บรรณานุกรม

ภาษาไทย

หนังสือและบทความ

กรมอาชีวศึกษา. รายงานกรมอาชีวศึกษา 2529. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว, 2529.

กำแหง พลางกูร. "การศึกษาขั้นมหาวิทยาลัย" รวมบทความเกี่ยวกับการอุดมศึกษา. ม.ป.ท., ม.ป.ป. (อัดสำเนา)

กฤษณา ชุติมา. "มโนมติด้านการพัฒนาอาจารย์" การประชุมทางวิชาการ การพัฒนาการเรียนการสอน ระดับอุดมศึกษา. กรุงเทพมหานคร: ภาควิชาอุดมศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2523.

เกษตรศาสตร์, มหาวิทยาลัย. พัฒนาการเรียนการสอน หน่วยมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, 2523.

คณะกรรมการวางพื้นฐานเพื่อปฏิรูปการศึกษา. รายงานประจำปี. กรุงเทพมหานคร, 2518.

เข้า สิทธิชัย. "การพัฒนาคณาจารย์ในวิทยาลัยเทคโนโลยีและอาชีวศึกษา" วารสารครุศาสตร์. 13 (ตุลาคม-ธันวาคม 2526): 95-106.

ชุติมา กิจจานันท์. "ครู ผู้มีหลายบทบาท" วิทยาจารย์ 82. 8 (สิงหาคม 2527): 12-17.

ชูใจ ศรีรัตน์. "สถานการณ์อาชีวศึกษาระหว่างปี 2510-2516" ในรวมบทความอาชีวศึกษา หน้า 72-85. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์วิทยากร, 2517.

ชมเพลิน จันทร์เรืองเพ็ญ สมคิด แก้วสนธิ และ ทองจันทร์ วงค์โสธร. "การสอนแบบต่าง ๆ ในระดับอุดมศึกษา" ในสัมมนาอาจารย์ด้านการเรียนการสอน หน้า 89-101. มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2523.

ทองจันทร์ หงส์ลดารมภ์. "การพัฒนาคณาจารย์" การอุดมศึกษา 23. กรุงเทพมหานคร: ภาควิชาอุดมศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2523.

_____. "การพัฒนาคณาจารย์" ในการพัฒนาการเรียนการสอนระดับอุดมศึกษา หน้า 116-120 ไพฑูรย์ สินลารัตน์, บรรณาธิการ. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2524.

_____. รายงานการประชุมเรื่อง The Training and Professional Development of Academic Staff Practice and Perpose รายงานการสัมมนาระดับคณบดีเรื่อง ปัญหาในการพัฒนาคณาจารย์ ข้อเสนอแนะและแนวทางแก้ไข. กรุงเทพมหานคร: หน่วยพัฒนาคณาจารย์ฝ่ายวิชาการ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2522.

เทคโนโลยีและอาชีวศึกษา, วิทยาลัย. โครงการจัดตั้งศูนย์พัฒนาอาจารย์. กรุงเทพมหานคร: วิทยาลัยเทคโนโลยีและอาชีวศึกษา, 2528. (อัดสำเนา)

_____. วันสถาปนา ครบรอบ 10 ปี วิทยาลัยเทคโนโลยีและอาชีวศึกษา. กรุงเทพมหานคร: วิทยาลัยเทคโนโลยีและอาชีวศึกษา. (กุมภาพันธ์ 2528)

_____. ศูนย์พัฒนาอาจารย์. โครงการเสนอสภาวิทยาลัยเทคโนโลยีและอาชีวศึกษา, 2528. (อัดสำเนา)

บุญธรรม กิจปรีดาบริสุทธิ์. "การสำรวจความคิดเห็นของคณาจารย์และผู้บริหารในมหาวิทยาลัยมหิดล เกี่ยวกับการประเมินประสิทธิภาพภารกิจของอาจารย์ "รายงานวิจัย". 20 (ธันวาคม 2526).

_____. สูตรคำนวณหาสถิติและตารางสถิติ. กรุงเทพมหานคร: ภาควิชาศึกษาศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร มหาวิทยาลัยมหิดล, 2530.

ประกอบ คุปรัตน์. การพัฒนาคณาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษา: ปัญหาและทางออก. กรุงเทพมหานคร: ภาควิชาอุดมศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2530.

เปรื่อง กุมุท. "การสัมมนาคณาจารย์" รายงานสรุปการสัมมนาเพื่อการพัฒนาการเรียนการสอน. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, 2519.

พัทยา สายหู. "ภารกิจของมหาวิทยาลัยด้านการเรียนการสอน" รายงานการสัมมนาภารกิจของมหาวิทยาลัย ที่สังคมไทยมุ่งหวัง ณ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ พิษณุโลก, 2517.

ไพฑูรย์ สินลารัตน์. หลักและวิธีการสอนระดับอุดมศึกษา. กรุงเทพมหานคร: ภาควิชาอุดมศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2522.

_____. "ข้อสังเกตเกี่ยวกับการพัฒนาคณาจารย์ในสหรัฐอเมริกา" สัมมนาอาจารย์การพัฒนาการเรียนการสอน มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, 2522.

_____. "บทบาทของผู้ฝึกอบรม" คู่มือการจัดประชุมเชิงปฏิบัติการด้านการเรียนการสอน หน้า 3, ไพฑูรย์ สินลารัตน์, บรรณาธิการ. กรุงเทพมหานคร: หน่วยพัฒนาคณาจารย์ฝ่ายวิชาการ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2524.

_____. "การพัฒนาการเรียนการสอน" คู่มือการจัดประชุมเชิงปฏิบัติการด้านการเรียนการสอน หน้า 12, ไพฑูรย์ สินลารัตน์, บรรณาธิการ. กรุงเทพมหานคร: หน่วยพัฒนาคณาจารย์ฝ่ายวิชาการ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2524.

ไพบูลย์ หังสพฤกษ์. ครูช่างในระดับวิทยาลัย ต้องเก่งปฏิบัติ ต้องหาโอกาสสัมผัสวิชาชีพให้มากที่สุด "อาชีวศึกษา": 11 สิงหาคม, 2528.

พรชุลี อาชวอำรุง. การวิจัยทางการอุดมศึกษา. กรุงเทพมหานคร: ภาควิชาอุดมศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ไพโรจน์ นาคะสุวรรณ. กฎหมายการศึกษา. กรุงเทพมหานคร: อักษรบัณฑิต, 2525.

ภิญโญ สาธร. หลักการบริหารการศึกษา. พิมพ์ครั้งที่ 2 วัฒนาพานิช, 2516.

_____. การบริหารการศึกษา. กรุงเทพมหานคร: ศ.ส. การพิมพ์, 2523.

เมืองทอง แขมมณี. "หนทางสู่การพัฒนาคณาจารย์" มติชน (17 มิถุนายน 2529), 13.

ยนต์ ชุ่มจิต. ปรัชญาและคุณธรรมสำหรับครู. กรุงเทพมหานคร: กรุงสยามการพิมพ์, 2526.

วิจิตร ศรีสอ้าน. หลักการอุดมศึกษา. กรุงเทพมหานคร: วัฒนาพานิช, 2518.

_____. "การพัฒนาการเรียนการสอน" รายงานสรุปสัมมนาเพื่อพัฒนาการเรียนการสอน. กรุงเทพมหานคร: หบวงมหาวิทยาลัยของรัฐ, 2519.

วิจิตร อาวะกุล. "ภารกิจของมหาวิทยาลัยในด้านการบริการสังคม" ในรายงานการสัมมนาเรื่องภารกิจของมหาวิทยาลัยที่สังคมมุ่งหวัง. โครงการพัฒนามหาวิทยาลัย, 2517.

สดใส อัศววิไล. "การพัฒนาคณาจารย์ของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย" การพัฒนาการเรียนการสอนระดับอุดมศึกษา. ไพฑูรย์ สินลารัตน์, บรรณาธิการ. กรุงเทพมหานคร: ภาควิชาอุดมศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2524.

สมคิด แก้วสนธิ. "ความมุ่งหวังด้านการพัฒนาคณาจารย์ของผู้บริหาร" รายงานการสัมมนาเพื่อวางแผนในการดำเนินงานพัฒนาคณาจารย์. กรุงเทพมหานคร: หน่วยพัฒนาคณาจารย์ฝ่ายวิชาการ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ม.ป.ป.

_____. "ทัศนะเกี่ยวกับการพัฒนาคณาจารย์" รายงานการพัฒนาระดับคณบดี เรื่องปัญหาในการพัฒนาคณาจารย์และข้อเสนอแนะเพื่อแก้ไข. กรุงเทพมหานคร: หน่วยพัฒนาคณาจารย์ฝ่ายวิชาการ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2522.

สมคิด แก้วสนธิ. "การพัฒนาคณาจารย์ในประเทศอังกฤษ" ข่าวสารหน่วยพัฒนาคณาจารย์ด้านการเรียนการสอน. 1 (มีนาคม 2520): 9-12.

สรสิทธิ์ วัชโรทยาน และคณะ. ความคิดเห็นและเจตคติของอาจารย์และนิสิตในเรื่องการเรียนการสอนในมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, 2523.

สงัด อุทรานันท์. เอกสารประกอบการเรียนวิชาการพัฒนาหลักสูตร. กรุงเทพมหานคร: คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2525.

สิปปนนท์ เกตุทัต. "งานมหาวิทยาลัย" วารสารสภาการศึกษาแห่งชาติ. 4 (พฤศจิกายน 2514): 27-36.

สุจิตรา วุฒิเสถียร. "การพัฒนาการเรียนการสอน-แนวคิดและทางปฏิบัติ" เอกสารประกอบการสัมมนากรรมการพัฒนาการเรียนการสอนมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. กรุงเทพมหานคร: หน่วยพัฒนาการเรียนการสอน มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2525.

สุปรียา สุธรรมธารีกุล. "รายงานการดำเนินงานของหน่วยพัฒนาการเรียนการสอน มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์" เอกสารประกอบรายงานการสัมมนากรรมการพัฒนาการเรียนการสอน มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. กรุงเทพมหานคร: หน่วยพัฒนาการเรียนการสอน มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2524.

สุมิตร คุณานุกร. หลักสูตรและการสอน. พระนคร: โรงพิมพ์กรุงสยามการพิมพ์, 2518.

โสภา ชูพิกุลชัย. จิตวิทยาสังคม. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์ครุสภา, 2515.

อาชิบอลด์ บี. ชอร์ และธำรง บัวศรี. การวิเคราะห์และคาดคะเนความต้องการของอาจารย์ของมหาวิทยาลัยในประเทศไทย. ไทยวัฒนาพานิช, 2511.

อุทุมพร ทองอุไร. "ลักษณะการสอนของคณาจารย์ในอุดมคติ (ตามความคิดเห็นของนิสิต)" ในผลงานวิจัยทางการศึกษา, หน้า 392-4. กรุงเทพมหานคร: สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ สำนักนายกรัฐมนตรี, 2522.

อรุณ รัชตะนาวิน. "การพัฒนาการเรียนการสอนในมหาวิทยาลัย ประสบการณ์ของมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์" การสัมมนาการเรียนการสอน มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. กรุงเทพมหานคร: หน่วยพัฒนาการเรียนการสอน มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2524.

วิทยานิพนธ์ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

กมล นาคะสุวรรณ. "ความต้องการและปัญหาที่มีผลต่อแนวทางในการพัฒนาบทบาทของคณาจารย์ในวิทยาเขต สายช่างอุตสาหกรรม สังกัดวิทยาลัยเทคโนโลยีและอาชีวศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ" วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต ภาควิชาเครื่องกล สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้า พระนครเหนือ, 2529.

กรรณิการ์ พงษ์สนิท. "การเสนอโครงการพัฒนาคณาจารย์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่" วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต ภาควิชาอุดมศึกษา บัณฑิตวิทยาลัยจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2525.

กษมา สารสมุทร. "ปัญหาและความต้องการเกี่ยวกับการพัฒนาสมรรถภาพด้านการสอนของครูโรงเรียนประถมศึกษาในจังหวัดเชียงราย" วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต ภาควิชาบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัยจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2524.

ชนัดดา เหมือนแก้ว. "กิจกรรมการพัฒนาคณาจารย์ การศึกษาเฉพาะกรณีสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้า วิทยาเขตพระนครเหนือ" วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต ภาควิชาบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัยจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2528.

ชวนพิศ นรเดชานนท์. "การเสนอโครงการพัฒนาอาจารย์เพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพการสอน การศึกษาเฉพาะกรณีมหาวิทยาลัยมหิดล" วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต ภาควิชาอุดมศึกษา บัณฑิตวิทยาลัยจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2525.

ทิพวรรณ สีดลรัศมี. โครงการพัฒนาคณาจารย์ของวิทยาลัยครูลำปาง. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต ภาควิชาบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัยจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2522.

นภดล เชนะโยธิน. บทบาททางวิชาการของอาจารย์วิทยาลัยครูภาคใต้ ในทัศนะของนักศึกษาและครูประจำการ. ปริญญานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2524.

ประพีร์พรรณ โพธิ์กระจ่าง. บทบาทในด้านการสอน การวิจัย การบริการทางวิชาการแก่สังคม และการถ่ายทอดรักษาศิลปวัฒนธรรมสาขาในอุดมศึกษาเอกชน. ปริญญานิพนธ์ กศ.ม. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2521.

พรชัย เอี่ยมสาย. "การประเมินผลการปฏิบัติงานของครูช่างประจำการ ที่ผ่านการศึกษาและฝึกอบรมตามโครงการเงินยืมเพื่อการพัฒนาการศึกษา ระดับช่างเทคนิคในวิทยาลัยเทคโนโลยีและอาชีวศึกษา" วิทยานิพนธ์ครุศาสตรอุตสาหกรรมมหาบัณฑิต ภาควิชาเครื่องกล สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้า พระนครเหนือ, 2529.

มยุรี พลางกูร. โครงการพัฒนาคณาจารย์ วิทยาลัยแพทย์ศาสตร์พระมงกุฎเกล้า. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต ภาควิชาบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัยจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2523.

มาลี วิชญกุล. ความคิดเห็นของผู้บริหารและอาจารย์เกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรในวิทยาลัยสังกัดกรมอาชีวศึกษา. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2525.

ลีลา สินานุเคราะห์. ปัญหาการพัฒนาสมรรถภาพด้านวิชาการของบุคลากรกรรมการฝึกหัดครู. ปริญญานิพนธ์ กศ.ม. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2525.

สมชาย วงศ์เกษม. บทบาทการสอน การวิจัย และการบริการของอาจารย์ในวิทยาลัยครูในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. ปริญญานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2521.

สวัสดิ์ สุคนธ์. บทบาทและความรับผิดชอบของอาจารย์ในวิทยาลัยครูในภาคใต้. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2522.

สรสิทย์ วัชโรทยาน. "ความคิดเห็นและเจตนาคติของอาจารย์และนิสิตในเรื่องการเรียนการสอนในมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์" รายงานการวิจัยโครงการพัฒนาการเรียนการสอน มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, 2524.

สุจริต เพียรชอบ. ความต้องการการนิเทศการฝึกสอนของนิสิตครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2522.

สุปรียา สุธรรมธารีกุล. "รายงานการดำเนินงานของคณะกรรมการหน่วยการเรียนการสอน มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์" การสัมมนากรรมการพัฒนาการเรียนการสอน มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. กรุงเทพมหานคร: หน่วยพัฒนาการเรียนการสอน มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2524.

สุวรรณี ศรีคุณ. ปัญหาและความต้องการพัฒนาด้านวิชาการของอาจารย์ วิทยาลัยครูในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. ปริญญานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2521.

เอกสารอื่น ๆ

การประชุมสภาวิทยาลัยเทคโนโลยีและอาชีวศึกษา ครั้งที่ 8/2528 วันอังคารที่ 2 กรกฎาคม 2528 วาระที่ 8 โครงการศูนย์พัฒนาอาจารย์.

เทคโนโลยีและอาชีวศึกษา,วิทยาลัย. กองแผนงาน. ฝ่ายสถิติวิจัยและประเมินผล. "เอกสารสรุปเกี่ยวกับการพัฒนาคณาจารย์ ในวิทยาลัยเทคโนโลยีและอาชีวศึกษา" กรุงเทพมหานคร, ฝ่ายสถิติวิจัยและประเมินผล กองแผนงาน วิทยาลัยเทคโนโลยีและอาชีวศึกษา, 2531. (อัดสำเนา)

เทคโนโลยีและอาชีวศึกษา, วิทยาลัย. คณะวิศวกรรมเทคโนโลยี. "สรุปการดำเนินงานศูนย์พัฒนาอาจารย์- 2530" กรุงเทพมหานคร, คณะวิศวกรรมเทคโนโลยี วิทยาลัยเทคโนโลยีและอาชีวศึกษา, ม.ป.ป. (อัดสำเนา)

เทคโนโลยีและอาชีวศึกษา, วิทยาลัย. คณะวิศวกรรมเทคโนโลยี. แผนกวิจัยและประเมินผล "รายงานการวิจัยเรื่อง ทรรศนะของครูต่อบทบาท การบริหารของผู้บริหารและประเมินผลการทำงานของครู คณะวิศวกรรมเทคโนโลยี ปีการศึกษา 2529" กรุงเทพมหานคร, แผนวิจัยและประเมินผล คณะวิศวกรรมเทคโนโลยี วิทยาลัยเทคโนโลยีและอาชีวศึกษา, ม.ป.ป. (อัดสำเนา)

รายงานการประชุมกรรมการจัดการ ครั้งที่ 1/2527 วันจันทร์ที่ 12 มิถุนายน 2528 เวลา 8.00 น. ณ ห้องประชุมตึก 4 ชั้น 6 วิทยาเขตเทเวศร์ กรุงเทพมหานคร.

____. ครั้งที่ 2/2527 วันพุธที่ 18 กรกฎาคม 2527 ณ ห้องโสต อาคาร 2 ชั้นล่าง.

____. ครั้งที่ 3/[illegible]ุกร์ที่ 9 พฤศจิกายน 2527 ณ ห้องประชุมใหญ่ ชั้น 3 ตึกสำนักงานอธิการบดี.

รายงานการประชุมหัวหน้าศูนย์พัฒนาอาจารย์. ครั้งที่ 1 วันที่ 20 ธันวาคม 2527 เวลา 13.00 น. ถึง 15.30 น. ในวิทยาเขตเทเวศร์ กรุงเทพมหานคร.

____. ครั้งที่ 2 วันที่ 28 ธันวาคม 2527 เวลา 10.30-12.00 น. ในวิทยาเขตเทเวศร์ กรุงเทพมหานคร.

____. ครั้งที่ 3 วันที่ 3-4 ตุลาคม 2528 ณ วิทยาเขตเทคนิคภาคพายัพ จังหวัดเชียงใหม่.

____. ครั้งที่ 4 วันที่ 3-4 มีนาคม 2529 ณ วิทยาเขตเทคนิคภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จังหวัดนครราชสีมา.

____. ครั้งที่ 5 วันที่ 25-26 สิงหาคม 2529 ณ วิทยาเขตเทคนิคภาคใต้ จังหวัดสงขลา.

____. ครั้งที่ 6 วันที่ 9 กุมภาพันธ์ 2530 เวลา 9.00-16.00 น. ณ วิทยาเขตเทเวศร์ กรุงเทพมหานคร.

รายงานการประชุม หัวหน้าศูนย์พัฒนาอาจารย์. ครั้งที่ 7 วันที่ 19-20 มิถุนายน 2530 ณ วิทยาเขตเทคนิคภาคพายัพ จังหวัดเชียงใหม่.

ศรีเครือ โพวาทอง. "รายงานการวิจัย และเผยแพร่ความรู้ทางการศึกษา สำหรับครูช่างเทคนิคประจำการในประเทศด้วย แบบเรียนสำเร็จของวิทยาลัยนักบริการการศึกษาช่างเทคนิค แผนโกลัมโบ (พ.ศ. 2522-2526)" กรุงเทพมหานคร, คณะวิศวกรรมเทคโนโลยี วิทยาลัยเทคโนโลยีและอาชีวศึกษา, ม.ป.ป. (อัดสำเนา)

สัมภาษณ์

พิเชษฐ์ คงทน. รองผู้อำนวยการองค์การค้าครุสภา. สัมภาษณ์, พุธที่ 30 มีนาคม 2531 เวลา 14.00 น.

ผู้ช่วยศาสตราจารย์วิทร วิภาหัสถ์. หัวหน้าศูนย์พัฒนาอาจารย์ วิทยาเขตเทเวศร์. สัมภาษณ์, อังคารที่ 22 มีนาคม 2531 เวลา 9.00 น.

วิเวก ปางพุฒิพงศ์. ผู้อำนวยการองค์การค้าครุสภา. สัมภาษณ์, พุธที่ 30 มีนาคม 2531 เวลา 10.00 น.

ศรีเครือ โพวาทอง. รองอธิการบดีวิทยาลัยเทคโนโลยีและอาชีวศึกษา. สัมภาษณ์, อังคารที่ 22 มีนาคม 2531 เวลา 14.00 น.

อนันต์ กรุแก้ว. อธิการบดีวิทยาลัยเทคโนโลยีและอาชีวศึกษา. สัมภาษณ์, อังคารที่ 5 เมษายน 2531 เวลา 14.00 น.

ภาษาอังกฤษ

Beauchamp, George A. Curriculum Theory. 3rd ed. Wilmette Illinois: The Kagg Press, 1975.

Best, John W. Research in Education. Englewood Cliffs, N. J.: Prentice-Hall, 1970.

Bishop, Leslee J. Staff Development and Instructional Improvement: Plans and Procedures. Boston: Allyn & Bacon, 1977.

Burn, B. B. Higher Education in Nine Countries. New York: McGraw-Hill, 1971.

Cronbach, Lee Joseph. Essentials of Psychological Testing. 3rd ed. New York: McGraw-Hill, 1966.

Davis, Keith. Human Relation at Work. New York: McGraw-Hill, 1962.

Ficklin, F. L. The Role of the Administrators in Felicitating Faculty Development. Indianapolis: Indiana University, School of Medicine, 1975.

Gaff, Jerry G. Toward Faculty Renewal. California: Jossey-Bass, 1975.

Gaff, Jerry G. "The United States of America toward the Improvement of Teaching". Staff Development in Higher Education. New York: Nichols Publishing, 1979.

Hamlin, Richard V. "Community College Faculty and Administrative Views of the Faculty Development Movement". Dissertation Abstracts International. 41 (October 1980): 1426-147-A.

Henrysson, Sten. and Others. "Evaluation of University Teaching at the Department Level". Improving college and University Teaching. 26 (Winter 1978): 17-20.

Mauch, Han O. "What Are the Obstacles to Improving Quality Teaching". Current Issues In Higher Education: Improving and Institutional Quality. Washington, D. C.: American Association for Higher Education, 1978.

Menges, Robert J. and Levinson, Judy. "Teaching Improvement Strategies: How Affective Are They?" Improving Teaching and Instructional Quality. Washington, D. C.: American Association for Higher Education, 1980.

Miller, Richard I. "Examining the Effectiveness of Faculty". The Assessment of College Performance. San Francisco: Jossey-Bass, 1977.

Mistry, Rumy J. "Improving College Teaching: Model Faculty Development Program for on Indian Unitary University". Dissertation Abstracts International. 39(August 1970): 703-A.

Mullally, Lee J. and Duffy, Norman V. "The Goal of Faculty Development Improving Instruction and Survicing". Improving College and University Teaching. 26 (Spring 1978): 21.

Piper, Waren David. and Glutter Ron. The Changing University: A Report on Staff Development in University. London: NFER Publishers, 1977.

Report on the Implementation of the Modular Programme for Inservice Training of Technician Teachers in Thailand with the Cooperation from the Colombo Plan Staff College of Technician Education (Year 1979-1983.)

Rose, Arnold M. Human Behavior and Social Process. Boston: Houghton Miffin, 1962.

Smooth, Josept G. "Faculty Development and Evaluation at a Small University". Improving College and University Teaching. 26 (Winter 1978): 87-90.

Surin Setamanit. "Faculty and Staff Development in Thailand". Staff and Faculty Development in Southeast Asia University. Hong-Kong: Maruzen Invesment, 1979.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก

สรุปการสัมภาษณ์

- อธิการบดี
- รองอธิการบดี
- หัวหน้าศูนย์พัฒนาคณาจารย์
- ผู้อำนวยการองค์การค้าครุสภา
- รองผู้อำนวยการองค์การค้าครุสภา

แบบสอบถามเพื่อการวิจัยเรื่องการพัฒนาคณาจารย์ในวิทยาลัยเทคโนโลยีและอาชีวศึกษา

สรุปความการสัมภาษณ์อธิการบดี
วิทยาลัยเทคโนโลยีและอาชีวศึกษา

อธิการบดี
ศาสตราจารย์อนันต์ กรุแก้ว

วิทยาลัยเทคโนโลยีและอาชีวศึกษา เป็นสถาบันการศึกษาและวิจัย มีวัตถุประสงค์ที่จะผลิตครูอาชีวศึกษาระดับปริญญาตรี ให้การศึกษาทางด้านวิชาชีพและกาศนียบัตรชั้นสูง ทำการวิจัยส่งเสริมการศึกษาด้านวิชาชีพ และให้บริการทางด้านวิชาการแก่สังคม วิทยาลัยเทคโนโลยีและอาชีวศึกษามีความเชื่อมั่นว่า การเทคโนโลยีและอาชีวศึกษาเป็นกระบวนการศึกษาที่จำเป็นในการเสริมสร้างมาตรฐานและคุณภาพของชีวิต เพื่อเป็นกำลังพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมไทย วิทยาลัยเทคโนโลยีและอาชีวศึกษาจัดการศึกษาโดยมุ่งพัฒนาบุคคลให้มีความเชี่ยวชาญเชิงปฏิบัติการ ความเจนจัดทางวิชาการ และคุณสมบัติที่จำเป็นตามลักษณะอาชีพ พร้อมที่จะทำงานและสามารถปรับปรุงตนเองให้ก้าวหน้า ทันต่อวิวัฒนาการทางเทคโนโลยี รวมทั้งปลูกฝังความมีระเบียบวินัย ความประณีต ความสำนึกในจรรยาชีพ คุณธรรม ความรับผิดชอบต่อหน้าที่และสังคม แต่เนื่องจากการจัดการเรียนการสอนของวิทยาลัยเทคโนโลยีและอาชีวศึกษา มีทั้งระดับต่ำกว่าปริญญาและปริญญาตรี ดังนั้น จึงต้องมีการพัฒนาหลักสูตรและปรับปรุงการเรียนการสอนระดับ ปวช. และ ปวส. ให้สอดคล้องกัน และที่สำคัญที่สุดนั้นให้ระดับ ปวส. สอดคล้องกับระดับปริญญา ซึ่งถือเป็นหน้าที่ที่สำคัญของวิทยาลัย

ส่วนทางด้านผู้สอนหรืออาจารย์ วิทยาลัยเทคโนโลยีและอาชีวศึกษา เราต้องการอาจารย์แบ่งออกเป็น 2 ประเภทคือ อาจารย์ที่ทำการสอนในสายอาชีพ ควรเป็นบุคคลที่ศึกษาในสายอาชีพนั้น ๆ และเป็นผู้ที่มีความเชี่ยวชาญทางด้านนั้นโดยตรง ส่วนอีกประเภทคือ อาจารย์สายสนับสนุนด้านวิชาชีพ หรืออาจารย์ที่สอนวิชาพื้นฐานหรือวิชาสามัญ ซึ่งเป็นวิชาที่เสริมให้เกิดความรู้สูงขึ้น หรือใช้เป็นพื้นฐานในการเรียนระดับสูงขึ้น หรือการประกอบอาชีพให้ดียิ่งขึ้น ดังนั้นจึงสรุปได้ว่า การเรียนการสอนวิชาชีพนั้น ต้องเน้นและส่งเสริมอย่างยิ่งในเชิงปฏิบัติ เนื่องจากความเชี่ยวชาญจะเกิดต่อเมื่อมีการฝึกอบรมต่อเนื่อง และทุกขั้นตอนของการปฏิบัติ ส่วนสายสนับสนุนวิชาชีพนั้น เป็นการส่งเสริมคนที่เรียนมาทางด้านวิชาชีพ ทางด้านเทคนิค ให้มีความรู้ความสามารถเรียนสูงต่อไปได้ ดังนั้น อาจารย์ทั้ง 2 สายนั้น ต้องประสานงานกัน ต้องมาดูว่า

ที่เรียนนั้นเอาไปใช้ประโยชน์อะไร เพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อการเรียนการสอน มิใช่ไปเอาหลักสูตรของมหาวิทยาลัยต่าง ๆ มาลอกเอา ดังนั้น ลักษณะของหลักสูตรต้องเป็นการดัดตอนหรือ Application ของหลักสูตรและจะเอามาปรับให้สอดคล้องกับวิชาชีพ

ส่วนการวิจัยนั้น จัดอยู่ในระดับปริญญา งานวิจัยที่ทำอยู่ในปัจจุบันเป็นด้านเกษตรการศึกษา และวิชาพื้นฐาน ด้านช่างอื่น ๆ นั้น มีบ้างแต่ไม่มากนัก ส่วนการส่งเสริมการวิจัยนั้น ทางวิทยาลัยเทคโนโลยีและอาชีวศึกษามีสถาบันวิจัยและฝึกอบรมการเกษตรที่ลำปาง ได้มีการวิจัยเกี่ยวกับพืชเมืองหนาว พืชและสัตว์ในโซนร้อนที่สัมพันธ์กับท้องถิ่น ทางด้านการศึกษาทำกันในเชิงปริมาณและคุณภาพ วิชาพื้นฐานทำในด้านผลสัมฤทธิ์ ติดตามผลเพื่อใช้ปรับปรุงหลักสูตรพื้นฐาน ปวช. ปวส. และปริญญา นอกจากนั้นแล้ว ทางวิทยาลัยเน้นให้อาจารย์ทุกคนมีผลงานเพื่อเอาผลมาใช้ปรับหรือเลื่อนตำแหน่งของเขาเอง ส่วนใหญ่การเผยแพร่ผลงานวิจัยนั้น มีน้อยมากทั้ง ๆ ที่มีการทำการวิจัยอยู่ตลอดเวลา ข้อนี้ถือเป็นจุดอ่อนด้านการประชาสัมพันธ์ของวิทยาลัยเทคโนโลยีและอาชีวศึกษา

อีกด้านหนึ่งที่ทางวิทยาลัยเทคโนโลยีและอาชีวศึกษาให้ความสำคัญเช่นกัน คือ ด้านการบริการชุมชน ซึ่งมีอยู่หลายด้าน โดยเฉพาะช่างอุตสาหกรรม เกษตร และคหกรรมศาสตร์ ซึ่งมีหน่วยงานมาขอความร่วมมือ เช่น FAO, WHO ซึ่งปัจจุบันร่วมทำกันอยู่ นอกจากนี้เป็นเรื่องการเข้าไปอบรมอาชีพกับหมู่บ้าน อปพ ซึ่งเป็นหมู่บ้านที่แร้นแค้นและมีลัทธิอื่น ๆ เผยแพร่อยู่ ซึ่งจะสิ้นสุดในปี 2531 นอกจากนี้เป็นการอบรมหรือสอนหลักสูตรระยะสั้นในสาขาวิชาที่วิทยาเขตหรือคณะวิชาชีพต้องการ ส่วนใหญ่ดำเนินในช่วงภาคฤดูร้อน ส่วนด้านศิลปวัฒนธรรมนั้น เรามีการอบรมนักศึกษาตั้งแต่แรกเข้า ในรูปปฐมนิเทศนอกวิทยาเขตหรือคณะวิชาชีพ รวมทั้งการอบรมจิตวิทยาและพังเทศน์ต่าง ๆ รวมทั้งการอบรมทางด้านกำลังกายด้วย ส่วนระหว่างการศึกษามีชมรมต่าง ๆ ที่นักศึกษาจัดเองจึงมีมากมาย รวมทั้งกิจกรรมที่สนับสนุนหลักสูตรของเขาตามกำลังกายและกำลังเงินที่ทำได้ ซึ่งมีนักศึกษาออกไปบริการชุมชนเสมอ รวมทั้งการสอดแทรกศิลปวัฒนธรรม เป็นการเผยแพร่จากสิ่งที่ได้รับมา ซึ่งเป็นในรูปนักศึกษาจัดทำเองและร่วมกับส่วนราชการอื่น ๆ ซึ่งนักศึกษาที่ทำกิจกรรมมานั้นได้รับคำชมเชยเป็นอันมาก

การพัฒนาคณาจารย์ของวิทยาลัยเทคโนโลยีและอาชีวศึกษา มีเป้าหมายที่ชัดเจนคือ เพื่อส่งเสริมให้ครู-อาจารย์มีความรู้ความสามารถ ทั้งในเชิงวิชาการที่ดีขึ้น และมีความสามารถ

ในทางปฏิบัติและการสอน คือ ส่งเสริมให้ครู-อาจารย์พัฒนาตนเองตามที่แต่ละคนจะสามารถทำได้ และในเวลาเดียวกันมีการส่งเสริมโดยการสัมมนาทางวิชาการ หรือประชุมหารือในการปรับปรุงวิธีการดำเนินการเรียนการสอนประจำตลอดปี ซึ่งทางวิทยาลัยสนับสนุนทางด้านงบประมาณดำเนินการ หากไม่พอสามารถใช้เงินผลประโยชน์สะสมของวิทยาเขต ดังนั้น จึงสรุปได้ว่า เป้าหมายในการพัฒนาครู-อาจารย์ เพื่อเปิดโอกาสให้พัฒนาตนเองและมีความรู้สูงขึ้น ส่วนวัตถุประสงค์คือ ให้ครูมีความรู้ดีขึ้น คุณวุฒิสูงขึ้น นำประโยชน์จากการพัฒนานั้นมาปรับปรุงการเรียนการสอน หรือพัฒนาวิชาการ หรือด้านงานส่งเสริม วิจัย เขียนตำรา เพื่อเอามาเผยแพร่ทางการศึกษาได้มากขึ้น วิธีการพัฒนามีหลายรูปแบบ นอกจากอบรมสัมมนาแล้ว ยังมีการให้ทุนไปศึกษาต่อทั้งในและต่างประเทศ ซึ่งศูนย์พัฒนาอาจารย์เริ่มตั้งในปี 2527 ซึ่งเน้นทางด้านช่างอุตสาหกรรมในรูป training Center ปัจจุบันมีที่เทเวศร์ในส่วนกลาง ภาคเหนือวิทยาเขตเทคนิคภาคพายัพ จังหวัดเชียงใหม่ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ วิทยาเขตเทคนิคภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จังหวัดนครราชสีมา และภาคใต้ วิทยาเขตเทคนิคภาคใต้ จังหวัดสงขลา ปัจจุบันมีปัญหาทางด้านบุคลากรที่ดำเนินงานมีจำกัด และสถานที่ดำเนินงาน ผลจึงไม่ค่อยเป็นที่พอใจนัก ปัจจุบันวิธีพัฒนาคณาจารย์ ทำโดยการตั้งคณะกรรมการดำเนินงานแล้วมอบให้ศูนย์ช่วยดำเนินการเป็นบางเรื่อง หรือคณะกรรมการนั้นทำเป็นบางเรื่อง หรือทำทั้ง 2 อย่าง ขึ้นอยู่กับความสะดวกและเหมาะสม นอกจากปัญหาด้านบุคลากรและสถานที่ ซึ่งรวมทั้งเครื่องมือและเครื่องใช้ต่าง ๆ แล้ว ปัญหาอีกด้านหนึ่งที่มีความสำคัญไม่น้อย คือ ผู้บริหารและผู้ทำงานที่ได้รับมอบหมายในการดำเนินกิจกรรมของศูนย์พัฒนาอาจารย์ เพราะการทำงานด้านนี้ผู้บริหารต้องสนใจเห็นความสำคัญด้วย งานจึงสามารถดำเนินไปได้รุดหน้า และผู้ดำเนินงานต้องมีความรักงานที่ทำ และมีความคิดริเริ่มด้วย ไม่ใช่ว่าให้นโยบายไปแล้วก็เฉย ต้องมีการคอยบอกจึงจะทำ ซึ่งอันนี้ก็เป็นปัญหาอยู่ในปัจจุบัน และค่อนข้างมาก

เรื่องสุดท้ายที่กล่าวถึงคือ ลักษณะและคุณภาพของบัณฑิตของวิทยาลัยเทคโนโลยีและอาชีวศึกษา เป็นที่ทราบอย่างดีแล้วว่า วิทยาลัยมุ่งเน้นทางด้านปฏิบัติ หรือ Pratical training จึงควรทำงานเก่ง ปฏิบัติงานเป็น มีความสามารถในเชิงปฏิบัติสูง ในระดับ ปวส. และระดับปริญญา ควรมีทั้งความรู้และความสามารถทางปฏิบัติ แต่การผลิตบัณฑิตทั้งระดับ ปวส. ทั้งของวิทยาลัยเทคโนโลยีและอาชีวศึกษา และกรมอาชีวศึกษานั้น ยังไม่ค่อยได้มาตรฐานเท่าที่ควร เพราะการเรียนระดับ ปวช. ตามหลักสูตรมีการฝึกงาน 700-800 ชม. ฉนั้นบางคนบอกฝึกปีกว่าพอแล้ว

อันนี้ไม่ใช่ จริงแล้วอยู่ที่ว่าการสอนจนเกิด skill เอามาประกอบอาชีพได้หรือไม่ อันนี้ต่างหากที่สำคัญ พอถึงระดับ ปวส. เป็นระดับ technicial หรือ technology แล้ว พวกนี้ต้องมีความรู้เชิงทฤษฎีและปฏิบัติการวิเคราะห์ สามารถแยกแยะงานต่าง ๆ การทดสอบผลต่าง ๆ ได้เป็นอย่างดี จะเห็นได้ว่า skill จะเกิดต่อเมื่อมีการฝึกอบรมต่อเนื่องและทุกขั้นตอน จึงเห็นได้ว่าวิทยาลัยมีการพัฒนาหลักสูตรใหม่ มีเครื่องมือต่าง ๆ ซึ่งต่างจากระดับ ปวช. มาก เครื่องทดสอบค่อนข้างละเอียด ยุ่งยากกว่างานปกติค่อนข้างมาก แต่ราคาสูงเราจึงต้องพยายามขยายไปเรื่อย ๆ ซึ่งเป็นการศึกษา เป็นความเชี่ยวชาญชำนาญการเฉพาะด้านมากขึ้น ทฤษฎีต้องสอดคล้องกับปฏิบัติ รู้จักวิเคราะห์และแยกแยะงานได้ชัดเจนขึ้น มีความละเอียดออนในการทำงานมากขึ้น ยิ่งเป็นในระดับสูงขึ้นคือ ปริญญา เราก็เน้นสูงขึ้นทางทฤษฎีและการคำนวณ รวมทั้งเครื่องมือในระดับสูง เพื่อค้นคว้าครับว่าผลเป็นอย่างไร รวมทั้งอาจมีการสร้างเครื่องมือขึ้นมาด้วย ซึ่งผลงานด้านนี้มีแสดงในงาน I'TEX ให้ดู เท่าที่ผ่านมาปัญหาบัณฑิตว่างงานจึงมีค่อนข้างน้อยมาก เท่าที่เห็นบ้างคือ ทางเกษตรจบแล้วไม่ทำฟาร์ม แต่จะทำงานตามบริษัท จึงทำได้ค่อนข้างยาก ซึ่งเป็นการทำงานผิดหลักและศาสตร์ซึ่งอยากทำงานมีเงินเดือน ไม่ทำงานเองส่วนตัว เพราะส่วนใหญ่มักมองในแง่งานมีเงินเดือนถึงจะเรียกว่างาน

ส่วนเรื่องขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานนั้น ในความคิดเห็นส่วนตัวแล้ว ควรแก้ที่ระบบ คือ ควรมีการประเมินผล วัดผลให้ดีกว่านี้ มีขั้นตอนที่ชัดเจน มีการกำหนดมาตรฐานเพื่อทุกคนมองตนเองได้ว่าเข้าอยู่ในบรรทัดฐานนั้นหรือเปล่า โดยทุกคนมีเงินเดือนขึ้นโดยไม่ติดขั้นเลย โดยให้ทุกปีที่ทำงาน โดยขอยเงินเดือนให้ถี่ลง ซึ่งลักษณะที่ปฏิบัติอยู่ในรูปได้ขั้นเงิน 2 ขั้น นั้นทำให้เกิดความแตกแยกมากกว่าสามัคคี และมีการติดขั้นเงินเดือนทำให้หมดกำลังใจในการปฏิบัติงานได้ ดังนั้น การให้ความดีนั้นควรใช้ระบบกรรมการ ซึ่งมาจากหลาย ๆ ฝ่าย เป็นการให้ข้อมูลผู้บริหารและทำให้ผู้บริหารสบายใจด้วย อีกด้านคือ การส่งเสริมในด้านเปิดโอกาสเรียนสูงขึ้น การศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม รวมทั้งการส่งเสริมการฝึกอบรม สัมมนา หรือให้โอกาสอาจารย์มีการหมุนเวียนไปหาประสบการณ์ภายนอก รวมทั้งการสัมมนาอบรมทั้งภายนอกและภายใน โดยการหมุนเวียนให้เกิดความกระตือรือร้นในการพัฒนาตนเอง เพราะครูถ้ามีความรู้มากมีโอกาสให้มาก และถ้ามีความรู้นอยให้มากยอมเป็นไปได้ยาก จึงสรุปได้ว่าการส่งเสริมขวัญและกำลังใจทำได้ 2 กรณี คือ เงินเดือน และการส่งเสริมเรื่องความรู้ แต่ควรมีการปรับปรุงวิธีการดำเนินการ

สรุปการสัมภาษณ์รองอธิการบดี

วิทยาลัยเทคโนโลยีและอาชีวศึกษา

รองอธิการบดี

รองศาสตราจารย์ศรีเครือ โพวาทอง

วิทยาลัยเทคโนโลยีและอาชีวศึกษา มีเป้าหมายในการดำเนินการอยู่ 3 เรื่อง ใหญ่ ๆ ด้วยกันคือ การผลิตครูอาชีวศึกษา การจัดการศึกษาสายอาชีวศึกษาตั้งแต่ระดับปริญญาตรีลงมา และการบริการทางสังคมที่เกี่ยวเนื่องกับทางการอาชีวศึกษา ซึ่งการดำเนินการจะอยู่ในกรอบนี้เท่านั้น และจำเป็นต้องสอดคล้องกับแผนพัฒนาการศึกษา และแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติด้วย แต่โดยธรรมชาติของงานด้านการศึกษา ต้องถือว่างานพัฒนาอาจารย์เป็นงานต้องทำอย่างต่อเนื่องไม่ว่าจะมีนโยบายหรือไม่ก็ตาม ซึ่งข้อเท็จจริงแล้วนโยบายสูงสุดของผู้บริหารสูงสุด และนโยบายของการบริการงานของสถาบัน มีส่วนสำคัญในการผลักดันงานด้านนี้อยู่มาก เพราะถ้าผู้บริหารสูงสุดให้ความสำคัญการถ่ายทอดแนวความคิดมายังผู้ปฏิบัติได้ง่าย และมีการติดตามผลงานทางด้านนี้ทำให้งานมีประสิทธิภาพ และมีการดำเนินการอย่างต่อเนื่องด้วย อีกส่วนหนึ่งมองในด้านคณะกรรมการที่ดูแลและรับผิดชอบในด้านนี้มีความรู้ความสามารถในการดำเนินการมากน้อยเพียงใด เพื่อเสนอแนวทางข้อคิดเห็นเพื่อการพัฒนาอาจารย์ ในความคิดส่วนตัวเห็นว่าทางวิทยาลัยเทคโนโลยีและอาชีวศึกษาขาดในส่วนนี้ทั้ง 2 อย่างที่กล่าวมา

ในเรื่องการพัฒนาคณาจารย์ที่เป็นผู้ริเริ่มในวิทยาลัยเทคโนโลยีและอาชีวศึกษานั้น เริ่มจากในขณะที่เป็นผู้อำนวยการวิทยาเขตพระนครเหนือ ซึ่งได้รับการฝึกอบรมจาก Columbo planned Staff College (CPSC) เห็นความสำคัญของการพัฒนาอาจารย์ จึงเริ่มนำความรู้ที่ได้รับนั้นมาดำเนินการที่วิทยาเขตพระนครเหนือเป็นแห่งแรก จากนั้นสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือก็เริ่มให้ความสนใจเช่นกันจึงเชิญไปพูดเรื่องการพัฒนาคณาจารย์ที่นั่น หลังจากนั้นเมื่อได้รับการพิจารณาย้ายมาเป็นคณบดีคณะวิศวกรรมเทคโนโลยีที่วิทยาเขตเทเวศร์ จึงได้เริ่มงานอย่างจริงจังและเป็นผู้นำโดยเอากรมอาชีวศึกษาเข้ามาร่วมอบรมด้วย และได้รับแต่งตั้งจาก CPSC เป็นผู้แทนในการจัดการฝึกอบรม ต่อมาประมาณปีพ.ศ. 2526 หรือ 2527 ทาง CPSC ส่งคนมา 3 คน ร่วมจัดสัมมนาที่เชียงใหม่ เรื่องการพัฒนาคณาจารย์ของวิทยาลัยเทคโนโลยีและ

อาชีวศึกษา ซึ่งขณะนั้นทางวิทยาลัยกำลังรับงานโครงการเงินยืมเพื่อการพัฒนาวิทยาลัย จึงได้มาปรึกษาหารือกัน ทำให้เกิดแนวความคิดว่า ศูนย์การพัฒนาอาจารย์ในประเทศไทยนั้นควรเกิดขึ้นมา ดังนั้น จึงเห็นได้ว่าวิทยาลัยเทคโนโลยีและอาชีวศึกษานั้น เริ่มเกิดแนวคิดในการตั้งศูนย์พัฒนาอาจารย์จากผู้บริหารระดับสูงทั้งหมดของวิทยาลัย เราจึงมีนโยบายว่าการพัฒนาอาจารย์นั้นควรดำเนินการตามสาขาอาชีพแต่ละกลุ่มคือ กลุ่มคหกรรม กลุ่มศิลปกรรม กลุ่มเกษตรกรรม กลุ่มช่างอุตสาหกรรม กลุ่มพาณิชยกรรม และกลุ่มวิชาพื้นฐาน เป็นต้น โดยมีศูนย์พัฒนาอาจารย์เป็นศูนย์รวมทำการพัฒนาอาจารย์เฉพาะด้านนั้น ๆ ส่วนโครงการเงินยืมเพื่อพัฒนาช่างอุตสาหกรรมนั้น เนื่องจากการศึกษาของ secter survey tearn โดยการพัฒนาด้านอาคาร ครุภัณฑ์ บุคลากร ระยะแรกกู้จาก World Bank การพัฒนาครั้งนี้ทำแบบครั้งเดียวจบ โดยการส่งไปเรียน ส่งไปอบรม แล้วกลับมาสอนมาเขียนหลักสูตร เป็นอันสิ้นสุดโครงการส่วนนี้ ส่วนโครงการเงินยืมระยะที่ 2 เรากู้จาก ADB Bank ซึ่งจากการศึกษาของ secter survey tearn มีข้อเสนอว่าน่าจะมีการพัฒนาอาจารย์ โดยพัฒนาศูนย์เก่าที่เทเวศร์ขึ้น และจัดตั้งศูนย์พัฒนาอาจารย์ใหม่ 3 แห่ง ที่เชียงใหม่ สงขลา และโคราช ซึ่งทำให้ปรากฏเป็นข้อตกลงในการกู้ครั้งนี้ จากโครงการนี้จึงทำให้เป็นศูนย์พัฒนาอาจารย์แต่เฉพาะช่างอุตสาหกรรม โดยเทเวศร์เป็นศูนย์ใหญ่ และที่โคราช สงขลา และเชียงใหม่ เป็นลูกศูนย์ดำเนินการ ต่อมาจึงได้พัฒนาเป็นศูนย์พัฒนาคณาจารย์ของวิทยาลัยเทคโนโลยีและอาชีวศึกษา

การพัฒนาคณาจารย์ของวิทยาลัยเทคโนโลยีและอาชีวศึกษา เรามีจุดมุ่งหมายที่แน่นอนคือ สมรรถนะของครูต้องมีความเหมาะสมกับงานที่รับผิดชอบ และต้องพัฒนาสมรรถนะครูเพื่อเตรียมให้ทันกับเทคโนโลยีที่เข้ามา หรือมาแล้วพร้อมกันนั้นเราต้องมีการเลื่อนขั้นตำแหน่งเขาให้ไปสู่ตำแหน่งหน้าที่การงานให้สูงขึ้นไปด้วย ส่วนวัตถุประสงค์ของศูนย์พัฒนาอาจารย์เป็น Teacher Upgrading Center ซึ่งควรจะเป็น Staff Development Center มากกว่า เพราะการครอบคลุมงานมีมากกว่างานหลักจึงเป็นงานในด้าน In-service training งานเพิ่มเติมคือพวกครูใหม่ที่ยังไม่เข้าประจำการ เอามาเตรียมความพร้อมเพื่อเข้าสู่งาน แต่มีอุปสรรคเพราะครูต้องไปรายงานตัวก่อนแล้วเดินทางกลับมาอบรม ทำให้เสียเงินมาก และมีปัญหาขัดข้องหลายประการ ทำอยู่ 2 ครั้งก็ต้องเลิกไป นอกจากนี้แล้วอุปสรรคที่สำคัญคือ บุคลากรที่ดำเนินงานต้องเป็นผู้ทรงคุณวุฒิเป็นที่ยอมรับ คือ มีอาวุโสเชี่ยวชาญ ประสบการณ์สูงในการส่งเสริมแต่ละสาขาวิชา แต่เท่าที่ดำเนินการอยู่นั้น ฐานะของผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาคณาจารย์เป็น

แค่หัวหน้าแผนกและไม่มีความรู้ความสามารถและอาวุโสที่ยอมรับมา ความเชี่ยวชาญก็ไม่มี เราส่งคนไปศึกษาอบรมทางด้าน Training Staff Development กลับส่งไปเรียนด้าน Teachnical Education กลับมาจึงทำให้ทำงานไม่ได้ ทำให้เป็นอุปสรรคในปัจจุบัน ดังนั้น เราจึงมีการดำเนินการในรูปสำนักทดสอบและประเมินผล (สบ.) เป็นผู้ดำเนินการระดับนโยบาย มีคณบดีและผู้เชี่ยวชาญภายนอกเข้ามาช่วยกำหนดนโยบายและจัดตั้งเกี่ยวกับงบประมาณในการฝึกอบรม นโยบายและมาตรฐานต่าง ๆ จะถูกถ่ายทอดมายังคณะวิชาชีพ และคณะจะเป็นผู้ให้บริการคณะของตนเอง และวิทยาเขตตามสายของตน ซึ่งทำให้การดำเนินงานสดวกขึ้น คือ ใช้คณะวิชาชีพเป็นแกนนำในการดำเนินการ

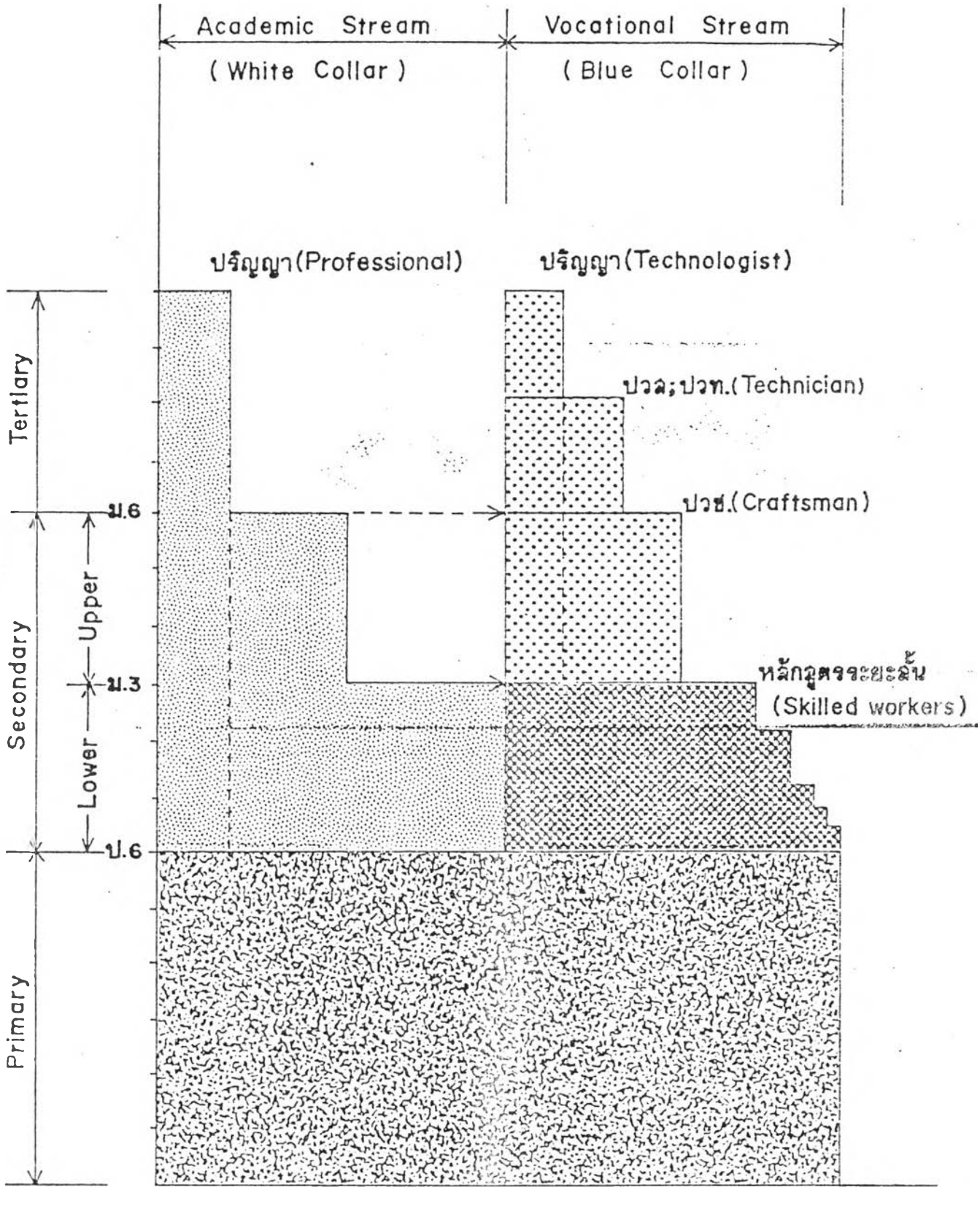
ส่วนวิธีการที่ใช้ในการพัฒนาคณาจารย์นั้น เราใช้วิธีการจัดหลักสูตรเสริมเรียกว่าการจัดหลักสูตรฝึกอบรมให้เหมาะสมกับงาน ซึ่งมีการจัดภายหลังการสำรวจสมรรถนะของครูโดยวิธีสอบถาม (Questionair) เพื่อดูความต้องการ ส่วนอีกหลักสูตรเป็นการเตรียมคนสู่ตำแหน่งต่าง ๆ ซึ่งหลักสูตรประกอบด้วย เทคนิคการบริหาร แก้ปัญหาความขัดแย้ง มนุษยสัมพันธ์ ทักษะการพูด ปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินการ คือ โครงสร้างของศูนย์ในแง่ สถานะ (Status) และคนที่มาดำเนินงานปัจจุบันไม่เหมาะสม บุคลากร เพราะปัจจุบันเราใช้ครูที่ไม่รู้ไปทำอะไร เอามาทำงานด้านนี้จึงทำให้ผลงานไม่ค่อยจะก้าวหน้าเท่าที่ควร และสถานภาพของศูนย์พัฒนาอาจารย์ไม่ค่อยเป็นที่ยอมรับ คนที่รับผิดชอบจะได้มีดักดิ์ศรีมีเกียรติเป็นที่ยอมรับ ส่วนอีกปัญหาคือ การสนับสนุนทางการเงินจากวิทยาลัยอย่างต่อเนื่อง เพราะปัจจุบันศูนย์พัฒนาอาจารย์ไม่ได้เป็นหน่วยงานที่ได้รับการรับรองจากสำนักงบประมาณ จึงไม่ได้ตั้งงบประมาณขึ้นมาเอง ดังนั้นงบประมาณที่ใช้เจียดมาจากวิทยาเขตหรือจัดสรรมาจากเงินวัสดุฝึกของนักศึกษา ส่วนประการสุดท้าย ผู้บริหารต้องกว้างขวางทางวิชาชีพและสังคมด้วย ถ้าคนภายในวิทยาลัยไม่เหมาะสมต้องสามารถหาคนนอกมาช่วยทำให้ ส่วนนี้วิทยาลัยไม่มี การอบรมสัมมนาส่วนใหญ่ใช้คนของเราเอง จึงทำให้ไม่เกิดความรู้ใหม่ ๆ รวมทั้งคนอบรมเกิดความเบื่อเพราะวิทยากรซ้ำ ๆ อยากเห็นคนใหม่ ๆ มาบรรยายให้ฟังบ้าง

ส่วนสำคัญที่ต้องกล่าวถึงอีกเรื่องคือ ลักษณะของบัณฑิตของวิทยาลัยเทคโนโลยีและอาชีวศึกษานั้น แตกต่างจากมหาวิทยาลัยหรือสถาบันการศึกษาระดับปริญญาตรีอื่น ๆ เพราะบัณฑิตของวิทยาลัยนั้นมีการศึกษาวิชาพื้นฐานพอสมควร หรือศึกษาจบภาคบังคับแล้วเอาเข้าหลักสูตรอบรม (Course training) เพื่อเป็น skill worker ถ้าอยากเรียนสูงขึ้นไปต้องเรียนต่อ

ปวช. ปวส. หรือปริญญาตรี ส่วนครูที่สอนนั้นส่วนใหญ่สนใจทางด้านงานการสอน การผลิต การสร้าง รวมทั้งงานโครงการ ส่วนงานวิจัยนั้นความสนใจของครูจะน้อย เพราะส่วนใหญ่มาจากทางสายอาชีวศึกษา และส่วนใหญ่ครูทางสายอาชีพจะมีชั่วโมงการสอน (teaching Load) ค่อนข้างมาก ทำงานหนักและต้องออกแรงด้วย คือ ลงมือปฏิบัติจริง เสียเวลาและเหนื่อย งานวิจัยนั้นไม่มีหรอก มีความกระตือรือร้นในด้านนี้น้อย ด้านบริการชุมชนและอื่น ๆ วิทยาลัยเรามีเหมือนกัน แต่ค่อนข้างน้อยในแต่ละปี ส่วนงาน I'TEX นั้น เป็นการประชาสัมพันธ์กิจกรรมของวิทยาลัย รวมทั้งการประกวดผลงานการผลิตสื่อการสอนและผลงาน Project ที่อาจารย์ทำสร้างอุปกรณ์ สร้างเครื่องมือ เรียกว่า โครงการงานผลิตดี นอกจากนั้นเป็นผลงานของเด็ก

ส่วนเรื่องบัณฑิตตกงาน ซึ่งทางวิทยาลัยมีปัญหาค่อนข้างน้อย เราอาจแก้ไขได้โดยใช้ระบบการทำงานกลุ่ม term work มาใช้แทนคนเดียวรอบรู้ (อาชีวศึกษาครบวงจร) ซึ่งจริงแล้วจะช่วยแก้ไขการทำงานได้ดีมาก การสอนอาชีวศึกษานั้น ควรเน้นให้เด็กมีความรู้ความสามารถในอาชีพหลักอย่างจริงจัง ถ้าอยากขายเป็น ติดต่องานได้ ค่อยไปเรียนต่อ ซึ่งเป็นหลักสูตรต่อเนื่องจะดีกว่า ส่วนการสร้างขวัญและกำลังใจให้อาจารย์ในการทำงานให้กับวิทยาลัย วิธีแรกคือ ดึงให้เขามาร่วมงานกับเรา ให้เห็นว่างานนี้เป็นงานของเราทุกคน สอง ให้เขามีส่วนร่วมในการตัดสินใจในงาน ลดหลั่นตามลำดับ เพราะการทำงานแล้วเจ้านายเห็นยินดีชื่นชมกับผลงานของเขานั้นเป็นเรื่องสำคัญ ส่วนเรื่องการขึ้นเงินเดือน 2 ขั้นนั้น เป็นส่วนประกอบ

ส่วนเรื่องสุดท้าย โครงการเกี่ยวกับการพัฒนาคณาจารย์ ควรทำในรูปทั้งด้านปริมาณและคุณภาพ ในระยะยาว โดยการจัดสรรทุนหาเด็กของเราไปเรียนต่อในระดับสูงขึ้นในสาขาที่ขาดแคลน ส่วนระยะสั้น ต้องเร่งรัดครูให้มีคุณภาพ ใครพัฒนาในรูปกลุ่มแล้วกระจายไปยังคณะวิชาชีพที่รับผิดชอบในการพัฒนาบุคลากรในสายของตน รวมทั้งควรกำหนดมาตราการเป้าหมายในการดำเนินการให้แน่นอนด้วย


Academic Stream
(White Collar)
Vocational Stream
(Blue Collar)
ปริญญา(Professional)
ปริญญา(Technologist)
ปวส;ปวท.(Technician)
ปวช.(Craftsman)
หลักฐานระยะสั้น
(Skilled workers)
Tertiary
Secondary
Upper
Lower
Primary
ม.6
ม.3
ป.6

สรุปการสัมภาษณ์หัวหน้าศูนย์พัฒนาอาจารย์
วิทยาลัยเทคโนโลยีและอาชีวศึกษา

หัวหน้าศูนย์พัฒนาอาจารย์
ผู้ช่วยศาสตราจารย์วิทร วิภาหัสถ์

วิทยาลัยเทคโนโลยีและอาชีวศึกษามีเป้าหมายในการผลิตนักศึกษา วิจัยและสนับสนุนวิชาการ การบริการสังคม และทนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม ซึ่งจะเห็นชัดเจนในบางสาขาวิชาชีพเท่านั้น การผลิตนักศึกษานั้น ผลิตช่างระดับ ปวช. ปวส. เป็นช่างฝีมือ ช่างเทคนิค วิศวกรและครูที่มีคุณภาพ ถ้ามองในแง่สถาบันการศึกษา เป้าหมายการศึกษาคือ การส่งเสริมสนับสนุนงานวิจัย เพราะเป็นการส่งเสริมวิชาการ รวมทั้งงานบริการสังคม ดังนั้น วิทยาลัยจึงทำหน้าที่ผลิตนักศึกษา วิจัยและบริการสังคม ซึ่งบางสาขาวิชาชีพเท่านั้น เช่น นาฏศิลป์และเกษตร

บทบาทของครูที่ผู้บริหารต้องการนั้น ส่วนใหญ่ต้องการครูที่มีความรู้ทางวิชาการ รวมทั้งทำวิจัยได้คือ ได้ผลออกมาจริงจัง ส่วนด้านอื่น ๆ นั้นก็เป็นเรื่องความรับผิดชอบ โดยเฉพาะระดับปริญญาตรี เช่น ครุศาสตร์อุตสาหกรรม ครูต้องเป็นตัวอย่างที่ดีของบัณฑิต คำว่าตัวอย่างที่ดีนั้นคือ ครูต้องดีทั้ง สอนดี พูดดี เข้าชั้นเรียนตรงเวลา ซื่อสัตย์สุจริต และประพฤติตนเป็นคนดีด้วย งานวิจัย การสนับสนุนส่งเสริมมีน้อยในทางปฏิบัติ แต่ถ้ามองในแง่ระบบทางบริการที่ส่งเสริมเรามีงาน I'TEX ซึ่งเป็นตัวส่งเสริมที่จริงจัง แต่การดำเนินการจริงไม่ค่อยเห็นชัด การดำเนินงานที่เห็นส่วนใหญ่เป็นการศึกษาค้นคว้าในแง่คิดอะไรได้ หรือประกวดผลงาน เพราะมีการเสนอผลงานผลิตภัณฑ์ดีเด่น การศึกษาค้นคว้าเทคโนโลยีใหม่ ๆ ดังนั้น จุดอ่อนของวิทยาลัยเทคโนโลยีและอาชีวศึกษา ครูมีความรู้ทางวิจัยน้อย และผลงานไม่ออกมาในรูปวิจัย รวมทั้งงบประมาณมีน้อยมาก ที่แบ่งออกงานค่อนข้างชัดเจนไม่เห็นมี ส่วนการบริการชุมชนและทนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม ครูไม่ค่อยมีกิจกรรมเหล่านี้ ส่วนใหญ่มักเป็นในรูปเด็กทำ และตัวครูมักไม่ค่อยจะรู้เรื่องเหล่านี้ด้วย ส่วนทางวัฒนธรรมเป็นนโยบายของกระทรวง เรามีการทำเฉพาะจัดอบรมครูทางด้านวัฒนธรรมเท่านั้น

การพัฒนาคณาจารย์ของวิทยาลัยเทคโนโลยีและอาชีวศึกษา เรามีเป้าหมายที่บริการ Inservice Training ทุกด้าน ซึ่งให้บริการเฉพาะช่างอุตสาหกรรมเท่านั้น ยกเว้นศูนย์ต่างจังหวัดให้บริการสาขาอื่นบ้าง ในกรณีที่ใช้บริการทางวิชาการร่วมกันในการเรียนการสอนวิชาชีพ ซึ่งเรามีเป้าหมายจะทำการพัฒนา 1,200 คนต่อปีเป็นอย่างน้อย ทั้ง 4 ศูนย์ ส่วนวัตถุประสงค์เราต้องการพัฒนาอบรมครูประจำการในทุก ๆ ด้านทั้งความเข้าใจในการใช้หลักสูตร การใช้โสตทัศนูปกรณ์ ส่วนวิชาชีพไม่จำเป็นต้องปรับปรุง แต่ครูส่วนใหญ่ไม่เข้าใจวิธีการใช้หลักสูตร วิธีการสอน รวมทั้งการเรียนการสอนที่ต้องเป็นไปตามหลักสูตร เรามักจะสอบถามที่เคยเรียนมา ใช้วิธีการสอนที่เคยปฏิบัติกันมาเป็นส่วนใหญ่ ดังนั้น หน้าที่ความรับผิดชอบของศูนย์ส่วนใหญ่จึงเป็นในเรื่องการจัดฝึกอบรมสัมมนา การศึกษาต่อ การดูงาน ส่วนในด้านปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินงานของศูนย์พัฒนาคณาจารย์ เริ่มจากตัวหน่วยงานมีการแบ่งหน่วยงานเป็นไปตามที่สภาอนุมัติ แบ่งออกเป็น 4 สายงาน ขึ้นตรงกับอธิการบดี ซึ่งมีเจ้าหน้าที่ธุรการฝึกอบรม ซึ่งเรามีข้อจำกัดด้านงบประมาณ ไม่มีที่ทำการ (ตึก) ไม่มีเงิน (งบประมาณ) เพราะอยู่ภายใต้วิทยาเขต การดำเนินการปัจจุบันจึงต้องฝากอยู่กับวิทยาเขต ขึ้นอยู่กับผู้อำนวยการวิทยาเขต อาศัยงบจากวิทยาเขตไม่ได้ขึ้นต่ออธิการบดี ซึ่งในปีงบประมาณ 2532 จะเริ่มใช้งบประมาณของศูนย์พัฒนาคณาจารย์เอง ดังนั้น การมี Main Campus จะช่วยให้การบริหารงานดีขึ้น แต่อันนี้ขึ้นอยู่กับนโยบายของผู้บริหารระดับสูงสุดด้วย ส่วนด้านบุคลากรนั้นยังขาดอยู่ เพราะขาดงบประมาณ ซึ่งจะตั้งบุคลากรของศูนย์คงใช้บุคลากรชุดเดิมอยู่ ซึ่งเป็นอาจารย์ของวิทยาเขตมาช่วยเป็นแบบบางส่วน (Part time) และถ้าวิทยาเขตมีรอบบายปัญหายังต้องมีมากขึ้นอีก เราจึงแก้ไขโดยใช้อาจารย์ที่ไม่สนใจรอบบายมาทำงาน ดังนั้นปัญหาจึงสรุปได้ว่า มีปัญหาด้านงบประมาณและบุคลากร การดำเนินงานของศูนย์พัฒนาอาจารย์เท่าที่ผ่านมาส่วนใหญ่เป็นการฝึกอบรมครูประจำการ ซึ่งจำเป็นต้องมีการดำเนินการไปตามระบบการฝึกอบรมทั่วไป แต่ที่แตกต่างเฉพาะ training need เท่านั้น ทางศูนย์ไม่ทำเป็นไปตามความต้องการของวิทยาเขต โดยศูนย์เริ่มตรงจัดหลักสูตรฝึกอบรมตามความต้องการที่วิทยาเขตแจ้งมาจัดหาเครื่องมือ วัสดุอุปกรณ์ บุคลากรที่ต้องใช้ในการฝึกอบรม วิธีการฝึกอบรม การดำเนินการที่เกี่ยวข้องกับการฝึกอบรม เช่น ห้องจัดอบรม การจัดเลี้ยง การประเมินผล การติดตามผลการอบรมทุกครั้งที่มีการจัด ซึ่งเป็นการให้ความรู้ทางวิชาการ ส่วนระดับปริญญานั้นภาควิชาจะเป็นผู้กำหนดความต้องการในการอบรมทุกสาขาวิชา ยกเว้นภาควิชาเคมีสิ่งทอ ศูนย์จะทำ

เองทั้งหมด และมอบให้ภาควิชานั้น ๆ เป็นผู้รับผิดชอบ เฉพาะวิศวกรรมเทคโนโลยี คณะวิชาชีพทำปีละครั้ง ซึ่งรองคณบดีฝ่ายวิชาการเป็นผู้รับผิดชอบโดยตรง และไม่ใช่วิทยากรของศูนย์พัฒนาอาจารย์เลย ส่วนโครงการต่อไปซึ่งกำลังดำเนินการเป็นการฝึกอบรมอาจารย์จากประสบการณ์จริงในโรงงาน โดยส่งอาจารย์ทางช่างอุตสาหกรรมเข้าอบรมหลักสูตรกับศูนย์พัฒนาอาจารย์ในเรื่องการเรียนการสอนวิชาชีพระยะหนึ่งก่อน เสร็จแล้วส่งไปฝึกปฏิบัติในโรงงานจริง ให้รู้สภาพปัญหา การฝึกอบรมคนในโรงงาน แล้วกลับมาจัดทำหลักสูตรฝึกนักศึกษาให้ตรงสาขาอาชีพที่รับผิดชอบให้ตรงกับการอบรมในโรงงานให้ตรงความจริง ซึ่งอันนี้เป็นการฝึกอบรมระยะยาวประมาณ 6 เดือน

การอาชีวศึกษาครบวงจรเป็นเรื่องที่น่าจะทำเป็นนโยบายระดับกรมเลยทีเดียว ซึ่งลักษณะการทำเป็นในรูปวิชาชีพทางอุตสาหกรรม เกษตรกรรม ศิลปกรรม เป็นฝ่ายผลิตให้บริหารธุรกิจเป็นฝ่ายจำหน่าย จึงทำให้ทุกคนมีรายได้และสามารถแก้ไขปัญหาเรื่องสถานที่ฝึกงานด้วย ซึ่งรูปแบบอาจตั้งในรูปแบบสหกรณ์ไม่อยู่ในระบบราชการ ซึ่งอาจใช้เงินผลประโยชน์มาดำเนินการซึ่งผลิตออกมาแล้วนำมาขายในสหกรณ์ ซึ่งจะมีประโยชน์ในด้านความเข้าใจระบบการบริหารงานขายด้วย รวมทั้งเป็นสถานที่ฝึกงานไปในตัว บางส่วนอาจจ้างคนนอกมาร่วมดำเนินการ บริการเหมือนร้านค้าเอกชนทั่ว ๆ ไป

เรื่องสุดท้ายเป็นเรื่องการพัฒนาคณาจารย์ในความคิดเห็นที่คิดว่าน่าจะทำเป็นอันดับแรกคือ ความเข้าใจในการใช้หลักสูตรในเรื่องการเรียนการสอน ซึ่งเป็นเรื่องยากแต่จำเป็นต้องทำมาก เพราะทางด้านวิชาชีพเรานั้นแทบไม่ต้องพัฒนาเลย แต่การใช้หลักสูตรใหม่ที่วิทยาลัยผลิตขึ้นมานั้น มีอาจารย์ส่วนน้อยที่ใช้ เราต้องพยายามที่จะพัฒนาครูเก่าให้ทำการเรียนการสอนไปตามหลักสูตร รวมทั้งให้ครูมีทัศนคติในการใช้เครื่องมือโสต เทคโนโลยีทางการศึกษา ปลูกฝังให้มีการใช้อุปกรณ์ การนำอุปกรณ์ไปใช้เพื่อช่วยเพิ่มประสิทธิภาพทางการเรียนการสอน อีกเรื่องคือชุดแบบเรียนมีคนสนใจใช้มาก ถ้าเราได้มีการทำอย่างจริงจังทำให้เขาสามารถใช้ได้ ปัญหาของเราขณะนี้คือระบบการพิมพ์ของเราไม่อำนวย เพราะการเรียนการสอนเราปัจจุบันขาดตำราในวิชาการต่าง ๆ มาก ซึ่งโครงการนี้เหมาะสำหรับอาจารย์ที่มีชั่วโมงสอนเกิน 15 ชม./สัปดาห์ ซึ่งเราพยายามแก้ไขอยู่ จุดอ่อนปัจจุบันคือ ระเบียบจ้างเหมาในการพิมพ์ ถ้าสามารถแก้ไขได้จะทำให้เกิดประสิทธิภาพในการสอน รวมทั้งความเป็นอันหนึ่งอันเดียวของหลักสูตรของเราด้วย ส่วนเรื่องการสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงาน

ของอาจารย์ที่ดีที่สุดคือ ส่งเสริมให้อาจารย์เรียนต่อโดยเฉพาะต่างประเทศ ในระดับปริญญาโท และเอก ซึ่งจะยังประโยชน์ในระยะยาว เพราะปัจจุบันเราขาดแคลนอาจารย์ ในบางสาขาวิชามีการเปิดรับสมัคร แต่ไม่มีคนมาสมัครเลยหนีไปทำงานรัฐวิสาหกิจหรือเอกชนซึ่งมีเงินเดือนสูงกว่าหมด อันนี้จะเป็นการช่วยลดปัญหานี้ไปได้ด้วย

สรุปการสัมภาษณ์ผู้อำนวยการ

องค์การค้าคุรุสภา

ผู้อำนวยการ

อาจารย์วิเวก ปางพุฒิพงศ์

คำว่า อาชีวศึกษา ในประเทศไทยนั้นเราหมายถึง อาชีพ ซึ่งเดิมมี 5 กรรม คือ อุตสาหกรรม พาณิชยกรรม คหกรรม ศิลปกรรม และเกษตรกรรม คำว่า บัณฑิต นั้นทาง Higher Education จะรวมกับทางวิศวกรรม วิทยาศาสตร์ หรือเทคโนโลยี เฉพาะฉะนั้น อาชีวศึกษาเขาจึงมักจะตีความว่าต่ำกว่าปริญญา ดังนั้น บัณฑิตทางอาชีวศึกษาของไทยจึงมีความเห็นว่า อาชีวศึกษาไม่จำเป็นต้องสอนถึงระดับปริญญานี่คือหลัก เช่น การตัดเสื้อ ทำอาหารไม่จำเป็นต้องจบปริญญา จึงจะทำมาหากินได้ เพราะการดำเนินการที่เป็นอยู่ในปัจจุบันเรามักจะไปทำตามความต้องการของสังคม ตามความนิยมของสังคมปริญญาอื่นมี ฉันต้องมีบ้าง ซึ่งเห็นว่าเป็นสิ่งที่ไม่ถูกต้อง ประเทศไทยถ้าจำเป็นต้องมีการศึกษาเพื่อได้ปริญญาตรี เพื่อต้องการผู้ที่จบออกมาเพื่อประกอบอาชีพทางนี้ตามความต้องการของเศรษฐกิจ สังคมและอุตสาหกรรม ซึ่งสิ่งนี้ต่างหากเป็นสิ่งที่ถูกต้อง การลงทุนทางการศึกษา เพื่อการจัดการศึกษา จัดอะไร สอนอะไร เราต้องทำตามที่เศรษฐกิจต้องการ เทคโนโลยีต้องการว่าต้องจำเป็นที่จะเอาคนถึงระดับนั้นไปทำไม เราจึงจะลงทุน ไม่ว่าจะเป็นทางช่าง ช่างฝีมือ หรือคนที่ทำหน้าที่นั้น ๆ นี่แหละหลักทางด้านการจัดการศึกษาเลยว่าน่าจะมองตามนั้น แต่ปัจจุบันเรามักทำตามความต้องการของสังคมจึงออกมาในลักษณะเช่นปัจจุบัน อนาคตเราต้องพัฒนาทางด้านเทคโนโลยี วิจัย และอุตสาหกรรม ถ้าสถาบันพระจอมเกล้าทั้ง 3 แห่งยังผลิตไม่พอ ถ้าอาชีวศึกษาจำเป็นต้องพัฒนาอีก คือวิทยาลัยเทคโนโลยีและอาชีวศึกษา ผมก็ไม่ขัดข้อง แต่หลักสูตรที่จะเปิดนั้นให้มีลักษณะไปตามเทคโนโลยีใหม่ ๆ ซึ่งยังมีอีกมากไม่ว่าจะเป็นทางช่างอุตสาหกรรม เกษตร หรือธุรกิจ เปลี่ยนนโยบายแล้วหันมาเตรียมคน เตรียมครู เตรียมอุปกรณ์ และงบประมาณต่าง ๆ อย่าไปยึดอยู่กับอาชีพเดิมที่มีอยู่แล้ว แล้วต่อยอดขึ้นมาอย่างที่เป็นอยู่ปัจจุบันคือ จุดที่มองว่าน่าแก้ไขและเปลี่ยนแปลง

ส่วนคนที่จะมาเป็นอาจารย์ทางอาชีวศึกษานั้นควรมีลักษณะอย่างไร ถ้าอาชีวศึกษาหมายถึงคนที่ต้องทำงานด้วยมือ หรือ Skill หรือ Operate เครื่องมือที่เป็นผลงานออกมา ซึ่งความต้องการอันนี้มีมากถึง 80% ของแรงงานทั้งหมดของทางด้านอุตสาหกรรม ธุรกิจ ซึ่งถ้าวิทยาลัยเทคโนโลยีและอาชีวศึกษาต้องการดำเนินการผลิตบุคลากรในส่วนนี้ ครูอาจารย์ที่จะใช้สอนต้องมีการพัฒนาขึ้นมาใหม่ ไม่ซ้ำซ้อนกับกรมอาชีวศึกษา คือ ใช้ระบบโรงเรียนทั้งหมด ทำอะไรต้องสำเร็จในโรงเรียน เช่น ต้องตั้งโรงงาน โรงฝึกงาน หรือแล็บ ชั้นเรียนทุกอย่างครบครัน และทุกวิชาเกือบต้องสอนในโรงเรียนทั้งหมด แต่ไม่รู้ว่าอันนี้มีข้อจำกัดมาก วิธีการอย่างนั้นใช้ได้ผลเฉพาะบางสาขาเท่านั้น บางสาขาสอนแล้วจะตามไม่ทันความเจริญของการผลิตทางด้านอุตสาหกรรมไม่ได้ เพราะยึดอยู่กับหลักสูตรและอุปกรณ์ที่มีอยู่ และเนื้อหาสาระก็บังคับในตัวอันนี้การปรับปรุงจะทำได้ยากมาก นอกจากนี้แล้วข้อจำกัดอีกอย่างหนึ่งคือ การเปิดสอนทำได้น้อยสาขา ทั้ง ๆ ที่ในหน้าที่สาขาเดียวกันนั้น ยังมีอีกมาก เช่น สมมติว่าเราเป็นช่างเครื่องยนต์ต้องการช่างเครื่องยนต์ ต้องมีหน้าที่ตั้ง 10-20 อย่าง แต่เราสอนไม่ได้ทุกอย่าง สอนได้กลาง ๆ เท่านั้น อันนี้เป็นข้อเสียของหลักสูตรแบบนี้ และวิธีการจัดการแบบนี้ ดังนั้นการพัฒนาอาชีวศึกษาต้องเข้าไปร่วมมือกับธุรกิจอุตสาหกรรมให้มากขึ้น ทั้งในด้านการทำหลักสูตร การร่วมกันเรียนสอน การฝึกอบรมบุคลากรทางอุตสาหกรรมทางธุรกิจ ต้องมามีส่วนช่วยในการให้การศึกษาอบรมมาเป็นครูส่วนหนึ่ง ทักษะบางอย่างเรามอบให้ช่างอุตสาหกรรมและธุรกิจไปเป็นผู้สอน บุคลากรฝ่ายโรงเรียนต้องเป็นผู้ประสานงาน การประเมินผล การประเมินค่านิยม การศึกษาสู่ทางต่างๆ ของความต้องการของทักษะหรือชำนาญการ หรือความต้องการ บทบาทจะต่างกันตรงนี้ อาจารย์ที่มีคุณสมบัติหรือทำงานได้ดีควรเป็นในลักษณะที่ว่าเลือกฝึก เลือกให้การศึกษาทางด้านวิชาครูการสอน หลังจากที่เขามีความรู้พื้นฐานทางทักษะ ทางเทคโนโลยีแล้วมาต่อยอดให้เขาอย่างเข้มข้น แล้วให้มีการรู้ถึงปรัชญาหรือ Concept ทางด้านการผลิต การจัดการอาชีวศึกษาอย่างแท้จริง ทางด้านการสอนไม่ใช่รู้ทางด้านการสอนอย่างเดียว แต่ต้องผลิตคู่มือ เอกสาร หรือความรู้จากสมอง เข้ามาสู่ทางเอกสาร ตำรา Sheet ให้ได้ รู้จักการใช้เทคโนโลยีหรือขั้นตอนอย่างเต็มที่ ที่จะให้การสอนหรือบริการการสอนนี้ได้อย่างสมบูรณ์ ทั้งในแง่ตำรา คู่มือที่นักเรียนต้องติดตามและปฏิบัติการจัดอุปกรณ์ การวางแผนเรื่องของการสอนอาชีพ การจัดการนักเรียนและหลักสูตร ทั้งอุปกรณ์ วัสดุ รวมทั้งต้องรู้วิธีการประเมิน เพราะการประเมินนี้ออนมาก ทำให้เราไม่สามารถจะตั้งมาตรฐานของคุณภาพได้ ซึ่งการประเมินนั้นเราจำเป็นต้องใช้ทั้ง Summation

และ Formation Evaluation เป็นการประเมินทั้งขั้นตอนการปฏิบัติงาน นอกจากอาจารย์จำเป็นต้องมีฝีมือและทักษะ เป็นลักษณะ on top แล้ว การศึกษาอบรมอย่างต่อเนื่องอีกระยะหนึ่งก็เป็นสิ่งที่มีความจำเป็น การฝึกอบรมหรือให้มีความรู้เพิ่มเติม หรือ Collection action แล้วค่อยเพิ่มตรงจุดอ่อนทั้งทางด้านทฤษฎีและปฏิบัติ ถ้ามีวิชาที่ทำการสอนใหม่การประเมินต้องทำใหม่เช่นกัน แล้วทำการอบรมเสริมในส่วนที่ขาดให้สมบูรณ์

ส่วนเรื่องการอาชีวศึกษาครบวงจร ตามความคิดเห็นเป็นวงจรใหญ่ทางเศรษฐกิจคือ การผลิต จำหน่าย และการบริโภคหรือผู้บริโภค ซึ่งตามหลักเศรษฐกิจแล้วทั้ง 3 จุดนี้ต้องสมดุลกัน การผลิตคือการมุ่งเน้นคุณภาพของคนเพื่อเข้าสู่การจำหน่ายหรือกระจายผลผลิต ซึ่งอยู่ในอาชีวศึกษา ส่วนเรื่องการบริโภค เป็นเรื่องของอุตสาหกรรมหรือประชาชนที่บริโภคผลงานหรือบริการต่าง ๆ ของส่วนการผลิต แต่ปัจจุบันเวลาพูดถึงอาชีวศึกษาครบวงจรเป็นเรื่องของการที่ทำได้คนเดียวแต่ดำเนินการถึง 3 จุดของเศรษฐกิจ ซึ่งเป็นความไขว้เขวหรือไม่รู้เสียมากกว่า เพราะการอาชีวศึกษาเราต้องสนองวงจรนี้อย่างแน่นอน ต้องรับใช้ 2 ส่วนแรก เราจึงจำเป็นต้องผลิตช่าง หรือนักบริการทั้งหมดให้มีทักษะ มีความรู้ตามที่ระบบเศรษฐกิจต้องการเป็นการผลิตคนเข้าสู่ระบบเศรษฐกิจทุกส่วน รวมทั้งผู้บริโภคด้วย จึงให้รู้จักใช้อย่างถูกต้องและประหยัดด้วย ซึ่งอาจารย์วิเวกเป็นผู้ริเริ่มใช้คำว่าครบวงจร ซึ่งเป็นในเรื่องการแบ่งงานตามความสามารถ เป็นลักษณะของ Division of Labour รู้จักการทำงานเป็นกลุ่ม (Term work) คือวงจรเศรษฐกิจนั้น ในการผลิตคนเข้าสู่วงจรเศรษฐกิจทางด้านอุตสาหกรรมและบริการ คนด้านไหนขาดเราก็จะผลิตเข้าไป เศรษฐกิจพัฒนาแล้วมีหนทางจะเปิดเป็นอาชีพใหม่ เราต้องสนับสนุนจุดนั้นเข้าไป ถ้าส่วนไหนมีช่างว่างคือ เศรษฐกิจไม่ครบวงจร คือ การผลิตการบริการขึ้นมาเพื่อให้คนบริโภคได้ ต่อวงจรอันนี้ให้ได้ อันนี้คือครบวงจร เป็นการผลิตคนเข้าสู่อาชีพ เราสามารถทำได้อย่างที่พูดคือ ทำหลักสูตรอะไรต้องคำนึงถึงวงจรเศรษฐกิจ เราก็สามารถผลิตคนเข้าสู่อาชีพได้ เช่น นักเรียน 100 คน มี 2-3 คนจะไปลงทุนดำเนินการในรูปแบบธุรกิจ ค่อยไปเรียน Course ทางการลงทุน การบริการธุรกิจเพิ่มเติมเองทีหลัง ซึ่งในส่วนที่เป็นหลักสูตรทางบริหารธุรกิจนี้ควรเป็นหลักสูตรที่ใช้ได้กับทุกอาชีพ ไม่ว่าเป็นเกษตร คหกรรมหรือวิศวกรรม ซึ่งจะเป็นหลักสูตรแบบต่อยอด เป็นการลงทุนที่ถูกลงไปมากกว่าที่จะให้ทุกคนเรียนทางบริหารธุรกิจด้วย แต่ไม่ได้เอาไปใช้ประโยชน์ ซึ่งส่วนนี้ทำให้เกิดปัญหาและอุปสรรคในการจัดการอาชีวศึกษาในปัจจุบัน เพราะไม่รู้แล้วอวดรู้จึงมีอันตรายมาก ในแง่ของหลักสูตรและปรัชญา ซึ่งบาง

ครั้งเป็นการมองอย่างผิวเผิน และการแก้ปัญหาเฉพาะหน้า เพราะถ้าหลักสูตรไม่แน่ชัดเดี๋ยว เปลี่ยนไปเปลี่ยนมา จะทำให้เกิดความล่าช้า ล้าหลัง การตัดสินใจจะผิดพลาดไปหมด

ส่วนการสร้างขวัญกำลังใจให้ครูอาชีวศึกษาในการปฏิบัติงานนั้น ให้ทุกคนมีหน้าที่การงานที่ต้องรับผิดชอบ การจ้างคนเข้ามาทุกคนต้องมีหน้าที่การงาน ตัวหน้าที่จะเป็นตัวกำหนดบทบาทของแต่ละหน้าที่ให้ชัดเจน แล้วสร้างความรับผิดชอบให้เขาในการตัดสินใจในหน้าที่ของเขาอย่างดีที่สุด โดยใช้สมองของเขาเองบ้าง การใช้คนที่รอคำสั่งจากเบื้องบนอย่างเดียว ถ้าเจ้านายไม่มีความรู้โอนไปเอนมา จะทำให้เกิดความท้อใจในการปฏิบัติงาน คนทำงานใจสำคัญที่สุดดูจากประสบการณ์ส่วนตัว ซึ่งสำคัญมากกว่าเงินทองอีก เพราะความรู้สึกสำคัญมาก อันนี้ต้องทำให้ชัด มอบหน้าที่ให้เขา ซึ่งเป็นการกระจายอำนาจนั่นเอง ซึ่งจะมากน้อยแค่ไหนต้องขึ้นอยู่กับภารกิจของเขาเป็นสำคัญ กฎระเบียบบางอย่างที่ล่าช้า ยุ่งยากควรจะตัดออกเสียบ้าง เพราะการตั้งสถาบันการศึกษาขึ้นมาหรือให้ได้คนทำงาน เราต้องรู้ความมุ่งหมายทางสถาบันว่าคืออะไร สอนแค่ไหน คนที่เข้ามาต้องมีหน้าที่ตามนั้น เมื่อหน้าที่ของครูชัดเจนแล้ว กฎระเบียบที่จะมาดูแลสถาบันหรือครูนั้นต้องเหมาะสม เพราะทุกกฎระเบียบ ไม่สามารถใช้ได้กับทุกองค์กรควรปรับปรุงให้เหมาะสม เพื่อความคล่องตัวในการทำงาน ความสบายใจในการทำงาน

เรื่องสุดท้ายจะเป็นเรื่องเกี่ยวกับวิทยาลัยเทคโนโลยีและอาชีวศึกษา ในเรื่องความคิดเห็น ในเรื่องการจัดตั้ง การดำเนินงาน และหน้าที่ความรับผิดชอบ ซึ่งในส่วนตัวแล้วไม่เห็นด้วยในหลักการแต่เริ่มแรกแล้วว่าทำไมวิทยาลัยจะต้องมีวิทยาเขตมากมาย แล้วต้องมีในทุกสาขาวิชา ทำไมไม่ทำเฉพาะด้านอย่างสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้า ซึ่งเป็นบางด้านให้ไปสู่ระดับการสอนที่สูงขึ้น ซึ่งเดิมก็อยู่ในกรมอาชีวศึกษาเหมือนกัน แต่ปัจจุบันพัฒนาและเจริญไปมาก วิทยาลัยเทคโนโลยีและอาชีวศึกษาดำเนินการด้วยทิศทางที่ผิด จึงทำให้เจริญช้าทั้งที่น่าจะเกิดขึ้นอย่างสมบูรณ์ก่อนคนอื่นด้วยซ้ำ ซึ่งในการดำเนินการในปัจจุบันวิทยาลัยเทคโนโลยีและอาชีวศึกษามีลักษณะการดำเนินการคล้ายกับอาชีวศึกษา ซึ่งทำให้เกิดผลเสียในแง่อุปสรรคมากจะเห็นได้ว่าตั้งวิทยาลัยมา 10 กว่าปีแล้ว การบริหาร การวางแผนรวมทั้งการได้รับความช่วยเหลือจากต่างประเทศ อันนี้เกิดความเสียหายมากดูว่าเป็นการซับซ้อนมาโต้แย้งกันเอง การจะสอนถึงระดับปริญญานั้น ความต้องการด้านกายภาพมีค่อนข้างมาก เช่น อาคารสถานที่ บริเวณ เครื่องจักร เครื่องมือ เพราะจุดมุ่งหมายการเรียนระดับปริญญานั้นการเรียนจุดมุ่งหมายและการทำงานต่างกัน บทบาทก็ต่างกัน ดังนั้น การเรียนการสอนจึงแตกต่างกันมากระหว่างระดับอาชีวศึกษา

กับปริญญา ทางที่ดีควรกล้าตัดสินใจดำเนินการ อย่ามัวเสียดายอยู่เลย ควรรีบคืนอำนาจวิทยาเขตบางแห่งไปเสีย เอาไว้เฉพาะส่วนระดับปริญญาเท่านั้น เพราะถ้ายังมี Main Campus จะสร้างความแตกแยกมากขึ้น เพราะผู้บริหารก็จะมุ่งเฉพาะตัว Main Campus วิทยาเขตอื่น ๆ ก็จะสนใจน้อยลง ซึ่งมีอีกหลายเรื่องทางที่ดีที่สุดควรกล้าตัดสินใจโดยเร็ว จึงเห็นว่าในปัจจุบันวิทยาลัยเทคโนโลยีและอาชีวศึกษามีโครงสร้างค่อนข้างประหลาด

สรุปการสัมภาษณ์รองผู้อำนวยการ

องค์การค้าคุรุสภา

รองผู้อำนวยการ

อาจารย์พิเชฏฐ์ คงหม

บัณฑิตทางอาชีวศึกษาจะต้องเป็นผู้มีประสบการณ์ในสาขาวิชาชีพที่ศึกษาอย่างแท้จริง คือ จะต้องมีการฝึกอบรมอย่างจริงจังและเป็นไปอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้เกิดทักษะ (Skill) จึงจะสามารถนำไปประกอบเป็นอาชีพได้ ดังนั้น คนที่จะมาเป็นครูอาชีวศึกษาจะต้องมีความรู้และจะต้องปฏิบัติเก่งด้วย คือ การผลิตครูอาชีวศึกษาต้องทำในลักษณะ On the job training ต้องเอาครูที่มีประสบการณ์ทางอุตสาหกรรม (Industrial Experience) เพราะว่าเราจะสอนเด็กให้ไปทำงานในอุตสาหกรรม ถ้าครูไม่เคยทำในอุตสาหกรรมมาเลย แล้วจะสอนเด็กได้อย่างไร เพราะฉะนั้นจึงจำเป็นต้องมีการอุดช่องว่างอันนี้ด้วยการหาครูที่มีประสบการณ์

หลักสูตรอาชีวศึกษา ควรแยกเป็นหลักสูตรระยะสั้น ๆ วิชาชีพหนึ่ง ๆ แบ่งออกเป็น 50-60 Course ใครต้องการเรียนเอาปริญญาต้องเรียนทุก Course แต่ถ้าเรียนเพื่อเอาไปประกอบอาชีพ ก็สามารถเลือกเรียนได้ตามความต้องการ บางคนเปลี่ยนงานใหม่ก็ต้องมาเรียนใหม่ เรียนจบแต่ละหลักสูตรก็จะได้ประกาศนียบัตร และใช้เป็นใบแสดงในการไปสมัครงาน เป็นการศึกษาเพื่อให้เกิดทักษะมาใช้ในการทำงานหรือประกอบอาชีพ แต่หลักสูตรทางอาชีวศึกษาในปัจจุบันเป็นการเรียนในระบบการจัดการเรียนการสอน ซึ่งต้องศึกษาทั้งวิชาสามัญและวิชาชีพควบคู่กับทางฝ่ายวิชาสามัญก็เป็นความรู้อย่างเชี่ยวชาญ ทางด้านวิชาชีพก็เป็นความรู้ทางทฤษฎี การปฏิบัติไม่ต่อเนื่อง เพราะเรียนผสมทั้งวิชาสามัญ ช่าง และปฏิบัติการ ความชำนาญงานก็ย่อมไม่เกิดขึ้น ดังนั้น การแก้ไขน่าจะแก้ไขโดยการปรับปรุงระบบการฝึกภาคปฏิบัติหรือฝึกงานให้สอดคล้องกันกับความเป็นจริงที่มีการปฏิบัติงานในโรงงานอุตสาหกรรม หรือระบบธุรกิจจริง ๆ สิ่งที่จะทำได้ในส่วนนี้คือ การให้ครูทางอาชีวศึกษามีประสบการณ์จริง Industrial Experience

เมื่อเราต้องการครูที่มีทั้งความรู้และปฏิบัติงานเก่งด้วย ทำให้การผลิตครูอาชีวศึกษาต้องอาศัยผู้ที่มีประสบการณ์ทางอุตสาหกรรม เราจึงจะสอนเด็กให้ไปทำงานในอุตสาหกรรมได้ แต่ระบบราชการเราไม่อำนวยในการรับคนที่มีประสบการณ์มาเป็นครูได้ วิธีการแก้ไขที่จะให้ครูมี

ประสบการณ์ทางอุตสาหกรรม โดยการเอาครูผู้สอนไปฝึกอบรมในโรงงานที่มีการปฏิบัติงานจริง เพื่อให้เกิดความรู้ ความเข้าใจ ในขั้นตอนการทำงานในโรงงานอุตสาหกรรม ตลอดจนปัญหาในขณะปฏิบัติงาน เพื่อที่จะได้มาจัดหลักสูตรทางวิชาชีพให้เหมาะสมขึ้น ส่วนหลักสูตรควรจะเป็นทางปฏิบัติให้เกิดทักษะที่แท้จริง เพื่อจะได้ไปใช้ในการประกอบอาชีพได้

การอาชีวศึกษาครบวงจรเป็นสิ่งที่ดี เพราะช่วยให้เด็กรู้จักการประกอบอาชีพการทำงานรวมกัน แต่ที่ปัจจุบันกรมอาชีวศึกษาทำอยู่ไม่ใช่ครบวงจรมันเพี้ยนไป เป็นการทำงานโดยไม่ได้เรียนหนังสือ

ปัญหาและอุปสรรคสำคัญในการจัดการอาชีวศึกษา เมื่อเราแก้ระบบไม่ได้ สิ่งที่เราจะทำคือ หลักสูตร หลักสูตรใหม่ต้องเป็นการนำเอาเด็กนักศึกษาไป On the job training ซึ่งต้องมี System ให้เขาซึ่งเป็นการฝึกปฏิบัติงานจริง ๆ เป็น Dual system จริง ๆ ซึ่งปัจจุบันที่องค์การค้าครุสภากำลังทดลองดำเนินการ จัดทำเป็น Master เพื่อดูว่าเด็กที่มาฝึกงานที่นี่เสร็จแล้วจบออกไปจะมีงานทำหรือเปล่า

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

การพัฒนาคณาจารย์ในวิทยาลัยเทคโนโลยีและอาชีวศึกษา

คำชี้แจง แบบสอบถามนี้เป็นแบบสอบถามเพื่อศึกษาความคิดเห็นของผู้บริหาร และอาจารย์ในเรื่องเกี่ยวกับการพัฒนาคณาจารย์ แบบสอบถามนี้แบ่งออกเป็น 3 ตอน

ตอนที่ 1 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาและความต้องการในการพัฒนาคณาจารย์

ตอนที่ 3 ความคิดเห็นเกี่ยวกับความต้องการในเชิงบริการในด้านการพัฒนาคณาจารย์ การคาดหวังบทบาทในอนาคต

ตอนที่ 1 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดใส่เครื่องหมาย ✓ ลงใน ( ) หรือกรอกข้อความลงในช่องว่างที่กำหนดให้

1. ตำแหน่งที่ท่านรับผิดชอบในปัจจุบัน

( ) ผู้บริหาร ได้แก่ อธิการบดี รองอธิการบดี คณบดี ผู้อำนวยการ รองคณบดี/ผู้ช่วยผู้อำนวยการ หัวหน้าภาควิชา หัวหน้าแผนก หัวหน้าสำนักงานเลขานุการคณะฯ เป็นต้น

( ) อาจารย์ประจำวิชา ได้แก่ ศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ อาจารย์ 3 อาจารย์ 2 อาจารย์ 1 ครู เป็นต้น

2. คณะวิชาชีพที่ท่านสังกัด

( ) เกษตรศาสตร์ ( ) คหกรรมศาสตร์

( ) บริหารธุรกิจ ( ) วิศวกรรมเทคโนโลยี

( ) ศิลปกรรม ( ) ศิลปศาสตร์

( ) ศึกษาศาสตร์ ( ) วิทยาเขต.....

( ) ภาควิชา..... ( ) อื่น ๆ โปรดระบุ.....

3. เพศ

( ) ชาย ( ) หญิง

4. สถานภาพการสมรส

( ) โสด ( ) แต่งงาน

( ) หย่าร้าง/แยกกันอยู่ ( ) หม้าย

5. อายุของท่านปัจจุบัน

( ) ต่ำกว่า 30 ปี ( ) 31-40 ปี

( ) 41-50 ปี ( ) 51 ปีขึ้นไป

6. ระยะเวลาในการประกอบอาชีพครู

( ) ไม่ถึงปี ( ) 1-5 ปี

( ) 6-10 ปี ( ) 11-15 ปี

( ) 15-20 ปี ( ) 21 ปีขึ้นไป

7. วุฒิทางการศึกษาของท่าน (ตอบทุกข้อที่ได้รับ)

( ) ปวช. สาขา.....

( ) ปวส. สาขา.....

( ) ปวส. ปม/ปม.วส. .....

( ) ปริญญาตรี วุฒิ..... สาขา.....

( ) ประกาศนียบัตรชั้นสูง..... สาขา.....

( ) ปริญญาโท วุฒิ..... สาขา.....

( ) ปริญญาเอก วุฒิ..... สาขา.....

( ) อื่น ๆ โปรดระบุ.....

8. ในภาคต้น/2531 ท่านสอนทั้งหมดสัปดาห์ละ.....คาบ

- ในเวลาสัปดาห์ละ.....คาบ

- นอกเวลาสัปดาห์ละ.....คาบ

9. วิชาที่ท่านสอนในภาคต้น/2531 .....วิชา

- เป็นวิชาในคณะ.....

- ภาค/แผนก.....

10. ในระยะ 1 ปีที่ผ่านมา ท่านเคยเข้าร่วมการประชุมสัมมนาหรืออบรมทางวิชาการที่เกี่ยวข้อง และเป็นประโยชน์ต่อสาขาวิชาที่ท่านสอนหรือไม่เพียงใด

( ) ไม่เคย

( ) เคย.....ครั้ง รวมทุกครั้งเป็นระยะเวลา.....วัน

เรื่อง.....

.....

ท่านทราบข่าวการประชุมสัมมนาหรืออบรมดังกล่าวจากแหล่งใด

.....

.....

ตอนที่ 2 ปัญหาและความต้องการในการพัฒนาหน้าที่ บทบาท และความรับผิดชอบของอาจารย์ในสถานศึกษาระดับอุดมศึกษา

หน้าที่ บทบาท และความรับผิดชอบ หมายถึง พฤติกรรมอย่างใดอย่างหนึ่งที่แสดงออกมา เพื่อดำเนินงาน และหรือบริหารกิจการตามตำแหน่งที่ตนรับผิดชอบ ซึ่งมีบทบาท ได้แก่ การสอน การวิจัย การเขียนตำราและบทความทางวิชาการ การเป็นอาจารย์ที่ปรึกษา การเป็นกรรมการ การบริการวิชาการแก่สังคม และการทำนุบำรุงส่งเสริมศิลปวัฒนธรรม

คำแนะนำ

แบบสอบถามตอนที่ 2 นี้ เป็นความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนา หน้าที่ บทบาท และความรับผิดชอบของอาจารย์ในสถานศึกษา ระดับอุดมศึกษา ซึ่งประกอบด้วยข้อคำถาม 2 ส่วน คือ

2.1 ปัญหาในการพัฒนาบทบาท หน้าที่ และความรับผิดชอบ เป็นคำถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า โดยพิจารณาข้อความที่ตรงกับระดับความคิดเห็นของท่านมากที่สุดเพียงคำตอบเดียว

ค่าของคะแนนในการตอบ

ค่าคะแนนของความคิดเห็น แบ่งเป็น 5 ระดับ ดังนี้

ระดับที่ 5 มากที่สุด หมายความว่า ข้อความนั้นตรงกับปัญหาของท่านในระดับมากที่สุด

ระดับที่ 4 มาก หมายความว่า ข้อความนั้นตรงกับปัญหาของท่านในระดับมาก

ระดับที่ 3 ปานกลาง หมายความว่า ข้อความนั้นตรงกับปัญหาของท่านในระดับปานกลาง

ระดับที่ 2 น้อย หมายความว่า ข้อความนั้นตรงกับปัญหาของท่านในระดับน้อย

ระดับที่ 1 น้อยที่สุดหรือไม่มีเลย หมายความว่า ข้อความนั้นตรงกับปัญหาของท่านในระดับน้อยที่สุดหรือไม่มีเลย

ข้อ 11-24 โปรดใส่เครื่องหมาย ✓ ลงในช่องหลังข้อความแต่ละข้อที่สอดคล้องกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุดเพียงช่องเดียว

ข้อความ	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
ท่านมีปัญหาในเรื่องต่อไปนี้มากน้อยเพียงใด					
11. การใช้เทคนิควิธีการสอนให้เหมาะสมกับวิชาชีพที่ท่านสอน					
12. การใช้อุปกรณ์หรือสื่อการสอนให้เหมาะสมกับเนื้อหาสาระของวิชาที่สอน					
13. การเขียนตำรา เอกสารประกอบการเรียนการสอนและการใช้ชุดแบบเรียน					
14. การวัดและประเมินผลการเรียนการสอน					

ข้อความ	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
15. ความรู้ ความเข้าใจในบทบาท หน้าที่ และความรับผิดชอบของอาจารย์ที่ปรึกษาชมรม หรืออาจารย์ที่ปรึกษากิจกรรม					
16. ความรู้ ความเข้าใจทางด้านการวิจัย เพื่อประกอบการสอนระดับปริญญา					
17. ความสะดวกและความร่วมมือจากวิทยาลัยฯ ในการทำการวิจัย					
18. ผลตอบแทนและสิ่งจูงใจในการวิจัยมีไม่เพียงพอ (ในรูปเงินและเกียรติยศ เป็นต้น)					
19. ความเข้าใจต่อการจัดองค์การและการบริหารงานในสถานศึกษา					
20. ความสามารถในการเป็นที่ปรึกษาทางวิชาการแก่บุคคลภายนอก					
21. การสนับสนุนจากผู้บริหารให้ท่านได้มีโอกาสได้ร่วมกิจกรรมนอกวิทยาลัยฯ เช่น เป็นที่ปรึกษาทางวิชาการ การแสดงผลงานหรือผลงานทางวิชาการ เป็นต้น					
22. การสนับสนุนด้านงบประมาณ เพื่อจัดกิจกรรมบริการชุมชน ในการฝึกอบรมด้านวิชาชีพแก่บุคคลภายนอกช่วงฤดูร้อน เช่น ภาษาอังกฤษสำหรับพนักงานขับรถบริการ การดูแลเครื่องใช้ไฟฟ้า เป็นต้น					
23. ความสามารถในการจัดหรือมีส่วนร่วมในการจัดเกี่ยวกับการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม ทั้งภายในและภายนอกวิทยาลัยฯ					

ข้อความ	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
24. ปัญหาอื่น ๆ โปรดระบุ					
ก. _____					
ข. _____					
ค. _____					
ง. _____					
จ. _____					

2.2 ความต้องการในการพัฒนาบทบาท หน้าที่ และความรับผิดชอบ เป็นคำถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า โดยพิจารณาข้อความที่ตรงกับระดับความคิดเห็นของท่านมากที่สุดเพียงคำตอบเดียว

ค่าของคะแนนในการตอบ

ค่าของคะแนนของความคิดเห็น แบ่งเป็น 5 ระดับ ดังนี้

ระดับที่ 5 มากที่สุด หมายความว่า ข้อความนั้นตรงกับความต้องการของท่านในระดับมากที่สุด

ระดับที่ 4 มาก หมายความว่า ข้อความนั้นตรงกับความต้องการของท่านในระดับมาก

ระดับที่ 3 ปานกลาง หมายความว่า ข้อความนั้นตรงกับความต้องการของท่านในระดับปานกลาง

ระดับที่ 2 น้อย หมายความว่า ข้อความนั้นตรงกับความต้องการของท่านในระดับน้อย

ระดับที่ 1 น้อยที่สุดหรือไม่มีเลย หมายความว่า ข้อความนั้นตรงกับความต้องการของท่านน้อยที่สุดหรือไม่มีเลย

ข้อ 25-42 โปรดใส่เครื่องหมาย ✓ ลงในช่องหลังข้อความแต่ละข้อที่สอดคล้องกับความต้องการของท่านมากที่สุดเพียงข้อเดียว

ข้อความ	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
ท่านมีความต้องการในการพัฒนาในเรื่องต่อไปนี้มากน้อยเพียงใด					
25. เนื้อหาทางวิชาการที่ทันสมัย เพื่อนำมาปรับปรุงการเรียนการสอน					
26. ทักษะที่ใช้ในการปฏิบัติงานจริงในอุตสาหกรรมหรือธุรกิจที่เกี่ยวกับวิชาที่สอน เพื่อนำมาปรับปรุงวิชาที่สอน					
27. วิธีการผลิต การใช้อุปกรณ์หรือสื่อการสอน การจัดทำชุดแบบเรียนวิชาที่สอน					
28. การใช้ผลการวัดและประเมินผลทางการศึกษามาปรับปรุงการเรียนการสอนวิชาที่ท่านสอน					
29. การสนับสนุนด้านงบประมาณ เพื่อจัดซื้อวัสดุอุปกรณ์การสอนและหนังสือทางวิชาการ					
30. ความรู้ ความเข้าใจในบทบาท หน้าที่ และความรับผิดชอบของการเป็นอาจารย์ที่ปรึกษา					
31. ความรู้และทักษะในการทำวิจัย เช่น การเลือกหัวข้อวิจัย การเขียนโครงการวิจัย เป็นต้น					
32. การสนับสนุนและความร่วมมือจากวิทยาลัยฯ ในการทำวิจัย					
33. เทคนิคและวิธีการ การจัดแสดงผลงาน หรือผลงานทางวิชาการ					

ข้อความ	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
34. เทคนิคการจัดทำเอกสารเผยแพร่ และการประชาสัมพันธ์ทางสื่อมวลชนต่าง ๆ					
35. เทคนิคการมีมนุษยสัมพันธ์ และการทำงานรวมกันเป็นกลุ่ม					
36. เทคนิคและวิธีการที่เหมาะสมในการเป็นวิทยากร					
37. การอำนวยความสะดวกในการเผยแพร่ความรู้แก่ประชาชนทางสื่อมวลชนจากวิทยาลัยฯ					
38. การสนับสนุนในการร่วมแสดงผลงานหรือผลงานทางวิชาการกับสถาบันการศึกษาต่างสังกัด					
39. การสนับสนุนด้านงบประมาณต่ออาจารย์ เพื่อจัดกิจกรรมเสริมหลักสูตร เช่น การจัดนิทรรศการผลงานหรือผลงานทางวิชาการ การศึกษาดูงานนอกสถานที่ เป็นต้น					
40. ความสามารถในการเป็นที่ปรึกษาเกี่ยวกับการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม ทั้งภายในและภายนอกวิทยาลัยฯ					
41. ความรู้ ความเข้าใจสถานภาพ บทบาท หน้าที่ และความรับผิดชอบของอาจารย์ในสถาบันการศึกษา ระดับอุดมศึกษา					
42. ความต้องการอื่น ๆ โปรดระบุ					
ก. _____					
ข. _____					
ค. _____					
ง. _____					
จ.					

ตอนที่ 3 ความต้องการในเชิงบริการด้านการพัฒนาคณาจารย์ ความคิดเห็นเกี่ยวกับอาชีพครู ความปรารถนาในชีวิต การคาดหวังบทบาทในอนาคต

การพัฒนาอาจารย์ หมายถึง การดำเนินกิจกรรมใด ๆ ก็ตาม เพื่อให้อาจารย์ได้มีความรู้ ความสามารถ เพิ่มขึ้น เพื่อให้อาจารย์ได้ดำเนินภารกิจได้ครบถ้วนในสถานะของอาจารย์ในสถานศึกษา ระดับอุดมศึกษา

คำแนะนำ

แบบสอบถามตอนที่ 3 เป็นความต้องการในเชิงบริการด้านการพัฒนาคณาจารย์ ข้อคำถามในส่วนนี้ แบ่งออกเป็น 4 ส่วน ซึ่งประกอบด้วย

ก. คำถามแบบประเมินค่า โดยพิจารณาข้อความที่ตรงกับระดับความคิดเห็นของท่านมากที่สุดเพียงข้อคำตอบเดียว

ข. คำถามแบบจัดลำดับความสำคัญ

3.1 ความต้องการในเชิงบริการด้านการพัฒนาคณาจารย์ เป็นคำถามแบบมาตราส่วนประเมินค่า โดยพิจารณาข้อความให้ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุดเพียงคำตอบเดียว

ค่าของคะแนนในการตอบ

ค่าคะแนนในการตอบความคิดเห็น แบ่งเป็น 5 ระดับ ดังนี้

ระดับที่ 5 มากที่สุด หมายความว่า ข้อความนั้นตรงกับความต้องการของท่านในระดับมากที่สุด

ระดับที่ 4 มาก หมายความว่า ข้อความนั้นตรงกับความต้องการของท่านในระดับมาก

ระดับที่ 3 ปานกลาง หมายความว่า ข้อความนั้นตรงกับความต้องการของท่านในระดับปานกลาง

ระดับที่ 2 น้อย หมายความว่า ข้อความนั้นตรงกับความต้องการของท่านในระดับน้อย

ระดับที่ 1 น้อยที่สุดหรือไม่มีเลย หมายความว่า ข้อความนั้นตรงกับความต้องการของท่านในระดับน้อยที่สุดหรือไม่มีเลย

ข้อ 43-66 โปรดใส่เครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างหลังข้อความแต่ละข้อที่สอดคล้องกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุดเพียงช่องเดียว

ข้อความ	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
ท่านมีความต้องการในเชิงบริการด้านการพัฒนาคณาจารย์ในเรื่องต่อไปนี้มากน้อยเพียงใด					
43. ความชัดเจนในนโยบายของผู้บริหารวิทยาลัยฯ ต่อการพัฒนาคณาจารย์					
44. ความต่อเนื่องของนโยบายและการดำเนินงานของวิทยาลัยฯ ต่อการพัฒนาคณาจารย์					
45. การสนับสนุนด้านงบประมาณ เพื่อการจัดกิจกรรมการพัฒนาคณาจารย์นอกสถานที่					
46. การสำรวจสมรรถนะในการปฏิบัติงานของอาจารย์ให้ตรงกับความต้องการ (Training Need)					
47. การศึกษาต่อเพื่อเพิ่มวุฒิในประเทศ					
48. การศึกษาต่อเพื่อเพิ่มวุฒินอกประเทศ					
49. การศึกษาต่อเพื่อเพิ่มประสบการณ์ความรู้ โดยไม่เพิ่มวุฒิ (ระยะเวลาไม่เกิน 1 ปี ทั้งในและนอกประเทศ)					
50. การเข้ารับการฝึกอบรมหรือดูงานในโรงงานอุตสาหกรรม หรือสถานประกอบการในประเทศ (ระยะเวลาไม่เกิน 6 เดือน)					

ข้อความ	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
51. การฝึกอบรมหรือดูงานในโรงงานอุตสาหกรรมหรือสถานประกอบการเฉพาะปิดภาคฤดูร้อน (เวลาไม่เกิน 3 เดือน)					
52. การฝึกอบรมระยะสั้นในโรงงานอุตสาหกรรมหรือสถานประกอบการในวันหยุดราชการ วันเสาร์ วันอาทิตย์					
53. การฝึกอบรม การประชุมเชิงวิชาการ การอบรมสัมมนาเชิงปฏิบัติการในประเทศ (ระยะเวลาไม่เกิน 1 สัปดาห์)					
54. การเข้ารับการฝึกอบรมหรือดูงานในต่างประเทศ (เวลาไม่เกิน 12 เดือน)					
55. การรวบรวมและจัดพิมพ์เอกสารทางวิชาการหรือข่าวสารทางวิชาการ โดยวิทยาลัยฯ จากสถาบันการศึกษา และหน่วยงานต่างสังกัด เพื่อให้อาจารย์ได้ค้นคว้า					
56. การศึกษาด้วยตนเองจากตำราหรือชุดแบบเรียน					
57. การศึกษาด้วยตนเองจากโปรแกรมคอมพิวเตอร์ศึกษา					
58. การจัดให้มีระบบอาจารย์ที่มีประสบการณ์ ความรู้ความชำนาญ ให้คำปรึกษาแนะนำแก่อาจารย์ด้วยกัน					
59. การแลกเปลี่ยนอาจารย์ระหว่างคณะวิชาชีพ หรือวิทยาเขต					
60. การเชิญผู้ทรงคุณวุฒิภายนอกมาบรรยายเป็นครั้งคราว					

ข้อความ	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
61. การเผยแพร่ผลงานและการประชาสัมพันธ์เกี่ยวกับงานพัฒนาคณาจารย์ของวิทยาลัยฯ ให้อาจารย์ได้ทราบ					
62. การเลือกอาจารย์จากคณะวิชาชีพเป็นกรรมการในหน่วยพัฒนาคณาจารย์ เพื่อประสานงานในการพัฒนาคณาจารย์					
63. การจัดให้อาจารย์ใหม่หรืออาจารย์ที่เปลี่ยนสอนวิชาใหม่ เข้าฝึกอบรมก่อนการปฏิบัติงานจริง					
64. การสนับสนุนจากผู้บริหารให้อาจารย์ได้มีโอกาสเข้าร่วมประชุมทางวิชาการ การอบรมสัมมนากับสถาบันหรือหน่วยงานต่างสังกัด เพื่อให้อาจารย์มีความรู้เพิ่มขึ้น					
65. ความต้องการบริการด้านอื่น ๆ โปรดระบุ					
ก. _____					
ข. _____					
ค. _____					
ง. _____					
จ. _____					

3.2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับอาชีพครู เป็นคำถามแบบมาตราส่วนประเมินค่า โดยพิจารณาข้อความให้ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด เพียงคำตอบเดียว

ค่าของคะแนนในการตอบ

ค่าของคะแนนในการตอบความคิดเห็น แบ่งเป็น 5 ระดับ ดังนี้

ระดับที่ 5 มากที่สุด หมายความว่า ข้อความนั้นตรงกับทัศนคติหรือความคิดเห็นของท่านในระดับมากที่สุด

ระดับที่ 4 มาก หมายความว่า ข้อความนั้นตรงกับทัศนคติหรือความคิดเห็นของท่านในระดับมาก

ระดับที่ 3 ปานกลาง หมายความว่า ข้อความนั้นตรงกับทัศนคติหรือความคิดเห็นของท่านในระดับปานกลาง

ระดับที่ 2 น้อย หมายความว่า ข้อความนั้นตรงกับทัศนคติหรือความคิดเห็นของท่านในระดับน้อย

ระดับที่ 1 น้อยที่สุดหรือไม่มีเลย หมายความว่า ข้อความนั้นตรงกับทัศนคติหรือความคิดเห็นของท่านในระดับน้อยที่สุดหรือไม่มีเลย

ข้อ 66-75 โปรดใส่เครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างหลังข้อความแต่ละข้อที่สอดคล้องกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุดเพียงช่องเดียว

ข้อความ	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
66. งานสอนหนังสือเป็นอาชีพที่น่าเบื่อหน่าย					
67. ถ้ามีโอกาสเลือกอาชีพใหม่ ข้าพเจ้าก็คงเลือกเป็นครูเช่นเดิม					
68. อาชีพครู-อาจารย์ เป็นอาชีพที่มีโอกาสแสวงหาความรู้อยู่เสมอ					
69. การทำงานที่เกี่ยวข้องกับการสอนหนังสือและวิชาการ เหมาะกับนิสัยของข้าพเจ้า					

	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
70. ข้าพเจ้ามีความสุขกับอาชีพที่มีโอกาสได้พัฒนาเยาวชน					
71. โอกาสเจริญก้าวหน้าในอาชีพครูมีน้อย					
72. ข้าพเจ้าตั้งใจประพฤติตนให้เป็นแบบอย่างที่ดีแก่นักศึกษา					
73. อาชีพครูมีรายได้น้อย ไม่พอเลี้ยงครอบครัว					
74. ข้าพเจ้าอุทิศเวลาและกาย-ใจ ให้แก่งานสอนหนังสืออย่างจริงจัง					
75. ข้าพเจ้าภูมิใจในภาระหน้าที่ของการเป็นครู					

3.3 การคาดหวังบทบาทในอนาคต

โปรดกรุณาเลือกบทบาทต่อไปนี้เพียง 1 ข้อ โดยใส่เครื่องหมาย ✓ หน้าข้อความที่ตรงกับการคาดหวังบทบาทในอนาคตของท่าน

( ) ผู้บริหารสถานศึกษา

( ) อาจารย์ผู้สอน ซึ่งเป็นที่ยอมรับโดยทั่วไปว่าเชี่ยวชาญในสาขาวิชาชีพของตน

( ) นักวิจัย

( ) ผู้ให้คำปรึกษา ความรู้ทางวิชาชีพแก่บุคคลภายนอก

( ) วิทยากร ให้ความรู้ทางวิชาการ/วิชาชีพแก่บุคคลภายนอก

( ) อื่น ๆ โปรดระบุ.....

3.4 ความปรารถนาแห่งชีวิตของท่าน

ขอให้ท่านเรียงลำดับความสำคัญของข้อความต่อไปนี้ โดยเรียงตามความปรารถนาของท่านเองมากที่สุดเป็นอันดับ 1 และรองลงมาเป็นอันดับ 2 จนถึงอันดับ 10 ซึ่งสำคัญต่อตัวท่านน้อยที่สุด

ลำดับ

( ) มีคู่ครองที่ดีและมีครอบครัวที่สงบสุข

( ) มีบุตรธิดาที่ดี มีความรับผิดชอบ มีอนาคตน่าภูมิใจ

( ) มีผู้บังคับบัญชาดี ให้โอกาสและสนับสนุน

( ) มีตำแหน่งการงานที่ก้าวหน้า

( ) เป็นนักวิชาชีพที่ประสบความสำเร็จ มีชื่อเสียงเป็นที่ยอมรับในแวดวงวิชาชีพของตน

( ) ทำงานที่รับผิดชอบให้ดีที่สุด โดยไม่คำนึงถึงผลตอบแทน

( ) มีฐานะทางเศรษฐกิจดีและมั่นคง

( ) มีเพื่อนร่วมงานดี คอยให้ความช่วยเหลือเกื้อกูล

( ) สำเร็จการศึกษาในระดับสูงสุด

( ) มีชีวิตบั้นปลายอย่างสงบสุข

ภาคผนวก ข

ตารางเปรียบเทียบแสดงความคิดเห็นโดยวิธีเชฟเพ่

ภาคผนวก ข

ตารางที่ 1 เปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ของความคิดเห็นเกี่ยวกับความต้องการเชิงบริการด้านการพัฒนาคณาจารย์ ในเรื่อง การศึกษาต่อเพื่อเพิ่มวุฒิในประเทศ จำแนกความอายุ โดยวิธีของเชฟเฟ่

	อายุต่ำกว่า 30 ปี 4.06	อายุ 31-40 ปี 3.52	อายุ 41-50 ปี 3.51	อายุ 51 ปีขึ้นไป 3.44
อายุต่ำกว่า 30 ปี	-	0.54*	0.55*	0.62*
อายุ 31-40 ปี	-	-	0.01	0.08
อายุ 41-50 ปี	-	-	-	0.07
อายุ 51 ปีขึ้นไป	-	-	-	-

* นัยสำคัญที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 2 เปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ของความคิดเห็นเกี่ยวกับความต้องการเชิงบริการด้านการพัฒนาคณาจารย์ ในเรื่อง การศึกษาต่อเพื่อเพิ่มวุฒินอกประเทศ จำแนกความอายุ โดยวิธีของเชฟเฟ่

	อายุต่ำกว่า 30 ปี 4.27	อายุ 31-40 ปี 3.83	อายุ 41-50 ปี 3.36	อายุ 51 ปีขึ้นไป 3.25
อายุต่ำกว่า 30 ปี	-	0.44	0.91*	1.02*
อายุ 31-40 ปี	-	-	0.47*	0.58*
อายุ 41-50 ปี	-	-	-	0.11
อายุ 51 ปีขึ้นไป	-	-	-	-

* นัยสำคัญที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 3 เปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ ของความคิดเห็นเกี่ยวกับความต้องการเชิงบริการในการพัฒนาคณาจารย์ในเรื่อง การศึกษาต่อเพื่อเพิ่มวุฒินอกประเทศ จำแนกความอายุราชการ โดยวิธีเชฟเฟ่

	ไม่ถึงปี 4.00	1-5 ปี 4.16	6-10 ปี 3.99	11-15 ปี 3.40	16-20 ปี 3.47	21 ปีขึ้นไป 3.37
ไม่ถึงปี	-	-0.16	0.01	0.60	0.53	0.63
1-5 ปี	-	-	0.17	0.76*	0.69*	0.79*
6-10ปี	-	-	-	0.59	0.52	0.62*
11-15 ปี	-	-	-	-	-0.07	0.03
16-20 ปี	-	-	-	-	-	0.03
21 ปีขึ้นไป	-	-	-	-	-	-

อย่างนี้นสำคัญที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4 เปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ ของความคิดเห็นเกี่ยวกับอาชีพครูในเรื่องงานสอนหนังสือเป็นอาชีพที่น่าเบื่อหน่าย จำแนกความอายุ

	ต่ำกว่า 30 ปี 2.12	อายุ 31-40 ปี 2.33	อายุ 41-50 ปี 2.21	อายุ 51 ปีขึ้นไป 1.84
ต่ำกว่า 30 ปี	-	-0.21	-0.09	0.28
อายุ 31-40 ปี	-	-	0.12	0.49*
อายุ 41-50 ปี	-	-	-	0.37
อายุ 51 ปีขึ้นไป	-	-	-	-

อย่างนี้นสำคัญที่ระดับ 0.05

ประวัติผู้เขียน

นางอุบลรัตน์ จิลลานนท์ สำเร็จปริญญาตรีทางบริหารธุรกิจ (การบริหารทั่วไป) จากมหาวิทยาลัยรามคำแหง เมื่อ พ.ศ. 2520 และเข้าศึกษาต่อในระดับปริญญาครุศาสตร์มหาบัณฑิต ภาควิชาอุดมศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ในปีการศึกษา 2528 ปัจจุบันรับราชการในตำแหน่ง อาจารย์ คณะศิลปศาสตร์ สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล