่ำกว่า	ปริญญาตรี	ปริญญาโท
	ค่าเฉลี่ย	ปริญญาตรี	3.09	3.28
ต่ำกว่าปริญญาตรี	2.78	-	-0.31**	-0.50**
ปริญญาตรี	3.09	-	-	-0.19**
ปริญญาโท	3.28	-	-	-

**P < .01

จากตารางที่ 19 แสดงว่าครูผู้สอนที่มีวุฒิการศึกษาในระดับปริญญาตรีและปริญญาโท มีการพัฒนาตนเองตามการรับรู้ของผู้บริหารและครู ด้านหลักสูตรแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยกลุ่มที่มีวุฒิศึกษาระดับปริญญาตรี และปริญญาโท มีการพัฒนาตนเองตามการรับรู้ของตนเองสูงกว่ากลุ่มที่มีวุฒิการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี ในขณะที่กลุ่มที่มีวุฒิศึกษาระดับปริญญาโท มีการพัฒนาตนเอง แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยกลุ่มที่มีวุฒิศึกษาระดับปริญญาโท มีการพัฒนาตนเองตามการรับรู้ของตนเองสูงกว่ากลุ่มที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี

สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 20 เปรียบเทียบรายค่าการพัฒนาร่างกายตนเองของครูเกี่ยวกับการเรียนการสอน หลักสูตรวิชาชีพ
ระยะสั้น ด้านกิจกรรมการเรียนการสอนของครูผู้สอน ที่มีวุฒิการศึกษาแตกต่างกัน
ตามการรับรู้ของผู้บริหารและครู

วุฒิการศึกษา	วุฒิการศึกษา	ต่ำกว่า ปริญญาตรี	ปริญญาตรี	ปริญญาโท
	ค่าเฉลี่ย	2.83	3.01	3.22
ต่ำกว่าปริญญาตรี	2.83	-	-0.18	-0.39**
ปริญญาตรี	3.01	-	-	-0.21**
ปริญญาโท	3.22	-	-	-

**P < .01

จากตารางที่ 20 แสดงว่าครูผู้สอนที่มีวุฒิการศึกษาในระดับปริญญาโทมีการ
พัฒนาร่างกายตนเองตามการรับรู้ของผู้บริหารและครู ด้านกิจกรรมการเรียนการสอนแตกต่างกันอย่างมี
นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยกลุ่มที่มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาโท มีการพัฒนาร่างกาย
ตนเองตามการรับรู้ของตนเองสูงกว่า กลุ่มที่มีวุฒิการศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรีและปริญญาตรี

สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 21 เปรียบเทียบรายค่าการพัฒนาร่างกายตนเองของครูเกี่ยวกับการเรียนการสอน หลักสูตรวิชาชีพ
ระยะสั้น ด้านครูผู้สอนที่มีวุฒิการศึกษาแตกต่างกัน ตามการรับรู้ของผู้บริหารและครู

วุฒิการศึกษา	วุฒิการศึกษา	ต่ำกว่า	ปริญญาตรี	ปริญญาโท
	ค่าเฉลี่ย	ปริญญาตรี	3.07	3.27
ต่ำกว่าปริญญาตรี	2.88	-	-0.19	-0.39**
ปริญญาตรี	3.07	-	-	-0.20**
ปริญญาโท	3.27	-	-	-

**P < .01

จากตารางที่ 21 แสดงว่าครูผู้สอนที่มีวุฒิการศึกษาในระดับปริญญาโทมีการพัฒนาร่างกายตนเองตามการรับรู้ของผู้บริหารและครู ในด้านครูผู้สอนแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยกลุ่มที่มีวุฒิการศึกษาในระดับปริญญาโท มีการพัฒนาร่างกายตนเองตามการรับรู้ของตนเองสูงกว่ากลุ่มที่มีวุฒิการศึกษาในระดับต่ำกว่าปริญญาตรีและปริญญาตรี

สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 22 เปรียบเทียบรายค่าการพัฒนาร่างกายของครูเกี่ยวกับการเรียนการสอน หลักสูตรวิชาชีพ ระยะสั้น ด้านสื่อการเรียนการสอนของครูผู้สอน ที่มีวุฒิการศึกษาแตกต่างกัน ตามการรับรู้ของผู้บริหารและครู

วุฒิการศึกษา	วุฒิการศึกษา	ต่ำกว่า ปริญญาตรี	ปริญญาตรี	ปริญญาโท
	ค่าเฉลี่ย	2.39	2.74	2.76
ต่ำกว่าปริญญาตรี	2.39	-	-0.35*	-0.37*
ปริญญาตรี	2.74	-	-	-0.02
ปริญญาโท	2.76	-	-	-

*P < .05

จากตารางที่ 22 แสดงว่าครูผู้สอนที่มีวุฒิการศึกษาในระดับปริญญาตรีและปริญญาโทมีการพัฒนาร่างกายตามการรับรู้ของผู้บริหารและครู ในด้านสื่อการเรียนการสอนแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยกลุ่มที่มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรีและปริญญาโทมีการพัฒนาร่างกายตามการรับรู้ของผู้บริหารและครูสูงกว่ากลุ่มที่มีวุฒิการศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรี

สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 23 เปรียบเทียบรายค่าการพัฒนาดตนเองของครูเกี่ยวกับการเรียนการสอน หลักสูตรวิชาชีพ ระยะสั้น ด้านการวัดและประเมินผลของครูผู้สอน ที่มีวุฒิการศึกษาแตกต่างกัน ตามการรับรู้ของผู้บริหารและครู

วุฒิการศึกษา	วุฒิการศึกษา	ต่ำกว่า ปริญญาตรี	ปริญญาตรี	ปริญญาโท
	ค่าเฉลี่ย	2.21	2.56	2.61
ต่ำกว่าปริญญาตรี	2.21	-	-0.35*	-0.40*
ปริญญาตรี	2.56	-	-	-0.05
ปริญญาโท	2.61	-	-	-

*P < .05

จากตารางที่ 23 แสดงว่าครูผู้สอนที่มีวุฒิการศึกษาในระดับปริญญาโทมีการพัฒนาดตนเองตามการรับรู้ของผู้บริหารและครู ด้านการวัดและประเมินผลแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยกลุ่มที่มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรีและระดับปริญญาโท มีการพัฒนาดตนเองตามการรับรู้ของตนเองสูงกว่ากลุ่มที่มีวุฒิการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี

สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

3.5 ประสบการณ์ทำงาน

ตารางที่ 24 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานการพัฒนาศักยภาพของตนเองของครูเกี่ยวกับการเรียนการสอน หลักสูตรวิชาชีพพระยะสั้น ของครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ทำงานต่างกัน จำแนกตามด้านการเรียนการสอน ตามการรับรู้ของผู้บริหารและครู

วิธีการพัฒนาตนเอง	ต่ำกว่า 5 ปี		5-10 ปี		11-15 ปี		16-20ปี		20ปีขึ้นไป	
	\bar{X}	S.D	\bar{X}	S.D	\bar{X}	S.D	\bar{X}	S.D	\bar{X}	S.D
1. ด้านหลักสูตร	2.98	0.69	3.06	0.56	2.98	0.51	3.07	0.60	3.20	3.10
2. ด้านกิจกรรมการเรียนการสอน	3.06	0.85	3.02	0.59	2.92	0.51	2.98	0.67	3.12	0.64
3. ด้านครูผู้สอน	2.92	0.82	3.065	0.56	3.06	0.48	3.08	0.63	3.18	0.56
4. ด้านสื่อการเรียนการสอน	2.71	0.90	2.91	0.69	2.55	0.41	2.71	0.77	2.64	0.68
5. ด้านการวัดและประเมินผล	2.56	0.87	2.68	0.68	2.42	0.53	2.46	0.72	2.53	0.69
6. ด้านสถานที่ที่ใช้สอนและฝึกงาน	2.53	0.85	2.75	0.59	2.49	0.93	2.44	0.77	2.55	0.64
รวม	2.76	0.78	2.88	0.54	2.71	0.41	2.76	0.59	2.84	0.55

จากตารางที่ 24 แสดงว่าการพัฒนาตนเองเกี่ยวกับการเรียนการสอน หลักสูตรวิชาชีพพระยะสั้น ของครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ทำงานต่างกัน ในภาพรวมมีการพัฒนาอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยในแต่ละกลุ่มประสบการณ์ทำงาน 5 – 10 ปี, 20 ปีขึ้นไป, 16 – 20 ปี, ต่ำกว่า 5 ปี และอายุ 11 – 15 ปี มีค่าเฉลี่ย ดังนี้ 2.88, 2.84, 2.76 และ 2.71 ตามลำดับ เมื่อพิจารณารายด้าน ปรากฏว่า การพัฒนาตนเองตามการรับรู้ของผู้บริหารและครู ส่วนมากอยู่ในระดับปานกลาง ยกเว้นกลุ่มอายุ 11 - 15 ปี และกลุ่มอายุ 16 – 20 ปี มีการพัฒนาตนเองตามการรับรู้ของผู้บริหารและครู ด้านการวัดและประเมินผลและด้านสถานที่ที่ใช้สอนและฝึกงาน อยู่ในระดับน้อย

ตารางที่ 25 เปรียบเทียบการพัฒนาตนเองของครูเกี่ยวกับการเรียนการสอน หลักสูตรวิชาชีพระยะสั้น ตามการรับรู้ของครูผู้สอน ที่มีประสบการณ์ทำงานแตกต่างกัน ตามการรับรู้ของผู้บริหารและครู

การพัฒนาตนเอง	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F – value
1. ด้านหลักสูตร	ระหว่างกลุ่ม	2.04	4	0.51	1.41
	ภายในกลุ่ม	91.55	253	0.36	
	รวม	93.59	257		
2. ด้านกิจกรรมการเรียนการสอน	ระหว่างกลุ่ม	1.38	4	0.34	0.84
	ภายในกลุ่ม	104.23	253	0.41	
	รวม	105.61	257		
3. ด้านครูผู้สอน	ระหว่างกลุ่ม	1.53	4	0.38	1.08
	ภายในกลุ่ม	89.17	253	0.35	
	รวม	90.70	257		
4. ด้านสื่อการเรียนการสอน	ระหว่างกลุ่ม	3.24	4	0.81	1.67
	ภายในกลุ่ม	122.64	253	0.48	
	รวม	125.88	257		
5. ด้านการวัดและประเมินผล	ระหว่างกลุ่ม	1.74	4	0.44	0.90
	ภายในกลุ่ม	122.36	253	0.48	
	รวม	124.10	257		
6. ด้านสถานที่ที่ใช้สอนและฝึกงาน	ระหว่างกลุ่ม	2.69	4	0.67	1.12
	ภายในกลุ่ม	151.65	253	0.60	
	รวม	154.34	257		
รวมทุกด้าน	ระหว่างกลุ่ม	0.79	4	0.20	0.62
	ภายในกลุ่ม	80.92	253	0.32	
	รวม	81.71	257		

จากตารางที่ 25 แสดงว่าการพัฒนาตนเองของครูเกี่ยวกับการเรียนการสอน หลักสูตรวิชาชีพพระยะสัน ของครูผู้สอนที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกันในภาพรวมแล้ว มีการพัฒนาตนเองตามการรับรู้ของผู้บริหารและครูไม่แตกต่างกัน และเมื่อพิจารณารายด้านปรากฏว่าการพัฒนาตนเองของครูเกี่ยวกับการเรียนการสอนตามการรับรู้ของผู้บริหารและครู ในด้านหลักสูตร ด้านกิจกรรมการเรียนการสอน ด้านครูผู้สอน ด้านสื่อการเรียนการสอน ด้านการวัดและประเมินผล และด้านสถานที่ที่ใช้สอนและฝึกงาน ของครูผู้สอนที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีการพัฒนาตนเองตามการรับรู้ของผู้บริหารและครูไม่แตกต่างกัน



สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

บทที่ 5

สรุปผลการวิจัย อภิปรายและข้อเสนอแนะ

การวิจัยนี้มุ่งศึกษาวิธีการพัฒนาตนเองของครูเกี่ยวกับการเรียนการสอน หลักสูตร วิชาสี่พระยะสั้น ตามการรับรู้ของผู้บริหารและครู วิทยาลัยสารพัดช่าง กรุงเทพมหานคร โดยเสนอ ผลการวิจัยครอบคลุมเนื้อหาสาระสำคัญดังนี้ คือ วัตถุประสงค์ของการวิจัย วิธีดำเนินการวิจัย สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูล การอภิปรายผลการวิจัย และข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัย ตามลำดับ

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาการรับรู้ของผู้บริหารและครูเกี่ยวกับการพัฒนาตนเองของครูเกี่ยวกับ กิจกรรมการเรียนการสอน หลักสูตรวิชาสี่พระยะสั้น วิทยาลัยสารพัดช่าง กรุงเทพมหานคร ด้านหลักสูตร ด้านกิจกรรมการเรียนการสอน ด้านครูผู้สอน ด้านสื่อการเรียนการสอน ด้านการวัด และประเมินผล และด้านสถานที่ที่ใช้สอนและฝึกงาน
2. เพื่อเปรียบเทียบการรับรู้ของผู้บริหารและครูเกี่ยวกับการพัฒนาตนเองของครู เกี่ยวกับการเรียนการสอน หลักสูตรวิชาสี่พระยะสั้น วิทยาลัยสารพัดช่าง กรุงเทพมหานคร ด้านหลักสูตร ด้านกิจกรรมการเรียนการสอน ด้านครูผู้สอน ด้านสื่อการเรียนการสอน ด้านการวัด และประเมินผล และด้านสถานที่ที่ใช้สอนและฝึกงาน
3. เพื่อเปรียบเทียบการรับรู้เกี่ยวกับการพัฒนาตนเองของครูเกี่ยวกับการเรียน การสอน หลักสูตรวิชาสี่พระยะสั้น วิทยาลัยสารพัดช่าง กรุงเทพมหานคร ที่มีเพศต่างกัน อายุต่างกัน สถานภาพสมรสต่างกัน ประสบการณ์ทำงานต่างกันและวุฒิการศึกษาต่างกัน ตามการรับรู้ของ ผู้บริหารและครู

วิธีดำเนินการวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย
กลุ่มประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ประกอบด้วยกลุ่มประชากร 2 กลุ่ม คือ กลุ่มผู้บริหารโรงเรียน 4 แห่ง จำนวน 20 คน กลุ่มครูผู้สอน ทั้งหมด 4 แห่ง จำนวน 238 คน รวมกลุ่มประชากรทั้งหมด 258 คน
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม โดยแบ่งเป็น 3 ตอน
ตอนที่ 1 เป็นคำถามเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะ เป็นแบบสำรวจรายการ (Check List) กำหนดตัวเลือก

ตอนที่ 2 เป็นคำถามเกี่ยวกับวิธีการพัฒนาตนเองของครูเกี่ยวกับการเรียนการสอน หลักสูตรวิชาชีพพระยะสัน ตามการรับรู้ของผู้บริหารและครู โดยแบ่งออกเป็นด้านหลักสูตร ด้านกิจกรรมการเรียนการสอน ด้านครูผู้สอน ด้านสื่อการเรียนการสอน ด้านการวัดและประเมินผล และด้านสถานที่ที่ใช้สอนและฝึกงาน มีลักษณะคำถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) และแบบคำถามปลายเปิด (Open Ended)

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้เก็บข้อมูลจากผู้บริหาร และครูผู้สอนวิทยาลัยสารพัดช่าง กรุงเทพมหานคร ด้วยตนเอง โดยได้รับความร่วมมือเป็นอย่างดี ได้แบบสอบถามคืนมาครบจำนวน 258 ฉบับ โดยเป็นแบบสอบถามที่สมบูรณ์ คิดเป็นร้อยละ 100

4. การวิเคราะห์ข้อมูล เกี่ยวกับวิธีการพัฒนาตนเองของครูเกี่ยวกับการเรียนการสอน หลักสูตรวิชาชีพพระยะสัน ตามการรับรู้ของผู้บริหารและครู วิทยาลัยสารพัดช่าง กรุงเทพมหานคร ผู้วิจัยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS – 10.0 (Statistical Package for the Social Science Version – 10.0) วิเคราะห์หาค่าความถี่ร้อยละ ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D) ค่า t – test และ F – test

สรุปผลการวิจัย

จากการวิเคราะห์ข้อมูลงานวิจัย สามารถสรุปได้ดังนี้

1. ด้านสถานภาพส่วนตัวของกลุ่มประชากรทั้งผู้บริหารและครูผู้สอน จำนวนทั้งสิ้น 258 คน

1.1 ด้านเพศ ผู้บริหารและครูผู้สอน เป็นเพศหญิงมากกว่าเพศชาย คือ เป็นเพศหญิงร้อยละ 58.9 เพศชายร้อยละ 41.1 กลุ่มประชากรผู้บริหารเป็นเพศชาย ร้อยละ 41 เป็นเพศหญิง ร้อยละ 30 ส่วนครูผู้สอนเป็นเพศหญิงร้อยละ 61.3 เป็นเพศชาย ร้อยละ 38.7

1.2 ด้านอายุ กลุ่มประชากรทั้งหมดมีอายุระหว่าง 41 – 50 ปี มีจำนวนมากที่สุด ร้อยละ 45 โดยผู้บริหารอายุระหว่าง 41 –50 ปี และ 51 ปีขึ้นไป มีจำนวนมากที่สุด ส่วนครูผู้สอนมีอายุ 41 – 50 ปี มีจำนวนมากที่สุด ร้อยละ 45

1.3 ด้านสถานภาพสมรสของกลุ่มประชากรทั้งหมด มีสถานภาพสมรสมากที่สุด ร้อยละ 67.4 โดยผู้บริหารมีสถานภาพสมรส ร้อยละ 75 มีจำนวนมากที่สุด และครูผู้สอนมีสถานภาพสมรส ร้อยละ 66.8 มีจำนวนมากที่สุด

1.4 ด้านวุฒิการศึกษาของกลุ่มประชากร มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรี มากที่สุด ร้อยละ 62.8 โดยผู้บริหารมีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาโท ร้อยละ 55 มีจำนวนมากที่สุด และครูผู้สอน มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรี ร้อยละ 67.7 มีจำนวนมากที่สุด

1.5 ด้านประสิทธิภาพการทำงานของกลุ่มประชากรทั้งหมด มีประสิทธิภาพการทำงาน 20 ปีขึ้นไป ร้อยละ 62.8 โดยผู้บริหารมีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาโท ร้อยละ 55 มีจำนวนมากที่สุด และครูผู้สอนมีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรี ร้อยละ 64.7 มีจำนวนมากที่สุด

2. การพัฒนาตนเองของครูเกี่ยวกับการเรียนการสอน หลักสูตรวิชาชีพระยะสั้น ตามการรับรู้ของผู้บริหารและครู วิทยาลัยสารพัดช่าง กรุงเทพมหานคร ในด้านต่าง ๆ 6 ด้าน คือ ด้านหลักสูตร ด้านกิจกรรมการเรียนการสอน ด้านครูผู้สอน ด้านสื่อการเรียนการสอน ด้านการวัดและประเมินผล และด้านสถานที่ที่ใช้สอนและฝึกงาน สรุปได้ดังนี้

2.1 ด้านหลักสูตร

จากการวิจัยสรุปว่าการพัฒนาตนเองของครูเกี่ยวกับการเรียนการสอน หลักสูตรวิชาชีพระยะสั้น ตามการรับรู้ของผู้บริหารในรายชื่อ ส่วนใหญ่มีการรับรู้การพัฒนาตนเอง อยู่ในระดับปานกลาง โดยมีข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ข้อ 3 แสวงหาข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับการพัฒนาหลักสูตร ($\bar{X}_1 = 3.95$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ข้อ 12 เข้าร่วมเป็นสมาชิกองค์กรวิชาชีพในการพัฒนาหลักสูตรวิชาชีพระยะสั้น ($\bar{X}_1 = 2.40$)

การพัฒนาตนเองของครูเกี่ยวกับการเรียนการสอน หลักสูตรวิชาชีพระยะสั้น ตามการรับรู้ของตนเองในรายชื่อ ส่วนใหญ่มีการรับรู้การพัฒนาตนเอง อยู่ในระดับปานกลาง โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ข้อ 2 ศึกษาเกี่ยวกับนโยบายและแนวทางการปฏิบัติในเรื่องการจัดทำหลักสูตรจากเอกสาร ตำราวิชาการใหม่ ๆ ($\bar{X}_2 = 3.78$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ข้อ 8 ศึกษาดูงานเรื่องการจัดทำหลักสูตรท้องถิ่นและจัดทำหลักสูตรหลากหลายจากสถานศึกษาที่ได้รับรางวัลดีเด่น ภายในประเทศ ($\bar{X}_2 = 2.42$)

2.2 ด้านกิจกรรมการเรียนการสอน

จากการวิจัยสรุปว่าการพัฒนาตนเองของครูเกี่ยวกับการเรียนการสอน หลักสูตรวิชาชีพระยะสั้น ตามการรับรู้ของผู้บริหารในรายชื่อ ส่วนใหญ่มีการรับรู้การพัฒนาตนเอง อยู่ในระดับปานกลาง โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ข้อ 15 แสวงหาข้อมูล ข่าวสาร จากวารสารที่เกี่ยวข้องกับการฝึกอาชีพในปัจจุบัน ($\bar{X}_1 = 3.60$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ข้อ 18 เข้าร่วมเป็นสมาชิกองค์กรวิชาชีพครู เพื่อเพิ่มพูนความรู้ด้านวิชาการและการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน ($\bar{X}_1 = 2.35$)

การพัฒนาตนเองของครูเกี่ยวกับการเรียนการสอน หลักสูตรวิชาชีพระยะสั้น ตามการรับรู้ของตนเองในรายชื่อ ส่วนใหญ่มีการรับรู้การพัฒนาตนเองอยู่ในระดับปานกลาง โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ข้อ 14 ศึกษาค้นคว้าสิ่งใหม่ ๆ จากบทความ ข่าวสาร วารสารทางวิชาการและข้อมูลต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการสอน ($\bar{X}_2 = 3.84$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ

ข้อ 19 ศึกษาคุณงานการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนจากสถานศึกษาที่จัดการเรียนการสอนดีเด่นภายในประเทศ หลักสูตรวิชาซีพระยะสั้น ($\bar{X}_2 = 2.49$)

2.3 ด้านครูผู้สอน

จากการวิจัยการพัฒนาดตนเองของครูเกี่ยวกับการเรียนการสอน หลักสูตรวิชาซีพระยะสั้น ตามการรับรู้ของผู้บริหารในรายชื่อ ส่วนใหญ่มีการรับรู้การพัฒนาดตนเองของครูอยู่ในระดับปานกลาง โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ข้อ 26 ศึกษาค้นคว้าหาความรู้ในสาขาวิชาที่สอนจากเอกสาร ตำราวิชาการใหม่ ๆ ($\bar{X}_1 = 3.80$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ข้อ 30 สมัครเข้าร่วมเป็นสมาชิกชมรม สมาคมเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพครู หรือการพัฒนาความรู้ในสาขาการสอน หลักสูตรวิชาซีพระยะสั้น ($\bar{X}_1 = 2.40$)

การพัฒนาดตนเองของครูเกี่ยวกับการเรียนการสอน หลักสูตรวิชาซีพระยะสั้น ตามการรับรู้ของตนเองในรายชื่อ ส่วนใหญ่มีการรับรู้การพัฒนาดตนเองอยู่ในระดับปานกลาง โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ข้อ 26 ศึกษา ค้นคว้าหาความรู้ในสาขาวิชาที่สอนจากเอกสาร ตำราวิชาการใหม่ ๆ จากแหล่งวิชาการต่าง ๆ ($\bar{X}_2 = 3.87$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ข้อ 30 สมัครเข้าร่วมเป็นสมาชิกชมรม สมาคมเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพครู หรือการพัฒนาความรู้ในสาขาการสอนหลักสูตรวิชาซีพระยะสั้น ($\bar{X}_2 = 2.55$)

2.4 ด้านสื่อการเรียนการสอน

จากการวิจัยสรุปว่าการพัฒนาดตนเองของครูเกี่ยวกับการเรียนการสอน หลักสูตรวิชาซีพระยะสั้น ตามการรับรู้ของผู้บริหารในรายชื่อ ส่วนใหญ่มีการรับรู้การพัฒนาดตนเองอยู่ในระดับน้อย โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ข้อ 37 ศึกษาเอกสาร คู่มือการปฏิบัติงาน และวิธีการใช้วัสดุและอุปกรณ์การเรียนการสอน ($\bar{X}_1 = 3.70$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ข้อ 45 เข้ารับการฝึกอบรมทักษะการผลิตสื่อที่ทันสมัยด้วยคอมพิวเตอร์ ($\bar{X}_1 = 2.20$)

การพัฒนาดตนเองของครูเกี่ยวกับการเรียนการสอน หลักสูตรวิชาซีพระยะสั้น ตามการรับรู้ของตนเองในรายชื่อ ส่วนใหญ่มีการรับรู้การพัฒนาดตนเองอยู่ในระดับน้อย โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ข้อ 37 ศึกษาเอกสาร คู่มือการปฏิบัติงานและวิธีการใช้วัสดุและอุปกรณ์การเรียนการสอน ($\bar{X}_2 = 3.50$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ข้อ 44 เข้ารับการฝึกอบรมการใช้ การเก็บรักษาและการซ่อมแซมสื่อการเรียนการสอนจากหน่วยงานต้นสังกัด ($\bar{X}_2 = 2.23$)

2.5 ด้านการวัดและประเมินผล

จากการวิจัยสรุปว่า การพัฒนาดตนเองของครูเกี่ยวกับการเรียนการสอน หลักสูตรวิชาซีพระยะสั้น ตามการรับรู้ของผู้บริหารในรายชื่อ ส่วนใหญ่มีการรับรู้การพัฒนาดตนเอง

อยู่ในระดับปานกลาง โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ข้อ 49 ศึกษาเอกสาร คู่มือเกี่ยวกับการวัดผล และประเมินผลการเรียนการสอน หลักสูตรวิชาชีพระยะสั้น ($\bar{X}_1 = 3.30$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ข้อ 55 ศึกษางานด้านการวัดและประเมินผลการเรียนการสอน หลักสูตรวิชาชีพระยะสั้น จากสถานศึกษาที่มีการพัฒนาระบบการประมวลผลที่ทันสมัย ($\bar{X}_1 = 2.00$)

การพัฒนาตนเองของครูเกี่ยวกับการเรียนการสอน หลักสูตรวิชาชีพระยะสั้น ตามการรับรู้ของตนเองในรายข้อ ส่วนใหญ่มีการรับรู้การพัฒนาตนเองอยู่ในระดับปานกลาง โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ข้อ 49 ศึกษาเอกสาร คู่มือเกี่ยวกับการวัดผลและประเมินผลการเรียนการสอน หลักสูตรวิชาชีพระยะสั้น ($\bar{X}_2 = 3.26$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ข้อ 56 เข้ารับการฝึกอบรมเรื่องการใช้สถิติเบื้องต้น สำหรับการวัดผลและประเมินผล และการใช้โปรแกรมสำเร็จรูปในการประเมินผล ($\bar{X}_2 = 2.08$)

2.6 ด้านสถานที่ที่ใช้สอนและฝึกงาน

จากการวิจัยสรุปว่า การพัฒนาตนเองของครูเกี่ยวกับการเรียนการสอน หลักสูตรวิชาชีพระยะสั้น ตามการรับรู้ของผู้บริหารในรายข้อ ส่วนใหญ่มีการรับรู้การพัฒนาตนเองอยู่ในระดับปานกลาง โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ข้อ 62 ศึกษาค้นคว้าเกี่ยวกับนโยบายและแนวปฏิบัติในเรื่องการจัดองค์ประกอบเกี่ยวกับการจัดสถานที่ที่ใช้สอนและฝึกงาน ในสถานศึกษา จากตำราวิชาการ ($\bar{X}_1 = 3.15$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ข้อ 66 เป็นสมาชิกองค์กรหรือสมาคมการจัดสิ่งแวดล้อม และการป้องกันอุบัติเหตุในสถานศึกษา ($\bar{X}_1 = 2.10$)

การพัฒนาตนเองของครูเกี่ยวกับการเรียนการสอน หลักสูตรวิชาชีพระยะสั้น ตามการรับรู้ของตนเองในรายข้อ ส่วนใหญ่มีการรับรู้การพัฒนาตนเองอยู่ในระดับปานกลาง โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ข้อ 67 ศึกษางานการจัดสถานที่ที่ใช้สอนและฝึกงาน หลักสูตรวิชาชีพระยะสั้น จากหน่วยงานและสถานศึกษาที่ได้รับรางวัลดีเด่น ($\bar{X}_2 = 3.29$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ข้อ 66 เป็นสมาชิกองค์กรหรือสมาคมการจัดสิ่งแวดล้อม และการป้องกันอุบัติเหตุในสถานศึกษา ($\bar{X}_2 = 2.18$)

เมื่อกล่าวโดยสรุป การพัฒนาตนเองเกี่ยวกับการเรียนการสอน หลักสูตรวิชาชีพระยะสั้น ตามการรับรู้ของผู้บริหารและครู วิทยาลัยสารพัดช่าง กรุงเทพมหานคร ทั้งในภาพรวมและรายด้าน คือ ด้านหลักสูตร ด้านกิจกรรมการเรียนการสอน ด้านครูผู้สอน ด้านสื่อการเรียนการสอน ด้านการวัดและประเมินผล และด้านสถานที่ที่ใช้สอนและฝึกงาน การพัฒนาตนเองของครูอยู่ในระดับปานกลาง โดยด้านหลักสูตร และด้านครูผู้สอน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X}_T = 3.10$) และด้านการวัดและประเมินผล มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{X}_T = 2.53$)

3. เปรียบเทียบความแตกต่างการพัฒนาตนเองของครูเกี่ยวกับการเรียนการสอน หลักสูตรวิชาชีพระยะสั้น ตามการรับรู้ของผู้บริหารและครู กรุงเทพมหานคร ในด้านหลักสูตร ด้านกิจกรรมการเรียนการสอน ด้านครูผู้สอน ด้านสื่อการเรียนการสอน ด้านการวัดและประเมินผล และด้านสถานที่ที่ใช้สอนและฝึกงาน ปรากฏว่าไม่แตกต่างกัน

4. เปรียบเทียบการพัฒนาตนเองของครูเกี่ยวกับการเรียนการสอน หลักสูตรวิชาชีพระยะสั้น วิทยาลัยสารพัดช่าง กรุงเทพมหานคร ตามการรับรู้ของผู้บริหารและครู ตามตัวแปร เพศ อายุ สถานภาพสมรส วุฒิการศึกษาและประสบการณ์การทำงานในวิทยาลัยสารพัดช่าง ที่แตกต่างกันในภาพรวม พบว่าครูผู้สอนมีการพัฒนาตนเองตามการรับรู้ของผู้บริหารและตนเอง ที่ไม่แตกต่างกัน ยกเว้นด้านวุฒิการศึกษา ที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และ .01 ตามลำดับ ดังนี้

1. ครูผู้สอนที่มีเพศต่างกันมีการพัฒนาตนเองตามการรับรู้ของผู้บริหารและตนเองอยู่ในระดับปานกลางและเมื่อเปรียบเทียบการพัฒนาตนเองเกี่ยวกับการเรียนการสอนเป็นรายด้าน ครูผู้สอนมีการพัฒนาตนเอง ตามการรับรู้ของผู้บริหารและตนเอง ด้านหลักสูตร ด้านกิจกรรมการเรียนการสอน ด้านครูผู้สอน ด้านสื่อการเรียนการสอน ด้านการวัดและประเมินผล และด้านสถานที่ที่ใช้สอนและฝึกงาน ไม่แตกต่างกันในทุกด้าน

2. ครูผู้สอนที่มีอายุแตกต่างกันมีการพัฒนาตนเอง ตามการรับรู้ของตนเอง อยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อเปรียบเทียบการพัฒนาตนเองเกี่ยวกับการเรียนการสอนเป็นรายด้าน ครูผู้สอนมีการพัฒนาตนเองตามการรับรู้ของผู้บริหารและตนเอง ด้านหลักสูตร ด้านกิจกรรมการเรียนการสอน ด้านครูผู้สอน ด้านสื่อการเรียนการสอน ด้านการวัดและประเมินผล และด้านสถานที่ที่ใช้สอนและฝึกงาน ไม่แตกต่างกันในทุกด้าน

3. ครูผู้สอนที่มีสถานภาพสมรสต่างกันมีการพัฒนาตนเอง ตามการรับรู้ของผู้บริหารและตนเองอยู่ในระดับ ปานกลาง และเมื่อเปรียบเทียบการพัฒนาตนเองเกี่ยวกับการเรียนการสอนเป็นรายด้าน ครูผู้สอนมีการพัฒนาตนเอง ตามการรับรู้ของตนเอง ด้านหลักสูตร ด้านกิจกรรมการเรียนการสอน ด้านสื่อการเรียนการสอน ด้านการวัดและประเมินผล และด้านสถานที่ที่ใช้สอนและฝึกงาน ไม่แตกต่างกัน ส่วนด้านครูผู้สอน ครูมีการพัฒนาตนเองตามการรับรู้ของผู้บริหารและตนเองแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

4. ครูผู้สอนที่มีวุฒิการศึกษาต่างกันมีการพัฒนาตนเอง ตามการรับรู้ของผู้บริหารและตนเอง อยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อเปรียบเทียบการพัฒนาตนเองเกี่ยวกับการเรียนการสอนเป็นรายด้าน ครูผู้สอนมีการพัฒนาตนเองตามการรับรู้ของผู้บริหารและตนเองด้านสถานที่ที่ใช้สอนและฝึกงาน ไม่แตกต่างกัน ส่วนด้านหลักสูตร ด้านกิจกรรมการเรียนการสอน ด้านครูผู้สอน ครูมีการพัฒนาตนเองตามการรับรู้ของตนเองแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ในขณะที่สื่อการเรียนการสอนและด้านการวัดและประเมินผล ครูผู้สอนมีการพัฒนาตนเองตาม การรับรู้ของตนเองแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

5. ครูผู้สอนที่มีประสบการณ์การทำงานต่างก็มีการพัฒนาตนเอง ตามการรับรู้ ของผู้บริหารและตนเองอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อเปรียบเทียบการพัฒนาตนเองเกี่ยวกับการ เรียนการสอนเป็นรายด้าน ครูผู้สอนมีการพัฒนาตนเอง ตามการรับรู้ของผู้บริหารและตนเอง ด้านหลักสูตร ด้านกิจกรรมการเรียนการสอน ด้านครูผู้สอน ด้านสื่อการเรียนการสอน ด้านการวัด และประเมินผล และด้านสถานที่ที่ใช้สอนและฝึกงาน ไม่แตกต่างกัน

อภิปรายผลการวิจัย

ผู้วิจัยมีข้อค้นพบที่เห็นว่าน่าสนใจ และเพื่อให้ชัดเจนยิ่งขึ้น ผู้วิจัยขอเสนอการ อภิปรายในประเด็นที่สำคัญ ดังนี้

1. การพัฒนาตนเองของครูเกี่ยวกับการเรียนการสอน หลักสูตรวิชาชีพพระยะสั้น ตามการรับรู้ของผู้บริหารและครู วิทยาลัยสารพัดช่าง กรุงเทพมหานคร

1.1 ด้านหลักสูตร พบว่า การพัฒนาตนเองของครูเกี่ยวกับการเรียนการสอน หลักสูตรวิชาชีพพระยะสั้น ตามการรับรู้ของผู้บริหารและครู อยู่ในระดับปานกลาง โดยข้อที่ ผู้บริหารมีการรับรู้มากที่สุดคือ แสวงหาข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับการพัฒนาหลักสูตร ทั้งนี้ หมายความว่า ผู้บริหารเน้นความสำคัญของการแสวงหาข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับการพัฒนาหลักสูตร เพราะ หลักสูตรเป็นหัวใจของการเรียนการสอนในการจัดประสบการณ์ให้แก่ผู้เรียน เพื่อให้เกิด การเรียนรู้และพัฒนาไปในทิศทางที่เหมาะสม และสอดคล้องกับสภาพชีวิตความเป็นอยู่ในสังคม ซึ่งทำให้ผู้บริหารเห็นว่า ครูผู้สอนจำเป็นต้องแสวงหาข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับการพัฒนาหลักสูตร เพื่อนำมาใช้ในการพัฒนาหลักสูตร กำหนดแนวทางในการจัดประสบการณ์ให้ผู้เรียนซึ่งสอดคล้อง กับ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ (2540) ที่กล่าวถึงการแสวงหาข้อมูลข่าวสาร และเป็นการพัฒนาตนเอง เป็นตัวกระตุ้นการเปลี่ยนแปลง กำหนดทิศทางการตัดสินใจ และ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช (2532) ที่กล่าวถึง การแสวงหาข้อมูลข่าวสาร เป็นการพัฒนา ตนเองให้ได้รับความรู้และเพื่อนำมาเป็นประโยชน์ใช้สอย และข้อที่ครูมีการรับรู้มากที่สุดคือ ศึกษา เกี่ยวกับนโยบายและแนวทางการปฏิบัติในเรื่องการจัดทำหลักสูตรจากเอกสาร ตำราวิชาการใหม่ๆ ทั้งนี้หมายความว่า ครูเห็นความสำคัญของการศึกษาเกี่ยวกับนโยบายและแนวทางปฏิบัติในเรื่อง การจัดทำหลักสูตรจากเอกสาร อาจเนื่องมาจากนโยบายและแนวทางการปฏิบัติงาน จะเป็นคู่มือ ในการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติเพื่อทำความเข้าใจระหว่างผู้ปฏิบัติงานกับหน่วยงาน ซึ่งทำให้ครูผู้สอน เห็นว่าการพัฒนาตนเองในเรื่องการพัฒนาหลักสูตร โดยวิธีการศึกษานโยบายและแนวทางในการ ปฏิบัติงานเป็นสิ่งสำคัญเพื่อนำมาเป็นรูปแบบในการพัฒนาหลักสูตร ซึ่งสอดคล้องกับ กรกฎ สิงห์โกวิท (2533) ได้กล่าวถึงการพัฒนาตนเองในการศึกษาเอกสาร คู่มือการปฏิบัติงาน

เป็นการศึกษาจากข้อเขียน ตำรา หนังสือและกรมอาชีวศึกษา (2531) ที่กล่าวว่าเอกสารเป็นข่าวสารหรือข้อมูลที่หน่วยงานจัดทำขึ้นเพื่อแจ้งให้บุคลากรผู้ปฏิบัติงานในหน่วยงานของตนทราบและเป็นการทำความเข้าใจ ระหว่างผู้ปฏิบัติงานกับหน่วยงาน หรือระหว่างผู้ปฏิบัติงานด้วยกัน

1.2 ด้านกิจกรรมการเรียนการสอน พบว่า การพัฒนาตนเองของครูเกี่ยวกับการเรียนการสอน หลักสูตรวิชาสี่พระยะสั้น ตามการรับรู้ของผู้บริหารและครู อยู่ในระดับปานกลาง โดยมีข้อที่ผู้บริหารมีการรับรู้มากที่สุดคือ แสวงหาข้อมูลข่าวสารจากวารสารที่เกี่ยวข้องกับการฝึกอาชีพในปัจจุบัน หมายความว่า ทั้งผู้บริหารเห็นความสำคัญของการแสวงหาข้อมูลข่าวสารที่เกี่ยวข้องกับการฝึกอาชีพในปัจจุบัน แสดงให้เห็นว่า การจัดกิจกรรมการเรียนการสอนให้เกิดประสิทธิภาพได้นั้น จำเป็นต้องมีกิจกรรมและวิธีสอนที่เหมาะสมซึ่งมีอยู่หลายวิธี ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับเนื้อหาและจุดมุ่งหมายที่จะให้ผู้เรียนได้เกิดการเรียนรู้และทักษะมากที่สุด ซึ่งทำให้ผู้บริหารเห็นว่า ครูผู้สอนจำเป็นต้องแสวงหาข้อมูลข่าวสารมาประกอบการพิจารณาถึงกรรมวิธีสอนแบบต่าง ๆ ให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ เหมาะสมกับวัย และความพร้อมของผู้เรียน ซึ่งสอดคล้องกับ นาทยาภัทรแสงไทย (2535) การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองจากแหล่งวิทยากรต่าง ๆ เป็นองค์ประกอบที่ทำให้เกิดการเรียนรู้อย่างกว้างขวางลึกซึ้ง ซึ่งสอดคล้องกับคำกล่าวของ สมิต อาชวนิจกุล (2534) ที่กล่าวว่าสื่อมวลชนจะช่วยให้บุคคลที่รับข่าวสารข้อมูลได้เกิดความรู้ ความคิด ประสบการณ์และมีโลกทัศน์กว้างขวางขึ้น และจากข้อคิดเห็นของผู้บริหาร 10 คน ได้ให้ความคิดเห็นที่ ครูผู้สอนวิชาชีพมีการพัฒนาตนเองเป็นลำดับแรก คือ การแสวงหาความรู้จากข้อมูลข่าวสาร โดยเฉพาะอย่างยิ่งเรื่องของการฝึกอาชีพในปัจจุบัน ทั้งนี้ อาจเนื่องมาจากในปัจจุบันมีความเจริญก้าวหน้าทางด้านเทคโนโลยี และข้อมูลข่าวสารด้านวิชาชีพมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ความรู้จากข่าวสาร จึงมีบทบาทสำคัญต่อครูวิชาชีพเป็นอย่างมาก และข้อที่ครูมีการรับรู้มากที่สุดคือ ศึกษาค้นคว้าสิ่งใหม่ๆ จากบทความ ข่าวสาร วารสารทางวิชาการและข้อมูลต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการสอน ทั้งนี้หมายความว่า ครูผู้สอนเห็นความสำคัญของการศึกษาค้นคว้าสิ่งใหม่ๆ จากบทความ ข่าวสาร วารสารทางวิชาการและข้อมูลด้านต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการสอน อาจเนื่องมาจากกิจกรรมการเรียนการสอนที่จัดให้แก่ผู้เรียนนั้นมีมากมายหลายชนิด ซึ่งทำให้ครูผู้สอนเห็นว่าครูจำเป็นต้องทำการศึกษาและจัดให้เหมาะสม การศึกษา ค้นคว้าสิ่งใหม่ๆ จากการอ่านบทความ ข่าวสาร วารสารทางวิชาการจะเป็นการพัฒนาตนเองให้ทันต่อเหตุการณ์ที่เปลี่ยนแปลง เพื่อนำมาจัดกิจกรรมให้สอดคล้องกับผู้เรียนได้อย่างเหมาะสม และสอดคล้องกับสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ (2540) ได้กล่าวถึงบุคคลที่รับข่าวสารข้อมูล จะเกิดความคิด ประสบการณ์ และมีโลกทัศน์กว้างขึ้นและเป็นการพัฒนาตนเองและนำไปสู่การพัฒนาสังคมอีกทางหนึ่ง

1.3 ด้านครูผู้สอน พบว่า การพัฒนาตนเองของครู เกี่ยวกับการเรียนการสอน หลักสูตรวิชาชีพระยะสั้น ตามการรับรู้ของผู้บริหารและครูอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีข้อที่มีค่าเฉลี่ยการรับรู้ของทั้งผู้บริหารและครูมากที่สุดคือ การศึกษา ค้นคว้าหาความรู้สาขาวิชาชีพที่สอน จากเอกสารตำราวิชาการใหม่ ๆ จากแหล่งวิชาการต่าง ๆ ทั้งนี้หมายความว่า ทั้งผู้บริหารและครูเห็นความสำคัญของการศึกษา ค้นคว้าหาความรู้สาขาวิชาที่สอนจากเอกสาร ตำราวิชาการใหม่ ๆ จากแหล่งวิชาการต่าง ๆ อาจเป็นเพราะเอกสารตำรา วิชาการใหม่ ๆ เป็นปัจจัยสำคัญประการหนึ่งที่ช่วยส่งเสริมความรู้ความเข้าใจในวิชาชีพได้อย่างกว้างขวาง และทันต่อเหตุการณ์อยู่เสมอ ซึ่งสอดคล้องกับเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพของคุรุสภา พ.ศ. 2537 พอสรุปได้ว่า ครูมีลักษณะตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูในมาตรฐานข้อที่ 1 คือ ปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพอยู่เสมอ และสอดคล้องกับ ธีระชัย ปุระณะโชติ (2532) ได้กล่าวว่า ข้าราชการครูที่ดี ควรชวนขวายที่จะแสวงหาความรู้และเทคนิควิธีการใหม่ ๆ ที่ได้ผลมาใช้ในการพัฒนาการเรียนการสอนในหน้าที่ของตนให้ได้ผลดียิ่งขึ้น โดยเฉพาะอย่างยิ่งครูผู้สอนด้านวิชาชีพซึ่งต้องมีลักษณะที่แตกต่างจากครูสามัญ และครูผู้สอนที่จะดำเนินการสอนให้สำเร็จผลตามหลักสูตรประมวลการสอนที่วางไว้ ย่อมต้องอาศัยความสามารถของครูผู้สอนเป็นสำคัญ ซึ่งสอดคล้องกับกรมอาชีวศึกษา (2521) ที่กล่าวว่าครูผู้สอนส่วนใหญ่เป็นข้าราชการที่ศึกษาเล่าเรียนในสาขาอาชีพในระดับต่าง ๆ ทำหน้าที่สอนวิชาที่มีเนื้อหาสาระที่มีความยากและต้องใช้หลักการที่ถูกต้องซึ่งทำให้ผู้บริหารและครูเห็นว่าจำเป็นอย่างยิ่งที่ครูวิชาชีพจะต้องมีความสนใจ และสอดคล้องกับพนัส หันนาคินทร์ (2528) กล่าวถึงลักษณะของครูที่ดีในทัศนะผู้เรียน คือจะต้องมีความสนใจ ค้นคว้าหาความรู้ ทำให้ทันสมัยในด้านวิชาการ

1.4 ด้านสื่อการเรียนการสอน พบว่าการพัฒนาตนเองของครูเกี่ยวกับการเรียนการสอน หลักสูตรวิชาชีพระยะสั้น ตามการรับรู้ของผู้บริหารและครู อยู่ในระดับปานกลาง โดยมีข้อที่มีค่าเฉลี่ยของการรับรู้ทั้งผู้บริหารและครูมากที่สุดคือ การศึกษาเอกสาร คู่มือการปฏิบัติงาน และวิธีการใช้วัสดุและอุปกรณ์การเรียนการสอน ทั้งนี้หมายความว่าทั้งผู้บริหารและครูเห็นความสำคัญของการศึกษา เอกสาร คู่มือการปฏิบัติงานและวิธีการใช้วัสดุและอุปกรณ์การเรียนการสอน เนื่องจากสื่อการเรียนการสอนเป็นเครื่องมือสำคัญประการหนึ่งที่ช่วยให้การเรียนการสอนดำเนินไปด้วยดีและมีประสิทธิภาพ ประกอบกับสภาพสังคมไทยปัจจุบันมีความเจริญก้าวหน้าเป็นอย่างมากเกี่ยวกับเทคโนโลยีสมัยใหม่ โดยเฉพาะอย่างยิ่งเทคโนโลยีทางการศึกษา ซึ่งมีผลทำให้บทบาทของครูผู้สอนต้องพัฒนาเปลี่ยนแปลงไปด้วย ซึ่งทำให้ผู้บริหารและครูเห็นว่าครูผู้สอนวิชาชีพต้องพัฒนาตนเองด้านสื่อการเรียนการสอนโดยการศึกษาเอกสาร คู่มือการปฏิบัติงาน เพื่อให้เกิดความรู้ ความเข้าใจ สามารถปฏิบัติงานได้ถูกต้องตามขั้นตอนและมีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับ กรกฎ สิงห์โกวินท์ (2533) ที่กล่าวถึงกิจกรรมการพัฒนาตนเอง

ในการศึกษาเอกสาร คู่มือการปฏิบัติงานเป็นการศึกษาเอกสารที่ผู้ศึกษาสนใจและสามารถศึกษาได้ด้วยตนเอง โดยใช้วิจารณญาณของตนเองเป็นเครื่องตัดสินว่า เอกสารใดเหมาะสมที่จะนำมาศึกษา และในการศึกษาจากคู่มือต่าง ๆ ที่เขียนขึ้นจากประสบการณ์ในการปฏิบัติงานนั้น ๆ อย่างละเอียดถี่ถ้วน ชัดเจน เข้าใจง่าย จะช่วยให้ผู้ศึกษาเข้าใจและปฏิบัติได้ทันที และยังคงสอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ที่กล่าวไว้ว่า แนวทางมาตรการอบรมและพัฒนาครูประจำการอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง รัฐบาลส่งเสริมสนับสนุนครูและบุคลากรทางการศึกษาทุกระดับและประเภทการศึกษา ทุกสังกัดให้ได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง โดยเฉพาะอย่างยิ่งให้สามารถใช้เทคโนโลยีขั้นพื้นฐานได้ และนำสื่ออุปกรณ์ให้เสริมการเรียนการสอนอย่างได้ผลในเรื่องที่เกี่ยวกับครูผู้สอนด้านวิชาชีพ กรมอาชีวศึกษา (2521) ได้กล่าวไว้ว่าต้องมีลักษณะแตกต่างจากครูสามัญ คือ จะต้องรู้จักใช้อุปกรณ์การสอนเป็นอย่างดี

1.5 ด้านการวัดและประเมินผล พบว่า การพัฒนาตนเองของครูเกี่ยวกับการเรียนการสอน หลักสูตรวิชาชีพพระยะสั้น ตามการรับรู้ของผู้บริหารและครู อยู่ในระดับปานกลาง โดยมีข้อที่มีค่าเฉลี่ยของการรับรู้ทั้งผู้บริหารและครูมากที่สุดคือ การศึกษาเอกสาร คู่มือเกี่ยวกับการวัดผลและประเมินผลการเรียนการสอน หลักสูตรวิชาชีพพระยะสั้น ทั้งนี้หมายความว่าทั้งผู้บริหารและครูเห็นความสำคัญของการศึกษาเอกสาร คู่มือเกี่ยวกับการวัดและประเมินผลการเรียนการสอน หลักสูตรวิชาชีพพระยะสั้น อาจเนื่องมาจากการวัดและการประเมินผลเป็นวิธีการหนึ่งที่ครูนำมาใช้ตัดสินว่า ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้มากน้อยเพียงใด ซึ่งมีอยู่หลายวิธีด้วยกัน ซึ่งถือเป็นหน้าที่ที่สำคัญของครูผู้สอนที่จะต้องศึกษาเทคนิคและวิธีการต่าง ๆ เหล่านั้นอย่างละเอียด ก่อนที่จะนำมาใช้ในการวัดผลให้เหมาะสมกับเนื้อหาของผู้เรียน สอดคล้องกับจุดมุ่งหมายของการเรียนเป็นสำคัญ โดยเฉพาะอย่างยิ่ง การวัดผลวิชาชีพซึ่งแตกต่างจากวิชาสามัญ ดังนั้นผู้บริหารและครูจึงเห็นว่าครูผู้สอนวิชาชีพต้องพัฒนาตนเองโดยการศึกษาเอกสาร เพื่อให้เกิดความรู้ ความเข้าใจ สามารถปฏิบัติงานได้ถูกต้องตามขั้นตอนและมีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับ กรกฎ สิงหโกวิท (2533) ได้กล่าวถึง การพัฒนาตนเองในการศึกษาเอกสาร คู่มือการปฏิบัติงาน เป็นการศึกษาเอกสารทางวิชาการ จากข้อเขียนในรูปแบบต่างๆ เช่น บทความ ตำรา หนังสือ วารสารทางวิชาการและสื่อวิชาการที่เกี่ยวข้องกับเรื่องที่ผู้ศึกษาสนใจ และสามารถศึกษาได้ด้วยตนเอง โดยใช้วิจารณญาณของตนเองเป็นเครื่องตัดสินว่า เอกสารใดเหมาะสมที่จะนำมาศึกษา และในการศึกษาจากคู่มือต่างๆ ที่เขียนขึ้นจากประสบการณ์ในการปฏิบัติงานนั้น ๆ อย่างละเอียดถี่ถ้วน ชัดเจน เข้าใจง่าย จะช่วยให้ผู้ศึกษาเข้าใจและปฏิบัติได้ทันที

1.6 ด้านสถานที่ที่ใช้สอนและฝึกงาน พบว่า การพัฒนาตนเองของครูเกี่ยวกับการเรียนการสอน หลักสูตรวิชาชีพพระยะสั้น ตามการรับรู้ของผู้บริหารและครูอยู่ในระดับปานกลาง

โดยข้อที่ผู้บริหารมีการรับรู้มากที่สุดคือ การศึกษาค้นคว้าเกี่ยวกับนโยบายและแนวปฏิบัติในเรื่อง การจัดองค์ประกอบเกี่ยวกับการจัดสถานที่ที่ใช้สอนและฝึกงานในสถานศึกษาจากตำราวิชาการ ทั้งนี้ หมายความว่าผู้บริหารเห็นความสำคัญของการศึกษา ค้นคว้าเกี่ยวกับนโยบายและแนวทาง ปฏิบัติในเรื่องการจัดองค์ประกอบเกี่ยวกับการจัดสถานที่ที่ใช้สอนและฝึกงาน อาจเนื่องมาจากการเรียนการสอนวิชาชีพนี้นักเรียนและผู้เรียนต้องทำงานอยู่กับเครื่องจักร เครื่องมือและอุปกรณ์ต่าง ๆ ตลอดจนสารเคมีที่มีพิษบางอย่างมาอย่างต่อเนื่อง ซึ่งบางครั้งก็เกิดอุบัติเหตุ จนทำให้ได้รับ บาดเจ็บหรือพิการหรือถึงแก่ชีวิต จนเป็นสิ่งที่ต้องคำนึงถึงเป็นอย่างมาก สถานที่หรือโรงฝึกงาน จึงเป็นองค์ประกอบสำคัญที่จะช่วยสนับสนุนให้การเรียนการสอนวิชาชีพ บรรลุผลเช่นเดียวกับ องค์ประกอบอื่น ๆ ดังนั้น ผู้บริหารจึงเห็นว่าครูผู้สอนจะต้องมีความรู้และจัดสถานที่ที่มีความ ใกล้เคียงกับมาตรฐานให้มากที่สุด สถานที่ที่ใช้สอนและฝึกงานจึงต้องมีสภาพดี มีความเป็นระเบียบ เรียบร้อย ถูกสุขลักษณะและปลอดภัยเป็นการสร้างสิ่งแวดล้อมที่ดีในการทำงานให้กับผู้เรียน โดยการศึกษาจากแนวปฏิบัติของหน่วยงานต่างๆ เอกสารคู่มือการใช้อุปกรณ์การปฏิบัติงาน กฎ ระเบียบ ที่เกี่ยวข้องเพื่อนำมาพิจารณาในการจัดสถานที่ที่ใช้สอนและฝึกงาน ซึ่งสอดคล้อง กับ กรกฎ สิงหโกวิท (2533) ที่กล่าวถึงกิจกรรมการพัฒนาตนเองในการศึกษาเอกสาร คู่มือการ ปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องกับเรื่องผู้ศึกษาสนใจและสามารถศึกษาได้ด้วยตนเอง เพื่อศึกษาค้นคว้า หาความรู้ ความเข้าใจเพิ่มเติม และใช้เป็นแนวทางปฏิบัติ และข้อที่ครูมีการรับรู้มากที่สุดคือ ศึกษาดูงานการจัดสถานที่ที่ใช้สอนและฝึกงาน หลักสูตรวิชาชีพระยะสั้น จากหน่วยงาน สถานศึกษาที่ได้รับรางวัลดีเด่น ทั้งนี้หมายความว่า ครูผู้สอนเห็นความสำคัญของการศึกษา ดูงานการจัดสถานที่ที่ใช้สอนและฝึกงาน เนื่องมาจากสถานที่ที่ใช้สอนและฝึกงาน เป็นองค์ประกอบ ที่สำคัญต่อการจัดการเรียนการสอนวิชาชีพ ที่จะฝึกให้ผู้เรียนเกิดความรู้ ความเข้าใจ มีทักษะ มีกิจนิสัยที่ดีในการปฏิบัติงาน ดังนั้น ครูผู้สอนจึงเห็นว่าหน้าที่ของครูผู้สอนที่สำคัญคือ การจัด สถานที่ที่ใช้สอนและฝึกงานให้มีความพร้อมที่ผู้เรียนจะเข้าไปฝึกปฏิบัติได้อย่างถูกต้องนั้น การศึกษาดูงาน จะเป็นวิธีหนึ่งในการพัฒนาตนเองของครู โดยการไปศึกษาและสังเกตการปฏิบัติงาน จากหน่วยงาน สถานประกอบการ และจากสถานศึกษาอื่น เพื่อนำมาประยุกต์ใช้กับ การจัดสถานที่ ซึ่งสอดคล้องกับ หวน พิณรุฬพันธ์ (2528) และปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2535) ที่กล่าวถึง การศึกษาดูงานตามหน่วยงาน สถานศึกษา สถานประกอบการเป็นการศึกษาดูงาน ในด้านที่สัมพันธ์กับงานของครู เพื่อนำเอาแนวทางมาปรับปรุงการปฏิบัติงานและการดำเนินงาน ให้ดียิ่งขึ้น

2. การเปรียบเทียบการพัฒนาตนเองของครูเกี่ยวกับการเรียนการสอน หลักสูตร วิชาชีพระยะสั้น ตามการรับรู้ของผู้บริหารและครู วิทยาลัยสารพัดช่าง กรุงเทพมหานคร ตามประเภทของกลุ่มประชากรในภาพรวม ดังนี้

2.1 ด้านหลักสูตร พบว่า การพัฒนาตนเองของครูเกี่ยวกับการเรียนการสอน หลักสูตรวิชาชีพระยะสั้น ตามการรับรู้ของผู้บริหารและครู ด้านหลักสูตรไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่ามีข้อแตกต่างในข้อ เขียนโครงการสอนหรือแผนการสอน หลักสูตรวิชาชีพระยะสั้น โดยมีค่าเฉลี่ยคะแนนการรับรู้ของครูอยู่ในระดับมาก ซึ่งสูงกว่าค่าเฉลี่ยของผู้บริหาร ซึ่งมีคะแนนการรับรู้อยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้หมายความว่า ครูผู้สอนเห็นความสำคัญของการเขียนโครงการสอนหรือแผนการสอน หลักสูตรวิชาชีพระยะสั้น ที่เป็นเช่นนี้อาจเนื่องมาจาก ครูผู้สอนมีหน้าที่และรับผิดชอบเกี่ยวกับการสอนวิชาชีพโดยตรง จึงต้องพัฒนาแผนการสอน เพราะแผนการสอนจะเป็นแผนแม่บทของครูในการปฏิบัติงานและเป็นเอกสารพื้นฐานของการคิดพัฒนาผลงานวิชาการ ครูผู้สอนจึงให้ความสำคัญในการพัฒนาตนเองเรื่องหลักสูตรเป็นอย่างมาก เพราะเป็นหัวใจของการเรียนการสอนในการจัดประสบการณ์ทั้งหลายให้แก่ผู้เรียนและสอดคล้องกับสภาพความเป็นอยู่ในสังคม ซึ่งสอดคล้องกับ สุวิทย์ ชี้อตอง (2525) ที่กล่าวถึง หลักสูตรวิชาชีพระยะสั้น มีจุดประสงค์ที่จะพัฒนาทักษะเฉพาะเพื่อผู้เรียนจะสามารถนำไปใช้ได้อย่างรวดเร็ว ตามลักษณะความต้องการทางอาชีพของแต่ละบุคคลและตลาดแรงงาน และสอดคล้องกับ พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ที่กล่าวถึง หลักสูตรการศึกษาในทุกระดับจะต้องจัดตามความเหมาะสมของแต่ละระดับ โดยมุ่งพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคคลให้เหมาะสมแก่วัย และศักยภาพ ในขณะที่ผู้บริหารมีการรับรู้น้อยกว่าครู ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากผู้บริหารเป็นเพียงผู้ทำหน้าที่ในการบริหารจัดการศึกษา จึงเห็นว่าครูผู้สอนยังขาดความรู้ความเข้าใจในเรื่อง การเขียนโครงการสอนและแผนการสอน และจากผลการวิจัยเกี่ยวกับสภาพปัญหาการเรียน การสอน หลักสูตรวิชาชีพระยะสั้น ของกิจจา เวสประทุม (2540) พบว่า การจัดทำแผนการสอน หลักสูตรวิชาชีพระยะสั้น ยังจัดได้ไม่เหมาะสมในแต่ละวิชา และยังไม่สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียน ซึ่งชี้ให้เห็นว่าครูผู้สอนยังขาดความรู้ ความเข้าใจในเรื่องการเขียนโครงการสอน หรือแผนการสอนอีกเป็นจำนวนมาก จึงน่าจะได้รับการพัฒนาครูในด้านนี้เพิ่มขึ้น ด้วยเหตุนี้จึงทำให้ การรับรู้ของผู้บริหารและครูแตกต่างกัน และข้อการศึกษาดูงานเรื่องการจัดหลักสูตรท้องถิ่น และการจัดทำหลักสูตรหลากหลายจากสถานศึกษาที่ได้รับรางวัลดีเด่นภายในประเทศ พบว่า มีข้อแตกต่างของค่าเฉลี่ยคะแนนการรับรู้ของผู้บริหาร อยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งสูงกว่าค่าเฉลี่ยของครู ที่มีคะแนนการรับรู้อยู่ในระดับน้อย ที่เป็นเช่นนี้อาจเนื่องมาจากผู้บริหารมองว่า จากการที่ครูได้มีโอกาสศึกษาดูงานจากสถานศึกษาอื่น ทำให้เกิดความรู้ ความเข้าใจมากยิ่งขึ้น และสามารถนำประสบการณ์ที่ได้รับมาปรับปรุงแก้ไขในการจัดทำ และสอดคล้องกับข้อคิดเห็นเพิ่มเติมของผู้บริหาร 4 คน ที่ได้แสดงความคิดเห็นไว้ในแบบสอบถามว่า ครูผู้สอนได้รับความรู้จากการแลกเปลี่ยนความคิดเห็น และประสบการณ์ในการจัดทำหลักสูตรท้องถิ่น และการจัดทำหลักสูตรหลากหลายจากสถานศึกษาอื่น ๆ ในขณะที่ครูผู้สอนมีการรับรู้ในระดับน้อย ทั้งนี้อาจเป็น

เพราะครูนอกจากจะมีหน้าที่สอนเป็นหน้าที่หลักแล้ว ยังมีหน้าที่ในการปฏิบัติงานอื่น และการขาดโอกาสในการเข้าศึกษาดูงานในเรื่องการจัดทำหลักสูตร การพัฒนาตนเองในด้านนี้จึงมีน้อย และสอดคล้องกับข้อคิดเห็นเพิ่มเติมของครูผู้สอน 30 คน ที่ได้แสดงความคิดเห็นไว้ในแบบสอบถามว่า ไม่เคยได้รับการสนับสนุนจากหน่วยงานต้นสังกัด ในเรื่องการศึกษาดูงานเท่าที่ควร ทั้งนี้เนื่องมาจากขาดงบประมาณ ด้วยเหตุนี้จึงทำให้การรับรู้ของผู้บริหารและครูแตกต่างกัน ในรายชื่อ

2.2 ด้านกิจกรรมการเรียนการสอน พบว่า การพัฒนาตนเองของครูเกี่ยวกับการเรียนการสอน หลักสูตรวิชาชีพพระยะสัน ตามการรับรู้ของผู้บริหารและครู ด้านกิจกรรมการเรียนการสอน ไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อ พบว่า มีข้อแตกต่างในข้อ เข้าร่วมเป็นสมาชิกองค์กรวิชาชีพครู เพื่อเพิ่มพูนความรู้ด้านวิชาการและการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน โดยมีค่าเฉลี่ยของคะแนนการรับรู้ของครูอยู่ในระดับมาก ซึ่งสูงกว่าค่าเฉลี่ยของผู้บริหารที่มีคะแนนการรับรู้อยู่ในระดับปานกลาง ที่เป็นเช่นนี้อาจเนื่องมาจาก ครูมีหน้าที่เกี่ยวข้องกับการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนโดยตรง ต่างตระหนักถึงหน้าที่และการมีส่วนร่วมในการพัฒนาการศึกษาและต้องการแลกเปลี่ยนความคิดเห็น ประสบการณ์ ความรู้ใหม่ ๆ ซึ่งสอดคล้องกับบอยเดิลล์ (2533) ที่กล่าวถึงการเข้าร่วมเป็นสมาชิกองค์กรวิชาชีพ เป็นวิธีการส่งเสริมการพัฒนาตนเองได้อย่างดีเยี่ยม เพราะจะทำให้มีโอกาสติดต่อกับผู้ที่มีความสนใจประเภทเดียวกัน ในขณะที่ผู้บริหารที่มีค่าเฉลี่ยของคะแนนการรับรู้อยู่ในระดับปานกลาง อาจเนื่องมาจาก ผู้บริหารเห็นว่าครูมีภาระหน้าที่ในการสอนและปฏิบัติงานในสถานศึกษามาก จึงไม่มีโอกาสที่จะเข้าร่วมเป็นสมาชิกองค์กรวิชาชีพครู และจากข้อคิดเห็นของผู้บริหาร 5 คน ได้ให้ความคิดเห็นว่า ครูควรมีการประชุมสัมมนา พบปะ เพื่อแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและประสบการณ์ในการส่งเสริมความคิด ความรู้ใหม่ ๆ เนื่องจากเหตุผลดังกล่าว ผู้บริหารและครูจึงมีการรับรู้การพัฒนาตนเองแตกต่างกัน และข้อ ศึกษาต่อในสถาบันการศึกษา ในสาขาที่เกี่ยวข้องกับการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน หลักสูตรวิชาชีพพระยะสัน พบว่ามีข้อแตกต่างของค่าเฉลี่ยคะแนนการรับรู้ของครูผู้สอนอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งสูงกว่าค่าเฉลี่ยของผู้บริหารที่มีคะแนนการรับรู้อยู่ในระดับน้อย ที่เป็นเช่นนี้อาจเนื่องมาจาก ครูส่วนใหญ่เห็นว่า การศึกษาต่อถือได้ว่าเป็นกิจกรรมหนึ่งในการพัฒนาตนเองได้มากอีกวิธีหนึ่ง เพราะการศึกษาต่ออาจจะใช้เวลาบางส่วน นอกเวลาราชการเพื่อศึกษาเพิ่มเติมเพื่อปรับปรุงตนเองและพัฒนาการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนให้ดียิ่งขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับพนัส หันนาคินท์ (2526) กล่าวถึง การศึกษาต่อมีประโยชน์อย่างยิ่ง เพราะทำให้ได้ใช้ประสบการณ์ที่ผ่านมาแล้วเป็นรากฐานที่จะเข้าใจปัญหาต่อไป โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ปัญหาเกี่ยวกับการศึกษาและการให้การศึกษา ผู้ที่ไปศึกษาต่อมีโอกาสได้หันมามองงานที่ตัวเองได้กระทำไปแล้ว มีโอกาสที่จะใช้เวลาและหาความรู้ใหม่ผสมผสานกัน สร้างแนวทางที่จะปรับปรุงข้อบกพร่องต่างๆ

ให้ดีขึ้น ในขณะที่ผู้บริหารมีคะแนนการรับรู้อยู่ในระดับน้อย ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ในช่วงที่ผ่านมา การจัดกิจกรรมการเรียนการสอนยังไม่ประสบความสำเร็จ ครูผู้สอนวิชาชีพยังขาดความรู้ความเข้าใจ และทักษะในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน และสอดคล้องกับความคิดเห็นของผู้บริหาร 8 คน ที่ได้แสดงความคิดเห็นไว้ในแบบสอบถามว่า ครูควรพัฒนาตนเองโดยการเข้าศึกษาต่อ ให้มากกว่านี้ เพราะในช่วงเวลาที่ผ่านมามีจำนวนครูที่ศึกษาต่อมีน้อย ด้วยเหตุนี้จึงทำให้การรับรู้ ของผู้บริหารและครูแตกต่างกันในรายชื่อ

2.3 ด้านครูผู้สอน พบว่า การพัฒนาตนเองของครูเกี่ยวกับการเรียนการสอน หลักสูตรวิชาชีพพระยะสัน ตามการรับรู้ของผู้บริหารและครู ด้านครูผู้สอน ไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อ พบว่า มีข้อแตกต่างกันในข้อ สมัครเข้าร่วมเป็นสมาชิกชมรม สมาคม เกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพครูหรือพัฒนาความรู้ในสาขาการสอน หลักสูตรวิชาชีพพระยะสัน โดยค่าเฉลี่ยของคะแนนการรับรู้ของครูอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งสูงกว่าค่าเฉลี่ยของผู้บริหารที่มี คะแนนการรับรู้อยู่ในระดับน้อย ที่เป็นเช่นนี้อาจเนื่องมาจาก ครูเป็นผู้รับผิดชอบในการจัดการเรียน การสอนโดยตรง ซึ่งพยายามแลกเปลี่ยนความรู้ ความคิดเห็น เกี่ยวกับการปฏิบัติงานระหว่าง สถานศึกษาที่จัดสอนวิชาชีพ เพื่อพัฒนาการศึกษาเพื่อให้ทันต่อความเจริญก้าวหน้าของโลก และ การพัฒนาทางเศรษฐกิจและสังคม สำหรับผู้บริหารเห็นว่า ครูผู้สอนจะต้องรับผิดชอบในการจัด การเรียนการสอนมาก ครูผู้สอนซึ่งพัฒนาการเรียนการสอนที่เป็นหน้าที่หลักนั้นให้เสียก่อน นอกจากนี้จากข้อคิดเห็นของผู้บริหาร 7 คน ที่กล่าวถึงปัญหาหรืออุปสรรคที่เป็นสาเหตุทำให้ ครูสอนวิชาชีพพัฒนาตนเองน้อย ส่วนใหญ่มีหน้าที่ต้องรับผิดชอบงานหลายด้าน ซึ่งเป็นสาเหตุให้ ไม่มีเวลาที่จะเข้าร่วมเป็นสมาชิกชมรม หรือสมาคมเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพครู ด้วยเหตุนี้ จึงส่งผลให้การรับรู้ของผู้บริหารและครูแตกต่างกันในรายชื่อ

2.4 ด้านสื่อการเรียนการสอน พบว่า การพัฒนาตนเองของครูเกี่ยวกับการ เรียนการสอน หลักสูตรวิชาชีพพระยะสัน ตามการรับรู้ของผู้บริหารและครู ในด้านสื่อการเรียน การสอนไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อ พบว่า ไม่แตกต่างกันในทุกประเด็น ซึ่งผู้วิจัย มีความเห็นว่า ผู้บริหารอาจมาได้มาสัมผัสใกล้ชิดกับกระบวนการจัดการเรียนการสอนโดยตรง แต่เป็นผู้ที่ใกล้ชิดกับครู จึงทำให้มองเห็นการพัฒนาตนเองของครูได้อย่างชัดเจน สำหรับครูผู้สอน มีหน้าที่รับผิดชอบในการสอน จึงพยายามศึกษา หาความรู้ในการใช้สื่อการเรียนการสอน เนื่องจากสื่อการสอนที่มีคุณภาพจะมีผลต่อการเรียนรู้ของผู้เรียน เนื่องจากเหตุผลดังกล่าวผู้บริหาร และครูจึงมีการรับรู้การพัฒนาตนเองไม่แตกต่างกัน

2.5 ด้านการวัดและประเมินผล พบว่า การพัฒนาตนเองของครูเกี่ยวกับการ เรียนการสอน หลักสูตรวิชาชีพพระยะสัน ตามการรับรู้ของผู้บริหารและครู ในด้านการวัดและ ประเมินผลไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อ พบว่า มีข้อแตกต่างกันใน 2 ประเด็น คือ

ศึกษาดูงานด้านการวัดและประเมินผลการเรียนการสอน หลักสูตรวิชาชีพระยะสั้น จากสถานศึกษาที่มีการพัฒนาระบบการประมวลผลที่ทันสมัย และในข้อ เป็นคณะกรรมการสร้างเครื่องมือในการวัดพฤติกรรมด้านความรู้ ทักษะ และ การปฏิบัติ โดยครูมีค่าเฉลี่ยของคะแนนการรับรู้ อยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งสูงกว่าค่าเฉลี่ยของคะแนนการรับรู้ของผู้บริหารที่มีคะแนนการรับรู้ อยู่ในระดับน้อย ที่เป็นเช่นนี้อาจเนื่องมาจาก ครูผู้สอนเห็นว่าการวัดและประเมินผลเป็นสิ่งสำคัญ ซึ่งจะบอกให้ทราบถึงความเจริญของงาน เป็นวิธีการหนึ่งที่ครูนำมาตัดสินว่าผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ มากน้อยเพียงใด โดยเฉพาะอย่างยิ่งการสอนวิชาชีพ ซึ่งจะต้องวัดคุณภาพของงาน การสอบ ภาควิชาปฏิบัติ ดังนั้น ครูจึงพัฒนาตนเองให้มีความรู้และเข้าใจถึงหลักเกณฑ์ต่าง ๆ เป็นอย่างดี ซึ่งสอดคล้องกับความคิดเห็นเพิ่มเติมของครู 15 คน ที่ได้แสดงความคิดเห็นไว้ในแบบสอบถามว่า ครูได้รับความรู้จากการเข้าร่วมประชุมและเป็นคณะกรรมการของสถานศึกษาในการวัดและ ประเมินผล รวมทั้งการไปสังเกตการปฏิบัติงาน และเยี่ยมชมสถานศึกษาอื่น ในขณะที่ผู้บริหาร อาจมิได้ใกล้ชิดกับกระบวนการเรียนการสอนโดยตรง จึงส่งผลให้มีการรับรู้ที่แตกต่างกันในรายข้อ

2.6 ด้านสถานที่ใช้สอนและฝึกงาน พบว่า การพัฒนาตนเองของครูเกี่ยวกับการเรียนการสอน หลักสูตรวิชาชีพระยะสั้น ตามการรับรู้ของผู้บริหารและครู ไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีข้อแตกต่างกันใน 3 ประเด็น คือข้อ ศึกษาค้นคว้าและจัดทำ เอกสารทางวิชาการในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการจัดสถานที่ที่ใช้สอนและฝึกงาน ข้อ เข้ารับการ ฝึกอบรมในสถานประกอบการเกี่ยวกับการใช้สถานที่และอุปกรณ์การฝึกงาน และข้อ เป็น คณะกรรมการวางแผนการจัดสถานที่และห้องปฏิบัติงานในสถานศึกษาและสถานประกอบการ โดยผู้บริหารมีค่าเฉลี่ยของคะแนนการรับรู้ อยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งสูงกว่าค่าเฉลี่ยของคะแนน การรับรู้ของครูที่มีคะแนนการรับรู้ อยู่ในระดับน้อย ที่เป็นเช่นนี้อาจเนื่องมาจาก ผู้บริหารและครู มีประสบการณ์ในการบริหารงานย่อมมองเห็นความสำคัญและความจำเป็นในการจัดการเรียน การสอนวิชาชีพที่จะต้องมียุทธศาสตร์ที่ใช้สอนและฝึกงานเฉพาะสาขา เพื่อให้เกิดประโยชน์และ ประสิทธิภาพสูงสุด สถานที่ฝึกงานเป็นสถานที่ที่ให้ผู้เรียนได้ฝึกปฏิบัติงาน เพื่อให้มีความรู้ ความเข้าใจ มีทักษะ มีทัศนคติในการปฏิบัติงาน ผู้บริหารจึงเห็นว่าครูผู้สอนจะมีการขวนขวาย หาความรู้จากเอกสาร คู่มือการปฏิบัติงาน หาความรู้จากสถานประกอบการ รวมถึงการเข้าร่วม เป็นคณะกรรมการในการวางแผนการจัดสถานที่และห้องปฏิบัติงานต่าง ๆ ในขณะที่ครูผู้สอนที่มี ค่าเฉลี่ยของคะแนนการรับรู้ อยู่ในระดับน้อย อาจเนื่องมาจากครูมีหน้าที่ในการปฏิบัติงานหลาย ประการ จึงขาดโอกาสในการพัฒนา จึงส่งผลให้มีการรับรู้ที่แตกต่างกันในรายข้อ

3. เปรียบเทียบการพัฒนาตนเองของครูเกี่ยวกับการเรียนการสอน หลักสูตรวิชาชีพระยะสั้น ตามการรับรู้ของผู้บริหารและครู วิทยาลัยสารพัดช่าง กรุงเทพมหานคร ตามตัวแปร ของ เพศ อายุ สถานภาพสมรส วุฒิการศึกษา และประสบการณ์ทำงาน

จากผลการวิเคราะห์พบว่า การพัฒนาตนเองของครูเกี่ยวกับการเรียนการสอน หลักสูตรวิชาชีพพระยะสัน ตามการรับรู้ของผู้บริหารและครู วิทยาลัยสารพัดช่าง กรุงเทพมหานคร ทุกกลุ่มเพศ อายุ และประสบการณ์ทำงาน ผู้บริหารและครูมีการรับรู้ในการพัฒนาตนเอง ไม่แตกต่างกัน ซึ่งชี้ให้เห็นว่า ครูผู้สอนมีความรู้ ความสามารถ ความถนัด ในการจัดการเรียน การสอน จะส่งผลให้ครูมีการพัฒนาตนเองเกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอน ซึ่งส่งผลให้ครู มีการพัฒนาตนเองในด้านนี้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ศรียา เพ็ชรแก้ว (2540) พบว่า ครูที่ เพศต่างกัน อายุต่างกัน และประสบการณ์ทำงานต่างกัน มีการพัฒนาตนเองไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้ เนื่องมาจากครูผู้สอนมีความต้องการในการพัฒนาตนเองในภาพรวม อยู่ในระดับมาก ซึ่งผู้วิจัยมีความเห็นว่า นับว่าเป็นนิมิตหมายที่ดีของวิชาชีพ หลักสูตรวิชาชีพพระยะสัน ที่ครูมีการ พัฒนาตนเอง ซึ่งอาจเนื่องมาจาก สภาพสังคมไทยในปัจจุบันมีการพัฒนาและมีการเปลี่ยนแปลง อย่างรวดเร็ว ซึ่งทำให้มีการพัฒนาตนเอง เพื่อให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอยู่ตลอดเวลา ซึ่งสอดคล้องกับ สุนีย์ สีนุเดชะ (2516) กล่าวว่า การพัฒนาตนเองเป็นเรื่องสำคัญของวิชาชีพครู การพัฒนาตนเองให้มีความรู้ทันต่อเหตุการณ์เป็นคนทันสมัย แสดงว่า เพศ อายุ และ ประสบการณ์ของครูวิทยาลัยสารพัดช่าง กรุงเทพมหานคร ไม่เป็นอุปสรรคในการพัฒนาตนเอง ของครูผู้สอน

ส่วนด้านสถานภาพสมรส พบว่า ครูที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกัน มีการ พัฒนาตนเอง แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีข้อแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ในด้านครูผู้สอน ซึ่งประเด็นนี้พบว่า ค่าเฉลี่ยการรับรู้ของครู สูงกว่าค่าเฉลี่ยของผู้บริหาร ที่เป็นเช่นนี้อาจเนื่องมาจากครูผู้สอนเห็นว่า แม้ตนเองจะมีสถานภาพสมรสอย่างไร จะไม่เป็นอุปสรรคในการพัฒนาตนเอง เพราะปัจจุบันการ พัฒนาตนเองเป็นสิ่งสำคัญของวิชาชีพ ในขณะที่ผู้บริหารเห็นว่า สถานภาพสมรสของครูอาจเป็น อุปสรรคในการพัฒนาตนเอง จึงทำให้มีการรับรู้ที่แตกต่างกัน

ด้านวุฒิการศึกษา พบว่า ครูที่วุฒิการศึกษาแตกต่างกัน มีการพัฒนาตนเอง แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีข้อแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ในด้านสื่อการเรียนการสอน และด้านการวัด และประเมินผล ซึ่งประเด็นนี้พบว่า ค่าเฉลี่ยการรับรู้ของผู้บริหารสูงกว่าค่าเฉลี่ยของครู ที่เป็น เช่นนี้อาจเนื่องมาจากผู้บริหารเห็นว่า ครูผู้สอนที่ขาดวุฒิการศึกษาและความชำนาญอาจประสบ กับปัญหาได้หลายประการ โดยเฉพาะอย่างยิ่งสื่อการเรียนการสอน และการวัดและประเมินผล เป็นกิจกรรมที่ครูจะต้องศึกษาและทำความเข้าใจ ในขณะที่ครูผู้สอนเห็นว่าไม่ได้รับโอกาสในการ พัฒนาตนเอง จึงทำให้มีการรับรู้ที่แตกต่างกัน

ข้อเสนอแนะ

ผลจากการวิจัย การพัฒนาตนเองของครูเกี่ยวกับการเรียนการสอน หลักสูตรวิชาชีพ ระยะสั้น ตามการรับรู้ของผู้บริหารและครู วิทยาลัยสารพัดช่าง กรุงเทพมหานคร ในภาพรวม พบว่า อยู่ในระดับปานกลาง ดังนั้น กรมอาชีวศึกษา จึงควรจัดชุดพัฒนาตนเองเกี่ยวกับการเรียนการสอนหรือการจัดอบรม สัมมนาครูผู้สอน เพื่อครูจะได้มีโอกาสเข้าศึกษาดูงานตนเอง และนำความรู้ไปใช้ในการพัฒนาการเรียนการสอนต่อไป

1. ในด้านหลักสูตร จากผลการวิจัยพบว่า ครูผู้สอนมีการพัฒนาตนเองเกี่ยวกับการเรียนการสอน ตามการรับรู้ของผู้บริหารและตนเอง ในข้อศึกษาดูงานเรื่องการจัดทำหลักสูตร ท้องถิ่น และการจัดทำหลักสูตรหลากหลายจากสถานศึกษาที่ได้รับรางวัลดีเด่น อยู่ในระดับน้อยมาก ดังนั้น กรมอาชีวศึกษาจึงควรจัดกิจกรรม โดยการออกไปเยี่ยมชมสถานศึกษาอื่นที่ได้รับรางวัลดีเด่น ในเรื่องการจัดทำหลักสูตรให้บ่อยครั้ง และเข้มงวดนี้ เพื่อครูจะได้มีโอกาสพัฒนาตนเองมากกว่าที่เป็นอยู่

2. ด้านกิจกรรมการเรียนการสอน จากผลการวิจัยพบว่า ครูผู้สอนมีการพัฒนาตนเองเกี่ยวกับการเรียนการสอน ตามการรับรู้ของผู้บริหารและตนเองในข้อ ศึกษาดูงานการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนจากสถานศึกษาที่จัดการเรียนการสอนดีเด่นภายในประเทศ อยู่ในระดับน้อยมาก ดังนั้น กรมอาชีวศึกษาจึงควรจัดกิจกรรมให้ครูได้มีโอกาสศึกษาดูงานการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนจากสถานศึกษาอื่น และสถานศึกษาที่จัดการเรียนการสอนดีเด่นภายในประเทศ และจัดทำการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์สถานศึกษาที่จัดการเรียนการสอนดีเด่น เพื่อเป็นแหล่งวิชาการที่ครูจะได้มีโอกาสมาดูงานดูงานด้วยตนเอง

3. ด้านครูผู้สอน จากผลการวิจัยพบว่า ครูผู้สอนมีการพัฒนาตนเองเกี่ยวกับการเรียนการสอน ตามการรับรู้ของผู้บริหารและตนเอง ในข้อ สัมผัสเข้าร่วมเป็นสมาชิกชมรม สมาคมเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพครูหรือการพัฒนาความรู้ในสาขาการสอนหลักสูตรวิชาชีพระยะสั้น อยู่ในระดับน้อยมาก ดังนั้น กรมอาชีวศึกษาควรส่งเสริมการเข้าร่วมเป็นสมาชิกองค์กรทางวิชาชีพเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพครู โดยสนับสนุนให้องค์กรวิชาชีพได้จัดกิจกรรมทางวิชาการและมีส่วนร่วมในการพัฒนาครูในสถานศึกษา

4. ด้านสื่อการเรียนการสอน จากผลการวิจัยพบว่า ครูผู้สอนมีการพัฒนาตนเองเกี่ยวกับการเรียนการสอน ตามการรับรู้ของผู้บริหารและตนเองในข้อ เข้าร่วมการฝึกอบรมการใช้ การเก็บรักษาและการซ่อมแซมสื่อการเรียนการสอนจากหน่วยงานต้นสังกัด อยู่ในระดับน้อยมาก ดังนั้น กรมอาชีวศึกษาควรส่งเสริมการเข้าร่วมการฝึกอบรมในเรื่องการใช้ การเก็บรักษาและการซ่อมแซมสื่อการเรียนการสอนจากหน่วยงานต้นสังกัดจัดให้ และการอบรมทางไกล โดยการใช้ออกสารและสื่อทางไกลช่วยเสริมที่ครูผู้สอนสามารถปฏิบัติได้ที่โรงเรียน

5. ด้านการวัดและประเมินผล จากผลการวิจัยพบว่า ครูผู้สอนมีการพัฒนาตนเองเกี่ยวกับการเรียนการสอน ตามการรับรู้ของผู้บริหารและตนเองในข้อ เข้ารับการฝึกอบรม เรื่อง การใช้สถิติเบื้องต้นสำหรับการวัดผลและประเมินผล และการใช้โปรแกรมสำเร็จรูปในการประเมินผล อยู่ในระดับน้อยมาก ดังนั้น กรมอาชีวศึกษาควรจัดให้มีการฝึกอบรม สัมมนาในเรื่อง การใช้สถิติเบื้องต้นสำหรับการวัดผลและประเมินผลให้บ่อยครั้ง เพื่อครูจะได้มีโอกาสเข้ามาศึกษาและพัฒนาตนเองให้มากกว่านี้

6. ด้านสถานที่ที่ใช้สอนและฝึกงาน จากผลการวิจัยพบว่า ครูผู้สอนมีการพัฒนาตนเองเกี่ยวกับการเรียนการสอน ตามการรับรู้ของผู้บริหารและตนเองในข้อ เป็นสมาชิกองค์กรหรือสมาคม การจัดสิ่งแวดล้อมและการป้องกันอุบัติเหตุในสถานศึกษา อยู่ในระดับน้อยมาก ดังนั้น กรมอาชีวศึกษาควรส่งเสริมการเข้าร่วมเป็นสมาชิกองค์กรหรือสมาคมการจัดสิ่งแวดล้อม และการป้องกันอุบัติเหตุในสถานศึกษา โดยสนับสนุนให้องค์กรหรือสมาคมการจัดสิ่งแวดล้อมและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องได้จัดกิจกรรมทางวิชาการและมีส่วนร่วมในการพัฒนาครู

ปัญหาการพัฒนาตนเองเกี่ยวกับการเรียนการสอนของครูส่วนใหญ่สืบเนื่องมาจากขาดงบประมาณในการดำเนินการ เวลาและโอกาสไม่เอื้ออำนวยต่อการพัฒนาตนเองได้อย่างต่อเนื่อง หลักสูตรการฝึกอบรมไม่ตรงกับความต้องการ ดังนั้น กรมอาชีวศึกษาควรจัดสรรงบประมาณสนับสนุน และศึกษาความต้องการในการเข้ารับการฝึกอบรม รวมทั้งเปิดโอกาสให้ครูได้พัฒนาตนเอง เช่น การส่งเสริมกิจกรรมทางวิชาการที่ครูสามารถปฏิบัติได้ในโรงเรียน และการพัฒนาตนเองนอกสถานที่ถือว่าไปราชการ เป็นต้น

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการวิจัยถึงการศึกษาค้นคว้าความต้องการพัฒนาตนเองของครูผู้สอนเกี่ยวกับการสอนหลักสูตรระยะสั้น ในหน่วยงานอื่นที่จัดเรื่องศึกษานอกระบบโรงเรียน
2. ควรมีการวิจัยเกี่ยวกับวิธีการพัฒนาตนเองของครูผู้สอน หลักสูตรวิชาชีพระยะสั้น หรือครูที่มีผลงานสมควรแก่การยกย่อง
3. ควรมีการศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่เอื้อต่อการพัฒนาตนเองของครู ผู้สอนหลักสูตรวิชาชีพระยะสั้น เช่น ความต้องการส่วนบุคคล ความก้าวหน้าทางวิชาชีพ กลุ่มของบุคคลอื่น ฝ่ายบริหาร เป็นต้น เพื่อนำมาเป็นแนวทางแก้ไข ส่งเสริมพัฒนาการเรียนการสอน หลักสูตรวิชาชีพระยะสั้น
4. ควรมีการประเมินผล การนำเอาเทคนิค วิธีการอบรม สัมมนา ประชุมเชิงวิชาการ เกี่ยวกับการเรียนการสอนไปใช้ในการพัฒนาตนเอง
5. ควรมีการศึกษาถึงการพัฒนาตนเองของครูว่ามีพัฒนาตนเองด้วยวิธีการใดบ้าง

รายการอ้างอิง

ภาษาไทย

กรกฎ สิงห์โกวินท์. การฝึกอบรมและการพัฒนานาบุคคล. กรุงเทพมหานคร คณะเศรษฐศาสตร์และบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, 2533.

กรรณิการ์ณ บารมี. การศึกษาการพัฒนาตนเองของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานประถมศึกษาจังหวัดนครราชสีมา. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต ภาควิชาการศึกษา นอกโรงเรียน บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2539.

กล้า สมตระกูล. รวมบทความการศึกษาออกโรงเรียน เล่ม 2. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์กรมการศาสนา, 2518.

กระทรวงศึกษาธิการ, กรมการฝึกหัดครู. คำปราศรัย คำบรรยาย และข้อคิดเกี่ยวกับการศึกษาของบุญถิ่น อัตถากร. กรุงเทพมหานคร: อัมรินทร์พรินติ้งกรุ๊ป, 2512.

กระทรวงศึกษาธิการ, กรมอาชีวศึกษา. สารพัดช่างการอาชีพ. กรุงเทพมหานคร: กองการศึกษาอาชีพ, 2534. (อัดสำเนา)

กระทรวงศึกษาธิการ, กรมอาชีวศึกษา. การบริหารโรงเรียนตามแนวทางปฏิรูปการศึกษา. กรุงเทพมหานคร: หน่วยศึกษานิเทศ, 2540.

กระทรวงศึกษาธิการ, กรมอาชีวศึกษา. การปฏิรูปโรงเรียนตามนโยบายกระทรวงศึกษาธิการ. กรุงเทพมหานคร: หน่วยศึกษานิเทศ, (ม.ป.ป.)

กระทรวงศึกษาธิการ, กรมอาชีวศึกษา. ชุดการฝึกอบรม การบริหารงานบุคคลสำหรับข้าราชการครู. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์อักษรไทย, 2531.

กระทรวงศึกษาธิการ, กรมอาชีวศึกษา. ประสิทธิภาพการบริหารอาชีวศึกษา. กรุงเทพมหานคร: รุ่งศิลป์การพิมพ์. 2532.

กระทรวงศึกษาธิการ, กรมอาชีวศึกษา. แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ 2545. กรุงเทพมหานคร: กองแผนงาน กรมอาชีวศึกษา. 2545.

กระทรวงศึกษาธิการ, สำนักงานปลัดกระทรวง. แผนยุทธศาสตร์การพัฒนากาการศึกษา ศาสนา ศิลปะ และวัฒนธรรมฉบับที่ 9 (พ.ศ.2545-2549). กรุงเทพมหานคร: สำนักนโยบายและแผนการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม. 2545.

- กระทรวงศึกษาธิการ, สำนักงานปลัดกระทรวง. พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542. กรุงเทพมหานคร: สำนักนโยบายและแผนการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม. 2542.
- กาญจนา ชววรรณกุล. การเปรียบเทียบด้านการเรียนการสอน โปรแกรมการศึกษาผู้ใหญ่สายสามัญศึกษา การศึกษาผู้ใหญ่แบบเบ็ดเสร็จ ระดับที่ 3 ในโรงงาน. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2531.
- การศึกษากรุงเทพมหานคร สำนัก. คู่มือการนิเทศภายในโรงเรียน. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย, 2540.
- การศึกษานอกโรงเรียน, กรม. คู่มืออบรมและดำเนินการจัดการศึกษานอกโรงเรียนเพื่อพัฒนาอาชีพ. กรุงเทพมหานคร: กองพัฒนาการศึกษานอกโรงเรียน, 2529.
- กิจจา เวสประชุม. สภาพปัญหาและความต้องการด้านการเรียนการสอน หลักสูตรวิชาชีพระยะสั้นของวิทยาลัยสารพัดช่าง ตามการรับรู้ของผู้บริหาร ครู. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต ภาควิชาการศึกษานอกโรงเรียน บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2540.
- กิติมา ปรีดีดีลิก. การบริหารและการนิเทศการศึกษาเบื้องต้น. กรุงเทพมหานคร: อักษราพิพัฒนา, 2532.
- เกียรติวรรณ อมาตยกุล. การศึกษานอกระบบโรงเรียนเพื่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2530.
- คณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, สำนักงาน. สี่มวถชนเพื่อการพัฒนาตน. กรุงเทพมหานคร: ศูนย์ปฏิบัติการแห่งชาติเพื่อพัฒนาคน, 2539.
- คณะกรรมการข้าราชการครู, สำนักงาน. คู่มือการปฏิบัติงานการบริหารงานบุคคลสำหรับข้าราชการครู. กรุงเทพมหานคร: กองตรวจสอบและทะเบียนประวัติ สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู, 2537.
- คณะกรรมการข้าราชการครู, สำนักงาน. นโยบายการพัฒนาข้าราชการครู. กรุงเทพมหานคร: สำนักพัฒนาข้าราชการครู สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู, 2539.
- คณะกรรมการข้าราชการครู, สำนักงาน. เอกสารประกอบการสัมมนา เรื่อง บทบาทขององค์กรวิชาชีพครูกับพัฒนาการศึกษา ประจำปีงบประมาณ 2538 : สำนักงานกองทุนส่งเสริมครูและองค์กรวิชาชีพครู สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู, 2538.
- คุรุสภา. เกณฑ์มาตรฐานผู้บริหารการศึกษา. กรุงเทพมหานคร: ฝ่ายวิจัยกองวิชาชีพครู สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา, 2540.

- จุมพล รอดคำดี. สื่อมวลชนเพื่อการพัฒนา. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2532.
- ฉัตรชัย อรรถนันท์. หลักการบริหารโรงเรียน. ภาควิชาบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ พิษณุโลก, 2532.
- ชลอ ธรรมศิริ. การพัฒนาตนเอง. เอกสารการอบรมผู้บริหารระดับสูงกรุงเทพมหานคร. กรุงเทพมหานคร : 2531.
- ชาญชัย ลวิตรังสิมา และเชิดวิทย์ ฤทธิประศาสน์. การพัฒนาบุคคล. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง, 2520.
- ชาญชัย อาจินสมาจาร. การบริหารการศึกษา. กรุงเทพมหานคร: ศูนย์สื่อเสริมกรุงเทพ, 2540.
- ชัยยงค์ พรหมวงศ์. ระบบสื่อการสอนในเทคโนโลยีและการสื่อการศึกษา. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์ ชุมชมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทยจำกัด, 2523.
- ไชยยศ เรืองสุวรรณ. เครื่องมือและเทคโนโลยีทางการศึกษา. มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ มหาสารคาม, 2520.
- ณรงค์ ฉายายนตร์. ปัญหาและความต้องการของนักศึกษาผู้ใหญ่ทางการเรียนการสอนของแผนกช่างเครื่องยนต์ ตามหลักสูตรวิชาชีพพระยะสัน ในโรงเรียนสวรสัดช่าง ในเขตกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, 2526.
- ดิเรก ก้อนกลีบ. คู่มือสอบบรรจุเข้ารับราชการนักพัฒนาชุมชน ระดับ 3. กรุงเทพมหานคร: ศิริกุลการพิมพ์, 2536.
- ธงชัย สันติวงษ์. การบริหารบุคคล. พิมพ์ครั้งที่ 8. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์ไทยวัฒนาพานิช, 2539.
- ธเนศ ขำเกิด. การจัดทำผลงานเพื่อขอตำแหน่งข้าราชการครูในสถานศึกษา. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์ มิติใหม่, 2539.
- ธีระชัย ปุระณะโชติ. การสร้างผลงานทางวิชาการเพื่อพัฒนาการเรียนการสอน. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2532.
- ธีระยุทธ หล่อเลิศรัตน์ และอัญชณา เวสราวัชร์. การพัฒนาบุคคลสำหรับการวางแผนพัฒนาทางก้าวหน้าในสายงาน. วารสารข้าราชการ 30 (มิถุนายน 2538) : 25 – 31
- นพพงษ์ บุญจิตราดุลย์. ก้าวเข้าสู่ผู้บริหารการศึกษา. กรุงเทพมหานคร: บพิธการพิมพ์, 2534.

- นันทา วิฑูฒิศักดิ์. ห้องสมุดและการศึกษาค้นคว้า. พิมพ์ครั้งที่ 5. กรุงเทพมหานคร: ดี. ดี. บุ๊คส์ไตร์, 2532.
- นิตยา กลมกลิ้ง. การศึกษาปัญหาในการปฏิบัติงานของครู – อาจารย์ ในวิทยาลัยสารพัดช่าง กรมอาชีวศึกษา. วิทยานิพนธ์ ปริญญาครุศาสตร์อุตสาหกรรมมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง, 2535.
- นิรันดร์ วัชรินทร์รัตน์. การศึกษาการพัฒนาตนเองของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงาน การประถมศึกษาจังหวัดนครราชสีมา. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต ภาควิชาการบริหาร การศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2540.
- บรรจง ชูสกุลชาติ. การอาชีวศึกษา. กรุงเทพมหานคร: หน่วยศึกษานิเทศ, 2530.
- บรรจง ชูสกุลชาติ. ข้อคิดเรื่อง หลักสูตร คู่มือนิเทศการศึกษา. กรุงเทพมหานคร: หน่วยศึกษา นิเทศ, 2535.
- บอยเดิลล์, ทอม. การพัฒนาตน: พัฒนาผู้จัดการ. แปลโดย สุันทนา ธีระวงษ์. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว, 2533.
- บัณฑิต อินทรชี่น. การบริหารงานบุคคลและการสัมมนาบุคคล. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์ โอเดียนสไตร์, 2526.
- ประคอง กรวรรณสูตร. สถิติเพื่อการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2538.
- ประดินันท์ อุปรมัย “คู่มือการพัฒนาสังคม” ในเอกสารการสอนชุดวิชาประสบการณ์วิชาชีพ ศึกษาศาสตร์. หน่วยที่ 2 กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช, 2526.
- ประทาน คงฤทธิ์ศึกษากร. การบริหารและการจัดระเบียบบริหารราชการไทย. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์โอเดียนสไตร์, 2529.
- ปรีชา ชาทิมาลากร. ความเข้าใจในวิชาอุตสาหกรรมศิลป์ของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา. รายงาน การวิจัยคณะวิชาอุตสาหกรรมศิลป์. วิทยาลัยครูพระนคร, 2524.
- ปรียา คงฤทธิ์ศึกษากร. การพัฒนาบุคคล. เทคโนโลยี. 7 – 8 (มีนาคม 2526): 31 – 32.
- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. การบริหารงานวิชาการ. กรุงเทพมหานคร: สหมิตรออฟเซท, 2535.
- เป็รื่อง กุมุท. การวิจัยสื่อและนวัตกรรมการสอน. กรุงเทพมหานคร: ภาควิชาเทคโนโลยีทางการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2519.

- พจน์ ภาศรีรัตน์. ปัญหาและความต้องการของนักศึกษาผู้ใหญ่เกี่ยวกับการเรียนการสอนวิชาชีพ หลักสูตรระยะสั้น ในศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัดเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. วิทยานิพนธ์ปริญญาามหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, 2530.
- พจน์ เพชรบุรณิน. การพัฒนาตนเอง. กรุงเทพมหานคร: คณะกรรมการส่งเสริมงานวิจัย สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, 2528.
- พจน์ และ ชูศรี ภาศรีรัตน์. ปัญหาและความต้องการของนักศึกษาผู้ใหญ่เกี่ยวกับการเรียนการสอนวิชาชีพหลักสูตรระยะสั้น ในศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัดเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. อุบลราชธานี: ศูนย์การศึกษานอกโรงเรียน ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ, 2526.
- พนัส หันนาคินทร์. หลักการบริหารโรงเรียน. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์วัฒนาพานิช, 2524.
- พนัส หันนาคินทร์. การบริหารบุคลากรในโรงเรียน. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์พิมพ์มณฑล, 2526.
- พระราชวรมณี "การพัฒนาครู" วารสารครุศาสตร์ 13 (มกราคม – มีนาคม 2528): 45.
- พูนทรัพย์ ชาตวงศ์. ปัจจัยที่สัมพันธ์กับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักศึกษาผู้ใหญ่ แผนกวิชาช่างตัดเสื้อสตรี ตามหลักสูตรวิชาชีพพระยะสั้น ในเขตภาคกลาง. วิทยานิพนธ์ปริญญาามหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, 2528.
- พวงรัตน์ วิเวกานนท์. บทบาทและหน้าที่ขององค์กรวิชาชีพครู. วารสารข้าราชการ 15(2538): 26 – 28.
- พิสิทธิ์ สารวิจิตร. วิทยายุทธศาสตร์การพัฒนาดตนเองและบุคลิกภาพจากระดับอนุบาลถึงปริญญาเอก. กรุงเทพมหานคร: พงเจริญการพิมพ์, 2529.
- แพรวพรรณ บุญฤทธิ์มนตรี. การศึกษาค้นคว้าความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาในการปฏิบัติงานสอนวิชาชีพระยะสั้นของอาจารย์วิทยาลัยสารพัดช่าง ในกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ปริญญาามหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, 2539.
- ไพบุลย์ จันทยศ. รวมบทความวิจารณ์การศึกษา. เชียงราย: หน่วยศึกษานิเทศก์. 2527.
- พงษ์ฟู ศิริวงศ์. การฝึกอบรมและการพัฒนาบุคลากร. กรุงเทพมหานคร: คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, 2536. (อัดสำเนา)
- ปิญญา สาร. หลักบริหารงานบุคคล. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์วัฒนาพานิช, 2516.
- ปิญญา สาร. หลักบริหารงานบุคคล. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์วัฒนาพานิช, 2526.
- มนตรี แยมกสิกร. การใช้เทคโนโลยีทางการศึกษาในโรงเรียน. สงขลา: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ สงขลา, 2526.

- มนัส ศรีกัลยา. ปัญหาการเรียนของนักศึกษาวิชาชีพหลักสูตรระยะสั้น โรงเรียนสารพัดช่าง เขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, 2533.
- ยง ชุ่มจิตร์. การพัฒนาครู. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์ไอดีเอ็นเอสโตร์, 2535.
- รัตนา พุ่มไพศาล. วิทยาการการสอนสำหรับการศึกษานอกโรงเรียน. ภาควิชาการศึกษานอกโรงเรียน คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2533.
- ราชบัณฑิตยสถาน. พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ.2525. กรุงเทพมหานคร: อักษรเจริญทัศน์, 2525.
- เรืองศักดิ์ กันตะบุตร. ปัญหาเรื่องหลักสูตรและการสอน. เอกสารประกอบการประชุมครูใหญ่ อาจารย์ใหญ่ โรงเรียนอาชีวศึกษา พระนคร: โรงพิมพ์ส่งเสริมอาชีพ, 2506.
- ล้วน สายยศ และอังคณา สายยศ. หลักการวิจัยทางการศึกษา. กรุงเทพมหานคร : ศึกษาพร, 2531.
- วัฒนา สุตรสุวรรณ. ลักษณะผู้กำลังจะเป็นผู้บังคับบัญชา. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์ไทยสงเคราะห์ไทย, 2515.
- วัฒนา พุทธางกูรานนท์. สื่อสารมวลชนกับสังคม. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์วัฒนาพานิช, 2526.
- วัลลีย์ เปรมษ์เสี้อย. ความคิดเห็นของครูและนักศึกษาเกี่ยวกับสภาพและปัญหาการจัดการเรียนการสอนหลักสูตรวิชาชีพระยะสั้น ของโรงเรียนฝึกอาชีพ กรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต ภาควิชาการศึกษานอกโรงเรียน บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2526.
- วารี ติระจิตร์. การพัฒนาการสอนสังคมศึกษาระดับประถมศึกษา. กรุงเทพมหานคร; คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2530.
- วิจิตร อวระกุล. การฝึกอบรม. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2540.
- วิชัย ต้นสิริ. การศึกษาไทยในสังคมโลกาภิวัตน์. สยามรัฐสัปดาห์วิจารณ์ ปีที่ 4 (25 มิถุนายน – 1กรกฎาคม 2538): 12-13
- วิชัย ประสิทธิ์วุฒิเวชช์. การพัฒนาหลักสูตรสวนต่อที่ท้องถิ่น. กรุงเทพมหานคร: เซ็นเตอร์ ดิสคัฟเวอรี, 2542.

- วิชาการ, กรม. รายงานการวิจัยฉบับย่อ “การพัฒนาศึกษาวิชาอาชีพในระบบโรงเรียนและนอกระบบโรงเรียน”. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์กรมการศาสนา, 2531.
- วิเชียร ประยูรชาติ. พฤติกรรมการสอนด้านการเตรียมการสอนและด้านการใช้อุปกรณ์การสอนของคุณผู้สอนการศึกษาผู้ใหญ่แบบเบ็ดเสร็จ. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต ภาควิชาการศึกษา นอกระบบ บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2512.
- วินัย สายหงษ์. การจัดการศึกษานอกระบบโรงเรียนเพื่อพัฒนาอาชีพ. วารสารการศึกษานอกระบบ (เมษายน-พฤษภาคม 2531) 1-3
- วินัย สายหงษ์. ความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอนวิชาชีพระยะสั้นของคุณผู้สอนและผู้บริหาร ศูนย์การศึกษานอกระบบจังหวัด. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, 2528.
- วิระพันธ์ สิทธิพงศ์. ลักษณะการแห่งครูอาชีพศึกษา. กรุงเทพมหานคร เอ.พี.กราฟิก ดีไซน์และการพิมพ์, 2543.
- ศรียา เพ็ชรแก้ว. การพัฒนาตนเองด้านการเรียนการสอนของคุณครูโรงเรียนผู้ใหญ่ ตามการรับรู้ของตนเอง และผู้บริหาร ระดับมัธยมศึกษาตอนต้น กรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต ภาควิชาการศึกษา นอกระบบ บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2540.
- ศรีนครินทร์วิโรฒ, มหาวิทยาลัย. คณะศึกษาศาสตร์. สารานุกรมศึกษาศาสตร์ (ฉบับเฉลิมพระเกียรติสมเด็จพระนางเจ้าสิริกิติ์พระบรมราชินีนาถ ในมหามงคลเฉลิมพระชนมพรรษา 5 รอบ). กรุงเทพมหานคร: วิสิทธิ์พัฒนา, 2535.
- สมจิตร กองสุข. การศึกษาสมรรถภาพการสอนของคุณครู การศึกษานอกระบบ สายสามัญระดับมัธยมศึกษาตอนต้น ประเภทชั้นเรียน. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต ภาควิชาการศึกษา นอกระบบ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2536.
- สมชาย โพธิ์วิชานนท์. การประเมินโครงการฝึกอบรมในโรงเรียนฝึกอาชีพ สังกัดกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต ภาควิชาการศึกษา นอกระบบ บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2535.
- สมบุญรณ์ พรรณภาพ. หลักเบื้องต้นของการบริหารโรงเรียน. กรุงเทพมหานคร: อนงค์ศิลป์การพิมพ์, 2521.
- สมพงษ์ เกษมสิน. การบริหารบุคคลแผนใหม่. พิมพ์ครั้งที่ 5. กรุงเทพมหานคร: ไทยวัฒนาพานิช, 2526.

- สงัด อุทยานันท์. พื้นฐานและหลักการพัฒนาหลักสูตร, พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์สยาม, 2532.
- สถิตย์ วงศ์สุวรรณค์. จิตวิทยาการศึกษา. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์รวมสาส์นจำกัด, 2525.
- สมาน บุญล้น. รายงานการวิจัย เรื่อง การใช้หลักสูตรมัธยมศึกษาตอนต้น พุทธศักราช 2521 ในเขตการศึกษา 1. หน่วยศึกษานิเทศก์ กรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 1, 2523.
- สมิต อาชนวิจกุล. การพัฒนาตนเอง. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์ดอกหญ้า, 2534.
- สายสุรีย์ จุติกุล และคณะ. การปรับปรุงการฝึกอาชีพระยะสั้น. กรุงเทพมหานคร: กองวางแผนทรัพยากรมนุษย์, 2536
- สุรพล อรุณรัตน์. ความต้องการพัฒนาตนเองของข้าราชการสังกัดกรมการศึกษานอกโรงเรียนใน ส่วนกลาง ศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนภาค และศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัด. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต ภาควิชาการศึกษานอกโรงเรียน บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2528.
- สุโขทัยธรรมมาธิราช, มหาวิทยาลัย. เอกสารการสอนชุด การบริหารงานบุคลากรในโรงเรียน. นนทบุรี: สำนักเทคโนโลยีทางการศึกษา, 2525.
- สุทนต์ ศรีไธย์. หลักการจัดสัมมนาการศึกษา. กรุงเทพมหานคร: คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2538.
- สุเทพ เมฆ. ความพึงพอใจในบรรยากาศการเรียนการสอนของนักเรียนและครู โรงเรียนอาชีวศึกษา เอกชนประเภททวิขยกรรม. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, 2531.
- สุวัฒน์ วัฒนวงศ์. การศึกษานอกระบบโรงเรียน. กรุงเทพมหานคร: อมรการพิมพ์, 2529.
- สุมิตร คุณากร. หลักสูตรการสอน. กรุงเทพฯ: กุศลสยามการพิมพ์, 2518.
- เสถียร เชยประทับ. สื่อมวลชนกับการพัฒนาประเทศเน้นเฉพาะประเทศไทย. นนทบุรี: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช, 2536.
- เสนาะ ดิยาวี. การบริหารงานบุคคล. พิมพ์ครั้งที่ 11. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2539.
- หวน พินธุพันธ์. การบริหารโรงเรียน. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์โอเดียนส์ไตร์, 2528.
- อิทธิพร ศรียมก. ระบบการเรียนการสอน. กรุงเทพมหานคร: บริษัทสารมวลชนจำกัด, 2523.
- อัมพิกา ไกรฤทธิ. มนุษย์สัมพันธ์ในโรงงาน. กรุงเทพมหานคร: เอช – เอนการพิมพ์, 2532.

อาชีวศึกษา, กรม. แนะแนวสารพัดช่าง. กรุงเทพมหานคร: สารพัดช่าง, 2521.

อาชีวศึกษา, กรม. แผนพัฒนาการศึกษาแห่งชาติ ฉบับที่ 8 (พ.ศ.2540-2544) กรุงเทพมหานคร: กองแผนงาน, กรมอาชีวศึกษา 2539.

อาชีวศึกษา, กรม. คู่มือนิเทศการศึกษา. กรุงเทพมหานคร: หน่วยศึกษานิเทศ, 2538. (อัดสำเนา)

อาชีวศึกษา, กรม. ข้อมูลจำนวนครู. กรุงเทพมหานคร: กองแผนงาน, 2544. (อัดสำเนา)

อุทัย บุญประเสริฐ. การวางแผนการศึกษา. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2532.

อุทัย บุญประเสริฐ. การประชุม. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์เอส ดี เพรส, 2539.

อุทัย หิรัญโต. หลักการบริหารงานบุคคล. กรุงเทพมหานคร: โอ.เอส. พรินติ้งเฮ้าส์, 2531.

อุ้นตา นพคุณ. การเรียนการสอนผู้ใหญ่เพื่อพัฒนาทรัพยากรมนุษย์. กรุงเทพมหานคร: สยาม, 2527.

เอกวิทย์ ณ ถลาง. ข้อคิดเรื่อง หลักสูตร คู่มือนิเทศการศึกษา. พระนคร: วิทยาลัยครูสวนสุนันทา, 2511.

ภาษาอังกฤษ

Castetter, William B. . The personal Function in educational administration. New York : Macmillan publishing 1976.

Good, Garter V. Dictionary of Education . 2 nd ed. New York: McGraw – Hill Book 1975.

Friderick, Herbison. and Myers. Charles A. Education, Manpower, and Economic Growth. New York : McGraw – Hill Book Company, 1964.

Herbert J, Charden. And Sherman Arthur W. “the Nature and Development of the personnel Field” Personnel Management. Cincinnati ohio Shouth – West, 1968.

Jerry G, Guff. Toward Faculty Renewal California: Jossey Base, 1975.

Korr, J.L. Professional instruction” Development Needs as Perceived by Faculty Members at Selected Law Colleges. Dissertation Abstracts International. 44 (February 1984): 2329 – A.

Lee J. Mullally and Norman V. Duffy, the Goal of Faculty Development Inproing intruction (and Surviving). Inpoving Collage and University Teaching, 1970.

Maneth, Paul E. An Analysis of their Perceived Effectiveness. Faculty Development Practices at Kansas Community Colleges, Dissertation Abstracts Internation 49 (September 1988): 413 - A

- Mistry, Romy J. Improve College Teaching : Model Faculty Development Program for an Indian Unitary University. Dissertation Abstracts International. 39 (August 1978): 703 – A.
- Megginson, David and Pedler, Mike. Self – development : A facilitator's guide. London: McGraw – Hill, 1992.
- Mengs, Robert J. And levinson, Judy. Teaching Improving and Instructional Quality. Washington, D.C.: American Association for Higer Education. 1980.
- Swansbury, Russell C. Inservice Education. New York: G.P. Putnum' s sons, 1968.
- Young, Priscilla May. February, The Professional Development Needs and Activities of Black Hills State College Teacher Education Craduates From Selected Years.Dissertation Abstracts International. 48 (February 1988): 1938 – A.



สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย



ภาคผนวก

สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

รายนามผู้ทรงคุณวุฒิตรวจเครื่องมือ

1. ดร.ปาน กิมปี กรมการศึกษานอกโรงเรียน
2. ดร.ศิริพรรณ ชุมนุ่ม ผู้อำนวยการกองแผนงาน กรมอาชีวศึกษา
3. ว่าที่ ร.ต. มังกร หริรักษ์ ผู้อำนวยการกองการศึกษาอาชีพ กรมอาชีวศึกษา
4. นายสนอง อิมเอม ผู้อำนวยการสถาบันพัฒนาครูอาชีวศึกษา กรมอาชีวศึกษา
5. รองศาสตราจารย์ ดร.ทวีวัฒน์ ปิตยานนท์ คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย



สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ที่ ทม.0302(2770.0603)1196

ฝ่ายวิชาการ คณะครุศาสตร์
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
ถนนพญาไท กรุงเทพฯ 10330

7 มิถุนายน 2545

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

เรียน ดร.ปาน กิมปี

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ด้วย นางสาวชวลา อรุณสวัสดิ์ นิสิตชั้นปริญญาโท ภาควิชาการศึกษา
นอกโรงเรียน สาขาวิชาการศึกษานอกระบบโรงเรียน อยู่ในระหว่างการดำเนินงานวิทยานิพนธ์
เรื่อง “การพัฒนาตนเองของครูเกี่ยวกับการสอน หลักสูตรวิชาชีพพระยะสัน ตามการรับรู้ของผู้บริหาร
และครู วิทยาลัยสารพัดช่าง กรุงเทพมหานคร” โดยมีศาสตราจารย์กิตติคุณ ดร.รัตนา พุ่มไพศาล
เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา ในการนี้จึงขอเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือวิจัยที่นิสิตสร้างขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์จากท่านโปรดเป็นผู้ทรงคุณวุฒิดังกล่าว เพื่อประโยชน์
ทางวิชาการต่อไป และขอขอบคุณมาในโอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

สุลักษณ์ ศรีบุรี

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุลักษณ์ ศรีบุรี)

รองคณบดีฝ่ายวิชาการ
ปฏิบัติราชการแทนคณบดีคณะครุศาสตร์

ฝ่ายวิชาการ

โทร. 0-2218-2680

ที่ ทม.0302(2770.0603)1197

ฝ่ายวิชาการ คณะครุศาสตร์
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
ถนนพญาไท กรุงเทพฯ 10330

7 มิถุนายน 2545

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการกองแผนงาน กรมอาชีวศึกษา

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ด้วย นางสาวชวลา อรุณสวัสดิ์ นิสิตชั้นปริญญาโทมหาบัณฑิต ภาควิชาการศึกษา
นอกโรงเรียน สาขาวิชาการศึกษานอกระบบโรงเรียน อยู่ในระหว่างการดำเนินงานวิจัยวิทยานิพนธ์
เรื่อง “การพัฒนาตนเองของครูเกี่ยวกับการสอน หลักสูตรวิชาชีพระยะสั้น ตามการรับรู้ของผู้บริหาร
และครู วิทยาลัยสารพัดช่าง กรุงเทพมหานคร” โดยมีศาสตราจารย์กิตติคุณ ดร.รัตนา พุ่มไพศาล
เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา ในการนี้จึงขอเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือวิจัยที่นิสิตสร้างขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์จากท่านโปรดเป็นผู้ทรงคุณวุฒิดังกล่าว เพื่อประโยชน์
ทางวิชาการต่อไป และขอขอบคุณมาในโอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

สุลักษณ์ ศรีบุรี

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุลักษณ์ ศรีบุรี)

รองคณบดีฝ่ายวิชาการ

ปฏิบัติราชการแทนคณบดีคณะครุศาสตร์

ฝ่ายวิชาการ

โทร. 0-2218-2680

ที่ ทม.0302(2770.0603)1198

ฝ่ายวิชาการ คณะครุศาสตร์
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
ถนนพญาไท กรุงเทพฯ 10330

7 มิถุนายน 2545

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการกองการศึกษาอาชีพ กรมอาชีวศึกษา

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ด้วย นางสาวชวลา อรุณสวัสดิ์ นิสิตชั้นปริญญาโท ภาควิชาการศึกษา
นอกโรงเรียน สาขาวิชาการศึกษานอกระบบโรงเรียน อยู่ในระหว่างการดำเนินงานวิจัยวิทยานิพนธ์
เรื่อง “การพัฒนาตนเองของครูเกี่ยวกับการสอน หลักสูตรวิชาชีพระยะสั้น ตามการรับรู้ของผู้บริหาร
และครู วิทยาลัยสารพัดช่าง กรุงเทพมหานคร” โดยมีศาสตราจารย์กิตติคุณ ดร.รัตนา พุ่มไพศาล
เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา ในการนี้จึงขอเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือวิจัยที่นิสิตสร้างขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์จากท่านโปรดเป็นผู้ทรงคุณวุฒิดังกล่าว เพื่อประโยชน์
ทางวิชาการต่อไป และขอขอบคุณมาในโอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

สุลักษณ์ ศรีบุรี

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุลักษณ์ ศรีบุรี)

รองคณบดีฝ่ายวิชาการ

ปฏิบัติราชการแทนคณบดีคณะครุศาสตร์

ฝ่ายวิชาการ

โทร. 0-2218-2680

ที่ ทม.0302(2770.0603)1199

ฝ่ายวิชาการ คณะครุศาสตร์
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
ถนนพญาไท กรุงเทพฯ 10330

7 มิถุนายน 2545

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการสถาบันพัฒนาครูอาชีวศึกษา กรมอาชีวศึกษา

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ด้วย นางสาวชวลา อรุณสวัสดิ์ นิสิตชั้นปริญญาโท ภาควิชาการศึกษา
นอกโรงเรียน สาขาวิชาการศึกษานอกระบบโรงเรียน อยู่ในระหว่างการดำเนินงานวิจัยวิทยานิพนธ์
เรื่อง “การพัฒนาตนเองของครูเกี่ยวกับการสอน หลักสูตรวิชาชีพระยะสั้น ตามการรับรู้ของผู้บริหาร
และครู วิทยาลัยสารพัดช่าง กรุงเทพมหานคร” โดยมีศาสตราจารย์กิตติคุณ ดร.รัตนา พุ่มไพศาล
เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา ในการนี้จึงขอเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือวิจัยที่นิสิตสร้างขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์จากท่านโปรดเป็นผู้ทรงคุณวุฒิดังกล่าว เพื่อประโยชน์
ทางวิชาการต่อไป และขอขอบคุณมาในโอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

สุลักษณ์ ศรีบุรี

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุลักษณ์ ศรีบุรี)

รองคณบดีฝ่ายวิชาการ

ปฏิบัติราชการแทนคณบดีคณะครุศาสตร์

ฝ่ายวิชาการ

โทร. 0-2218-2680



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ ฝ่ายวิชาการ คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย โทร.0-2218-2680

ที่ ทม. 0302(2770.0603)1200

วันที่ 7 มิถุนายน 2545

เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

เรียน รองศาสตราจารย์ ดร.ทวีวัฒน์ ปิตยานนท์

ด้วย นางสาวชวาลา อรุณสวัสดิ์ นิสิตชั้นปริญญาโทมหาบัณฑิต ภาควิชาการศึกษา
นอกโรงเรียน สาขาวิชาการศึกษาอกระบบโรงเรียน อยู่ในระหว่างการดำเนินงานวิจัยวิทยานิพนธ์
เรื่อง “การพัฒนาตนเองของครูเกี่ยวกับการสอน หลักสูตรวิชาชีพระยะสั้น ตามการรับรู้ของผู้บริหาร
และครู วิทยาลัยสารพัดช่าง กรุงเทพมหานคร” โดยมีศาสตราจารย์กิตติคุณ ดร.รัตนา พุ่มไพศาล
เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา ในการนี้จึงขอเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือวิจัยที่นิสิตสร้างขึ้น
(ตามเอกสารที่แนบ)

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์จากท่านโปรดเป็นผู้ทรงคุณวุฒิดังกล่าว เพื่อประโยชน์
ทางวิชาการต่อไป และขอขอบคุณมาในโอกาสนี้

สุลักษณ์ ศรีบุรี

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุลักษณ์ ศรีบุรี)

รองคณบดีฝ่ายวิชาการ

ปฏิบัติราชการแทนคณบดีคณะครุศาสตร์

สถาบันวิจัยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ที่ ทม.0302(2770.0603)1066

ฝ่ายวิชาการ คณะครุศาสตร์
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
ถนนพญาไท กรุงเทพฯ 10330

5 กรกฎาคม 2545

เรื่อง ขอความร่วมมือในการเก็บข้อมูลวิจัยและขอทดลองใช้เครื่องมือ

เรียน อธิบดีกรมอาชีวศึกษา

สิ่งที่ส่งมาด้วย 1. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย 2. รายชื่อวิทยาลัยสารพัดช่าง

ด้วย นางสาวชวลา อรุณสวัสดิ์ นิสิตชั้นปริญญาโทบัณฑิต ภาควิชาการศึกษา
นอกโรงเรียน สาขาวิชาการศึกษานอกระบบโรงเรียน อยู่ในระหว่างการดำเนินงานวิจัยวิทยานิพนธ์
เรื่อง “การพัฒนาตนเองของครูเกี่ยวกับการสอน หลักสูตรวิชาชีพพระยะสั้น ตามการรับรู้ของผู้บริหาร
และครู วิทยาลัยสารพัดช่าง กรุงเทพมหานคร” โดยมีศาสตราจารย์กิตติคุณ ดร.รัตนา พุ่มไพศาล
เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา ในการนี้ นิสิตมีความจำเป็นต้องเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยแบบสอบถาม กับผู้บริหาร และครู
ในวิทยาลัยสารพัดช่างในเขตกรุงเทพมหานคร ทั้งนี้ นิสิตผู้วิจัยจะได้ประสานงานในรายละเอียดต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์จากท่านโปรดอนุญาตให้ นางสาวชวลา อรุณสวัสดิ์
ได้ทำการเก็บข้อมูลวิจัยดังกล่าว เพื่อประโยชน์ทางวิชาการต่อไป และขอขอบคุณมาในโอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

สุลักษณ์ ศรีบุรี

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุลักษณ์ ศรีบุรี)

รองคณบดีฝ่ายวิชาการ

ปฏิบัติราชการแทนคณบดีคณะครุศาสตร์

ฝ่ายวิชาการ

โทร. 0-2218-2680

ที่ ทม.0302(2770.0603)1067

ฝ่ายวิชาการ คณะครุศาสตร์
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
ถนนพญาไท กรุงเทพฯ 10330

5 กรกฎาคม 2545

เรื่อง ขอความร่วมมือในการเก็บข้อมูลวิจัยและขอทดลองใช้เครื่องมือ

เรียน ผู้อำนวยการวิทยาลัยสารพัดช่างพระนคร

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ด้วย นางสาวชวลา อรุณสวัสดิ์ นิสิตชั้นปริญญาโทบัณฑิต ภาควิชาการศึกษา
นอกโรงเรียน สาขาวิชาการศึกษานอกระบบโรงเรียน อยู่ในระหว่างการดำเนินงานวิจัยวิทยานิพนธ์
เรื่อง “การพัฒนาตนเองของครูเกี่ยวกับการสอน หลักสูตรวิชาชีพพระยะสั้น ตามการรับรู้ของผู้บริหาร
และครู วิทยาลัยสารพัดช่าง กรุงเทพมหานคร” โดยมีศาสตราจารย์กิตติคุณ ดร.รัตนา พุ่มไพศาล
เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา ในการนี้ นิสิตมีความจำเป็นต้องเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยแบบสอบถาม กับผู้บริหาร และครู
ในวิทยาลัยสารพัดช่างในเขตกรุงเทพมหานคร ทั้งนี้ นิสิตผู้วิจัยจะได้ประสานงานในรายละเอียดต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์จากท่านโปรดอนุญาตให้ นางสาวชวลา อรุณสวัสดิ์
ได้ทำการเก็บข้อมูลวิจัยดังกล่าว เพื่อประโยชน์ทางวิชาการต่อไป และขอขอบคุณมาในโอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

สุลักษณ์ ศรีบุรี

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุลักษณ์ ศรีบุรี)

รองคณบดีฝ่ายวิชาการ

ปฏิบัติราชการแทนคณบดีคณะครุศาสตร์

ฝ่ายวิชาการ

โทร. 0-2218-2680

ที่ ทม.0302(2770.0603)1068

ฝ่ายวิชาการ คณะครุศาสตร์
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
ถนนพญาไท กรุงเทพฯ 10330

5 กรกฎาคม 2545

เรื่อง ขอความร่วมมือในการเก็บข้อมูลวิจัยและขอทดลองใช้เครื่องมือ

เรียน ผู้อำนวยการวิทยาลัยสารพัดช่างธนบุรี

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ด้วย นางสาวชวลา อรุณสวัสดิ์ นิสิตชั้นปริญญาโทบัณฑิต ภาควิชาการศึกษา
นอกโรงเรียน สาขาวิชาการศึกษานอกระบบโรงเรียน อยู่ในระหว่างการดำเนินงานวิจัยวิทยานิพนธ์
เรื่อง “การพัฒนาตนเองของครูเกี่ยวกับการสอน หลักสูตรวิชาชีพระยะสั้น ตามการรับรู้ของผู้บริหาร
และครู วิทยาลัยสารพัดช่าง กรุงเทพมหานคร” โดยมีศาสตราจารย์กิตติคุณ ดร.รัตนา พุ่มไพศาล
เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา ในการนี้ นิสิตมีความจำเป็นต้องเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยแบบสอบถาม กับผู้บริหาร และครู
ในวิทยาลัยสารพัดช่างในเขตกรุงเทพมหานคร ทั้งนี้ นิสิตผู้วิจัยจะได้ประสานงานในรายละเอียดต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์จากท่านโปรดอนุญาตให้ นางสาวชวลา อรุณสวัสดิ์
ได้ทำการเก็บข้อมูลวิจัยดังกล่าว เพื่อประโยชน์ทางวิชาการต่อไป และขอขอบคุณมาในโอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

สุลักษณ์ ศรีบุรี

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุลักษณ์ ศรีบุรี)

รองคณบดีฝ่ายวิชาการ

ปฏิบัติราชการแทนคณบดีคณะครุศาสตร์

ฝ่ายวิชาการ

โทร. 0-2218-2680

ที่ ทม.0302(2770.0603)1069

ฝ่ายวิชาการ คณะครุศาสตร์
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
ถนนพญาไท กรุงเทพฯ 10330

5 กรกฎาคม 2545

เรื่อง ขอความร่วมมือในการเก็บข้อมูลวิจัยและขอทดลองใช้เครื่องมือ

เรียน ผู้อำนวยการวิทยาลัยสารพัดช่างสีพระยา

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ด้วย นางสาวชวลา อรุณสวัสดิ์ นิสิตชั้นปริญญาโทบัณฑิต ภาควิชาการศึกษา
นอกโรงเรียน สาขาวิชาการศึกษานอกระบบโรงเรียน อยู่ในระหว่างการดำเนินงานวิจัยวิทยานิพนธ์
เรื่อง “การพัฒนาตนเองของครูเกี่ยวกับการสอน หลักสูตรวิชาชีพพระยะสั้น ตามการรับรู้ของผู้บริหาร
และครู วิทยาลัยสารพัดช่าง กรุงเทพมหานคร” โดยมีศาสตราจารย์กิตติคุณ ดร.รัตนา พุ่มไพศาล
เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา ในการนี้ นิสิตมีความจำเป็นต้องเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยแบบสอบถาม กับผู้บริหาร และครู
ในวิทยาลัยสารพัดช่างในเขตกรุงเทพมหานคร ทั้งนี้ นิสิตผู้วิจัยจะได้ประสานงานในรายละเอียดต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์จากท่านโปรดอนุญาตให้ นางสาวชวลา อรุณสวัสดิ์
ได้ทำการเก็บข้อมูลวิจัยดังกล่าว เพื่อประโยชน์ทางวิชาการต่อไป และขอขอบคุณมาในโอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

สุลักษณ์ ศรีบุรี

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุลักษณ์ ศรีบุรี)

รองคณบดีฝ่ายวิชาการ

ปฏิบัติราชการแทนคณบดีคณะครุศาสตร์

ฝ่ายวิชาการ

โทร. 0-2218-2680

ที่ ทม.0302(2770.0603)1070

ฝ่ายวิชาการ คณะครุศาสตร์
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
ถนนพญาไท กรุงเทพฯ 10330

5 กรกฎาคม 2545

เรื่อง ขอความร่วมมือในการเก็บข้อมูลวิจัยและขอทดลองใช้เครื่องมือ

เรียน ผู้อำนวยการวิทยาลัยสารพัดช่างนครหลวง

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ด้วย นางสาวชวาลา อรุณสวัสดิ์ นิสิตชั้นปริญญาโทบัณฑิต ภาควิชาการศึกษา
นอกโรงเรียน สาขาวิชาการศึกษานอกระบบโรงเรียน อยู่ในระหว่างการดำเนินงานวิจัยวิทยานิพนธ์
เรื่อง “การพัฒนาตนเองของครูเกี่ยวกับการสอน หลักสูตรวิชาชีพพระยะสั้น ตามการรับรู้ของผู้บริหาร
และครู วิทยาลัยสารพัดช่าง กรุงเทพมหานคร” โดยมีศาสตราจารย์กิตติคุณ ดร.รัตนา พุ่มไพศาล
เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา ในการนี้ นิสิตมีความจำเป็นต้องเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยแบบสอบถาม กับผู้บริหาร และครู
ในวิทยาลัยสารพัดช่างในเขตกรุงเทพมหานคร ทั้งนี้ นิสิตผู้วิจัยจะได้ประสานงานในรายละเอียดต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์จากท่านโปรดอนุญาตให้ นางสาวชวาลา อรุณสวัสดิ์
ได้ทำการเก็บข้อมูลวิจัยดังกล่าว เพื่อประโยชน์ทางวิชาการต่อไป และขอขอบคุณมาในโอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

สุลักษณ์ ศรีบุรี

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุลักษณ์ ศรีบุรี)

รองคณบดีฝ่ายวิชาการ

ปฏิบัติราชการแทนคณบดีคณะครุศาสตร์

ฝ่ายวิชาการ

โทร. 0-2218-2680

ที่ ทม.0302(2770.0603)1071

ฝ่ายวิชาการ คณะครุศาสตร์
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
ถนนพญาไท กรุงเทพฯ 10330

5 กรกฎาคม 2545

เรื่อง ขอความร่วมมือในการเก็บข้อมูลวิจัยและขอทดลองใช้เครื่องมือ

เรียน ผู้อำนวยการวิทยาลัยสารพัดช่างสมุทรปราการ

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ด้วย นางสาวชวลา อรุณสวัสดิ์ นิสิตชั้นปริญญาโทบัณฑิต ภาควิชาการศึกษา
นอกโรงเรียน สาขาวิชาการศึกษานอกระบบโรงเรียน อยู่ในระหว่างการดำเนินงานวิจัยวิทยานิพนธ์
เรื่อง “การพัฒนาตนเองของครูเกี่ยวกับการสอน หลักสูตรวิชาชีพระยะสั้น ตามการรับรู้ของผู้บริหาร
และครู วิทยาลัยสารพัดช่าง กรุงเทพมหานคร” โดยมีศาสตราจารย์กิตติคุณ ดร.รัตนา พุ่มไพศาล
เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา ในการนี้ นิสิตมีความจำเป็นต้องเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยแบบสอบถาม กับผู้บริหาร และครู
ในวิทยาลัยสารพัดช่างในเขตกรุงเทพมหานคร ทั้งนี้ นิสิตผู้วิจัยจะได้ประสานงานในรายละเอียดต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์จากท่านโปรดอนุญาตให้ นางสาวชวลา อรุณสวัสดิ์
ได้ทำการเก็บข้อมูลวิจัยดังกล่าว เพื่อประโยชน์ทางวิชาการต่อไป และขอขอบคุณมาในโอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

สุลักษณ์ ศรีบุรี

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุลักษณ์ ศรีบุรี)

รองคณบดีฝ่ายวิชาการ

ปฏิบัติราชการแทนคณบดีคณะครุศาสตร์

ฝ่ายวิชาการ

โทร. 0-2218-2680

รายชื่อวิทยาลัยสารพัดช่าง

ขอความร่วมมือในการเก็บข้อมูล

- ผู้อำนวยการวิทยาลัยสารพัดช่างพระนคร
- ผู้อำนวยการวิทยาลัยสารพัดช่างธนบุรี
- ผู้อำนวยการวิทยาลัยสารพัดช่างสี่พระยา
- ผู้อำนวยการวิทยาลัยสารพัดช่างนครหลวง

ขอทดลองใช้เครื่องมือ

- ผู้อำนวยการวิทยาลัยสารพัดช่างสมุทรปราการ



สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง

การพัฒนาตนเองของครูเกี่ยวกับการเรียนการสอน หลักสูตรวิชาชีพพระยะสัน
ตามการรับรู้ของผู้บริหารและครู วิทยาลัยสารพัดช่าง กรุงเทพมหานคร

ผู้วิจัย

นางสาวชวลา อรุณสวัสดิ์

อาจารย์ที่ปรึกษา

ศาสตราจารย์กิตติคุณ ดร.รัตนา พุ่มไพศาล

สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

แบบสอบถามนี้เป็นส่วนหนึ่งของการทำวิทยานิพนธ์ หลักสูตรปริญญามหาบัณฑิต

ภาควิชาการศึกษานอกโรงเรียน บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามนี้มุ่งศึกษาเกี่ยวกับความคิดเห็น เรื่องการพัฒนาตนเองของครู เกี่ยวกับการเรียนการสอน หลักสูตรวิชาชีพพระยะสั้น ตามการรับรู้ของผู้บริหารและครู วิทยาลัยสารพัดช่าง กรุงเทพมหานคร
2. แบบสอบถามนี้ใช้เก็บข้อมูลจาก ผู้บริหารวิทยาลัยสารพัดช่างกรุงเทพมหานคร และครูที่ทำหน้าที่สอนในวิทยาลัยสารพัดช่าง กรุงเทพมหานคร
3. แบบสอบถามมีทั้งหมด 3 ตอน
 - ตอนที่ 1 สอบถามเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม
 - ตอนที่ 2 สอบถามเกี่ยวกับวิธีการพัฒนาตนเองของครูเกี่ยวกับการเรียนการสอน ด้านหลักสูตร ด้านกิจกรรมการเรียนการสอน ด้านครูผู้สอน ด้านสื่อการเรียนการสอน ด้านการวัดผลและประเมินผล และด้านสถานที่ที่ใช้สอนและฝึกงาน
 - ตอนที่ 3 สอบถามเกี่ยวกับความคิดเห็นเพิ่มเติมเกี่ยวกับวิธีการพัฒนาตนเองของครู

การตอบแบบสอบถาม ขอความกรุณาท่านตอบตามสภาพที่เป็นจริง กรุณาอ่านคำชี้แจงก่อนตอบ และโปรดตอบให้ครบถ้วนสมบูรณ์ทั้ง 3 ตอน ข้อมูลในแบบสอบถามนี้ไม่มีผลต่อการปฏิบัติงานของท่านแต่อย่างใด จะใช้เพื่อการวิจัยเท่านั้น

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงในความอนุเคราะห์ของท่านมา ณ โอกาสนี้

ตอนที่ 1 สอบถามเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม
--

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย / ลงใน () หน้าข้อความที่ตรงกับสถานภาพของท่านตามความเป็นจริง

		สำหรับผู้วิจัย		
		1	2	3
		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
1. ตำแหน่ง				
() ผู้บริหาร	() ครู	<input type="checkbox"/>	4	
2. เพศ				
() ชาย	() หญิง	<input type="checkbox"/>	5	
3. อายุ				
() ต่ำกว่า 30 ปี	() 31 - 40 ปี	<input type="checkbox"/>	6	
() 41 - 50 ปี	() 51 ปีขึ้นไป			
4. สถานภาพการสมรส				
() โสด	() สมรส	<input type="checkbox"/>	7	
() หย่า / หม้าย				
5. วุฒิการศึกษา				
() ต่ำกว่าปริญญาตรี	() ปริญญาตรี	<input type="checkbox"/>	8	
() ปริญญาโท	() ปริญญาเอก			
6. ประสบการณ์การทำงานในวิทยาลัยสารพัดช่าง		<input type="checkbox"/>	9	
() ต่ำกว่า 5 ปี	() 5 - 10 ปี			
() 11 - 15 ปี	() 16 - 20 ปี			
() 20 ปีขึ้นไป				

- 3 -

**ตอนที่ 2 สอบถามเกี่ยวกับวิธีการพัฒนาตนเองของครูเกี่ยวกับการเรียนการสอน
หลักสูตรวิชาชีพพระยะสัน**

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย / ลงในช่องที่เป็นความจริงเกี่ยวกับวิธีการพัฒนาตนเองของครูมากที่สุด

ที่	วิธีการพัฒนาตนเอง	มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
	ด้านหลักสูตร					
1.	ศึกษาเกี่ยวกับนโยบายและแนวทางปฏิบัติในเรื่องการจัดทำหลักสูตรจากเอกสาร ตำราวิชาการใหม่ ๆ					
2.	ศึกษาเอกสารหลักสูตรในการเลือกจัด กิจกรรมการเรียนการสอนหลักสูตรวิชาชีพพระยะสัน					
3.	แสวงหาข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับการพัฒนาหลักสูตรวิชาชีพพระยะสัน					
4.	ศึกษาค้นคว้าและเขียนเอกสารทางวิชาการที่เกี่ยวข้องกับการจัดทำหลักสูตร					
5.	เขียนโครงการสอนหรือ แผนการสอน หลักสูตรวิชาชีพพระยะสัน จากเอกสารคู่มือหลักสูตรวิชาชีพพระยะสัน					
6.	สร้างตารางวิเคราะห์หลักสูตร					
7.	เข้าร่วมเป็นสมาชิกองค์กรวิชาชีพในการพัฒนาหลักสูตรวิชาชีพพระยะสัน					
8.	ศึกษาคูงานเรื่องการจัดทำหลักสูตรท้องถิ่น และการจัดทำหลักสูตรหลากหลายจากสถานศึกษาที่ได้รับรางวัลดีเด่นภายในประเทศ					
9.	เข้ารับการฝึกอบรมในเรื่องการปรับปรุงเนื้อหาในหลักสูตรวิชาชีพพระยะสัน					

- 4 -

ที่	วิธีการพัฒนาตนเอง	มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
10.	ศึกษาและเข้าฝึกปฏิบัติงานจริงในสถานประกอบการ					
11.	เป็นคณะกรรมการหรือคณะทำงานในการปรับปรุงหลักสูตรวิชาชีพพระยะสันที่หน่วยงานต้นสังกัด และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องจัดขึ้น					
12.	สนทนา แลกเปลี่ยนความคิดเห็นจากผู้เชี่ยวชาญ และผู้มีประสบการณ์ในเรื่องการจัดทำหลักสูตรวิชาชีพพระยะสัน					
13.	<u>ด้านกิจกรรมการเรียนการสอน</u> ศึกษาเอกสารคู่มือการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนหลักสูตรวิชาชีพพระยะสัน					
14.	ศึกษาค้นคว้าสิ่งใหม่ ๆ จากบทความข่าวสาร วารสารทางวิชาการและข้อมูลต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการสอน					
15.	แสวงหาข้อมูลข่าวสารจากวารสารที่เกี่ยวข้องกับการฝึกอาชีพในปัจจุบัน					
16.	ศึกษาค้นคว้าข้อมูลข่าวสารจากระบบอินเทอร์เน็ตที่เกี่ยวข้องกับวิชาชีพหลักสูตรพระยะสัน					
17.	ศึกษาค้นคว้าและจัดทำเอกสารทางวิชาการที่เกี่ยวข้องกับการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน					
18.	เข้าร่วมเป็นสมาชิกองค์กรวิชาชีพครู เพื่อเพิ่มพูนความรู้ด้านวิชาการและการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน					
19.	ศึกษาดูงานการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนจากสถานศึกษาที่จัดการเรียนการสอนดีเด่นภายในประเทศ					
20.	เข้ารับการฝึกอบรม สัมมนา การฝึกทักษะและเทคนิคการสอนและการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนหลักสูตรวิชาชีพพระยะสันจากหน่วยงานของรัฐและสถานประกอบการ					
21.	เข้ารับการฝึกอบรมทักษะการสอนที่เน้นการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนแบบบูรณาการ และเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ					

- 5 -

ที่	วิธีการพัฒนาตนเอง	มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
22.	ศึกษาต่อในสถาบันการศึกษาในสาขาที่เกี่ยวข้องกับการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนหลักสูตรวิชาชีพพระยะสัน					
23.	เป็นคณะกรรมการหรือคณะทำงานที่เกี่ยวข้องกับการปรับปรุงทักษะการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนหลักสูตรวิชาชีพพระยะสัน					
24.	สนทนาแลกเปลี่ยนความคิดเห็นจากผู้เชี่ยวชาญ ในเรื่องการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน					
	<u>ด้านครูผู้สอน</u>					
25.	ศึกษาเอกสารและคู่มือการปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานด้านการสอนหลักสูตรวิชาชีพพระยะสัน					
26.	ศึกษา ค้นคว้าหาความรู้ในสาขาวิชาชีพที่สอน จากเอกสารตำราวิชาการใหม่ ๆ จากแหล่งวิชาการต่าง ๆ					
27.	แสวงหาข้อมูล ข่าวสาร วารสาร สิ่งพิมพ์ และการฟังวิทยุ โทรทัศน์ ระบบอินเทอร์เน็ตเกี่ยวกับความรู้และทักษะ เพื่อพัฒนาตนเองให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีตลอดเวลา					
28.	ศึกษา ค้นคว้างานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับเทคนิควิชาชีพใหม่ ๆ					
29.	ศึกษา ค้นคว้า และจัดทำเอกสารทางวิชาการที่เกี่ยวข้องกับการจัดการเรียนการสอนหลักสูตรวิชาชีพพระยะสัน					
30.	สมัครเข้าร่วมเป็นสมาชิกชมรม สมาคมเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพหรือการพัฒนาความรู้ในสาขาการสอนหลักสูตรวิชาชีพพระยะสัน					
31.	สมัครเป็นสมาชิกนิตยสาร วารสาร หรือสิ่งพิมพ์ต่าง ๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อการเรียนการสอนหลักสูตรวิชาชีพพระยะสัน					
32.	ศึกษาคูงานตามหน่วยงาน สถานศึกษา และสถานประกอบการ					

- 6 -

ที่	วิธีการพัฒนาตนเอง	มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
33.	เข้ารับการฝึกอบรม สัมมนา ทักษะการสอนหลักสูตรวิชาชีพพระยะสัน การสร้างบรรยากาศการจัดการเรียนการสอนจากหน่วยงานต้นสังกัด					
34.	ศึกษาต่อเพิ่มเติมในสถาบันการศึกษาทั้งในเวลาราชการและนอกเวลาราชการ เพื่อให้เกิดความรู้และประสบการณ์ใหม่					
35.	เป็นคณะกรรมการหรือคณะทำงาน ในการจัดประชุม สัมมนาทางวิชาการที่เกี่ยวข้องกับการเรียนการสอนหลักสูตรวิชาชีพพระยะสัน					
36.	สนทนาแลกเปลี่ยนความคิดเห็นจากผู้เชี่ยวชาญ และผู้มีประสบการณ์ในเรื่องเทคนิควิธีการสอนแบบใหม่ ๆ					
	<u>ด้านสื่อการเรียนการสอน</u>					
37.	ศึกษาเอกสาร คู่มือในการปฏิบัติงาน และวิธีการใช้วัสดุและอุปกรณ์การเรียนการสอน					
38.	ศึกษาเอกสาร คู่มือการจัดทำสื่อการเรียนการสอน					
39.	ศึกษากระบวนการวางแผนการผลิตสื่อการเรียนการสอน และการประเมินผลการใช้สื่อจากแหล่งวิชาการ ตำรา และเอกสารทางวิชาการ					
40.	แสวงหาข้อมูล ข่าวสารการผลิตและการใช้สื่อการเรียนการสอนหลักสูตรวิชาชีพพระยะสันจากระบบอินเทอร์เน็ต					
41.	ศึกษา ค้นคว้า งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการใช้สื่อการเรียนการสอนหลักสูตรวิชาชีพพระยะสัน					
42.	เป็นสมาชิกนิตยสารและเทคโนโลยีการศึกษา เพื่อเพิ่มพูนความรู้ด้านการใช้สื่อการเรียนการสอน					
43.	ฝึกอบรมวิธีการผลิตสื่อการเรียนการสอนวิชาชีพหลักสูตรระยะสั้นจาสถานประกอบการ					
44.	เข้ารับการฝึกอบรมการใช้ การเก็บรักษาและการซ่อมแซมสื่อการเรียนการสอนจากหน่วยงานต้นสังกัด					

- 7 -

ที่	วิธีการพัฒนาตนเอง	มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
45.	เข้ารับการฝึกอบรมทักษะการผลิตสื่อที่ทันสมัยด้วยคอมพิวเตอร์					
46.	เข้ารับการฝึกอบรมการพัฒนาสื่อการเรียนการสอนให้ทันสมัย และมีคุณภาพจากหน่วยงานต้นสังกัด					
47.	เป็นคณะกรรมการหรือคณะทำงานในการปรับปรุงและผลิตสื่อการเรียนการสอนหลักสูตรวิชาชีพระยะสั้น					
48.	สนทนาแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับผู้เชี่ยวชาญ และผู้มีประสบการณ์ในเรื่องการจัดทำสื่อการเรียนการสอนหลักสูตรวิชาชีพระยะสั้น					
49.	ด้านการวัดและประเมินผล ศึกษาเอกสาร ตำรา และคู่มือเกี่ยวกับการวัดผลและประเมินผลการเรียนการสอนหลักสูตรวิชาชีพระยะสั้น					
50.	ศึกษากระบวนการวัดและประเมินผลการศึกษา หลักสูตรวิชาชีพระยะสั้นจากเอกสาร					
51.	แสวงหาข้อมูล ข่าวสาร วารสารที่เกี่ยวข้องกับการวัดผลและประเมินผลหลักสูตรวิชาชีพระยะสั้น					
52.	ศึกษา ค้นคว้างานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการวัดและประเมินผล หลักสูตรวิชาชีพระยะสั้น					
53.	ศึกษาค้นคว้าและจัดทำเอกสารวิชาการเกี่ยวกับการรวบรวมข้อมูลและสถิติการวัดผลและประเมินของผู้เรียนหลักสูตรวิชาชีพระยะสั้น					
54.	เป็นสมาชิกวารสารการวัดผลและประเมินผลการศึกษา เพื่อเพิ่มพูนความรู้ด้านการวัดผลและประเมินผล					
55.	ศึกษาดูงานด้านการวัดและประเมินผลการเรียนการสอนหลักสูตรวิชาชีพระยะสั้น จากสถานศึกษาที่มีการพัฒนาระบบการประมวลผลที่ทันสมัย					

- 8 -

ที่	วิธีการพัฒนาตนเอง	มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
56.	เข้ารับการฝึกอบรม เรื่อง การใช้สถิติเบื้องต้นสำหรับการวัดผลและประเมินผล และการใช้โปรแกรมสำเร็จรูปในการประเมินผล					
57.	เข้ารับการฝึกอบรมเกี่ยวกับการสร้างเครื่องมือวัดผลและประเมินผลให้เป็นปัจจุบันและสอดคล้องกับเนื้อหาวิชาในหลักสูตรวิชาชีพพระยะสัน					
58.	ศึกษาต่อเพิ่มเติมเกี่ยวกับการวัดผลและประเมินผลจากหน่วยงานและสถาบันการศึกษา					
59.	เป็นคณะกรรมการหรือคณะทำงานในการวัดผลและประเมินผลหลักสูตรวิชาชีพพระยะสัน					
60.	เป็นคณะกรรมการสร้างเครื่องมือในการวัดพฤติกรรมด้านความรู้ ทักษะ และ การปฏิบัติ					
61.	สนทนาแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับผู้เชี่ยวชาญ และผู้มีประสบการณ์ในเรื่องการวัดและประเมินผลหลักสูตรวิชาชีพพระยะสัน					
	<u>ด้านสถานที่ที่ใช้สอนและฝึกงาน</u>					
62.	ศึกษาค้นคว้าเกี่ยวกับนโยบายและแนวทางปฏิบัติในเรื่องการจัดองค์ประกอบเกี่ยวกับการจัดสถานที่ที่ใช้สอนและฝึกงานในสถานศึกษาจากตำราวิชาการ					
63.	แสวงหาข้อมูลข่าวสารจากเอกสารและวารสารการจัดสิ่งแวดล้อมและการป้องกันอุบัติเหตุในสถานศึกษา					
64.	เข้าร่วมประชุมสัมมนาเรื่องการจัดองค์ประกอบสถานที่สิ่งแวดล้อมและอาคารประกอบการเรียนการสอนหลักสูตรวิชาชีพพระยะสันจากหน่วยงานต้นสังกัดและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง					
65.	ศึกษา ค้นคว้าและจัดทำเอกสารทางวิชาการในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการจัดสถานที่ที่ใช้สอนและฝึกงานหลักสูตรวิชาชีพพระยะสัน					

- 9 -

ที่	วิธีการพัฒนาตนเอง	มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
66.	เป็นสมาชิกองค์กรหรือสมาคมการจัดสิ่งแวดล้อมและการป้องกันอุบัติภัยในสถานศึกษา					
67.	ศึกษาคูงานการจัดสถานที่ที่ใช้สอนและฝึกงานหลักสูตรวิชาชีพระยะสั้นจากหน่วยงาน สถานศึกษาที่ได้รับรางวัลดีเด่น					
68.	เข้ารับการฝึกอบรมในสถานประกอบการเกี่ยวกับการใช้สถานที่และอุปกรณ์การฝึกงาน					
69.	เป็นคณะกรรมการวางแผนการจัดสถานที่และห้องฝึกปฏิบัติงานในสถานศึกษา และสถานประกอบการ					
70.	สนทนาแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับผู้เชี่ยวชาญ และผู้มีประสบการณ์ในเรื่องการจัดสถานที่ที่ใช้สอนและฝึกงาน					

สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตอนที่ 3 สอบถามความคิดเห็นเพิ่มเติมเรื่อง วิธีการพัฒนาตนเองของครูเกี่ยวกับการเรียนการสอน หลักสูตรวิชาชีพระยะสั้น

คำชี้แจง โปรดเติมข้อความลงในช่องว่างที่เป็นจริง เรื่องวิธีการพัฒนาตนเองของครูเกี่ยวกับการเรียนการสอนหลักสูตรวิชาชีพระยะสั้น

3.1 ความคิดเห็นเกี่ยวกับวิธีการพัฒนาตนเองด้านหลักสูตร.....

.....

.....

.....

.....

.....

3.2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับวิธีการพัฒนาตนเองด้านกิจกรรมการเรียนการสอน.....

.....

.....

.....

.....

.....

3.3 ความคิดเห็นเกี่ยวกับวิธีการพัฒนาตนเองด้านครูผู้สอน.....

.....

.....

.....

.....

.....

3.4 ความคิดเห็นเกี่ยวกับวิธีการพัฒนาตนเองด้านสื่อการเรียนการสอน.....

.....

.....

.....

.....

.....

- 11 -

3.5 ความคิดเห็นเกี่ยวกับวิธีการพัฒนาตนเองด้านการวัดและประเมินผล.....

.....

.....

.....

.....

.....

3.6 ความคิดเห็นเกี่ยวกับวิธีการพัฒนาตนเองด้านสถานที่ที่ใช่สอนและฝึกงาน.....

.....

.....

.....

.....

.....

ผู้วิจัยขอขอบคุณท่านเป็นอย่างสูงที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามอย่างดียิ่งมา ณ ที่นี้

สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
ขอบคุณค่ะ

ประวัติผู้เขียนวิทยานิพนธ์

นางสาวชวาลา อรุณสวัสดิ์ เกิดวันที่ 4 สิงหาคม 2502 ที่จังหวัดกรุงเทพมหานคร สำเร็จการศึกษา ปริญญาศึกษาศาสตร์บัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ จากมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช เมื่อปีการศึกษา 2532 เข้าศึกษาต่อในระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการศึกษานอกระบบโรงเรียน ภาคการศึกษานอกโรงเรียน จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ในปีการศึกษา 2543 ปัจจุบันรับราชการในตำแหน่งเจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผน สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ กระทรวงศึกษาธิการ



สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย