ศึกษาความพร้อมและความต้องการพัฒนาด้านวิชาการของบุคลากร (สายสอน) มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร

รุ่งอรุณ ศรีปาน

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม

งานวิจัยนี้ได้รับทุนสนับสนุนจากงบประมาณเงินผลประโยชน์ (สถาบัน) ประจำปี ๒๕๕๑

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม

A Study of Self-esteem and Needs for Development on Academic Discipline of Personnel (Academic Staff), Rajamangala University of Technology Phra Nakhon

RUNGAROON SRIPAN

This Report is Funded by Rajamangala University of Technology Phra Nakhon,

Faculty of Industrial Education, Fiscal Year 2008

ชื่อเรื่อง : ศึกษาความพร้อมและความต้องการพัฒนาด้านวิชาการของบุคลากร (สายสอน) มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร

ผู้วิจัย : รุ่งอรุณ ศรีปาน

พ.ศ. : 2551

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อศึกษาความพร้อมการพัฒนาด้านวิชาการของบุคลากร (สายสอน) มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร โดยมุ่งศึกษาลักษณะงานวิชาการ 8 ด้าน คือ ด้านหลักสูตร ด้านเทคนิคและวิธีสอน ด้านการวัดผลและประเมินผล ด้านอุปกรณ์และเอกสารการสอน ด้านการวิจัยและพัฒนา ด้านความรู้และงานทางช่าง ด้านการเป็นอาจารย์ที่ปรึกษาทางวิชาการ และ ด้านการให้บริการทางวิชาการแก่ชุมชน รวมทั้งกิจกรรมที่ต้องการและแนวทางในการจัดกิจกรรม เพื่อส่งเสริมความรู้ด้านวิชาการของบุคลากร (สายสอน)

กลุ่มประชากรของการวิจัยครั้งนี้ คือ บุคลากร (สายสอน) ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ทั้ง 9 คณะ จำนวน 479 คน โดยสุ่มเป็นกลุ่มตัวอย่างด้วยวิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้นและกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง จากตาราง Krejcie & Morgan ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 214 คน สำรวจข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติแบบบรรยาย และนำเสนอโดยตาราง

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า บุคลากร (สายสอน) มีความรู้ ความเข้าใจ เกี่ยวกับวิชาการด้านเทคนิคและวิธีสอน ด้านหลักสูตร ด้านความรู้ทางด้านวิชาการ และด้านการเป็นอาจารย์ที่ปรึกษาทางวิชาการ อยู่ในระดับมาก ในขณะที่ความรู้ด้านอื่น ๆ ที่เหลืออีก 4 ด้านนั้น อยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อวิเคราะห์กิจกรรมที่ต้องการเสริมความรู่ด้านวิชาการของบุคลากร (สายสอน) พบว่า อันดับที่ 1 ได้แก่ การฝึกอบรม อันดับที่ 2 และ 3 ได้แก่ การประชุมเชิงปฏิบัติการ ซึ่งบุคลากร (สายสอน) ให้ความคิดเห็นว่าควรจะจัดโครงการเพิ่มพูนความรู้ทางวิชาการแบบต่อเนื่องตลอดปี หรือแบบเฉพาะกิจตามความจำเป็น โดยเน้นให้มีการร่วมมือเพื่อแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์กับสถานประกอบการภาคเอกชนอย่างมีระบบ และนอกจากนั้นควรมีการจัดกิจกรรมอย่างน้อยภาคเรียนละครั้ง ช่วงเวลาที่เหมาะสมคือช่วงปิดภาคเรียน

Title : A Study of Self-esteem and Needs for Development on Academic Discipline of Personnel (Academic Staff), Rajamangala University of Technology Phra Nakhon.

Researcher : Rungaroon Sripan

Year : 2008

Abstract

The purpose of the study were to survey the academic staff's self-esteem on the expertise in eight academic disciplines specified as course syllabus, technical teaching method, educational measurement and evaluation, teaching materials and teaching aids, research and development, knowledge of technical skill, student advising and extension services. In addition, the study was also to activity investigate the need for development with the suggestion of guideline for conducting the development program.

The target population of the study were 479 academic staff's Rajamangala University of Technology in 9 faculty. The representative samples of 214 academic staff's were proportionally and randomly selected and samples size by Krejcie & Morgan. Data were collected by means of questionnaires and analyzed by descriptive statistics presenting in form of tables.

The findings of the study were that all academic staff's rated at the high level in technical teaching method, course syllabus, knowledge of technical skill and student advising. Whereas the least was on research and development and the rest of the 4 areas were rated as fair by all. And academic staff's needs for academic development activities were training and workshop, respectively. Academic staff's suggested that the development program should be specially organized depending on specific need or it could be a year planned one. However, the strategy most recommended was the cooperation with private industry followed by the in house training program for at lest once per semester at the school break session.

กิตติกรรมประกาศ

รายงานการวิจัยฉบับนี้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี เนื่องจากผู้วิจัยได้รับความกรุณาช่วยเหลืออย่างดียิ่งจากหลายฝ่ายที่ให้การสนับสนุนช่วยเหลือในด้านต่าง ๆ ดังนี้

ขอขอบพระคุณอย่างยิ่ง คือ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ที่ให้การสนับสนุนทุนวิจัยครั้งนี้ และขอขอบคุณ ที่ปรึกษาและผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือวิจัย ประกอบด้วย ผู้ช่วยศาสตราจารย์อรวรรณ ชลวาสิน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรพันธ์ ตันศรีวงษ์ และนาวาอากาศเอก ดร.วีระชัย เชาว์กำเนิด ที่ได้เสียสละเวลาตรวจสอบแก้ไข ปรับปรุงเครื่องมือให้ถูกต้องสมบูรณ์

นอกจากนี้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลวิจัยครั้งนี้ ขอขอบคุณ บุคลากร (สายสอน) ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ที่เสียสละเวลาในการตอบแบบสอบถาม จนสามารถนำเสนอผลงานวิจัยฉบับสมบูรณ์นี้ได้

รุ่งอรุณ ศรีปาน

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	ก
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	ข
กิตติกรรมประกาศ	ค
สารบัญตาราง	ฉ
บทที่	
1 บทนำ	**1**
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
วัตถุประสงค์การวิจัย	2
ขอบเขตของการวิจัย	3
ข้อตกลงเบื้องต้น	3
คำจำกัดความที่ใช้ในการวิจัย	3
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	4
2 แนวความคิด เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	**5**
การพัฒนาบุคลากร	5
แนวคิดเกี่ยวกับสมรรถภาพของครู	12
แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาด้านวิชาการ	17
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	19
กรอบแนวความคิด	22
3 วิธีการดำเนินการวิจัย	**23**
ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย	23
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	24
การเก็บรวบรวมข้อมูล	25
การวิเคราะห์ข้อมูล	26
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	**27**
ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม	27

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
ผลการวิเคราะห์ความรู้ ความเข้าใจและความต้องการเสริมความรู้ด้านวิชาการ	30
1. ข้อมูลเกี่ยวกับความรู้ ความเข้าใจ	30
2. กิจกรรมที่ต้องการเสริมความรู้ด้านวิชาการ	38
ผลการวิเคราะห์แนวทางในการจัดกิจกรรม เพื่อส่งเสริมความรู้ด้านวิชาการ	47
5 สรุปผลการวิจัย อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ	**50**
สรุปผลการวิจัย	51
อภิปรายผล	54
ข้อเสนอแนะ	55
บรรณานุกรม	57
ภาคผนวก ก	59
ภาคผนวก ข	71
ประวัติผู้วิจัย	84

สารบัญตาราง

ตารางที่		หน้า
1	แสดงจำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างของแต่ละคณะ	24
2	จำนวน และร้อยละ จำแนกตามเพศ	27
3	จำนวน และร้อยละ จำแนกตามอายุ	28
4	จำนวน และร้อยละ จำแนกตามวุฒิทางการศึกษา	28
5	จำนวน และร้อยละ จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน	29
6	จำนวน และร้อยละ จำแนกตามคณะ	29
7	คะแนนเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน เกี่ยวกับความรู้ ความเข้าใจ จำแนกตามรายด้าน	30
8	คะแนนเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน เกี่ยวกับความรู้ ความเข้าใจ จำแนกตามรายด้านหลักสูตร	31
9	คะแนนเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน เกี่ยวกับความรู้ ความเข้าใจ จำแนกตามรายด้านเทคนิคและวิธีสอน	32
10	คะแนนเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน เกี่ยวกับความรู้ ความเข้าใจ จำแนกตามรายด้านการวัดผลและประเมินผล	33
11	คะแนนเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน เกี่ยวกับความรู้ ความเข้าใจ จำแนกตามรายด้านการอุปกรณ์และเอกสารสอน	34
12	คะแนนเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน เกี่ยวกับความรู้ ความเข้าใจ จำแนกตามรายด้านการวิจัยและพัฒนา	35
13	คะแนนเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน เกี่ยวกับความรู้ ความเข้าใจ จำแนกตามรายด้านความรู้ทางด้านวิชาการ	36
14	คะแนนเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน เกี่ยวกับความรู้ ความเข้าใจ จำแนกตามรายด้านการเป็นอาจารย์ที่ปรึกษาทางวิชาการ	36
15	คะแนนเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน เกี่ยวกับความรู้ ความเข้าใจ จำแนกตามรายด้านการให้บริการทางวิชาการแก่ชุมชน	37
16	จำนวน และร้อยละ เกี่ยวกับกิจกรรมที่ต้องการเสริมความรู้ด้านวิชาการ จำแนกตามรายด้าน	38
17	จำนวน และร้อยละ เกี่ยวกับกิจกรรมที่ต้องการเสริมความรู้ด้านวิชาการ จำแนกตามรายด้านหลักสูตร	39

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่		หน้า
18	จำนวน และร้อยละ เกี่ยวกับกิจกรรมที่ต้องการเสริมความรู้ด้านวิชาการ จำแนกตามรายด้านเทคนิคและวิธีสอน	40
19	จำนวน และร้อยละ เกี่ยวกับกิจกรรมที่ต้องการเสริมความรู้ด้านวิชาการ จำแนกตามรายด้านการวัดผลและประเมินผล	41
20	จำนวน และร้อยละ เกี่ยวกับกิจกรรมที่ต้องการเสริมความรู้ด้านวิชาการ จำแนกตามรายด้านอุปกรณ์และเอกสารสอน	42
21	จำนวน และร้อยละ เกี่ยวกับกิจกรรมที่ต้องการเสริมความรู้ด้านวิชาการ จำแนกตามรายด้านการวิจัยและพัฒนา	43
22	จำนวน และร้อยละ เกี่ยวกับกิจกรรมที่ต้องการเสริมความรู้ด้านวิชาการ จำแนกตามรายด้านความรู้ทางด้านวิชาการ	44
23	จำนวน และร้อยละ เกี่ยวกับกิจกรรมที่ต้องการเสริมความรู้ด้านวิชาการ จำแนกตามรายด้านการเป็นอาจารย์ที่ปรึกษาทางวิชาการ	45
24	จำนวน และร้อยละ เกี่ยวกับกิจกรรมที่ต้องการเสริมความรู้ด้านวิชาการ จำแนกตามรายด้านการให้บริการทางวิชาการแก่ชุมชน	46
25	จำนวน ร้อยละ แนวทางในการจัดกิจกรรมเพื่อส่งเสริมความรู้ด้านวิชาการ	47

บทที่ 1
บทนำ

1. ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การศึกษาเป็นกระบวนการที่มีความสำคัญในการพัฒนา "คน" ให้มีคุณภาพและมีความสามารถที่จะปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ให้เหมาะสมกับสภาพความต้องการทางเศรษฐกิจ สังคม การเมือง และวัฒนธรรม สามารถสร้างความก้าวหน้าและความสมดุลของการพัฒนาด้านต่าง ๆ อย่างมีประสิทธิภาพ สร้างความเจริญงอกงามทางปัญญาความคิดและทัศนคติ ให้รู้จักตัวเอง สังคม สิ่งแวดล้อม และทรัพยากรธรรมชาติอย่างเหมาะสม เพื่อที่จะใช้ในการพัฒนาด้านต่าง ๆ ให้สอดคล้องกับความต้องการของสังคม ตลอดจนนำความรู้ความสามารถต่าง ๆ มาใช้ในการแก้ปัญหาให้สังคมและชีวิตให้ดีขึ้น (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2545 :5)

"การศึกษาจะมีคุณภาพดีและบังเกิดผลตาม แนวที่วางไว้ก็ต้องอาศัยครูเป็นกำลังสำคัญช่วยอบรมบ่มนิสัยให้ความรู้และเตรียม กุลบุตรกุลธิดา ซึ่งจะเติบใหญ่ไปเป็นพลเมืองที่ดีของชาติบ้านเมือง" (บุญถิ่น อัตถากร, 2513 : 13) นอกจากนี้ครูยังเป็นบุคคลที่สำคัญในการกำหนดกระบวนการเรียนการสอนเพื่อสร้างสรรค์และพัฒนาคนให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงและความก้าวหน้าของสังคม เพราะฉะนั้น ครูจึง เป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญมากต่อความสัมฤทธิ์ผลทางการเรียนของผู้เรียน การที่ครูมี คุณภาพดีจึงเป็นสิ่งสำคัญอย่างยิ่งต่อประสิทธิภาพการจัดการศึกษา ครูที่มีคุณภาพดี ต้องเป็นบุคคลที่มีความสมบูรณ์ในทางบุคลิกภาพ มีความรู้ในวิชาการและวิชาการศึกษาเหมาะสมกับการเป็นครูที่มีสมรรถภาพในการเป็นครูที่ดี ดังนั้น ครูจึงเป็นผู้มีบทบาทที่สำคัญมาก เพราะถ้าครูมีคุณภาพไม่ดีพอ แม้จะมีตำราหรืออุปกรณ์การสอนพร้อมเพียงใดก็ตาม ผลการเรียนของนักศึกษาก็จะไม่สัมฤทธิ์ผลเท่าที่ควร ในทางตรงกันข้าม ถ้าตำราหรืออุปกรณ์การสอนไม่เพียงพอ แต่มีครูที่มีคุณภาพดี ก็ยังสามารถหาวิธีการให้นักเรียนเข้าใจบทเรียนหรือแนะนำวิธีค้นหาความรู้ได้ เพราะผลการศึกษาไม่ได้อยู่กับการศึกษาจากตำราเพียงอย่างเดียว แต่ขึ้นอยู่กับความพร้อมในการสอนของครูมากกว่า ซึ่งแสดงให้เห็นว่าการที่มีครูคุณภาพในการเป็นครูที่ดี

ครูที่มีคุณภาพดี คือ ครูที่สามารถทำหน้าที่ได้ 2 บทบาท ได้แก่ บทบาทนักวิชาการ และบทบาทครู ดังนั้นการพัฒนาคุณภาพ คือ การปรับปรุงสมรรถภาพความรู้ด้านวิชาการ เพื่อให้ครูมีความรู้ในเนื้อหาวิชาดีพอที่จะถ่ายทอดความรู้และตอบปัญหาได้อย่างถูกต้อง ในการพัฒนา

สมรรถภาพของครูไม่ว่าจะพัฒนาสมรรถภาพด้านใดก็ตาม จำเป็นต้องมีการศึกษาความรู้ความเข้าใจและความต้องการของครูเกี่ยวกับสมรรถภาพด้านนั้น ๆ เพื่อนำมาเป็นแนวทางในการวางโครงการหรือกิจกรรมต่าง ๆ ในการพัฒนาต่อไป (Callahan and Clark อ้างโดย สมชาย, 2535 : 2)

ในการดำเนินงานใด ๆ นั้น เป็นที่ยอมรับโดยทั่วไปว่า ปัจจัยการดำเนินงานไม่ว่าจะเป็นด้านการเงิน ด้านวัสดุอุปกรณ์ และด้านการจัดการจะดีพร้อมเพียงใดก็ตาม หากขาดกำลังคนที่ดีมีความสามารถร่วมดำเนินงานด้วย การดำเนินงานนั้น ๆ มักจะก่อให้เกิดผลผลิตหรือผลงานไม่ดีเท่าที่ควร ดังนั้นปัญหาเกี่ยวกับครู อาจารย์ หรือบุคลากร (สายสอน) จึงเป็นปัญหาสำคัญในการจะดำเนินการจัดการศึกษาให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้ ดังนั้นการพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนการสอน จึงจำเป็นต้องเร่งรัดพัฒนาคุณภาพของครูผู้สอน ให้มีคุณภาพและความชำนาญ ตลอดจนมีวิญญาณแห่งความเป็นครู พร้อมที่จะสอนศิษย์ให้มีความรู้ในวิชาชีพอย่างแท้จริง อีกทั้งบทบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 มาตรา 10 (ปฏิรูปการศึกษาเพื่อแก้ความทุกข์ยากของคนทั้งแผ่นดิน, ออนไลน์, 2544) ก็ได้กำหนดไว้เช่นเดียวกัน ซึ่งมีแนวการจัดการศึกษาให้ยึดหลักตามมาตรา 9 "การจัดระบบโครงสร้าง และกระบวนการจัดการศึกษา" ในมาตรา 4 คือ มีหลักการส่งเสริมมาตราฐานวิชาชีพครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา และการพัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษาอย่างต่อเนื่อง

จึงทำให้การพัฒนาสมรรถภาพด้านวิชาการของครูให้มีคุณภาพนั้น ผู้ที่เกี่ยวข้องจะต้องคำนึงถึงองค์ประกอบที่เกี่ยวกับตัวครูในด้านต่าง ๆ หลายด้านเข้าด้วยกัน เพราะจะช่วยให้เกิดประโยชน์สูงสุดในการวางแผนโครงการพัฒนาสมรรถภาพด้านวิชาการของครู ด้วยเหตุผลดังกล่าวผู้วิจัยจึงสนใจที่จะทำการวิจัยโดยสำรวจความพร้อมด้านวิชาการของบุคลากร (สายสอน) ทั้งนี้เพื่อที่จะได้ทราบความรู้ความเข้าใจ และกิจกรรมที่ต้องการเสริมความรู้ด้านวิชาการ ตลอดจนแนวทางในการจัดกิจกรรม เพื่อพัฒนาบุคลากร (สายสอน) ให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นต่อไป

2. วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อจัดอันดับความพร้อมด้านวิชาการของบุคลากร (สายสอน) มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร

2. เพื่อทราบถึงกิจกรรมที่ต้องการเสริมความรู้ด้านวิชาการของบุคลากร (สายสอน) มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร

3. เพื่อศึกษาถึงแนวทางในการจัดกิจกรรมสำหรับพัฒนาความพร้อมด้านวิชาการของบุคลากร (สายสอน) มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร

3. ขอบเขตของการวิจัย

1. การวิจัยครั้งนี้เป็นการสำรวจความรู้ความเข้าใจ และกิจกรรมที่ต้องการเสริมความรู้ด้านวิชาการของบุคลากร (สายสอน) ที่ทำการสอนในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ทั้ง 9 คณะ จำนวน 214 คน โดยกำหนดขอบเขตความพร้อมด้านวิชาการไว้ 8 ด้าน ดังนี้

1.1 ด้านหลักสูตร

1.2 ด้านเทคนิคและวิธีสอน

1.3 ด้านการวัดผลและประเมินผล

1.4 ด้านอุปกรณ์และเอกสารการสอน

1.5 ด้านการวิจัยและพัฒนา

1.6 ด้านความรู้และงานทางช่าง

1.7 ด้านการเป็นอาจารย์ที่ปรึกษาทางวิชาการ

1.8 ด้านการให้บริการทางวิชาการแก่ชุมชน

2. กิจกรรมที่ต้องการเสริมความรู้ด้านวิชาการของบุคลากร (สายสอน) ในการวิจัยครั้งนี้ ได้เสนอกิจกรรมไว้ 7 กิจกรรม ดังนี้

2.1 การฝึกอบรม

2.2 การศึกษาต่อ

2.3 การให้คำปรึกษาแนะนำ

2.4 การศึกษาจากตำราหรือเอกสาร

2.5 การสนทนาทางวิชาการ

2.6 การประชุมสัมมนา

2.7 การประชุมเชิงปฏิบัติการ

4. ข้อตกลงเบื้องต้น

1. ผู้ตอบแบบสอบถามทุกท่าน ตอบแบบสอบถามด้วยความจริงใจปราศจากอคติและมิได้มุ่งหวังประโยชน์อื่นใดทั้งสิ้น

2. วัน เวลา และสถานที่ ในการตอบแบบสอบถาม ไม่มีผลต่อความคิดเห็นที่แตกต่างกัน

5. คำจำกัดความที่ใช้ในการวิจัย

1. บุคลากร (สายสอน) หมายถึง ข้าราชการและพนักงานมหาวิทยาลัยที่มีตำแหน่งเป็นอาจารย์ทำหน้าที่สอนอยู่ในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนครทั้ง 9 คณะ ได้แก่ คณะครุศาสตร์

อุตสาหกรรม คณะเทคโนโลยีคหกรรมศาสตร์ คณะเทคโนโลยีสื่อสารมวลชน คณะบริหารธุรกิจ คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี คณะวิศวกรรมศาสตร์ คณะศิลปศาสตร์ คณะอุตสาหกรรมสิ่งทอและออกแบบแฟชั่น คณะสถาปัตยกรรมศาสตร์และการออกแบบ

2. ความพร้อมด้านวิชาการ หมายถึง ความรู้ความสามารถที่เกี่ยวข้องกับการจัดการเรียนการสอนในด้านต่าง ๆ 8 ด้าน ได้แก่ ด้านหลักสูตร ด้านเทคนิคและวิธีสอน ด้านการวัดผลและประเมินผล ด้านอุปกรณ์และเอกสารการสอน ด้านการวิจัยและพัฒนา ด้านความรู้ทางด้านวิชาการ ด้านการเป็นอาจารย์ที่ปรึกษาทางวิชาการ ด้านการให้บริการทางวิชาการแก่ชุมชน

3. กิจกรรมที่ต้องการเสริมความรู้ หมายถึง กิจกรรมที่สามารถพัฒนาความรู้ด้านวิชาการในกิจกรรมต่าง ๆ ดังนี้ การฝึกอบรม การศึกษาต่อ การให้คำปรึกษาแนะนำ การศึกษาจากตำราหรือเอกสาร การสนทนาทางวิชาการ การประชุมสัมมนา และการประชุมเชิงปฏิบัติการ

6. ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. สามารถจัดอันอับความพร้อมด้านวิชาการของบุคลากร (สายสอน) มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนครได้

2. ทำให้ทราบถึงกิจกรรมที่ต้องการเสริมความรู้ด้านวิชาการของบุคลากร (สายสอน)

3. ได้แนวทางในการจัดกิจกรรมสำหรับพัฒนาความพร้อมด้านวิชาการของบุคลากร (สายสอน)

บทที่ 2
แนวความคิด เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ผู้วิจัยมุ่งศึกษาค้นคว้าแนวความคิด เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อใช้เป็นกรอบในการศึกษาความพร้อมและความต้องการพัฒนาด้านวิชาการของบุคลากร (สายสอน) มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ทั้งนี้เพื่อให้ได้กรอบแนวความคิดเบื้องต้นในการวิจัย ดังนี้

2.1 การพัฒนาบุคลากร

2.2 แนวคิดเกี่ยวกับสมรรถภาพของครู

2.3 แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาด้านวิชาการ

2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.5 กรอบแนวความคิด

2.1 การพัฒนาบุคลากร

ความหมายของการพัฒนาบุคลากร

บุคลากรในหน่วยงานใดถ้าด้อยความรู้ ความสามารถหรือด้อยคุณภาพแล้ว ทรัพยากรทางการบริหารอื่น ๆ ก็จะไร้คุณค่าตามไปด้วยและไม่สามารถสร้างประโยชน์ให้เกิดขึ้นตามวัตถุประสงค์ของหน่วยงานนั้น ๆ ได้อย่างเต็มที่ ฉะนั้นจึงเห็นความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากร

ชรูเดน และเชอร์แมน (Chrudenand Serman, 1968 : 10-11 อ้างถึงใน อารักษ์ ชัยมงคล , 2534 : 9) ได้ให้ความหมายของการพัฒนาบุคลากรไว้ว่า เป็นกระบวนการให้การศึกษาแก่บุคลากรให้เป็นผู้ที่มีความเหมาะสมกับความต้องการขององค์การ ช่วยให้เกิดความสัมพันธ์อันดีระหว่างบุคลากรกับองค์การ และในการพัฒนานั้นเป็นการพัฒนาด้านทักษะ ความรู้ เจตคติ และบุคลิกภาพ

ทอปิน และคณะ (Tobin and other. 1974 : 3) กล่าวถึง ความหมายของการพัฒนาบุคลากรไว้ว่า หมายถึงความพยายามที่จะส่งเสริม ปรับปรุงความสามารถและความรู้ของลูกจ้างที่ปฏิบัติงานในหน่วยงาน กิจกรรมการเรียนรู้ที่จัดให้อาจจะเป็นชนิดที่เป็นพิธีการ (Formal Learning activites) และเป็นชนิดไม่เป็นพิธีการ (Informal Learning activities) และต้องเป็นการเรียนรู้ที่ต่อเนื่องกันไป อาจจัดขึ้นในหน่วยงานหรือนอกหน่วยงานก็ได้

ทวี ถาวโร (2528 : 9) ได้ให้ความหมายของการพัฒนาบุคลากรไว้ว่า หมายถึงการส่งเสริมให้บุคลากรมีความรู้ ความสามารถมีทักษะและเจตคติที่ดีในการทำงานอันจะเป็นผลให้การปฏิบัติงานเกิดประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

ประชุม รอดประเสริฐ (2530 : 132) ให้ความหมายไว้ว่า การพัฒนาบุคลากร หมายถึงกระบวนการในการเสริมสร้างบุคลากรให้มีความรู้ ความสามารถ ความเข้าใจ ตลอดจนเจตคติอันเป็นผลให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

เสริม พัดชุมพร (2529 : 12) ให้ความหมาย การพัฒนาบุคลากรไว้ว่า หมายถึงกระบวนการในการเสริมสร้างคุณภาพของบุคลากรให้สูงขึ้นโดยการเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ ทักษะ ประสบการณ์ ตลอดจนความรับผิดชอบและมีขวัญกำลังใจที่ดีในการปฏิบัติงาน อันจะส่งผลให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อตัวบุคลากรเองและหน่วยงานยิ่งขึ้น

พนัส หันนาคินทร์ (2530 : 131) ให้ความหมายของคำว่า การพัฒนาบุคลากรไว้ว่า คือการฝึกฝน (Training) และการให้การศึกษา (Education) การฝึกฝนนั้นเน้นถึงกระบวนการที่จะเพิ่มความถนัด ทักษะและความสามารถเฉพาะอย่างในการปฏิบัติงาน ส่วนการศึกษานั้นเพ่งเล็งถึงความสามารถปรับตัวให้เข้ากับสภาพของงานได้ดีขึ้น และพัฒนาตัวเองให้มีคุณภาพในการทำงานสูงขึ้น

อารักษ์ ชัยมงคล (2534 : 10) ได้กล่าวถึง ความหมายของการพัฒนาบุคลากรไว้ว่าหมายถึงกระบวนการหรือกรรมวิธีในการสร้างเสริมให้บุคลากรในหน่วยงานนั้น ๆ มีความรู้ ความสามารถ ทักษะ ประสบการณ์ ที่ทันต่อความก้าวหน้าทางวิชาการในสาขาอาชีพของตนและความต้องการของหน่วยงาน เพื่อให้ได้บุคคลที่มีประสิทธิภาพสูงในการทำงานและมีขวัญกำลังใจที่ดีต่อการปฏิบัติงาน

ภัทรา เจดีย์ศรี (2534 : 9) ได้ให้ความหมายของคำว่า การพัฒนาบุคลากรไว้ว่า หมายถึงกระบวนการในการเสริมสร้างคุณภาพของบุคลากรให้สูงขึ้นโดยการให้การฝึกฝนและให้การศึกษาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ ทักษะ ประสบการณ์ เจตคติ สามารถปรับตัวให้เข้ากับสภาพของงานได้ดีขึ้น อันจะส่งผลให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล ต่อตัวบุคลากรและหน่วยงานมากยิ่งขึ้น

จากแนวคิดดังกล่าวข้างต้น สรุปได้ว่า การพัฒนาบุคลากร หมายถึง กระบวนการในการเพิ่มพูนศักยภาพในการทำงานของบุคลากร โดยการฝึกฝน (Training) และการให้การศึกษา (Education) เพื่อพัฒนาตนเองให้มีความรู้ในเรื่องเทคนิควิชาชีพและเจตคติที่ดีในการทำงานตลอดจนการให้แนวคิดใหม่ในการปฏิบัติงาน ทั้งนี้เพื่อยกระดับความรู้ ความสามารถให้ทันต่อ

ความก้าวหน้าทางวิชาการและเทคโนโลยีใหม่ ๆ เพื่อสนองความพึงพอใจในการอยากรู้อยากเห็นของบุคคล อันจะส่งผลให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อหน่วยงานยิ่งขึ้นไป

ความสำคัญและความจำเป็นของการพัฒนาบุคลากร

การบริหารงานไม่ว่าจะเป็นองค์การของรัฐบาลหรือองค์การธุรกิจของเอกชน มีจุดมุ่งหมายสำคัญอยู่ที่ต้องการให้งานบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้อย่างประหยัด มีประสิทธิภาพ มีประสิทธิผลและพัฒนาอยู่เสมอ องค์ประกอบสำคัญในการบริหารงานคือ คน เงิน วัสดุ อุปกรณ์ และการจัดการ การที่จะพัฒนากิจกรรมต่าง ๆ ในหน่วยงานให้บรรลุเป้าหมายได้นั้น ย่อมขึ้นอยู่กับคนเนื่องจากในปัจจุบันทางด้านวิชาการและเทคโนโลยีต่าง ๆ ได้ก้าวรุดหน้าไปอย่างรวดเร็ว ผลที่ตามมาคือผู้ที่เคยเหมาะสมกับหน้าที่ในสมัยหนึ่งอาจกลายเป็นคนหย่อนสมรรถภาพไปในอีกสมัยหนึ่งได้โดยง่าย เป็นเหตุให้เกิดความจำเป็นที่จะต้องมีการพัฒนาบุคคลในด้านความรู้ ความสามารถเพื่อให้เข้าใจและซาบซึ้งในวิธีการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น เมื่อความก้าวหน้าทางวิทยาการมีมากขึ้น รวมทั้งหน่วยงานแต่ละหน่วยได้มีลักษณะเฉพาะมากขึ้น ความจำเป็นที่จะต้องใช้ผู้มีความสามารถและได้รับการฝึกฝนมาในด้านหนึ่งด้านใดโดยเฉพาะก็ยิ่งมีมากขึ้น บุคคลเหล่านี้จึงจะสามารถปฏิบัติหน้าที่ให้บรรลุผลดีได้ และนำความสำเร็จมาสู่หน่วยงานเป็นส่วนรวม ด้วยความสำคัญดังกล่าว หน่วยงานที่ดีพึงเสริมสร้าง ดูแลเอาใจใส่ทะนุบำรุงรักษาให้บุคลากรอยู่ในสภาพที่สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพอยู่เสมอ วิธีการที่จะธำรงรักษาทรัพยากรมนุษย์ก็คือ การพัฒนาบุคลากร

พนัส หันนาคินทร์ (2530 : 132 – 133) ชี้ให้เห็นความสำคัญของการพัฒนาบุคลากรว่าเป็นกิจกรรมที่จะต้องกระทำเป็นการต่อเนื่องอย่างไม่มีวันจบสิ้น ทั้งนี้เพื่อผลงานของสถาบันเอง และทั้งเพื่อสนองความต้องการของผู้ปฏิบัติงานที่ปรารถนาจะได้ความก้าวหน้าในการปฏิบัติงานนั้นอันถือได้ว่าเป็นความต้องการพื้นฐานโดยทั่วไปของมนุษย์ทุกคน โดยสรุปได้ว่า เหตุผลและความจำเป็นในการที่จะต้องมีการพัฒนาบุคลากร ดังนี้

1. ประสิทธิผลของหน่วยงาน ย่อมขึ้นอยู่กับความรู้ความสามารถของผู้ปฏิบัติงานประสิทธิภาพของผู้ปฏิบัติงานย่อมจะเพิ่มขึ้นจากการที่ให้โอกาสแก่เขาที่จะพัฒนาวิสัยทัศน์ ความสามารถที่มีอยู่ในตัวแต่ละคน

2. พัฒนาของการคนนั้น เป็นกิจกรรมั้งแต่เกิดจนตาย การพัฒนาบุคลากรเป็นกิจกรรมที่จะต้องกระทำตั้งแต่แรกเข้าทำงานจนถึงเวลาที่จะต้องออกจากงานไปตามวาระ

3. หน่วยงานมีหน้าที่จะต้องเสริมสร้างประสบการณ์ด้านต่าง ๆ ทั้งเพื่อเตรียมคนไปรับหน้าที่ใหม่และปรับปรุงงานที่ทำอยู่เดิมให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น ทั้งรูปเป็นคณะและเป็นรายบุคคล และบทบาทนั้นจะต้องเพิ่มขึ้นอยู่เสมอ

4. จุดประสงค์ประการแรกในการพัฒนาบุคลากรนั้นก็เพื่อปรับปรุงคุณภาพของหน่วยงานให้สูงขึ้น ก็จำเป็นจะต้องทำการปรับปรุงให้ผู้ปฏิบัติงานได้สามารถทำงานให้สอดคล้องกันและด้วยคุณภาพที่ได้ระดับทัดเทียมกัน

5. การพัฒนาบุคคลนั้นเป็นการลงทุนรูปหนึ่งที่จะให้ผลระยะยาว นอกจากเป็นการเสริมสร้างประสิทธิภาพของผู้ปฏิบัติแล้วยังเป็นการที่จะดึงดูดให้ปรารถนาที่จะทำงานอยู่กับหน่วยงานนั้น ๆ มากขึ้น อันเป็นการสร้างความเป็นปึกแผน แน่นหนา ให้แก่หน่วยงานนั้นโดยตรง

ภัทรา เจดีย์ศรี (2534 : 11) กล่าวถึงการพัฒนาบุคลากรว่ามีความจำเป็นและมีความสำคัญต่อหน่วยงาน โดยผู้บริหารจะต้องคำนึงถึงดังต่อไปนี้

1. ให้โอกาสแก่บุคลากรในการพัฒนาวิสัยสมรรถนะที่มีอยู่ในตัวเขาแต่ละคน ในการแสวงหาความรู้

2. การพัฒนาบุคลากรถือว่าเป็นกิจกรรมที่ต้องกระทำตั้งแต่แรกเข้าทำงานจนถึงออกจากงานตามวาระ

3. เสริมสร้างประสบการณ์ของบุคลากรด้วยวิธีต่าง ๆ

4. จะปรับปรุงคุณภาพของสถาบันให้สูงขึ้น จะต้องทำการปรับปรุงให้ผู้ปฏิบัติงานได้สามารถทำงานได้สอดคล้องกันและมีคุณภาพระดับเดียวกัน

5. การพัฒนาบุคลากรนั้นถือว่าเป็นการลงทุนรูปหนึ่งเพื่อให้ผลระยะยาว

บุคลากรที่มีคุณสมบัติต่าง ๆ ครบถ้วนตามที่หน่วยงานต้องการย่อมหาได้ยากหรือมีน้อย ดังนั้นบุคลากรที่ได้รับการคัดเลือกและบรรจุเข้าตำแหน่งจึงมีคุณสมบัติแตกต่างกันไปมากบ้างน้อยบ้าง เมื่อเทียบกับคุณสมบัติที่หน่วยงานต้องการ การพัฒนาบุคลากรจึงถือเป็นกิจกรรมอย่างหนึ่งของทุกหน่วยงาน เพราะเป็นกระบวนการเบื้องต้นในการที่จะช่วยแก้ปัญหาบุคลากรให้มีการพัฒนามากขึ้น

กระบวนการหรือขั้นตอนในการพัฒนาบุคลากร

การพัฒนาบุคลากร มีจุดมุ่งหมายที่จะเพิ่มพูนและปรับปรุงคุณภาพของผู้ปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพอย่างเต็มที่ เพื่อผลงานของสถาบันและเพื่อสนองความต้องการที่จะก้าวหน้าของผู้ปฏิบัติงานได้เจริญก้าวหน้าไปเท่าที่ความสามารถจะอำนวย ดังนั้นผู้บริหารจึงต้องกำหนดแนวทางในการพัฒนาบุคลากรในหน่วยงาน โดยจัดทำกระบวนการพัฒนาบุคลากร ตามขั้นตอน 5 ขั้นตอน ดังนี้

1. การศึกษาปัญหาและสำรวจความต้องการเพื่อพัฒนา

2. กำหนดจุดมุ่งหมายการพัฒนา

3. วางแผนพัฒนา

4. ดำเนินการพัฒนา

5. ประสิทธิผลการพัฒนา

เมธี ปิลันธนานนท์ (2529 : 110-115) กล่าวว่า ความต้องการในการพัฒนาแบ่งออกเป็น 3 ลักษณะ คือ

1. ความต้องการพัฒนาระบบเป็นส่วนรวม (Total development needs) หมายถึง ความต้องการที่สอดคล้องกันระหว่าง สภาพความขาดแคลนกับสภาพที่ต้องการเพื่อพัฒนาระบบในหน่วยงาน แหล่งข้อมูลข่าวสารที่สำคัญคือ แผนกำลังคน (Manpower Plan) ซึ่งจะชี้ความแตกต่างระหว่างกำลังคนที่มีอยู่กับกำลังคนที่ต้องการ การพัฒนาระบบจึงเป็นหนทางหนึ่งที่จะแก้ไขความแตกต่างในเรื่องความต้องการบุคลากรและบรรจุหรือเสริมเข้าตำแหน่ง รวมทั้งการเลื่อนโยกย้ายตำแหน่งในระบบงาน แผนกำลังคนจะช่วยในการสร้างโปรแกรมการพัฒนาบุคคลต่าง ๆ ได้

2. ความต้องการเฉพาะหน่วยงาน (Unit development needs) เป็นความต้องการของหน่วยงานที่สนใจในการพัฒนาบุคคลในหน่วยงานของตน เพื่อให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานบรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายของหน่วยงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

3. ความต้องการพัฒนาของปัจเจกบุคคล (Individual development needs) เป็นการปรับปรุงประสิทธิผลของแต่ละรายบุคคลตามความต้องการของแต่ละบุคคลเอง โดยพิจารณาจากข้อมูลและรายละเอียดจากหลักฐานการสรรหาคัดเลือก การจูงใจบุคคล เข้าสู่หน่วยงานและกระบวนการประเมินค่าการปฏิบัติงานของบุคลากร และโปรแกรมการพัฒนาบุคลากรต้องจัดเพื่อความเหมาะสมตามระดับและตามหน้าที่รับผิดชอบ คือ

บุคลากรฝ่ายบริหาร (Administrative personnel) โปรแกรมการพัฒนาบุคลากรฝ่ายบริหารมุ่งที่กิจกรรมที่จะช่วยให้บุคลากรฝ่ายบริหารที่ข้อบกพร่องหรือขาดทักษะในการบริหารงานในหน้าที่ ให้ได้มีการพัฒนาเพื่อแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ซึ่งมักเกิดขึ้นในลักษณะต่าง ๆ ดังนี้

1. ความบกพร่องที่เกิดขึ้นจากความเคยชินจนติดเป็นนิสัย

2. ไม่มีความสามารถในการตั้งจุดมุ่งหมายต่าง ๆ

3. ไม่มีความสามารถในการตั้งจุดมุ่งหมายบรรลุผล

4. ใช้เวลาไม่เหมาะสม

5. ไม่มีความตั้งใจที่จะมอบหมายหรือกระจายอำนาจความรับผิดชอบ

6. ลืมตัวและแสดงสิทธิมากเกินไป

7. มุ่งด้านการเมืองจนละเลยพฤติกรรมอันเป็นเป้าหมายประสงค์หลักของการบริหารการศึกษา

8. ไม่เห็นความแตกต่างในปัญหาต่าง ๆ ของบุคลากร

9. ไม่มีความสามารถที่จะอดทนต่อการทำผิดของผู้ใต้บังคับบัญชาได้

10. ขาดทักษะในการทำงานกับกลุ่มต่าง ๆ

11. มีลักษณะการเป็นผู้นำที่ไม่เหมาะสม

12. มีความยากลำบากที่จะเรียนรู้สิ่งใด ๆ

13. ไม่เข้าใจพฤติกรรมของผู้ใต้บังคับบัญชา

14. ไม่สามารถรับมือกับพฤติกรรมของผู้ใต้บังคับบัญชา

15. ไม่มีความตั้งใจที่จะแบ่งสรรอำนาจ

16. มีปฏิกิริยาคัดค้านต่อการเปลี่ยนแปลงใหม่ ๆ ในหน่วยงาน

17. ขาดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์

18. ไม่สามารถที่จะกล่าวถึงแผนงานต่าง ๆ ได้อย่างชัดเจน

19. ขาดการรักษาและแสดงสิทธิ

20. ไม่สามารถชักจูงผู้ใต้บังคับบัญชาได้

21. ให้มีการเลื่อนชั้น เลื่อนตำแหน่งมากเกินไป

22. กำลังถดถอย

23. มีเจตคติไม่ชอบการยืดหยุ่น

24. มีอารมณ์ไม่คงที่ เปลี่ยนแปลงง่าย

บุคลากรฝ่ายบริการ (Service personal) บุคลากรฝ่ายบริการได้รับการจ้างไว้ เพื่อให้บริการสนับสนุนงานทุกฝ่ายขององค์การ กิจกรรมการพัฒนาบุคลากรนี้ควรจะได้ทำโดยบุคคลที่มีอาชีพเฉพาะด้าน การพัฒนาบุคลากรฝ่ายนี้มุ่งหลักสำคัญดังต่อไปนี้

1. สำหรับผู้เข้าใหม่ ย่อมต้องเรียนว่าจะต้องทำอะไรและทำอย่างไร เพื่อจะปฏิบัติงานที่เขารับผิดชอบอยู่ให้ดี การจัดให้มีกิจกรรมการฝึกงานที่จำเป็นต่าง ๆ จะสามารถปรับปรุงบุคลากรฝ่ายนี้ได้

2. ต้องให้บุคลากรฝ่ายนี้ได้ทราบและระลึกถึงจุดหมายต่าง ๆ ของโปรแกรมการทำงานขององค์การ

3. โดยที่เครื่องมือ เครื่องกลไกต่าง ๆ เป็นอุปกรณ์ที่มีราคาแพงและมีความซับซ้อนในการใช้มาก การฝึกฝนและพัฒนาการใช้เครื่องมือ รวมทั้งการควบคุมดูแลรักษาจึงเป็นสิ่งจำเป็น

4. การที่บุคลากรไม่มีทักษะ หรือมีบุคลากรมากเกินความจำเป็น เป็นการสูญเสียเงินที่จะใช้ปรับปรุงโปรแกรมการศึกษา การพัฒนาบุคลากรจะช่วยทำให้บุคลากรดังกล่าวได้ปฏิบัติงานอย่างมีค่าควรแก่การลงทุนจ้างต่อไป

กิจกรรมและวิธีการที่ใช้ในการพัฒนาบุคลากร

ในทุกหน่วยงานหรือทุกองค์กร จะมีกิจกรรมและมีวิธีการดำเนินการการพัฒนาบุคลากรในลักษณะต่าง ๆ กัน

เดสเลอร์ (Dessler. 1978 : 133) ได้กล่าวถึงลักษณะของการฝึกอบรมไว้เป็น 3 ลักษณะ คือ

1. การฝึกอบรมบุคลากรใหม่ (Preservice Training) เป็นการฝึกอบรมที่จะช่วยให้เกิดความแน่ใจว่าบุคลากรใหม่มีความรู้และทักษะตามที่ต้องการเพื่อปฏิบัติงานตามข้อกำหนดในรายละเอียดของงานในตำแหน่งนั้น ๆ

2. การฝึกอบรมเมื่องานบกพร่อง (Inservice Training) รายละเอียดหรือผลการปฏิบัติงานของบุคลากรจากการประเมินค่าจะทำให้ทราบปัญหาและข้อบกพร่องที่เกิดขึ้น ซึ่งฝ่ายจัดการจะได้ข้อเสนอแนะและจัดการฝึกอบรมให้

3. การฝึกอบรมที่ฟังมีในระยะยาว (On – Job Training) โดยทั่วไปเรามักเรียกการฝึกอบรมว่า เป็น “การพัฒนา” หรือ “การพัฒนาบุคลากร” โดยมุ่งให้บุคลากรได้เพิ่มประสิทธิผลขององค์กรหรือหน่วยงานในระยะยาว อย่างไรก็ดีการฝึกอบรมหรือการพัฒนา มีความแตกต่างกันอยู่บ้าง เพราะการฝึกอบรมเป็นความพยายามขององค์กรที่จะปรับปรุงการปฏิบัติงานในตำแหน่งของบุคลากร ในขณะที่การพัฒนานั้นเป็นกิจกรรมต่าง ๆ ที่ใช้เพื่อปรับปรุงความสามารถของบุคลากรเพื่อความก้าวหน้า มีความรับผิดชอบในตำแหน่งงานภายในระบบงานมากขึ้น การพัฒนาจะรวมเอากิจกรรมทั้งหมดที่จัดทำขึ้นเพื่อความสามารถของบุคลากรในการปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพมากขึ้น ไม่ว่าจะเป็นบทบาทและตำแหน่งงานในระดับใดก็ตาม

คาสเทตเตอร์ (Castetter. 1976 : 35-36) กล่าวว่า แนวทางการพัฒนาบุคลากรในสถานศึกษามีกิจกรรมชนิดต่าง ๆ ที่สามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการพัฒนาบุคลากรได้ดังต่อไปนี้

การบรรยาย (Lectures)

การประชุม (Conferences)

การสัมมนา (Seminars)

การอภิปราย (Guided discussions)

การประชุมเชิงปฏิบัติการ (Workshops)

การหมุนเวียนตำแหน่ง (Position rotation)

การสอนแบบสำเร็จรูป (Programmed Instruction)

การประชุมย่อย (Meetings)

การมอบหมายงานพิเศษ (Special assignments)

การแจกจ่ายเอกสาร (Written materials)

การจัดรายวิชาให้เข้าเรียน (Courses)

การศึกษาเฉพาะกรณี (Case studies)

ภาพยนตร์ (Films)

เทปบันทึกเสียง (Recordings)

โทรทัศน์ (Television)

การเล่นเกม (Games)

การเลียนแบบ (Simulation)

สรุปแล้วว่า กิจกรรมและแนวทางในการพัฒนาบุคลากรมีอยู่มากมาย ซึ่งผู้บริหารสามารถเลือกใช้กิจกรรมและแนวทางดังกล่าวให้เหมาะสมแก่บุคลากรแต่ละระดับและแต่ละหน้าที่ ตามความเหมาะสม ตามวัตถุประสงค์ของหน่วยงานหรือองค์การ สำหรับกิจกรรมการพัฒนาบุคากรที่สมควรนำมาใช้กับ การพัฒนาบุคลากร (สายสอน) ได้แก่

1. การฝึกอบรม
2. การศึกษาต่อ
3. การให้คำปรึกษาแนะนำ
4. การศึกษาจากตำราหรือเอกสาร
5. การสนทนาทางวิชาการ
6. การประชุมสัมมนา
7. การประชุมเชิงปฏิบัติการ

2.2 แนวคิดเกี่ยวกับสมรรถภาพของครู

นักการศึกษาได้ให้ความหมายของคำว่า "สมรรถนะ" ไว้หลายทัศนะ ดังต่อไปนี้

คาร์เตอร์ วี กู๊ด (1973 : 121) ให้นิยามไว้ว่า "สมรรถนะ" หมายถึง ความรู้ ความสามารถทักษะ และเจตคติที่จำเป็นในอาชีพอย่างกว้าง ๆ ซึ่งสิ่งเหล่านี้เป็นประโยชน์ในการประกอบอาชีพ

มาร์กาเร็ต ลินด์ซี (1973 : 181) ให้นิยามไว้ว่า "สมรรถนะ" หมายถึง การปฏิบัติความรู้และค่านิยม

โฮเบอร์ โคเกอร์ (1976 : 54, อ้างถึงใน Daniel 2000 : 94) กล่าวว่า "สมรรถนะ" หมายถึงความสามารถในการแก้ปัญหาที่ประสบในขณะปฏิบัติงานได้สำเร็จ ผู้ที่สามารถแก้ปัญหาสำเร็จในด้านใดด้านหนึ่ง แสดงว่าผู้นั้นมีสมรรถนะในด้านนั้น

เจมส์ เอ็ม คูเปอร์ และเวเบอร์ เอ วิลฟอร์ด (อ้างถึงใน Daniel 2000 : 94) กล่าวว่า "สมรรถนะ" หมายถึง เจตคติ ทักษะ และพฤติกรรมที่เอื้ออำนวยต่อพัฒนาทั้งทางด้านสติปัญญา อารมณ์ สังคม และร่างกาย

ส่วนความหมายของคำว่า "สมรรถนะครู" หมายถึง ความรู้ ความสามารถ ทักษะ เจตคติ และพฤติกรรมของครู ที่จะเป็นประโยชน์ต่อครูในการประกอบวิชาชีพ เพื่อก่อให้เกิดพัฒนาการของนักเรียนในทุก ๆ ด้านได้แก่ ด้านสติปัญญา อารมณ์ สังคม และร่างกาย

นอกจากนี้ยังมีนักการศึกษาไทยและต่างประเทศได้กล่าวถึง "สมรรถนะของครู" ไว้ดังนี้

คณะกรรมการการปฏิรูปการศึกษา (2542 : 25) กล่าวว่า สมรรถนะที่สำคัญของครู คือ รักการอ่าน รักการศึกษาค้นคว้า วิจัย และทดลอง เพื่อที่จะนำผลมาปรับปรุงตนเองให้ทันสมัยอยู่เสมอ เพื่อทำหน้าที่ให้เป็นครูที่พึงประสงค์ มีความมั่นใจ ความเลื่อมใส ศรัทธา และจรรยาบรรณในอาชีพครู มีความคิดเป็นตัวของตัวเอง มีวิจารณญาณ และรู้จักไตร่ตรองหาเหตุผลก่อนตัดสินใจ กล้าแสดงอกเพื่อเผยแพร่ความคิดเห็นหรือความรู้ใหม่ ๆ ต่อสาธารณะ หรือเพื่อพัฒนาวิชาชีพของตน โดยบริสุทธิ์ใจ ประพฤติและวางตนอยู่ในกรอบศีลธรรมจรรยาอันเป็นบรรทัดฐานที่ยอมรับกันทั่วไปในชุมชน ประกอบอาชีพเพื่อหารายได้เลี้ยงชีพพอสมควรแก่อัตภาพ มานะบากบั่น ประหยัด อดออม มีกิจนิสัยในการทำงานไม่เห็นแก่ความเจริญทางวัตถุกว่าคุณธรรมและวัฒนธรรม

ทัศนีย์ ศุภเมธี (2524:37 – 38) กล่าวว่า สมรรถนะของครูที่ดีประกอบด้วย การมีบุคลิกภาพดี สุขภาพอนามัยแข็งแรง มีความรู้ดี สอนดี มีความประพฤติดี ดำรงชีวิตแบบง่าย ๆ มีมนุษย์สัมพันธ์ที่ดีต่อคนทั่วไปและชุมชน มีความเข้าใจเด็ก ชื่นชมยินดีกับความก้าวหน้าของศิษย์ รู้จักใช้เวลาว่างให้เป็นประโยชน์ มีรสนิหาตลอดจนคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล มีความรู้กว้างขวางสัมพันธ์กับเนื้อหาวิชา มีควายมดี มีคุณธรรม มีความยุติธรรม เป็นนักประชาธิปไตย ยึดมั่นในศาสนาสถาบันพระมหากษัตริย์ เป็นผู้นำและผู้ตามที่ดี มีทัศนคติที่ดี สามารถปรับปรุงตนเองให้เข้ากับสถานการณ์ เป็นตัวการที่ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงของสังคมในการที่ดี และตื่นตัวอยู่เสมอ มีความกระตือรือร้นขวนขวายหาความรู้ใหม่ ๆ เพื่อความก้าวหน้าในอาชีพครู

กิ๊บสัน และฮันท์ (1965 : 242) ให้ความเห็นว่า ครูต้องมีสมรรถนะด้านความรู้ (Knowledge) ความเชี่ยวชาญทางด้านการสอนเป็นอย่างดี ตลอดจนมีความรู้ ความเข้าใจในวัฒนธรรมและพัฒนาการของเด็ก มีทักษะ (Skill) ในการใช้ภาษา และเข้าใจผู้คน มีความสนใจ (Interest) นักเรียน วิชาที่สอน และชุมนุมชน อันเป็นที่ตั้งของโรงเรียน มีความสนใจที่จะพัฒนาอาชีพครู และให้ความร่วมมือกับสังคมส่วนรวม

ฮาโรลด์ อาร์ อาร์มสตรอง (1973 : 55) กล่าวว่า ครูที่มีสมรรถนะควรมีความสามารถในการกำหนดจุดประสงค์เชิงพฤติกรรม มีความเข้าใจ และนำหลักการเรียนรู้มาใช้ในการเรียนการสอน

สามารถจัดกิจกรรม และสภาพการเรียนให้สอดคล้องกับความต้องการของนักเรียน และสภาพของสังคม มีเทคนิคการสอนนักเรียนที่เรียนเร็ว มีเทคนิคและวิธีการวัดผลที่ดี ตลอดจนนำผลมาใช้ในการปรับปรุงการสอน ควรรู้วิธีการประเมินผลตนเอง ทำการศึกษาเด็กเป็นรายกรณี และมีการติดต่ออย่างใกล้ชิดกับนักเรียน

จากการศึกษาสมรรถนะของครู พบว่า ครูต้องมีสมรรถนะพื้นฐานในวิชาชีพครูนอกเหนือจากความรู้ในเนื้อหาวิชาที่สอน ซึ่งได้แก่ ความรู้และทักษะในการสอน การวัดและประเมินผลการศึกษา จิตวิทยาและการแนะแนว เป็นต้น

สมรรถนะครูตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 กล่าวถึงสมรรถนะของครู ไว้ดังนี้ (กรมสามัญศึกษา 2542 : 1-25)

1. มีความรู้ความเข้าใจว่า "การศึกษา" เป็น "กระบวนการเรียนรู้" เพื่อความเจริญงอกงามของบุคคลและสังคม โดยการถ่ายทอดความรู้ การฝึก การอบรม การสืบสานทางวัฒนธรรม การสร้างสรรค์จรรโลงความก้าวหน้าทางวิชาการ การสร้างองค์ความรู้อันเกิดจากการจัดสภาพแวดล้อมสังคม การเรียนรู้ และปัจจัยเกื้อหนุนให้บุคคลเรียนรู้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต (มาตรา 4)

2. มีความรู้ความเข้าใจใน "มาตรฐานการศึกษา" คือ ข้อกำหนดเกี่ยวกับคุณลักษณะคุณภาพที่พึงประสงค์และมาตรฐานที่ต้องการให้เกิดขึ้นในสถานศึกษาทุกแห่ง และเพื่อใช้เป็นหลักในการเทียบเคียงสำหรับการส่งเสริมและกำกับดูแลการตรวจสอบและการประกันคุณภาพ (มาตรา 4)

3. มีความมุ่งมั่นในการพัฒนานักเรียนให้เป็นผู้ที่สมบูรณ์ ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้ คุณธรรม มีจริยธรรมและวัฒนธรรมในการดำรงชีวิต สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข (มาตรา 6)

4. มีความรู้ ความเข้าใจ มีความตระหนักและมีความสามารถ ในการจัดกระบวนการเรียนรู้ที่มุ่งปลูกฝัง ให้นักเรียนเป็นผู้ที่มีสิ่งต่อไปนี้ (มาตรา 77)

4.1 จิตสำนึกที่ถูกต้องเกี่ยวกับการเมืองการปกครองในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์เป็นประมุข

4.2 รู้จักรักษาและส่งเสริมสิทธิ หน้าที่ เสรีภาพ

4.3 เคารพกฎหมาย มีความเสมอภาค และศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์

4.4 มีความภาคภูมิใจในความเป็นไทย

4.5 รู้จักรักษาผลประโยชน์ส่วนรวมและของประเทศชาติ

4.6 ส่งเสริมศาสนา ศิลปะ วัฒนธรรมของชาติ

4.7 ส่งเสริม และมีส่วนร่วมด้านกีฬา ภูมิปัญญาท้องถิ่น ภูมิปัญญาไทยและความรู้อันเป็นสากล

4.8 อนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

4.9 มีความสามารถในการประกอบอาชีพสุจริต รู้จักพึ่งตนเอง

4.10 มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ใฝ่รู้ และเรียนรู้ด้วยตนเองอย่างต่อเนื่อง

5. เป็นผู้สามารถจัดการศึกษาโดยให้สังคมมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา (มาตรา 8) ยอมรับและสามารถจัดการให้เกิดการมีส่วนร่วมจากบุคคล ครอบครัว ชุมชน องค์กรชุมชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เอกชน องค์กรเอกชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการ และสถาบันสังคมอื่น ในการจัดการศึกษาอย่างเหมาะสม (มาตรา 9) (6)

6. มีความสามารถในการทำงานให้บุคคล ครอบครัว ชุมชน องค์กรชุมชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เอกชน องค์กรเอกชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันการศาสนา สถานประกอบการ และสถาบันสังคมอื่น ระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษาโดยเป็นผู้จัดหรือมีส่วนร่วมในการจัดตามความจำเป็น (มาตรา 9) (5) (มาตรา 58)

7. มีความสามารถในการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับผู้เรียน (มาตรา 30) และสามารถพัฒนาสาระและกระบวนการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง (มาตรา 8)

8. มีความรู้ความเข้าใจในการจัดโอกาสทางการศึกษา รวมทั้งผู้ด้อยโอกาส โดยให้มีโอกาสและคุณภาพทัดเทียมกัน (มาตรา 10)

9. มีความรู้ ความคิด และตระหนักว่าผู้เรียนทุกคนมีความสามารถที่จะเรียนรู้และพัฒนาตนเองได้ ผู้เรียนมีความสำคัญที่สุดในกระบวนการจัดการศึกษา และส่งเสริมให้ผู้เรียนสามารถพัฒนาตามธรรมชาติและเต็มตามศักยภาพ (มาตรา 22)

10. มีความรู้ ความคิด ตระหนัก และสามารถจัดกระบวนการเรียนรู้ให้นักเรียนได้ทั้งความรู้ ความคิด คุณธรรม และบูรณาการ ในเรื่องต่อไปนี้ (มาตรา 23)

10.1 ความรู้เกี่ยวกับตนเอง และความสัมพันธ์ของตนเองกับสังคมได้แก่ ครอบครัว ชุมชน ชาติ และสังคมโลก รวมถึงความรู้เกี่ยวกับประวัติศาสตร์ความเป็นมาของสังคมไทย และระบบการเมืองการปกครองในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข

10.2 ความรู้และทักษะด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีรวมทั้งความรู้ความเข้าใจและประสบการณ์เรื่องการจัดการ การบำรุงรักษา และการใช้ประโยชน์จากทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างสมดุลยั่งยืน

10.3 ความรู้เกี่ยวกับศาสนา ศิลปะ วัฒนธรรม การกีฬา ภูมิปัญญาไทย และการประยุกต์ใช้

10.4 ความรู้และทักษะด้านคณิตศาสตร์และด้านภาษา เน้นการใช้ภาษาไทยอย่างถูกต้อง

10.5 ความรู้และทักษะในการประกอบอาชีพ และการดำรงชีวิตอย่างมีความสุข

11. ในการจัดกระบวนการเรียนรู้ ครู (สถานศึกษาและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง) ควรมีความสามารถดังนี้ (มาตรา 24)

11.1 จัดเนื้อหาสาระและกิจกรรมให้สอดคล้องกับความสนใจและความถนัดของผู้เรียนโดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล

11.2 ฝึกทักษะ กระบวนการคิด การจัดการ การเผชิญสถานการณ์ และการประยุกต์ความรู้มาใช้เพื่อป้องกันและการแก้ไขปัญหา

11.3 จัดกิจกรรมให้ผู้เรียนเรียนรู้จากประสบการณ์จริง ฝึกการปฏิบัติให้ทำได้ คิดเป็น ทำเป็น รักการอ่าน และเกิดการใฝ่รู้อย่างต่อเนื่อง

11.4 จัดการเรียนการสอนโดยผสมผสานสาระความรู้ด้านต่าง ๆ อย่างได้สัดส่วนสมดุลกัน รวมทั้งปลูกฝังคุณธรรม ค่านิยมที่ดีงามและคุณลักษณะอันพึงประสงค์ไว้ในทุกวิชา

11.5 สามารถจัดบรรยากาศสภาพแวดล้อม สื่อการเรียน และสามารถใช้การวิจัยโดยให้เป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการเรียนรู้

11.6 สามารถจัดการเรียนรู้ให้เกิดขึ้นได้ทุกเวลา ทุกสถานที่

11.7 สามารถประสานความร่วมมือกับบิดามารดา ผู้ปกครองและบุคคลในชุมชนทุกฝ่าย เพื่อร่วมพัฒนาผู้เรียนตามศักยภาพ

12. มีความรู้ ความเข้าใจ ตระหนัก และสามารถประเมินผู้เรียน โดยพิจารณาจากพัฒนาการของผู้เรียน ความประพฤติ การสังเกตพฤติกรรมการเรียน การร่วมกิจกรรม และการทดสอบควบคู่กันไปในกระบวนการเรียนการสอนตามความเหมาะสม (มาตรา 26)

13. มีความสามารถในการจัดทำสาระหลักสูตร ในส่วนที่เกี่ยวข้องกับสภาพปัญหาในชุมชนและสังคม ภูมิปัญญาท้องถิ่น คุณลักษณะอันพึงประสงค์เพื่อเป็นสมาชิกที่ดีของครอบครัว ชุมชน สังคม และประเทศชาติ (มาตรา 27) โดยให้มีความหลากหลายเหมาะสมกับวัยและศักยภาพ โดยสาระหลักสูตรให้มีทั้งวิชาการ วิชาชีพ เพื่อมุ่งพัฒนาคนให้สมดุลทั้งด้านความรู้ ความคิด ความสามารถ ความดีงามและการรับผิดชอบต่อสังคม (มาตรา 28)

14. มีความสามารถในการจัดกระบวนการเรียนรู้ให้แก่ชุมชนได้ (มาตรา 29)

15. มีความรู้ความเข้าใจเรื่องการประกันคุณภาพทั้งภายนอกและภายใน สามารถดำเนินการตามแนวทางการประกันคุณภาพ ยอมรับการตรวจสอบ การรายงาน การให้ข้อมูลในการตรวจสอบ มีความรับผิดชอบ รับสภาพเพื่อการแก้ไขปรับปรุง (มาตรา 47 – 50)

16. สามารถปฏิบัติตามมาตรฐานคุณภาพวิชาชีพครู และจรรยาบรรณวิชาชีพตามที่องค์กรวิชาชีพครู (มาตรา 53) และองค์กรกลางบริหารงานบุคคลของข้าราชการครู (มาตรา 54) กำหนดได้

17. พึงพอใจในฐานะทางสังคมและวิชาชีพ (มาตรา 55)

18. มีความสามารถในการนำทรัพยากรบุคคลในชุมชน เข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาอย่างเหมาะสม (มาตรา 57)

19. มีความสามารถใช้ ผลิต การพัฒนา การดูแลรักษา สื่อ เทคโนโลยีทางการศึกษา (มาตรา 65)

20. สามารถจัดการเรียนการสอนให้ผู้เรียนมีความสามารถในการใช้เทคโนโลยีทางการศึกษาในโอกาสแรกที่ทำได้ เพื่อให้มีความรู้และทักษะเพียงพอที่จะใช้เทคโนโลยีเพื่อการศึกษาในการแสวงหาความรู้ด้วยตนเองได้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต (มาตรา 66)

2.3 แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาด้านวิชาการ

บทบาทของครูที่กำลังเปลี่ยนทำให้ครูต้องมีความสามารถและความรู้ใหม่ๆ การวิจัยทางด้านการเรียนการสอนเน้นหนักให้ครูมีความรู้อย่างลุ่มลึกในเนื้อหาวิชาที่สอน มีความรู้ความเข้าใจและมีความสามารถในการใช้วิธีการสอนต่างๆ เนื่องจากการเปลี่ยนแปลงทางสังคมเป็นไปอย่างกว้างขวาง ตลอดจนการเปลี่ยนแปลงการตัดสินใจในระบบด้านการศึกษาเป็นผลทำให้บุคคลทั่วไปคาดหวังว่าครูต้องมีความรู้เรื่องพัฒนาการทางสังคม ของเด็กและความสามารถในการปฏิบัติงานด้านการจัดการ จึงได้มีนักการศึกษาได้เสนอการพัฒนาครูไว้ดังนี้

นัยนา ทองศรีเกตุ (2544 :40) ได้สรุปจากการประชุมนานาชาติว่าด้วยการเตรียมครูสำหรับศตวรรษที่ 21 ที่กรุงเทพมหานครเกี่ยวกับคุณภาพครูไว้ว่า ครูต้องมีความรู้และพัฒนาตนในด้านต่างๆ ดังนี้

1. ความรู้ (Knowledge) เกี่ยวกับสาระเนื้อๆ ของหลักสูตรตลอดจนเป้าหมายของหลักสูตรนั้นๆ

2. ทักษะวิชาครู (Skill of Effective Pedagogy) ครูต้องมีทักษะรวมทั้งความสามารถในการนำวิชาครูไปใช้อย่างมีประสิทธิภาพ วิธีสอนที่หลากหลาย ตลอดทั้งวิธีการและยุทธศาสตร์ในการจัดการเรียนรู้ต่างๆ

3. การไตร่ตรองไตร่สวน (Reflection) และความสามารถในการวิพากษ์ตนเอง

4. ความเข้าใจคนอื่นและการยอมรับคนอื่น (Empathy) การรู้จักยอมรับคนอื่นทั้งที่เป็นผู้ร่วมงานและศิษย์ เพื่อบรรลุเป้าประสงค์ในการจัดการศึกษาทั้งทางด้านจิตพิสัยและพุทธิพิสัยของศิษย์

5. ความสามารถในการจัดการ (Managerial Competence) ความรับผิดชอบในการจัดการทั้งภายในและภายนอกห้องเรียน

ชนาธิป พรกุล (2544 : 6-7) เสนอว่าครูในยุคปัจจุบันควรมีคุณสมบัติที่ต้องพัฒนาสรุปได้ดังนี้

1. มีความรอบรู้ในเนื้อหาวิชาอย่างลุ่มลึก

2. ติดตามความก้าวหน้าในเทคนิควิธีการสอนตลอดเวลา ครูจึงต้องเป็นสมาชิกของสมาคมหรือชมรมทางวิชาการ

3. เป็นแบบอย่างในการคิดการทำ

4. เป็นนักจิตวิทยาการเรียนรู้

5. เป็นนักเทคโนโลยีสารสนเทศ

6. เป็นผู้เชี่ยวชาญภาษาอังกฤษ

7. เป็นผู้เรียนตลอดชีวิต

สุชาญ โกศิน (2545 : 23-25) ได้กล่าวว่า การปรับตัวของครูเพื่อให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลงตามยุคสมัยนั้นจะต้องมีทักษะหรือความชำนาญในเรื่องต่างๆ 5 ประการเป็นพื้นฐานดังนี้

1. ทักษะด้านแนวความคิด มีทักษะด้านการใช้แนวความคิดรวบยอดไปในทางที่ถูกที่ควรจะต้องพัฒนาความคิดริเริ่มและความคิดสร้างสรรค์ เช่น วิธีสอนจะต้องมีความคิดริเริ่มและคิดหาวิธีการสอนแปลกๆ ใหม่ๆ เพื่อให้ลูกศิษย์มีความรู้ความเข้าใจและสามารถนำไปปฏิบัติให้ได้ดี

2. ทักษะในด้านการปฏิบัติงาน มีความรู้ในงาน ต้องเป็นผู้ทำงานเป็น การวางแผน การสอนการใช้เทคนิคการสอนแบบต่างๆ ตลอดจนการประเมินผลหรือการจัดเตรียมหลักสูตรเพื่อจะได้นำไปปฏิบัติได้จริงๆ และสามารถอยู่ในสังคมหรือสภาพแวดล้อมใหม่ๆ ได้

3. ทักษะด้านการจัดการ เป็นกุญแจสำคัญที่จะนำไปสู่ความสำเร็จ ครูต้องพัฒนาความรู้ในการจัดการอยู่ตลอดเวลา

4. ทักษะในด้านเกี่ยวกับมนุษย์ ถ้าเราสามารถสร้างมนุษย์สัมพันธ์ที่ดีได้ในสังคมเราก็จะได้รับการยอมรับ นับถือ มีเกียรติในสังคมและมีความอบอุ่นเสมอ

5. ทักษะในด้านการสื่อข้อความ ครูต้องเป็นนักสื่อความที่ดี ต้องรู้จักวิธีการสื่อข้อความอย่างหลากหลาย การสื่อความที่ดีเป็นการสร้างความเข้าใจและถูกต้องเป็นการลดปัญหาและความขัดแย้ง

สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา กล่าวถึง เป้าหมายของการพัฒนาวิชาชีพครูว่า การดำเนินการพัฒนาวิชาชีพครูของกระทรวงศึกษาธิการมีเป้าหมาย ดังนี้ (สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา 2537 : 3)

1. ประกันคุณภาพครู โดยพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีคุณภาพตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพของตน มีจิตสำนึก มีความรับผิดชอบ และมีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติตนและปฏิบัติงานในหน้าที่ มีความสามารถในการบริหาร และจัดกระบวนการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง รวมทั้งมีความรู้ความสามารถก้าวทันต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคมและเทคโนโลยี

2. พัฒนาระบบบริหารงานบุคคลสำหรับครูและบุคลากรทางการศึกษา เพื่อสนับสนุนการพัฒนาคุณภาพครูและบุคลากรทางการศึกษา โดยจูงใจให้คนดี มีความรู้ความสามารถ และมีคุณลักษณะที่เหมาะสมเข้ามาเป็นครู และปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มความสามารถตามความต้องการของหน่วยงานหรือสถานศึกษา รวมทั้งมีคุณภาพชีวิตที่ดีเป็นที่ยอมรับของสังคม

3. พัฒนาระบบการผลิตครูให้สามารถผลิตบัณฑิตครูที่มีคุณภาพสูง มีคุณลักษณะ ใฝ่เรียนใฝ่รู้ รู้จักแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ มีเหตุผล มีคุณธรรม จริยธรรม มิวิสัยทัศน์กว้างไกล มีความรู้ความสามารถในวิชาที่เรียน และมีความสามารถในการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง

4. พัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพสูง มีคุณลักษณะใฝ่เรียนรู้ มีทักษะในการคิด วิเคราะห์สังเคราะห์ มีความรับผิดชอบสามารถพัฒนาตนเองและสังคม รวมทั้งมีทักษะฝีมือในการประกอบอาชีพในระดับแข่งขันกับนานาชาติได้

จากที่กล่าวมาในข้างต้นสรุปได้ว่า การพัฒนาด้านวิชาการ คือ การพัฒนาครูให้มีคุณภาพเพื่อให้เกิดผลการเปลี่ยนแปลงที่พึงปรารถนา ซึ่งก็คือการเรียนของนักเรียน เริ่มตั้งแต่ระบบการสรรหาผู้จะเข้ามาเรียนครู การอบรมครูประจำการที่มีอยู่แล้วให้มีการพัฒนาให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา การปฏิบัติตนและปฏิบัติงานในหน้าที่ครูตามที่กำหนดไว้เป็นแนวปฏิบัติสำหรับผู้ประกอบวิชาชีพครู ดังนั้นการส่งเสริมและการพัฒนาด้านวิชาการนั้นต้องมุ่งที่ตัวครูเป็นสำคัญ ครูดีย่อมช่วยให้สังคมดีขึ้นทุกๆ ด้าน สังคมจึงต้องช่วยดูแลให้ครูอยู่ในฐานะที่สูงเป็นพิเศษที่แท้จริง การให้ได้สิทธิประโยชน์เหมาะสมกับภารกิจ การให้มีโอกาสก้าวหน้าทางวิชาชีพ ย่อมเป็นสิ่งที่ถูกที่ควรในสังคมในการปฏิรูปการศึกษาต้องส่งเสริมวิชาชีพครู ให้มีแรงจูงใจในการเป็นครูดี ต้องมีระบบที่จูงใจให้มีครูดีเต็มประเทศ เป็นกัลยาณมิตรของแผ่นดิน

2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

วีรพร เนื่องศรี (2540 : บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การพัฒนาด้านวิชาการและวิชาชีพของนักวิชาการศึกษา ตามทัศนะของผู้บริหารการศึกษาและนักวิชาการศึกษา สำนักงานศึกษาธิการ

จังหวัด พบว่า โดยรวม ผู้บริหารการศึกษาและนักวิชาการศึกษา มีทัศนะต่อการพัฒนาด้านวิชาการและวิชาชีพของนักวิชาการศึกษา สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดอยู่ในระดับน้อย

สมศรี หวังดี (2541 : บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การศึกษาการปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานคุณภาพการศึกษาของครูโรงเรียนเอกชนระดับประถมศึกษา จังหวัดกาญจนบุรี พบว่า ปัญหาการปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานคุณภาพการศึกษาของครูเอกชน ระดับประถมศึกษา จังหวัดกาญจนบุรี โดยภาพรวมและแต่ละองค์ประกอบอยู่ในระดับปานกลาง ครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกันมีปัญหาการปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานคุณภาพการศึกษา โดยเฉพาะภาพรวมและแต่ละองค์ประกอบไม่แตกต่างกัน

นิทัศน์ ปลัดพรหม (2542 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาและเปรียบเทียบความต้องการงานวิชาการโรงเรียนของครู ซึ่งประกอบด้วย 7 ด้าน คือ ด้านหลักสูตร และการนำหลักสูตรไปใช้ ด้านการเรียนการสอน ด้านวัสดุประกอบหลักสูตรและสื่อการเรียนการสอน ด้านการวัดและประเมินผล ด้านห้องสมุด ด้านการนิเทศภายใน และด้านการประชุมอบรมทางวิชาการ ผลจากการศึกษาพบว่า ความต้องการงานวิชาการโรงเรียนของครู โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากทั้ง 7 ด้าน

อัมพร ดีมา (2542 : 56) ได้ศึกษาการปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษาจังหวัดหนองคาย พบว่า ครูสายปฏิบัติการสอนโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษาจังหวัดหนองคาย มีการปฏิบัติตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูอยู่ในระดับมาก

จรวย บุญล้อม (2544 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาการปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานด้านการเรียนการสอนของพนักงานครู โรงเรียนสังกัดเทศบาลในจังหวัดตรัง ผลการวิจัยพบว่า การปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานด้านกระบวนการเรียนการสอนของพนักงานครูโดยภาพรวมและรายองค์ประกอบอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อเปรียบเทียบประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

Calderon (1989 : 3296-A) ศึกษาเกี่ยวกับคุณลักษณะของครูที่สอนได้ดีเยี่ยมในทัศนะของนักเรียน เพื่อนครู และผู้บริหารโรงเรียนในเขตวิทยาลัยชุมชนลอสแองเจอลีส การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจความคิดเห็น กลุ่มตัวอย่างเลือกจากประชากรในเขตวิทยาลัยชุมชนลอสแองเจอลีส เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับบุคลิกภาพและพฤติกรรมที่สำคัญของครูที่ทำการสอนได้ดีเยี่ยม ผลการศึกษาพบว่า นักเรียน ครูและผู้บริหารโรงเรียนมีความคิดเห็นตรงกัน โดยเฉพาะในส่วนที่เกี่ยวกับคุณภาพหรือคุณลักษณะที่ดี 3 ลักษณะ คือ ลักษณะเกี่ยวกับอาชีพครู มีการสอนที่ดี มีบุคลิกภาพที่ดี

จากการศึกษาผลงานวิจัยและงานเขียนอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับสมรรถภาพหรือความพร้อมด้านวิชาการของครู พอสรุปได้ว่า ความพร้อมด้านวิชาการมีความสำคัญยิ่งของผู้ที่จะเป็นครู ดังนั้น ผู้วิจัยจึงสรุปขอบข่ายความพร้อมด้านวิชาการ เพื่อเป็นแนวทางในการกำหนดกรอบแนวความคิด โดยครอบคลุมใน 8 ด้าน ดังนี้

1. ด้านหลักสูตร
2. ด้านเทคนิคและวิธีสอน
3. ด้านการวัดผลและประเมินผล
4. ด้านอุปกรณ์และเอกสารการสอน
5. ด้านการวิจัยและพัฒนา
6. ด้านความรู้และงานทางช่าง
7. ด้านการเป็นอาจารย์ที่ปรึกษาทางวิชาการ
8. ด้านการให้บริการทางวิชาการแก่ชุมชน

2.5 กรอบแนวความคิด

บทที่ 3
วิธีการดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่องศึกษาความพร้อมและความต้องการพัฒนาด้านวิชาการของบุคลากร (สายสอน) มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนครโดยใช้ระเบียบการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) ผู้วิจัยได้ดำเนินตามหัวข้อดังนี้

3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

3.4 การวิเคราะห์ข้อมูล

3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ บุคลากร (สายสอน) ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ทั้ง 9 คณะ จำนวน 479 คน

กลุ่มตัวอย่างในการวิจัย ได้แก่ บุคลากร (สายสอน) ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ทั้ง 9 คณะ จำนวน 214 คน ซึ่งได้มาจากการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง จากตาราง Krejcie & Morgan (อ้างใน บุญชม ศรีสะอาด, 2543 : 40) การเลือกกลุ่มตัวอย่างนั้นได้ใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) ซึ่งมีขั้นตอนต่าง ๆ ดังนี้

1. กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างจากตาราง Krejcie & Morgan ได้กลุ่มตัวอย่าง 214 คน จากประชากร 479 คน

2. สุ่มกลุ่มตัวอย่างแต่ละคณะตามสัดส่วนของประชากร โดยใช้วิธีการสุ่มแบบไม่เจาะจง ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 แสดงจำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างของแต่ละคณะ

คณะ	ประชากร (คน)	กลุ่มตัวอย่าง (คน)
คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม	45	20
คณะเทคโนโลยีคหกรรมศาสตร์	54	24
คณะเทคโนโลยีสื่อสารมวลชน	10	5
คณะบริหารธุรกิจ	101	45
คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี	48	21
คณะวิศวกรรมศาสตร์	108	47
คณะศิลปศาสตร์	72	31
คณะอุตสาหกรรมสิ่งทอและออกแบบแฟชั่น	36	16
คณะสถาปัตยกรรมศาสตร์และการออกแบบ	5	5
รวม	**479**	**214**

3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) ในการสร้างแบบสอบถาม ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

1. ศึกษาหลักการ ข้อมูลต่าง ๆ เอกสาร วรรณกรรมที่เกี่ยวข้องเพื่อกำหนดกรอบแนวความคิด

2. ศึกษาหลักและวิธีการสร้างแบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัย โดยศึกษาจากเอกสารเกี่ยวกับทฤษฎีต่าง ๆ รวมทั้งตัวอย่างแบบสอบถามการวิจัยที่มีอยู่แล้ว

3. กำหนดประเด็นและขอบเขตของคำถาม ด้วยการจัดเป็นหมวดหมู่ โดยคำนึงถึงวัตถุ - ประสงค์ของการวิจัย

4. ดำเนินการสร้างแบบสอบถามตามทฤษฎีและเอกสารที่ได้ศึกษามา โดยแบ่งแบบสอบถามออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวข้อมูลเบื้องต้น ได้แก่ เพศ อายุ วุฒิทางการศึกษา อายุ-ราชการ คณะที่สังกัดอยู่ ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบเลือกตอบ (Check List)

ตอนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับความรู้ ความเข้าใจและกิจกรรมที่ต้องการเสริมความรู้ด้านวิชาการทั้ง 8 ด้าน ได้แก่ ด้านหลักสูตร ด้านเทคนิคและวิธีสอน ด้านการวัดผลและประเมินผล ด้านอุปกรณ์และเอกสารสอน ด้านการวิจัยและพัฒนา ด้านความรู้ทางด้านวิชาการ ด้านการเป็นอาจารย์ที่ปรึกษา และด้านการให้บริการทางวิชาการแก่ชุมชน ซึ่งแบ่งออกเป็น 2 ส่วน ดังนี้

1. ข้อมูลเกี่ยวกับความรู้ ความเข้าใจ ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประเมินค่า (Rating Scale) ตามแบบของลิเคอร์ท (Likert) มีระดับความสำคัญ 5 ระดับ

2. กิจกรรมที่ต้องการเสริมความรู้ด้านวิชาการ ผู้วิจัยได้เสนอกิจกรรมการพัฒนาไว้ 7 กิจกรรม คือ การฝึกอบรม การศึกษาต่อ การให้คำปรึกษาแนะนำ การศึกษาจากตำราหรือเอกสาร การสนทนาทางวิชาการ การประชุมสัมมนา และการประชุมเชิงปฏิบัติการ ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบเติมหมายเลข โดยให้จัดลำดับความต้องการของแต่ละด้าน

ตอนที่ 3 ข้อมูลเกี่ยวกับแนวทางในการจัดกิจกรรม เพื่อส่งเสริมความรู้ด้านวิชาการ ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบเลือกตอบ (Check List)

4. สร้างแบบสอบถามฉบับร่าง โดยนำไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อตรวจสอบความเที่ยง ความครอบคลุมเนื้อหา และความถูกต้องในสำนวนภาษา

5. นำแบบสอบถามที่ได้รับการปรับปรุงแก้ไขแล้ว ไปทดลองใช้ (Try Out) กับบุคลากร (สายสอน) ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 20 คน แล้วนำมาหาค่าความเชื่อมั่น โดยให้ค่าความเชื่อมั่นแบบแอลฟา (Alpha Coefficient) ของครอนบาค (Cronbach, 1970 : 161) โดยได้ค่าความเชื่อมั่น 0.96

6. ผลจากการทดลองใช้มาวิเคราะห์ปรับปรับปรุงแก้ไขข้อบกพร่อง แบบสอบถามฉบับร่าง โดยพิจารณาจากข้อมูลที่ได้จากการทดลองใช้ และปรึกษากับผู้ทรงคุณวุฒิเป็นครั้งสุดท้าย

7. สร้างแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ เพื่อใช้เก็บข้อมูล

3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลจากบุคลากร (สายสอน) ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนครทั้ง 9 คณะ ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง โดยดำเนินการดังนี้

1. ขอหนังสือจากคณบดีคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม เพื่อขอความอนุเคราะห์จากคณบดีทั้ง 9 คณะ ในการแจกแบบสอบถาม

2. ส่งแบบสอบถามพร้อมหนังสือขอความอนุเคราะห์ โดยจัดส่งด้วยตนเอง และไปรับด้วยตนเอง ตามเวลาที่นัดหมาย

3. นำข้อมูลเชิงปริมาณที่ได้จากแบบสอบถามมาวิเคราะห์ทางสถิติ และแปลผล

3.4 การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถาม ด้วยวิธีการตามลำดับดังต่อไปนี้

1. ข้อมูลสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ใช้การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยการแจกแจงความถี่และค่าร้อยละ แล้วนำเสนอในรูปของตารางประกอบคำบรรยาย

2. แบบสอบถามเกี่ยวกับความรู้ ความเข้าใจและกิจกรรมที่ต้องการเสริมความรู้ด้านวิชาการ ทั้ง 8 ด้าน ซึ่งผู้วิจัยแบ่งออกเป็น 2 ส่วน ดังนี้

2.1 ข้อมูลเกี่ยวกับความรู้ ความเข้าใจ ใช้การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยการหาค่าเฉลี่ยเลขคณิต $(\bar{x})$ และหาค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน $(S.D.)$ แล้วนำเสนอในรูปของตารางประกอบคำบรรยาย

การแปลความหมายค่าเฉลี่ยเลขคณิตของผลการวิเคราะห์ข้อมูล จึงกำหนดเกณฑ์ตามแนวของเบสท์ (Best , 1970 : 175) ดังนี้

4.51 – 5.00	หมายถึง	มีความรู้มากที่สุดหรือต้องการมากที่สุด
3.51 – 4.50	หมายถึง	มีความรู้มากที่สุดหรือต้องการมาก
2.51 – 3.50	หมายถึง	มีความรู้มากที่สุดหรือต้องการปานกลาง
1.51 – 2.50	หมายถึง	มีความรู้มากที่สุดหรือต้องการน้อย
1.00 – 1.50	หมายถึง	มีความรู้มากที่สุดหรือต้องการน้อยที่สุด

2.2 กิจกรรมที่ต้องการเสริมความรู้ด้านวิชาการ ใช้การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยการจัดอันดับกิจกรรมที่ต้องการ

การแปลความหมายกิจกรรมที่ต้องการเสริมความรู้ด้านวิชาการ ด้วยการใส่หมายเลข 1 – 3 ตามลำดับที่ต้องการ 3 ลำดับ ดังนี้

หมายเลข 1 หมายถึง มีความต้องการมาก

หมายเลข 2 หมายถึง มีความต้องการปานกลาง

หมายเลข 3 หมายถึง มีความต้องการน้อย

3. แนวทางในการจัดกิจกรรมเพื่อส่งเสริมความรู้ด้านวิชาการ ใช้การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยการแจกแจงความถี่ และค่าร้อยละ แล้วนำเสนอในรูปของตารางประกอบคำบรรยาย

บทที่ 4
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อจัดอันดับความพร้อมด้านวิชาการของบุคลากร (สายสอน) และทราบถึงกิจกรรมที่ต้องการเสริมความรู้ด้านวิชาการ พร้อมทั้งทราบถึงแนวทางในการจัดกิจกรรมสำหรับพัฒนาความพร้อมด้านวิชาการของบุคลากร (สายสอน) มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ซึ่งได้แบ่งการวิเคราะห์ข้อมูลออกเป็น 3 ตอน ดังนี้ คือ

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม
2. ผลการวิเคราะห์ความรู้ ความเข้าใจและกิจกรรมที่ต้องการเสริมความรู้ด้านวิชาการ
    2.1 ข้อมูลเกี่ยวกับความรู้ ความเข้าใจ
    2.2 กิจกรรมที่ต้องการเสริมความรู้ด้านวิชาการ
3. ผลการวิเคราะห์แนวทางในการจัดกิจกรรม เพื่อส่งเสริมความรู้ด้านวิชาการ

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ความพร้อมและความต้องการพัฒนาด้านวิชาการของบุคลากร (สายสอน) มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ผู้วิจัยได้นำเสนอผลการศึกษาดังนี้

ตารางที่ 2 จำนวน และร้อยละ จำแนกตามเพศ

เพศ	จำนวน	ร้อยละ
ชาย	61	28.50
หญิง	153	71.50
รวม	**214**	**100.0**

จากตารางพบว่าผู้ตอบแบบสอบถาม คือ บุคลากร (สายสอน) หรือ อาจารย์ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 153 คน คิดเป็นร้อยละ 71.50 และเป็นเพศชาย จำนวน 61 คน คิดเป็นร้อยละ 28.50

ตารางที่ 3 จำนวน และร้อยละ จำแนกตามอายุ

อายุ	จำนวน	ร้อยละ
ต่ำกว่า 25 ปี	4	1.87
26 – 30 ปี	14	6.54
31 – 35 ปี	58	27.10
36 – 40 ปี	34	15.89
41 – 45 ปี	35	16.36
46 ปีขึ้นไป	69	32.24
รวม	**214**	**100.0**

จากตารางพบว่า บุคลากร (สายสอน)ส่วนใหญ่มีอายุประมาณ 46 ปีขึ้นไป จำนวน 69 คน คิดเป็นร้อยละ 32.24 รองลงมามีอายุระหว่าง 31 – 35 ปี จำนวน 58 คน คิดเป็นร้อยละ 27.10 อายุระหว่าง 41 – 45 ปี จำนวน 35 คน คิดเป็นร้อยละ 16.36 อายุระหว่าง 36 – 40 ปี จำนวน 34 คน คิดเป็นร้อยละ 15.89 อายุระหว่าง 26 – 30 ปี จำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 6.54 และอายุต่ำกว่า 25 ปี จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 1.87

ตารางที่ 4 จำนวน และร้อยละ จำแนกตามวุฒิทางการศึกษา

วุฒิทางการศึกษา	จำนวน	ร้อยละ
ปริญญาตรี	29	13.55
ปริญญาโท	179	83.64
ปริญญาเอก	6	2.80
รวม	**214**	**100.0**

จากตารางพบว่า บุคลากร (สายสอน) ส่วนใหญ่จบการศึกษาระดับปริญญาโท จำนวน 179 คน คิดเป็นร้อยละ 83.64 รองลงมาจบการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 29 คน คิดเป็นร้อยละ 13.55 และ จบการศึกษาระดับปริญญาเอก จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 2.80

ตารางที่ 5 จำนวน และร้อยละ จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน

ประสบการณ์ในการทำงาน	จำนวน	ร้อยละ
1-3 ปี	30	14.02
4-6 ปี	18	8.41
7-9 ปี	30	14.02
10-12 ปี	18	8.41
13-15 ปี	22	10.28
16 ปีขึ้นไป	96	44.86
รวม	**214**	**100.0**

จากตารางพบว่า บุคลากร (สายสอน) ส่วนใหญ่มีประสบการณ์ในการทำงานมาแล้ว 16 ปีขึ้นไป จำนวน 96 คน คิดเป็นร้อยละ 44.86 รองลงมามีประสบการณ์ในการทำงานอยู่ระหว่าง 1 – 3 ปี และ 7 – 9 ปี จำนวน 30 คน คิดเป็นร้อยละ 14.02 ประสบการณ์ในการทำงานระหว่าง 13 – 15 ปี จำนวน 22 คน คิดเป็นร้อยละ 10.28 และมีประสบการณ์ในการทำงานระหว่าง 4 – 6 ปี และ 10 – 12 ปี จำนวน 18 คน คิดเป็นร้อยละ 8.41

ตารางที่ 6 จำนวน และร้อยละ จำแนกตามคณะ

คณะ	จำนวน	ร้อยละ
ครุศาสตร์อุตสาหกรรม	20	9.35
เทคโนโลยีคหกรรมศาสตร์	24	11.21
เทคโนโลยีสื่อสารมวลชน	5	2.34
บริหารธุรกิจ	45	21.03
วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี	21	9.81
วิศวกรรมศาสตร์	47	21.96
ศิลปศาสตร์ประยุกต์	31	14.49
อุตสาหกรรมสิ่งทอและออกแบบแฟชั่น	16	7.48
สถาปัตยกรรมศาสตร์และการออกแบบ	5	2.34
รวม	**214**	**100.0**

จากตารางพบว่า บุคลากร (สายสอน) ส่วนใหญ่อยู่คณะวิศวกรรมศาสตร์ จำนวน 47 คน คิดเป็นร้อยละ 21.96 รองลงมาคณะบริหารธุรกิจ จำนวน 45 คน คิดเป็นร้อยละ 21.03 คณะศิลปศาสตร์ จำนวน 31 คน คิดเป็นร้อยละ 14.49 คณะเทคโนโลยีคหกรรมศาสตร์ จำนวน 24 คน คิดเป็นร้อยละ 11.21 คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี จำนวน 21 คน คิดเป็นร้อยละ 9.81 คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม จำนวน 20 คน คิดเป็นร้อยละ 9.35 คณะอุตสาหกรรมสิ่งทอและออกแบบแฟชั่น จำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 7.48 และคณะเทคโนโลยีสื่อสารมวลชน กับคณะสถาปัตยกรรมศาสตร์และการออกแบบ จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 2.34

2. ผลการวิเคราะห์ความรู้ ความเข้าใจและความต้องการเสริมความรู้ด้านวิชาการ

ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์ความรู้ ความเข้าใจ และความต้องการเสริมความรู้ด้านวิชาการของบุคลากร (สายสอน) มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ทั้ง 8 ด้าน ซึ่งแบ่งออกเป็น 2 ส่วน ดังนี้

2.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความรู้ ความเข้าใจ

2.2 ผลการวิเคราะห์กิจกรรมที่ต้องการเสริมความรู้ด้านวิชาการ

2.1 ข้อมูลเกี่ยวกับความรู้ ความเข้าใจ

ตารางที่ 7 คะแนนเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน เกี่ยวกับความรู้ ความเข้าใจ จำแนกตามรายด้าน

ความรู้ ความเข้าใจ	$\bar{x}$	$S.D.$	อันดับ
1. ด้านหลักสูตร	3.63	0.81	2
2. ด้านเทคนิคและวิธีสอน	3.68	0.78	1
3. ด้านการวัดผลและประเมินผล	3.47	0.79	5
4. ด้านอุปกรณ์และเอกสารสอน	3.48	0.83	4
5. ด้านการวิจัยและพัฒนา	3.40	0.90	6
6. ด้านความรู้ทางด้านวิชาการ	3.63	0.83	2
7. ด้านการเป็นอาจารย์ที่ปรึกษาทางวิชาการ	3.56	0.84	3
8. ด้านการให้บริการทางวิชาการแก่ชุมชน	3.36	0.94	7
รวม	**3.53**	**0.84**	

จากตารางพบว่า บุคลากร (สายสอน) ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร มีความรู้ ความเข้าใจ ทั้ง 8 ด้าน โดยรวมส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.53, S.D. = 0.84$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่อยู่ในระดับมาก เรียงตามลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย

ได้แก่ ด้านเทคนิคและวิธีสอน ($\bar{x} = 3.68, S.D. = 0.78$) ด้านหลักสูตร ($\bar{x} = 3.63, S.D. = 0.81$) ด้านความรู้ทางด้านวิชาการ ($\bar{x} = 3.63, S.D. = 0.83$) และด้านการเป็นอาจารย์ที่ปรึกษาทางวิชาการ ($\bar{x} = 3.56, S.D. = 0.84$) และด้านที่อยู่ในระดับปานกลาง เรียงตามลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านอุปกรณ์และเอกสารสอน ($\bar{x} = 3.48, S.D. = 0.83$) ด้านการวัดผลและประเมินผล ด้านการวิจัยและพัฒนา ($\bar{x} = 3.40, S.D. = 0.90$) และด้านการให้บริการทางวิชาการแก่ชุมชน ($\bar{x} = 3.36, S.D. = 0.94$)

ตารางที่ 8 คะแนนเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน เกี่ยวกับความรู้ ความเข้าใจ จำแนกตามรายด้านหลักสูตร

ความรู้ ความเข้าใจ	$\bar{x}$	$S.D.$	อันดับ
1. ขั้นตอนการใช้หลักสูตร	3.67	0.75	3
2. หลักการ จุดมุ่งหมาย และโครงสร้าง เนื้อหาของหลักสูตร	3.66	0.76	4
3. การกำหนดจุดประสงค์การเรียนการสอนเพื่อสอดคล้องกับจุดมุ่งหมาย	3.77	0.76	2
4. การเลือกวิธีสอนและกิจกรรมให้สอดคล้องกับจุดประสงค์และเนื้อหาวิชา	3.90	0.66	1
5. การจัดทำแผนการสอนให้สอดคล้องกับความต้องการของท้องถิ่น	3.57	0.90	6
6. วิธีการเลือกหนังสือเสริมการเรียน	3.66	0.78	4
7. การใช้เอกสารหลักสูตรและเอกสารประกอบหลักสูตรอย่างสม่ำเสมอ	3.64	0.84	5
8. พัฒนาและปรับปรุงหลักสูตรอย่างสม่ำเสมอ	3.50	0.84	8
9. การประเมินผลการใช้หลักสูตร	3.53	0.91	7
10. กิจกรรมประชาสัมพันธ์การใช้หลักสูตร	3.36	0.89	9
รวม	**3.63**	**0.81**	

จากตารางพบว่า บุคลากร (สายสอน) ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร มีความรู้ความเข้าใจ ด้านหลักสูตร โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่อยู่ในระดับมาก เรียงลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ การเลือกวิธีสอนและกิจกรรมให้

สอดคล้องกับจุดประสงค์และเนื้อหาวิชา การกำหนดจุดประสงค์การเรียนการสอนเพื่อสอดคล้องกับจุดมุ่งหมาย ขั้นตอนการใช้หลักสูตร หลักการ จุดมุ่งหมาย และโครงสร้าง เนื้อหาของหลักสูตร วิธีการเลือกหนังสือเสริมการเรียน การใช้เอกสารหลักสูตรและเอกสารประกอบหลักสูตรอย่างสม่ำเสมอ การจัดทำแผนการสอนให้สอดคล้องกับความต้องการของท้องถิ่น การประเมินผลการใช้หลักสูตร และพัฒนาและปรับปรุงหลักสูตรอย่างสม่ำเสมอ ส่วนข้อที่อยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ กิจกรรมประชาสัมพันธ์การใช้หลักสูตร

ตารางที่ 9 คะแนนเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน เกี่ยวกับความรู้ ความเข้าใจ จำแนกตามรายด้านเทคนิคและวิธีสอน

ความรู้ ความเข้าใจ	$\bar{x}$	*S.D.*	อันดับ
1. หลักการสอนทั่วไป	3.70	0.73	3
2. การดำเนินการสอนตามขั้นตอน	3.72	0.81	2
3. การจัดกิจกรรมการเรียนการสอนให้เหมาะสมกับเนื้อหาและชั้นเรียน	3.69	0.75	4
4. การใช้เทคนิคและวิธีการสอนโดยยึดนักเรียนเป็นศูนย์กลางการเรียนรู้	3.64	0.90	6
5. ใช้วิธีการสอนที่หลากหลาย	3.70	0.81	3
6. การจัดกิจกรรมเสริมการเรียนการสอน	3.59	0.73	8
7. วิธีสอนและการจัดกิจกรรมที่สอดคล้องกับจุดมุ่งหมายของหลักสูตร	3.65	0.77	5
8. กลวิธีการพัฒนาทักษะกระบวนการคิดของนักเรียน	3.63	0.83	7
9. กลวิธีสอนเพื่อพัฒนาความสามารถในการแก้ปัญหา	3.69	0.73	4
10. วิธีสอนให้สัมพันธ์กันระหว่างภาคความรู้และภาคปฏิบัติ	3.84	0.73	1
รวม	**3.68**	**0.78**	

จากตารางพบว่า บุคลากร (สายสอน)ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร มีความรู้ความเข้าใจ ด้านเทคนิคและวิธีสอน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ

พบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมาก เรียงลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ วิธีสอนให้สัมพันธ์ระหว่างภาคความรู้และภาคปฏิบัติ การดำเนินการสอนตามขั้นตอน หลักการสอนทั่วไป ใช้วิธีการสอนที่หลากหลาย การจัดกิจกรรมการเรียนการสอนให้เหมาะสมกับเนื้อหาและชั้นเรียน กลวิธีสอนเพื่อพัฒนาความสามารถในการแก้ปัญหา วิธีสอนและการจัดกิจกรรมที่สอดคล้องกับจุดมุ่งหมายของหลักสูตร การใช้เทคนิคและวิธีการสอนโดยยึดนักเรียนเป็นศูนย์กลางการเรียนรู้ กลวิธีการพัฒนาทักษะกระบวนการคิดของนักเรียน และการจัดกิจกรรมเสริมการเรียนการสอน

ตารางที่ 10 คะแนนเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน เกี่ยวกับความรู้ ความเข้าใจ จำแนกตามรายด้านการวัดผลและประเมินผล

ความรู้ ความเข้าใจ	$\bar{x}$	*S.D.*	อันดับ
1. หลักการ จุดมุ่งหมายของการวัดผลและประเมินผล	3.63	0.71	2
2. วิธีการวัดและประเมินผลด้วยวิธีการที่หลากหลาย	3.57	0.76	3
3. วิธีการวัดและประเมินผลการเรียนระหว่างเรียนและหลังเรียน	3.72	0.75	1
4. การใช้เครื่องมือวัดผลอย่างมีประสิทธิภาพและประเมินผลการเรียนรู้อย่างมีคุณภาพ	3.51	0.82	4
5. การสร้างเครื่องมือวัดผลการเรียนรู้	3.45	0.78	6
6. การสร้างแบบทดสอบมาตรฐานทุกกลุ่มประสบการณ์	3.34	0.88	9
7. การจัดทำคลังข้อสอบ	3.33	0.85	10
8. การจัดทำเอกสารการวัดผลและประเมินผลการเรียน	3.46	0.75	5
9. การใช้สถิติเบื้องต้นจากข้อมูลที่ได้จากการวัดผลเพื่อนำมาวิเคราะห์ข้อมูล	3.41	0.82	7
10. การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือวัดผล	3.38	0.76	8
11. การใช้เทคนิคเพื่อการใช้เครื่องมือวัดผล เพื่อวัดเจตคติ พฤติกรรมและลักษณะนิสัยต่าง ๆ ของผู้เรียน	3.32	0.75	11
รวม	**3.47**	**0.79**	

จากตารางพบว่า บุคลากร (สายสอน)ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร มีความรู้ความเข้าใจ ด้านการวัดผลและประเมินผล โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่อยู่ในระดับมาก เรียงลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ วิธีการวัดและประเมินผลการเรียนระหว่างเรียนและหลังเรียน หลักการ จุดมุ่งหมายของการวัดผลและประเมินผล วิธีการวัดและประเมินผลด้วยวิธีการที่หลากหลาย และการใช้เครื่องมือวัดผลอย่างมีประสิทธิภาพ และประเมินผลการเรียนรู้อย่างมีคุณภาพ ส่วนข้อที่อยู่ในระดับปานกลาง เรียงลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ การจัดทำเอกสารการวัดผลและประเมินผลการเรียน การสร้างเครื่องมือวัดผลการเรียนรู้ การใช้สถิติเบื้องต้นจากข้อมูลที่ได้จากการวัดผลเพื่อนำมาวิเคราะห์ข้อมูล การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือวัดผล การสร้างแบบทดสอบมาตรฐานทุกกลุ่มประสบการณ์ การจัดทำคลังข้อสอบ การใช้เทคนิคเพื่อการใช้เครื่องมือวัดผล และเพื่อวัดเจตคติ พฤติกรรมและลักษณะนิสัยต่าง ๆ ของผู้เรียน

ตารางที่ 11 คะแนนเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน เกี่ยวกับความรู้ ความเข้าใจ จำแนกตามรายด้านการอุปกรณ์และเอกสารสอน

ความรู้ ความเข้าใจ	$\bar{x}$	*S.D.*	อันดับ
1. ประเภทของสื่อต่าง ๆ ที่นำมาใช้ในการเรียนการสอน	3.64	0.78	1
2. การวางแผนการใช้สื่อการเรียนการสอน	3.58	0.76	3
3. เทคนิคการใช้สื่อการเรียนการสอนที่มีคุณภาพ	3.50	0.82	5
4. หลักทางจิตวิทยา เช่น ความสนใจ วัย ความแตกต่างระหว่างบุคคล ฯลฯ	3.52	0.88	4
5. การใช้สื่อสารการเรียนการสอนให้เหมาะสมกับจุดประสงค์การสอนและการประเมินผล	3.62	0.79	2
6. การผลิตและการจัดหาสื่อการเรียนการสอน	3.36	0.90	9
7. การใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษา	3.35	0.93	10
8. การเก็บและบำรุงรักษาสื่อการเรียนการสอน	3.46	0.79	6
9. การตรวจสอบคุณภาพของสื่อการเรียนการสอน	3.38	0.85	8
10. การประเมินผลการใช้สื่อการเรียนการสอนด้วยตนเอง	3.42	0.83	7
รวม	**3.48**	**0.83**	

จากตารางพบว่า บุคลากร (สายสอน)ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร มีความรู้ความเข้าใจ ด้านอุปกรณ์และเอกสารสอน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่อยู่ในระดับมาก เรียงลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ประเภทของสื่อต่าง ๆ ที่นำมาใช้ในการเรียนการสอน การใช้สื่อสารการเรียนการสอนให้เหมาะสมกับจุดประสงค์การสอนและการประเมินผล การวางแผนการใช้สื่อการเรียนการสอน และหลักทางจิตวิทยา เช่น ความสนใจ วัย ความแตกต่างระหว่างบุคคล ฯลฯ ส่วนข้อที่อยู่ในระดับปานกลาง เรียงลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ เทคนิคการใช้สื่อการเรียนการสอนที่มีคุณภาพ การเก็บและบำรุงรักษาสื่อการเรียนการสอน การประเมินผลการใช้สื่อการเรียนการสอนด้วยตนเอง การตรวจสอบคุณภาพของสื่อการเรียนการสอน การผลิตและการจัดหาสื่อการเรียนการสอน และการใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษา

ตารางที่ 12 คะแนนเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน เกี่ยวกับความรู้ ความเข้าใจ จำแนกตามรายด้านการวิจัยและพัฒนา

ความรู้ ความเข้าใจ	$\bar{x}$	*S.D.*	อันดับ
1. หลักระเบียบ วิธีการวิจัย	3.47	0.83	1
2. เทคนิคและการดำเนินการวิจัย	3.46	0.77	2
3. สถิติที่ใช้ในการวิจัย	3.43	0.94	3
4. การเขียนบทความและตำรา	3.42	0.93	4
5. วิทยาการใหม่ ๆ และผลการวิจัยทางการศึกษา	3.35	0.98	7
6. การนิเทศการศึกษา	3.37	0.90	6
7. การใช้คิวซีซี (Q.C.C.) ปรับปรุงและพัฒนาการศึกษา	3.31	0.94	8
8. การเขียนโครงการและการวางแผนงาน	3.38	0.93	5
รวม	**3.40**	**0.90**	

จากตารางพบว่า บุคลากร (สายสอน)ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร มีความรู้ความเข้าใจ ด้านการวิจัยและพัฒนา โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับปานกลาง เรียงลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ หลักระเบียบวิธีการวิจัย เทคนิคและการดำเนินการวิจัย สถิติที่ใช้ในการวิจัย การเขียนบทความและตำรา

การเขียนโครงการและการวางแผนงาน การนิเทศการศึกษา วิทยาการใหม่ ๆ และผลการวิจัยทางการศึกษา และการใช้คิวซีซี (Q.C.C.) ปรับปรุงและพัฒนาการศึกษา

ตารางที่ 13 คะแนนเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน เกี่ยวกับความรู้ ความเข้าใจ จำแนกตามรายด้านความรู้ทางด้านวิชาการ

ความรู้ ความเข้าใจ	$\bar{x}$	*S.D.*	อันดับ
1. มีความรู้เกี่ยวกับเนื้อหาวิชาที่ท่านสอนภาคทฤษฎี	3.64	0.85	2
2. มีความทักษะเกี่ยวกับเนื้อหาวิชาที่สอนอย่างชำนาญ	3.71	0.81	1
3. การใช้และบำรุงรักษา เครื่องมือต่าง ๆ ในแผนก	3.60	0.83	3
4. การแนะแนวอาชีพและการส่งนักศึกษาออกฝึกงาน	3.57	0.84	4
รวม	**3.63**	**0.83**	

จากตารางพบว่า บุคลากร (สายสอน)ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร มีความรู้ความเข้าใจ ด้านความรู้ทางด้านวิชาการ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมาก เรียงลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ มีความทักษะเกี่ยวกับเนื้อหาวิชาที่สอนอย่างชำนาญ มีความรู้เกี่ยวกับเนื้อหาวิชาที่ท่านสอนภาคทฤษฎี การใช้และบำรุงรักษา เครื่องมือ ต่าง ๆ ในแผนก และการแนะแนวอาชีพและการส่งนักศึกษาออกฝึกงาน

ตารางที่ 14 คะแนนเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน เกี่ยวกับความรู้ ความเข้าใจ จำแนกตามรายด้านการเป็นอาจารย์ที่ปรึกษาทางวิชาการ

ความรู้ ความเข้าใจ	$\bar{x}$	*S.D.*	อันดับ
1. โปรแกรมการเรียนของนักศึกษา	3.54	0.81	3
2. วิธีการให้คำปรึกษาเกี่ยวกับอาชีพ	3.64	0.81	1
3. วิธีการให้คำปรึกษาและแก้ปัญหาทางวิชาการ	3.55	0.86	2
4. การให้คำปรึกษาเกี่ยวกับกิจกรรมทางวิชาการและงานวิชาชีพ	3.50	0.90	4
รวม	**3.56**	**0.84**	

จากตารางพบว่า บุคลากร (สายสอน)ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร มีความรู้ความเข้าใจ ด้านการเป็นอาจารย์ที่ปรึกษาทางวิชาการ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมาก เรียงลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ วิธีการให้คำปรึกษาเกี่ยวกับอาชีพ วิธีการให้คำปรึกษาและแก้ปัญหาทางวิชาการ โปรแกรมการเรียนของนักศึกษา และการให้คำปรึกษาเกี่ยวกับกิจกรรมทางวิชาการและงานวิชาชีพ

ตารางที่ 15 คะแนนเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน เกี่ยวกับความรู้ ความเข้าใจ จำแนกตามรายด้านการให้บริการทางวิชาการแก่ชุมชน

ความรู้ ความเข้าใจ	$\bar{x}$	*S.D.*	อันดับ
1. การวางแผนและการจัดการฝึกอบรม	3.46	0.88	1
2. การเป็นวิทยากรในการฝึกอบรมและสัมมนา	3.31	0.92	4
3. เทคนิคการเผยแพร่วิทยาการแก่ชุมชนและท้องถิ่น	3.42	0.83	2
4. มีการแลกเปลี่ยนความรู้ความคิดเห็นและประสบการณ์ด้านวิชาการต่าง ๆ	3.29	0.97	5
5. การประเมินผลโครงการจัดอบรมงานวิชาการ	3.33	0.92	3
รวม	**3.36**	**0.94**	

จากตารางพบว่า บุคลากร (สายสอน)ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร มีความรู้ความเข้าใจ ด้านการให้บริการทางวิชาการแก่ชุมชน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับปานกลาง เรียงลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ การวางแผนและการจัดการฝึกอบรม เทคนิคการเผยแพร่วิทยาการแก่ชุมชนและท้องถิ่น การประเมินผลโครงการจัดอบรมงานวิชาการ การเป็นวิทยากรในการฝึกอบรมและสัมมนา และมีการแลกเปลี่ยนความรู้ความคิดเห็นและประสบการณ์ด้านวิชาการต่าง ๆ

2.2 กิจกรรมที่ต้องการเสริมความรู้ด้านวิชาการ

ตารางที่ 16 จำนวน และร้อยละ เกี่ยวกับกิจกรรมที่ต้องการเสริมความรู้ด้านวิชาการ จำแนกตามรายด้าน

กิจกรรมที่ต้องการเสริมความรู้ด้านวิชาการ		อันดับที่		
		1	2	3
1. การฝึกอบรม	จำนวน	447	321	34
	ร้อยละ	26.11	18.75	1.99
2. การศึกษาต่อ	จำนวน	240	95	15
	ร้อยละ	14.02	5.55	0.88
3. การให้คำปรึกษาแนะนำ	จำนวน	289	416	61
	ร้อยละ	16.88	24.30	3.56
4. การศึกษาจากตำราหรือเอกสาร	จำนวน	54	179	41
	ร้อยละ	3.15	10.46	2.39
5. การสนทนาทางวิชาการ	จำนวน	165	207	53
	ร้อยละ	9.64	12.09	3.10
6. การประชุมสัมมนา	จำนวน	168	158	71
	ร้อยละ	9.81	9.23	4.15
7. การประชุมเชิงปฏิบัติการ	จำนวน	351	334	153
	ร้อยละ	20.50	19.51	8.94

จากตารางพบว่า บุคลากร (สายสอน)ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร มีความต้องการกิจกรรมที่เสริมความรู้ด้านวิชาการในทุกด้าน เรียงอันดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ อันดับที่ 1 ได้แก่ การฝึกอบรม คิดเป็นร้อยละ 26.11 อันดับที่ 2 และ 3 ได้แก่ การประชุมเชิงปฏิบัติการ คิดเป็นร้อยละ 19.51 และ 8.94 ตามลำดับ

ตารางที่ 17 จำนวน และร้อยละ เกี่ยวกับกิจกรรมที่ต้องการเสริมความรู้ด้านวิชาการ จำแนกตามรายด้านหลักสูตร

กิจกรรมที่ต้องการเสริมความรู้ด้านวิชาการ		อันดับที่		
		1	2	3
1. การฝึกอบรม	จำนวน	36	146	15
	ร้อยละ	16.82	68.22	7.01
2. การศึกษาต่อ	จำนวน	114	11	9
	ร้อยละ	53.27	5.14	4.21
3. การให้คำปรึกษาแนะนำ	จำนวน	32	4	28
	ร้อยละ	14.95	1.87	13.08
4. การศึกษาจากตำราหรือเอกสาร	จำนวน	3	1	12
	ร้อยละ	1.40	0.47	5.61
5. การสนทนาทางวิชาการ	จำนวน	7	5	10
	ร้อยละ	3.27	2.34	4.67
6. การประชุมสัมมนา	จำนวน	12	23	37
	ร้อยละ	5.61	10.75	17.29
7. การประชุมเชิงปฏิบัติการ	จำนวน	10	24	103
	ร้อยละ	4.67	11.21	48.13

จากตารางพบว่า บุคลากร (สายสอน)ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร มีความต้องการกิจกรรมที่เสริมความรู้ด้านวิชาการในด้านหลักสูตร เรียงอันดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ อันดับที่ 1 ได้แก่ การศึกษาต่อ คิดเป็นร้อยละ 53.27 อันดับที่ 2 ได้แก่ การฝึกอบรม คิดเป็นร้อยละ 68.22 และอันดับที่ 3 ได้แก่ การประชุมเชิงปฏิบัติการ คิดเป็นร้อยละ 48.13

ตารางที่ 18 จำนวน และร้อยละ เกี่ยวกับกิจกรรมที่ต้องการเสริมความรู้ด้านวิชาการ จำแนกตามรายด้านเทคนิคและวิธีสอน

กิจกรรมที่ต้องการเสริมความรู้ด้านวิชาการ		อันดับที่		
		1	2	3
1. การฝึกอบรม	จำนวน	121	53	19
	ร้อยละ	56.54	24.77	8.88
2. การศึกษาต่อ	จำนวน	52	31	6
	ร้อยละ	24.30	14.49	2.80
3. การให้คำปรึกษาแนะนำ	จำนวน	5	44	33
	ร้อยละ	2.34	20.56	15.42
4. การศึกษาจากตำราหรือเอกสาร	จำนวน	2	12	29
	ร้อยละ	0.93	5.61	13.55
5. การสนทนาทางวิชาการ	จำนวน	5	12	43
	ร้อยละ	2.34	5.61	20.09
6. การประชุมสัมมนา	จำนวน	8	20	34
	ร้อยละ	3.74	9.35	15.89
7. การประชุมเชิงปฏิบัติการ	จำนวน	21	42	50
	ร้อยละ	9.81	19.63	23.36

จากตารางพบว่า บุคลากร (สายสอน)ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร มีความต้องการกิจกรรมที่เสริมความรู้ด้านวิชาการ ด้านเทคนิคและวิธีสอน เรียงอันดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ อันดับที่ 1 และ 2 ได้แก่ การฝึกอบรม คิดเป็นร้อยละ 56.54 และ 24.77 ตามลำดับ และอันดับที่ 3 ได้แก่ การประชุมเชิงปฏิบัติการ คิดเป็นร้อยละ 23.36

ตารางที่ 19 จำนวน และร้อยละ เกี่ยวกับกิจกรรมที่ต้องการเสริมความรู้ด้านวิชาการ จำแนกตามรายด้านการวัดผลและประเมินผล

กิจกรรมที่ต้องการเสริมความรู้ด้านวิชาการ		อันดับที่		
		1	2	3
1. การฝึกอบรม	จำนวน	130	53	14
	ร้อยละ	60.75	24.77	6.54
2. การศึกษาต่อ	จำนวน	46	4	5
	ร้อยละ	21.50	1.87	2.34
3. การให้คำปรึกษาแนะนำ	จำนวน	8	49	65
	ร้อยละ	3.74	22.90	30.37
4. การศึกษาจากตำราหรือเอกสาร	จำนวน	3	11	50
	ร้อยละ	1.40	5.14	23.36
5. การสนทนาทางวิชาการ	จำนวน	2	9	7
	ร้อยละ	0.93	4.21	3.27
6. การประชุมสัมมนา	จำนวน	8	19	19
	ร้อยละ	3.74	8.88	8.88
7. การประชุมเชิงปฏิบัติการ	จำนวน	17	69	54
	ร้อยละ	7.94	32.24	25.23

จากตารางพบว่า บุคลากร (สายสอน)ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร มีความต้องการกิจกรรมที่เสริมความรู้ด้านวิชาการด้านการวัดและประเมินผล เรียงอันดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ อันดับที่ 1 ได้แก่ การฝึกอบรม คิดเป็นร้อยละ 60.75 อันดับที่ 2 ได้แก่ การประชุมเชิงปฏิบัติการ คิดเป็นร้อยละ 32.24 และอันดับที่ 3 ได้แก่ การให้คำปรึกษาแนะนำ คิดเป็นร้อยละ 30.37

ตารางที่ 20 จำนวน และร้อยละ เกี่ยวกับกิจกรรมที่ต้องการเสริมความรู้ด้านวิชาการ จำแนกตามรายด้านอุปกรณ์และเอกสารสอน

กิจกรรมที่ต้องการเสริมความรู้ด้านวิชาการ		อันดับที่		
		1	2	3
1. การฝึกอบรม	จำนวน	156	27	9
	ร้อยละ	72.90	12.62	4.21
2. การศึกษาต่อ	จำนวน	25	33	2
	ร้อยละ	11.68	15.42	0.93
3. การให้คำปรึกษาแนะนำ	จำนวน	5	43	70
	ร้อยละ	2.34	20.09	32.71
4. การศึกษาจากตำราหรือเอกสาร	จำนวน	5	1	52
	ร้อยละ	2.34	0.47	24.30
5. การสนทนาทางวิชาการ	จำนวน	3	5	8
	ร้อยละ	1.40	2.34	3.74
6. การประชุมสัมมนา	จำนวน	8	18	28
	ร้อยละ	3.74	8.41	13.08
7. การประชุมเชิงปฏิบัติการ	จำนวน	12	88	44
	ร้อยละ	5.61	41.12	20.56

จากตารางพบว่า บุคลากร (สายสอน)ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร มีความต้องการกิจกรรมที่เสริมความรู้ด้านวิชาการด้านอุปกรณ์และการสอน เรียงอันดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ อันดับที่ 1 ได้แก่ การฝึกอบรม คิดเป็นร้อยละ 72.90 อันดับที่ 2 ได้แก่ การประชุมเชิงปฏิบัติการ คิดเป็นร้อยละ 41.12 และอันดับที่ 3 ได้แก่ การให้คำปรึกษาแนะนำ คิดเป็นร้อยละ 32.71

ตารางที่ 21 จำนวน และร้อยละ เกี่ยวกับกิจกรรมที่ต้องการเสริมความรู้ด้านวิชาการ จำแนกตามรายด้านการวิจัยและพัฒนา

กิจกรรมที่ต้องการเสริมความรู้ด้านวิชาการ		อันดับที่		
		1	2	3
1. การฝึกอบรม	จำนวน	107	39	37
	ร้อยละ	50.00	18.22	17.29
2. การศึกษาต่อ	จำนวน	27	26	3
	ร้อยละ	12.62	12.15	1.40
3. การให้คำปรึกษาแนะนำ	จำนวน	36	26	31
	ร้อยละ	16.82	12.15	14.49
4. การศึกษาจากตำราหรือเอกสาร	จำนวน	1	4	53
	ร้อยละ	0.47	1.87	24.77
5. การสนทนาทางวิชาการ	จำนวน	1	28	31
	ร้อยละ	0.47	13.08	14.49
6. การประชุมสัมมนา	จำนวน	7	42	21
	ร้อยละ	3.27	19.63	9.81
7. การประชุมเชิงปฏิบัติการ	จำนวน	35	49	38
	ร้อยละ	16.36	22.90	17.76

จากตารางพบว่า บุคลากร (สายสอน)ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร มีความต้องการกิจกรรมที่เสริมความรู้ด้านวิชาการด้านการวิจัยและพัฒนา เรียงอันดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ อันดับที่ 1 ได้แก่ การฝึกอบรม คิดเป็นร้อยละ 50.00 อันดับที่ 2 ได้แก่ การประชุมเชิงปฏิบัติการ คิดเป็นร้อยละ 22.90 และอันดับที่ 3 ได้แก่ การศึกษาจากตำราหรือเอกสาร คิดเป็นร้อยละ 24.77

ตารางที่ 22 จำนวน และร้อยละ เกี่ยวกับกิจกรรมที่ต้องการเสริมความรู้ด้านวิชาการ จำแนกตามรายด้านความรู้ทางด้านวิชาการ

กิจกรรมที่ต้องการเสริมความรู้ด้านวิชาการ		อันดับที่		
		1	2	3
1. การฝึกอบรม	จำนวน	75	60	43
	ร้อยละ	35.05	28.04	20.09
2. การศึกษาต่อ	จำนวน	48	5	6
	ร้อยละ	22.43	2.34	2.80
3. การให้คำปรึกษาแนะนำ	จำนวน	9	18	98
	ร้อยละ	4.21	8.41	45.79
4. การศึกษาจากตำราหรือเอกสาร	จำนวน	28	14	2
	ร้อยละ	13.08	6.54	0.93
5. การสนทนาทางวิชาการ	จำนวน	5	54	29
	ร้อยละ	2.34	25.23	13.55
6. การประชุมสัมมนา	จำนวน	42	14	9
	ร้อยละ	19.63	6.54	4.21
7. การประชุมเชิงปฏิบัติการ	จำนวน	7	49	27
	ร้อยละ	3.27	22.90	12.62

จากตารางพบว่า บุคลากร (สายสอน)ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร มีความต้องการกิจกรรมที่เสริมความรู้ด้านวิชาการด้านความรู้ทางด้านวิชาการ เรียงอันดับมากไปหาน้อย ดังนี้ อันดับที่ 1 และ 2 ได้แก่ การฝึกอบรม คิดเป็นร้อยละ 35.05 และ 28.04 ตามลำดับ และอันดับที่ 3 ได้แก่ การให้คำปรึกษาแนะนำ คิดเป็นร้อยละ 45.79

ตารางที่ 23 จำนวน และร้อยละ เกี่ยวกับกิจกรรมที่ต้องการเสริมความรู้ด้านวิชาการ จำแนกตามรายด้านการเป็นอาจารย์ที่ปรึกษาทางวิชาการ

กิจกรรมที่ต้องการเสริมความรู้ด้านวิชาการ		อันดับที่		
		1	2	3
1. การฝึกอบรม	จำนวน	106	34	8
	ร้อยละ	49.53	15.89	3.74
2. การศึกษาต่อ	จำนวน	24	1	10
	ร้อยละ	11.21	0.47	4.67
3. การให้คำปรึกษาแนะนำ	จำนวน	22	82	37
	ร้อยละ	10.28	38.32	17.29
4. การศึกษาจากตำราหรือเอกสาร	จำนวน	1	8	5
	ร้อยละ	0.47	3.74	2.34
5. การสนทนาทางวิชาการ	จำนวน	8	28	80
	ร้อยละ	3.74	13.08	37.38
6. การประชุมสัมมนา	จำนวน	22	24	18
	ร้อยละ	10.28	11.21	8.41
7. การประชุมเชิงปฏิบัติการ	จำนวน	31	38	55
	ร้อยละ	14.49	17.76	25.70

จากตารางพบว่า บุคลากร (สายสอน)ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร มีความต้องการกิจกรรมที่เสริมความรู้ด้านวิชาการด้านการเป็นอาจารย์ที่ปรึกษาทางวิชาการ เรียงอันดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ อันดับที่ 1 ได้แก่ การฝึกอบรม คิดเป็นร้อยละ 49.53 อันดับที่ 2 ได้แก่ การให้คำปรึกษาแนะนำ คิดเป็นร้อยละ 38.32 และอันดับที่ 3 ได้แก่ การสนทนาทางวิชาการ คิดเป็นร้อยละ 37.38

ตารางที่ 24 จำนวน และร้อยละ เกี่ยวกับกิจกรรมที่ต้องการเสริมความรู้ด้านวิชาการ จำแนกตามรายด้านการให้บริการทางวิชาการแก่ชุมชน

กิจกรรมที่ต้องการเสริมความรู้ด้านวิชาการ		อันดับที่		
		1	2	3
1. การฝึกอบรม	จำนวน	107	77	11
	ร้อยละ	50.00	35.98	5.14
2. การศึกษาต่อ	จำนวน	23	5	27
	ร้อยละ	10.75	2.34	12.62
3. การให้คำปรึกษาแนะนำ	จำนวน	8	34	67
	ร้อยละ	3.74	15.89	31.31
4. การศึกษาจากตำราหรือเอกสาร	จำนวน	1	11	4
	ร้อยละ	0.47	5.14	1.87
5. การสนทนาทางวิชาการ	จำนวน	27	29	35
	ร้อยละ	12.62	13.55	16.36
6. การประชุมสัมมนา	จำนวน	13	31	20
	ร้อยละ	6.07	14.49	9.35
7. การประชุมเชิงปฏิบัติการ	จำนวน	35	27	50
	ร้อยละ	16.36	12.62	23.36

จากตารางพบว่า บุคลากร (สายสอน)ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร มีความต้องการกิจกรรมที่เสริมความรู้ด้านวิชาการด้านการให้บริการทางวิชาการแก่ชุมชน เรียงอันดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ อันดับที่ 1 และ 2 ได้แก่ การฝึกอบรม คิดเป็นร้อยละ 50.00 และ 35.98 ตามลำดับ และอันดับที่ 3 ได้แก่ การให้คำปรึกษาและแนะนำ คิดเป็นร้อยละ 31.31

3. ผลการวิเคราะห์แนวทางในการจัดกิจกรรม เพื่อส่งเสริมความรู้ด้านวิชาการ

ผลการวิเคราะห์แนวทางในการจัดกิจกรรม เพื่อส่งเสริมความรู้ด้านวิชาการ ของบุคลากร (สายสอน) มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ดังนี้

ตารางที่ 25 จำนวน ร้อยละ แนวทางในการจัดกิจกรรมเพื่อส่งเสริมความรู้ด้านวิชาการ

รายละเอียด	จำนวน	ร้อยละ
1. คณะของท่าน ควรมีหน่วยงานที่รับผิดชอบในการจัดกิจกรรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้แก่ครูอาจารย์หรือไม่		
1.1 ควรอย่างยิ่ง	144	67.29
1.2 ควร	69	32.24
1.3 ไม่ควร	1	0.004
2. คณะของท่าน มีการจัดกิจกรรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้แก่ครูอาจารย์ เพียงใด		
2.1 จัดบ่อย ๆ	27	12.62
2.2 จัดน้อยครั้ง	154	71.96
2.3 ไม่เคยจัดเลย	33	15.42
3. ท่านได้รับการส่งเสริมสนับสนุนให้เข้าร่วมกิจกรรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้ทางด้านวิชาการ ที่คณะจัดขึ้นเพียงใด		
3.1 บ่อย ๆ	16	7.48
3.2 น้อยครั้ง	150	70.09
3.3 ไม่เคย	48	22.43
4. ท่านได้รับการส่งเสริมสนับสนุนให้เข้าร่วมกิจกรรม เพื่อเพิ่มพูนความรู้ทางด้านวิชาการ ที่จัดขึ้นโดยภายนอกหน่วยงานเพียงใด		
4.1 บ่อย ๆ	43	20.09
4.2 น้อยครั้ง	107	50.00
4.3 ไม่เคย	64	29.91

ตารางที่ 25 (ต่อ)

รายละเอียด	จำนวน	ร้อยละ
5. ถ้าคณะมีการจัดกิจกรรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้ทางด้านวิชาการ ท่านคิดว่าบทบาทของท่านขณะนี้ควรจะเป็นลักษณะใด		
5.1 ผู้จัดหรือวิทยากร	19	8.88
5.2 ผู้รับบริการหรือรับการอบรม	137	64.02
5.3 ทั้งสองอย่าง	58	27.10
6. ท่านคิดว่าคณะของท่าน ควรมีโครงการในการจัดกิจกรรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้ทางด้านวิชาการอย่างไรบ้าง		
6.1 เป็นโครงการเฉพาะกิจตามความจำเป็น	60	28.03
6.2 เป็นโครงการเฉพาะภาคเรียน	36	16.82
6.3 เป็นโครงการต่อเนื่องตลอดปีการศึกษา	118	55.14
7. ถ้าคณะจะจัดกิจกรรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้ทางด้านวิชาการ ท่านคิดว่าควรจะจัดในช่วงใดจึงจะเหมาะสม		
7.1 ในเวลาราชการ	50	23.36
7.2 วันเสาร์และวันอาทิตย์	18	8.41
7.4 ปิดภาคเรียน	145	67.76
8. วิธีการที่เหมาะสม เกี่ยวกับการพัฒนาด้านวิชาการ ในความคิดเห็นของท่านควรเป็นอย่างไร (เลือกได้มากกว่าหนึ่งข้อ)		
8.1 เชิญวิทยากรมาบรรยายเป็นครั้งคราว	97	45.33
8.2 เข้าร่วมการอบรมตามสาขาวิชาเป็นครั้งคราว	108	50.47
8.3 จัดประชุมครูอาจารย์เกี่ยวกับงานวิชาการอย่างสม่ำเสมอและมีแบบแผน	123	57.48
8.4 จัดให้มีโครงการร่วมมือ เพื่อแลกเปลี่ยนความรู้กับสถานศึกษาอื่นอย่างมีระบบ	130	60.75
8.5 จัดให้มีโครงการร่วมมือ เพื่อแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์กับสถานประกอบการของเอกชนอย่างมีระบบ	139	64.95

จากตารางพบว่าบุคลากร (สายสอน)มีความคิดเห็นต่อแนวทางในการจัดกิจกรรมเพื่อส่งเสริมความรู้ด้านวิชาการ ดังนี้

1. คณะควรมีหน่วยงานที่รับผิดชอบในการจัดกิจกรรม เพื่อเพิ่มพูนความรู้แก่ครูอาจารย์อย่างยิ่ง คิดเป็นร้อยละ 67.29 รองลงมา คือ ควรมี คิดเป็นร้อยละ 32.24

2. คณะจัดกิจกรรมเพิ่มพูนความรู้น้อยครั้ง คิดเป็นร้อยละ 71.96 รองลงมาคือ ไม่เคยจัดเลย คิดเป็นร้อยละ 15.42

3. บุคลากร (สายสอน) ได้รับการส่งเสริมสนับสนุนให้เข้าร่วมกิจกรรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้ทางด้านวิชาการ ที่คณะจัดขึ้นน้อยครั้ง คิดเป็นร้อยละ 70.09 รองลงมาคือ ไม่เคย คิดเป็นร้อยละ 22.43

4. บุคลากร (สายสอน) ได้รับการส่งเสริมให้เข้าร่วมกิจกรรมเพิ่มพูนความรู้ที่หน่วยงานภายนอกมหาวิทยาลัยจัดขึ้นน้อยครั้ง คิดเป็นร้อยละ 50.00 รองลงมาคือ ไม่เคย คิดเป็นร้อยละ 29.91

5. บุคลากร (สายสอน) ส่วนมากจะเป็นผู้รับบริการหรือผู้รับการอบรม คิดเป็นร้อยละ 64.02 รองลงมา คือ จะเป็นทั้งผู้จัดหรือวิทยากรและผู้รับการอบรม คิดเป็นร้อยละ 27.10

6. บุคลากร (สายสอน) เห็นว่า มหาวิทยาลัยควรมีโครงการจัดกิจกรรมเพิ่มพูนความรู้ต่อเนื่องตลอดปีการศึกษามากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 55.14 รองลงมา คือ โครงการเฉพาะกิจตามความจำเป็น คิดเป็นร้อยละ 28.03

7. ช่วงเวลาที่เหมาะสมที่สุด ในการจัดกิจกรรมเพิ่มพูนความรู้ คือ ช่วงเวลาปิดภาคเรียน คิดเป็นร้อยละ 67.76 รองลงมาคือ ในเวลาราชการ คิดเป็นร้อยละ 23.36

8. วิธีการที่เหมาะสมที่จะพัฒนางานด้านวิชาการของบุคลากร (สายสอน) มีความคิดเรียงตามลำดับ ดังนี้ อันดับที่ 1 จัดให้มีโครงการร่วมมือ เพื่อแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์กับสถานประกอบการของเอกชนอย่างมีระบบ คิดเป็นร้อยละ 64.95 อันดับที่ 2 จัดให้มีโครงการร่วมมือ เพื่อแลกเปลี่ยนความรู้กับสถานศึกษาอื่นอย่างมีระบบ คิดเป็นร้อยละ 60.75 อันดับที่ 3 จัดประชุมครูอาจารย์เกี่ยวกับงานวิชาการอย่างสม่ำเสมอและมีแบบแผน คิดเป็นร้อยละ 57.48 อันดับที่ 4 เข้าร่วมการอบรมตามสาขาวิชาเป็นครั้งคราว คิดเป็นร้อยละ 50.47 และอันดับที่ 5 เชิญวิทยากรมาบรรยายเป็นครั้งคราว คิดเป็นร้อยละ 45.33

บทที่ 5
สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อจัดอันดับความพร้อมด้านวิชาการของบุคลากร (สายสอน) และทราบถึงกิจกรรมที่ต้องการเสริมความรู้ด้านวิชาการ พร้อมทั้งทราบถึงแนวทางในการจัดกิจกรรมสำหรับพัฒนาความพร้อมด้านวิชาการของบุคลากร (สายสอน) มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร โดยมุ่งศึกษาลักษณะงานวิชาการ 8 ด้าน ซึ่งประกอบด้วย 1. ด้านหลักสูตร 2. ด้านเทคนิคและวิธีสอน 3. ด้านการวัดผลและประเมินผล 4. ด้านอุปกรณ์และเอกสารการสอน 5. ด้านการวิจัยและพัฒนา 6. ด้านความรู้และงานทางช่าง 7. ด้านการเป็นอาจารย์ที่ปรึกษาทางวิชาการ และ 8. ด้านการให้บริการทางวิชาการแก่ชุมชน

กลุ่มประชากรของการวิจัยครั้งนี้ คือ บุคลากร (สายสอน) ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ทั้ง 9 คณะ จำนวน 479 คน โดยสุ่มเป็นกลุ่มตัวอย่างด้วยวิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้น และกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง จากตาราง Krejcie & Morgan ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 214 คน

การดำเนินการวิจัย ใช้แบบสอบถาม 3 ตอน ซึ่งแบ่งออกเป็น ตอนที่ 1 ข้อมูลเบื้องต้น เป็นแบบเลือกตอบ (Check List) ตอนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับความรู้ ความเข้าใจ และกิจกรรมที่ต้องการเสริมความรู้ด้านวิชาการ ทั้ง 8 ด้าน แบ่งออกเป็น 2 ส่วน คือ ข้อมูลเกี่ยวกับความรู้ ความเข้าใจ เป็นแบบมาตราส่วนประเมินค่า 5 ระดับ กิจกรรมที่ต้องการเสริมความรู้ด้านวิชาการ เป็นแบบเติมหมายเลข โดยให้จัดลำดับความต้องการของแต่ละด้าน และตอนที่ 3 ข้อมูลเกี่ยวกับแนวทางในการจัดกิจกรรม เพื่อส่งเสริมความรู้ด้านวิชาการ เป็นแบบเลือกตอบ (Check List) โดยนำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try-out) กับบุคลากร (สายสอน) ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 20 คน แล้วนำมาหาค่าความเชื่อมั่นแบบแอลฟา (Alpha Coefficient) โดยได้ค่าความเชื่อมั่น 0.96 และปรับปรุงแก้ไขก่อนนำไปใช้เป็นเครื่องมือในการวิจัย หลังจากเก็บรวบรวมข้อมูลแล้วได้ทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยการคำนวณหาค่าร้อยละเกี่ยวกับข้อมูลเบื้องต้น คำนวณหาค่าเฉลี่ยเลขคณิตและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เพื่อจัดอันดับความพร้อม คำนวณหาค่าร้อยละเกี่ยวกับกิจกรรมที่ต้องการเสริมความรู้ด้านวิชาการ และคำนวณหาค่าร้อยละเกี่ยวกับแนวทางในการจัดกิจกรรมเพื่อส่งเสริมความรู้ด้านวิชาการ

สรุปผลการวิจัย

การศึกษาความพร้อมและความต้องการพัฒนาด้านวิชาการของบุคลากร (สายสอน) มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลได้ดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า บุคลากร (สายสอน) มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง อายุประมาณ 46 ปีขึ้นไป จบการศึกษาระดับปริญญาโท และมีประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า 16 ปีขึ้นไป

2. ผลการวิเคราะห์ความรู้ ความเข้าใจและความต้องการเสริมความรู้ด้านวิชาการ ของบุคลากร (สายสอน) มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ทั้ง 8 ด้าน ซึ่งแบ่งออกเป็น 2 ส่วน ดังนี้

2.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความรู้ ความเข้าใจ ด้านวิชาการของบุคลากร (สายสอน) ทั้ง 8 ด้าน พบว่าอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าด้านที่อยู่ในระดับมาก เรียงตามลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านเทคนิคและวิธีสอน ด้านหลักสูตร ด้านความรู้ทางด้านวิชาการ และด้านการเป็นอาจารย์ที่ปรึกษาทางวิชาการ และด้านที่อยู่ในระดับปานกลาง เรียงตามลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านอุปกรณ์และเอกสารสอน ด้านการวัดผลและประเมินผล ด้านการวิจัยและพัฒนา และด้านการให้บริการทางวิชาการแก่ชุมชน มีรายละเอียดในแต่ละด้าน ดังนี้

2.1.1 ด้านหลักสูตร พบว่าอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่อยู่ในระดับมาก เรียงลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับ ได้แก่ การเลือกวิธีสอนและกิจกรรมให้สอดคล้องกับจุดประสงค์และเนื้อหาวิชา การกำหนดจุดประสงค์การเรียนการสอนเพื่อสอดคล้องกับจุดมุ่งหมาย และขั้นตอนการใช้หลักสูตร ส่วนข้อที่อยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ กิจกรรมประชาสัมพันธ์การใช้หลักสูตร

2.1.2 ด้านเทคนิคและวิธีสอน พบว่าอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมาก เรียงลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับ ได้แก่ วิธีสอนให้สัมพันธ์ระหว่างภาคความรู้และภาคปฏิบัติ การดำเนินการสอนตามขั้นตอน และหลักการสอนทั่วไป

2.1.3 ด้านการวัดผลและประเมินผล พบว่าอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่อยู่ในระดับมาก เรียงลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับ ได้แก่ วิธีการวัดและประเมินผลการเรียนระหว่างเรียนและหลังเรียน หลักการ จุดมุ่งหมายของการวัดผลและประเมินผล และวิธีการวัดและประเมินผลด้วยวิธีการที่หลากหลาย ส่วนข้อที่อยู่ในระดับปานกลาง เรียงลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับ ได้แก่ การจัดทำเอกสารการ

วัดผลและประเมินผลการเรียน การสร้างเครื่องมือวัดผลการเรียนรู้ และการใช้สถิติเบื้องต้นจากข้อมูลที่ได้จากการวัดผลเพื่อนำมาวิเคราะห์ข้อมูล

2.1.4 ด้านอุปกรณ์และเอกสารสอน พบว่าอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่อยู่ในระดับมาก เรียงลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับ ได้แก่ ประเภทของสื่อต่าง ๆ ที่นำมาใช้ในการเรียนการสอน การใช้สื่อสารการเรียนการสอนให้เหมาะสมกับจุดประสงค์การสอนและการประเมินผล และการวางแผนการใช้สื่อการเรียนการสอน ส่วนข้อที่อยู่ในระดับปานกลาง เรียงลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับ ได้แก่ เทคนิคการใช้สื่อการเรียน การสอนที่มีคุณภาพ การเก็บและบำรุงรักษาสื่อการเรียนการสอน และการประเมินผลการใช้สื่อการเรียนการสอนด้วยตนเอง

2.1.5 ด้านการวิจัยและพัฒนา พบว่าอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับปานกลาง เรียงลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับ ได้แก่ หลักระเบียบ วิธีการวิจัย เทคนิคและการดำเนินการวิจัย และสถิติที่ใช้ในการวิจัย

2.1.6 ด้านความรู้ทางด้านวิชาการ พบว่าอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมาก เรียงลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันอับ ได้แก่ มีความทักษะเกี่ยวกับเนื้อหาวิชาที่สอนอย่างชำนาญ มีความรู้เกี่ยวกับเนื้อหาวิชาที่ท่านสอน ภาคทฤษฎี และการใช้และบำรุงรักษา เครื่องมือ ต่าง ๆ ในแผนก

2.1.7 ด้านการเป็นอาจารย์ที่ปรึกษาทางวิชาการ พบว่าอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมาก เรียงลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับ ได้แก่ วิธีการให้คำปรึกษาเกี่ยวกับอาชีพ วิธีการให้คำปรึกษาและแก้ปัญหาทางวิชาการ และโปรแกรมการเรียนของนักศึกษา

2.1.8 ด้านการให้บริการทางวิชาการแก่ชุมชน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับปานกลาง เรียงลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับ ได้แก่ การวางแผนและการจัดการฝึกอบรม เทคนิคการเผยแพร่วิทยาการแก่ชุมชนและท้องถิ่น การประเมินผลโครงการจัดอบรมงานวิชาการ การเป็นวิทยากรในการฝึกอบรมและสัมมนา

2.2 ผลการวิเคราะห์กิจกรรมที่ต้องการเสริมความรู้ด้านวิชาการของบุคลากร (สายสอน) มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ทั้ง 8 ด้าน พบว่า อันดับที่ 1 ได้แก่ การฝึกอบรม อันดับที่ 2 และ 3 ได้แก่ การประชุมเชิงปฏิบัติการ รายละเอียดในแต่ละด้าน ดังนี้

2.2.1 ด้านหลักสูตร พบว่า อันดับที่ 1 ได้แก่ การศึกษาต่อ อันดับที่ 2 ได้แก่ การฝึกอบรม และอันดับที่ 3 ได้แก่ การประชุมเชิงปฏิบัติการ

2.2.2 ด้านเทคนิคและวิธีสอน พบว่า อันดับที่ 1 และ 2 ได้แก่ การฝึกอบรม และอันดับที่ 3 ได้แก่ การประชุมเชิงปฏิบัติการ

2.2.3 ด้านการวัดและประเมินผล พบว่า อันดับที่ 1 ได้แก่ การฝึกอบรม อันดับที่ 2 ได้แก่ การประชุมเชิงปฏิบัติการ และอันดับที่ 3 ได้แก่ การให้คำปรึกษาแนะนำ

2.2.4 ด้านอุปกรณ์และการสอน พบว่า อันดับที่ 1 ได้แก่ การฝึกอบรม อันดับที่ 2 ได้แก่ การประชุมเชิงปฏิบัติการ และอันดับที่ 3 ได้แก่ การให้คำปรึกษาแนะนำ

2.2.5 ด้านการวิจัยและพัฒนา พบว่า อันดับที่ 1 ได้แก่ การฝึกอบรม อันดับที่ 2 ได้แก่ การประชุมเชิงปฏิบัติการ และอันดับที่ 3 ได้แก่ การศึกษาจากตำราหรือเอกสาร

2.2.6 ด้านความรู้ทางด้านวิชาการ พบว่า อันดับที่ 1 และ 2 ได้แก่ การฝึกอบรม และอันดับที่ 3 ได้แก่ การให้คำปรึกษาแนะนำ

2.2.7 ด้านการเป็นอาจารย์ที่ปรึกษาทางวิชาการ พบว่า อันดับที่ 1 ได้แก่ การฝึกอบรม อันดับที่ 2 ได้แก่ การให้คำปรึกษาแนะนำ และอันดับที่ 3 ได้แก่ การสนทนาทางวิชาการ

2.2.8 ด้านการให้บริการทางวิชาการแก่ชุมชน พบว่า อันดับที่ 1 และ 2 ได้แก่ การฝึกอบรม และอันดับที่ 3 ได้แก่ การให้คำปรึกษาและแนะนำ

3. ผลการวิเคราะห์แนวทางในการจัดกิจกรรม เพื่อส่งเสริมความรู้ด้านวิชาการ ของบุคลากร (สายสอน) มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร พบว่า คณะควรมีหน่วยงานที่รับผิดชอบในการจัดกิจกรรม เพื่อเพิ่มพูนความรู้แก่ครูอาจารย์อย่างยิ่ง คณะควรส่งเสริมให้บุคลากร (สายสอน) มีโอกาสเข้าร่วมกิจกรรมเพิ่มพูนความรู้ที่จัดโดยมหาวิทยาลัย และหน่วยงานอื่น ๆ บ่อยขึ้น และบุคลากร (สายสอน) ส่วนใหญ่ต้องการเป็นผู้เข้ารับการอบรม มากกว่าจะเป็นผู้จัดการอบรมหรือเป็นวิทยากร ลักษณะโครงการเพิ่มพูนความรู้แก่ครูอาจารย์ ควรเป็นโครงการต่อเนื่องตลอดปีการศึกษา รองลงมาคือ เป็นโครงการเฉพาะกิจตามความจำเป็น ช่วงเวลาที่เหมาะสมสำหรับกิจกรรมที่จะจัดขึ้น ควรเป็นช่วงเวลาปิดภาคเรียน รองลงมา คือ ในเวลาราชการ

วิธีการที่เหมาะสมที่จะการพัฒนาความรู้ด้านวิชาการ เรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ อันดับที่ 1 จัดให้มีโครงการร่วมมือ เพื่อแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์กับสถานประกอบการของเอกชนอย่างมีระบบ อันดับที่ 2 จัดให้มีโครงการร่วมมือ เพื่อแลกเปลี่ยนความรู้กับสถานศึกษาอื่นอย่างมีระบบ อันดับที่ 3 จัดประชุมครูอาจารย์เกี่ยวกับงานวิชาการอย่างสม่ำเสมอและมีแบบแผน อันดับที่ 4 เข้าร่วมการอบรมตามสาขาวิชาเป็นครั้งคราว และอันดับที่ 5 เชิญวิทยากรมาบรรยายเป็นครั้งคราว

อภิปรายผล

จากการศึกษาความรู้ความเข้าใจ กิจกรรมที่ต้องการเพิ่มพูนความรู้ในงานด้านวิชาการทั้ง 8 ด้าน และแนวทางในการจัดกิจกรรม สำหรับการพัฒนาความพร้อมด้านวิชาการของบุคลากร (สายสอน) มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร มีประเด็นที่นำมาอภิปราย ได้ดังนี้

1. ความรู้ ความเข้าใจ ด้านวิชาการของบุคลากร (สายสอน) ทั้ง 8 ด้าน พบว่าอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของโชค (2530 : ข) ที่วิจัยพบว่า ครูมีความรู้ ความเข้าใจ ด้านวิชาการโดยรวมอยู่ในระดับมาก เพราะผู้สอนได้ให้ความสำคัญต่อการพัฒนาคุณภาพของตนเอง ทางด้านวิชาการอยู่ตลอดเวลา ดังแนวความคิดของกิ๊บสัน และฮันท์ (1965 : 242) ได้กล่าวว่า ครูต้องมีสมรรถนะด้านความรู้ (Knowledge) ความเชี่ยวชาญทางด้านการสอนเป็นอย่างดี ตลอดจนมีความรู้ความเข้าใจในวัฒนธรรมและพัฒนาการของเด็ก มีทักษะ (Skill) ในการใช้ภาษา และเข้าใจผู้คน มีความสนใจ (Interest) นักเรียน วิชาที่สอน และชุมนุมชน อันเป็นที่ตั้งของโรงเรียน มีความสนใจที่จะพัฒนาอาชีพครู และให้ความร่วมมือกับสังคมส่วนรวม เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าด้านอุปกรณ์และเอกสารสอน ด้านการวัดผลและประเมินผล ด้านการวิจัยและพัฒนา และด้านการให้บริการทางวิชาการแก่ชุมชน มีความรู้ ความเข้าใจอยู่ในระดับปานกลาง สอดคล้องกับงานวิจัยของโชค (2530 : 23) อาจเป็นเพราะการเรียนการสอนในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนครเป็นการเรียนการสอนที่เน้นการปฏิบัติได้จริง ซึ่งสอดคล้องกับวิสัยทัศน์ของมหาวิทยาลัย ที่ต้องการให้นักศึกษาสามารถปฏิบัติได้จริง ทำได้จริงด้วย จึงทำให้บุคลากร (สายสอน) ต้องการที่จะเพิ่มพูนความรู้ในด้านเหล่านี้ เพื่อที่จะทำให้นักศึกษาที่ออกไปสามารถปฏิบัติงานได้จริง

2. กิจกรรมที่ต้องการเพิ่มพูนความรู้ในงานด้านวิชาการของบุคลากร (สายสอน) มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนครทั้ง 8 ด้าน ได้แก่ การฝึกอบรม เป็นอันดับที่ 1 การประชุมเชิงปฏิบัติการ เป็นอันดับที่ 2 และ 3 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า การฝึกอบรมเป็นกระบวนการที่พัฒนาให้ครูมีความรู้ความชำนาญในทุก ๆ งานโดยเฉพาะงานวิชาการ ซึ่งตามปกติการพัฒนาบุคลากรมีหลายวิ แต่อาจจำกัดด้วยเวลา งบประมาณ ตลอดจนภารกิจที่พึงจะมี อาทิ สถานภาพของครอบครัว อายุ ภารกิจการสอน และอีกประการหนึ่ง บุคลากร (สายสอน) อาจเห็นว่าการฝึกอบรมเป็นวิธีการที่แพร่หลาย และก่อให้เกิดประโยชน์กว่าในทุก ๆ กิจกรรม และสามารถนำผลไปใช้ในระยะเวลาสั้น ๆ ได้ ดังแนวคิดของชนัดดา (2541 : 120) ได้กล่าวว่า ผลจากการฝึกอบรมสามารถนำไปใช้ได้ในระยะสั้น ๆ และเป็นกิจกรรมที่ผู้บริหารควรเน้นและสนับสนุนให้คณาจารย์ได้ฝึกอบรมมากกว่ากิจกรรมอื่น ๆ ดังที่ เมธี (2543 : 10) กล่าวว่า ในการฝึกอบรมส่วนใหญ่มักจะมีวัตถุประสงค์และคาดหวังไว้ว่า ผู้เข้ารับการฝึกอบรมจะสามารถนำความรู้มาเปลี่ยนแปลงและปรับปรุงหน่วยงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น รวมทั้งสามารถพัฒนาตนเองให้ก้าวหน้าขึ้นด้วย

ส่วนอันดับที่ 2 และ 3 นั้น บุคลากร (สายสอน) ต้องการการประชุมเชิงปฏิบัติการ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะบุคลากร (สายสอน) ส่วนใหญ่มักจะประสบปัญหาต่าง ๆ มากมายในขณะที่บุคลากร (สายสอน) ดำเนินการจัดการเรียนการสอน ซึ่งปัญหาต่าง ๆ เหล่านี้อาจเป็นปัญหาที่เกิดขึ้นเฉพาะรายแตกต่างกันไปตามสภาพการสอนของบุคลากร (สายสอน) ในแต่ละคน ดังแนวคิดของ แทนเนอร์ และแทนเนอร์ (1987) ได้อธิบายว่า การประชุมเชิงปฏิบัติการที่แท้จริงจะให้โอกาสผู้เข้าร่วมประชุมได้ศึกษาอย่างลึกซึ้งในปัญหาที่เกิดขึ้นนอกเหนือจากประสบการณ์ของความเป็นครู ซึ่งการประชุมเชิงปฏิบัติการที่แท้จริง จะนำคนที่มีปัญหาและความมุ่งประสงค์เหมือนกันมาร่วมกัน และจะต้องมีคณะผู้ดำเนินงานที่มีความสามารถ ซึ่งสามารถให้ความช่วยเหลือแก่สมาชิกที่เข้าประชุมเมื่อต้องการเวลา นอกจากนี้ วไลรัตน์ (2545 : 115) ได้กล่าวว่า การประชุมเชิงปฏิบัติการ เป็นการแก้ปัญหาภาคปฏิบัติโดยมีผู้สนใจร่วมกัน

ข้อเสนอแนะ

ผู้วิจัยได้นำผลการวิจัยมาสรุป เป็นข้อเสนอแนะได้ดังนี้

1. ข้อเสนอแนะในการพัฒนาบุคลากร (สายสอน) มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร

1.1 ความรู้ ความเข้าใจ ของบุคลากร (สายสอน) ยังมีความรู้อยู่ในระดับปานกลางในเรื่อง ด้านอุปกรณ์และเอกสารสอน ด้านการวัดผลและประเมินผล ด้านการวิจัยและพัฒนา และด้านการให้บริการทางวิชาการแก่ชุมชน ซึ่งบุคลากร (สายสอน) ต้องการเพิ่มพูนความรู้ในด้านดังกล่าวเพิ่มขึ้น

1.2 กิจกรรมที่จะต้องการเพิ่มพูนความรู้ในงานวิชาการด้านต่าง ๆ ปรากฏว่า บุคลากร (สายสอน) ต้องการให้ทางมหาวิทยาลัยจัดกิจกรรมเกี่ยวกับการฝึกอบรม และการประชุมเชิงปฏิบัติการมากยิ่งขึ้น และควรมีหน่วยงานเข้ามารับผิดชอบกิจกรรมโดยตรง เพื่อที่บุคลากร (สายสอน) สามารถที่จะเสนอความต้องการในการพัฒนาด้านวิชาการกับหน่วยงานที่รับผิดชอบโดยตรง ซึ่งลักษณะของโครงการควรมีการจัดกิจกรรมอย่างต่อเนื่องตลอดปีการศึกษา หรือเป็นเฉพาะกิจตามความจำเป็น สำหรับเวลาที่ควรจัดควรจะเป็นช่วงเวลาปิดภาคเรียน เนื่องจากบุคลากร (สายสอน) จะไม่มีภารกิจในงานประจำมาก เหมือนกับเวลาช่วงเปิดภาคเรียน

2. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยต่อไป

2.1 ควรมีการศึกษาความพร้อมและความต้องการเพิ่มพูนความรู้ทางด้านวิชาการของบุคลากรทางการศึกษา เพื่อให้บุคลากรทางการศึกษามีคุณภาพและประสิทธิภาพในการพัฒนาองค์กรมากยิ่งขึ้น

2.2 ควรศึกษารูปแบบในการจัดกิจกรรมเพิ่มพูนความรู้ความต้องการทางด้านวิชาการของบุคลากร (สายสอน) โดยมุ่งศึกษาแต่ละคณะของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนครเท่านั้น

บรรณานุกรม

ภาษาไทย

คณะกรรมการการปฏิรูปการศึกษา. **การปฏิรูปการศึกษาไทย.** กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์คุรุสภา, 2542.

คณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, สำนักงาน. **พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542.** กรุงเทพฯ : เซเว่นพริ้นติ้ง, 2542.

ชนาธิป พรกุล. **แคทส์รูปแบบการจัดการเรียนการสอนที่ผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง.** กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2544.

ทัศนีย์ ศุภเมธี. "บทบาทของครูที่ดีในสังคมปัจจุบัน" **มิตรครู.** 3 (กุมภาพันธ์ 2524).

นัยนา ทองศรีเกตุ. **การสอนดีมีคุณภาพ (Quality in Teaching).** กรุงเทพฯ : ม.ป.พ., 2544.

ประชุม รอดประเสริฐ. **การบริหารบุคลากรทางการศึกษา.** กรุงเทพฯ : ภาควิชาบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร, 2530. อัดสำเนา.

ปิ่น มุทุกัณฑ์. **มงคลชีวิต ภาคที่ 3.** กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์คลังวิทยา, 2524.

เปลื้อง ณ นคร. **พจนะ-สารานุกรมไทย.** กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์ไทยวัฒนาพานิช, 2516.

พระเทพวิสุทธิเมธี (พุทธทาสภิกขุ). **ธรรมสำหรับครู.** พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ, 2529.

ราชบัณฑิตยสถาน. **พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2525.** กรุงเทพฯ : อักษรเจริญทัศน์, 2525.

เลขาธิการคุรุสภา, สำนักงาน. **ชุดฝึกอบรมการพัฒนาตนเอง.** กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว, 2537.

_____. **เกณฑ์มาตรฐานและจรรยาบรรณวิชาชีพครู.** กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว, 2544.

_____. **มาตรฐานประสบการณ์และวิชาชีพครู พ.ศ. 2548.** กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว, 2548.

_____. **พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542.** กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์คุรุสภา, 2542.

สมบูรณ์ ขวัญยืน. "ครูดีที่เราต้องการ" **มิตรครู.** 11 (ธันวาคม 2522).

สุชาญ โกศิน. "การปรับตัวของครู อาจารย์ในยุคไฮเทค," **วิชาการ.** 5(กรกฎาคม 2545) : 23-25.

บรรณานุกรม (ต่อ)

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, สำนักนายกรัฐมนตรี. **แผนพัฒนาการศึกษาแห่งชาติ ฉบับที่ 9 (พ.ศ. 2545 – พ.ศ. 2549).** กรุงเทพฯ : รุ่งเรืองสาส์นการพิมพ์, 2544.

อัจฉรา ประไพตระกูล. "ครูกับหลักสูตรใหม่" **วารสารครุศาสตร์** . 8 (พฤศจิกายน-ธันวาคม 2521.)

ภาษาอังกฤษ

Armstrong, Harold K. "Performance Evaluation". **The National Elementary Principle**. 52 (February 1973).

Daniel, R.B. **Evaluating Teachers for Professional Growth: Creating a Culture of Motivation and learning**. Thousand Osks :Corwin Press, 2000.

Gibson, Oliver R. and Hunt, Harold C. **The School Personnel Administration**. Boston: Houghton Co., 1965.

Good, Carter V. **Dictionary of Education**. New York : Mc Graw-Hill, 1973.

Lindsey, Magaret. "Performance-Based Teacher Education". **Journal of Teacher Education.** 24 (Fall 1973) : 180-184.

Popham, Jame W. "Minimal Competencies for Objectives Oriented Teacher Education Program". **The Journal of Teacher Education**. 25 (Spring 1974).

ภาคผนวก ก
หนังสือขอเชิญผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือวิจัยและ
หนังสือขอความอนุเคราะห์การตอบแบบสอบถามงานวิจัย

ที่ ศธ 0581.02/577

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร
คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม
399 ถ.สามเสน แขวงวชิรพยาบาล
เขตดุสิต กรุงเทพฯ 10300

14 มกราคม 2551

เรื่อง ขอเชิญเป็นที่ปรึกษาและผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือวิจัย

เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรพันธ์ ตันศรีวงษ์

ด้วย นางสาวรุ่งอรุณ ศรีปาน อาจารย์ประจำมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ได้รับงบประมาณผลประโยชน์ (สถาบัน) ประจำปี พ.ศ. 2551 เรื่อง "ศึกษาความพร้อมและความต้องการพัฒนาด้านวิชาการของบุคลากร (สายสอน) มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร"

การวิจัยครั้งนี้ จำเป็นต้องใช้เครื่องมือที่มีประสิทธิภาพเพื่อให้งานวิจัยสมบูรณ์ยิ่งขึ้น มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ มีความรู้ความสามารถเป็นอย่างดียิ่ง ที่จะให้คำแนะนำและตรวจแบบสอบถามในการวิจัยครั้งนี้ ดังนั้น จึงใคร่ขอเรียนเชิญท่านเป็นที่ปรึกษาและผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือวิจัยดังกล่าว

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่าน และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(นายเริงศักดิ์ มานะสุนทร)
คณบดีคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม

งานบริการวิชาการและวิจัย
โทร. 02 282 9009-15 ต่อ 6500-6501
โทรสาร. 02 282 9009 ต่อ 6501

ที่ ศธ 0581.02/577

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร
คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม
399 ถ.สามเสน แขวงวชิรพยาบาล
เขตดุสิต กรุงเทพฯ 10300

14 มกราคม 2551

เรื่อง ขอเชิญเป็นที่ปรึกษาและผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือวิจัย

เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ อรวรรณ ชลวาสิน

ด้วย นางสาวรุ่งอรุณ ศรีปาน อาจารย์ประจำมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ได้รับงบประมาณผลประโยชน์ (สถาบัน) ประจำปี พ.ศ. 2551 เรื่อง "ศึกษาความพร้อมและความต้องการพัฒนาด้านวิชาการของบุคลากร (สายสอน) มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร"

การวิจัยครั้งนี้ จำเป็นต้องใช้เครื่องมือที่มีประสิทธิภาพเพื่อให้งานวิจัยสมบูรณ์ยิ่งขึ้น มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ มีความรู้ความสามารถเป็นอย่างดียิ่ง ที่จะให้คำแนะนำและตรวจแบบสอบถามในการวิจัยครั้งนี้ ดังนั้น จึงใคร่ขอเรียนเชิญท่านเป็นที่ปรึกษาและผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือวิจัยดังกล่าว

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่าน และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(นายเริงศักดิ์ มานะสุนทร)
คณบดีคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม

งานบริการวิชาการและวิจัย
โทร. 02 282 9009-15 ต่อ 6500-6501
โทรสาร. 02 282 9009 ต่อ 6501

ที่ ศธ 0581.02/577

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร
คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม
399 ถ.สามเสน แขวงวชิรพยาบาล
เขตดุสิต กรุงเทพฯ 10300

14 มกราคม 2551

เรื่อง ขอเชิญเป็นที่ปรึกษาและผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือวิจัย

เรียน นาวาอากาศเอก ดร.วีระชัย เชาว์กำเนิด

ด้วย นางสาวรุ่งอรุณ ศรีปาน อาจารย์ประจำมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ได้รับงบประมาณผลประโยชน์ (สถาบัน) ประจำปี พ.ศ. 2551 เรื่อง "ศึกษาความพร้อมและความต้องการพัฒนาด้านวิชาการของบุคลากร (สายสอน) มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร"

การวิจัยครั้งนี้ จำเป็นต้องใช้เครื่องมือที่มีประสิทธิภาพเพื่อให้งานวิจัยสมบูรณ์ยิ่งขึ้น มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ มีความรู้ความสามารถเป็นอย่างดียิ่ง ที่จะให้คำแนะนำและตรวจแบบสอบถามในการวิจัยครั้งนี้ ดังนั้น จึงใคร่ขอเรียนเชิญท่านเป็นที่ปรึกษาและผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือวิจัยดังกล่าว

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่าน และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(นายเริงศักดิ์ มานะสุนทร)
คณบดีคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม

งานบริการวิชาการและวิจัย
โทร. 02 282 9009-15 ต่อ 6500-6501
โทรสาร. 02 282 9009 ต่อ 6501

บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร

โทร. ๐-๒๒๘๒-๕๐๐๕-๑๕ ต่อ ๖๕๐๐-๖๕๐๑

ที่ ศธ ๐๕๘๑.๐๒/๗๔๔ **วันที่** ๑๓ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๑

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถามงานวิจัย

เรียน คณบดีคณะเทคโนโลยีสื่อสารมวลชน

ด้วย นางสาวรุ่งอรุณ ศรีปาน อาจารย์ประจำคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ได้รับงบประมาณผลประโยชน์ของสถาบัน ประจำปี พ.ศ. 2551 เรื่อง "ศึกษาความพร้อมและความต้องการพัฒนาด้านวิชาการของบุคลากร (สายสอน) มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร" นั้น

ทางคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม ใคร่ขอความอนุเคราะห์จากอาจารย์ในคณะของท่านกรอกข้อมูลเกี่ยวกับความพร้อมและความต้องการพัฒนาด้านวิชาการ ตามแบบสอบถามข้อมูลที่แนบมาพร้อมนี้ เพื่อที่จะนำข้อมูลมาวิเคราะห์ต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา ทางคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

(นายเริงศักดิ์ มานะสุนทร)

คณบดีคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม

บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร

โทร. ๐-๒๒๘๒-๕๐๐๕-๑๕ ต่อ ๖๕๐๐-๖๕๐๑

ที่ ศธ ๐๕๘๑.๐๒/๗๔๔ **วันที่** ๑๓ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๑

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถามงานวิจัย

เรียน คณบดีคณะวิศวกรรมศาสตร์

ด้วย นางสาวรุ่งอรุณ ศรีปาน อาจารย์ประจำคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ได้รับงบประมาณผลประโยชน์ของสถาบัน ประจำปี พ.ศ. 2551 เรื่อง "ศึกษาความพร้อมและความต้องการพัฒนาด้านวิชาการของบุคลากร (สายสอน) มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร" นั้น

ทางคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม ใคร่ขอความอนุเคราะห์จากอาจารย์ในคณะของท่านกรอกข้อมูลเกี่ยวกับความพร้อมและความต้องการพัฒนาด้านวิชาการ ตามแบบสอบถามข้อมูลที่แนบมาพร้อมนี้ เพื่อที่จะนำข้อมูลมาวิเคราะห์ต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา ทางคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

(นายเริงศักดิ์ มานะสุนทร)

คณบดีคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม

บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร

โทร. ๐-๒๒๘๒-๕๐๐๕-๑๕ ต่อ ๖๕๐๐-๖๕๐๑

ที่ ศธ ๐๕๘๑.๐๒/๗๔๔ **วันที่** ๑๓ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๑

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถามงานวิจัย

เรียน คณบดีคณะเทคโนโลยีคหกรรมศาสตร์

ด้วย นางสาวรุ่งอรุณ ศรีปาน อาจารย์ประจำคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ได้รับงบประมาณผลประโยชน์ของสถาบัน ประจำปี พ.ศ. 2551 เรื่อง "ศึกษาความพร้อมและความต้องการพัฒนาด้านวิชาการของบุคลากร (สายสอน) มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร" นั้น

ทางคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม ใคร่ขอความอนุเคราะห์จากอาจารย์ในคณะของท่านกรอกข้อมูลเกี่ยวกับความพร้อมและความต้องการพัฒนาด้านวิชาการ ตามแบบสอบถามข้อมูลที่แนบมาพร้อมนี้ เพื่อที่จะนำข้อมูลมาวิเคราะห์ต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา ทางคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

(นายเริงศักดิ์ มานะสุนทร)

คณบดีคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม

บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร

โทร. ๐-๒๒๘๒-๕๐๐๕-๑๕ ต่อ ๖๕๐๐-๖๕๐๑

ที่ ศธ ๐๕๘๑.๐๒/๗๔๔ **วันที่** ๑๓ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๑

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถามงานวิจัย

เรียน คณบดีคณะบริหารธุรกิจ

ด้วย นางสาวรุ่งอรุณ ศรีปาน อาจารย์ประจำคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ได้รับงบประมาณผลประโยชน์ของสถาบัน ประจำปี พ.ศ. 2551 เรื่อง "ศึกษาความพร้อมและความต้องการพัฒนาด้านวิชาการของบุคลากร (สายสอน) มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร" นั้น

ทางคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม ใคร่ขอความอนุเคราะห์จากอาจารย์ในคณะของท่านกรอกข้อมูลเกี่ยวกับความพร้อมและความต้องการพัฒนาด้านวิชาการ ตามแบบสอบถามข้อมูลที่แนบมาพร้อมนี้ เพื่อที่จะนำข้อมูลมาวิเคราะห์ต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา ทางคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

(นายเริงศักดิ์ มานะสุนทร)

คณบดีคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม

บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร

โทร. ๐-๒๒๘๒-๕๐๐๕-๑๕ ต่อ ๖๕๐๐-๖๕๐๑

ที่ ศธ ๐๕๘๑.๐๒/๗๔๔ **วันที่** ๑๓ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๑

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถามงานวิจัย

เรียน คณบดีคณะสถาปัตยกรรมศาสตร์และการออกแบบ

ด้วย นางสาวรุ่งอรุณ ศรีปาน อาจารย์ประจำคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ได้รับงบประมาณผลประโยชน์ของสถาบัน ประจำปี พ.ศ. 2551 เรื่อง "ศึกษาความพร้อมและความต้องการพัฒนาด้านวิชาการของบุคลากร (สายสอน) มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร" นั้น

ทางคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม ใคร่ขอความอนุเคราะห์จากอาจารย์ในคณะของท่านกรอกข้อมูลเกี่ยวกับความพร้อมและความต้องการพัฒนาด้านวิชาการ ตามแบบสอบถามข้อมูลที่แนบมาพร้อมนี้ เพื่อที่จะนำข้อมูลมาวิเคราะห์ต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา ทางคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

(นายเริงศักดิ์ มานะสุนทร)

คณบดีคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม

บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร

โทร. ๐-๒๒๘๒-๙๐๐๙-๑๕ ต่อ ๖๕๐๐-๖๕๐๑

ที่ ศธ ๐๕๘๑.๐๒/๗๔๔ **วันที่** ๑๓ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๑

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถามงานวิจัย

เรียน คณบดีคณะศิลปศาสตร์

ด้วย นางสาวรุ่งอรุณ ศรีปาน อาจารย์ประจำคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ได้รับงบประมาณผลประโยชน์ของสถาบัน ประจำปี พ.ศ. 2551 เรื่อง "ศึกษาความพร้อมและความต้องการพัฒนาด้านวิชาการของบุคลากร (สายสอน) มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร" นั้น

ทางคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม ใคร่ขอความอนุเคราะห์จากอาจารย์ในคณะของท่านกรอกข้อมูลเกี่ยวกับความพร้อมและความต้องการพัฒนาด้านวิชาการ ตามแบบสอบถามข้อมูลที่แนบมาพร้อมนี้ เพื่อที่จะนำข้อมูลมาวิเคราะห์ต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา ทางคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

(นายเริงศักดิ์ มานะสุนทร)

คณบดีคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม

บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร

โทร. ๐-๒๒๘๒-๕๐๐๙-๑๕ ต่อ ๖๕๐๐-๖๕๐๑

ที่ ศธ ๐๕๘๑.๐๒/๗๔๔ **วันที่** ๑๓ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๑

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถามงานวิจัย

เรียน คณบดีคณะอุตสาหกรรมสิ่งทอและออกแบบแฟชั่น

ด้วย นางสาวรุ่งอรุณ ศรีปาน อาจารย์ประจำคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ได้รับงบประมาณผลประโยชน์ของสถาบัน ประจำปี พ.ศ. 2551 เรื่อง "ศึกษาความพร้อมและความต้องการพัฒนาด้านวิชาการของบุคลากร (สายสอน) มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร" นั้น

ทางคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม ใคร่ขอความอนุเคราะห์จากอาจารย์ในคณะของท่านกรอกข้อมูลเกี่ยวกับความพร้อมและความต้องการพัฒนาด้านวิชาการ ตามแบบสอบถามข้อมูลที่แนบมาพร้อมนี้ เพื่อที่จะนำข้อมูลมาวิเคราะห์ต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา ทางคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

(นายเริงศักดิ์ มานะสุนทร)

คณบดีคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม

บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร

โทร. ๐-๒๒๘๒-๕๐๐๕-๑๕ ต่อ ๖๕๐๐-๖๕๐๑

ที่ ศธ ๐๕๘๑.๐๒/๗๔๔ **วันที่** ๑๓ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๑

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถามงานวิจัย

เรียน คณบดีคณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี

ด้วย นางสาวรุ่งอรุณ ศรีปาน อาจารย์ประจำคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ได้รับงบประมาณผลประโยชน์ของสถาบัน ประจำปี พ.ศ. 2551 เรื่อง "ศึกษาความพร้อมและความต้องการพัฒนาด้านวิชาการของบุคลากร (สายสอน) มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร" นั้น

ทางคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม ใคร่ขอความอนุเคราะห์จากอาจารย์ในคณะของท่านกรอกข้อมูลเกี่ยวกับความพร้อมและความต้องการพัฒนาด้านวิชาการ ตามแบบสอบถามข้อมูลที่แนบมาพร้อมนี้ เพื่อที่จะนำข้อมูลมาวิเคราะห์ต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา ทางคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

(นายเริงศักดิ์ มานะสุนทร)

คณบดีคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม

ภาคผนวก ข

ตัวอย่างแบบสอบถาม

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย
เรื่อง
ศึกษาความพร้อมและความต้องการพัฒนาด้านวิชาการของบุคลากร (สายสอน) มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร

<u>คำชี้แจง</u>

1. แบบสอบถามนี้มี 3 ตอน คือ

<u>ตอนที่ 1</u> เป็นข้อมูลสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

<u>ตอนที่ 2</u> เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความรู้ ความเข้าใจและกิจกรรมที่ต้องการเสริมความรู้ด้านวิชาการ

<u>ตอนที่ 3</u> เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับแนวทางในการจัดกิจกรรม เพื่อส่งเสริมความรู้ด้านวิชาการ

2. โปรดตอบคำถามทุกข้อด้วยความเป็นจริง เพราะข้อมูลที่ถูกต้องกับความเป็นจริงเท่านั้นที่จะทำให้การวิจัยครั้งนี้มีประโยชน์ต่อการพัฒนาองค์การส่วนหนึ่ง การตอบแบบสอบถามของท่านผู้วิจัยถือว่าเป็นความลับและจะไม่นำไปเปิดเผยที่ใด โดยผู้วิจัยจะนำไปใช้เป็นข้อมูลเบื้องต้นในการประมวลผลเป็นภาพรวมออกมาเท่านั้น จะไม่กระทบกระเทือนต่อการปฏิบัติงานในหน้าที่ของท่านและไม่กระทบกระเทือนต่อการปฏิบัติงานของบุคลากร (สายสอน) ทุกท่าน แต่ประการใด

3. ทางผู้วิจัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี

ขอขอบพระคุณ

ผู้วิจัย

แบบสอบถาม

ตอนที่ 1

สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดเขียนเครื่องหมาย ✓ ลงใน ☐ หน้าข้อความซึ่งตรงกับสภาพความเป็นจริง

---

1. เพศ

☐ ชาย ☐ หญิง

2. อายุ

☐ ต่ำกว่า 25 ปี ☐ 26 – 30 ปี

☐ 31 – 35 ปี ☐ 36 – 40 ปี

☐ 41 – 45 ปี ☐ 46 ปีขึ้นไป

3. วุฒิทางการศึกษา

☐ ปริญญาตรี

☐ ปริญญาโท

☐ ปริญญาเอก

4. ประสบการณ์ในการทำงาน

☐ 1 – 3 ปี ☐ 4 – 6 ปี

☐ 7 – 9 ปี ☐ 10 – 12 ปี

☐ 13 – 15 ปี ☐ มากกว่า 15 ปีขึ้นไป

5. ขณะนี้ท่านสังกัดคณะใด

☐ คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม

☐ คณะเทคโนโลยีคหกรรมศาสตร์

☐ คณะเทคโนโลยีสื่อสารมวลชน

☐ คณะบริหารธุรกิจ

☐ คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี

☐ คณะวิศวกรรมศาสตร์

☐ คณะศิลปศาสตร์

☐ คณะอุตสาหกรรมสิ่งทอและออกแบบแฟชั่น

☐ คณะสถาปัตยกรรมศาสตร์และการออกแบบ

ตอนที่ 2

ความรู้ ความเข้าใจและกิจกรรมที่ต้องการเสริมความรู้ด้านวิชาการ

คำชี้แจง โปรดเขียนเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความรู้ ความเข้าใจ และความต้องการเสริมความรู้ด้านวิชาการของท่าน

ที่	ความรู้ ความเข้าใจ	ระดับความรู้ ความเข้าใจ				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
	1. ด้านหลักสูตร					
1.	ขั้นตอนการใช้หลักสูตร					
2.	หลักการ จุดมุ่งหมาย และโครงสร้าง เนื้อหาของหลักสูตร					
3.	การกำหนดจุดประสงค์การเรียนการสอนเพื่อสอดคล้องกับจุดมุ่งหมาย					
4.	การเลือกวิธีสอนและกิจกรรมให้สอดคล้องกับจุดประสงค์และเนื้อหาวิชา					
5.	การจัดทำแผนการสอนให้สอดคล้องกับความต้องการของท้องถิ่น					
6.	วิธีการเลือกหนังสือเสริมการเรียน					
7	การใช้เอกสารหลักสูตรและเอกสารประกอบหลักสูตรอย่างสม่ำเสมอ					
8	พัฒนาและปรับปรุงหลักสูตรอย่างสม่ำเสมอ					
9	การประเมินผลการใช้หลักสูตร					
10.	กิจกรรมประชาสัมพันธ์การใช้หลักสูตร					

โปรดจัดลำดับความต้องการของท่านในด้านนี้ **จากมากไปน้อย เพียง 3 อันดับ** โปรดระบุหมายเลข 1 , 2 และ 3 ตรงกับกิจกรรมที่ท่านต้องการมากถึงน้อยตามลำดับ

ความต้องการกิจกรรมในการพัฒนาในด้านนี้ ได้แก่ (จัดลำดับ 1 , 2 และ 3)

☐ การฝึกอบรม

☐ การศึกษาต่อ
☐ การให้คำปรึกษาแนะนำ
☐ การศึกษาจากตำราหรือเอกสาร
☐ การสนทนาทางวิชาการ
☐ การประชุมสัมมนา
☐ การประชุมเชิงปฏิบัติการ

ที่	ความรู้ ความเข้าใจ	ระดับความรู้ ความเข้าใจ				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
	2. ด้านเทคนิคและวิธีสอน					
1.	หลักการสอนทั่วไป					
2.	การดำเนินการสอนตามขั้นตอน					
3.	การจัดกิจกรรมการเรียนการสอนให้เหมาะสมกับเนื้อหาและชั้นเรียน					
4.	การใช้เทคนิคและวิธีการสอนโดยยึดนักเรียนเป็นศูนย์กลางการเรียนรู้					
5.	ใช้วิธีการสอนที่หลากหลาย					
6.	การจัดกิจกรรมเสริมการเรียนการสอน					
7.	วิธีสอนและการจัดกิจกรรมที่สอดคล้องกับจุดมุ่งหมายของหลักสูตร					
8.	กลวิธีการพัฒนาทักษะกระบวนการคิดของนักเรียน					
9.	กลวิธีสอนเพื่อพัฒนาความสามารถในการแก้ปัญหา					
10.	วิธีสอนให้สัมพันธ์กันระหว่างภาคความรู้และภาคปฏิบัติ					

โปรดจัดลำดับความต้องการของท่านในด้านนี้ **จากมากไปน้อย เพียง 3 อันดับ** โปรดระบุหมายเลข 1 , 2 และ 3 ตรงกับกิจกรรมที่ท่านต้องการมากถึงน้อยตามลำดับ

ความต้องการกิจกรรมในการพัฒนาในด้านนี้ ได้แก่ (จัดลำดับ 1 , 2 และ 3)

☐ การฝึกอบรม
☐ การศึกษาต่อ
☐ การให้คำปรึกษาแนะนำ
☐ การศึกษาจากตำราหรือเอกสาร
☐ การสนทนาทางวิชาการ
☐ การประชุมสัมมนา
☐ การประชุมเชิงปฏิบัติการ

ที่	ความรู้ ความเข้าใจ	ระดับความรู้ ความเข้าใจ				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
	3. ด้านวัดผลและประเมินผล					
1.	หลักการ จุดมุ่งหมายของการวัดผลและประเมินผล					
2.	วิธีการวัดและประเมินผลด้วยวิธีการที่หลากหลาย					
3.	วิธีการวัดและประเมินผลการเรียนระหว่างเรียนและหลังเรียน					
4.	การใช้เครื่องมือวัดผลอย่างมีประสิทธิภาพและประเมินผลการเรียนรู้อย่างมีคุณภาพ					
5.	การสร้างเครื่องมือวัดผลการเรียนรู้					
6.	การสร้างแบบทดสอบมาตรฐานทุกกลุ่มประสบการณ์					
7.	การจัดทำคลังข้อสอบ					
8.	การจัดทำเอกสารการวัดผลและประเมินผลการเรียน					
9.	การใช้สถิติเบื้องต้นจากข้อมูลที่ได้จากการวัดผลเพื่อนำมาวิเคราะห์ข้อมูล					
10.	การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือวัดผล					
11.	การใช้เทคนิคเพื่อการใช้เครื่องมือวัดผล เพื่อวัดเจตคติ พฤติกรรมและลักษณะนิสัยต่าง ๆ ของผู้เรียน					

โปรดจัดลำดับความต้องการของท่านในด้านนี้ **จากมากไปน้อย เพียง 3 อันดับ** โปรดระบุหมายเลข 1 , 2 และ 3 ตรงกับกิจกรรมที่ท่านต้องการมากถึงน้อยตามลำดับ

ความต้องการกิจกรรมในการพัฒนาในด้านนี้ ได้แก่ (จัดลำดับ 1 , 2 และ 3)

- ☐ การฝึกอบรม
- ☐ การศึกษาต่อ
- ☐ การให้คำปรึกษาแนะนำ
- ☐ การศึกษาจากตำราหรือเอกสาร
- ☐ การสนทนาทางวิชาการ
- ☐ การประชุมสัมมนา
- ☐ การประชุมเชิงปฏิบัติการ

ที่	ความรู้ ความเข้าใจ	ระดับความรู้ ความเข้าใจ				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
	4. ด้านอุปกรณ์และเอกสารสอน					
1.	ประเภทของสื่อต่าง ๆ ที่นำมาใช้ในการเรียนการสอน					
2.	การวางแผนการใช้สื่อการเรียนการสอน					
3.	เทคนิคการใช้สื่อการเรียนการสอนที่มีคุณภาพ					
4.	หลักทางจิตวิทยา เช่น ความสนใจ วัย ความแตกต่างระหว่างบุคคล ฯลฯ					
5.	การใช้สื่อสารการเรียนการสอนให้เหมาะสมกับจุดประสงค์การสอนและการประเมินผล					
6.	การผลิตและการจัดหาสื่อการเรียนการสอน					
7.	การใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษา					
8.	การเก็บและบำรุงรักษาสื่อการเรียนการสอน					
9.	การตรวจสอบคุณภาพของสื่อการเรียนการสอน					
10.	การประเมินผลการใช้สื่อการเรียนการสอนด้วยตนเอง					

โปรดจัดลำดับความต้องการของท่านในด้านนี้ **จากมากไปน้อย เพียง 3 อันดับ** โปรดระบุหมายเลข 1 , 2 และ 3 ตรงกับกิจกรรมที่ท่านต้องการมากถึงน้อยตามลำดับ

ความต้องการกิจกรรมในการพัฒนาในด้านนี้ ได้แก่ (จัดลำดับ 1 , 2 และ 3)

☐ การฝึกอบรม

☐ การศึกษาต่อ

☐ การให้คำปรึกษาแนะนำ

☐ การศึกษาจากตำราหรือเอกสาร

☐ การสนทนาทางวิชาการ

☐ การประชุมสัมมนา

☐ การประชุมเชิงปฏิบัติการ

ที่	ความรู้ ความเข้าใจ	ระดับความรู้ ความเข้าใจ				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
	5. ด้านการวิจัยและพัฒนา					
1.	หลักระเบียบ วิธีการวิจัย					
2.	เทคนิคและการดำเนินการวิจัย					
3.	สถิติที่ใช้ในการวิจัย					
4.	การเขียนบทความและตำรา					
5.	วิทยาการใหม่ ๆ และผลการวิจัยทางการศึกษา					
6.	การนิเทศการศึกษา					
7.	การใช้คิวซีซี (Q.C.C.) ปรับปรุงและพัฒนาการศึกษา					
8.	การเขียนโครงการและการวางแผนงาน					

โปรดจัดลำดับความต้องการของท่านในด้านนี้ **จากมากไปน้อย เพียง 3 อันดับ** โปรดระบุหมายเลข 1 , 2 และ 3 ตรงกับกิจกรรมที่ท่านต้องการมากถึงน้อยตามลำดับ

ความต้องการกิจกรรมในการพัฒนาในด้านนี้ ได้แก่ (จัดลำดับ 1 , 2 และ 3)

☐ การฝึกอบรม

☐ การศึกษาต่อ

☐ การให้คำปรึกษาแนะนำ

☐ การศึกษาจากตำราหรือเอกสาร

☐ การสนทนาทางวิชาการ

☐ การประชุมสัมมนา

☐ การประชุมเชิงปฏิบัติการ

ที่	ความรู้ ความเข้าใจ	ระดับความรู้ ความเข้าใจ				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
	6. ด้านความรู้ทางด้านวิชาการ					
1.	มีความรู้เกี่ยวกับเนื้อหาวิชาที่ท่านสอน ภาคทฤษฎี					
2.	มีความทักษะเกี่ยวกับเนื้อหาวิชาที่สอนอย่างชำนาญ					
3.	การใช้และบำรุงรักษา เครื่องมือต่าง ๆ ในแผนก					
4.	การแนะแนวอาชีพและการส่งนักศึกษาออกฝึกงาน					

โปรดจัดลำดับความต้องการของท่านในด้านนี้ **จากมากไปน้อย เพียง 3 อันดับ** โปรดระบุหมายเลข 1 , 2 และ 3 ตรงกับกิจกรรมที่ท่านต้องการมากถึงน้อยตามลำดับ

ความต้องการกิจกรรมในการพัฒนาในด้านนี้ ได้แก่ (จัดลำดับ 1 , 2 และ 3)

☐ การฝึกอบรม

☐ การศึกษาต่อ

☐ การให้คำปรึกษาแนะนำ

☐ การศึกษาจากตำราหรือเอกสาร

☐ การสนทนาทางวิชาการ

☐ การประชุมสัมมนา

☐ การประชุมเชิงปฏิบัติการ

ที่	ความรู้ ความเข้าใจ	ระดับความรู้ ความเข้าใจ				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
	7. ด้านการเป็นอาจารย์ที่ปรึกษาทางวิชาการ					
1.	โปรแกรมการเรียนของนักศึกษา					
2.	วิธีการให้คำปรึกษาเกี่ยวกับอาชีพ					
3.	วิธีการให้คำปรึกษาและแก้ปัญหาทางวิชาการ					
4.	การให้คำปรึกษาเกี่ยวกับกิจกรรมทางวิชาการและงานวิชาชีพ					

โปรดจัดลำดับความต้องการของท่านในด้านนี้ **จากมากไปน้อย เพียง 3 อันดับ** โปรดระบุหมายเลข 1 , 2 และ 3 ตรงกับกิจกรรมที่ท่านต้องการมากถึงน้อยตามลำดับ

ความต้องการกิจกรรมในการพัฒนาในด้านนี้ ได้แก่ (จัดลำดับ 1 , 2 และ 3)

- ☐ การฝึกอบรม
- ☐ การศึกษาต่อ
- ☐ การให้คำปรึกษาแนะนำ
- ☐ การศึกษาจากตำราหรือเอกสาร
- ☐ การสนทนาทางวิชาการ
- ☐ การประชุมสัมมนา
- ☐ การประชุมเชิงปฏิบัติการ

ที่	ความรู้ ความเข้าใจ	ระดับความรู้ ความเข้าใจ				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
	8. ด้านการให้บริการทางวิชาการแก่ชุมชน					
1.	การวางแผนและการจัดการฝึกอบรม					
2.	การเป็นวิทยากรในการฝึกอบรมและสัมมนา					
3.	เทคนิคการเผยแพร่วิทยาการแก่ชุมชนและท้องถิ่น					

ที่	ความรู้ ความเข้าใจ	ระดับความรู้ ความเข้าใจ				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
4.	มีการแลกเปลี่ยนความรู้ความคิดเห็นและประสบการณ์ด้านวิชาการต่าง ๆ					
5.	การประเมินผลโครงการจัดอบรมงานวิชาการ					

โปรดจัดลำดับความต้องการของท่านในด้านนี้ **จากมากไปน้อย เพียง 3 อันดับ** โปรดระบุหมายเลข 1 , 2 และ 3 ตรงกับกิจกรรมที่ท่านต้องการมากถึงน้อยตามลำดับ

ความต้องการกิจกรรมในการพัฒนาในด้านนี้ ได้แก่ (จัดลำดับ 1 , 2 และ 3)

☐ การฝึกอบรม

☐ การศึกษาต่อ

☐ การให้คำปรึกษาแนะนำ

☐ การศึกษาจากตำราหรือเอกสาร

☐ การสนทนาทางวิชาการ

☐ การประชุมสัมมนา

☐ การประชุมเชิงปฏิบัติการ

ตอนที่ 3

แนวทางในการจัดกิจกรรม เพื่อส่งเสริมความรู้ด้านวิชาการ

คำชี้แจง โปรดเขียนเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง ☐ หน้าข้อความตามความคิดเห็นของท่านในแนวทางการจัดกิจกรรมเพื่อส่งเสริมความรู้ด้านวิชาการ

1. คณะของท่าน มีหน่วยงานที่รับผิดชอบในการจัดกิจกรรม เพื่อเพิ่มพูนความรู้แก่ครูอาจารย์หรือไม่ (กรุณาเลือกเพียงคำตอบเดียว)

☐ ควรอย่างยิ่ง ☐ ควร ☐ ไม่ควร

2. คณะของท่าน มีการจัดกิจกรรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้แก่ครูอาจารย์ เพียงใด

☐ จัดบ่อย ๆ ☐ จัดน้อยครั้ง ☐ ไม่เคยจัดเลย

3. ท่านได้รับการส่งเสริมสนับสนุนให้เข้าร่วมกิจกรรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้ทางด้านวิชาการ ที่คณะจัดขึ้นเพียงใด

☐ บ่อย ๆ ☐ น้อยครั้ง ☐ ไม่เคย

4. ท่านได้รับการส่งเสริมสนับสนุนให้เข้าร่วมกิจกรรม เพื่อเพิ่มพูนความรู้ทางด้านวิชาการ ที่จัดขึ้นโดยภายนอกหน่วยงานเพียงใด

☐ บ่อย ๆ ☐ น้อยครั้ง ☐ ไม่เคย

5. ถ้าคณะมีการจัดกิจกรรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้ทางด้านวิชาการ ท่านคิดว่าบทบาทของท่านขณะนี้ควรจะเป็นลักษณะใด

☐ ผู้จัดหรือวิทยากร ☐ ผู้รับบริการหรือรับการอบรม

☐ ทั้งสองอย่าง ☐ อื่น ๆ โปรดระบุ .....

6. ท่านคิดว่าคณะของท่าน ควรมีโครงการในการจัดกิจกรรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้ทางด้านวิชาการอย่างไรบ้าง

☐ เป็นโครงการเฉพาะกิจตามความจำเป็น

☐ เป็นโครงการเฉพาะภาคเรียน

☐ เป็นโครงการต่อเนื่องตลอดปีการศึกษา

7. ถ้าคณะจะจัดกิจกรรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้ทางด้านวิชาการ ท่านคิดว่าควรจะจัดในช่วงใดจึงจะเหมาะสม

☐ ในเวลาราชการ ☐ วันเสาร์และวันอาทิตย์

☐ ปิดภาคเรียน ☐ อื่น ๆ โปรดระบุ .....

8. วิธีการที่เหมาะสม เกี่ยวกับการพัฒนาด้านวิชาการ ในความคิดเห็นของท่านควรเป็นอย่างไร (เลือกได้มากกว่าหนึ่งข้อ)

☐ เชิญวิทยากรมาบรรยายเป็นครั้งคราว

☐ เข้าร่วมการอบรมตามสาขาวิชาเป็นครั้งคราว

☐ จัดประชุมครูอาจารย์ เกี่ยวกับงานวิชาการอย่างสม่ำเสมอและมีแบบแผน

☐ จัดให้มีโครงการร่วมมือ เพื่อแลกเปลี่ยนความรู้กับสถานศึกษาอื่นอย่างมีระบบ

☐ จัดให้มีโครงการร่วมมือ เพื่อแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์กับสถานประกอบการของเอกชนอย่างมีระบบ

☐ อื่น ๆ โปรดระบุ .....

ขอขอบพระคุณที่ท่านกรุณาสละเวลาให้ข้อมูล

ประวัติผู้วิจัย

ประวัติผู้วิจัย

1. ชื่อ-นามสกุล (ภาษาไทย) นางสาวรุ่งอรุณ ศรีปาน

(ภาษาอังกฤษ) Ms.Rung-aroon Sripan

2. รหัสประจำตัวประชาชน 3 6099 00109 19 7

3. ตำแหน่งปัจจุบัน พนักงานมหาวิทยาลัย (อาจารย์)

4. หน่วยงานที่อยู่ที่ติดต่อได้สะดวก พร้อมโทรศัพท์ โทรสาร และ E-mail

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร วิทยาเขตเทเวศร์

399 ถนนสามเสน แขวงวัชระ เขตดุสิต

กรุงเทพมหานคร 10300 โทร. 02 6285203 ต่อ 6153 โทรสาร 02 6285201

E-mail : rung_koys@hotmail.com

5. ประวัติการศึกษา

ปริญญาโท จากสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ สาขา ครุศาสตร์ไฟฟ้า เอกวิชา อิเล็กทรอนิกส์-โทรคมนาคม

ปริญญาตรี จากสถาบันเทคโนโลยีราชมงคล วิทยาเขตเทเวศร์ สาขา ครุศาสตร์อุตสาหกรรม เอกวิชา อิเล็กทรอนิกส์-โทรคมนาคม

ระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง และประกาศนียบัตรวิชาชีพ จากวิทยาลัยเทคนิคนครสวรรค์ สาขาอิเล็กทรอนิกส์ เอกวิชา อิเล็กทรอนิกส์-คอมพิวเตอร์

6. สาขาวิชาการที่มีความชำนาญพิเศษ (แตกต่างจากวุฒิการศึกษา) ระบุสาขาวิชาการ

คอมพิวเตอร์ การเดินระบบ LAN และการวิจัย

7. ประสบการณ์ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานวิจัย ทั้งภายในและภายนอกประเทศ โดยระบุสถานภาพในการทำการวิจัยว่าเป็นผู้อำนวยการแผนงานวิจัย หัวหน้าโครงการวิจัย หรือผู้ร่วมวิจัยในแต่ละ ข้อเสนอการวิจัย เป็นต้น

7.1 ผู้อำนวยการแผนงานวิจัย : -

7.2 หัวหน้าโครงการวิจัย : ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการประกอบวิชาชีพครูภายใต้ภาวะวิกฤตทางเศรษฐกิจ งบประมาณแผ่นดิน ประจำปี 2551

7.3 งานวิจัยที่ทำเสร็จแล้ว : การศึกษาคุณสมบัติของผู้เรียนที่เข้าสู่กระบวนการผลิตบัณฑิตในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร งบประมาณผลประโยชน์ ประจำปี 2550

7.4 <u>งานวิจัยที่กำลังทำ</u> : การพัฒนารูปแบบการเสริมสร้างภาพลักษณ์ของครูช่างอุตสาหกรรมที่สำเร็จการศึกษาจากมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร งบประมาณผลประโยชน์ (งบกลาง) ประจำปี 2550