



**ปัจจัยด้านครูอาจารย์และบุคลากรทางการศึกษาที่มีผลต่อการผลิตบัณฑิต  
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร**

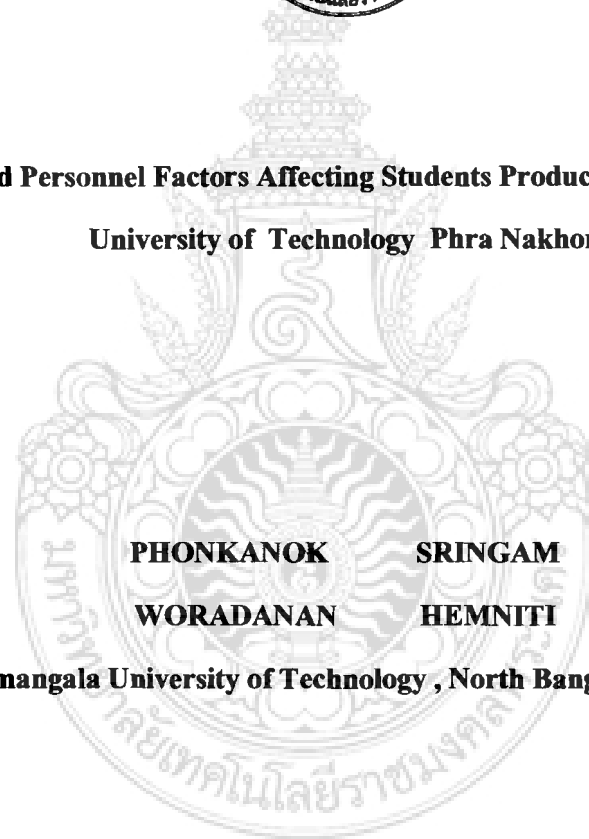
**พรกนก ศรีงาม  
วรรณันท์ เหมนิธิ**

**มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร วิทยาเขตพระนครเหนือ**

**งานวิจัยนี้ได้รับทุนสนับสนุนจากงบประมาณเงินผลประโยชน์ประจำปีงบประมาณ ๒๕๕๐  
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร**



**Teachers and Personnel Factors Affecting Students Producing of Rajamangala  
University of Technology Phra Nakhon**



**PHONKANOK      SRINGAM  
WORADANAN      HEMNITI**

**Rajamangala University of Technology , North Bangkok Campus**

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

**Fiscal year 2007**

ชื่อเรื่อง : ปัจจัยด้านครูอาจารย์และบุคลากรทางการศึกษาที่มีผลต่อการผลิตบัณฑิต  
 ผู้วิจัย : พรกนก ศรีงาม  
 วรรณันท์ เหมนิธิ  
 พ.ศ. : 2550

### บทคัดย่อ

การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการผลิตบัณฑิตของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ด้านครูอาจารย์และบุคลากร ได้แก่ คุณวุฒิทางการศึกษา ภาระงาน จรรยาบรรณวิชาชีพ ค่าตอบแทน สวัสดิการและสิทธิประโยชน์ การสอน และการพัฒนาวิชาชีพ เพื่อใช้เป็นข้อมูลพื้นฐานพัฒนาคุณภาพครู อาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยคือ ครูอาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร จำนวน 440 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น โดยได้รับแบบสอบถามคืนจำนวน 380 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 86.3 การวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS For Window Version 12 สถิติที่ใช้คือ ค่าร้อยละ

ผลการวิจัยพบว่าความคิดเห็นของครูอาจารย์และบุคลากรทางการศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อการผลิตบัณฑิต อยู่ในระดับมากที่สุดของแต่ละด้านมีดังนี้

ด้านคุณวุฒิทางการศึกษา คือ ควรมีวุฒิทางการศึกษาตรงกับสายงานที่ปฏิบัติ ร้อยละ 58.6 ด้านภาระงาน คือ ควรมีปริมาณครูอาจารย์และบุคลากรทางการศึกษาให้เพียงพอกับการบริการทางการศึกษา ร้อยละ 66.2 ด้านจรรยาบรรณวิชาชีพ คือ ควรมีคุณธรรมจริยธรรมเป็นหลักปฏิบัติในการประกอบอาชีพ ร้อยละ 74.1 ด้านค่าตอบแทน สวัสดิการ สิทธิประโยชน์ คือ ควรได้รับการพิจารณาการเลื่อนขั้นเงินเดือน โบนัสหรือเงินพิเศษอื่นๆ ด้วยความโปร่งใสยุติธรรม ร้อยละ 73.8 ด้านการสอนของครู ควรมีการวางแผนการสอนและเตรียมการสอนเป็นอย่างดี ร้อยละ 66.0 ด้านพัฒนาวิชาชีพของครู ควรได้รับการสนับสนุนทางการศึกษาเพื่อศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น ร้อยละ 76.4 ด้านการพัฒนาวิชาชีพของบุคลากรควรได้รับการสนับสนุนด้านอัตราค่าจ้างให้เพียงพอต่อปริมาณงาน ร้อยละ 61.1

Title : Teachers and Personnel Factors Affecting Students Producing of Rajamangala  
University of Technology Phra Nakhon

Researcher : Phonkanok Sringam  
Woradanan Hemniti

Year : 2007

### **Abstract**

The purpose of this research was to study the teachers and personnel factors affecting students producing. The research focused on educational backgrounds, working loads, career morals, salaries and fringe benefits, teaching and career development. The results are used to develop teachers and personnel.

The samples were 440 teachers and personnel of Rajamangala University of Technology Phra Nakhon. The tools used were researchers invented questionnaires. The 380 returned questionnaires, around 86.3%, were analyzed by SPSS for Window Version 12 Program. The statistic used was percentage.

The findings revealed that the teachers and personnel opinions on factors affecting students producing reached a high level for each topic.

For educational backgrounds, 58.6% pointed out that teachers and personnel should have educational backgrounds directing to the field of work. For working loads, 66.2% pointed out that numbers of teachers and personnel should be sufficient for educational service. For career morals, 74.1% pointed out that teachers and personnel should follow the career morals. For salaries and fringe benefits, 73.8% pointed out that teachers and personnel should be promoted with fair judgment. For teaching, 66.0% pointed out that teachers should have good teaching planning and preparation. For career development, 76.4% pointed out that teachers should be supported to further their study and 61.1% pointed out that numbers of personnel should be sufficiently positioned.



## กิตติกรรมประกาศ

งานวิจัยเล่มนี้สำเร็จได้ด้วยความช่วยเหลือจากวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนครผู้ให้การสนับสนุน ในด้านการเงินจากงบประมาณผลประโยชน์ประจำปี 2550 ด้วยมุ่งหวังผลในการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ซึ่งเป็นตัวจักรสำคัญของมหาวิทยาลัย จากการดำเนินการวิจัยครั้งนี้ มหาวิทยาลัยจะสามารถ ใช้ข้อมูลจากผลของงานวิจัยไปเป็นพื้นฐานเพื่อ ส่งเสริมให้ครูอาจารย์ และบุคลากร ให้มีศักยภาพในเชิงวิชาการ เชิงคุณธรรมและดำรงอยู่ในสาขาอาชีพอย่างมีความสุข

ผู้วิจัยในฐานะสมาชิกคนหนึ่งของมหาวิทยาลัยขอขอบคุณหน่วยงานที่แสดงถึงความมุ่งมั่นที่จะพัฒนามหาวิทยาลัยให้เป็นแหล่งการศึกษาด้านวิชาชีพ และเทคโนโลยีเชิงบูรณาการที่มีความเข้มแข็งด้านวิชาการตามมาตรฐานการศึกษาสากล เป็นที่พึงของสังคมทั้งในและต่างประเทศได้สุดทำยนี้ขอมอบส่วนดีของงานวิจัยเพื่อขอบคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์สมใจ เพียรประสิทธิ์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ประเสริฐ วิโรจน์ชิวัน อาจารย์กันรัชสา จารุจินดา รวมถึงคณาจารย์และบุคลากรทุกท่าน ผู้ให้ความอนุเคราะห์ประสานงานและตอบแบบสอบถามจนสำเร็จลงด้วยดี

พรกนก ศรีงาม

กันยายน 2550

## สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	(1)
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	(2)
กิตติกรรมประกาศ	(3)
สารบัญตาราง	(6)
บทที่	
1. บทนำ	
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
วัตถุประสงค์การวิจัย	3
ขอบเขตการศึกษา	3
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	5
นิยามศัพท์	6
2. เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	8
เอกสารที่เกี่ยวข้องกับครู อาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา	8
เอกสารเกี่ยวข้องกับการผลิตบัณฑิต	18
กรอบแนวความคิด และทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง	24
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	43
3. วิธีดำเนินการวิจัย	49
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	49
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	51
ขั้นตอนและวิธีการดำเนินการศึกษา	51
สถิติที่ใช้ในการวิจัย	51

## สารบัญ ( ต่อ )

	หน้า
4. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	52
ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	53
ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นของครูอาจารย์ด้านวุฒิทางการศึกษา	55
ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นของครูอาจารย์ด้านภาระงาน	56
ผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้านจรรยาบรรณวิชาชีพ ( ครู-อาจารย์ )	57
ผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้านค่าตอบแทน สวัสดิการ สิทธิประโยชน์ ( ครู-อาจารย์ )	58
ผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้านการสอน	59
ผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้านพัฒนาวิชาชีพ	61
ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นของบุคลากรด้านวุฒิทางการศึกษา	66
ผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้านภาระงาน	67
ผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้านจรรยาบรรณวิชาชีพ	68
ผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้านค่าตอบแทน สวัสดิการ สิทธิประโยชน์	69
ผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้านการพัฒนาวิชาชีพ	70
5. สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	74
สรุปผลการวิจัย	74
อภิปรายผล	77
ข้อเสนอแนะ	79
บรรณานุกรม	80
ภาคผนวก	85
ตัวอย่างแบบสอบถาม	126

## สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
1.1 ข้อมูลทั่วไปของครูอาจารย์จำแนกตามเพศ วุฒิทางการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน	53
1.2 ข้อมูลทั่วไปของบุคลากรจำแนกตามเพศ วุฒิทางการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน	54
2.1 ความคิดเห็นของครูอาจารย์ด้านปัจจัยทางการศึกษา	55
2.2 ความคิดเห็นของครูอาจารย์ด้านภาระงาน	56
2.3 ความคิดเห็นของครูอาจารย์ด้านจรรยาบรรณวิชาชีพ	57
2.4 ความคิดเห็นของครูอาจารย์ด้านค่าตอบแทน สวัสดิการ สิทธิประโยชน์	58
2.5 ความคิดเห็นของครูอาจารย์ด้านการสอน	59
2.6 ความคิดเห็นของครูอาจารย์ด้านการพัฒนาวิชาชีพ	61
3.1 ความคิดเห็นของบุคลากรด้านวุฒิทางการศึกษา	66
3.2 ความคิดเห็นของบุคลากรด้านภาระงาน	67
3.3 ความคิดเห็นของบุคลากรด้านจรรยาบรรณวิชาชีพ	68
3.4 ความคิดเห็นของบุคลากรด้านค่าตอบแทน สวัสดิการ สิทธิประโยชน์	69
3.5 ความคิดเห็นของบุคลากรด้านการพัฒนาวิชาชีพ	70

## บทที่ 1

### ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

#### ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

เนื่องจากสถาบันเทคโนโลยีราชมงคล ได้ปรับเปลี่ยน โครงสร้างเป็นมหาวิทยาลัยใหม่ จำนวน 9 แห่ง หนึ่งในนั้นคือมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนครซึ่งรวมวิทยาเขตต่างๆ จำนวน 5 วิทยาเขตเดิมไว้ด้วยกัน ได้แก่ วิทยาเขตพระนครเหนือ วิทยาเขตพาณิชยการพระนคร วิทยาเขตชุมชนพระนครอุตสาหกรรม วิทยาเขต โชติเวช และวิทยาเขตเทเวศร์ ต่อมาปรับเปลี่ยนเป็นคณะ 9 คณะ 3 สำนักและ 1 สถาบัน จุดประสงค์ของมหาวิทยาลัยที่มุ่งเน้นให้เป็นแหล่งการศึกษาด้าน วิชาชีพและเทคโนโลยีเชิงบูรณาการที่มีความเข้มแข็งด้านวิชาการตามมาตรฐานการศึกษาสากล เป็นที่พึ่งของสังคมทั้งในและต่างประเทศที่สามารถเรียนรู้ได้ตลอดชีวิต เป็นมหาวิทยาลัยที่มีการ บริหารการจัดการในเชิงวิชาการและเชิงธุรกิจสัมพันธ์สู่ระดับนานาชาติ และผลิตบัณฑิตที่มี เอกสิทธิ์และมีศักยภาพในการสร้างงานอาชีพที่สามารถแข่งขันได้และมุ่งเน้นพัฒนาทรัพยากร และองค์ความรู้เพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน นอกจากนี้มหาวิทยาลัยยังต้องการเตรียมการดำเนินงาน เพื่อรองรับมาตรฐานการศึกษาและตัวบ่งชี้ซึ่งจะส่งผลกระทบต่อวิชาชีพครูซึ่งมาตรฐานการศึกษา แห่งชาติได้แบ่งออกเป็น 3 มาตรฐาน ได้แก่ มาตรฐานด้านผู้เรียน มาตรฐานด้านกระบวนการและ มาตรฐานด้านปัจจัย โดยเฉพาะมาตรฐานด้านปัจจัยที่มุ่งเน้นให้ ครูมีวิญญาณความเป็นครู มี คุณธรรม จริยธรรม มีความสามารถในการจัดการเรียนการสอนอย่างมีประสิทธิภาพ เน้นผู้เรียน เป็นศูนย์กลาง สามารถในการแสวงหาความรู้ คิดวิเคราะห์และสังเคราะห์องค์ความรู้เพื่อพัฒนาการ เรียนการสอน มีคุณวุฒิ ความรู้ ความสามารถตรงกับงานที่รับผิดชอบและมีครูเพียงพอ มีภาวะผู้นำ และมีความสามารถในการบริหารจัดการ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2541)

การจัดการศึกษาระดับอุดมศึกษาให้มีคุณภาพพบว่าปัญหาการเรียนการสอนเป็นปัญหา หนึ่งที่ต้องแก้ไข ทั้งนี้เพราะขึ้นอยู่กับปัจจัยด้านผู้บริหาร ครู อาจารย์ นักศึกษา หลักสูตร ด้าน ทรัพยากร และการลงทุนด้านเทคโนโลยีเป็นต้นปัจจัยเหล่านี้ หากมีดัชนีชี้วัดคุณภาพจะช่วยให้การ ประเมินผล และการพัฒนาปรับปรุงการเรียนการสอนเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น โดยเฉพาะ ด้านทรัพยากรด้านมนุษย์ที่สำคัญคือ ครู อาจารย์ ที่จะทำหน้าที่จัดการเรียนการสอนเพื่อให้เกิดการ เรียนรู้ในตัวผู้เรียน บุคลากรสายสนับสนุนจำเป็นต้องก้าวทัน สภาพการเปลี่ยนแปลงทางสังคม สามารถปรับตัวพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องจากการศึกษาปัญหาต่างๆ เกี่ยวกับวิชาชีพครู

ในหลายประเทศพบว่า มีปัญหาคล้ายคลึงกัน ซึ่งพอจะสรุปแบ่งออกเป็น 4 กลุ่มปัญหา หลักๆ (Villgas-Reimers, 1998) ได้แก่

1. กลุ่มปัญหาเกี่ยวกับผู้เข้ามาสู่วิชาชีพครู ผู้สมัครเข้าศึกษามีคุณภาพวิชาการต่ำ ไม่ได้ตั้งใจเลือกอาชีพครูมักมีบุคลิกภาพไม่เหมาะกับการเป็นครูและจำนวนผู้สมัครเข้าเรียนวิชาครูลดน้อยลง

2. กลุ่มปัญหาเกี่ยวกับการผลิตครู มาจากปัญหาหลักสูตรการฝึกหัดครูมีข้อบกพร่องหลายประการ การเรียนวิชาครูมักเน้นภาคทฤษฎีแต่ขาดการฝึกสอน การผลิตครูขาดความหลากหลาย การเพิ่มจำนวนการผลิตครูทำให้คุณภาพของครูลดต่ำลง ในบางประเภทหลักสูตรการฝึกหัดครูมีระยะเวลาสั้นเกินไปครูในชนบทมักขาดความพร้อมและต้องปฏิบัติงานในภาวะยากลำบาก ไม่สามารถผลิตครูได้ตรงกับสาขาที่ต้องการ คณาจารย์ในสถาบันผลิตครูขาดคุณวุฒิ ขาดความเชื่อมโยงระหว่างสถาบันผลิตครูกับสถาบันผลิตนักวิชาชีพสาขาอื่นๆ งบประมาณสถาบันผลิตครูไม่เพียงพอ และในประเทศในเรื่องของการผลิตครู ไม่ชัดเจนว่าควรเป็นหลักสูตรปริญญาหรือต่ำกว่าปริญญา

3. กลุ่มปัญหาเกี่ยวกับวิชาชีพครู พบว่ามีปัญหาของครูคือเงินเดือนต่ำ วิชาชีพไม่ได้รับการยกย่องจากสังคม คุณภาพการสอนลดต่ำลง ครูต้องทำงานอื่นนอกเหนืองานสอน ครูลาออกจำนวนมาก การเลื่อนขั้นขึ้นอยู่กับความอาวุโส ครูมีทัศนคติทางลบในวิชาชีพของตนเป็นต้น

4. กลุ่มปัญหาเกี่ยวกับการพัฒนาครู พบว่าการฝึกอบรมไม่ตอบสนองความต้องการของครู วิทยากรขาดความพร้อม หลักสูตรที่ใช้อบรมมีคุณภาพต่ำ เน้นทฤษฎีแต่ขาดภาคปฏิบัติ ต้องเสียค่าลงทะเบียนเข้าฝึกอบรมเอง สถานที่จัดฝึกอบรมอยู่ไกลเป็นต้น

นอกจากนี้ครูยังมีปัญหาด้านคุณภาพ ครูจำนวนไม่น้อยไม่มีศรัทธา ขาดอุดมการณ์ และเจตคติที่ดีต่อวิชาชีพครูทำให้ไม่สนใจที่จะพัฒนาการเรียนการสอนในหน้าที่ของตนความประพฤติไม่เหมาะสมของครูบางคนยังส่งผลให้ภาพพจน์ที่สังคมเคยยกย่องครูในอดีตลดต่ำลง ซึ่งเป็นเหตุแห่งการเหนียวแน่นและถดถอยของครู จากการวิจัยพบว่าสาเหตุส่วนหนึ่งมาจากการ ไม่ได้รับการดูแลและเอาใจใส่จากต้นสังกัดหรือแม้แต่รัฐบาล ทั้งด้านปัจจัยพื้นฐานต่อการดำรงชีวิตและปัจจัยเสริมอื่นๆที่ถือว่าควรเป็น สวัสดิการที่ครูควรได้รับ โดยเฉพาะในด้านการเสริมพัฒนาเชิงวิชาการหรือวิชาชีพให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยี เพื่อให้ครูสามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างเป็นสุขในแผนพัฒนาการศึกษาแห่งชาติฉบับที่ 8 โดยกำหนดให้รัฐปรับปรุงระบบสวัสดิการที่เหมาะสมให้แก่บุคลากรในสถาบันการศึกษาทุกระดับเพื่อสร้างขวัญกำลังใจและความภาคภูมิใจในอาชีพ (จินตนา บุญชวน, 2541)

จากสภาพปัญหาดังกล่าวหากเกิดขึ้นกับครูอาจารย์และบุคลากรทางการศึกษาของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ก็นับว่าเป็นภารกิจสำคัญอย่างยิ่งที่ควรได้รับการแก้ไข

ผู้วิจัยได้สังเกตเห็นความสำคัญและความจำเป็นอย่างเร่งด่วนในการสำรวจหาข้อมูลเบื้องต้นเกี่ยวกับความคิดเห็นของครูอาจารย์และบุคลากรของมหาวิทยาลัยว่ามีเหตุปัจจัยด้านใดบ้างที่ครูอาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา ควรได้รับการส่งเสริมให้มีศักยภาพมากยิ่งขึ้นอันจะเป็นแนวทางในการพัฒนาการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพ ที่นำไปสู่การเป็นสถาบันอุดมศึกษา เพื่อเป็นผู้นำการจัดการการศึกษาวิชาชีพพระคัมภีร์ระดับสากล บนพื้นฐานวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี และเป็นกลไกอันสำคัญในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้เป็นบัณฑิตที่เป็นคนเก่ง คนดี เป็นคนใช้ชีวิตในสังคมได้อย่างมีความสุข มีความรู้ ความสามารถในการพัฒนาประเทศชาติที่สามารถแข่งขันได้กับนานาประเทศต่อไป

#### วัตถุประสงค์ของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยมีจุดประสงค์

1. เพื่อสำรวจความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยตัวป้อนด้านครูอาจารย์และบุคลากรอันได้แก่ ด้านคุณวุฒิทางการศึกษา ด้านภาระงาน ด้านจรรยาบรรณวิชาชีพ ด้านค่าตอบแทนสวัสดิการ สิทธิประโยชน์ ด้านการสอน ด้านการพัฒนาวิชาชีพที่ส่งผลต่อการผลิตบัณฑิตของมหาวิทยาลัย เทคโนโลยีราชชมงคลพระนคร
2. เพื่อนำผลจากการวิจัยไปใช้เป็นข้อมูลพื้นฐานพัฒนาระบบการศึกษาของมหาวิทยาลัย เทคโนโลยีราชชมงคลพระนคร

#### ขอบเขตของการวิจัย

การทำวิจัยครั้งนี้มีขอบเขตดังต่อไปนี้

1. การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจจากความคิดเห็นของครูอาจารย์และบุคลากรทางการศึกษาเฉพาะใน ด้านคุณวุฒิทางการศึกษา ด้านภาระงาน ด้านจรรยาบรรณวิชาชีพ ด้านค่าตอบแทน สวัสดิการ สิทธิประโยชน์ด้านการสอนและด้านการพัฒนาวิชาชีพ เพื่อเป็นข้อมูลเบื้องต้นในการพิจารณาหาแนวทางสนับสนุนและส่งเสริมปัจจัยด้านต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับผู้ที่จะส่งผลต่อการผลิตบัณฑิตในอนาคต

2. กลุ่มประชากรมี 2 กลุ่มคือประชากรกลุ่มที่ 1 กลุ่มครูอาจารย์ ได้แก่ ตำแหน่งครู อาจารย์ พนักงานราชการ ซึ่งปฏิบัติหน้าที่เป็นผู้สอนในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชชมงคลพระนคร ประชากรกลุ่มที่ 2 กลุ่มบุคลากรทางการศึกษา ได้แก่ ตำแหน่งพนักงานราชการ ลูกจ้างประจำ ลูกจ้างชั่วคราว ข้าราชการพลเรือน ผู้ปฏิบัติหน้าที่ในสายสนับสนุนการศึกษาในมหาวิทยาลัย เทคโนโลยีราชชมงคลพระนคร

2. กลุ่มประชากรมีจำนวน 2 กลุ่ม ในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร  
จำนวน 1,127 คน มีดังนี้

**คณะต่างๆ**

1. คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม	จำนวน	101	คน
2. คณะเทคโนโลยีคหกรรมศาสตร์	จำนวน	110	คน
3. คณะเทคโนโลยีสื่อสารมวลชน	จำนวน	36	คน
4. คณะบริหารธุรกิจ	จำนวน	182	คน
5. คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี	จำนวน	75	คน
6. คณะวิศวกรรมศาสตร์	จำนวน	222	คน
7. คณะศิลปศาสตร์	จำนวน	107	คน
8. คณะอุตสาหกรรมสิ่งทอและออกแบบแฟชั่น	จำนวน	75	คน
9. คณะสถาปัตยกรรมศาสตร์และการออกแบบ	จำนวน	30	คน

**สำนักงานอธิการบดี**

1. กองกลาง	จำนวน	34	คน
2. กองคลัง	จำนวน	33	คน
3. กองการและเจ้าหน้าที่	จำนวน	21	คน
4. กองนโยบายและแผน	จำนวน	24	คน
5. กองกิจการนักศึกษา	จำนวน	11	คน
6. กองวิเทศสัมพันธ์	จำนวน	3	คน
7. กองประชาสัมพันธ์	จำนวน	7	คน

**สำนักวิทยบริการ**

1. สำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ	จำนวน	6	คน
2. กองศิลปวัฒนธรรม	จำนวน	0	คน

**สำนักวิชาการและงานทะเบียน**

1. กองทะเบียนและประมวลผล	จำนวน	17	คน
2. กองวิชาการ	จำนวน	9	คน
3. สำนักประกันคุณภาพ	จำนวน	3	คน

**สถาบันวิจัยและพัฒนา**

1. กองบริการเทคโนโลยี	จำนวน	11	คน
2. สถาบันวิจัยและพัฒนา	จำนวน	5	คน



4. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในงานวิจัย หมายถึงกลุ่มครูอาจารย์และบุคลากรทางการศึกษาของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนครจำนวน 440 คน ได้มาจากการสุ่มตัวอย่างจากคณะกรรมการ สำนัก สถาบัน โดยสุ่มเลือกจากคณะ 50 % สุ่มเลือกจากกอง สำนัก สถาบัน 100 %

5. ผู้ตอบแบบสอบถามกลุ่มครูอาจารย์ ตอบแบบสอบถามทั้งหมด 6 ด้าน ได้แก่ ด้านคุณวุฒิทางการศึกษา ด้านภาระงาน ด้านจรรยาบรรณวิชาชีพ ด้านค่าตอบแทน สวัสดิการ สิทธิประโยชน์ ด้านการสอน และด้านการพัฒนาวิชาชีพ ผู้ตอบแบบสอบถามกลุ่มบุคลากรทางการศึกษา ตอบแบบสอบถามทั้งหมด 5 ด้าน คือ ด้านคุณวุฒิทางการศึกษา ด้านภาระงาน ด้านจรรยาบรรณวิชาชีพ ด้านค่าตอบแทน สวัสดิการสิทธิ ประโยชน์ และด้านการพัฒนาวิชาชีพ

6. การวิจัยครั้งนี้จะไม่ศึกษาตัวแปรอื่น เช่น เพศ อายุ สถานภาพ

### ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ทราบผลความคิดเห็นของครูอาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษาในด้านคุณวุฒิทางการศึกษา ด้านภาระงาน ด้านจรรยาบรรณวิชาชีพ ด้านค่าตอบแทน สวัสดิการสิทธิประโยชน์ ด้านการสอน และด้านการพัฒนาวิชาชีพ ที่จะส่งผลกระทบต่อครูอาจารย์และบุคลากรทางการศึกษาและส่งผลต่อการผลิตบัณฑิต

2. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ทราบข้อมูลเบื้องต้นเพื่อนำไปจัดเตรียมการปรับปรุง สนับสนุนและส่งเสริม ครู อาจารย์และบุคลากรทางการศึกษาในด้านต่างๆ ที่จะป้จจัยที่มีผลต่อการผลิตบัณฑิต

3. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนครนำผลจากการวิจัยเป็นข้อมูลพื้นฐานพัฒนาระบบการศึกษาของมหาวิทยาลัยต่อไป

### ข้อตกลงเบื้องต้น

ข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามถือว่าเป็นข้อมูลที่ครู อาจารย์และบุคลากรทางการศึกษาของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนครตอบตามสภาพที่เป็นจริงและเชื่อถือได้

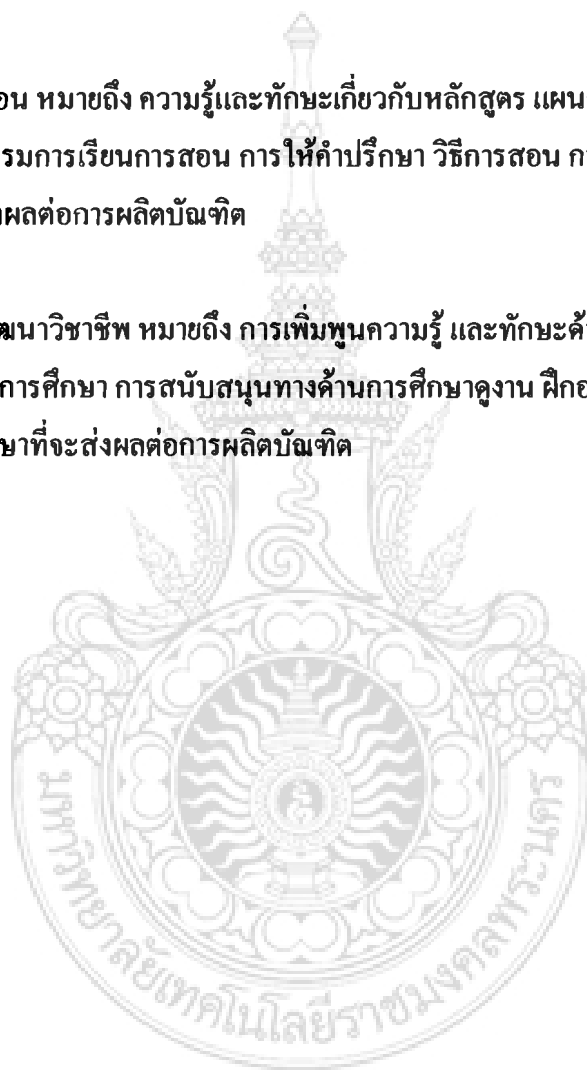
### นิยามศัพท์เฉพาะ

1. ปัจจัยด้านครู อาจารย์ หมายถึง ปัจจัย 6 ด้าน ได้แก่ ปัจจัยด้านคุณวุฒิทางการศึกษาด้านภาระงาน ด้านจรรยาบรรณวิชาชีพ ด้านค่าตอบแทนสวัสดิการสิทธิประโยชน์ ด้านการสอน และด้านการพัฒนาวิชาชีพ อันเป็นสาเหตุที่จะส่งผลกระทบต่อครูการผลิตบัณฑิต
2. ปัจจัยด้านบุคลากรทางการศึกษา หมายถึง ปัจจัย 5 ด้าน ได้แก่ ด้านคุณวุฒิทางการศึกษาด้านภาระงาน ด้านจรรยาบรรณวิชาชีพ ด้านค่าตอบแทนสวัสดิการสิทธิประโยชน์ ด้านการพัฒนาวิชาชีพ อันเป็นสาเหตุที่จะส่งผลกระทบต่อการผลิตบัณฑิต
3. ครู อาจารย์ หมายถึง ครูอาจารย์ พนักงานราชการ พนักงานมหาวิทยาลัยทุกคน ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ผู้ปฏิบัติหน้าที่เป็นผู้สอน
4. บุคลากรทางการศึกษา หมายถึง ลูกจ้างประจำ ลูกจ้างชั่วคราว พนักงานราชการ พนักงานมหาวิทยาลัยทุกคนของ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ผู้ปฏิบัติหน้าที่สนับสนุนการศึกษา
5. การผลิตบัณฑิต หมายถึง กระบวนการในการพัฒนานักศึกษาให้มีคุณภาพเป็นคนเก่งคนดี ใช้ชีวิตในสังคมอย่างมีความสุข
6. ด้านคุณวุฒิทางการศึกษา หมายถึง วุฒิทางการศึกษา ประสบการณ์ ความรู้ความสามารถทางวิชาการ การใช้ภาษา และเทคโนโลยี สารสนเทศ ความสามารถพิเศษ อันเป็นคุณลักษณะของครู อาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา ที่จะส่งผลต่อการผลิตบัณฑิต
7. ด้านภาระงาน หมายถึง ปริมาณครู อาจารย์ และบุคลากรการบริการทางการศึกษากรอบงานกับตำแหน่งรับผิดชอบ การบริการชุมชนระบบขั้นตอนการมอบหมายงาน อันเป็นคุณลักษณะของครู อาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษาที่จะส่งผลต่อการผลิตบัณฑิต
8. ด้านจรรยาบรรณวิชาชีพ หมายถึง ความรัก ความรับผิดชอบ สิทธิหน้าที่ บุคลิกภาพ คุณธรรมจริยธรรมในการประกอบวิชาชีพ อันเป็นคุณลักษณะของครู อาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษาที่จะส่งผลต่อการผลิตบัณฑิต

9. ด้านค่าตอบแทน สวัสดิการ สิทธิประโยชน์ หมายถึง แรงจูงใจเกี่ยวกับค่าตอบแทน ค่าครองชีพ สวัสดิการ ข้อมูลข่าวสาร สิทธิประโยชน์ โบนัส ที่พึงจะได้รับของครูอาจารย์และบุคลากรทางการศึกษาที่จะส่งผลต่อการผลิตบัณฑิต

10. ด้านการสอน หมายถึง ความรู้และทักษะเกี่ยวกับหลักสูตร แผนการสอน โครงการสอน การใช้สื่อ การจัดกิจกรรมการเรียนการสอน การให้คำปรึกษา วิธีการสอน การวัดและประเมินผล ของครู อาจารย์ ที่จะส่งผลต่อการผลิตบัณฑิต

11. ด้านการพัฒนาวิชาชีพ หมายถึง การเพิ่มพูนความรู้ และทักษะด้านต่างๆ การส่งเสริมให้ศึกษาต่อ การให้ทุนการศึกษา การสนับสนุนทางด้านการศึกษาคูงาน ฝึกอบรม ให้กับครูอาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษาที่จะส่งผลต่อการผลิตบัณฑิต



## บทที่ 2

### เอกสารและงานวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ตรวจสอบเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องดังนี้

1. เอกสารที่เกี่ยวข้องกับครูอาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา
2. เอกสารที่เกี่ยวข้องกับการผลิตบัณฑิต
3. กรอบแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง
4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

#### 1. เอกสารที่เกี่ยวข้องกับครูอาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา

##### 1.1 ความหมายของครูอาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา

###### ความหมายของครู

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 ได้ให้คำนิยามของ “ครู” หมายถึง บุคลากรวิชาชีพซึ่งทำหน้าที่หลักทางด้านการเรียนการสอนและส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียนด้วยวิธีการต่างๆ ในสถานศึกษาของรัฐและเอกชน (วรุศม์ เจริมประจัน, 2548:24) หนังสือ Dictionary of Education ของ กู๊ด (Good, 1973:586) ได้ให้ความหมายของครูไว้หลายนัยด้วยกันดังนี้ ( Good, C.V. อ้างถึงใน ชนดี ชุ่มจิต, 2550: 4)

ครู คือ บุคลากรที่ราชการจ้างไว้เพื่อทำหน้าที่ให้คำแนะนำหรืออำนวยความสะดวกในการจัดประสบการณ์การเรียนรู้สำหรับนักเรียนหรือนักศึกษาในสถาบันการศึกษาไม่ว่าจะเป็นของรัฐหรือเอกชน

ครู คือ บุคลากรที่มีประสบการณ์หรือมีการศึกษามากหรือดีเป็นพิเศษหรือมีทั้งประสบการณ์และการศึกษาคดีเป็นพิเศษในสาขาวิชาใดวิชาหนึ่งที่สามารถช่วยทำให้บุคคลอื่นๆ เกิดความเจริญงอกงามและพัฒนาก้าวหน้าได้

ครู คือ บุคคลที่สำเร็จหลักสูตรวิชาชีพจากสถาบันฝึกหัดครู และการฝึกอบรมนั้นได้รับการรับรองอย่างเป็นทางการ โดยมอบประกาศนียบัตรทางการสอนให้แก่บุคคลนั้นๆ

คำว่า “ครู” มาจากรากศัพท์เดิมในภาษาบาลีว่า “ครู-คุรุ” หรือจากภาษาสันสกฤตว่า “คุรุ”

ซึ่งเป็นรากศัพท์เดิมของคำว่า “การวะ” แผลงไปเป็น “เคารพ” การการวะหรือ เคารพ หมายถึง การ  
 ตระหนัก ซึ่งหมายถึงการเอาใจจดจ่อในความดีอันมีอยู่ในตัวคนหรือสิ่งของครูเป็นผู้ตระหนักโดย  
 ใช้ปัญญาพิจารณาใคร่ครวญในสิ่งที่ดี-ชั่ว ถูก-ผิด ควร-ไม่ควร และเป็นบุคคลที่ศิษย์ควรตระหนัก

คำว่า “ครู” ในสมัยโบราณ หมายถึง เป็นผู้นำทาง หรือเป็นผู้เปิดประตูทางวิญญานของ  
 ศิษย์เพื่อนำศิษย์ไปสู่คุณธรรมชั้นสูง และมักใช้กับผู้สอนที่เป็นคฤหัสถ์หรือบุคคลทั่วไป

ปัจจุบัน ครู หมายถึง ผู้ประกอบวิชาชีพอย่างหนึ่งที่ทำหน้าที่สอนคนคือเป็นผู้สั่งสอนศิษย์  
 หรือถ่ายทอดความรู้ให้แก่ศิษย์ และจะใช้กับผู้ที่ทำการสอนในสถานศึกษาทั้งของรัฐและเอกชน  
 ระดับต่ำกว่าปริญญา

สรุปได้ว่า ครูคือผู้มีความรู้ มีการศึกษามีประสบการณ์ดีในสาขาวิชาใดวิชาหนึ่งทำหน้าที่  
 สั่งสอน อบรม ถ่ายทอดความรู้ คุณธรรม จริยธรรม เป็นผู้นำทางในทางที่ควร เป็นผู้ให้คำแนะนำ  
 และอำนวยความสะดวกในการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ต่างๆแก่ผู้เรียน

#### ความหมายของอาจารย์

คำว่า “ครู” “อาจารย์” มักใช้ควบคู่กันบางครั้งผู้คนจะเข้าใจว่ามีความหมายเดียวกันเป็นคำ  
 เดียวกันแต่ หากพิจารณาตามรูปศัพท์หรือความหมายดั้งเดิมและจะพบว่ามียุทธศาสตร์แตกต่างกันดัง  
 นักวิชาการ และหน่วยงานทางการศึกษารวมถึงผู้ทรงคุณวุฒิทางการศึกษา ได้ให้ความหมายของคำ  
 ว่า “อาจารย์” ไว้ดังนี้ ท่านพุทธทาสภิกขุ (2529:93) ได้ให้ความหมายดั้งเดิมของอาจารย์ หมายถึง  
 ผู้ฝึกมรรยาท หรือควบคุมให้อยู่ในระเบียบวินัย เป็นผู้รักษาระเบียบกฎเกณฑ์ ต่าง ๆ เป็นผู้ดูแลให้  
 อยู่ในระเบียบ แต่โดยความหมายทั่วไปของอาจารย์ในปัจจุบันหมายถึง ฐานะสูงหรือชั้นหนึ่งของ  
 ผู้ที่เป็นครู ส่วนความหมายตามพจนานุกรม ฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2542 อธิบายว่า อาจารย์  
 คือ ผู้สั่งสอนวิชาความรู้ คำใช้เรียกนำชื่อบุคคลเพื่อแสดงความยกย่องว่ามีความรู้ในทางใดทางหนึ่ง  
 (ราชบัณฑิตยสถาน, 2546:1,361) ส่วนความหมายของอาจารย์ตามพระราชบัญญัติการ  
 ศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่2) พ.ศ. 2545 ให้คำว่า “คณาจารย์” แทนโดยใช้  
 ความหมายว่า “บุคคลซึ่งทำหน้าที่หลักทางด้านการสอนและการวิจัยในสถานศึกษาระดับอุดม  
 ศึกษาาระดับปริญญาของรัฐและเอกชน” สุดใจ อากสุโร (2544: 21) ได้ให้ความหมายของอาจารย์  
 ไว้ว่าเมื่อพิจารณาความหมายของอาจารย์ตามทัศนะของคนไทยกับทัศนะของชาวตะวันตกทำให้  
 เข้าใจว่า ลักษณะของอาจารย์ไทย กับลักษณะของอาจารย์ชาวตะวันตกไม่ค่อยจะเหมือนกันกล่าว  
 คือ อาจารย์ชาวตะวันตกเน้นความสำคัญไปที่การสอนวิชาความรู้ เป็นผู้มีความเชี่ยวชาญ ในการ  
 สอนเฉพาะด้าน และเป็นผู้ที่ทำการสอนในสถาบันการศึกษาชั้นสูง สำหรับตัวผู้สอนนั้นยังมี  
 สถานภาพต่ำกว่าศาสตราจารย์ ส่วนความหมายของอาจารย์ตามทัศนะของคนไทยมีความหมาย

กว้างขวางว่า คือ เป็นทั้งผู้ส่งสอนวิชาความรู้อบรมคุณเลความประพฤติให้อยู่ในระเบียบวินัยในขณะที่เดียวกันก็ยกย่องให้เป็นผู้มีความรู้อบรมคุณเลความประพฤติให้อยู่ในระเบียบวินัย ในขณะที่เดียวกันก็ยกย่องให้เป็นผู้มีความรู้ความชำนาญในวิชาการด้านใดด้านหนึ่งและเป็นผู้มีฐานะสูงกว่าผู้ที่เป็นครูอีกด้วย ในความหมายปัจจุบันอาจารย์หมายถึงผู้ส่งสอนวิชาความรู้และอบรมคุณเลความประพฤติของศิษย์เป็นผู้ที่มีความเอื้ออาทรแก่ศิษย์และศิษย์พึงประพฤติด้วยความเอื้อเพื่อมีสถานภาพสูงกว่า “ครู” แต่ต่ำกว่าผู้สอนในระดับศาสตราจารย์และมักใช้เรียกผู้สอนในระดับวิทยาลัยและมหาวิทยาลัย

สรุปได้ว่าอาจารย์ หมายถึง ผู้ส่งสอนวิชาความรู้ในสาขาใดสาขาหนึ่งเป็นผู้มีหน้าที่หลักทางการสอนและการวิจัยในระดับอุดมศึกษาระดับปริญญาทั้งของรัฐและเอกชน

#### ความหมายของบุคลากร

พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2542 ได้ให้ความหมายของคำว่าบุคลากร ไว้ว่า หมายถึงตำแหน่งเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล เช่น ในการบรรจุแต่งตั้ง เลื่อนขั้น เลื่อนเงินเดือน เป็นต้น ผู้ปฏิบัติงานตามหน้าที่ของแต่ละหน่วยงาน (ราชบัณฑิตยสถาน, 2546: 629) แต่การวิจัยครั้งนี้บุคลากรทางการศึกษาหมายถึงลูกจ้างประจำ ลูกจ้างชั่วคราว พนักงานราชการ พนักงานมหาวิทยาลัยทุกคนของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนครผู้ปฏิบัติหน้าที่สนับสนุนการศึกษา

#### ความหมายของการพัฒนาบุคลากร

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (<http://db.onec.go.th>) กล่าวว่าไว้ว่าการพัฒนาบุคลากรนั้นเป็นกระบวนการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่ต้องการให้มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานมากขึ้น โดยการเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ ทั้งนี้การพัฒนาบุคลากรมีวิธีการหลายวิธีเพิ่มพูนความรู้ให้แก่บุคลากร เช่น การฝึกอบรม การศึกษาต่อ การศึกษาดูงาน และการประชุม สัมมนา เป็นต้น ซึ่งการพัฒนาบุคลากรนั้น องค์การจำเป็นจะต้องมีการวิเคราะห์ความต้องการในการพัฒนาก่อนโดยพิจารณาลักษณะของงานเป็นหลักจึงจะจัดการพัฒนาบุคลากรในรูปแบบต่างๆ ขึ้นมาและต้องมีการประเมิน ติดตามผลการพัฒนาอย่างสม่ำเสมอด้วยเพื่อรับทราบข้อบกพร่องในการพัฒนาเพื่อนำมาปรับปรุงในการจัดการพัฒนาบุคลากรที่เหมาะสมในครั้งต่อไป

## 1.2 ความสำคัญของการพัฒนาครู อาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษาต่อการผลิตบัณฑิต

รัตนา ศรีเหรียญ (2544) กล่าวไว้โดยสรุปไว้ว่า ความเป็นสังคมสามารถดำรงสถานภาพอยู่ได้ยืนยาวเพียงใดย่อมขึ้นอยู่กับ “คุณภาพของคน” ในสังคมนั้นเป็นสำคัญสังคมใดที่ประกอบด้วยคนที่มีคุณภาพ สังคมนั้นย่อมจะสามารถพัฒนาไปสู่ความเจริญก้าวหน้าในทุกๆ ด้าน ในทางตรงกันข้ามถ้าสังคมใดประกอบด้วยคนที่ไม่มีความรู้คุณภาพ สังคมนั้นคงล่มสลายทั้งนี้เพราะคนที่มีคุณภาพเป็นต้นเหตุปัจจัยและผลลัพธ์ที่มีความสำคัญที่สุดต่อการพัฒนาสังคมและประเทศให้เจริญก้าวหน้าในทุกๆ ด้าน การพัฒนาคุณภาพของคนวิธีหนึ่งสามารถกระทำได้โดยการให้การศึกษแก่เขาอย่างดีที่สุด อย่างไรก็ตามการพัฒนาคุณภาพของคนจะประสบความสำเร็จมากน้อยเพียงใดย่อมขึ้นอยู่กับคุณภาพของกระบวนการที่ใช้ในการจัดการศึกษาเป็นสำคัญการเรียนการสอนเป็นองค์ประกอบหนึ่งของการจัดการศึกษานั้น ครูนับว่าเป็นบุคคลที่มีความสำคัญยิ่งในการที่จะทำให้การเรียนการสอนบรรลุวัตถุประสงค์ตามเป้าหมายของการจัดการศึกษา คือ การทำให้ผู้เรียนในทุกๆ ระดับชั้นทุกเพศ และทุกวัยเกิดการพัฒนาด้านต่าง ๆ 4 ด้าน คือ ด้านร่างกาย ด้านอารมณ์ ด้านสังคมและด้านสติปัญญาอย่างสมดุลและกลมกลืน เพื่อที่จะทำให้บุคคลสามารถดำเนินชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างปกติสุข ประพฤติตนให้เป็นประโยชน์ต่อสังคมและประเทศชาติสร้างสรรค์ความเจริญก้าวหน้าและช่วยแก้ปัญหาต่างๆ พัฒนาตนเอง ครอบครัว ชุมชน สังคมและสิ่งแวดล้อม พัฒนาศักยภาพและขีดความสามารถด้านต่าง ๆ สร้างคนให้มีกำลังกาย กำลังใจและกำลังสติปัญญาสูงขึ้นทำให้เกิดพลังสร้างสรรค์เพื่อการพัฒนาประเทศได้อย่างเหมาะสมและมีความสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงในทุก ๆ ด้าน เป็นที่ยอมรับโดยทั่วไปว่า ครูเป็นบุคคลที่มีความสำคัญที่สุดต่อการพัฒนาสังคมและชาติบ้านเมือง ทั้งนี้เพราะครูต้องรับหน้าที่ในการพัฒนาบุคคลในสังคมให้มีความเจริญงอกงามอย่างเต็มที่จนบุคคลเหล่านั้นสามารถใช้ความรู้ความสามารถของตนเพื่อพัฒนาชาติบ้านเมืองต่อไป ดังนั้นการพัฒนาครูให้เป็นบุคคลที่มีศักยภาพมากที่สุดจึงเป็นงานที่นักวิชาการศึกษา ผู้นิเทศและหรือผู้บริหารการศึกษาจะต้องทำอย่างจริงจังและต่อเนื่อง การพัฒนาครูก่อให้เกิดประโยชน์หลายประการดังนี้ (รัตนา ศรีเหรียญ, 2544)

1. ช่วยพัฒนาคุณภาพและวิธีการทำงานของครู ทำให้ครูมีสมรรถภาพในการสอน มีความรอบรู้ในทางวิชาการและวิชาชีพมากขึ้น เข้าใจบทบาทหน้าที่และปฏิบัติหน้าที่ของตน ได้อย่างมีประสิทธิภาพ สามารถแก้ปัญหาและข้อบกพร่องในการสอนและทำงานได้ดีขึ้น

2. ช่วยทำให้เกิดการประหยัดเวลาและความสูญเสียเปล่าทางวิชาการ เพราะครูที่ได้รับการพัฒนาจนเป็นครูที่มีคุณภาพนั้นย่อมไม่ทำสิ่งใดผิดพลาดง่าย ๆ สามารถใช้สื่อการเรียนการสอนอย่างมีประสิทธิภาพ ทำการสอนนักเรียนได้ผลเต็มที่ ตรงตามจุดประสงค์ ส่วนนักเรียนก็มีความรู้ความสามารถตามเกณฑ์ที่กำหนด

3. ช่วยให้ผู้เรียนรู้งานในหน้าที่ได้เร็วขึ้น โดยเฉพาะอย่างยิ่งครูที่เพิ่งได้รับการบรรจุให้เข้าทำงานใหม่ๆ และครูที่ย้ายไปทำการสอน ณ ที่ทำงานแห่งใหม่
4. ช่วยแบ่งเบาหรือลดภาระหน้าที่ของผู้บังคับบัญชาหรือหัวหน้างานในสายงานต่าง เพราะครูที่ได้รับการพัฒนาอย่างดีและอย่างต่อเนื่อง จะมีความเข้าใจงานการสอนและงานอื่นๆ ได้ดี
5. ช่วยกระตุ้นให้ครูปฏิบัติงานเพื่อความเจริญก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน กล่าวคือ ทำให้ครูทุกคนมีโอกาสก้าวหน้าไปสู่ตำแหน่งทางวิชาการ หรือตำแหน่งทางการบริหาร ซึ่งทำให้มีสถานภาพดีขึ้น
6. ช่วยทำให้ครูเป็นบุคคลที่ทันสมัยอยู่เสมอ ทั้งในด้านความรู้ทางวิชาการและเทคโนโลยีต่างๆ รวมทั้งหลักการปฏิบัติงาน และมีความรอบรู้ในการใช้เครื่องมือเครื่องใช้ต่างๆ จากความสำคัญดังกล่าวจึงเป็นเครื่องยืนยันให้เห็น ได้ชัดเจนว่าการพัฒนาครูนั้นมีความสำคัญอย่างยิ่งและจะต้องดำเนินการอย่างต่อเนื่องตลอดเวลา

ยงค์ ชุ่มจิต ( 2550:31-32) และยังกล่าวอีกว่าการพัฒนาครู คือ การดำเนินงานที่พยายามจะเสริมสร้างให้ครูมีความรู้ ความสามารถ ทักษะ ในการทำงานและในทางการสอน ตลอดจนมีเจตคติที่ดีในการทำงาน รวมถึงมีบุคลิกภาพและคุณธรรมของความเป็นครูที่ดีด้วย เพราะการพัฒนาครูจะช่วยพัฒนาคุณภาพและวิธีการทำงานของครู ช่วยทำให้เกิดการประหยัดเวลาและความสูญเปล่าทางวิชาการ ทำให้ครูสามารถเรียนรู้งานต่างๆ ได้เร็วเป็นการแบ่งเบาภาระของผู้บังคับบัญชาหรือหัวหน้างาน ช่วยทำให้ครูก้าวหน้าไปสู่ตำแหน่งที่สำคัญๆ และทำให้ครูมีความรู้ทันต่อความเปลี่ยนแปลงใหม่ๆ อยู่เสมอ โดยปรกติ การพัฒนาครูได้เริ่มกระทำการคัดเลือกบุคคลเข้าศึกษาในสถาบันผลิตครูแล้วเมื่อสำเร็จการศึกษาทางสายวิชาการศึกษาได้รับการบรรจุให้เข้าเป็นครูใหม่ก็จำเป็นต้องได้รับการพัฒนาอีกเพื่อให้มีความเข้าใจในงานที่ต้องรับผิดชอบ เมื่อครูได้ทำงาน ไปสักระยะหนึ่งก็มีความจำเป็นต้องได้รับการพัฒนาเป็นระยะๆ ตลอดเวลาของการประกอบวิชาชีพครูของแต่ละบุคคล

ดวงดา ฤกษ์ม่วง (2547:12) กล่าวโดยสรุปถึงความสำคัญของการพัฒนาครูไว้ว่า การพัฒนาครูเป็นสิ่งสำคัญในการพัฒนาคุณภาพทุกด้านของการศึกษา เพราะครูเป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญอย่างยิ่งในการปฏิรูปการเรียนรู้ของผู้เรียนให้เกิดคุณลักษณะที่พึงประสงค์ โดยกรอบการจัดการเรียนการสอนนั้นผู้เรียนเป็นสำคัญ นอกจากนี้ยังช่วยให้ครูสามารถปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคมและเทคโนโลยีต่างๆ พร้อมทั้งช่วยให้องค์กรมีความก้าวหน้าเกิดการพัฒนาส่งเสริมขวัญกำลังใจแก่ผู้ปฏิบัติงานด้วย



### ความสำคัญของการพัฒนาบุคลากร

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (<http://db.onec.go.th>) กล่าวไว้ว่า การพัฒนาบุคลากรทางการศึกษาเป็นปัจจัยสำคัญในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา หากบุคคลไม่มีการปรับปรุงตนเองก็จะเป็นบุคคลที่ล้าสมัยในที่สุด ประสบการณ์ที่ได้รับมาแต่เดิมอย่างเดิวนั้นไม่เหมาะสมกับสังคมที่เปลี่ยนแปลงไปในปัจจุบัน จึงมีความจำเป็นที่บุคคลจะต้องพยายาม ขวนขวายพัฒนาความรู้ ความสามารถ และพัฒนาตนเองอยู่เสมอ การพัฒนาบุคลากรเป็นกระบวนการเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานในหน้าที่ของตน ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทั้งในปัจจุบันและอนาคต การสรรหาและเลือกสรรคนแม้จะได้คนมีความรู้ความสามารถสูงแล้วก็ตามก็หาขาดคุณสมบัติไม่ เพราะความเจริญทางวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีไม่หยุดยั้ง จึงจำเป็นจะต้องนำมาใช้ในการบริหารงาน มิฉะนั้นองค์การจะก้าวไปไม่ทัน โลกหลักการใช้คนให้เกิดประโยชน์สูงสุด จึงจำเป็นต้องมีการพัฒนาคน ให้มีความรู้ความสามารถเพิ่มเติมอยู่เสมอ ปัญหาในการพัฒนาบุคลากรเกิดจากขาดแคลนงบประมาณ ผู้บริหารไม่ให้การสนับสนุน ขาดการวางแผน ขาดแคลนเอกสาร วัสดุอุปกรณ์ ขาดความร่วมมือจากบุคลากร และขาดการประสานงาน บุคลากรไม่เห็นความสำคัญและบุคลากรไม่นำความรู้ที่ได้ไปพัฒนาตนเองและหน่วยงานการพัฒนาบุคลากรเป็นเรื่องสำคัญและมีความจำเป็นต้องจัดให้มีขึ้น แต่การที่จะพัฒนาบุคลากรได้อย่างมีประสิทธิภาพนั้น จำเป็นต้องทราบปัจจัยต่างๆ ที่เกี่ยวข้องซึ่งอาจจะส่งผลกระทบต่อความสำเร็จในการดำเนินการ ได้แก่ สถานภาพของบุคลากร สวัสดิการ สิทธิประโยชน์ การมีจรรยาบรรณในวิชาชีพ ภาระงาน และการพัฒนาวิชาชีพของบุคลากรเพื่อจะสามารถนำไปใช้เป็นข้อมูลพื้นฐานเพื่อการพัฒนาต่อไป

การพัฒนาบุคลากรมีกิจกรรมที่สำคัญคือ การฝึกอบรม หมายถึง การเพิ่มพูนความรู้และทักษะในการทำงานหรือเทคนิควิธีการฝึกอบรม ได้แก่ การบรรยาย การประชุมอภิปราย การศึกษารณีตัวอย่าง การแสดงบทบาทสมมติ การสาธิต วิธีระดมความคิด ทัศนศึกษาเป็นต้น การศึกษาต่อ เป็นการพัฒนาบุคคลที่ทำงานนานๆ ความรู้ความสามารถอาจล้าสมัยไม่ทันโลก หน่วยงานจึงต้องควรส่งบุคลากรไปศึกษาต่อเพื่อให้ได้รับวุฒิสูงขึ้นเป็นการบำรุงขวัญอีกด้วย การประชุมสัมมนาเป็นอีกวิธีหนึ่งที่จะใช้ในการพัฒนาบุคลากรเพราะ เป็นการพบปะเพื่อศึกษาหารือกันเกี่ยวกับเรื่องต่างๆของผู้ที่มีความสนใจหรือเกี่ยวข้องในเรื่องเดียวกันปรึกษาหารือกันเพื่อแก้ปัญหาในทางปฏิบัติระหว่างผู้มีประสบการณ์นอกจากนี้ยังมีการประชุมเชิงปฏิบัติการซึ่งเป็นการประชุมที่มีการลงมือกระทำเพื่อแก้ปัญหาหรือมีการปฏิบัติจริงด้วย

### 1.3 บทบาทหน้าที่ของครู

รุ่ง แก้วแดง (2543:134) กล่าวไว้โดยสรุปว่าครูเป็นผู้กำหนดอนาคตของชาติ ดังนั้น การพัฒนาการศึกษาจะขาดครูไม่ได้ไม่ว่าจะเป็นรูปแบบการศึกษาในระบบหรือนอกระบบโรงเรียน หรือไม่ว่าจะมีเทคโนโลยีทันสมัยเพียงใดครูก็ยังมีความสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่งสำหรับการเรียน การสอน ซึ่งจะสอดคล้องกับ สิปปนนท์ เกตุทัต (2538:36-37) ได้กล่าวว่ายังมีความ เปลี่ยนแปลงก้าวหน้าทางวิชาการมากขึ้น ผู้เรียนอาจเรียนรู้ด้วยตนเองมากขึ้นครูยังต้องมีการพัฒนา และปรับบทบาทของตนมากขึ้น ทั้งในด้านการเน้นวิธีการเรียนรู้มากกว่าการท่องจำ เป็นผู้ประสาน การเรียนรู้ในโรงเรียน นอกโรงเรียน จากชุมชน จากเอกชน สื่อมวลชนและสถานบันอื่นๆ ในสังคม ครูต้องหมั่นเพิ่มพูนความรู้ใหม่ๆ กับการปรับปรุงไปปฏิบัติ และติดตามความเปลี่ยนแปลงของโลก เพื่อให้ตนเป็นผู้ให้ความรู้แก่ชุมชนและสังคมโดยรอบ

วรุฒม์ เจิมกระจิม กล่าวถึงบทบาทหน้าที่ของครูไว้ว่า (2548:25-27) จากคำจำกัดความ ดังกล่าวเพื่อให้บทบาทหน้าที่ของครูมีความสมบูรณ์พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 มาตรา 24 ได้กล่าวถึงการจัดกระบวนการเรียนรู้ที่ สถานศึกษางานที่เกี่ยวข้อง ซึ่งก็หมายถึงคณะครูในสถานศึกษาจะต้องดำเนินการดังต่อไปนี้

1. จัดเนื้อหาสาระและกิจกรรมให้สอดคล้องกับความสนใจและความถนัดของผู้เรียน โดย คำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล
2. ฝึกทักษะกระบวนการคิด การจัดการ การเผชิญสถานการณ์และการประยุกต์ความรู้มา เพื่อใช้ป้องกันและแก้ไขปัญหา
3. จัดกิจกรรมให้ผู้เรียนรู้จากประสบการณ์จริง การฝึกปฏิบัติให้ทำได้คิดเป็นทำเป็นรักการ อ่านและเกิดการใฝ่รู้อย่างต่อเนื่อง
4. จัดการเรียนการสอนโดยผสมผสานสาระความรู้ด้านต่างๆ อย่างได้สัดส่วนสมดุลกัน รวมทั้งปลูกฝังคุณธรรม ค่านิยมที่ดีงาม และคุณลักษณะอันพึงประสงค์ไว้ในทุกวิชา
5. ส่งเสริมสนับสนุนให้ผู้สอนสามารถจัดบรรยากาศ สภาพแวดล้อม สื่อการสอนและ อำนาจความสะดวกเพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้และมีความรอบรู้ รวมทั้งสามารถใช้การวิจัยเป็นส่วน หนึ่งของกระบวนการเรียนรู้ ทั้งนี้ผู้สอนและผู้เรียนอาจเรียนรู้ไปพร้อมกันๆ กันจากสื่อการเรียน การสอนและแหล่งวิทยาการประเภทต่างๆ
6. จัดการเรียนการสอนให้เกิดขึ้นได้ตลอดเวลาทุกสถานที่ มีการประสานความร่วมมือกับบิดา มารดา ผู้ปกครอง และบุคคลในชุมชนทุกฝ่ายเพื่อร่วมกันพัฒนาผู้เรียนตามศักยภาพ

จากการจัดกระบวนการเรียนรู้ดังกล่าว บทบาทหน้าที่ของครูจึงเป็นดังนี้

1. วิเคราะห์หลักสูตร เป็นการนำรายงานวิชาที่รับผิดชอบมาวิเคราะห์เชิงเนื้อหาให้มีความสอดคล้องกับสังคมปัจจุบัน มีใช่เป็นเนื้อหาเก่า ล้าสมัยและใช้การไม่ได้
2. การศึกษาค้นคว้าหาความรู้ใหม่ตามหลักสูตรผู้เป็นครูจะต้องติดตามข่าวสารและเหตุการณ์ใหม่ๆ ที่เกิดขึ้นแล้วมาวิเคราะห์ให้เป็นองค์ความรู้เพื่อใช้ในการเรียนการสอน ได้ปรับปรุงและพัฒนาหลักสูตร เมื่อได้องค์ความรู้ใหม่เกิดขึ้นครูจะต้องนำองค์ความรู้เหล่านั้นมาปรับปรุ่งเนื้อหาสาระรายวิชาที่ตนรับผิดชอบให้ทันสมัยอยู่เสมอ
3. การวิเคราะห์ผู้เรียน ครูจะต้องเข้าใจผู้เรียนของตนว่ามีความสามารถในการที่จะรับรู้เนื้อหาสาระได้ด้วยวิธีใดฤทธิภาวะในการรับรู้ข้อมูลข่าวสารเป็นอย่างไร สื่อการเรียนการสอนประเภทใดจึงทำให้นักเรียนของตนได้รับความรู้มากที่สุด
4. การวางแผนการสอน เมื่อครูเข้าใจนักเรียนดีแล้วจึงวางแผนการเรียนการสอนของตน โดยเริ่มตั้งแต่กำหนดวัตถุประสงค์การสอนการกำหนดเนื้อหาสาระที่จะสอน กำหนดกิจกรรมการเรียนการสอน การสร้างสื่อการสอน การออกแบบการวัดผลการสอน เป็นต้น
5. การปฏิบัติการตามแผนการสอน เป็นการนำแผนการสอนที่วางไว้ลงสู่การปฏิบัติคือการสอน และการตรวจงานนักเรียน และเพื่อปรับปรุงการสอนให้มีคุณภาพมากยิ่งขึ้น ครูควรบันทึกพฤติกรรมการสอนของตนเองและพฤติกรรมของนักเรียนด้วย
6. การประเมินผลการสอน เมื่อลงมือดำเนินการในเรื่องใดแล้วจะต้องมีการประเมินผลการทำงานทุกครั้ง โดยภายหลังเสร็จสิ้นการปฏิบัติการตามแผนการสอนแล้ว ครูจะต้องวิเคราะห์และสรุปผลการสอนและเขียนรายงานผลการใช้แผนการสอนทุกครั้ง

สรุปได้ว่าบทบาทหน้าที่หลักที่สำคัญของครูมี 2 ประการ คือ การพัฒนาหลักสูตร และการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน ซึ่งถ้าครูสามารถดำเนินงานตามบทบาทหน้าที่ดังกล่าวได้อย่างครบถ้วนก็จะได้ชื่อว่าเป็นครูที่ดำเนินการตามคุณลักษณะของวิชาชีพ เพราะหัวใจสำคัญของความเป็นวิชาชีพก็คือความมีเสรีภาพในวิชาชีพ ผู้ที่เข้าใจนักเรียนของตนได้ดีที่สุดคือ ครูผู้สอน และเมื่อทุกคนยอมรับว่าครูจะเข้าใจดีที่สุด คือ ครูผู้สอน และเมื่อทุกคนยอมรับว่าครูเข้าใจนักเรียนที่สอนได้ดีที่สุด ครูควรมีประสิทธิภาพในการเลือกเนื้อหาสาระและวิธีสอนที่สอดคล้องกับสภาพของนักเรียนที่รับผิดชอบ

#### 1.4 ความสัมพันธ์ระหว่างครู อาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษากับการผลิตบัณฑิต

บทบาทและภารกิจของครูกับการจัดการศึกษาเพื่อการพัฒนาศักยภาพของคนในสังคม นับว่ามีส่วนสำคัญยิ่งต่อการดำรงอยู่ของสังคมไทยที่มีสภาพค่อนข้างเปราะบางต่อการเปลี่ยนแปลง อันเป็นผลเนื่องมาจากกระแสโลกาภิวัตน์ที่นำพาสรรพสิ่งต่าง ๆ ไหลบ่าเข้าสู่ประเทศในรูปแบบของข้อมูลข่าวสาร (Information) ที่ไม่สามารถสกัดกั้นได้ สิ่งเหล่านี้ส่งผลทั้งในด้านบวกและด้านลบต่อวิถีของสังคม โดยเฉพาะผลที่เกิดกับเยาวชนที่กำลังศึกษาเล่าเรียนอยู่ในสถานศึกษาซึ่งจะเป็นกำลังสำคัญของชาติในอนาคต บทบาท และภารกิจของครูซึ่งได้ชื่อว่าเป็นบุคคลที่มีความใกล้ชิดกับ ผู้เรียนเป็นอย่างมากในขณะที่มีการเรียนการสอนนับว่ามีส่วนสำคัญยิ่งที่จะช่วยให้เยาวชนเหล่านั้น สามารถเลือกรับข้อมูลข่าวสารที่ถูกที่ควรเพื่อการดำเนินชีวิตตามแนวทางที่ถูกต้องของสังคมต่อไป ดังนั้น บทบาทและภารกิจของครูในฐานะที่เป็นสถาปนิกและวิศวกรของสังคม สามารถจำแนกได้ เป็น 3 ประการคือ ( รัตนา ศรีเหรียญ, 2544 )

##### 1. การสั่งสอน

ทำให้ผู้เรียนสามารถเชื่อมโยงความรู้แขนงต่าง ๆ เข้าด้วยกันในลักษณะของการบูรณาการ ผู้เรียนสามารถเชื่อมโยงความรู้ที่ได้จากทฤษฎีไปสู่การปฏิบัติอย่างเหมาะสม เนื่องจากการเรียนรู้ ของผู้เรียนส่วนใหญ่มักเกิดในห้องเรียน และห้องปฏิบัติการของวิชาต่างๆ ซึ่งเป็นส่วนที่ครูมี บทบาทมากที่สุด จากผลการวิจัยพบว่าครูที่มีความสามารถในการสอนจะต้องมีคุณลักษณะต่อไปนี้ คือ มีวิธีการสอนที่แตกต่างกันให้โอกาสแก่นักเรียนได้เรียนมาก รู้มาก และรู้แหล่งค้นคว้าหาความรู้ ได้มาก ให้ความสำคัญของการเรียนรู้ตามศักยภาพของผู้เรียน ให้ความสำคัญของการเรียนรู้ตาม หลักสูตรในชั้นรู้จริงทำได้จริง เพื่อให้ผู้เรียนสามารถนำความรู้ที่ได้ไปใช้เพื่อแก้ปัญหาได้จริงตั้ง ความหวังในผลสำเร็จของผู้เรียนไว้สูงและแจ้งให้ผู้เรียนได้ทราบมีการกำหนดบทบาทของครูและ ผู้เรียนในกิจกรรมการเรียนการสอน วางแผนการสอนและดำเนินการสอนที่ทำให้ผู้เรียนเกิดการ เรียนรู้ได้สูงสุดตามศักยภาพของผู้เรียนแต่ละคน เป็นผู้จัดการและจัดระเบียบห้องเรียนที่ดี ทำให้ ห้องเรียนมีบรรยากาศและมีสภาพที่ช่วยส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียน ใช้เวลากับเรื่องระเบียบวินัย น้อยที่สุด แต่ใช้เวลาในการเรียนการสอนมากที่สุดจากเวลาที่มีอยู่ มีการถามตอบ อธิบาย และการ อภิปรายมาก หลักสูตรและตำราเป็นเพียงส่วนหนึ่งของแหล่งความรู้เท่านั้นครูต้องแนะนำให้ผู้เรียน ใช้แหล่งความรู้ที่มีทั้งภายในและภายนอกโรงเรียนให้มาก รู้จักสังเกต ประเมิน และติดตาม ความ ก้าวหน้าของผู้เรียนที่ตนรับผิดชอบอยู่ตลอดเวลา สามารถปรับการเรียนการสอนตามข้อมูลที่ได้จาก การประเมิน เริ่มต้นการสอนและสิ้นสุดการสอนในแต่ละครั้งอย่างนุ่มนวล ใช้กระบวนการเรียน แบบร่วมมือที่จะให้ผู้เรียนทุกคนมีบทบาทเพิ่มมากขึ้น และมีโอกาสช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ติดตาม

พฤติกรรมของผู้เรียนทุกคนในระหว่างที่ทำการสอน ถ้าครูมีพฤติกรรมการสอนในลักษณะนี้ได้ชื่อว่า เป็น ครูผู้มีภูมิรู้ ซึ่งครูส่วนหนึ่งในปัจจุบันมักขาดสิ่งเหล่านี้ เพียงแต่ทำไปตามหน้าที่ที่กำหนดไว้เท่านั้น

## 2. การให้การอบรม

ในบทบาทของการสั่งสอนนั้นมุ่งเน้นไปที่การให้ผู้เรียนเกิดการพัฒนาทางด้านพุทธิศึกษาเป็นหลัก แต่การทำให้ผู้เรียนเกิดการพัฒนาการด้านจริยศึกษานั้นครูต้องใช้การอบรมเป็นหลัก การที่ครูจะปลูกฝังแนวความคิด ความเชื่อ ทศนคติ หรือค่านิยมให้กับผู้เรียนได้นั้น อาศัยเพียงการสอนแต่เพียงอย่างเดียวคงยากที่จะทำให้ผู้เรียนเกิดในสิ่งเหล่านี้ได้ ในการจัดการเรียนการสอนที่ดีนั้น ครูต้องรู้จักนักเรียนของคนทุกคนเป็นอย่างดี และผู้เรียนต้องรู้จักครูของคนเป็นอย่างดีด้วยเช่นกัน ครูที่มีพฤติกรรมในลักษณะนี้ได้ชื่อว่า เป็นครูผู้มีภูมิธรรม

## 3. การเป็นแบบอย่างที่ดี

บทบาทสุดท้ายเป็นลักษณะของครูที่ซึ่งผู้เรียนสามารถมองเห็นได้ ผู้เรียนมักมีการเลียนแบบพฤติกรรมของบุคคลที่นักเรียนใกล้ชิดและให้ความเคารพนับถือจัดเป็นการเรียนรู้เกิดกับผู้เรียน โดยไม่ต้องมีการสอนด้วยวาจา ถ้าผู้เรียนเกิดความประทับใจในพฤติกรรมของครูคนใดก็มักจะยึดครูผู้นั้นเป็นแบบอย่างในการดำเนินชีวิตต่อไปในอนาคต การแสดงออกทางด้านรูปธรรม เช่น การแต่งกายของครูที่เหมาะสมกับสภาพการณ์ ด้านวาจา ได้แก่ การใช้คำพูดที่เมื่อผู้เรียนฟังแล้วเกิดความซาบซึ้ง ประทับใจ ทำให้อยากฟังบ่อยๆ ด้านใจ ได้แก่ การแสดงออกที่เกี่ยวกับความคิด คือ เป็นความคิดที่ผู้เรียนสามารถนำไปสู่การปฏิบัติ หรือ กระตุ้นความอยากรู้อยากเห็นของผู้เรียน และด้านอารมณ์ ได้แก่การแสดงออกที่เกี่ยวกับอารมณ์ซึ่งครูมักแสดงออกทางเวลา ท่าทาง และ น้ำเสียง พฤติกรรมเหล่านี้ของครูจะมีผลต่อผู้เรียน โดยที่ครูไม่มีโอกาสทราบได้เลยถ้าไม่มีการสังเกตหรือพูดคุยกับผู้เรียน ครูที่มีพฤติกรรมในลักษณะนี้ได้ชื่อว่า เป็น ครูผู้มีความภูมิฐาน การที่ครูทำตัวเป็นแบบอย่างที่ดีให้กับผู้เรียนได้นั้น ครูต้องมีพฤติกรรมการแสดงออกในด้านที่ก่อให้เกิดผลดีกับตัวของผู้เรียนทั้งในด้านคุณธรรมและจริยธรรม ซึ่งในสภาพสังคมที่ปรากฏอย่างทุกวันนี้จะหาครูที่ผู้เรียนยึดถือเป็นแบบอย่างได้ค่อนข้างยาก

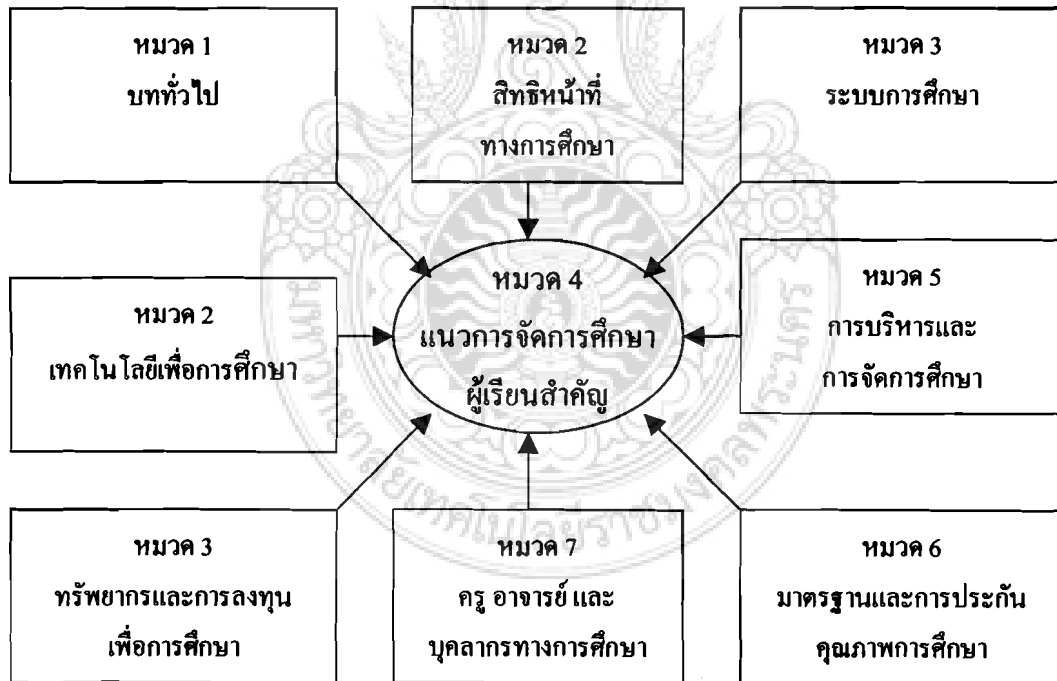
จะเห็นว่าบทบาทและภารกิจของครูมีส่วนสำคัญต่อการออกแบบ สร้างและพัฒนาบุคคลซึ่งเป็นสมาชิกของสังคมให้เป็นผู้ที่มีคุณสมบัติในอันที่จะดำรงสถานภาพความเป็นสังคมไว้ให้ดำรงอยู่ต่อไปได้ สังคมที่ขาดครู (ที่ดี) สังคมนั้นจะขาดการพัฒนาที่ดีและเป็นการยากที่จะดำรงความเป็นสังคมให้คงอยู่ต่อไปได้

## 2. เอกสารเกี่ยวกับการผลิตบัณฑิต

สำนักคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ (2543) ได้ชี้ให้เห็นถึงความสำคัญ เกี่ยวกับ “ผู้เรียนสำคัญที่สุด” ไว้ใน Website หัวข้อเรื่อง “การปฏิรูปการเรียนรู้ผู้เรียนสำคัญที่สุด” ดังมีรายละเอียดต่อไป (สำนักคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2543)

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 บังคับใช้ตั้งแต่วันที่ 20 สิงหาคม 2542 มีผลให้เกิดการปฏิรูปการศึกษา อันเป็นวาระสำคัญแห่งชาติ มีสาระทั้งสิ้น 9 หมวด โดยเฉพาะหมวด 4 แนวการจัดการศึกษา เป็นการปฏิรูปการเรียนรู้ ที่ถือว่าเป็นหัวใจของการปฏิรูปการศึกษา ซึ่งทุกหมวดในพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ จะมุ่งประโยชน์สูงสุดแก่ผู้เรียน

นำเสนอเป็นแผนภาพดังนี้



การจัดการศึกษาที่ถือว่าผู้เรียนมีความสำคัญที่สุด เป็นจุดเปลี่ยนที่สำคัญในการปฏิรูปการเรียนรู้ มีสาระสำคัญ ดังนี้

หมวด 1 บททั่วไป ความมุ่งหมายและหลักการ

หมวดนี้มีสาระที่เกี่ยวข้องกับการเรียนรู้ดังนี้

มาตรา 6 : ลักษณะคนไทยที่พึงประสงค์ เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย และจิตใจ สติปัญญาความรู้คุณธรรม มีจริยธรรมและวัฒนธรรมในการดำรงชีวิต สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข

มาตรา 7 : เป้าหมายกระบวนการเรียนรู้ มุ่งปลูกฝังจิตสำนึกที่ถูกต้องเกี่ยวกับการเมืองการปกครองในระบบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์เป็นประมุข รู้รักรักษา และส่งเสริมสิทธิหน้าที่ เสรีภาพ ความเคารพกฎหมาย ความเสมอภาค และศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ ภาคภูมิใจ ในความเป็นไทยรู้จักรักษาผลประโยชน์ของส่วนรวมและของประเทศชาติ รวมทั้งส่งเสริมศาสนา ศิลปวัฒนธรรมของชาติ การกีฬา ภูมิปัญญาท้องถิ่น ภูมิปัญญาไทยและความรู้อันเป็นสากล อนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมมีความสามารถในการประกอบอาชีพ รู้จักพึ่งตนเอง มีความริเริ่มสร้างสรรค์ ใฝ่รู้ และเรียนรู้ด้วยตนเองอย่างต่อเนื่อง

มาตรา 8: การจัดการศึกษา เป็นการศึกษาตลอดชีวิต สังคมมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา พัฒนาสาระ และกระบวนการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง

หมวด 4 แนวการจัดการศึกษา

สาระของหมวดนี้ครอบคลุมหลักสาระ และกระบวนการจัดการศึกษาที่เปิดกว้างให้แนวทางการมีส่วนร่วมสรรค์สร้างวิสัยทัศน์ใหม่ทางการเรียนการสอนทั้งในและนอกระบบโรงเรียน สาระเกี่ยวกับการเรียนรู้ที่ผู้เรียนสำคัญที่สุดตามหมวดนี้เริ่มตั้งแต่มาตรา 22 ถึงมาตรา 30 มีสาระสำคัญ 8 เรื่องใหญ่ๆ คือ

มาตรา 22 : หลักการจัดการศึกษา ต้องยึดหลักว่าผู้เรียนทุกคนมีความสามารถเรียนรู้และพัฒนาตนเองได้ และถือว่าผู้เรียนมีความสำคัญที่สุด กระบวนการจัดการศึกษาต้องส่งเสริมให้ผู้เรียนสามารถพัฒนาตามธรรมชาติและเต็มตามศักยภาพ

มาตรา 23: สาระการเรียนรู้ เน้นความสำคัญทั้งความรู้ คุณธรรม กระบวนการเรียนรู้และบูรณาการตามความเหมาะสมของแต่ละระดับการศึกษา ในเรื่องเกี่ยวกับตนเองและความสัมพันธ์ของตนเองกับสังคม ตลอดจนประวัติศาสตร์ความเป็นมาของสังคมไทย การเมือง และการปกครอง ความรู้และทักษะด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีรวมทั้งเรื่องการจัดการด้านคณิตศาสตร์ ด้านภาษา การประกอบอาชีพและการดำรงชีวิตอย่างมีความสุข การใช้และการบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ความรู้เกี่ยวกับศาสนา ศิลปวัฒนธรรม การกีฬา ภูมิปัญญาคนไทยและการประยุกต์ใช้

มาตรา 24 : กระบวนการเรียนรู้ ต้องจัดเนื้อหาสาระและกิจกรรมให้สอดคล้องกับ ความสนใจ ความถนัดและความแตกต่างของผู้เรียน ฝึกทักษะ กระบวนการคิด การจัดการ การ เสนอสถานการณ์และประยุกต์ใช้เพื่อป้องกันและแก้ปัญหาให้ผู้เรียนเรียนรู้จากประสบการณ์จริง ฝึกการปฏิบัติให้ทำได้ คิดเป็น ทำเป็น รักการอ่านและเกิดการใฝ่รู้อย่างต่อเนื่อง ผสมผสานสาระ ความรู้ต่างๆ อย่างสมดุลรวมทั้งการปลูกฝังคุณธรรม ค่านิยม และคุณลักษณะอันพึงประสงค์ไว้ใน ทุกวิชา ผู้สอนสามารถจัดบรรยากาศสภาพแวดล้อม สื่อการเรียน อำนวยความสะดวกให้ผู้เรียนเกิด การเรียนรู้และใช้การวิจัยเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการเรียนรู้ ทั้งนี้ผู้สอนและผู้เรียนอาจเรียนรู้ไป พร้อมกัน จากสื่อและแหล่งเรียนรู้ที่หลากหลายพอ แม้ ผู้ปกครอง และชุมชน มีส่วนร่วมในการจัด การเรียนรู้ให้เกิดขึ้นได้ตลอดเวลาทุกสถานที่

มาตรา 25: บทบาทรัฐ ในการส่งเสริมแหล่งเรียนรู้ โดยการส่งเสริมการดำเนินงาน และจัดแหล่งการเรียนรู้ตลอดชีวิต ทุกรูปแบบอย่างเพียงพอและมีประสิทธิภาพ

มาตรา 26: การประเมินผลการเรียนรู้ พิจารณาจากการพัฒนาของผู้เรียน ความ ประพฤติ สังเกตพฤติกรรมการเรียน การร่วมกิจกรรม และการทดสอบควบคู่กันไปตามความ เหมาะสมของแต่ละระดับและรูปแบบการศึกษา และให้นำผลการประเมินดังกล่าวมาใช้ประกอบ การพิจารณาในการจัดสรร โอกาสเข้าศึกษาต่อ โดยใช้วิธีการที่หลากหลาย

มาตรา 27 และ 28 : การพัฒนาหลักสูตรแต่ละระดับ ให้คณะกรรมการการศึกษา ขึ้นพื้นฐานกำหนดหลักสูตรแกนกลาง และให้สถานศึกษาขึ้นพื้นฐานจัดทำสาระของหลักสูตรที่ เกี่ยวกับสภาพปัญหาในชุมชนและสังคม ภูมิปัญญาท้องถิ่นและคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของ ครอบครัว ชุมชน สังคม และประเทศชาติ

หลักสูตรต้องมีลักษณะหลากหลายตามความเหมาะสมของแต่ละระดับ โดยสาระ ของหลักสูตรทั้งด้านวิชาการและวิชาชีพ ต้องมุ่งพัฒนาคนให้มีความสมดุลทั้งความรู้ ความคิด ความสามารถ ความดีงาม และความรับผิดชอบต่อสังคม

หลักสูตรระดับอุดมศึกษา เพิ่มการพัฒนาวิชาการและวิชาชีพชั้นสูง การค้นคว้า วิจัย เพื่อพัฒนาองค์ความรู้และพัฒนาสังคม

มาตรา 29: บทบาทของผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง ในสถานศึกษาร่วมกับบุคคลครอบครัว องค์กรชุมชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น องค์กรเอกชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถาน ประกอบการและสถาบันสังคมอื่นจัดกระบวนการเรียนรู้ในชุมชน เพื่อส่งเสริมความเข้มแข็งของ ชุมชน รวมทั้งหาวิธีการแลกเปลี่ยนการพัฒนาระหว่างชุมชน

มาตรา 30: การวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ ให้สถานศึกษาพัฒนากระบวนการเรียน การสอนที่มีประสิทธิภาพและส่งเสริมให้ผู้สอนสามารถวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับ



ผู้เรียนในแต่ละระดับการศึกษา

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 เป็นบทบัญญัติที่ให้ทิศทางในการปฏิรูปการเรียนรู้ที่ชัดเจนแม้ว่าการปฏิรูปการเรียนรู้ของชาติเป็นงานที่ยาก แต่เป็นภารกิจที่ยิ่งใหญ่ที่มุ่งสัมฤทธิ์ผลทั้งนี้ ทุกส่วนของสังคมไม่ว่า ฝ่ายชน โยบาย พ่อแม่ ผู้ปกครอง ครู ผู้เรียน ผู้บริหาร ชุมชน ต้องมีความเข้าใจตรงกันและเข้ามามีส่วนร่วมในการปฏิรูปครั้งนี้ โดยมุ่งที่จะได้เห็นคนไทยที่พึงประสงค์ เป็นทั้งคนดีคนเก่งและมีความสุข

**ลักษณะการเรียนรู้ที่พึงประสงค์ ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ**

ผู้ทรงคุณวุฒิด้านการเรียนรู้ นักการศึกษา นักคิด ครูอาจารย์ ผู้บริหาร ผู้เรียน และทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษา ได้ให้ความคิดเห็นเกี่ยวกับลักษณะผู้เรียนและลักษณะกระบวนการเรียนรู้ตามแนวพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 สรุปเป็นสาระสำคัญได้ดังนี้

**ผู้เรียนที่พึงประสงค์ คือ ผู้เรียนเป็นคนดี คนเก่ง และมีความสุข**

คนดี คือคนที่ดำเนินชีวิตอย่างมคุณภาพ มีจิตใจที่ดีงาม มีคุณธรรม จริยธรรม มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ทั้งด้านจิตใจและพฤติกรรมที่แสดงออก เช่น มีวินัย มีความเอื้อเฟื้อเกื้อกูล มีเหตุผล รู้หน้าที่ ซื่อสัตย์ พากเพียร ขยัน ประหยัด มีจิตใจเป็นประชาธิปไตย เคารพความคิดเห็นและสิทธิของผู้อื่น มีความเสียสละ รักษาสิ่งแวดล้อม สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นอย่างสันติสุข

คนเก่ง คือคนที่มี สมรรถภาพสูง ในการดำรงชีวิต โดยมีความสามารถด้านหนึ่งหรือรอบด้าน หรือมีความสามารถพิเศษเฉพาะทาง เช่น ทักษะและกระบวนการทางวิทยาศาสตร์ ความสามารถด้านคณิตศาสตร์ มีความคิดสร้างสรรค์ มีความสามารถด้านภาษา ศิลปะ คนตรี กีฬา มีภาวะผู้นำ รู้จักตนเอง ควบคุมตนเองได้ เป็นต้น เป็นคนทันสมัย ทันเหตุการณ์ ทันโลก ทันเทคโนโลยี มีความเป็นไทย สามารถพัฒนาตนเองได้เต็มศักยภาพ และทำประโยชน์ให้เกิดแก่ตนเอง สังคม และประเทศชาติได้

คนมีความสุข คือคนที่มี สุขภาพดีทั้งกาย และจิต เป็นคนร่าเริงแจ่มใส ร่างกายแข็งแรง จิตใจเข้มแข็ง มีมนุษยสัมพันธ์ มีความรักต่อทุกสรรพสิ่ง มีอิสระภาพปลอดพ้นจากตกเป็นทาสของอบายมุข และสามารถดำรงชีวิตได้อย่างพอเพียงแก่อัตภาพ

**ลักษณะกระบวนการเรียนรู้ที่พึงประสงค์**

กระบวนการเรียนรู้ที่พึงประสงค์ คือ กระบวนการทางปัญญาที่พัฒนาบุคคลอย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต สามารถเรียนรู้ได้ทุกเวลา ทุกสถานที่ เป็นกระบวนการเรียนรู้ที่มีความสุข บูรณาการเนื้อหาสาระตามความเหมาะสมของระดับการศึกษา เพื่อให้ผู้เรียน ได้มีความรู้เกี่ยวกับ

ตนเองและความสัมพันธ์ของตนเองกับสังคม สาระการเรียนรู้สอดคล้องกับความสนใจของผู้เรียน  
ทันสมัย เน้นกระบวนการคิด และการปฏิบัติจริง ได้เรียนรู้ตามสภาพจริง สามารถนำไปใช้  
ประโยชน์ได้อย่างกว้างไกล เป็นกระบวนการที่มีทางเลือกและมีแหล่งเรียนรู้ที่หลากหลายน่าสนใจ  
เป็นกระบวนการเรียนรู้ร่วมกัน โดยมีผู้เรียน ครู และผู้มีส่วนร่วมเกี่ยวข้องทุกฝ่ายร่วมจัดบรรยากาศ  
ให้เอื้อต่อการเรียนรู้และมุ่งประโยชน์ของผู้เรียนเป็นสำคัญเพื่อให้ผู้เรียนเป็นคนดี คนเก่ง และคนมี  
ความสุข

คุณลักษณะของครูที่พึงประสงค์สำหรับสังคมยุคสารสนเทศของสำนักงานมาตรฐานอุดม  
ศึกษา ทบวงมหาวิทยาลัย สำนักมาตรฐานอุดมศึกษา ทบวงมหาวิทยาลัย ร่วมกับคณะครุศาสตร์ /  
ศึกษาศาสตร์ สังกัดทบวงมหาวิทยาลัย ได้สรุปคุณลักษณะของครูที่พึงประสงค์ในยุคสารสนเทศ  
โดยมีองค์ประกอบและคุณลักษณะสำคัญ คือ

1. เป็นผู้มีปัญหา คุณลักษณะที่สำคัญ คือ
  - 1.1 เป็นผู้ใฝ่หาและรู้จักวิธีแสวงหาความรู้ ข้อมูลข่าวสารให้ทันสมัย
  - 1.2 มีความสามารถในการวิเคราะห์ข่าวสาร
  - 1.3 มีวิจรรย์ญาณ
  - 1.4 เป็นคนมีไหวพริบ รู้จักคิด และรู้จักการแก้ปัญหา
  - 1.5 เป็นผู้มีความคิดริเริ่ม
  - 1.6 เป็นคนมองการณ์ไกล
  - 1.7 เป็นคนที่รู้จักใช้หลักเหตุผลที่ถูกต้อง ในการพูด การคิด และตัดสินใจ
2. เป็นผู้มีความรอบรู้ในวิชาชีพ คุณลักษณะที่สำคัญคือ มีความสามารถในการเข้าใจสภาพ  
สังคม เศรษฐกิจ วัฒนธรรม การเมืองและสภาพแวดล้อม
  1. มีความรู้และเข้าใจในสาขาวิชาเฉพาะ
  2. มีความรู้ ความเข้าใจ และสามารถเชื่อมโยงเนื้อหาของสหสาขาวิชาอันเป็น  
พื้นฐานสำหรับคนที่จะเป็นบัณฑิต
  3. มีทักษะในการใช้ภาษาเพื่อการสื่อสาร
  4. มีความสามารถในการผลิต / สร้าง หรือเลือกใช้สื่อนวัตกรรม และเทคโนโลยี
  5. มีความสามารถเลือกใช้เทคนิคการสอนให้เหมาะสมกับสภาพการเรียนรู้
  6. มีความสามารถในการบูรณาการการสอนให้เหมาะสมกับเหตุการณ์ปัจจุบัน

3. เป็นผู้ที่มีคุณธรรมและบุคลิกภาพที่ดี คุณลักษณะที่สำคัญ คือ
  1. ประพฤติตนดีสม่ำเสมอ
  2. ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีของสังคม
  3. เป็นผู้มีวินัย และมีความรับผิดชอบ
  4. มีความซื่อสัตย์และรู้จักเสียสละ
  5. มีคุณธรรมพื้นฐานเป็นหลักในการดำรงชีวิต
4. เป็นผู้ที่มีอุดมการณ์ในวิชาชีพ คุณลักษณะที่สำคัญ คือ
  1. รัก พอใจ และนิยมในวิชาชีพครู
  2. ปราบปรามที่จะเป็นครู
  3. สร้างเสริมเกียรติแห่งการเป็นครู
  4. ทำตัวให้เป็นที่รักและเคารพของศิษย์
  5. อุทิศตนเพื่อพัฒนาศิษย์
  6. ตั้งใจทำงานเพื่อพัฒนาการศึกษาแห่งชาติ
  7. อุทิศตนเพื่อผดุงเกียรติแห่งวิชาชีพครู
5. เป็นผู้มีความเป็นประชาธิปไตยและเป็นคนทันสมัยคุณลักษณะที่สำคัญ คือ
  1. มีจิตใจเป็นประชาธิปไตย
  2. สามารถวิพากษ์วิจารณ์และรู้จักรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น
  3. รู้จักค้นหาความรู้เพิ่มเติมให้กว้างขวางและทันสมัยอยู่เสมอ

จึงอาจกล่าวโดยสรุปได้ว่าจุดเปลี่ยนสำคัญในการปฏิรูปการศึกษาคือการจัดการศึกษาที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญซึ่งองค์ประกอบต่างๆที่จะเป็นตัวผลักดันให้ผู้เรียนประสบความสำเร็จหรือสามารถผลิตผู้เรียนให้มีลักษณะพึงประสงค์นั้นมีมากมายแต่ที่สำคัญคือครู อาจารย์และบุคลากรทางการศึกษานับเป็นปัจจัยในวาระสำคัญแห่งชาติหมวด 7 ปัจจัย หนึ่งอันส่งผลต่อผู้เรียนโดยตรง

### 3. กรอบแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

#### 3.1 แนวความคิดเกี่ยวกับคุณภาพการจัดการศึกษาในระดับอุดมศึกษา

การจัดการศึกษาในระดับอุดมศึกษาจำเป็นต้องมีหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการควบคุมคุณภาพการศึกษาระดับอุดมศึกษาเพื่อควบคุม ประเมินและรับรองคุณภาพการศึกษาหน่วยงานที่เกี่ยวข้องได้แก่ สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (สมศ.) เป็นหน่วยงานด้านการควบคุมคุณภาพด้านการศึกษาที่จัดขึ้นมาใหม่ตาม พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 มีหน้าที่ดังต่อไปนี้ (สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา, 2547:10-12 อ้างถึงใน มีชัย สีเจริญ, 2548 )

1. พัฒนาระบบการประเมินคุณภาพภายนอก กำหนดกรอบแนวทาง และวิธีการประเมินคุณภาพนอกที่มีภายนอกที่มีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับระบบประกันคุณภาพของสถานศึกษาและหน่วยงานต้นสังกัด
2. พัฒนามาตรฐานและเกณฑ์หรือการประเมินคุณภาพการศึกษา
3. ให้การรับรองผู้ประเมินภายนอก
4. กำกับดูแลและกำหนดมาตรฐานการประเมินคุณภาพภายนอกที่ดำเนินการโดยผู้ประเมินภายนอก รวมทั้งให้การรับรองมาตรฐาน ในกรณีจำเป็นหรือเพื่อประโยชน์ในการศึกษาวิจัยเพื่อพัฒนาระบบการประเมินคุณภาพภายนอก สำนักงานอาจดำเนินการประเมินคุณภาพภายนอกเองได้
5. พัฒนาและฝึกอบรมผู้ประเมินภายนอก จัดหลักสูตรฝึกอบรม และสนับสนุนให้องค์กรเอกชน องค์กรวิชาชีพหรือวิชาการ เข้ามามีส่วนร่วมในการฝึกอบรมผู้ประเมินภายนอกอย่างมีประสิทธิภาพ
6. เสนอรายงานการประเมินคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาประจำปีต่อคณะรัฐมนตรี รัฐมนตรี รัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการ และสำนักงบประมาณ เพื่อประกอบการพิจารณาในการกำหนดนโยบายทางการศึกษา และจัดสรรงบประมาณเพื่อการศึกษา รวมทั้งเผยแพร่รายงานดังกล่าวต่อหน่วยงานที่เกี่ยวข้องและสาธารณชน

คณะกรรมการพัฒนาระบบการประเมินคุณภาพการศึกษา ระดับอุดมศึกษา (กพอ.) เป็นคณะกรรมการที่รับผิดชอบโดยตรงในการประเมินคุณภาพการศึกษาระดับอุดมศึกษาทั่วไป จัดตั้งตามพระราชกฤษฎีกาจัดตั้งสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา พ.ศ. 2543 มาตรา 24 มีอำนาจหน้าที่สำคัญสรุปได้ดังต่อไปนี้ ( สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา, 2547:12)

1. สนับสนุนงานด้านวิชาการแก่คณะกรรมการบริหารงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา

2. พัฒนาปรับปรุงระบบและวิธีการประเมินคุณภาพภายนอก และพัฒนามาตรฐานและเกณฑ์สำหรับการประเมินคุณภาพนอกระดับอุดมศึกษา ให้สอดคล้องกับนโยบายของคณะกรรมการบริหารสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา

3. กำกับการดำเนินการให้มีการรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษาของสถาบันอุดมศึกษา

4. กระทำการอื่นใดตามที่คณะกรรมการบริหารสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพศึกษามอบหมาย การดำเนินการของคณะกรรมการพัฒนาระบบการประเมินคุณภาพการศึกษาระดับอุดมศึกษา (กพอ.) ต้องเป็นไปตามนโยบายของคณะกรรมการบริหารสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา

สำหรับมาตรฐานและตัวบ่งชี้สำหรับการประเมินคุณภาพภายนอกระดับอุดมศึกษา ประกอบด้วย 8 มาตรฐาน 28 ตัวบ่งชี้ (สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา 2547:28-35 )

มาตรฐานที่ 1 มาตรฐานด้านคุณภาพบัณฑิต

บัณฑิตมีคุณภาพ คิดเป็น ทำเป็น มีความสามารถเรียนรู้และพัฒนาตนเองได้ รวมทั้งสามารถประกอบอาชีพและอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข

ตัวบ่งชี้ 1.1 ร้อยละของการได้งานภายใน 1 ปี รวมทั้งการประกอบอาชีพอิสระ และร้อยละของการเรียนต่อระดับบัณฑิตศึกษา

ตัวบ่งชี้ 1.2 ระดับความพึงพอใจของนายจ้าง ผู้ประกอบการ ผู้ใช้บัณฑิต

ตัวบ่งชี้ 1.3 จำนวนบทความจากวิทยานิพนธ์ของนักศึกษาปริญญาเอกที่ตีพิมพ์ในวารสารต่อจำนวนวิทยานิพนธ์ปริญญาเอกทั้งหมด

ตัวบ่งชี้ 1.4 จำนวนบทความจากวิทยานิพนธ์ของนักศึกษาปริญญาโทที่ตีพิมพ์เผยแพร่ต่อจำนวนวิทยานิพนธ์ปริญญาโททั้งหมด

## มาตรฐานที่ 2 มาตรฐานด้านการเรียนรู้

กระบวนการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ การเรียนรู้ที่จัดตามความสนใจของผู้เรียน การพัฒนาผู้เรียนตามความสามารถและตามความถนัด การฝึกปฏิบัติ การเรียนรู้จากประสบการณ์จริง เป็นต้น เพื่อส่งเสริมให้ผู้เรียนสามารถพัฒนาตามธรรมชาติและเต็มตามศักยภาพ

ตัวบ่งชี้ 2.1 มีการปฏิรูปกระบวนการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญและส่งเสริมการสร้างประสบการณ์จริง

ตัวบ่งชี้ 2.2 ความเห็นของนักศึกษาต่อประสิทธิภาพการสอนของอาจารย์

ตัวบ่งชี้ 2.3 จำนวนกิจกรรม โครงการของงานกิจกรรมนักศึกษาต่อจำนวนนักศึกษาทั้งหมด

ตัวบ่งชี้ 2.4 มีการวิจัยเพื่อพัฒนากระบวนการเรียนรู้

## มาตรฐานที่ 3 มาตรฐานด้านการสนับสนุนการเรียนรู้

การระดมทรัพยากร ทั้งด้านบุคลากร งบประมาณ อาคาร สถานที่ และสิ่งอำนวยความสะดวก รวมทั้งความร่วมมือจากแหล่งต่างๆ ทั้งภายในและภายนอกสถาบันอุดมศึกษาในการสนับสนุนการจัดการศึกษาให้มีประสิทธิภาพสูงสุด

ตัวบ่งชี้ 3.1 อาจารย์ประจำทุกระดับต่อจำนวนนักศึกษาเต็มเวลาเทียบเท่า

ตัวบ่งชี้ 3.2 ค่าใช้จ่ายทั้งหมดต่อนักศึกษาเต็มเวลาเทียบเท่า

ตัวบ่งชี้ 3.3 ร้อยละของอาจารย์ประจำที่มีวุฒิปริญญาเอกหรือเทียบเท่า

ตัวบ่งชี้ 3.4 จำนวนคอมพิวเตอร์ที่ใช้ในการเรียนการสอนต่อจำนวนนักศึกษาเต็มเวลา

เทียบเท่า

ตัวบ่งชี้ 3.5 ค่าใช้จ่ายทั้งหมดที่ใช้ในการระบบห้องสมุดและศูนย์สารสนเทศต่อนักศึกษาเต็มเวลาเทียบเท่า

## มาตรฐานที่ 4 มาตรฐานด้านการวิจัยและงานสร้างสรรค์

ผลงานวิจัยที่สามารถนำไปใช้ได้อย่างกว้างขวาง และงานสร้างสรรค์ที่มีคุณภาพ สามารถเผยแพร่ได้เพื่อพัฒนาองค์ความรู้ให้หลากหลาย ทันสมัย สามารถนำไปพัฒนาสังคมและประเทศได้

ตัวบ่งชี้ 4.1 จำนวนบทความวิจัยที่พิมพ์เผยแพร่และงานสร้างสรรค์ต่อจำนวนอาจารย์ประจำทุกระดับ

ตัวบ่งชี้ 4.2 จำนวนงานที่วิจัยนำไปใช้ประโยชน์ต่ออาจารย์ประจำ

ตัวบ่งชี้ 4.3 จำนวนเงินสนับสนุนงานวิจัยจากภายนอกต่ออาจารย์ประจำทุกระดับ

ตัวบ่งชี้ 4.4 จำนวนเงินสนับสนุนงานวิจัยภายในสถาบันต่ออาจารย์ประจำทุกระดับ

มาตรฐานที่ 5 มาตรฐานด้านการบริการวิชาการ  
การให้บริการวิชาการที่เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาชุมชน สังคม เพื่อให้สังคมไทยเป็น  
สังคมแห่งภูมิปัญญาและมีการเรียนรู้ตลอดชีวิต

ตัวบ่งชี้ 5.1 จำนวนกิจกรรม / โครงการที่ให้บริการแก่สังคมและชุมชน

ตัวบ่งชี้ 5.2 จำนวนการเป็นกรรมการวิชาการ / วิชาชีพ / กรรมการวิทยานิพนธ์ภายนอก  
สถาบันต่ออาจารย์ประจำทั้งหมด

มาตรฐานที่ 6 มาตรฐานด้านการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม  
การจัดกิจกรรมเพื่อส่งเสริมศิลปวัฒนธรรม ภูมิปัญญาคนไทย และการประยุกต์ใช้ภูมิ  
ปัญญาที่มีการบูรณาการตามความเหมาะสม

ตัวบ่งชี้ 6.1 จำนวนกิจกรรมในการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม

ตัวบ่งชี้ 6.2 มีการพัฒนาและสร้างมาตรฐานศิลปวัฒนธรรม

มาตรฐานที่ 7 มาตรฐานด้านการบริหารจัดการ  
ระบบบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล ประหยัด คล่องตัว โปร่งใส และตรวจ  
สอบได้ เพื่อเสริมสร้างจิตสำนึกของความรับผิดชอบต่อสังคม

ตัวบ่งชี้ 7.1 ร้อยละของเงินเดือนบุคลากรทุกประเภทต่อค่าใช้จ่ายทั้งหมด

ตัวบ่งชี้ 7.2 ร้อยละของเงินเดือนบุคลากรในการบริหารจัดการต่อค่าใช้จ่ายทั้งหมด หรือ  
จำนวนบุคลากรในการบริหารจัดการ (Non-academic) ต่อจำนวนนักศึกษาเต็มเวลาเทียบเท่า

ตัวบ่งชี้ 7.3 ร้อยละของค่าใช้จ่ายในการบริหารจัดการของส่วนกลางต่อค่าใช้จ่ายทั้งหมด

ตัวบ่งชี้ 7.4 ค่าเสื่อมราคาต่อจำนวนนักศึกษาเต็มเวลาเทียบเท่า

ตัวบ่งชี้ 7.5 ร้อยละของเงินเหลือจ่ายสุทธิต้องบดบังดำเนินการ

มาตรฐานที่ 8 มาตรฐานด้านระบบประกันคุณภาพภายใน  
ระบบการประกันคุณภาพภายในเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการบริหารการศึกษา เพื่อนำ  
ไปสู่การพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษา และสามารถรองรับการประกันคุณภาพภายนอก

### 3.2 แนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพครู

คุณภาพครูที่พึงประสงค์จำเป็นต้องสัมพันธ์กับคุณภาพการศึกษาและหน้าที่ความรับผิดชอบทางวิชาชีพครู ดังนั้นครูควรได้รับการพิจารณาในการประเมินคุณภาพในด้านต่างๆ ดังนี้ (วิรัตน์ ชันพันธ์, 2544:16 อ้างถึงใน สุจิตรา, 2542 :7-11)

1. การครองตน ได้แก่ ความประพฤติ คุณธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพ ความรับผิดชอบ รักความเป็นครู และรักการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ความเป็นผู้มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี
2. วิชาการ ได้แก่ ความรู้ ความสามารถในการสาขาวิชาที่สอน ความทันสมัยของวิชาการ และความลึกซึ้งในเนื้อหาวิชาการ และความสัมพันธ์ของวิชาการที่สอนกับวิชาสาขาอื่น
3. การสอน ได้แก่ ความสามารถในการสอน นวัตกรรมการสอน ความขยัน ความรับผิดชอบต่องานสอน การผลิตและ การใช้สื่อและเทคโนโลยี การจัดและประเมินผล การเรียนการสอน ความสามารถ ชี้นำแหล่งค้นคว้าข้อมูลที่เหมาะสมแก่ผู้เรียน ความสามารถในการสื่อสารกับผู้เรียน การพัฒนาผู้เรียนอย่างต่อเนื่อง การสร้างบรรยากาศที่หลากหลายในการเรียนรู้
4. การรู้ภาษาต่างประเทศ นอกจากความรู้และการใช้ทักษะในการใช้ภาษาต่างประเทศได้ถูกต้อง ครูควรมีความรู้และทักษะในการใช้ภาษาต่างประเทศอย่างน้อยอีกหนึ่งภาษา โดยเฉพาะภาษาอังกฤษ
5. การร่วมกิจกรรม ได้แก่ ร่วมทำงานและกิจกรรมกับครูและบุคลากรในสถานศึกษา และกิจกรรมชุมชน ความเป็นผู้นำในการพัฒนา
6. การใช้คอมพิวเตอร์ ได้แก่ ความรู้และทักษะในการใช้คอมพิวเตอร์เพื่อติดตามความก้าวหน้าของวิทยาการและกระแสสังคมโลก

สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา ในฐานะองค์กรส่งเสริมและพัฒนาวิชาชีพครู ได้กำหนดเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูเป็นเกณฑ์การปฏิบัติตนและปฏิบัติงานในหน้าที่ของครูเพื่อประกันคุณภาพการทำงานและการเป็นครู ได้พัฒนาเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูจาก 4 ด้าน เป็น 11 ข้อ เพื่อให้สามารถปฏิบัติ และประเมินพฤติกรรมที่พึงปรารถนาของครูได้ซึ่งเป็นพฤติกรรมที่ครูหลักต้นจากคุณภาพภายในตัวครู ซึ่งครูสามารถประเมินผลการปฏิบัติตนและพัฒนาตนเอง ไปสู่ระดับมืออาชีพสำหรับเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูทั้ง 11 ข้อ คือ



มาตรฐานที่ 1 ปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพครูอยู่เสมอ

ระดับที่ 1 แสวงหาความรู้เกี่ยวกับวิชาชีพครูอยู่เสมอ

ระดับที่ 2 มีบทบาทในการพัฒนาวิชาชีพครู

ระดับที่ 3 เป็นผู้นำในการพัฒนาวิชาชีพครู

มาตรฐานที่ 3 ตัดสินใจปฏิบัติกิจกรรมต่างๆ โดยคำนึงถึงผลที่จะเกิดกับผู้เรียน

ระดับที่ 1 ตัดสินใจปฏิบัติกิจกรรมโดยคำนึงถึงผลที่จะเกิดกับผู้เรียนทั้งในด้านการเรียนการสอนในชั้นเรียน

ระดับที่ 2 ตัดสินใจปฏิบัติกิจกรรมโดยคำนึงถึงผลที่จะเกิดกับผู้เรียนทั้งในด้านการเรียนการสอนในชั้นเรียน รวมไปถึงกิจกรรมเสริมความรู้และกิจกรรมหลักสูตร

ระดับที่ 3 ตัดสินใจปฏิบัติงานทุกด้านในหน้าที่ครูให้สอดคล้องสัมพันธ์กันและส่งผลโดยตรงต่อการพัฒนาผู้เรียนทุกด้าน

มาตรฐานที่ 3 มุ่งมั่นพัฒนาผู้เรียนให้เต็มตามศักยภาพ

ระดับที่ 1 มีการแก้ไขข้อบกพร่องของผู้เรียน

ระดับที่ 2 มีการแก้ไขข้อบกพร่องของผู้เรียนและพัฒนาความสามารถของผู้เรียนให้สูงกว่าเดิม

ระดับที่ 3 พัฒนาความสามารถของผู้เรียนให้สูงขึ้นเต็มขีดความสามารถของแต่ละคนอย่างเป็นระบบ

มาตรฐานที่ 4 พัฒนาแผนการสอนให้สามารถปฏิบัติได้เกิดผลจริง

ระดับที่ 1 เลือกใช้แผนการสอนที่มีอยู่อย่างเหมาะสม

ระดับที่ 2 ปรับปรุงแผนการสอนที่มีอยู่ให้สอดคล้องกับข้อจำกัดของผู้เรียน ครู และสถานศึกษา

ระดับที่ 3 สร้างและพัฒนาแผนการสอนที่เน้นผู้เรียนได้ค้นหาคำตอบด้วยตนเอง

มาตรฐานที่ 5 พัฒนาสื่อการสอนให้มีประสิทธิภาพอยู่เสมอ

ระดับที่ 1 เลือกใช้สื่อการเรียนการสอนที่มีคุณภาพได้อย่างเหมาะสม

ระดับที่ 2 เลือกใช้สื่อการเรียนการสอนประกอบกิจกรรมการเรียนการสอนได้เหมาะสม และให้ผู้เรียนมีส่วนร่วม

ระดับที่ 3 ทัดค้น ผิด และปรับปรุงสื่อการเรียนที่มีผลต่อการเรียนรู้และให้  
ผู้เรียนมีส่วนร่วม

มาตรฐานที่ 6 จัดกิจกรรมการเรียนการสอนโดยเน้นผลถาวรที่เกิดแก่ผู้เรียน

ระดับที่ 1 จัดกิจกรรมการเรียนการสอนยึดเนื้อหาเป็นหลัก

ระดับที่ 2 จัดกิจกรรมการเรียนการสอนยึดความคิดรวบยอด (Concept) เป็นหลัก

ระดับที่ 3 จัดกิจกรรมการเรียนการสอนยึดกระบวนการและสร้างนิสัยเป็นหลัก

มาตรฐานที่ 7 รายงานผลการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนได้อย่างมีระบบ

ระดับที่ 1 เป็นรายงานการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียน ในภาพรวมของกลุ่มผู้เรียนหรือ  
ห้องเรียนที่รับผิดชอบ

ระดับที่ 2 เป็นรายงานการพัฒนาคุณภาพที่แสดงถึงการพัฒนาผู้เรียนจำแนกเป็นกลุ่มต่างๆ  
ของห้องเรียนที่รับผิดชอบ

ระดับที่ 3 เป็นรายงานการพัฒนาคุณภาพที่แสดงถึงการพัฒนาผู้เรียนจำแนกเป็นรายบุคคล

มาตรฐานที่ 8 ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้เรียน

ระดับที่ 1 ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีในด้านต่างๆ อย่างสม่ำเสมอ

ระดับที่ 2 ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีอย่างสม่ำเสมอ ให้คำแนะนำและแก้ไขข้อบกพร่อง  
ในลักษณะสร้างสรรค์ ตลอดจนสอดแทรกในกระบวนการเรียนการสอน

ระดับที่ 3 ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีจนผู้เรียนเกิดศรัทธาและปฏิบัติตามแบบอย่างที่ดี  
เลือกสรรแล้วเป็นปกตินิสัย

มาตรฐานที่ 9 ร่วมมือกับผู้อื่นในสถานศึกษาอย่างสร้างสรรค์

ระดับที่ 1 ปฏิบัติงานในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายได้อย่างครบถ้วน บรรลุวัตถุประสงค์งาน

ระดับที่ 2 อาสาเข้าร่วมปฏิบัติงานในสถานศึกษาตามความรู้ ความสามารถและความถนัด  
ให้บรรลุเป้าหมายของสถานศึกษา

ระดับที่ 3 มุ่งมั่นพัฒนางานและสถานศึกษาอย่างเป็นระบบจนเป็นนิสัย

มาตรฐานที่ 10 ร่วมมือกับผู้อื่นสร้างสรรค์ในชุมชน

ระดับที่ 1 ปฏิบัติงานทางการศึกษาเกี่ยวกับชุมชนตามที่ได้รับมอบหมายได้ครบถ้วน

ระดับที่ 2 อาสาเข้าร่วมปฏิบัติทางการศึกษาที่เกี่ยวกับชุมชน ตามความรู้ความสามารถหรือความถนัด

ระดับที่ 3 มุ่งมั่นพัฒนางานการศึกษาเพื่อชุมชน และร่วมมือกันพัฒนาการศึกษาเพื่อพัฒนาชุมชนอย่างเป็นระบบ เป็นนิสัย

มาตรฐานที่ 11 แสวงหาและใช้ข้อมูลข่าวสารในการพัฒนา

ระดับที่ 1 สามารถแสวงหาข้อมูล ข่าวสาร ที่จำเป็นต่อการดำรงชีวิตประจำวันและนำมาใช้ในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนได้ ได้แก่ การเปลี่ยนแปลงที่เกี่ยวกับสภาพทางการเมือง การปกครอง เศรษฐกิจ สังคม ในระดับท้องถิ่น ระดับประเทศ และระดับโลก

ระดับที่ 2 สามารถรวบรวมข้อมูลข่าวสารที่จำเป็นและนำมาใช้ในการปรับปรุงการเรียนการสอนได้แก่ การเปลี่ยนแปลงเกี่ยวกับเทคโนโลยี เทคนิค วิธีการ นวัตกรรมต่างๆ ที่เกี่ยวกับการเรียนการสอนและวิชาชีพครู

ระดับที่ 3 สามารถจัดระบบข้อมูล ข่าวสาร นำมาใช้ในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนได้เป็นปกติ

### 3.3 แนวคิดในด้านการสอน

องค์ประกอบการเรียนการสอนคือส่วนประกอบต่างๆ ที่จะทำให้กระบวนการของการเรียนการสอนดำเนินไปได้อย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง อันหมายถึงการนำตัวป้อนไปผ่านกระบวนการเพื่อให้ได้ผลผลิต คือความรู้ความสามารถที่เกิดขึ้นในตัวนักเรียน องค์ประกอบทุกส่วนจึงมีความสำคัญและเชื่อมโยงกันหากขาดองค์ประกอบใดองค์ประกอบหนึ่ง กระบวนการดังกล่าวก็จะไม่สามารถดำเนินไปได้ด้วยดี

อุทุมพร จามรมาน (2530) กล่าวถึงองค์ประกอบของการเรียนการสอนว่าความสัมพันธ์ของระหว่างการเรียนการสอน มีองค์ประกอบที่เชื่อมต่อเข้าด้วยกัน 5 อย่างคือ

การสอน	การเรียน
- สภาพของผู้สอน, บุคลิกภาพ, ภูมิหลัง	- สภาพของผู้เรียน
- การตั้งจุดมุ่งหมายในการสอน	- การตั้งจุดมุ่งหมายในการเรียน
- ความรู้ของผู้สอน	- ความรู้ของผู้เรียน
- พฤติกรรมของผู้สอน	- พฤติกรรมของผู้เรียน
- สิ่งแวดล้อมในการสอน	- สิ่งแวดล้อมในการเรียน

สุพิน บุญชูวงศ์ (2531) กล่าวถึงองค์ประกอบของการสอนว่าประกอบด้วย ครู นักเรียน และสิ่งที่จะสอน

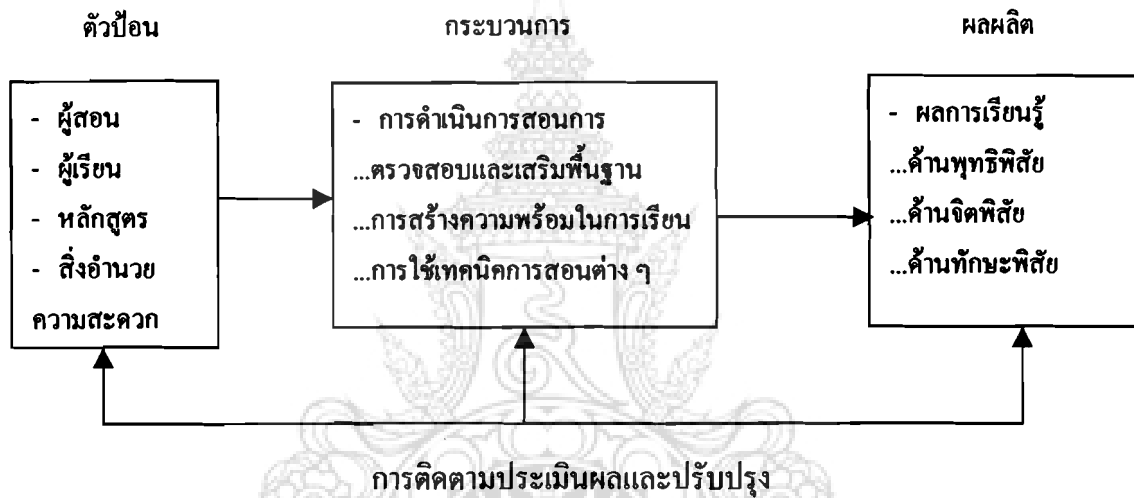
1. ครูเป็นองค์ประกอบสำคัญที่ขาดไม่ได้ในการสอน ฉะนั้นครูควรจะเป็นบุคคลที่มีความรู้ความสามารถและบุคลิกภาพที่ดี
2. นักเรียนเป็นองค์ประกอบที่สำคัญเท่ากับครูผู้สอน ทั้งครูและนักเรียนต้องร่วมมือกันเพื่อช่วยให้การเรียนการสอนประสบผลสำเร็จโดยสะดวก
3. สิ่งที่จะสอน ได้แก่เนื้อหาวิชาต่างๆซึ่งครูจะต้องจัดหาเนื้อหาวิชาให้มีความสัมพันธ์กันมีความน่าสนใจเหมาะสมกับวัย ระดับชั้น รวมทั้งสภาพสิ่งแวดล้อมของการเรียนการสอน

สังค์ อุทรานันท์ (2532) กล่าวว่า องค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับการเรียนการสอนมีดังนี้ คือ

1. ตัวป้อน (Input) ได้แก่ ครูนักเรียน หลักสูตร และสิ่งแวดล้อมทางการเรียน
  - 1.1 ครู เป็นองค์ประกอบหลักมีความสำคัญยิ่งที่จะทำให้การเรียนการสอนเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ
  - 1.2 ผู้เรียน เป็นองค์ประกอบที่มีความสำคัญเช่นเดียวกัน ซึ่งครูจำเป็นต้องรู้จักผู้เรียนก่อนเพื่อศึกษาความรู้พื้นฐานเดิมของนักเรียน การประเมินพฤติกรรมก่อนการเรียนเป็นองค์ประกอบหนึ่งของการเรียนการสอน
  - 1.3 หลักสูตร ซึ่งหมายถึง ประสบการณ์ที่โรงเรียนจัดให้แก่เด็กเพื่อให้บรรลุเป้าหมายปลายทางที่ต้องการ
  - 1.4 สิ่งแวดล้อมทางการเรียน เป็นองค์ประกอบหนึ่งที่จะช่วยส่งเสริมการเรียนรู้ของนักเรียนและการสอนของครูให้มีประสิทธิภาพ หากสิ่งแวดล้อมทางการเรียนดีจะช่วยส่งเสริมการเรียนรู้ให้ดีขึ้น
2. กระบวนการดำเนินงาน (Process) เป็นการนำเอาตัวป้อน ซึ่งเป็นวัตถุดิบมาปฏิสัมพันธ์กันต่อกันเพื่อจะให้เกิดผลผลิต (Output) ตามที่ต้องการหรือการดำเนินกิจกรรมการเรียนการสอนนั่นเอง กระบวนการดำเนินงานประกอบด้วย
  3. การควบคุม (Control) เป็นสิ่งที่ช่วยให้การเรียนการสอนเป็นไปได้อย่างมีประสิทธิภาพการควบคุมคุณภาพจะรวมถึงการประเมินผลการเรียนก่อนที่จะสิ้นสุดการเรียนด้วย
  4. ผลผลิต (Output) ผลผลิตของการสอนคือ ความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในตัวผู้เรียนในด้านความรู้ความเข้าใจความสามารถในการแก้ปัญหา ทักษะ และเจตคติในการคิดแก้ปัญหาในชีวิตประจำวัน

5. ข้อมูลป้อนกลับ( Feedback )ส่วนที่เป็นข้อมูลป้อนกลับคือการวิเคราะห์ข้อมูลหลังจาก การสอนที่ได้ผ่านไปแล้ว ถ้าหากผลผลิตที่ได้ต่ำกว่าจุดมุ่งหมายที่ตั้งไว้ก็จำเป็นต้องวิเคราะห์หา จุดบกพร่องเพื่อแก้ไขต่อไป

บุญชม ศรีสะอาด ( 2537 ) เสนอแนวคิดว่า ในการพัฒนาการสอนจำเป็นต้องจัดการเรียนการ สอนอย่างเป็นระบบ ซึ่งในระบบการเรียนการสอนมีองค์ประกอบที่เป็นตัวป้อน กระบวนการ และ ผลผลิตดังแสดงในภาพ



ตัวป้อน ( Input ) หรือปัจจัยนำเข้าระบบ คือ ส่วนประกอบต่างๆ ที่นำเข้าสู่ระบบได้แก่ ผู้สอน ผู้เรียน หลักสูตร สิ่งอำนวยความสะดวก

- ผู้สอน หรือครู เป็นองค์ประกอบที่จะทำให้การเรียนการสอนบรรลุผลตามวัตถุประสงค์ซึ่งขึ้นอยู่กับคุณลักษณะหลายประการ ได้แก่คุณลักษณะด้านพุทธิพิสัย เช่น ความรู้ความสามารถ ความรู้จำแนกเป็นความรู้เนื้อหาสาระที่สอน ความรู้ในเทคนิคการสอนต่างๆ ความรู้ในสภาวะแวดล้อมอื่นๆ ขึ้นอยู่กับคุณลักษณะด้านจิตพิสัย เช่น ความตั้งใจในการสอน ฯลฯ

- ผู้เรียน ผู้เรียนเป็นองค์ประกอบสำคัญที่สุดในระบบการเรียนการสอน ซึ่งจะบรรลุความสำเร็จได้ขึ้นอยู่กับคุณลักษณะของผู้เรียนหลายประการ เช่น ความถนัด ความรู้พื้นฐานเดิม ความพร้อม ความสนใจ และความพากเพียรในการเรียน ทักษะในการเรียน ความสามารถในการเข้าใจในสิ่งที่เรียน ฯลฯ

- หลักสูตร หลักสูตรเป็นองค์ประกอบหลักที่จะทำให้ผู้เรียนเกิดความรู้ หลักสูตรประกอบด้วยองค์ประกอบพื้นฐาน 4 ประการ คือ วัตถุประสงค์การเรียนรู้ เนื้อหาสาระที่เรียน กิจกรรมการเรียนการสอน ( รวมวิธีสอนและสื่อการเรียนการสอน ) และประเมินผล

- สิ่งอำนวยความสะดวก อาจเรียกอีกอย่างว่า “สิ่งแวดล้อมการเรียนรู้” เช่น ห้องเรียน หรือ สถานที่เรียน ซึ่งประกอบด้วย โต๊ะ เก้าอี้ แสงสว่าง อุณหภูมิ กระจกหน้าต่าง ฯลฯ

ส่วนกระบวนการ (Process) ในระบบการเรียนการสอนคือ การดำเนินการสอนซึ่งเป็นการนำเอาตัวป้อน ซึ่งเป็นวัตถุดิบในระบบมาดำเนินการเพื่อให้เกิดผลผลิตตามต้องการ ในการดำเนินการสอนอาจมีกิจกรรมต่าง หลายกิจกรรม ได้แก่ การตรวจสอบและเสริมพื้นฐาน การสร้างความพร้อมในการเรียน การใช้เทคนิคการสอนต่างๆและการใช้กิจกรรมเสริม

- การตรวจสอบและเสริมพื้นฐาน เป็นกิจกรรมที่ทำให้ผู้สอนรู้จักผู้เรียน และได้ข้อสนเทศที่นำมาใช้ช่วยเหลือผู้เรียนที่ยังขาดพื้นฐานที่จำเป็นก่อนเรียนให้ได้มีพื้นฐานที่พร้อมที่จะเรียนโดยไม่มีปัญหาใด ๆ ซึ่งถ้าหากไม่ได้รับการช่วยเหลือดังกล่าว ผู้เรียนอาจเรียนไม่รู้เรื่องทำให้ขาดความสนใจในการเรียนเรื่องนั้นและประสบความล้มเหลวในการเรียน ส่งผลให้การเรียนในเรื่องต่อๆ มามีปัญหาโดยตลอด การตรวจสอบพื้นฐานอาจทำได้โดยการซักถามให้ผู้เรียนคิดตอบคำถามที่ใช้ถามจะเป็นเรื่องที่เป็นพื้นฐานสำคัญต่อการเรียนในเรื่องที่จะดำเนินการสอน

- การสร้างความพร้อมในการเรียน เมื่อเริ่มชั่วโมงเรียน โดยทั่วไปแล้วจะมีผู้เรียนที่ยังไม่พร้อมที่จะเรียน เช่น พวดคุยกัน คิดถึงเรื่องอื่น ๆ ที่ไม่เกี่ยวกับวิชาที่เรียน ฯลฯ ถ้าผู้สอนเริ่มบรรยายไปเรื่อย ๆ อาจไม่ได้ผลตามที่ต้องการ โดยเฉพาะในช่วงต้นชั่วโมงนั้น จึงควรดึงความสนใจของผู้เรียนให้เข้าสู่การเรียนโดยเร็ว

- ผลด้านพุทธิพิสัย ก็คือผู้เรียนเกิดความรู้ ความเข้าใจในเนื้อหาสาระที่เรียน สามารถคิดเปรียบเทียบโยงความสัมพันธ์หรือที่เรียกว่าคิดวิเคราะห์ สามารถนำความรู้ที่ได้ไปใช้ วิเคราะห์ตามตัดสินใจ ลงสรุปชี้ขาด ประเมินค่าได้ สามารถคิดริเริ่มสร้างสรรค์ให้มีสิ่งใหม่เกิดขึ้นได้ เป็นต้น

- ผลด้านจิตพิสัย ก็คือผู้เรียนเกิดเจตคติที่ดีที่เหมาะสม เช่น มีเจตคติที่ดีต่อการเรียนต่อวิชาที่เรียน ต่อเพื่อนๆ ต่อชุมชน ต่อประเทศชาติ เป็นต้น มีความสนใจในสิ่งที่เรียน มีค่านิยมที่เหมาะสม เป็นต้น

- ผลด้านทักษะพิสัย ก็คือผู้เรียนมีความคล่องแคล่วชำนาญในทางการเคลื่อนไหวส่วนต่างๆ ของร่างกาย เช่น การใช้มือ ใช้สายตา มีทักษะในการพิมพ์ดีด เล่นดนตรี เล่นกีฬา ทักษะในการสร้างผลผลิต ด้านศิลป์ หัตถกรรม การช่าง อุตสาหกรรม การเกษตร เป็นต้น

นอกจากนี้ยังต้องมีการติดตาม ประเมินผล และปรับปรุง ทั้งนี้เพื่อให้การเรียนการสอนบรรลุผลอย่างมีประสิทธิภาพ ผู้สอนจะต้องพิจารณาองค์ประกอบๆ ทั้งหมดในระบบ โดยพิจารณาผลผลิตว่าได้ผลเป็นไปดังที่มุ่งหวังหรือไม่ มีส่วนบกพร่องในส่วนใดที่จะต้องแก้ไขปรับปรุง

ชัยยงค์ พรหมวงศ์ ( 2543 ) กล่าวว่าการสอนเป็นเป็นกระบวนการที่มีขั้นตอนแน่นอน โดยยึดหลักการสื่อความเข้ามาใช้ โดยที่การสื่อความเป็นกระบวนการถ่ายทอดสาร ซึ่งได้แก่ ข่าวก ความรู้ ประสบการณ์ ทักษะ ค่านิยมและทักษะความชำนาญจากผู้ส่งไปยังผู้รับตามวัตถุประสงค์ที่ผู้ส่งกำหนดไว้ซึ่งประกอบด้วยองค์ประกอบ 4 ส่วน คือ

1. ครู เป็นผู้ถ่ายทอดสารที่เป็นประสบการณ์ ความคิดเห็น อารมณ์ ความสนใจ ทักษะ ค่านิยม คุณธรรม รวมทั้งสาระ ความชำนาญต่างๆ ไปยังนักเรียน
2. เนื้อหาสาระและประสบการณ์ ( สาร ) ได้แก่ ความรู้
3. สื่อการสอน เป็นพาหนะให้สารส่งผ่านไปยังนักเรียนซึ่งเป็นผู้รับสาร
4. นักเรียนเป็นผู้รับสารที่ถ่ายทอดจากครู โดยผ่านสื่อการสอน

#### พฤติกรรมการสอนของครู

กมลรัตน์ คัมภ์เกตุ ( 2528 ) ได้กล่าวเกี่ยวกับพฤติกรรมการสอนของครู โดยสรุปได้ว่า พฤติกรรมการสอนของครูเป็นปัจจัยหนึ่งที่มีอิทธิพลโดยตรงต่อระบบการเรียนการสอน เนื่องจากเป็นขั้นตอนของกระบวนการในการสร้างความรู้ให้เกิดขึ้นแก่นักเรียนถ้าหากพฤติกรรมการสอนของครูเหมาะสมสอดคล้องกับพฤติกรรมการเรียนของนักเรียน ก็ย่อมก่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนที่ดีแก่นักเรียน จึงควรตระหนักและศึกษาพฤติกรรมการสอนที่พึงประสงค์เพื่อให้ทราบและเป็นแนวทางในการปรับปรุงพฤติกรรมการสอนของตนให้ดียิ่งขึ้น

พฤติกรรมดังกล่าวได้แก่ พฤติกรรมการสอนที่พึงประสงค์ ผู้สอนต้องอาศัยการวางแผนและการเตรียมการสอนที่ดี ดำเนินการสอนด้วยเทคนิควิธีการต่างๆ มีการวางแผนและการเตรียมการสอน มีวิธีสอนที่ดีคือเหมาะสมกับสภาพของนักเรียนและห้องเรียน พฤติกรรมการสอนด้านเทคนิควิธีสอน คือ การสอนที่มีกลวิธีในการสอนบทเรียนต่างๆอย่างแบบด ทำให้การเรียนการสอนมีประสิทธิภาพสูงผู้เรียนเรียนด้วยความตั้งใจมีความสนุกสนาน พฤติกรรมการสอนด้านการใช้สื่อการสอนของครูควรใช้สื่อเพื่อกระตุ้นความสนใจของผู้เรียนและช่วยให้เกิดความทรงจำที่ถาวรครูจึงควรใช้สื่อให้ถูกต้อง พฤติกรรมการสอนด้านการจัดบรรยากาศในชั้นเรียนเป็นเรื่องของการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ความรู้ ทักษะซึ่งกันและกันเป็นบรรยากาศของการช่วยเหลือ การร่วมมือความเคารพซึ่งกันและกันเป็นสิ่งที่เกิดขึ้นจากผลปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้สอน เนื้อหาและ ผู้เรียน พฤติกรรมการสอนด้านการวัดและประเมินผล ถือเป็นพฤติกรรมการสอนของครูที่มีความสำคัญเพราะเป็นขั้นตอนการตรวจสอบว่าจุดมุ่งหมายของการเรียนการสอนที่ตั้งไว้สัมฤทธิ์ผลในระดับใดหากครูมีพฤติกรรมการสอนที่เหมาะสมย่อมส่งผลให้ระบบการเรียนการสอนมีความสมบูรณ์สามารถสะท้อนกลับถึงคุณภาพของระบบการเรียนการสอนเป็นอย่างดี

### 3.4 จรรยาบรรณในวิชาชีพครู

วัลลภา เทพหัสดิน ณ อยุธยา (2543:24-29) ได้กล่าวถึงจรรยาบรรณในวิชาชีพครูและจรรยาบรรณต่อวิชาชีพครู จรรยาบรรณอาจารย์มหาวิทยาลัยไว้ดังต่อไปนี้

**จรรยาบรรณในวิชาชีพ** หมายถึง ประมวลมาตรฐานความประพฤติที่ผู้ประกอบวิชาชีพจะต้องประพฤติปฏิบัติเป็นแนวทางให้ผู้ประกอบวิชาชีพปฏิบัติตนอย่างถูกต้อง เพื่อผดุงเกียรติและฐานะของวิชาชีพ โดยที่ข้อบัญญัตินั้นอาจจะเขียนไว้เป็นลายลักษณ์อักษรหรือบอกกล่าวด้วยวาจาในสังคมวิชาชีพนั้นก็ได้ ผู้กระทำผิดจรรยาบรรณ จะต้องได้รับโทษ โดยการว่ากล่าวตักเตือน ถูกพักงาน หรือถูกยกเลิกใบประกอบวิชาชีพได้

จรรยาบรรณในวิชาชีพเป็นสิ่งสำคัญในการที่จะจำแนกอาชีพว่าเป็นอาชีพหรือไม่ อาชีพที่เป็น “อาชีพ” นั้นกำหนดให้มีองค์กรรองรับและมีการกำหนดมาตรฐานของความประพฤติของผู้อยู่ในวงการวิชาชีพซึ่งเรียกว่า “จรรยาบรรณ” ส่วนลักษณะ “วิชาชีพ” ที่สำคัญเป็นอาชีพที่มีศาสตร์ขั้นสูงรองรับ มีการศึกษาค้นคว้าวิจัยและพัฒนาวิชาชีพ มีการจัดสอนศาสตร์ดังกล่าวในระดับอุดมศึกษาทั้งการสอนด้วยทฤษฎีและปฏิบัติ จนผู้เรียนเกิดความชำนาญ และมีประสบการณ์ในศาสตร์นั้นนอกจากนี้จะต้องมีองค์กรหรือสมาคมวิชาชีพตลอดจนมี “จรรยาบรรณในวิชาชีพ” เพื่อให้สมาชิกในวิชาชีพ ดำเนินชีวิตตามหลักมาตรฐานดังกล่าว หลักกำหนดในจรรยาบรรณวิชาชีพทั่วไป คือ แนวความประพฤติปฏิบัติที่มีต่อวิชาชีพ ต่อผู้เรียน ต่อตนเอง และต่อสังคม

#### จรรยาบรรณต่อวิชาชีพ

ผู้ที่อยู่ในวงวิชาชีพ จะต้องยึดถือจรรยาบรรณ ในการดำรงวิชาชีพให้เป็นที่ยอมรับ คือ

1. ศรัทธาต่อวิชาชีพ ผู้ที่อยู่ในวงการวิชาชีพครู จะต้องมีความรักและศรัทธาต่อวิชาชีพ เห็นว่าอาชีพครูเป็นอาชีพที่มีคุณค่า มีประโยชน์ต่อประเทศชาติ ในฐานะที่เป็นอาชีพสร้างคน ให้มีความรู้ ความสามารถ และเป็นคนที่พึงประสงค์ของสังคม ผู้ที่อยู่ในวิชาชีพจะต้องมั่นใจ ภาคภูมิใจ ในการประกอบวิชาชีพนี้ด้วยความรัก และชื่นชมในความสำคัญของวิชาชีพ

2. ชำรงและปกป้องวิชาชีพ สมาชิกของสังคมวิชาชีพจะต้องมีจิตสำนึกในการดำรงปกป้อง และ รักษาเกียรติภูมิของวิชาชีพ ไม่ให้ใครมาดูหมิ่นดูแคลน หรือเหยียบย่ำ ทำให้สถานะของวิชาชีพต้อง ตกต่ำ หรือมัวหมอง การชำรง ปกป้องต้องกระทำทันที เมื่อเกิดเหตุการณ์ที่ไม่พึงปรารถนาหรือต้องมีการแก้ไขข่าว หรือประท้วงหากมีข่าวอันก่อให้เกิดความเสียหายต่อวิชาชีพ

3. พัฒนาองค์ความรู้ในวิชาชีพ หน้าที่ของสมาชิกในวงการวิชาชีพคือ การที่ต้องรับผิดชอบในการศึกษา ค้นคว้าวิจัย สร้างความรู้และเผยแพร่ความรู้ เพื่อมาให้บริการในศาสตร์สาขาวิชาชีพครูก้าวหน้าทันสังคมทันเหตุการณ์ ก่อประโยชน์ต่อประชาชนในสังคม ทำให้คนเก่ง



และฉลาดขึ้น โดยวิธีการเรียนการสอนที่กระตุ้นให้ผู้เรียนรักเรียน ใฝ่รู้ ช่างคิด มีวิจารณ์ญาณ มีบุคลิกภาพที่พึงประสงค์ มากขึ้น

4. สร้างองค์รววิชาชีพให้แข็งแกร่ง สมาชิกในวงวิชาชีพต้องถือเป็นหน้าที่ที่จะสร้างองค์รววิชาชีพให้มั่นคงธำรงอยู่ได้ด้วยการเป็นสื่อกลางระหว่างสมาชิก และเป็นเวทีให้คนในวงการได้แสดงฝีมือและความสามารถทางการสร้างรูปแบบใหม่ของการเรียนการสอน ตลอดจนการเผยแพร่ผลงานทางด้านการสร้างแบบเรียนใหม่ๆ การเสนอแนวความคิดใหม่ในเรื่องของการพัฒนาคน การเรียนการสอน และการประเมินผล

5. ร่วมมือในกิจกรรมขององค์รววิชาชีพ สมาชิกในสังคมวิชาชีพร่วมมือกันในการจัดกิจกรรมต่างๆ เพื่อให้เกิดความเคลื่อนไหวในเรื่องของความคิด หรือจัดกลุ่มประชุมสัมมนา และเปลี่ยนแนวความคิดเพื่อกระตุ้นให้เกิดการเปลี่ยนแปลง กิจกรรมต่างๆ ขององค์รว หากไม่ได้รับความสนับสนุนจากสมาชิกแล้ว ทำให้องค์รววิชาชีพขาดความสำคัญลง และไม่สามารถดำเนินการกิจขององค์รววิชาชีพต่อไปได้บทบาทของการธำรงมาตรฐาน และการส่งเสริมความก้าวหน้าทางวิชาการก็ย่อมจะลดลงด้วย ถ้าไม่มีปริมาณสมาชิกที่สนับสนุนเพียงพอ

#### จรรยาบรรณต่อผู้เรียน

ครูจะต้องประพฤติปฏิบัติต่อผู้เรียน 9 ประการ คือ

1. ตั้งใจถ่ายทอดวิชาการ บทบาทของครูต้องพยายามที่จะทำให้ลูกศิษย์เรียนด้วยความสุข เรียนด้วยความเข้าใจและเกิดความมานะพยายามที่จะรู้ศาสตร์นั้น ครูจึงต้องตั้งใจอย่างเต็มที่ที่จะศึกษาวิชาการทั้งทางศาสตร์ที่จะสอนศาสตร์ที่จะถ่ายทอดหรือวิธีการสอนครูต้องพยายามที่จะหาวิธีการใหม่ๆ มาลองทดลองสอน

2. รักและเข้าใจศิษย์ ครูต้องพยายามศึกษาธรรมชาติของวัยรุ่น ว่ามีปัญหามีความไวต่อความรู้สึก (sensitive) และอารมณ์ ครูจึงควรให้อภัย เข้าใจ และหาวิธีการให้ศิษย์ปรับเปลี่ยนพฤติกรรมอันไม่พึงประสงค์ ครูต้องพยายามทำให้ศิษย์รักและไว้วางใจ เพื่อจะได้กล้าปรึกษาในสิ่งต่างๆ แล้วครูก็จะสามารถช่วยให้ศิษย์ประสบความสำเร็จในการเรียน และการดำรงชีวิตได้อย่างถูกต้อง

3. ส่งเสริมการเรียนรู้ ปัจจุบันการส่งเสริมการเรียนรู้ค้นคว้าหาคำตอบด้วยตนเอง หรือการเรียนรู้จากการช่วยเหลือกันในกลุ่มอาจจะทำให้ผู้เรียนมีวิธีการหาความรู้จากแหล่งต่างๆ ด้วยตนเองมากขึ้นมากกว่าจะคอยให้ครูบอกให้แต่ฝ่ายเดียว ครูจึงจำเป็นต้องชี้ช่องทางให้ผู้เรียนหาวิธีการศึกษาหาความรู้ด้วยตนเองมากขึ้น

4. ยุติธรรม อาจารย์ควรเป็นอาชีพที่จะต้องฝึกฝนตนเองให้เป็นคนซื่อสัตย์ ยุติธรรม ไม่มีอคติ ถ้าเอียงค่อลูกศิษย์ ไม่เห็นว่าคนที่มีปัญหาเป็นคนน่ารังเกียจ หรือพอใจแต่เฉพาะศิษย์ที่เรียนเก่ง ไม่

สร้างปัญหาเท่านั้น ครูต้องมีความเป็นธรรมในการให้คะแนน และพร้อมที่จะอธิบายวิธีการให้คะแนน และการตัดเกรดได้ ครูต้องรอบคอบในการกรอกคะแนน เพราะถ้าผิดพลาดแล้วบางครั้งก็จะทำให้ผู้เรียนที่ควรได้คะแนนดีๆ กลับได้คะแนนเกือบสอบตก

5. ไม่แสวงหาประโยชน์จากผู้เรียน ลักษณะของครูจะต้องเป็นผู้ไม่แสวงหาอามิสสินจ้างเงิน ไม่ใช่สิ่งๆ ที่สร้างความสุขเสมอไป ครูจึงต้องมีความระมัดระวังเป็นพิเศษ ในการกระทำใด ๆ อันอาจจะก่อให้เกิดความเข้าใจว่า ครูกำลังหาประโยชน์จากศิษย์อย่างไม่เป็นธรรม

6. ทำตนให้เป็นแบบอย่างที่ดี ครูมีอิทธิพลต่อศิษย์ทั้งด้านวาจา ความคิด บุคลิกภาพ และความประพฤติ ครูจึงจำเป็นต้องพัฒนาตนเองอยู่เสมอ เพื่อให้ลูกศิษย์ได้ซึมซับสิ่งที่ดีจากตัวครูไป เมื่อศิษย์เกิดศรัทธาในความสามารถของครู ศิษย์อาจจะเลียนแบบความประพฤติของครูไปอย่างไม่ได้เจตนา เช่น การตรงต่อเวลา การพูดจาชัดเจน การแสดงความคิดเห็นที่ตรงไปตรงมา สุภาพ เรียบร้อย เป็นต้น

7. ให้เกียรติผู้เรียน การยกย่องให้เกียรติผู้เรียน ทำให้ผู้เรียนเกิดความพึงพอใจ และเกรงใจผู้สอน ครูไม่ควรใช้อำนาจในทางที่ผิด เช่น พุดจาข่มขู่ ใช้คำพูดไม่สุภาพเปลี่ยนชื่อผู้เรียน เหวะหยัน หรือดูถูกผู้เรียน การเคารพผู้เรียน ในฐานะปัจเจกบุคคลเป็นสิ่งสำคัญที่ทำให้เกิดความเข้าใจ และการเรียนรู้ที่ดี เมื่อผู้เรียนได้รับการปฏิบัติดี ย่อมก่อให้เกิดพลังใจในการศึกษาต่อไป

8. อบรมบ่มนิสัย ม.ล. ปิ่น มาลากุล อดีตรัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการ ได้ส่งเสริมสนับสนุนให้ครูมีบทบาทหน้าที่ในการอบรมบ่มนิสัยเด็ก โดยท่านเชื่อว่า “การอบรมบ่มนิสัยใครใคร่นั้นเพียงแคว้นละนาทีกี่ตีลม” ดังนั้นครูควรแบ่งเวลาในการให้การอบรมบ่มนิสัยผู้เรียน เช่น ก่อนการสอนแต่ละชั่วโมงชี้แนะหรือให้ความคิดที่ดีแก่ผู้เรียนได้ ครูควรถือเป็นหน้าที่ที่จะต้องสอนคนให้เป็นคนดี

9. ช่วยเหลือศิษย์ ผู้เรียนมาอยู่ในสถานศึกษาพร้อมด้วยประสบการณ์และปัญหาที่แตกต่างกันออกไป ดังนั้นครูจึงมีหน้าที่ที่จะต้องสังเกตความผิดปกติหรือข้อบกพร่องของศิษย์และพร้อมที่จะให้การช่วยเหลือได้อย่างทันที ไม่ให้ศิษย์ต้องก้าวถลาลึกลงไปในพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์

นอกจากจรรยาบรรณต่อศิษย์ ครูจะต้องมีความประพฤติปฏิบัติต่อตนเองด้วยคือ จรรยาบรรณต่อตนเองครูจะต้องพัฒนาตนเองตลอดเวลาเพื่อให้มีลักษณะพฤติกรรม ดังนี้

1. ประพฤติชอบ ครูต้องตั้งตนไว้ให้ถูกให้ควรสามารถบังคับตนเองให้ประพฤติแต่สิ่งที่ดีงามถูกต้อง
2. รับผิดชอบ ครูต้องฝึกความรับผิดชอบ โดยตั้งใจทำงานให้สำเร็จลุล่วง มีความผิดพลาดน้อย
3. มีเหตุผล ครูต้องฝึกฝนถามคำถามตนเองบ่อยๆ ฝึกความคิดวิเคราะห์หาเหตุผล

หาข้อดี ข้อเสียของตนเอง และเรื่องต่างๆ เพื่อให้ตนเองเป็นคนมีเหตุผลที่ดี

4. ใฝ่รู้ การติดตามข่าวสารข้อมูลอยู่เสมอๆ ทำให้ครุมีนิสัยใฝ่รู้ อยากทราบคำตอบในเรื่องต่างๆ ครูควรมีความรู้รอบตัวอย่างดีทั้งด้านสังคม เศรษฐกิจ และการเมือง เพื่อให้ครูดำรงชีพในสังคมได้อย่างเป็นสุข ปรับตัวเข้ากับสถานการณ์ต่างๆ ได้ และชี้แนะสิ่งที่ถูกต้องให้ศิษย์ได้

5. รอบคอบ ครูต้องฝึกตนเองให้เป็นคนรอบคอบ ละเอียดและประณีต ในการดำรงกิจการต่างๆ การทำกิจกรรม เช่นควบคุมบัญชีการเงินต้องรอบคอบ ต้องเห็นตัวเลขชัดเจน ไม่คกหล่น ทำให้เกิดการผิดพลาดที่เป็นผลร้ายทั้งตนเองและผู้อื่น

6. ฝึกจิต การพัฒนาจิต ทำให้ครูอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข และส่งผลทำให้ครูทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น ครูจึงต้องหมั่นฝึกฝนจิตของตนให้สูงส่ง สูงกว่ามาตรฐาน ระวังอารมณ์ไม่ดี คิดอะไรสูงกว่ามาตรฐานและคิดเป็นบวกมากกว่าคิดลบหรือคิดร้าย

7. สนใจศิษย์ การสนใจพัฒนาการของผู้เรียน เป็นส่วนหนึ่งที่จะทำให้วิชาชีพครูก้าวหน้า เพราะถ้าไม่มีผู้เรียนก็ไม่มีวิชาครู ครูจึงจำเป็นต้องศึกษาหาความรู้เกี่ยวกับลักษณะธรรมชาติผู้เรียน การแก้ปัญหาผู้เรียน การส่งเสริมให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้

สรุปได้ว่าจรรยาบรรณ คือ ประมวลพฤติกรรมที่กำหนดลักษณะมาตรฐานการกระทำของครู อันจะทำให้วิชาชีพครูก้าวหน้าอย่างถาวร โดยที่ครูจะต้องดำเนินการเรียนการสอน โดยการยึดจรรยาบรรณต่อวิชาชีพครู ต่อผู้เรียน และต่อตนเอง ในการทำหน้าที่ของครูให้สมบูรณ์ วัลลภา เทพหัสดิน ณ อยุธยา (2543:29-31) กล่าวว่า จากการรายงานจากกลุ่มอาจารย์ในการสัมมนา อาจารย์จากมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้า และ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยเมื่อวันที่ 8 พฤษภาคม 2543 พบว่า อาจารย์มีข้อที่ดีในการเป็นอาจารย์ระดับอุดมศึกษา คือ มีความรู้ในศาสตร์ที่จะสอน มีความสนใจใฝ่รู้ติดตาม ความก้าวหน้าทางวิชาการ ซึ่งเป็นคุณลักษณะสำคัญของอาจารย์เป็นพื้นฐานสำคัญ เนื่องจากอาจารย์จะต้องเป็นผู้ถ่ายทอดวิทยาการเหล่านั้นให้แก่ศิษย์ และสิ่งที่ส่งเสริมให้อาจารย์เป็นอาจารย์ที่ดีก็คือ ความรักการสอน มีความมุ่งมั่นที่จะให้ศิษย์ได้รับความรู้เพิ่มเติมที่

ส่วนข้อเสียนั้นมีอยู่ 2 ประการหลัก คือ หนึ่งการขาดความรู้ในศาสตร์การสอนซึ่งสำคัญไม่ยิ่งหย่อนไปกว่าความรู้ทางสาระวิชาตามหลักสูตร ทั้งนี้เพราะผู้ที่มีความรู้ดีแต่ไม่รู้วิธีการที่จะอธิบายหรือจัดการให้ผู้เรียนได้รับความรู้ ก็ย่อมจะทำให้ไม่สามารถขยายขอบเขตของความรู้นั้นออกไปได้ ประการที่ 2 คือ ยังมีข้อบกพร่องในความเป็นครู ในเรื่องการใช้วาจา ซึ่งอาจจะทำให้มีผลกระทบต่อการสร้างบรรยากาศทางการเรียนการสอนได้ การยึดมั่นในตนเองไม่เปิดใจกว้างรับฟังผู้อื่นก็ย่อมมีผลต่อคุณภาพของการสอนเช่นเดียวกัน การมีอารมณ์ที่รุนแรงหรือไม่อาจควบคุมได้เป็นข้อเสียของการเป็นอาจารย์ระดับอุดมศึกษาอย่างมาก อาจารย์ทุกคนควรจะได้

ตระหนักในความสำคัญที่จะต้องปรับปรุงบุคลิกภาพของอาจารย์อยู่ตลอดเวลา โดยเฉพาะเมื่ออาจารย์จะต้องเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ศิษย์ด้วย จึงต้องควบคุมอารมณ์ และไม่แสดงพฤติกรรมทางผู้สาวที่ไม่สมควรตลอดจนการใช้อำนาจข่มขู่ลูกศิษย์หรือการให้คะแนนไม่เป็นธรรม เป็นต้น

### ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัย

#### ทฤษฎีแรงจูงใจ

อาร์รี่ พันธุ์มณี (2540 : 179-182) การแสดงพฤติกรรมต่างๆ ของมนุษย์ ล้วนมีสาเหตุมาจากแรงจูงใจเป็นสำคัญและแรงจูงใจอย่างเดียวกัน ยังทำให้มนุษย์แสดงพฤติกรรมแตกต่างกันได้อีกด้วย แรงจูงใจ (Motive) หมายถึง ภาวะใดๆ ก็ตามที่ทำให้กระตุ้นให้บุคคลแสดงพฤติกรรมออกมา การจูงใจ (Motivation) หมายถึง การนำปัจจัยต่างๆ ที่เป็นแรงจูงใจมาผลักดันให้บุคคลแสดงพฤติกรรมอย่างมีทิศทาง เพื่อบรรลุจุดมุ่งหมายหรือเจตนาที่ต้องการ ปัจจัยต่างๆ ที่นำมาอาจจะเป็นเครื่องล่อ รางวัล การลงโทษ การทำให้เกิดการตื่นตัว รวมทั้งทำให้เกิดความคาดหวัง เป็นต้น

การจูงใจเป็นกระบวนการที่เกิดขึ้นอยู่ตลอดเวลาตราบที่มนุษย์ยังมีความต้องการ ซึ่งความต้องการทำให้สภาวะร่างกายเกิดความไม่สมดุล เมื่อร่างกายเกิดความไม่สมดุลจะทำให้ไม่มีแรงขับ (driver) ที่จะกำหนดทิศทางเพื่อแสดงพฤติกรรมและการกระทำไปสู่เป้าหมาย ที่จะตอบสนองต่อความต้องการนั้นๆ เมื่อได้รับการตอบสนอง แรงขับก็จะลดลงและเกิดความพอใจ เช่น เวลาหิว เกิดมีน้ำย่อยมากกระตุ้นกระเพาะอาหาร (แรงขับ) ทำให้ต่อมแสวงหาอาหาร (ทิศทาง) เมื่ออิ่มแล้ว จึงหายหิวเกิดภาวะสมดุลในร่างกาย เป็นต้น

#### ประเภทของแรงจูงใจ

ก. แรงจูงใจ สามารถแบ่งตามลักษณะของการแสดงออกทางพฤติกรรมได้ 2 ประเภทใหญ่ๆ คือ

1. การจูงใจภายใน (Intrinsic Motivation) เป็นสภาวะที่บุคคลต้องการที่กระทำหรือเรียนรู้บางสิ่งบางอย่างด้วยตัวเอง ไม่ต้องอาศัยการชักจูงจากสิ่งเร้าภายนอก เช่น ความต้องการเรียนเพื่อต้องการความรู้ ทำงานเพราะต้องการความสนุกและความชำนาญ ซึ่งความต้องการหรือความสนใจพิเศษ ตลอดจนความรู้สึกรักใคร่หรือทัศนคติของแต่ละบุคคลจะผลักดันให้บุคคลสร้างพฤติกรรมขึ้น ซึ่งได้แก่ ความอยากรู้ อยากเห็น ความสนใจ ความรัก ความศรัทธา เป็นต้น

2. การจูงใจภายนอก (Extrinsic Motivation) เป็นสภาวะที่บุคคลได้รับการกระตุ้นจากสิ่งเร้าภายนอก เช่น สิ่งของหรือเกียรติยศ เงินเดือน ปริญาบัตร ความก้าวหน้า รางวัล คำชมเชยการแข่งขัน การดิเคียน ทำให้บุคคลมองเห็นเป้าหมายจึงเร้าให้บุคคลเกิดความต้องการและแสดงพฤติกรรมมุ่งสู่เป้าหมายนั้น

## ข. การจูงใจสามารถแบ่งตามที่มาของแรงจูงใจได้เป็น 3 ประเภทดังนี้

1. แรงจูงใจทางสรีระวิทยา (Physiological Motivation) แรงจูงใจด้านนี้ เกิดขึ้นเพื่อสนองความต้องการทางร่างกายทั้งหมด เพื่อให้บุคคลมีชีวิตอยู่ได้ เป็นความต้องการที่จำเป็นตามธรรมชาติของมนุษย์ ได้แก่ ต้องการน้ำ อาหาร พักผ่อนและปราศจากโรค เป็นต้นเราสามารถวัดระดับความต้องการทางสรีระได้ จากการสังเกตพฤติกรรมกระทำของเรา คือ จากความมากน้อยของการกระทำ การเลือกกระทำ (เลือกสิ่งใดแสดงว่าต้องการสิ่งนั้นมาก) การได้ตอบสนองสิ่งที่มาขัดขวาง

2. แรงจูงใจทางจิตวิทยา (Psychological Motivation) มีความสำคัญมากกว่าแรงจูงใจทางสรีระวิทยา เพราะจำเป็นการดำรงชีวิตน้อยกว่าแต่จะช่วยคนเราทางด้านจิตใจ ทำให้มีสุขภาพจิตดีและสดชื่น แรงจูงใจประเภทนี้ ได้แก่ ความอยากรู้อยากเห็นและการตอบสนองต่อสิ่งแวดล้อม ความต้องการความรักความเอาใจใส่ใกล้ชิดจากผู้อื่น

3. แรงจูงใจทางสังคมหรือแรงจูงใจที่เกิดจากการเรียนรู้ (Social Motivation) แรงจูงใจชนิดนี้มีจุดเริ่มต้น ส่วนใหญ่มาจากประสบการณ์ทางสังคมในอดีตของบุคคล และเป้าหมายของแรงจูงใจชนิดนี้มีความสัมพันธ์กับการแสดงปฏิกิริยาของบุคคลอื่นที่มีต่อเราตัวอย่างของแรงจูงใจทางสังคมที่สำคัญต่อการดำเนินชีวิตของคนเรา ได้แก่

3.1 แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ (Achievement Motives) เป็นความปรารถนาของบุคคลที่จะทำกิจกรรมต่างๆ ให้ดีและประสบความสำเร็จ ซึ่งได้รับการส่งเสริมมาตั้งแต่วัยเด็ก จากผลการศึกษาวิจัยพบว่า เด็กที่ได้รับการอบรมเลี้ยงดูอย่างอิสระเป็นตัวของตัวเอง ฝึกหัดการช่วยเหลือตัวเองตามวัย จะเติบโตเป็นผู้ใหญ่ที่มีความต้องการความสำเร็จในชีวิตสูง การฝึกให้บุคคลมีความต้องการความสำเร็จ หรือแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงจึงมักเริ่มจากครอบครัวเป็นอันดับแรก

3.2 แรงจูงใจใฝ่สัมพันธ (Affiliative Motives) เป็นแรงจูงใจที่ทำให้บุคคลปฏิบัติตนให้เป็นที่ยอมรับของบุคคลอื่น ต้องการความเอาใจใส่ ความรักจากผู้อื่น เป็นต้น

3.3 แรงจูงใจต่อความนับถือตนเอง ( Self-Esteem) เป็นแรงจูงใจที่บุคคลปรารถนาเป็นที่ยอมรับของสังคม มีชื่อเสียงเป็นที่รู้จักของคนทั่วไปต้องการได้รับการยกย่องจากสังคม ซึ่งจะนำมาสู่ความรู้สึกนับถือตนเอง

### ทฤษฎีระบบ ( System Theory )

ทฤษฎีระบบ ( System Theory ) ซึ่งประกอบด้วยตัวป้อน ( Input ) กระบวนการ (Process) ผลลัพธ์ (Output) ของ Johnstore (Johnstore,1981 อ้างถึงในบุญใจ ศรีสถิตย์นรากร, 2533)

อธิบายได้ดังนี้ ระบบการศึกษาที่เป็นระบบที่มีความสำคัญในการพัฒนาคนหรือพัฒนา นักศึกษาเป็นระบบที่มีความสัมพันธ์กับเศรษฐกิจ ระบบสังคมและระบบการเมือง ระบบการศึกษา ประกอบด้วยส่วนสำคัญ 3 ส่วน คือ ตัวป้อน กระบวนการและผลผลิตทั้งนี้ดัชนีทางการศึกษาตาม แนวคิดทฤษฎีระบบซึ่งประกอบด้วย ปัจจัยตัวป้อน ปัจจัยกระบวนการและผลผลิตอธิบายได้ดังนี้ **ดัชนีทางการศึกษาค้นปัจจัยตัวป้อน**

ดัชนีด้านปัจจัยตัวป้อนทางการศึกษา แบ่งย่อยเป็น ดัชนีด้านทรัพยากรสำหรับนำมาใช้จัดการศึกษาและสิ่งที่สังคมคาดหวังจากการจัดการศึกษาในการกำหนดปัจจัยตัวป้อนด้านทรัพยากร ทางการศึกษาและสิ่งที่สังคมคาดหวังต่อการจัดการศึกษา จำเป็นต้องอาศัยข้อมูลที่วิเคราะห์จากระบบเศรษฐกิจ ระบบสังคม ระบบการเมืองและระบบสาธารณสุข นอกจากนี้การกำหนดปัจจัยตัวป้อนด้านทรัพยากรทางการศึกษา ต้องนำข้อมูลที่วิเคราะห์จากสิ่งที่สังคมคาดหวังจากการจัดการศึกษามาประกอบด้วย สิ่งที่สังคมคาดหวังจากการศึกษา หมายถึงสมรรถนะของบัณฑิตตามความคาดหวังของสังคมหรือตามความคาดหวังของผู้เกี่ยวข้อง ( Stakeholders ) ทรัพยากรทางการศึกษา ครอบคลุมทรัพยากรทางการศึกษาด้านกายภาพได้แก่ 1. อาจารย์ 2. นิสิต 3. หลักสูตร 4. ทรัพยากรสนับสนุนทางการศึกษา 5. สื่อการศึกษา

### ดัชนีทางการศึกษาด้านกระบวนการ

ดัชนีทางการศึกษาด้านกระบวนการ เป็นดัชนีเกี่ยวกับการนำปัจจัยตัวป้อนทางการศึกษามาจัดการเรียนการสอนเพื่อให้ผลผลิตทางการศึกษาสนองความต้องการของสังคมและสอดคล้องกับนโยบายด้านเศรษฐกิจ ด้านสังคม ด้านการเมือง และด้านสาธารณสุข ดัชนีทางการศึกษาด้านกระบวนการ ได้แก่ การบริหาร กระบวนการเรียนการสอน และการประเมินผลการเรียน

### ดัชนีทางการศึกษาด้านผลผลิต

ดัชนีทางการศึกษาด้านผลผลิตประกอบด้วย 1. ผลผลิตทางการศึกษาของบัณฑิตและทักษะของบัณฑิต ( Resource and skill ) เป็นดัชนีของผลงานที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจของสังคมที่มีต่อผลผลิตทางการศึกษาและทักษะของบัณฑิต ทั้งนี้ผลผลิตทางการศึกษาและทักษะของบัณฑิตต้องสามารถนำไปใช้พัฒนาเศรษฐกิจ สังคม การเมือง และการสาธารณสุขที่สอดคล้องกับบริบทของประเทศในแต่ละยุคแต่ละสมัย

#### 4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

วิราพร พงศ์อาจารย์ (2536) ได้ศึกษาเรื่อง การประเมินคุณภาพของการผลิตบัณฑิต สหวิทยาลัยพุทธชินราช โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อประเมินปัจจัยเบื้องต้นและกระบวนการในการผลิตบัณฑิตที่ส่งผลกระทบต่อคุณภาพของการผลิตบัณฑิต ในด้านภูมิหลังและคุณลักษณะบางประการของนักศึกษา ความพร้อมด้านอาคารสถานที่และวัสดุอุปกรณ์ทางการศึกษา หลักสูตร กระบวนการเรียนการสอน พฤติกรรมการสอนของอาจารย์และพฤติกรรมการเรียนของบัณฑิตที่สำเร็จการศึกษา หลักสูตรภาคปริกติของวิทยาลัยครูทั้ง 4 แห่ง ของสหวิทยาลัยพุทธชินราช ในด้านภาวะการทำงาน และการทำงาน พฤติกรรมการทำงาน และการนำเสนอหลักสูตรไปใช้พัฒนางานอาชีพ รวมทั้งเปรียบเทียบคุณภาพของการผลิตบัณฑิตจำแนกตามวิทยาลัยครูและสาขาวิชาที่ศึกษา สรุปผลได้ว่า ด้านปัจจัยเบื้องต้นที่เกี่ยวข้องกับการผลิตบัณฑิต กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ให้ความเห็นว่าวิทยาลัยครูควรปรับปรุงด้านห้องพักของอาจารย์ สื่อการสอน เครื่องมือโสตทัศนูปกรณ์ ห้องสำหรับฉายเครื่องโสตฯ ห้องน้ำห้องส้วม และสถานที่จัดเก็บยานพาหนะ ความเหมาะสมของหลักสูตรที่เปิดสอนพบว่าแทบทุกด้านอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อเปรียบเทียบระหว่างวิทยาลัยครูและสาขาวิชาก็พบว่าไม่แตกต่างกัน อาจารย์และนักศึกษาส่วนใหญ่เห็นว่าหลักสูตรของวิทยาลัยครูมีจุดมุ่งหมายชัดเจน แต่การจัดหลักสูตรไม่เปิด โอกาสให้เลือกเรียนและเนื้อหาวิชามีความซ้ำซ้อนและล้าสมัย โดยเฉพาะหลักสูตรในสาขาวิชาวิทยาศาสตร์ และศิลปศาสตร์ ผลการประเมินด้านกระบวนการในการผลิตบัณฑิต ทักษะของอาจารย์ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลางและไม่แตกต่างกันในแต่ละวิทยาลัยครู มีบางรายการที่เห็นว่าควรปรับปรุงได้แก่ด้านพัฒนาคุณภาพของอาจารย์ผู้สอน ด้านเทคนิคการสอนของอาจารย์ การควบคุมและตรวจสอบคุณภาพของการเรียนการสอนอย่างจริงจัง ผลการประเมินด้านพฤติกรรมการสอนของอาจารย์ที่จำแนกตามวิทยาลัยครูพบว่าแตกต่างกัน แต่เมื่อตามสาขาวิชาพบว่าไม่แตกต่างกัน และพบว่าอยู่ในระดับปานกลางแทบทุกข้อ มีบางข้อที่เห็นว่าอยู่ในระดับที่ค่อนข้างดี ได้แก่ ความรู้ความสามารถของอาจารย์ผู้สอน ความเอาใจใส่ต่อการสอน และบุคลิกลักษณะน่าเคารพนับถือ ด้านพฤติกรรมการเรียนของนักศึกษาพบว่าอยู่ในระดับปานกลางแทบทุกด้าน เมื่อเปรียบเทียบระหว่างวิทยาลัยครูและสาขาวิชาพบว่าไม่มีความแตกต่างกัน ด้านการบริหารและสวัสดิการ ส่วนใหญ่เห็นว่าควรปรับปรุงด้านน้ำดื่มตามอาคารเรียน การบริการของเจ้าหน้าที่ฝ่ายต่างๆ การรักษาความปลอดภัยของยานพาหนะ นอกนั้นอยู่ในระดับปานกลางและอาจารย์ของแต่ละวิทยาลัย แต่ละคณะวิชามีความเห็นสอดคล้องกันส่วนความเห็นของนักศึกษาจำแนกตามวิทยาลัยและสาขาวิชาแตกต่างกัน

สุกัญญา โฆวิไลกุล (2539) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การศึกษาระบบการผลิตบัณฑิตทางการศึกษา โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสภาพของระบบการผลิตบัณฑิตทางการศึกษา สภาพแวดล้อมของสถาบันที่ผลิตบัณฑิตทางการศึกษาที่มีความสัมพันธ์ต่อลักษณะของนิสิตนักศึกษา อันได้แก่ ความเกี่ยวข้องกับสถาบัน คุณค่าส่วนตัว ความคิดเห็นเกี่ยวกับสังคมและการเมือง ทศนคติต่อวิชาชีพและทัศนคติต่อวิชาชีพในบางกรณี และเพื่อให้ข้อเสนอแนะ ต่อผู้ที่มีความรับผิดชอบต่อระบบการผลิตบัณฑิตทางการศึกษาในระดับต่างๆ ในด้านการบริหารและวิชาการในการผลิตบัณฑิตทางการศึกษา ได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุดและสอดคล้องกับความต้องการทางสังคม โดยเก็บรวบรวมข้อมูลสถาบัน 3 ประเภท คือ มหาวิทยาลัยสมบูรณ์แบบ ได้แก่ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ มหาวิทยาลัยขอนแก่น มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ มหาวิทยาลัยเน้นสายการศึกษาได้แก่ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒรวมทั้ง 8 วิทยาเขต สถานการศึกษาเฉพาะการฝึกหัดครู ได้แก่ วิทยาลัยครูทั้ง 3 แห่งจากผลการวิจัยเฉพาะในด้านความคิดเห็นเกี่ยวกับทัศนคติต่อวิชาชีพ พบว่า ในแต่ละชั้นปีเมื่อจำแนกตามประเภทของสถาบันแล้วพบว่า นักศึกษาวิทยาลัยครู ป.กศ. สูง 2 ปี นักศึกษามหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ หลักสูตรปริญญาตรี 2 ปี มีความแตกต่างของข้อคิดเห็นเกี่ยวกับทัศนคติต่อวิชาชีพอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ส่วนสถาบันอื่น ไม่พบว่ามีความคิดเห็นแตกต่างกัน จากผลการวิจัยที่พบว่าผู้วิจัย ได้ให้ข้อเสนอแนะเพื่อการปรับปรุงระบบผลิตบัณฑิตทางการศึกษาในระดับต่าง เพื่อให้การผลิตบัณฑิตทางการศึกษา ได้มีประสิทธิภาพสูงสุดและสอดคล้องกับความต้องการของสังคม ดังนี้

ด้านวิชาการเกี่ยวกับการพัฒนาคณาจารย์ควรจัดหาครู-อาจารย์ที่มีความสามารถเข้ามาสู่ระบบ อาจมีการแลกเปลี่ยนทางวิชาการกันระหว่างสถาบันกับมหาวิทยาลัยทั้งในและต่างประเทศ ซึ่งจะทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลง เรียนรู้สิ่งใหม่ๆ อันเป็นการแสดงความรู้ทางวิชาการเพิ่มขึ้น ควรส่งเสริมให้คณาจารย์แสวงหาความรู้ความเข้าใจ มีโลกทัศน์กว้างอันจะมีผลต่อการทำงานและคิดอะไรได้ไกล จัดหาทุนเพื่อเปิดโอกาสให้ครู-อาจารย์ไปศึกษาอบรมดูงานและเปลี่ยนประสบการณ์ทั้งในและต่างประเทศและควรทำอย่างต่อเนื่อง สนับสนุนให้อาจารย์ทำผลงานทางวิชาการ หรือทำงานวิจัยมากขึ้น เพื่อที่จะนำความรู้ที่ได้มาปรับปรุงการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ส่งเสริมให้ครูอาจารย์ได้ศึกษาต่อทั้งในและต่างประเทศ จัดให้มีการบรรยายพิเศษในเรื่องที่เกี่ยวกับเทคนิคความรู้ใหม่ๆ ที่เกิดขึ้นเกี่ยวกับการเรียนการสอน และของสังคมแก่ครู-อาจารย์ เพื่อที่ครูจะนำความรู้นั้นไปใช้ในการเรียนการสอนที่เป็นผู้สอน จัดสัมมนาทางวิชาการเพื่อสร้างความเข้าใจ โดยมุ่งอนาคตบนพื้นฐานความเข้าใจอดีตและปัจจุบันและพัฒนาระบบการอบรมสัมมนาให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของข่าวสารข้อมูลที่เคลื่อนไหวอย่างรวดเร็ว



ด้านการพัฒนานักศึกษาการเรียนการสอนควรเน้นให้ผู้เรียนเรียนรู้ด้วยตนเอง โดยมีครูเป็นผู้แนะนำสนับสนุนและติดตามผลการเรียนมากกว่าครูเป็นผู้ถ่ายทอดความรู้ให้โดยตรง โดยอาจใช้กระบวนการกลุ่ม (group dynamics) ในการศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมให้ผู้เรียนได้เรียนรู้เกี่ยวกับตนเอง ชุมชน วิถีชีวิตของชาวบ้าน วิถีชีวิตสังคมเมือง ประเทศชาติและประชาคมโลก เพื่อให้รู้จักวิเคราะห์ปัญหาต่าง ๆ ของชุมชนท้องถิ่นเรียนรู้สภาพที่เป็นจริง และอันจะเป็นการสร้างความเข้าใจความผูกพันกับชุมชนท้องถิ่นด้วย จัดให้มีทุนสนับสนุนให้มีการจัดกิจกรรมหรือโครงการวิจัยภาคสนามของนักศึกษาและอาจารย์เพื่อเรียนรู้ชุมชนท้องถิ่นด้วย จัดเวที (forum) ทางวิชาการของอาจารย์และนิสิตนักศึกษาอย่างสม่ำเสมอเนื่องเพื่อพัฒนาความคิดความรอบรู้

ด้านการบริหารควรพัฒนาคณาจารย์ระดับผู้บริหารหรือผู้นำ (Key persons) ขึ้นก่อนแล้วให้ผู้บริหารหรือผู้นำไปพัฒนาครู-อาจารย์ที่อยู่ในสังกัดต่อไป เพื่อให้โอกาสผู้นำธรรมชาติ (natural leaders) มากกว่าผู้นำโดยสถานภาพ (status leaders) จัดงบประมาณในการดำเนินการพัฒนา คณาจารย์ โดยต้องจัดในรูปของเงินอุดหนุนที่มากเพียงพอที่จะดำเนินการอย่างมีประสิทธิภาพสูง และจะต้องจัดสรรงบประมาณส่วนนี้อย่างชัดเจน และรัฐต้องให้การสนับสนุนอย่างต่อเนื่อง พัฒนาคุณภาพบัณฑิตทางการศึกษาทุกแห่งให้มีประสิทธิภาพสูงสุด เคียงบ่าเคียงไหล่กับมาตรฐานต่างประเทศ ปรับปรุงห้องสมุดและจัดสรรงบประมาณเพิ่มสำหรับการจัดหาหนังสือ เอกสาร วัสดุ การเรียนการสอนให้เป็นศูนย์กลางสารสนเทศให้เพียงพอ และเอื้อต่อการศึกษาค้นคว้าของครู-อาจารย์ และนักศึกษา โดยจัดหาเครื่องช่วยในการเรียนการสอน ได้แก่ สื่อต่างๆ คอมพิวเตอร์ และวิดีโอ เป็นต้น จัดรูปองค์การสถาบันที่รับผิดชอบในการผลิตครู โดยอาจปรับรูปแบบการบริหารและกลไกในการบริหารใหม่ เพื่อให้ความเป็นเอกภาพในการบริหาร และการปรับปรุงพัฒนาทางด้านวิชาการ เป็นต้น

เทวี บุญจับ (2540) ได้นำผลการวิจัยเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนเอกชนสาขาสามัญศึกษา เขตบางกอกใหญ่ กรุงเทพมหานคร โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูที่มีระยะเวลาการทำงานตั้งแต่ 5 ปี ขึ้นไป ผลการวิจัยพบว่าครูมีความพึงพอใจในระดับมาก 4 ปัจจัย คือ ปัจจัยด้านความพึงพอใจต่อสถาบัน องค์กร ปัจจัยในลักษณะงานที่ปฏิบัติ ปัจจัยด้านความสำเร็จ ปัจจัยด้านสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และมีความพึงพอใจในระดับปานกลาง 8 ปัจจัย คือ ด้านความรับผิดชอบต่อการปฏิบัติงาน ด้านสภาพการทำงาน ด้านรายได้และสวัสดิการ ด้านการยอมรับนับถือ ด้านนโยบายและการบริหาร โรงเรียน ด้านวิธีการบังคับบัญชาของผู้บริหาร ด้านความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน และด้านสัมพันธ์กับผู้บริหาร

บุญเลิศ สิริภทรวณิช (2541) ได้ทำการวิจัยเรื่องการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัย  
 จูงใจในการทำงานและคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรที่ทำงานกับคนพิการ ในเขต  
 กรุงเทพมหานครและปริมณฑล โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อ ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการศึกษา  
 ความสัมพันธ์ต่อปัจจัยจูงใจในการทำงาน และระดับความมีคุณภาพชีวิตในการทำงาน ผลวิจัยปรากฏว่า  
 บุคลากรที่ทำงานกับคนพิการในหน่วยงานเอกชนมีคุณภาพชีวิตที่ดีกว่าบุคลากรที่ทำงานในหน่วย  
 งานราชการ 5 ด้าน คือ ด้านผลตอบแทนที่เพียงพอ ด้านสวัสดิการที่ยุติธรรม ด้านสถานที่ทำงาน  
 ที่ปลอดภัยไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ ด้านการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงานและด้านความ  
 ก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ด้านความภูมิใจในองค์กรสูงกว่าบุคลากรในหน่วยงานราชการอย่าง  
 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ศรัญญา ชัยแสง (2545) ได้ศึกษาทำการวิจัย เรื่องปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน  
 ของบุคลากรในคณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับ  
 คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร และ หาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ  
 ระดับเงินเดือน รายได้พิเศษ และการพัฒนาตนเองกับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรใน  
 คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ผลการวิจัยพบว่าคุณภาพชีวิตการทำงานด้านโอกาส  
 ได้รับการพัฒนาและการใช้ความสามารถส่วนบุคคล ด้านสิทธิส่วนบุคคลและด้านความเป็น  
 ประ โยชน์ต่อสังคมพบว่ามีคะแนนในระดับสูง (ร้อยละ 62.1 51.5 และ 70.3) ส่วนในด้านอื่นๆ มี  
 คะแนนอยู่ในระดับปานกลาง

จิราวัฒน์ ศรีเจริญ (2546) ได้ศึกษาทำการวิจัยเรื่องปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพัน  
 ต่อองค์การกรณีสำนักงานเขตสายไหม กรุงเทพมหานคร โดยมีวัตถุประสงค์การวิจัยเพื่อศึกษาถึง  
 ระดับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรของสำนักงานเขตสายไหมและปัจจัยที่มีความสัมพันธ์  
 กับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากร ผลการวิจัยพบว่าระดับของความผูกพันต่อองค์การของ  
 บุคลากรเขตสายไหม อยู่ในระดับปานกลาง สำหรับปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์  
 การประกอบด้วย 3 ปัจจัยหลัก ได้แก่ ปัจจัยส่วนบุคคลได้แก่อายุ ปัจจัยประการที่สองได้แก่ ปัจจัย  
 ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติซึ่งประกอบด้วยปัจจัยย่อยหลายประการ ได้แก่ ความมีอิสระในการ  
 ทำงานความหลากหลายของงาน ความมีเอกลักษณ์ของงาน งานที่เปิดโอกาสให้ปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น  
 และผลป้อนกลับข้อมูลของงาน ปัจจัยประการสุดท้ายได้แก่ ปัจจัยด้านประสบการณ์ที่ได้รับจาก  
 การปฏิบัติงาน ซึ่งประกอบด้วยปัจจัยย่อยได้แก่ ความสำคัญของคนต่อองค์การ ความพึงพิงได้ของ  
 องค์การ ระบบการพิจารณาความดีความชอบ ความรู้สึกว่าหน่วยงานมีชื่อเสียงและทัศนคติต่อเพื่อน  
 ร่วมงานและองค์การ

จารุณี แก้วทอง (2546) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อขวัญในการปฏิบัติงานของบุคลากร สถาบันวิจัยและพัฒนาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับขวัญในการปฏิบัติงานของบุคลากร สถาบันวิจัยและพัฒนาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ และ ศึกษาปัจจัยที่สนับสนุนการสร้างขวัญในการปฏิบัติงานของบุคลากร สถาบันวิจัยและพัฒนาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ผลวิจัยสรุปได้ว่า บุคลากรมีขวัญในการปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลางและขวัญในประเด็นต่างๆ เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ย คือความรับผิดชอบในการทำงาน ความสัมพันธ์ภายในหน่วยงาน ความพึงพอใจในการทำงาน การประสบความสำเร็จ การมีส่วนร่วมในหน่วยงาน สภาพการทำงาน การรับรู้และเข้าใจในนโยบายและวัตถุประสงค์ของหน่วยงาน และความมั่นคงในการทำงาน บุคลากรได้รับปัจจัยสนับสนุนการสร้างขวัญในการปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ย คือ ปัจจัยเพื่อนร่วมงาน ปัจจัยผู้บังคับบัญชา ปัจจัยสวัสดิการในหน่วยงาน ปัจจัยโอกาสก้าวหน้า และปัจจัยเงินเดือนและค่าตอบแทน ปัจจัยด้านบุคลากรที่มีผลกระทบต่อขวัญในการปฏิบัติงานของบุคลากรพบว่า ปัจจัยด้านบุคลากรที่มีผลกระทบต่อขวัญในการปฏิบัติงานของ บุคลากรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ ประสบการณ์การปฏิบัติงาน ณ สถาบันวิจัยและพัฒนาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี สถานภาพในการปฏิบัติงาน และเงินเดือนของบุคลากร ปัญหาในการปฏิบัติงานของบุคลากรที่เสนอแนะโดยบุคลากรเรียงตามความถี่ได้แก่ ปัญหาที่ทำงานซึ่งคับแคบไม่เพียงพอกับจำนวนคนที่เพิ่มมากขึ้น การขาดวัสดุอุปกรณ์ และเครื่องมือที่ทันสมัยเหมาะสมกับงาน การรับรู้และเข้าใจในนโยบายและวัตถุประสงค์ของหน่วยงานอันส่งผลให้บุคลากรเกิดความไม่ชัดเจนในหน้าที่และมีความไม่เข้าใจระหว่างผู้บริหารและเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงาน กฎระเบียบราชการที่มากเกินไป จึงทำให้ไม่สอดคล้องกับการทำงาน อีกทั้งยังขัดแย้งกับการเตรียมความพร้อมที่จะต้องปรับเปลี่ยนเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐที่ ต้องมีความคล่องตัวของระบบทั้งงาน คน และเงิน

ภัทรา จินดาศรี (2530:55-89) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การวิเคราะห์องค์ประกอบของ ประสิทธิภาพการสอนของครูคณิตศาสตร์โรงเรียนมัธยมศึกษาในกรุงเทพมหานครตามการประเมินตนเอง และนักเรียน ผลการวิจัยพบว่า ลักษณะที่ส่งเสริมประสิทธิภาพการสอนของครูคณิตศาสตร์ ที่สำคัญ ได้แก่ มีความรักและชอบสอนวิชาคณิตศาสตร์ มีความสนใจในวิชาคณิตศาสตร์ มีความรับผิดชอบต่อนักเรียนของตนเอง เป็นผู้มีความรู้ มีความกระตือรือร้นในการสอน เตรียมการสอนเป็นอย่างดี มีความเชื่อมั่นในตนเองมีความรู้ในเนื้อหาวิชาคณิตศาสตร์ที่จะทำการสอนอย่างลึกซึ้ง และมีประสบการณ์ในการสอนคณิตศาสตร์ และองค์ประกอบของประสิทธิภาพการสอนของครู

คณิตศาสตร์ตามการประเมินของครูคณิตศาสตร์และนักเรียนมี 10 องค์ประกอบ คือ ด้านวิชาการ และการดำเนินการสอน ด้านบุคลิกภาพของครู ด้านความรู้ในวิชาครู ด้านความสัมพันธ์ระหว่างครูและนักเรียน ด้านเจตคติต่อวิชาคณิตศาสตร์ ด้านเทคนิคการสอน ด้านการประเมินผลงาน ด้านคุณสมบัติของครู ด้านสถานภาพส่วนตัว และด้านบรรยากาศในการเรียนการสอน

ถัดมา จันท์แสง (2537:72-73) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การวิเคราะห์ตัวประกอบปัจจัยที่ส่งเสริมประสิทธิภาพการสอนของครูคณิตศาสตร์ตามการประเมินตนเองและนักเรียนในโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดกรมสามัญศึกษาจังหวัดนครสวรรค์ โดยมีตัวประกอบด้านบุคลิกภาพของครูคณิตศาสตร์เป็นตัวประกอบสำคัญเป็นอันดับแรก ตามด้วยตัวประกอบด้านการวางแผนและการเตรียมการสอนถัดไปคือด้านการดำเนินการสอน ด้านเจตคติต่อวิชาคณิตศาสตร์ ด้านความตั้งใจสอน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างครูกับนักเรียน ด้านการวัดผลและการประเมิน ด้านความเป็นธรรม ด้านวิธีการสอน และด้านเทคโนโลยีทางการศึกษา

ถัดมา ปิ่นม่วง (2536:87-88) ได้ทำการวิจัย องค์ประกอบที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการสอนของครูประถมศึกษาในสังกัดสำนักงานการประถมศึกษา จังหวัดพิษณุโลก กลุ่มตัวอย่างเป็นครูประถมศึกษาจังหวัดพิษณุโลก จำนวน 471 คน ผลการวิจัยพบว่า องค์ประกอบที่สำคัญที่มีความสัมพันธ์กับตัวแปรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการสอนของครูประถมศึกษาคือ ความสัมพันธ์ระหว่างครูกับนักเรียน การจัดกระบวนการเรียนการสอน บุคลิกลักษณะของครู การวัดและการประเมินผล การใช้จิตวิทยาการเรียนรู้ ความเป็นธรรม และกลวิธีการสอนจากแนวความคิดและผลการวิจัยเบื้องต้น สามารถกล่าวได้โดยสรุปว่าประสิทธิภาพการของครูคณิตศาสตร์มีความสัมพันธ์กับตัวแปรหลายด้านด้วยกัน ซึ่งนับว่าเป็นตัวแปรที่มีลักษณะที่จะส่งเสริมให้ครูมีความสามารถในการปฏิบัติงานอันจะมีผลต่อการจัดการเรียนการสอนให้มีคุณภาพและบรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ และผลการวิจัยและแนวคิดดังกล่าวนี้ต่างก็ยังศึกษาความคิดเห็นเกี่ยวกับลักษณะที่ส่งเสริมประสิทธิภาพการสอนของครูคณิตศาสตร์ในลักษณะที่ครูและนักเรียนผู้มีส่วนในการเรียนการสอน ได้มีการประเมินลักษณะที่ส่งเสริมประสิทธิภาพการสอนของครูคณิตศาสตร์ร่วมกัน แต่ถ้าให้นักเรียนซึ่งเป็นผู้ที่มีส่วนร่วมในการเรียนการสอนอีกมุมหนึ่ง ได้มีการประเมินลักษณะที่ส่งเสริมประสิทธิภาพการสอนของครูคณิตศาสตร์ผลที่ได้จะบ่งชี้ได้ว่ามีองค์ประกอบใดบ้างที่มีความสำคัญมากหรือน้อยต่อลักษณะที่ส่งเสริมประสิทธิภาพการสอนของครูคณิตศาสตร์

### บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นวิจัยเชิงสำรวจ ( Servey Research ) โดยมุ่งศึกษาความคิดเห็นของครู  
อาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา เกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อการผลิตบัณฑิต มหาวิทยาลัยเทคโนโลยี  
ราชมงคลพระนคร

#### กลุ่มประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มประชากร ได้แก่ ครู อาจารย์และบุคลากรทางการศึกษาของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยี  
ราชมงคลพระนคร จากคณะ กอง สำนัก สถาบัน จำนวน 1,127 คน ดังนี้

#### คณะ

1. คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม	จำนวน	101	คน
2. คณะเทคโนโลยีคหกรรมศาสตร์	จำนวน	110	คน
3. คณะเทคโนโลยีสื่อสารมวลชน	จำนวน	36	คน
4. คณะบริหารธุรกิจ	จำนวน	182	คน
5. คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี	จำนวน	75	คน
6. คณะวิศวกรรมศาสตร์	จำนวน	222	คน
7. คณะศิลปศาสตร์	จำนวน	107	คน
8. คณะอุตสาหกรรมสิ่งทอและออกแบบแฟชั่น	จำนวน	75	คน
9. คณะสถาปัตยกรรมศาสตร์และการออกแบบ	จำนวน	30	คน

#### สำนักงานอธิการบดี

1. กองกลาง	จำนวน	34	คน
2. กองคลัง	จำนวน	33	คน
3. กองการและเจ้าหน้าที่	จำนวน	21	คน
4. กองนโยบายและแผน	จำนวน	24	คน
5. กองกิจการนักศึกษา	จำนวน	11	คน
6. กองวิเทศสัมพันธ์	จำนวน	3	คน

7. กองประชาสัมพันธ์ จำนวน 7 คน

**สำนักวิทยบริการ**

1. สำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ จำนวน 6 คน

**สำนักวิชาการและงานทะเบียน**

1. กองทะเบียนและประมวลผล จำนวน 17 คน

2. กองวิชาการ จำนวน 9 คน

3. สำนักประกันคุณภาพ จำนวน 3 คน

**สถาบันวิจัยและพัฒนา**

1. กองบริการเทคโนโลยี จำนวน 11 คน

2. สถาบันวิจัยและพัฒนา จำนวน 5 คน

**กลุ่มตัวอย่าง** ได้แก่จำนวนครุอาจารย์และบุคลากรทางการศึกษาของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนครจากคณะ กอง สำนัก สถาบันจำนวน 440 คน

**วิธีการสุ่มตัวอย่าง**

1. จับสลากเพื่อสุ่มเลือกกลุ่มตัวอย่างที่มาจากคณะ เพียง 5 คณะจากทั้งหมด 9 คณะ สุ่มเลือกกอง 4 กองจากทั้งหมด 9 กอง และเลือก 2 สำนัก คือ สำนักประกันคุณภาพกับสำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ

2. จากนั้นสุ่มกลุ่มตัวอย่างจำนวน 50 % จาก 5 คณะ และ 100% จากกองและสำนัก

3. กลุ่มตัวอย่างที่ได้มาจึงมีจำนวนทั้งสิ้น 440 คน ดังรายละเอียดต่อไปนี้

คณะเทคโนโลยีคหกรรมศาสตร์ จำนวน 55 คน

คณะบริหารธุรกิจ จำนวน 91 คน

คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี จำนวน 38 คน

คณะวิศวกรรมศาสตร์ จำนวน 110 คน

คณะศิลปศาสตร์ จำนวน 54 คน

กองกลาง จำนวน 39 คน

กองนโยบายและแผน จำนวน 24 คน

กองกิจการนักศึกษา จำนวน 11 คน

กองวิชาการ จำนวน 9 คน

สำนักประกันคุณภาพ จำนวน 3 คน

สำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ จำนวน 6 คน

### เครื่องมือที่ใช้ในงานวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในงานวิจัยได้แก่ แบบสอบถามความคิดเห็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ จำนวน 1 ฉบับ โดยแบ่งเป็น 2 ตอน ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ตอนที่ 2 ความคิดเห็นของครูอาจารย์และบุคลากรในด้านต่างๆ ที่ส่งผลต่อการผลิตบัณฑิต ได้แก่ ด้านคุณวุฒิทางการศึกษา ด้านภาระงาน ด้านจรรยาบรรณวิชาชีพ ด้านค่าตอบแทน สวัสดิการ สิทธิประโยชน์ ด้านการสอนและด้านการพัฒนาวิชาชีพ

#### การสร้างเครื่องมือ

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยดำเนินการรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับครูอาจารย์และบุคลากรทางการศึกษาจาก Website และจากกองการเจ้าหน้าที่ ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร โดยดำเนินงานและรวบรวมดังนี้

1. รวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับครู อาจารย์ และบุคลากร ทางการศึกษาจากการค้นหาทาง Website ของ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร และจากข้อมูลเพิ่มเติมจากกองการเจ้าหน้าที่
2. สร้างแบบสอบถามการวิจัยเรื่องปัจจัยด้านครู อาจารย์และบุคลากรทางการศึกษาที่มีผลต่อการผลิตบัณฑิต โดยแบบสอบถามแบ่งเป็น 2 ตอน ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ตอนที่ 2 ความคิดเห็นของครูอาจารย์และบุคลากรในด้านต่างๆ ที่ส่งผลต่อการผลิตบัณฑิต
3. ส่งแบบสอบถามให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความถูกต้องและความเที่ยงตรงของเนื้อหา
4. ปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถามอีกครั้งแล้วส่งให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบอีกครั้ง
5. นำแบบสอบที่ปรับปรุงแก้ไขเรียบร้อยแล้วไปใช้กับกลุ่มตัวอย่าง

#### การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้

ผู้วิจัยนำแบบสอบถามตรวจสอบความสมบูรณ์และวิเคราะห์ข้อมูลเป็นความถี่ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS For Windows Version 12 สถิติที่ใช้คือร้อยละ และใช้ การวิเคราะห์แบบเชิงพรรณนาเป็นการวิเคราะห์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามโดยนำข้อมูลที่เก็บรวบรวมมาจัดหมวดหมู่และจำแนกเรียบเรียงให้เป็นระบบพร้อมที่จะวิเคราะห์ จากนั้นถ้าความจากข้อมูลเบื้องต้น เชื่อมโยงความสัมพันธ์ของข้อมูลตามประเด็นในกรอบแนวความคิดเพื่อสร้างข้อมูลสรุปจากข้อมูลที่รวบรวมได้ นำเสนอในรูปแบบตารางประกอบความเรียง

## บทที่ 4

### ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผลการวิจัยสามารถเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลเป็นรูปแบบตารางประกอบคำอธิบายแบ่งเป็น 3 ตอนคือ

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตารางที่ 1.1 ตารางข้อมูลทั่วไปของอาจารย์ จำแนกตามเพศ วุฒิทางการศึกษาและ  
ประสบการณ์ทำงาน

ตารางที่ 1.2 ตารางข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับบุคลากรทางการศึกษา จำแนกตามเพศ  
วุฒิทางการศึกษาและประสบการณ์การทำงาน

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นของครูอาจารย์เกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อการผลิตบัณฑิต มหาวิทยาลัย  
เทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ทั้งหมด 6 ด้าน

ตารางที่ 2.1 ความคิดเห็นของครูอาจารย์ด้านคุณวุฒิทางการศึกษา

ตารางที่ 2.2 ความคิดเห็นของครูอาจารย์ด้านภาระงาน

ตารางที่ 2.3 ความคิดเห็นของครูอาจารย์ด้านจรรยาบรรณวิชาชีพ

ตารางที่ 2.4 ความคิดเห็นของครูอาจารย์ด้านค่าตอบแทน สวัสดิการ  
สิทธิประโยชน์

ตารางที่ 2.5 ความคิดเห็นของครูอาจารย์ด้านการสอน

ตารางที่ 2.6 ความคิดเห็นของครูอาจารย์ด้านการพัฒนาวิชาชีพ

ตอนที่ 3 ความคิดเห็นของบุคลากรเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อการผลิตบัณฑิต มหาวิทยาลัย  
เทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ทั้งหมด 5 ด้าน

ตารางที่ 3.1 ความคิดเห็นของบุคลากรด้านคุณวุฒิทางการศึกษา

ตารางที่ 3.2 ความคิดเห็นของบุคลากรด้านภาระงาน

ตารางที่ 3.3 ความคิดเห็นของบุคลากรด้านจรรยาบรรณวิชาชีพ

ตารางที่ 3.4 ความคิดเห็นของบุคลากรด้านค่าตอบแทน สวัสดิการ  
สิทธิประโยชน์

ตารางที่ 3.5 ความคิดเห็นของบุคลากรด้านการพัฒนาวิชาชีพ



## ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตารางที่ 1.1 ข้อมูลทั่วไปของอาจารย์ จำแนกตามเพศ วุฒิทางการศึกษาและประสบการณ์ทำงาน

ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	เพศ					
	ชาย (n= 67)		หญิง ( n=96)		รวม ( n=163 )	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
<b>วุฒิทางการศึกษา</b>						
ต่ำกว่า ปริญญาตรี	0	0.0	1	0.6	1	0.6
ปริญญาตรี	18	11.04	13	7.97	31	19.01
ปริญญาโท	48	29.4	80	49.0	128	78.5
ปริญญาเอก	1	0.61	2	1.23	3	1.84
<b>ประสบการณ์การทำงาน</b>						
0-10 ปี	17	10.42	22	13.49	39	23.9
มากกว่า 10-20 ปี	16	9.81	12	7.36	28	17.2
มากกว่า 20-30 ปี	23	14.1	24	14.72	47	28.8
มากกว่า 30-40 ปี	3	1.84	14	8.58	17	10.4
มากกว่า 40 ปีขึ้นไป	8	4.90	24	14.72	32	19.6

จากตารางที่ 1.1 ปรากฏว่า ครูอาจารย์ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงมากกว่าเพศชายมีวุฒิทางการศึกษาระดับปริญญาโทมากที่สุด ( ร้อยละ 78.5 ) รองลงมาในระดับปริญญาตรี ( ร้อยละ 19.01 ) และที่มีประสบการณ์การทำงานอยู่ในช่วงมากกว่า 20-30 ปี มากที่สุด ( ร้อยละ 28.8 ) รองลงมาคือช่วง 0-10ปี ( ร้อยละ 23.9 )

ตารางที่ 1.2 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับบุคลากรทางการศึกษา จำแนกตามเพศ วุฒิทางการศึกษา และ ประสบการณ์การทำงาน

ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	เพศ					
	ชาย( n= 43 )		หญิง ( n=96 )		รวม ( n=139 )	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
<b>วุฒิทางการศึกษา</b>						
ต่ำกว่า ปริญญาตรี	22	15.82	29	20.8	51	36.6
ปริญญาตรี	18	12.94	61	43.88	79	56.8
ปริญญาโท	3	2.15	5	3.6	8	5.75
ปริญญาเอก	-	0.0	1	0.72	1	0.72
<b>ประสบการณ์การทำงาน</b>						
0-10 ปี	18	13.0	43	30.9	61	43.9
มากกว่า 10-20 ปี	8	5.7	21	15.2	29	20.9
มากกว่า 20-30 ปี	5	3.6	14	10.1	19	13.7
มากกว่า 30-40 ปี	5	3.6	7	5.0	12	8.6
มากกว่า 40 ปีขึ้นไป	7	5.0	2	8.7	18	13.7

จากตาราง 1.2 ปรากฏว่าบุคลากรส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงมากกว่าเพศชายมีวุฒิทางการศึกษาระดับปริญญาตรีมากที่สุด ( ร้อยละ 56.8 ) รองลงมามีวุฒิทางการศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรี ( ร้อยละ 36.0 ) และมีประสบการณ์การทำงานอยู่ในช่วง 0-10 ปี มากที่สุด ( ร้อยละ 43.2 ) รองลงมาคือ ช่วงมากกว่า 10-20 ปี ( ร้อยละ 20.9 )

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นของครูอาจารย์เกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อการผลิตบัณฑิตมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร นำเสนอในตารางที่ 2.1-2.6 ดังนี้

ตารางที่ 2.1 ความคิดเห็นของครูอาจารย์ด้านวุฒิทางการศึกษา (n = 163)

ความคิดเห็นของครูอาจารย์ เกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อการผลิตบัณฑิต ด้านวุฒิทางการศึกษา	ระดับความคิดเห็น									
	มากที่สุด		มาก		ปานกลาง		น้อย		น้อยที่สุด	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
- ควรมีวุฒิทางการศึกษาตรงกับ สาขางานที่ปฏิบัติ	111	68.5	40	24.7	10	6.2	1	0.6	-	-
- ควรมีประสบการณ์ตรงเกี่ยวข้องกับ สาขางานที่ปฏิบัติ	98	60.5	58	35.8	6	3.7	-	-	-	-
- ควรมีความรู้ความสามารถอื่นๆ หรือ ความ สามารถพิเศษที่สามารถนำไปปรับใช้ให้เกิด ประโยชน์กับหน่วยงาน	54	33.3	89	54.9	16	9.9	1	0.6	2	1.2
- ควรมีความรู้ด้านการวิจัยการสร้าง องค์ความรู้ใหม่	59	36.4	78	48.1	24	14.8	1	0.6	-	-
- ควรมีความรู้ความสามารถในการ ใช้ภาษาต่างประเทศ	48	29.6	75	46.3	39	24.1	-	-	-	-
- ควรมีความรู้ความสามารถในด้าน การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ	47	29.0	91	56.2	24	14.8	-	-	-	-

หมายเหตุ ค่าร้อยละจากตารางเป็นค่าร้อยละที่ตัดการ Missing ของข้อมูลแล้ว

ตารางที่ 2.2 ความคิดเห็นของครูอาจารย์ด้านภาระงาน ( n = 163 )

ความคิดเห็นของครูอาจารย์ เกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อการผลิตบัณฑิต ด้านภาระงาน	ระดับความคิดเห็น									
	มากที่สุด		มาก		ปานกลาง		น้อย		น้อยที่สุด	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
- ควรมีปริมาณครู อาจารย์และบุคลากรเพียงพอ กับการบริการทางการศึกษา	122	74.8	36	22.1	5	3.1	-	-	-	-
- ควรมีการกำหนดภาระงานให้เหมาะสมกับ ตำแหน่งหน้าที่ที่รับผิดชอบ	123	75.9	38	23.5	1	0.6	-	-	-	-
- ควรมีภาระงานด้านการบริการวิชาการด้านอื่นๆ ต่อชุมชนหรือหน่วยงานภายนอก	42	25.8	72	44.2	44	27.0	4	2.5	1	0.6
- ควรมีการจัดจ้างอาจารย์พิเศษหรือบุคลากร เพื่อรองรับปริมาณงานที่มีจำนวนมากขึ้น	64	39.3	56	34.4	36	22.1	2	1.2	5	3.1
- ควรมีการกำหนดกรอบภาระงานอย่างชัดเจน	113	69.3	48	29.4	1	0.6	-	-	1	0.6
- ควรมีการมอบหมายงานอย่างเป็นลำดับขั้นก่อน	99	60.7	51	31.3	9	5.5	2	1.2	2	1.2

หมายเหตุ ค่าร้อยละจากตารางเป็นค่าร้อยละที่ตัดการ Missing ของข้อมูลแล้ว

ตารางที่ 2.3 ความคิดเห็นของครูอาจารย์ด้านจรรยาบรรณวิชาชีพ ( n = 163 )

ความคิดเห็นของครูอาจารย์ เกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อการผลิตบัณฑิต ด้านจรรยาบรรณวิชาชีพ	ระดับความคิดเห็น									
	มากที่สุด		มาก		ปานกลาง		น้อย		น้อยที่สุด	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
- ควรมีความรัก รับผิดชอบในวิชาชีพหรือ สายงานที่ปฏิบัติ	123	75.9	36	22.2	3	1.9	-	-	-	-
- ควรมีมิตรไมตรี เคารพสิทธิหน้าที่และ ความคิดเห็นของผู้อื่น	118	72.8	41	25.3	3	1.9	-	-	-	-
- ควรมีความรู้ลึกต่อการเป็นผู้กระทำสิ่งที่ถูกต้อง	110	68.8	44	27.0	6	3.8	-	-	-	-
- ควรมีการแยกความต้องการส่วนตัวออกจาก หน้าที่การงาน	104	64.2	51	31.5	7	4.3	-	-	-	-
- ควรมีบุคลิกภาพที่ดี ยิ้มแย้มแจ่มใสแต่งกาย เหมาะสม	108	66.7	49	30.2	5	3.1	-	-	-	-
- ควรมีคุณธรรม จริยธรรมเป็นหลักปฏิบัติ ในการประกอบวิชาชีพ	136	84.0	26	16.0	-	-	-	-	-	-

หมายเหตุ คำร้อยละจากตารางเป็นคำร้อยละที่ตัดการ Missing ของข้อมูลแล้ว

ตารางที่ 2.4 ความคิดเห็นของครูอาจารย์ด้านค่าตอบแทน สวัสดิการ สิทธิประโยชน์ (n = 163)

ความคิดเห็นของครูอาจารย์ เกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อการผลิตบัณฑิต ด้านด้านค่าตอบแทน สวัสดิการ สิทธิประโยชน์	ระดับความคิดเห็น									
	มากที่สุด		มาก		ปานกลาง		น้อย		น้อยที่สุด	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
- ครูอาจารย์และบุคลากรควรได้รับการวางระบบ การสร้างแรงจูงใจด้านสวัสดิการที่พึงจะได้รับ	120	73.6	35	21.5	7	4.3	1	0.6	-	-
- ครูอาจารย์และบุคลากรควรได้รับค่าตอบแทน ค่าครองชีพเหมาะสมกับตำแหน่งงาน	133	81.6	24	14.7	4	2.5	1	0.6	1	0.6
- ครูอาจารย์และบุคลากรควรได้รับการสนับสนุน ด้านสิทธิประโยชน์ ค่าครองชีพเพิ่มเติมจากเงิน เดือนประจำ	123	75.5	32	19.6	5	3.1	2	1.2	1	0.6
- ครูอาจารย์และบุคลากรควรได้รับทราบข้อมูล ข่าวสารเกี่ยวกับสิทธิประโยชน์ที่พึงจะได้รับ อย่างสม่ำเสมอ	113	69.3	40	24.5	7	4.3	2	1.2	1	0.6
- ครูอาจารย์และบุคลากรควรได้รับสิทธิการรักษา ผลประโยชน์ของคนจากหน่วยงานอย่างสม่ำเสมอ	115	70.6	40	24.5	5	3.1	3	1.8	-	-
- ครูอาจารย์และบุคลากรควรได้รับการพิจารณา การเลื่อนขั้นเงินเดือน โบนัส หรือเงินพิเศษอื่นๆ ด้วยความโปร่งใสและยุติธรรม	136	83.4	22	13.5	2	1.2	2	1.2	1	0.6

หมายเหตุ ค่าร้อยละจากตารางเป็นค่าร้อยละที่ตัดการ Missing ของข้อมูลแล้ว

ตารางที่ 2.5 ความคิดเห็นของครูอาจารย์ด้านการสอน (n = 163)

ความคิดเห็นของครูอาจารย์ เกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อการผลิตบัณฑิต ด้านการสอน	ระดับความคิดเห็น									
	มากที่สุด		มาก		ปานกลาง		น้อย		น้อยที่สุด	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
- ครูอาจารย์ควรมีความรู้และทักษะเกี่ยวกับการวิเคราะห์หลักสูตร	77	47.5	70	43.2	15	9.3	-	-	-	-
- ครูอาจารย์ควรมีการวางแผนการสอนและเตรียมการสอนเป็นอย่างดี	107	66.0	54	33.3	1	0.6	-	-	-	-
- ครูอาจารย์ควรมีความรู้และทักษะเกี่ยวกับการเขียนโครงการสอน	73	45.1	75	46.3	13	8.0	1	0.6	-	-
- ครูอาจารย์ควรมีความรู้และทักษะเกี่ยวกับการเขียนวัตถุประสงค์เชิงพฤติกรรมเป็นอย่างดี	76	46.3	71	43.8	15	9.3	1	0.6	-	-
- ครูอาจารย์ควรมีความรู้และทักษะเกี่ยวกับการออกแบบ การสร้างสื่อการสอนและการใช้สื่อการสอนเป็นอย่างดี	70	43.2	79	48.8	13	8.0	-	-	-	-

หมายเหตุ ค่าร้อยละจากตารางเป็นค่าร้อยละที่ตัดการ Missing ของข้อมูลแล้ว

ตารางที่ 2.5 ความคิดเห็นของครูอาจารย์ด้านการสอน ( n = 163 ) ( ต่อ )

ความคิดเห็นของครูอาจารย์ เกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อการผลิตบัณฑิต ด้านการสอน	ระดับความคิดเห็น									
	มากที่สุด		มาก		ปานกลาง		น้อย		น้อยที่สุด	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
- ครูอาจารย์ควรมีความรู้และทักษะเกี่ยวกับการบูรณาการวิชาที่สอนกับวิชาอื่น ได้เป็นอย่างดี	90	55.6	60	37.0	12	7.4	-	-	-	-
- ครูอาจารย์ควรมีความรู้และทักษะเกี่ยวกับการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนเป็นอย่างดี	91	56.2	61	37.7	9	5.6	1	0.6	-	-
- ครูอาจารย์ควรมีความรู้และทักษะเกี่ยวกับการให้คำปรึกษา การให้คำแนะนำด้านการเรียน ด้านส่วนตัวกับผู้เรียนเป็นอย่างดี	77	47.5	67	41.4	17	10.5	1	0.6	-	-
- ครูอาจารย์ควรมีความรู้และทักษะเกี่ยวกับวิธีการวัดและประเมินผลการเรียนการสอนเป็นอย่างดี	94	58.0	57	35.2	11	6.8	-	-	-	-
- ครูอาจารย์ควรมีความรู้และทักษะเกี่ยวกับการปรับเปลี่ยนวิธีการสอนให้เหมาะสมกับกลุ่มผู้เรียนอยู่ตลอดเวลา	103	63.6	47	29	12	7.4	-	-	-	-

หมายเหตุ คำร้อยละจากตารางเป็นคำร้อยละที่ตัดการ Missing ของข้อมูลแล้ว



ตารางที่ 2.6 ความคิดเห็นของครูอาจารย์ด้านการพัฒนาวิชาชีพ ( สายสอน ) ( n = 163 )

ความคิดเห็นของครูอาจารย์ เกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อการผลิตบัณฑิต ด้านการพัฒนาวิชาชีพ ( สายสอน )	ระดับความคิดเห็น									
	มากที่สุด		มาก		ปานกลาง		น้อย		น้อยที่สุด	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
- ครูอาจารย์ควรได้รับการอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้ และทักษะเกี่ยวกับเทคนิคการสอนใหม่ๆ อย่างสม่ำเสมอ	97	60.2	54	33.5	9	5.6	-	-	1	0.6
- ครูอาจารย์ควรได้รับการอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้ และทักษะเกี่ยวกับการวางแผนการสอนอย่าง สม่ำเสมอ	81	50.3	60	37.3	18	11.2	1	0.6	1	0.6
- ครูอาจารย์ควรได้รับการอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้ และทักษะเกี่ยวกับการออกแบบสื่อ การสร้างและ การใช้สื่ออย่างสม่ำเสมอ	82	50.9	57	35.4	21	13	1	0.6	-	-
- ครูอาจารย์ควรได้รับการอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้ และทักษะเกี่ยวกับการวิจัยอย่างต่อเนื่องสม่ำเสมอ	92	57.1	52	32.3	16	9.9	1	0.6	-	-
- ครูอาจารย์ควรได้รับการสนับสนุนทุนการศึกษา เพื่อศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น	123	76.4	32	19.9	6	3.7	-	-	-	-
- ครูอาจารย์ควรได้รับการส่งเสริม สนับสนุนหรือ การประชาสัมพันธ์งานวิจัยหรือผลงานอื่นๆ ให้เป็น ที่รู้จักในวงวิชาการอย่างสม่ำเสมอ	101	62.7	48	29.8	11	6.8	-	-	1	0.6

หมายเหตุ ค่าร้อยละจากตารางเป็นค่าร้อยละที่ตัดการ Missing ของข้อมูลแล้ว

จากตารางที่ 2.1 ปรากฏว่า ความคิดเห็นของครูอาจารย์ด้านวุฒิทางการศึกษา ที่มีผลต่อการผลิตบัณฑิต พบว่า ปัจจัยทั้ง 6 รายการที่ไม่มีผลหรือมีผลน้อยที่สุดต่อการผลิตบัณฑิตเฉลี่ยร้อยละ 0.2 ส่วนที่มีผลต่อการผลิตบัณฑิตระดับมากที่สุดเฉลี่ยร้อยละ 42.8 ระดับมากเฉลี่ยร้อยละ 44.3

ครู อาจารย์มีความคิดเห็นด้านวุฒิทางการศึกษาว่า ควรมีความรู้ความสามารถตรงกับสายงานที่ปฏิบัติในระดับมากที่สุด (ร้อยละ 68.5) รองลงมาคือ ควรมีความรู้ความสามารถเกี่ยวข้องกับสายงานที่ปฏิบัติ (ร้อยละ 60.5) ส่วนในระดับมากคือควรมีความรู้ความสามารถในด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ (ร้อยละ 56.2) ควรมีความรู้ความสามารถอื่นๆ หรือ ความสามารถพิเศษที่สามารถนำไปปรับใช้ให้เกิดประโยชน์กับหน่วยงาน (ร้อยละ 54.9) ควรมีความรู้ด้านการวิจัยการสร้าองค์ความรู้ใหม่ (ร้อยละ 48.1) ควรมีความรู้ความสามารถในการใช้ภาษาต่างประเทศ (ร้อยละ 46.3) เรียงลงมาตามลำดับ

จึงกล่าวโดยสรุปได้ว่า ในด้านคุณวุฒิทางการศึกษาครูอาจารย์มีความคิดเห็นว่า ครูอาจารย์ควรมีวุฒิทางการศึกษาตรงกับสายงานที่ปฏิบัติและควรมีประสบการณ์เกี่ยวข้องกับสายงานที่ปฏิบัติ ซึ่งเป็นปัจจัยที่มีผลต่อการผลิตบัณฑิตมากที่สุด

จากตารางที่ 2.2 ปรากฏว่า ความคิดเห็นของครูอาจารย์ด้านภาระงาน ที่มีผลต่อการผลิตบัณฑิต พบว่าปัจจัยทั้ง 6 รายการที่ไม่มีผลหรือมีผลน้อยที่สุดต่อการผลิตบัณฑิตเฉลี่ยร้อยละ 0.9 ส่วนที่มีผลต่อการผลิตบัณฑิตระดับมากที่สุดเฉลี่ยร้อยละ 57.6 ระดับมากเฉลี่ยร้อยละ 30.8

ครู อาจารย์ มีความคิดเห็นด้านภาระงานว่า ควรมีการกำหนดภาระงานให้เหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ที่รับผิดชอบ ในระดับมากที่สุดคือ (ร้อยละ 75.9) รองลงมาคือควรมีปริมาณครูอาจารย์และบุคลากรเพียงพอกับการบริการทางการศึกษา (ร้อยละ 74.8) และควรมีการกำหนดกรอบภาระงานอย่างชัดเจน (ร้อยละ 69.3) ควรมีการมอบหมายงานอย่างเป็นลำดับขั้นตอน (ร้อยละ 60.7) ควรมีการจัดจ้างอาจารย์พิเศษหรือบุคลากรเพื่อรองรับปริมาณงานที่มีจำนวนมากขึ้น (ร้อยละ 39.3) และอยู่ในระดับมากคือ ควรมีภาระงานด้านการบริการวิชาการด้านอื่นๆ ต่อชุมชนหรือหน่วยงานภายนอก (ร้อยละ 44.2)

จึงอาจกล่าวโดยสรุปได้ว่า ในด้านภาระงาน ครูอาจารย์มีความคิดเห็นว่า ควรมีการกำหนดภาระงานให้เหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ที่รับผิดชอบและควรมี ปริมาณครู อาจารย์และบุคลากรให้มากเพียงพอกับการบริการทางการศึกษา ซึ่งเป็นปัจจัยที่มีผลต่อการผลิตบัณฑิตมากที่สุด

จากตารางที่ 2.3 ปรากฏว่า ความคิดเห็นของครูอาจารย์ด้านจรรยาบรรณวิชาชีพ ที่มีผลต่อการผลิตบัณฑิต พบว่าปัจจัยทั้ง 6 รายการที่ไม่มีผลหรือมีผลน้อยที่สุดต่อการผลิตบัณฑิตเฉลี่ยร้อยละ 0 ส่วนที่มีผลต่อการผลิตบัณฑิตระดับมากที่สุดเฉลี่ยร้อยละ 72.0 ระดับมากเฉลี่ยร้อยละ 25.4

ครู อาจารย์ มีความคิดเห็นด้านจรรยาบรรณวิชาชีพว่า ควรมีคุณธรรม จริยธรรมเป็นหลักปฏิบัติในการประกอบวิชาชีพ อยู่ในระดับมากที่สุด(ร้อยละ 84.0) รองลงมาคือ ควรมีความรัก รับผิดชอบในวิชาชีพหรือสาขางานที่ปฏิบัติ (ร้อยละ 75.9) ควรมีมิตรไมตรี เคารพสิทธิหน้าที่และความคิดเห็นของผู้อื่น (ร้อยละ 72.8) ควรมีความรู้สึกรู้สึกต่อการเป็นผู้กระทำสิ่งที่ถูกต้อง (ร้อยละ 68.8) ควรมีบุคลิกภาพที่ดี ยิ้มแย้มแจ่มใสแต่งกายเหมาะสม (ร้อยละ 66.7) ควรมีการแยกความต้องการส่วนตัวออกจากหน้าที่การงาน( ร้อยละ 64.2 ) เรียงตามลำดับ

จึงอาจกล่าวโดยสรุปได้ว่า ในด้านจรรยาบรรณวิชาชีพ ครูอาจารย์ควรมีคุณธรรม จริยธรรม เป็นหลักปฏิบัติในการประกอบวิชาชีพซึ่งเป็นปัจจัยที่มีผลต่อการผลิตบัณฑิตมากที่สุด

จากตารางที่ 2.4 ปรากฏว่า ความคิดเห็นของครูอาจารย์ด้านค่าตอบแทน สวัสดิการ สิทธิประโยชน์ ที่มีผลต่อการผลิตบัณฑิต พบว่าปัจจัยทั้ง 6 รายการที่ไม่มีผลหรือมีผลน้อยที่สุดต่อการผลิตบัณฑิตเฉลี่ยร้อยละ 0.4 ส่วนที่มีผลต่อการผลิตบัณฑิตระดับมากที่สุดเฉลี่ยร้อยละ 70.2 ระดับมากเฉลี่ยร้อยละ 33.3

ครู อาจารย์ มีความคิดเห็นด้านค่าตอบแทน สวัสดิการ สิทธิประโยชน์ว่า ครูอาจารย์และบุคลากรควรได้รับการพิจารณาการเลื่อนขั้นเงินเดือน โบนัส หรือเงินพิเศษอื่นๆ ด้วยความโปร่งใสและยุติธรรม ในระดับมากที่สุด (ร้อยละ 83.4) รองลงมาคือ ครูอาจารย์และบุคลากรควรได้รับค่า

ตอบแทน ค่าครองชีพเหมาะสมกับตำแหน่งงาน ( ร้อยละ 81.6 ) ครูอาจารย์และบุคลากรควรได้รับการสนับสนุนด้านสิทธิประโยชน์ ค่าครองชีพเพิ่มเติมจากเงินเดือนประจำ ( ร้อยละ 75.5 ) ครูอาจารย์และบุคลากรควรได้รับการวางระบบการสร้างแรงจูงใจด้านสวัสดิการที่พึงจะได้รับ ( ร้อยละ 73.6 ) ครูอาจารย์และบุคลากรควรได้รับสิทธิการรักษาผลประโยชน์ของคนจากหน่วยงานอย่างสม่ำเสมอ ( ร้อยละ 70.6 ) ครูอาจารย์และบุคลากรควรได้รับทราบข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับสิทธิประโยชน์ที่พึงจะได้รับอย่างสม่ำเสมอ ( ร้อยละ 69.3 ) เรียงลงมาตามลำดับ

จึงอาจกล่าวโดยสรุปได้ว่าในด้านค่าตอบแทน สวัสดิการ สิทธิประโยชน์ ครูอาจารย์มีความคิดเห็นว่า ครูอาจารย์และบุคลากรควรได้รับการพิจารณาการเลื่อนขั้นเงินเดือน โบนัส หรือเงินพิเศษอื่นๆ ด้วยความโปร่งใสและยุติธรรม ซึ่งเป็นปัจจัยที่มีผลต่อการผลิตบัณฑิตมากที่สุด

จากตารางที่ 2.5 ปรากฏว่า ความคิดเห็นของครูอาจารย์ด้านการสอนที่มีผลต่อการผลิตบัณฑิต พบว่าปัจจัยทั้ง 6 รายการที่ไม่มีผลหรือมีผลน้อยที่สุดต่อการผลิตบัณฑิตเฉลี่ยร้อยละ 0.0 ส่วนที่มีผลต่อการผลิตบัณฑิตระดับมากที่สุดเฉลี่ยร้อยละ 88.1 ระดับมากเฉลี่ยร้อยละ 39.57

ครูอาจารย์มีความคิดเห็นด้านการสอนคือ ครูอาจารย์ควรมีการวางแผนการสอน และเตรียมการสอนเป็นอย่างดี ในระดับมากที่สุด ( ร้อยละ 66.0 ) และครูอาจารย์ควรมีความรู้และทักษะเกี่ยวกับการปรับเปลี่ยนวิธีการสอนให้เหมาะสมกับกลุ่มผู้เรียนอยู่ตลอดเวลา ( ร้อยละ 63.6 ) ครูอาจารย์ควรมีความรู้และทักษะเกี่ยวกับวิธีการวัดและประเมินผลการเรียนการสอนเป็นอย่างดี ( ร้อยละ 58.0 ) ครูอาจารย์ควรมีความรู้และทักษะเกี่ยวกับการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนเป็นอย่างดี ( ร้อยละ 56.2 ) ครูอาจารย์ควรมีความรู้และทักษะเกี่ยวกับการบูรณาการวิชาที่สอนกับวิชาอื่นได้เป็นอย่างดี ( ร้อยละ 55.6 ) ครูอาจารย์ควรมีความรู้และทักษะเกี่ยวกับการวิเคราะห์หลักสูตร ( ร้อยละ 47.5 ) ครูอาจารย์ควรมีความรู้และทักษะเกี่ยวกับการเขียนวัตถุประสงค์เชิงพฤติกรรมเป็นอย่างดี ( ร้อยละ 46.3 ) เรียงลงมาตามลำดับ ส่วนในระดับมากที่สุดคือ ครูอาจารย์ควรมีความรู้และทักษะเกี่ยวกับการออกแบบการสร้างสื่อการสอนและการใช้สื่อการสอนเป็นอย่างดี ( ร้อยละ 48.8 ) ครูอาจารย์ควรมีความรู้และทักษะเกี่ยวกับการเขียนโครงการสอน ( ร้อยละ 46.3 ) ตามลำดับ

จึงอาจกล่าวโดยสรุปได้ว่า ในด้านการสอนครูอาจารย์เห็นว่า ครูอาจารย์ควรมีการวางแผนการสอนและเตรียมการสอนเป็นอย่างดีซึ่งเป็นปัจจัยที่มีผลต่อการผลิตบัณฑิตมากที่สุด

จากตารางที่ 2.6 ปรากฏว่า ความคิดเห็นของครูอาจารย์ด้านการพัฒนาวิชาชีพ ที่มีผลต่อการผลิตบัณฑิต พบว่าปัจจัยทั้ง 6 รายการที่ไม่มีผลหรือมีผลน้อยที่สุดต่อการผลิตบัณฑิต เฉลี่ยร้อยละ 0.3 ส่วนที่มีผลต่อการผลิตบัณฑิตระดับมากที่สุดเฉลี่ยร้อยละ 59.6 ระดับมากเฉลี่ยร้อยละ 31.4

ครูอาจารย์มีความคิดเห็นด้านการพัฒนาวิชาชีพว่า ครูอาจารย์ควรได้รับการสนับสนุนทุนการศึกษาเพื่อศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น ในระดับมากที่สุด ( ร้อยละ 76.4 ) รองลงมาคือ ครูอาจารย์ควรได้รับการส่งเสริม สนับสนุนหรือการประชาสัมพันธ์งานวิจัยหรือผลงานอื่นๆ ให้เป็นที่รู้จักในวงวิชาการอย่างสม่ำเสมอ ( ร้อยละ 62.7 ) ครูอาจารย์ควรได้รับการอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้และทักษะเกี่ยวกับเทคนิคการสอนใหม่ๆ อย่างสม่ำเสมอ ( ร้อยละ 60.2 ) ครูอาจารย์ควรได้รับการอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้และทักษะเกี่ยวกับการวิจัยอย่างต่อเนื่องสม่ำเสมอ ( ร้อยละ 57.1 ) ครูอาจารย์ควรได้รับการอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้และทักษะเกี่ยวกับการออกแบบสื่อ การสร้างและการใช้สื่ออย่างสม่ำเสมอ ( ร้อยละ 50.9 ) ครูอาจารย์ควรได้รับการอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้และทักษะเกี่ยวกับการวางแผนการสอนอย่างสม่ำเสมอ ( ร้อยละ 50.3 ) ตามลำดับ

จึงอาจกล่าวโดยสรุปได้ว่าในด้านการพัฒนาวิชาชีพ ครูอาจารย์มีความเห็นว่า ควรได้รับการสนับสนุนทางการศึกษาเพื่อศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้นซึ่งเป็นปัจจัยที่มีผลต่อการผลิตบัณฑิตมากที่สุด

ตอนที่ 3 ความคิดเห็นของบุคลากรเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อการผลิตบัณฑิตมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร นำเสนอในตารางที่ 3.1-3.5 ดังนี้

ตารางที่ 3.1 ความคิดเห็นของบุคลากรด้านวุฒิทางการศึกษา (n = 139)

ความคิดเห็นของบุคลากร เกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อการผลิตบัณฑิต ด้านวุฒิทางการศึกษา	ระดับความคิดเห็น									
	มากที่สุด		มาก		ปานกลาง		น้อย		น้อยที่สุด	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
- ควรมีความรู้ทางการศึกษาตรงกับ สายงานที่ปฏิบัติ	66	48.5	48	35.3	17	12.5	4	2.9	1	0.7
- ควรมีประสิทธิภาพตรงเกี่ยวข้องกับ สายงานที่ปฏิบัติ	51	37.5	57	41.9	24	17.6	3	2.2	1	0.7
- ควรมีความรู้ความสามารถอื่นๆ หรือ ความ สามารถพิเศษที่สามารถนำไปปรับใช้ให้เกิด ประโยชน์กับหน่วยงาน	63	46.3	54	39.7	16	11.8	2	1.5	1	0.7
- ควรมีความรู้ด้านการวิจัยการสร้าง องค์ความรู้ใหม่	30	22.4	59	44.0	42	31.3	1	0.7	2	1.5
- ควรมีความรู้ความสามารถในการ ใช้ภาษาต่างประเทศ	29	21.5	66	48.9	31	23.0	6	4.4	3	2.2
- ควรมีความรู้ความสามารถในด้าน การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ	46	34.1	71	52.6	15	11.1	2	1.5	1	0.7

หมายเหตุ ค่าร้อยละจากตารางเป็นค่าร้อยละที่ตัดการ Missing ของข้อมูลแล้ว

ตารางที่ 3.2 ความคิดเห็นของบุคลากรด้านภาระงาน ( n = 139 )

ความคิดเห็นของบุคลากร เกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อการผลิตบัณฑิต ด้านภาระงาน	ระดับความคิดเห็น									
	มากที่สุด		มาก		ปานกลาง		น้อย		น้อยที่สุด	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
- ควรมีปริมาณครู อาจารย์และบุคลากรเพียงพอ กับการบริการทางการศึกษา	78	58.2	44	32.8	10	7.5	2	1.5	-	-
- ควรมีการกำหนดภาระงานให้เหมาะสมกับ ตำแหน่งหน้าที่ที่รับผิดชอบ	75	56.0	46	34.3	12	9.0	1	0.7	-	-
- ควรมีภาระงานด้านการบริการวิชาการด้านอื่นๆ ต่อชุมชนหรือหน่วยงานภายนอก	74	55.2	45	33.6	13	9.7	2	1.5	-	-
- ควรมีการจัดจ้างอาจารย์พิเศษหรือบุคลากร เพื่อรองรับปริมาณงานที่มีจำนวนมากขึ้น	82	61.2	39	29.1	7	5.2	5	3.7	1	0.7
- ควรมีการกำหนดกรอบภาระงานอย่างชัดเจน	78	58.2	45	33.6	9	6.7	2	1.5	-	-
- ควรมีการมอบหมายงานอย่างเป็นลำดับขั้นตอน	88	65.7	37	27.6	7	5.2	2	1.5	-	-

หมายเหตุ คำร้อยละจากตารางเป็นคำร้อยละที่ตัดการ Missing ของข้อมูลแล้ว

ตารางที่ 3.3 ความคิดเห็นของบุคลากรด้านจรรยาบรรณวิชาชีพ ( n = 139 )

ความคิดเห็นของบุคลากร เกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อการผลิตบัณฑิต ด้านจรรยาบรรณวิชาชีพ	ระดับความคิดเห็น									
	มากที่สุด		มาก		ปานกลาง		น้อย		น้อยที่สุด	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
- ควรมีความรัก รับผิดชอบในวิชาชีพหรือ สายงานที่ปฏิบัติ	78	58.2	44	32.8	10	7.5	2	1.5	-	-
- ควรมีมิตรไมตรี เคารพสิทธิหน้าที่และ ความคิดเห็นของผู้อื่น	75	56.0	46	34.3	12	9.0	1	0.7	-	-
- ควรมีความรู้สึกรับผิดชอบต่อภาระหน้าที่ที่ถูกต้อง	74	55.2	45	33.6	13	9.7	2	1.5	-	-
- ควรมีการแยกความต้องการส่วนตัวออกจาก หน้าที่การงาน	82	61.2	39	29.1	7	5.2	5	3.7	1	0.7
- ควรมีบุคลิกภาพที่ดี ยิ้มแย้มแจ่มใสแต่งกาย เหมาะสม	78	58.2	45	33.6	9	6.7	2	1.5	-	-
- ควรมีคุณธรรม จริยธรรมเป็นหลักปฏิบัติ ในการประกอบวิชาชีพ	88	65.7	37	27.6	7	5.2	2	1.5	-	-

หมายเหตุ คำร้อยละจากตารางเป็นคำร้อยละที่ตัดการ Missing ของข้อมูลแล้ว



ตารางที่ 3.4 ความคิดเห็นของบุคลากรด้านค่าตอบแทน สวัสดิการ สิทธิประโยชน์ ( n = 139 )

ความคิดเห็นของบุคลากร เกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อการผลิตบัณฑิต ด้านค่าตอบแทน สวัสดิการ สิทธิประโยชน์	ระดับความคิดเห็น									
	มากที่สุด		มาก		ปานกลาง		น้อย		น้อยที่สุด	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
- ครูอาจารย์และบุคลากรควรได้รับการวางระบบ การสร้างแรงจูงใจ ด้านสวัสดิการ ที่พึงจะได้รับ	82	64.6	28	22.0	9	7.1	5	3.9	3	2.4
- ครูอาจารย์และบุคลากรควรได้รับค่าตอบแทน ค่าครองชีพเหมาะสมกับตำแหน่งงาน	85	66.9	28	22.0	7	5.5	3	2.4	4	3.1
- ครูอาจารย์และบุคลากรควรได้รับการสนับสนุน ด้านสิทธิประโยชน์ ค่าครองชีพเพิ่มเติมจากเงิน เดือนประจำ	88	69.3	26	20.5	4	3.1	7	5.5	2	1.6
- ครูอาจารย์และบุคลากรควรได้รับทราบข้อมูล ข่าวสารเกี่ยวกับสิทธิประโยชน์ที่พึงจะได้รับ อย่างสม่ำเสมอ	78	61.4	33	26.0	7	5.5	8	6.3	1	0.8
- ครูอาจารย์และบุคลากรควรได้รับสิทธิการรักษา ผลประโยชน์ของตนจากหน่วยงานอย่างสม่ำเสมอ	79	62.2	35	27.6	5	3.9	5	3.9	3	2.4
- ครูอาจารย์และบุคลากรควรได้รับการพิจารณา การเลื่อนขั้นเงินเดือน โบนัส หรือเงินพิเศษอื่นๆ ด้วยความโปร่งใสและยุติธรรม	87	68.5	27	21.3	3	2.4	2	1.6	8	6.3

หมายเหตุ ค่าร้อยละจากตารางเป็นค่าร้อยละที่ตัดการ Missing ของข้อมูลแล้ว

ตารางที่ 3.5 ความคิดเห็นของบุคลากรด้านการพัฒนาวิชาชีพ (สายสนับสนุน) (n = 139)

ความคิดเห็นของครูอาจารย์ เกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อการผลิตบัณฑิต ด้านการพัฒนาวิชาชีพ (สายสนับสนุน)	ระดับความคิดเห็น									
	มากที่สุด		มาก		ปานกลาง		น้อย		น้อยที่สุด	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
- บุคลากรควรได้รับการอบรมและฝึกทักษะเพื่อ เพิ่มพูนความรู้ด้านวิชาชีพอยู่เสมอ	66	50	49	37.1	11	8.3	-	-	6	4.5
- บุคลากรควรได้รับการอบรมและฝึกทักษะเพื่อ เพิ่มพูนความรู้ด้านภาษาต่างประเทศเพื่อประกอบ วิชาชีพอยู่เสมอ	54	38.8	55	39.6	15	10.8	-	-	8	5.8
- บุคลากรควรได้รับการอบรมและฝึกทักษะเพื่อ เพิ่มพูนความรู้ด้านเทคโนโลยีและการสื่อสาร	63	47.7	56	42.4	7	5.3	-	-	6	4.5
- บุคลากรควรได้รับการสนับสนุนและส่งเสริมด้าน ทุนการศึกษาเพื่อศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น	68	51.5	51	38.6	2	1.5	1	0.8	10	7.6
- บุคลากรควรได้รับการสนับสนุนด้านอัตราค่าจ้างให้ เพียงพอต่อปริมาณงาน	80	61.1	38	29.0	5	3.8	6	4.6	2	1.5
- บุคลากรควรได้รับการสนับสนุนส่งเสริมให้ศึกษา ดูงานในหน่วยงานอื่นๆ อย่างสม่ำเสมอ	75	56.8	44	33.3	3	2.3	3	2.3	7	5.3

หมายเหตุ ค่าร้อยละจากตารางเป็นค่าร้อยละที่ตัดการ Missing ของข้อมูลแล้ว

จากตารางที่ 3.1 ปรากฏว่า ความคิดเห็นของบุคลากรด้านวุฒิการทางการศึกษา ที่มีผลต่อการผลิตบัณฑิต พบว่า ปัจจัยทั้ง 6 รายการที่ไม่มีผลหรือมีผลน้อยที่สุดต่อการผลิตบัณฑิตเฉลี่ยร้อยละ 1.08 ส่วนที่มีผลต่อการผลิตบัณฑิตระดับมากที่สุดเฉลี่ยร้อยละ 35.0 ระดับมากเฉลี่ยร้อยละ 43.7

ความคิดเห็นของบุคลากรด้านคุณวุฒิทางการศึกษา บุคลากรทางการศึกษามีความเห็นว่าการมีวุฒิทางการศึกษาตรงกับสายงานที่ปฏิบัติ ในระดับมากที่สุด ( ร้อยละ 48.5 ) รองลงมาคือควรมีความรู้ความสามารถอื่นๆ หรือ ความสามารถพิเศษที่สามารถนำไปปรับใช้ให้เกิดประโยชน์กับหน่วยงาน (ร้อยละ 46.3) ส่วนในระดับมากได้แก่ ควรมีความรู้ความสามารถในด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ ( ร้อยละ 52.6) ควรมีความรู้ความสามารถในการใช้ภาษาต่างประเทศ ( ร้อยละ 48.9) ควรมีความรู้ด้านการวิจัยการสร้างองค์ความรู้ใหม่ ( ร้อยละ 44.0) ควรมีประสบการณ์ตรงเกี่ยวข้องกับสายงานที่ปฏิบัติ ( ร้อยละ 41.9) เรียงลงมาตามลำดับ

จึงอาจกล่าวโดยสรุปได้ว่า ในด้านคุณวุฒิทางการศึกษา บุคลากรมีความคิดเห็นว่าการมีวุฒิทางการศึกษาที่ตรงกับสายงานที่ปฏิบัติซึ่งเป็นปัจจัยที่มีผลต่อการผลิตบัณฑิตมากที่สุด

จากตารางที่ 3.2 ปรากฏว่า ความคิดเห็นของบุคลากรด้านภาระงานที่มีผลต่อการผลิตบัณฑิต พบว่าปัจจัยทั้ง 6 รายการที่ไม่มีผลหรือมีผลน้อยที่สุดต่อการผลิตบัณฑิตเฉลี่ยร้อยละ 0.1 ส่วนที่มีผลต่อการผลิตบัณฑิตระดับมากที่สุดเฉลี่ยร้อยละ 59.0 ระดับมากเฉลี่ยร้อยละ 31.8

ความคิดเห็นของบุคลากรด้านภาระงาน บุคลากรมีความคิดเห็นว่าการมีภาระงานอย่างเป็นลำดับขั้นตอน ในระดับมากที่สุด (ร้อยละ 65.7) รองลงมาคือ ควรมีการจัดจ้างอาจารย์พิเศษหรือบุคลากรเพื่อรองรับปริมาณงานที่มีจำนวนมากขึ้น ( ร้อยละ 61.2) ควรมีการกำหนดกรอบภาระงานอย่างชัดเจน ( ร้อยละ 58.2) ควรมีปริมาณครู อาจารย์และบุคลากรเพียงพอกับการบริการทางการศึกษา ( ร้อยละ 58.2) ควรมีการกำหนดภาระงานให้เหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ที่รับผิดชอบ ( ร้อยละ 56.0) ควรมีภาระงานด้านการบริการวิชาการด้านอื่นๆ ต่อชุมชนหรือหน่วยงานภายนอก ( ร้อยละ 55.2) เรียงลงมาตามลำดับ

จึงอาจกล่าวโดยสรุปได้ว่าในด้านด้านภาระงาน บุคลากรทางการศึกษามีความคิดเห็นว่า ควรมีการมอบหมายงานให้กับบุคลากรอย่างเป็นลำดับขั้นค่อน ซึ่งเป็นปัจจัยแรกที่มีผลต่อการผลิตบัณฑิตมากที่สุด

จากตารางที่ 3.3 ปรากฏว่า ความคิดเห็นของบุคลากรด้านจรรยาบรรณวิชาชีพที่มีผลต่อการผลิตบัณฑิต พบว่าปัจจัยทั้ง 6 รายการที่ไม่มีผลหรือมีผลน้อยที่สุดต่อการผลิตบัณฑิต เฉลี่ยร้อยละ 0.1 ส่วนที่มีผลต่อการผลิตบัณฑิตระดับมากที่สุดเฉลี่ย ร้อยละ 59.0 ระดับมากเฉลี่ย ร้อยละ 31.8

ความคิดเห็นของบุคลากรด้านจรรยาบรรณวิชาชีพ บุคลากรทางการศึกษามีความคิดเห็นว่าควรมีคุณธรรม จริยธรรมเป็นหลักปฏิบัติในการประกอบวิชาชีพในระดับมากที่สุด(ร้อยละ 65.7) รองลงมาคือ ควรมีการแยกความต้องการส่วนตัวออกจากหน้าที่การงาน (ร้อยละ 61.2) ควรมีบุคลิกภาพที่ดี ยิ้มแย้มแจ่มใสแต่งกายเหมาะสม (ร้อยละ 58.2) ควรมีความรักรับผิดชอบในวิชาชีพ หรือสายงานที่ปฏิบัติ (ร้อยละ 58.2) ควรมีมิตรไมตรี เคารพสิทธิหน้าที่และความคิดเห็นของผู้อื่น (ร้อยละ 56.0) ควรมีความรู้สึกรับผิดชอบ (ร้อยละ 55.2) เรียงตามลำดับ

จึงอาจกล่าวโดยสรุปได้ว่า ในด้านจรรยาบรรณวิชาชีพ บุคลากรทางการศึกษาควรมีคุณธรรมจริยธรรมเป็นหลักปฏิบัติในการประกอบวิชาชีพ ซึ่งเป็นปัจจัยที่มีผลต่อการผลิตบัณฑิตมากที่สุด

จากตารางที่ 3.4 ปรากฏว่า ความคิดเห็นของบุคลากรด้านค่าตอบแทน สวัสดิการ สิทธิประโยชน์ ที่มีผลต่อการผลิตบัณฑิต พบว่าปัจจัยทั้ง 6 รายการที่ไม่มีผลหรือมีผลน้อยที่สุดต่อการผลิตบัณฑิต เฉลี่ยร้อยละ 2.7 ส่วนที่มีผลต่อการผลิตบัณฑิตระดับมากที่สุดเฉลี่ยร้อยละ 65.5 ระดับมากเฉลี่ยร้อยละ 23.2

ความคิดเห็นของบุคลากรด้านค่าตอบแทน สวัสดิการ สิทธิประโยชน์ บุคลากรทางการศึกษาควรได้รับการสนับสนุนด้านสิทธิประโยชน์ ค่าครองชีพเพิ่มเติมจากเงินเดือนประจำในระดับมากที่สุด (ร้อยละ 69.3) รองลงมาคือ ครูอาจารย์และบุคลากรควรได้รับการพิจารณาการเลื่อนขั้นเงินเดือน โบนัส หรือเงินพิเศษอื่นๆ ด้วยความโปร่งใสและยุติธรรม (ร้อยละ 68.5) ครูอาจารย์และบุคลากรควรได้รับค่าตอบแทนค่าครองชีพเหมาะสมกับตำแหน่งงาน (ร้อยละ 66.9) ครูอาจารย์

และบุคลากรควรได้รับการวางระบบการสร้างแรงจูงใจด้านสวัสดิการที่พึงจะได้รับ ( ร้อยละ 64.6 )  
 ครูอาจารย์และบุคลากรควรได้รับสิทธิการรักษาผลประโยชน์ของตนจากหน่วยงานอย่างสม่ำเสมอ  
 ( ร้อยละ 62.2 ) ครูอาจารย์และบุคลากรควรได้รับทราบข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับสิทธิประโยชน์ที่พึง  
 จะได้รับอย่างสม่ำเสมอ ( ร้อยละ 61.4 ) เรียงตามลำดับ

จึงอาจกล่าวโดยสรุปได้ว่า ความคิดเห็นของบุคลากรทางการศึกษาเห็นว่า ครูอาจารย์และ  
 บุคลากรควรได้รับการสนับสนุนด้านสิทธิประโยชน์ ค่าครองชีพเพิ่มเติมจากเงินเดือนประจำซึ่ง  
 เป็นปัจจัยที่มีผลต่อการผลิตบัณฑิตมากที่สุด

จากตารางที่ 3.5 ปรากฏว่า ความคิดเห็นของบุคลากรด้านการพัฒนาวิชาชีพที่มีผลต่อการ  
 ผลิตบัณฑิต พบว่าปัจจัยทั้ง 6 รายการที่ไม่มีผลหรือมีผลน้อยที่สุดต่อการผลิตบัณฑิต เฉลี่ยร้อยละ  
 4.8 ส่วนที่มีผลต่อการผลิตบัณฑิตระดับมากที่สุดเฉลี่ยร้อยละ 50.9 ระดับมากเฉลี่ยร้อยละ 36.6

ความคิดเห็นของบุคลากรด้านการพัฒนาวิชาชีพ บุคลากรมีความคิดเห็นว่าควรได้รับการ  
 สนับสนุนด้านอัตราค่าจ้างให้เพียงพอต่อปริมาณงาน ในระดับมากที่สุด ( ร้อยละ 61.1 ) รองลงมาคือ  
 บุคลากรควรได้รับการสนับสนุนส่งเสริมให้ศึกษาดูงานในหน่วยงานอื่นๆ อย่างสม่ำเสมอ  
 ( ร้อยละ 56.8 ) บุคลากรควรได้รับการสนับสนุนและส่งเสริมด้านทุนการศึกษาเพื่อศึกษาต่อใน  
 ระดับที่สูงขึ้น ( ร้อยละ 51.5 ) บุคลากรควรได้รับการอบรมและฝึกทักษะเพื่อเพิ่มพูนความรู้ด้าน  
 วิชาชีพอยู่เสมอ ( ร้อยละ 50 ) บุคลากรควรได้รับการอบรมและฝึกทักษะเพื่อเพิ่มพูนความรู้  
 ด้านเทคโนโลยีและการสื่อสาร ( ร้อยละ 47.7 ) ตามลำดับ ในระดับมากได้แก่บุคลากรควร  
 ได้รับการอบรมและฝึกทักษะเพื่อเพิ่มพูนความรู้ด้านภาษาต่างประเทศเพื่อประกอบวิชาชีพอยู่เสมอ  
 ( ร้อยละ 39.6 )

จึงอาจกล่าวโดยสรุปได้ว่าในด้านการพัฒนาวิชาชีพ บุคลากรมีความคิดเห็นว่าบุคลากร  
 ควรได้รับการสนับสนุนด้านอัตราค่าจ้างให้เพียงพอต่อปริมาณงานมากที่สุดซึ่งเป็นปัจจัยที่มีผลต่อ  
 การผลิตบัณฑิตมากที่สุด

## บทที่ 5

### บทสรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

#### บทสรุป

การวิจัยเรื่อง ปัจจัยด้านครู อาจารย์และบุคลากรที่มีผลต่อการผลิตบัณฑิตมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ

#### วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อสำรวจความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยตัวป้อนด้านครูอาจารย์และบุคลากรในด้านคุณวุฒิทางการศึกษา ด้านภาระงาน ด้านจรรยาบรรณวิชาชีพ ด้านค่าตอบแทนสวัสดิการ สิทธิประโยชน์ ด้านการสอน ด้านการพัฒนาวิชาชีพที่ส่งผลต่อการผลิตบัณฑิตของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร
2. เพื่อนำผลจากการวิจัยไปใช้เป็นข้อมูลพื้นฐานพัฒนาระบบการศึกษาของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร

#### วิธีการดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยดำเนินการรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับครูอาจารย์และบุคลากรทางการศึกษาจาก Website และจากกองการเจ้าหน้าที่ ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร โดยดำเนินงานและรวบรวมดังนี้

1. รวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับครู อาจารย์ และบุคลากร ทางการศึกษาจากการค้นหาทาง Website ของ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร และจากข้อมูลเพิ่มเติมจากกองการเจ้าหน้าที่
2. สร้างแบบสอบถามการวิจัยเรื่องปัจจัยด้านครู อาจารย์และบุคลากรทางการศึกษาที่มีผลต่อการผลิตบัณฑิต โดยแบ่งเป็น 2 ตอน ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ตอนที่ 2 ความคิดเห็นของครูอาจารย์และบุคลากรในด้านต่างๆ ที่ส่งผลต่อการผลิตบัณฑิต
3. ส่งแบบสอบถามให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความถูกต้องและความเที่ยงตรงของเนื้อหา
4. ปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถามอีกครั้งแล้วส่งให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบอีกครั้ง

5. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขเรียบร้อยแล้วไปใช้กับกลุ่มตัวอย่าง โดยทำหนังสือขอความอนุเคราะห์ตอบแบบสอบถาม ออกหนังสือในนามคณบดีของคณะศิลปศาสตร์เพื่อแจกไปตามหน่วยงานต่างๆ ที่ได้สุ่มตัวอย่างไว้แล้ว

6. เก็บรวบรวมแบบสอบถามเพื่อวิเคราะห์ผลทางสถิติ

7. สรุปผลการวิจัยและจัดทำรูปเล่มรายงาน

### ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มประชากร ได้แก่ ครู อาจารย์ (สายสอน) และบุคลากร (สายสนับสนุน) ทุกคนของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร จำนวน 1,147 คน

กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่จำนวนครูอาจารย์และบุคลากรทางการศึกษาของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนครจากคณะ กอง สำนัก สถาบันจำนวน 440 คน

#### วิธีการสุ่มตัวอย่าง

1. จับสลากเพื่อสุ่มเลือกกลุ่มตัวอย่างที่มาจากคณะ เพียง 5 คณะจากทั้งหมด 9 คณะ สุ่มเลือกกอง 4 กองจากทั้งหมด 9 กอง และเลือก 2 สำนัก คือ สำนักประกันคุณภาพกับสำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ

2. จากนั้นสุ่มกลุ่มตัวอย่างจำนวน 50 % จาก 5 คณะ และ 100% จากกองและสำนัก

3. กลุ่มตัวอย่างที่ได้มาจึงมีจำนวนทั้งสิ้น 440 คน

### เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่แบบสอบถามความคิดเห็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ

จำนวน 1 ฉบับ โดยแบ่งเป็น 2 ตอน โดยแบ่งเป็น 2 ตอน ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ตอนที่ 2 ความคิดเห็นของครูอาจารย์และบุคลากรในด้านต่างๆ ที่ส่งผลต่อการผลิตบัณฑิต ได้แก่ ด้านคุณวุฒิทางการศึกษาด้านภาระงาน ด้านจรรยาบรรณวิชาชีพ ด้านค่าตอบแทนสวัสดิการ สิทธิประโยชน์ ด้านการสอนและด้านการพัฒนาวิชาชีพ

### การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้

ผู้วิจัยนำแบบสอบถามตรวจสอบความสมบูรณ์และวิเคราะห์ข้อมูลเป็นความถี่ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS For Windows Version 12 สถิติที่ใช้คือร้อยละ และใช้การวิเคราะห์แบบเชิงพรรณนาเป็นการวิเคราะห์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถาม โดยนำข้อมูล

ที่เก็บรวบรวมมาจัดหมวดหมู่และจำแนกเรียบเรียงให้เป็นระบบพร้อมที่จะวิเคราะห์ จากนั้นถ้าความจากข้อมูลเบื้องต้น เชื่อมโยงความสัมพันธ์ของข้อมูลตามประเด็นในกรอบแนวความคิดเพื่อสร้างข้อมูลสรุปจากข้อมูลที่รวบรวมได้ นำเสนอในรูปตารางประกอบความเรียง

### สรุปผลการวิจัย

1. ครูอาจารย์และบุคลากรทางการศึกษามีความคิดเห็นว่าปัจจัยด้านคุณวุฒิทางการศึกษาที่จะมีผลต่อการผลิตบัณฑิตมากที่สุดคือ ครูอาจารย์และบุคลากรทางการศึกษามีวุฒิทางการศึกษาดตรงกับสายงานที่ปฏิบัติ ( รวบรวมร้อยละ 58.6 ) รองลงมาคือ ควรมีประสบการณ์ตรงเกี่ยวกับสายงานที่ปฏิบัติ ( รวบรวมร้อยละ 49.3 ) และควรมีความรู้ความสามารถอื่นๆหรือความสามารถพิเศษที่นำไปปรับใช้ให้เกิดประโยชน์กับหน่วยงาน ( รวบรวมร้อยละ 38.74 )

2. ครูอาจารย์และบุคลากรทางการศึกษามีความคิดเห็นว่าปัจจัยด้านภาระงานที่จะมีผลต่อการผลิตบัณฑิตมากที่สุดคือ ควรมีปริมาณครูอาจารย์และบุคลากรทางการศึกษาให้เพียงพอกับการบริการทางการศึกษา ( รวบรวมร้อยละ 66.2 ) รองลงมาควรมีการกำหนดภาระงานให้เหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ที่รับผิดชอบ ( รวบรวมร้อยละ 65.5 ) และควรมีกรอบภาระงานอย่างชัดเจน ( รวบรวมร้อยละ 63.2 )

3. ครูอาจารย์และบุคลากรทางการศึกษามีความคิดเห็นว่าปัจจัยด้านจรรยาบรรณวิชาชีพที่จะมีผลต่อการผลิตบัณฑิตมากที่สุดคือ ครูอาจารย์และบุคลากรทางการศึกษามีคุณธรรมจริยธรรมเป็นหลักปฏิบัติในการประกอบอาชีพ ( รวบรวมร้อยละ 74.1 ) รองลงมาคือ ควรมีความรักรับผิดชอบในวิชาชีพหรือสายงานที่ปฏิบัติ ( รวบรวมร้อยละ 66.5 ) และควรมีมิตรไมตรี เคารพสิทธิหน้าที่ และความคิดเห็นของผู้อื่น ( รวบรวมร้อยละ 63.9 )

4. ครูอาจารย์และบุคลากรทางการศึกษามีความคิดเห็นว่าปัจจัยด้านค่าตอบแทนสวัสดิการ สิทธิประโยชน์ ที่จะมีผลต่อการผลิตบัณฑิตมากที่สุดคือครูอาจารย์และบุคลากรควรได้รับการพิจารณาการเลื่อนขั้นเงินเดือน โบนัสหรือเงินพิเศษอื่นๆด้วยความโปร่งใส ยุติธรรม ( รวบรวมร้อยละ 73.8 ) รองลงมาคือ ควรได้รับค่าตอบแทน ค่าครองชีพเหมาะสมกับตำแหน่งงาน ( รวบรวมร้อยละ 72.2 ) และควรได้รับการสนับสนุนด้าน สิทธิประโยชน์ ค่าครองชีพเพิ่มเติมจากเงินเดือนประจำ ( รวบรวมร้อยละ 69.8 )

5. ครูอาจารย์มีความคิดเห็นว่าปัจจัยด้านการสอนที่จะมีผลต่อการผลิตบัณฑิตมากที่สุด 3 ลำดับแรกคือ ควรมีการวางแผนการสอนและเตรียมการสอนเป็นอย่างดี ( รวบรวมร้อยละ 66.0 ) รองลงมา คือ ควรมีความรู้และทักษะเกี่ยวกับการปรับเปลี่ยนวิธีสอนให้เหมาะสมกับกลุ่มผู้เรียน



ตลอดเวลา (รวมร้อยละ 63.6) และควรมีความรู้และทักษะเกี่ยวกับวิธีการวัดและประเมินผลการเรียนการสอนเป็นอย่างดี (รวมร้อยละ 58.0)

6. ครูอาจารย์มีความคิดเห็นว่าปัจจัยด้านการพัฒนาวิชาชีพที่จะมีผลต่อการผลิตบัณฑิตมากที่สุด 3 ลำดับแรกคือ ควรได้รับการสนับสนุนทางการศึกษาเพื่อศึกษาต่อในระดับสูงขึ้น (ร้อยละ 76.4) รองลงมาคือ ควรได้รับการส่งเสริม สนับสนุนหรือประชาสัมพันธ์งานวิจัยหรือผลงานอื่นๆ ให้เป็นที่รู้จักในวงวิชาการอย่างสม่ำเสมอ (ร้อยละ 62.7) และควรได้รับการอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้และทักษะเกี่ยวกับเทคนิคการสอนใหม่ๆ อย่างสม่ำเสมอ (ร้อยละ 60.2)

7. บุคลากรทางการศึกษามีความคิดเห็นว่าปัจจัยด้านการพัฒนาวิชาชีพที่จะมีผลต่อการผลิตบัณฑิตมากที่สุด 3 ลำดับแรกคือ ควรได้รับการสนับสนุนด้านอัตราค่าจ้างให้เพียงพอต่อปริมาณงาน (ร้อยละ 61.1) รองลงมาคือ ควรได้รับการสนับสนุนส่งเสริมให้ศึกษาคุณงานในหน่วยงานอื่นๆ อย่างสม่ำเสมอ (ร้อยละ 56.8) และควรได้รับการสนับสนุนและส่งเสริมด้านทุนการศึกษาเพื่อศึกษาต่อในระดับสูงขึ้น (ร้อยละ 51.5)

### อภิปรายผล

1. ในด้านคุณวุฒิทางการศึกษาจะเห็นได้ว่าครู อาจารย์และบุคลากรมีความคิดเห็นสอดคล้องกันในเรื่องของคุณวุฒิทางการศึกษา (รวมร้อยละ 58.6) ประสพการณ์ตรงในสายงานที่ปฏิบัติ (รวมร้อยละ 49.3) ว่าควรมีวุฒิตรงกับสายงานที่ปฏิบัติอีกด้วยจึงเป็นการสะท้อนให้เห็นถึงระบบการทำงานของมหาวิทยาลัยใหม่ที่มีส่วนใหญ่มักมีปัญหาด้านอัตราค่าจ้างคนไม่เพียงพอต่อการบริการทางการศึกษา จึงทำให้ครูอาจารย์จำเป็นต้องไปปฏิบัติงานด้านธุรการ ซึ่งเป็นงานที่ไม่ตรงกับวุฒิทางการศึกษาที่ต้องเรียนรู้งานใหม่จากบุคลากร ส่วนบุคลากรซึ่งเป็นสายงานสนับสนุนก็มีบางส่วนที่มีวุฒิทางการศึกษาไม่ตรงกับสายงานที่ปฏิบัติหรือมีวุฒิต่ำกว่างานที่ปฏิบัติจึงไม่สามารถรับผิดชอบตัดสินใจหรือแก้ปัญหาได้ด้วยตนเองจำเป็นต้องอาศัยครูอาจารย์ที่มาทำงานตำแหน่งหัวหน้างานเป็นผู้ตัดสินใจแทนแต่ ครูอาจารย์บางส่วนมีภาระงานมากทั้งด้านการสอนและธุรการดังผลสรุปของการวิจัยในข้อ 2 ด้านภาระงานที่ครูอาจารย์และบุคลากรมีความคิดเห็นสอดคล้องกันว่าควรมีปริมาณ ครูอาจารย์และบุคลากรให้เพียงพอต่อการบริการทางการศึกษาถึงร้อยละ 66.2 และดังผลสรุปวิจัยข้อ 7 ด้านการพัฒนาวิชาชีพ ควรได้รับการสนับสนุนด้านอัตราค่าจ้างให้เพียงพอต่อปริมาณงานถึงร้อยละ 61.1 อันจะส่งผลกระทบต่อถึงนักศึกษา โดยตรงทั้งนี้เพราะครูอาจารย์ก็ไม่สามารถมีเวลาสำหรับการเตรียมการสอน การทำงานวิจัยหรืองานวิชาการอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องกับสายงานของตนดังจะเห็นได้จากผลสรุปของการวิจัยข้อ 5 ที่ครูอาจารย์มีความคิดเห็นสอดคล้องกันว่าครูอาจารย์ควรมีการวางแผนการสอนและเตรียมการสอนเป็นอย่างดีถึงร้อยละ 66.0

เมื่อครูอาจารย์มีเวลาไม่เพียงพอกับการสอนก็จะส่งผลถึงผู้เรียน ไม่ได้ได้รับความรู้อย่างเต็มเปี่ยม นอกจากนี้อาจทำให้ผู้เรียนขาดความตระหนักและไม่เห็นความสำคัญของรายวิชานั้นๆ แต่เรียนเพื่อให้จบคอร์สเพื่อให้พอผ่านไปเท่านั้น ซึ่งย่อมส่งผลถึงประสิทธิภาพในเชิงวิชาการเป็นอย่างยิ่ง ดังนั้นหากเป็นไปได้ควรมีการพิจารณาในด้านอัตรากำลังคนทั้งสายสอนและสายสนับสนุนให้มีการรับจำนวนบุคลากรใหม่ให้เพียงพอกับภาระงาน มีวุฒิการศึกษาตรงกับสายงานที่ปฏิบัติโดยเฉพาะสายสนับสนุนซึ่งควรรับผู้มีวุฒิการศึกษาในระดับปริญญาตรีหรือสูงกว่าปริญญาตรีที่สามารถปฏิบัติงานเป็นหัวหน้างานได้สามารถรับผิดชอบ ตัดสินใจในเนื้องานที่ตนรับผิดชอบได้เป็นอย่างดีโดยไม่ต้องรอคำสั่งจากครู อาจารย์ที่มีเวลาเพียงน้อยนิดกับงานธุรการ นอกจากนี้บุคลากรควรมีความรู้ความสามารถอื่นๆหรือความสามารถพิเศษที่จะก่อให้เกิดประโยชน์กับหน่วยงาน ( คังผลการสรุปรงานวิจัยข้อ 1 รวบรวมร้อยละ 38.74 ) ส่วนครูอาจารย์ก็ควรได้รับการพัฒนาในด้านการเรียนการสอนโดยตรงทั้งในด้านการสอนและการพัฒนาวิชาชีพควรได้รับการสนับสนุนเพื่อศึกษาต่อในระดับสูงมากที่สุด ( คังผลการสรุปรงานวิจัยข้อ 6 ร้อยละ 76.4 ) ควรได้รับการส่งเสริมสนับสนุนหรือประชาสัมพันธ์งานวิจัยหรือผลงานอื่นๆให้เป็นที่รู้จักในวงวิชาการอย่างสม่ำเสมอ ( คังผลการสรุปรงานวิจัยข้อ 6 ร้อยละ 62.7 ) รวมถึงควรได้รับการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้และทักษะเกี่ยวกับเทคนิคการสอนใหม่ๆ อย่างสม่ำเสมอ ( คังผลการสรุปรงานวิจัยข้อ 6 ร้อยละ 60.2 ) ซึ่งสิ่งเหล่านี้คือปัจจัยสำคัญที่หากครูอาจารย์ได้รับการส่งเสริมสนับสนุนก็จะส่งผลถึงการผลิตบัณฑิตที่มีคุณภาพ

2. จากข้อสรุปผลการวิจัยข้อ 4 ที่ครูอาจารย์และบุคลากรทางการศึกษามีความคิดเห็นด้านสวัสดิการ สิทธิประโยชน์ที่จะมีผลต่อการผลิตบัณฑิตมากที่สุดคือครูอาจารย์และบุคลากรควรได้รับการพิจารณาการเลื่อนขั้นเงินเดือน โบนัส หรือเงินพิเศษอื่นๆด้วยความโปร่งใส ยุติธรรม ( รวบรวมร้อยละ 73.8 ) ได้รับค่าตอบแทน ค่าครองชีพเหมาะสมกับตำแหน่งงาน ( ร้อยละ 72.2 ) และควรได้รับการสนับสนุนด้านสิทธิประโยชน์ค่าครองชีพเพิ่มเติมจากเงินเดือนประจำ ( รวบรวมร้อยละ 69.8 ) แสดงให้เห็นถึงความสัมพันธ์ระหว่างทฤษฎีแรงจูงใจและทฤษฎีสัมพันธ์เชื่อมโยงของธอร์นไคค์ว่าพฤติกรรมของมนุษย์ล้วนมีสาเหตุมาจากแรงจูงใจ ถ้าหากครูอาจารย์และบุคลากรทางการศึกษาได้รับปัจจัยที่มากระตุ้นหรือผลักดันพฤติกรรมในทางที่ดีโดยเฉพาะการจูงใจภายนอกไม่ว่าจะเป็นชื่อเสียงเกียรติยศเงินเดือนความก้าวหน้ารางวัลค่าชมเชยย่อมทำให้ครูอาจารย์และบุคลากรทางการศึกษาแสดงพฤติกรรมอันพึงประสงค์ ด้วยครูอาจารย์จะมุ่งมั่นตั้งใจด้วยมีเป้าหมายที่จะกระทำกิจกรรมต่างๆ ให้ดีและประสบความสำเร็จซึ่งก็จะส่งผลในทางที่ดีแก่ผู้เรียนเพราะเมื่อครูและบุคลากรมีความพร้อมในด้านสวัสดิการ เงินเดือนสิทธิประโยชน์ต่างๆ รวมถึงความเป็นอยู่ที่มั่นคงแล้วย่อมทำกิจการงานที่ตนได้รับมอบหมายอย่างเต็มศักยภาพดังทฤษฎีสัมพันธ์เชื่อมโยงของ

ธอร์น ไคค์ผู้ให้กำเนิดทฤษฎีการเรียนรู้ที่เน้นความสัมพันธ์เชื่อมโยงระหว่างสิ่งเร้ากับการตอบสนอง เข้าเชื่อว่าการเรียนรู้จะเกิดขึ้นได้ต้องสร้างสิ่งเชื่อมโยงหรือพันธะ ( Bond ) ระหว่างสิ่งเร้ากับการตอบสนองซึ่งมีกฎแห่งความพร้อม ( Law of Readiness ) เข้ามาเกี่ยวข้อง ความพร้อมจำแนกเป็น 3 สภาพคือ

1. เมื่อบุคคลพร้อมแล้วได้กระทำก็จะทำให้เกิดความพึงพอใจก็จะเกิดการเรียนรู้  
พร้อม → ได้กระทำ → พอใจ → เกิดการเรียนรู้
2. เมื่อบุคคลพร้อม → ไม่ได้กระทำ → ไม่พึงพอใจ → ไม่เกิดการเรียนรู้
3. เมื่อบุคคลไม่พร้อม → ต้องกระทำ → ไม่พอใจ → ไม่ทำให้เกิดการเรียนรู้

ดังนั้นจึงเห็นได้ว่าถ้าหากครูอาจารย์และบุคลากรทางการศึกษาขาดความพร้อม ขาดแรงจูงใจ ย่อมไม่ก่อให้เกิดการกระทำไม่พอใจและไม่คิดจะเรียนรู้สิ่งใดๆ อันจะก่อให้เกิดประโยชน์กับผู้เรียนองค์กรและรวมถึงองค์กรด้วย

#### ข้อเสนอแนะ

1. ข้อมูลที่ได้จากการวิจัยเป็นข้อมูลที่เกิดจากความคิดเห็นของครูอาจารย์และบุคลากรถือว่าเป็นข้อมูลที่ได้มาจากความเป็นจริง ดังนั้นผู้บริหารของมหาวิทยาลัยควรได้รับทราบและนำข้อสังเกตที่ได้ ใช้เป็นข้อมูลพื้นฐานเพื่อการปรับเปลี่ยน แก้ไข และหาทางส่งเสริมสนับสนุนให้ครูอาจารย์และบุคลากร ได้รับการพัฒนาในด้านต่างๆ เพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่องและสมบูรณ์เพื่อผลแห่งคุณภาพบัณฑิตที่พึงประสงค์ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนครต่อไปในอนาคต
2. มหาวิทยาลัยควรมีการส่งเสริมการทำวิจัยเพื่อหาผลจากงานวิจัยไปพัฒนาหน่วยงานเป็นระยะอย่างต่อเนื่องรวมถึงยอมรับในสภาพความเป็นจริงของการเป็นมหาวิทยาลัยใหม่ที่ต้องมีการพัฒนาในระยะแรก หากผู้บริหารหรือผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในการพัฒนามหาวิทยาลัยไม่เปิดกว้างทางความคิดก็อาจทำให้มหาวิทยาลัยไม่อาจพัฒนาก้าวหน้าได้ทันมหาวิทยาลัยอื่นๆ ทั้งภายในและภายนอกประเทศแต่หากรับทราบข้อสังเกตต่างๆ ที่ได้จากผลการวิจัยหรือได้รับเสียงสะท้อนขององค์กร รวมถึงแนวทางการพัฒนามหาวิทยาลัยจากมหาวิทยาลัยอื่นๆ แล้วนำมาปรับใช้กับหน่วยงานก็จะส่งผลดีเป็นอย่างยิ่งเนื่องเพราะด้วยความเป็นมหาวิทยาลัยใหม่ยังสามารถที่จะปรับเปลี่ยนสิ่งต่างๆ ให้เป็นมาตรฐานได้ง่ายกว่ามหาวิทยาลัยเก่าแก่ที่มีโครงสร้างซับซ้อนกว่า

### บรรณานุกรม

- กมลรัตน์ ตัณฑ์เกตุร. 2528. การวิเคราะห์การอ้างอิงในวิทยานิพนธ์ของนักศึกษาระดับปริญญา  
มหาบัณฑิตและงานวิจัยของคณาจารย์คณิศวกรรมศาสตร์ สถาบันเทคโนโลยีพระจอม  
เกล้าวิทยาเขตเจ้าคุณทหารลาดกระบัง. วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต จุฬาลงกรณ์  
มหาวิทยาลัย.
- จารุณี แก้วทอง. 2546. ปัจจัยที่มีผลต่อขวัญในการปฏิบัติงานของบุคลากรสถาบันวิจัยและพัฒนา  
วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยเชียงใหม่. รายงานการค้นคว้าแบบอิสระเชิง  
วิทยานิพนธ์ ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- จินตนา บุญชวน. 2541. รายงานการวิจัยเรื่องการศึกษาความต้องการและการจัดการรูปแบบเกี่ยวกับ  
สวัสดิการเงินเดือนและค่าตอบแทนอื่นๆ ของข้าราชการครู. โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรม-  
ศาสตร์ กรุงเทพมหานคร.
- จิรารัตน์ ศรีเจริญ. 2546. ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การกรณีสำนักงานเขต  
สายไหม กรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัย  
เกษตรศาสตร์.
- ชัยงค์ พรหมวงศ์. 2543. ความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและบุคลากรทางการศึกษาต่อรูปแบบ  
แบบการกระจายอำนาจการบริหารการศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด  
หนองบัวลำภู. วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- ดวงตา ฤกษ์ม่วง. 2547. การพัฒนาครูโดยวิธีการสร้างกระบวนการทำงานเป็นทีมแบบบริหาร  
ตนเอง:กรณีศึกษาโรงเรียนอนุบาลไผ่ตาดเคอง กรุงเทพมหานคร. ปริญญาศึกษาศาสตร์  
มหาบัณฑิต ภาควิชาการศึกษา มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

- เทวี บุญจับ. 2540. ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชนสาย  
สามัญศึกษา เขตบางกอกใหญ่ กรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัย  
เกษตรศาสตร์.
- บุญใจ ศรีสถิตช์นรากร. 2533. ปัญหาและความต้องการพัฒนาคุณภาพของคณาจารย์  
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒบางแสน:ชลบุรี. คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา.
- บุญชม ศรีสะอาด. 2537. การเปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน เจตคติต่อวิธีสอนและความ  
วิตกกังวลในการเรียนโดยใช้วิธีสอนแบบเรียนเป็นคู่ ( Learning cell ) ที่มีการสอบย่อยและ  
วิธีสอนแบบบรรยาย. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ มหาสารคาม.
- บุญเลิศ สิริภักทรวณิช. 2541. การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจูงใจในการทำงานและคุณภาพ  
ชีวิตในการทำงานของบุคลากรที่ทำงานกับคนพิการในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล.  
วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- พุทธทาสภิกขุ. 2529. ฟ้าสาغرหว่าง 50 ปี ที่สวนโมกข์ ( ตอน 1 ). กรุงเทพมหานคร : การพิมพ์  
พระนคร.
- ภัทรา จินดาศรี. 2530. การวิเคราะห์องค์ประกอบของประสิทธิภาพการสอนของครูคณิตศาสตร์  
โรงเรียนมัธยมศึกษาในกรุงเทพมหานครตามการประเมินโดยตนเองและนักเรียน. วิทยา  
นิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- มัทนา ปิ่นม่วง. 2536. องค์ประกอบที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการสอนของครูประถมศึกษาใน  
สังกัดสำนักงานการประถมศึกษา จังหวัดพิษณุโลก.
- มีชัย สีเจริญ, พันตำรวจตรี. 2548. การพัฒนาดัชนีรวมคุณภาพการจัดการศึกษาโรงเรียนนายร้อย  
ตำรวจ. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์ดุสิตบัณฑิต ( หลักสูตรและการสอน ) มหาวิทยาลัย  
เกษตรศาสตร์.
- ยนต์ ชุ่มจิต. 2550. ความเป็นครู. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์โอเดียนสโตร์.

- รัตนา ศรีเหรียญ. 2544. **สู่เส้นทางวิชาชีพครู**. โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ กรุงเทพมหานคร.
- ราชบัณฑิตยสถาน. 2546. **พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2542**. กรุงเทพมหานคร:นานมีบุ๊คส์พับลิเคชั่น.
- รุ่ง แก้วแดง. 2543. **ปฏิวัติการศึกษาไทย**. พิมพ์ครั้งที่ 7. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์มติชน.
- ถัดดา จันทร์แสง. 2537. **การวิเคราะห์ดังประกอบปัจจัยที่ส่งเสริมประสิทธิภาพการสอนของครูคณิตศาสตร์ตามการประเมินตนเองและนักเรียนในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษาจังหวัดนครสวรรค์**.
- วรุศม์ เจิมกระจิม. 2548. **ปัจจัยที่มีผลต่อการใช้สื่อการสอนของอาจารย์มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย**. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต ภาควิชาเทคโนโลยีการศึกษา มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- วัลลภา เทพหัสดิน ณ อยุธยา. 2543. **ความเป็นครูและจรรยาบรรณวิชาชีพอาจารย์ระดับอุดมศึกษา**. ภาควิชาอุดมศึกษา. คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- วิรัตน์ ชันพันธ์,ว่าที่ร้อยตรี. 2544. **ความคิดเห็นของราชการครูเกี่ยวกับการพัฒนาระดับคุณภาพตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู:ศึกษาเฉพาะกรณีเขตปทุมวัน กรุงเทพมหานคร**. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต ( สังคมวิทยาประยุกต์ ) มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- วิราพร พงศ์อาจารย์. 2536. **การประเมินคุณภาพของการผลิตบัณฑิตมหาวิทยาลัยพุทธชินราชพิษณุโลก**: สำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม.
- ศรัณญา ชัยแสง. 2545. **รายงานการค้นคว้าแบบอิสระเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในคณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่**. วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิตมหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

สงัด อุทรานันท์. 2532. เทคนิคการจัดการเรียนการสอนอย่างเป็นระบบ. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์มิตรสยาม.

ลีปนพนธ์ เกตุทัต. “รัฐบาลใหม่กับการปฏิรูปการศึกษา”, วิทยากรย.93(7) (กรกฎาคม 2538):36-37

สุกัญญา โฉววิไลกุล, ประกอบ คุปต์รัตน์และปทีป เมธาคณวุฒิ. 2539. การศึกษาหาระบบการผลิตบัณฑิตทางการศึกษา. ภาควิชาอุดมศึกษา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

สุดใจ อากสฺสโร,พระ. 2544. แรงจูงใจในการเข้าศึกษาต่อ ในมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาการศึกษา มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. 2541. ร่างมาตรฐานการศึกษาแห่งชาติ. โรงพิมพ์ตะวันออก. กรุงเทพมหานคร.

\_\_\_\_\_. 2543. การปฏิรูปการเรียนรู้ผู้เรียนสำคัญที่สุด[ออนไลน์]. เข้าถึงได้จาก : <http://www.onec.go.th>.

สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา ( องค์การมหาชน ). 2547. กรอบแนวทางการประเมินคุณภาพภายนอกระดับอุดมศึกษา ( ฉบับปรับปรุง ) กรุงเทพมหานคร.

สำนักเลขาธิการสภาการศึกษา (สทศ.) [www.thaiteacher.org/develop-index.html](http://www.thaiteacher.org/develop-index.html).

อารี พันธุ์มณี. 2540. จิตวิทยาการเรียนการสอน. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพมหานคร:บริษัทต้นอ่อนแกรมมีจำกัด.

อุทุมพร จามรมาน. 2543. การประกันคุณภาพระดับอุดมศึกษาตามแนวทางของทบวงมหาวิทยาลัย. สกลนคร; สถาบันราชภัฏสกลนคร.

Villgas-Reimers,E. 1998. **The preparation of teachers in Latin America : challenges and trends.** The World Bank.





## ภาคผนวก

### รายการ

1. ตาราง 1.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม (กลุ่มครูอาจารย์) หน้า 86
2. ตารางผลการวิเคราะห์ข้อมูลหาค่าเฉลี่ยร้อยละ ( $\bar{X}$ ) เกี่ยวกับความคิดเห็นของครูอาจารย์ ด้านวุฒิทางการศึกษา ด้านภาระงาน ด้านจรรยาบรรณวิชาชีพ ด้านค่าตอบแทน สวัสดิการ สิทธิประโยชน์ ด้านการสอน ด้านการพัฒนาวิชาชีพ (สายสอน) หน้า 87–105
3. ตารางผลการวิเคราะห์ข้อมูลหาค่าเฉลี่ยร้อยละ ( $\bar{X}$ ) เกี่ยวกับความคิดเห็นของบุคลากร ด้านวุฒิทางการศึกษา ด้านภาระงาน ด้านจรรยาบรรณวิชาชีพ ด้านค่าตอบแทน สวัสดิการ สิทธิประโยชน์ ด้านการพัฒนาวิชาชีพ (สายสอน) หน้า 106 - 125

## Frequency Table

ตาราง 1.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม ( กลุ่มครู อาจารย์ )

## เพศ

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	ชาย	67	41.1	41.1	41.1
	หญิง	96	58.9	58.9	100.0
	Total	163	100.0	100.0	

## ลักษณะงานที่รับผิดชอบ

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	สายสอน	163	100.0	100.0	100.0

## วุฒิการศึกษา

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	ต่ำกว่าปริญญาตรี	1	.6	.6	.6
	ปริญญาตรี	31	19.0	19.0	19.6
	ปริญญาโท	128	78.5	78.5	98.2
	ปริญญาเอก	3	1.8	1.8	100.0
	Total	163	100.0	100.0	

ประสบการณ์การทำงาน

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	0 – 10 ปี	39	23.9	23.9	23.9
	มากกว่า 10 – 20 ปี	28	17.2	17.2	41.1
	มากกว่า 20 – 30 ปี	47	28.8	28.8	69.9
	มากกว่า 30 – 40 ปี	17	10.4	10.4	80.4
	มากกว่า 40 ปีขึ้นไป	32	19.6	19.6	100.0
	Total	163	100.0	100.0	

2.1 ตารางผลการวิเคราะห์ข้อมูลหาค่าเฉลี่ยร้อยละ ( $\bar{X}$ ) เกี่ยวกับความคิดเห็นของครู อาจารย์ ด้านวุฒิทางการศึกษา

ครูมีวุฒิทางการศึกษตรงกับสายงานที่ปฏิบัติ

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	น้อย	1	.6	.6	.6
	ปานกลาง	10	6.1	6.2	6.8
	มาก	40	24.5	24.7	31.5
	มากที่สุด	11	68.1	68.5	100.0
	Total	162	99.4	100.0	
Missing	System	1	.6		
Total		163	100.0		

ควรมีประสบการณ์ตรงเกี่ยวข้องกับสายงานที่ปฏิบัติ

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	ปานกลาง	6	3.7	3.7	3.7
	มาก	58	35.6	35.8	39.5
	มากที่สุด	98	60.1	60.5	100.0
	Total	162	99.4	100.0	
Missing	System	1	.6		
Total		163	100.0		

ควรมีความรู้ความสามารถอื่นๆ หรือความสามารถพิเศษที่สามารถนำไปปรับใช้ให้เกิดประโยชน์กับหน่วยงาน

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	น้อยที่สุด	2	1.2	1.2	1.2
	น้อย	1	.6	.6	1.9
	ปานกลาง	16	9.8	9.9	11.7
	มาก	89	54.6	54.9	66.7
	มากที่สุด	54	33.1	33.3	100.0
Total		162	99.4	100.0	
Missing	System	1	.6		
Total		163	100.0		

ควรมีความรู้ด้านการวิจัยหรือการสร้างองค์ความรู้ใหม่

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	น้อย	1	.6	.6	.6
	ปานกลาง	24	14.7	14.8	15.4
	มาก	78	47.9	48.1	63.6
	มากที่สุด	59	36.2	36.4	100.0
	Total	162	99.4	100.0	
Missing	System	1	.6		
Total		163	100.0		

ควรมีความรู้ความสามารถในการใช้ภาษาต่างประเทศ

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	ปานกลาง	39	23.9	24.1	24.1
	มาก	75	46.0	46.3	70.4
	มากที่สุด	48	29.4	29.6	100.0
	Total	162	99.4	100.0	
Missing	System	1	.6		
Total		163	100.0		

ควรมีความรู้ความสามารถในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	ปานกลาง	24	14.7	14.8	14.8
	มาก	91	55.8	56.2	71.0
	มากที่สุด	47	28.8	29.0	100.0
	Total	162	99.4	100.0	
Missing	System	1	.6		
Total		163	100.0		

2.2 ตารางผลการวิเคราะห์ข้อมูลหาค่าเฉลี่ยร้อยละ ( $\bar{X}$ ) เกี่ยวกับความคิดเห็นของ  
ครู อาจารย์ ด้านภาระงาน

ควรมีปริมาณครู อาจารย์และบุคลากรเพียงพอต่อการบริการทางการศึกษา

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid ปานกลาง	5	3.1	3.1	3.1
มาก	36	22.1	22.1	25.2
มากที่สุด	122	74.8	74.8	100.0
Total	163	100.0	100.0	

ควรมีการกำหนดภาระงานให้เหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ที่รับผิดชอบ

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid น้อย	1	.6	.6	.6
มาก	38	23.3	23.5	24.1
มากที่สุด	123	75.5	75.9	100.0
Total	162	99.4	100.0	
Missing System	1	.6		
Total	163	100.0		

ควรมีภาระงานด้านการบริการวิชาการด้านอื่นๆ ต่อชุมชนหรือหน่วยงานภายนอก

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid น้อยที่สุด	1	.6	.6	.6
น้อย	4	2.5	2.5	3.1
ปานกลาง	44	27.0	27.0	30.1
มาก	72	44.2	44.2	75.2
มากที่สุด	42	25.8	25.8	100.0
Total	163	100.0	100.0	

ควรมีการจัดจ้างอาจารย์พิเศษหรือบุคลากรเพื่อรองรับปริมาณงานที่มีจำนวนมากขึ้น

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	น้อยที่สุด	5	3.1	3.1	3.1
	น้อย	2	1.2	1.2	4.3
	ปานกลาง	36	22.1	22.1	26.4
	มาก	56	34.4	34.4	60.7
	มากที่สุด	64	39.3	39.3	100.0
	Total	163	100.0	100.0	

ควรมีการกำหนดกรอบภาระงานอย่างชัดเจน

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	น้อย	1	.6	.6	.6
	ปานกลาง	1	.6	.6	1.2
	มาก	48	29.4	29.4	30.7
	มากที่สุด	113	69.3	69.3	100.0
	Total	163	100.0	100.0	

ควรมีการมอบหมายงานอย่างเป็นลำดับขั้นตอน

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	น้อยที่สุด	2	1.2	1.2	1.2
	น้อย	2	1.2	1.2	2.5
	ปานกลาง	9	5.5	5.5	8.0
	มาก	51	31.3	31.3	39.3
	มากที่สุด	99	60.7	60.7	100.0
	Total	163	100.0	100.0	

2.3 ตารางผลการวิเคราะห์ข้อมูลหาค่าเฉลี่ยร้อยละ ( $\bar{X}$ ) เกี่ยวกับความคิดเห็นของ  
ครู อาจารย์ ด้านจรรยาบรรณวิชาชีพ

ควรมีความรัก รับผิดชอบในวิชาชีพหรือสายงานที่ปฏิบัติ

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	ปานกลาง	3	1.8	1.9	1.9
	มาก	36	22.1	22.2	24.1
	มากที่สุด	123	75.5	75.9	100.0
	Total	162	99.4	100.0	
Missing	System	1	.6		
Total		163	100.0		

ควรมีมิตรไมตรี เคารพสิทธิหน้าที่และความคิดเห็นของผู้อื่น

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	ปานกลาง	3	1.8	1.9	1.9
	มาก	41	25.2	25.3	27.2
	มากที่สุด	118	72.4	72.8	100.0
	Total	162	99.4	100.0	
Missing	System	1	.6		
Total		163	100.0		



ควรมีความรู้สึกรู้สึกต่อการเป็นผู้กระทำสิ่งที่ถูกต้อง

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	ปานกลาง	6	3.7	3.8	3.8
	มาก	44	27.0	27.5	31.3
	มากที่สุด	110	67.5	68.8	100.0
	Total	160	98.2	100.0	
Missing	System	3	1.8		
Total		163	100.0		

ควรมีการแยกความต้องการส่วนตัวออกจากหน้าที่การงาน

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	ปานกลาง	7	4.3	4.3	4.3
	มาก	51	31.3	31.5	35.8
	มากที่สุด	104	63.8	64.2	100.0
	Total	162	99.4	100.0	
Missing	System	1	.6		
Total		163	100.0		

ควรมีบุคลิกภาพที่ดี ขี้มเข้มแจ่มใสแต่งกายเหมาะสม

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	ปานกลาง	5	3.1	3.1	3.1
	มาก	49	30.1	30.2	33.3
	มากที่สุด	108	66.3	66.7	100.0
	Total	162	99.4	100.0	
Missing	System	1	.6		
Total		163	100.0		

ควรมีคุณธรรม จริยธรรมเป็นหลักปฏิบัติในการประกอบวิชาชีพ

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	มาก	26	16.0	16.0	16.0
	มากที่สุด	136	83.4	84.0	100.0
	Total	162	99.4	100.0	
Missing	System	1	.6		
Total		163	100.0		

2.4 ตารางผลการวิเคราะห์ข้อมูลหาค่าเฉลี่ยร้อยละ ( $\bar{X}$ ) เกี่ยวกับความคิดเห็นของ  
ครู อาจารย์ ด้านค่าตอบแทนสวัสดิการ สิทธิประโยชน์

ครูอาจารย์และบุคลากรควรได้รับการวางระบบการสร้างแรงจูงใจด้านสวัสดิการที่พึงจะได้รับ

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	น้อยที่สุด	1	.6	.6	.6
	ปานกลาง	7	4.3	4.3	4.9
	มาก	35	21.5	21.5	26.4
	มากที่สุด	120	73.6	73.6	100.0
	Total	163	100.0	100.0	

ควรมีประสบการณ์ตรงเกี่ยวข้องกับสายงานที่ปฏิบัติครูอาจารย์และบุคลากร  
ควรได้รับค่าตอบแทน ค่าครองชีพเหมาะสมกับตำแหน่งงาน

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	น้อยที่สุด	1	.6	.6	.6
	น้อย	1	.6	.6	1.2
	ปานกลาง	4	2.5	2.5	3.7
	มาก	24	14.7	14.7	18.4
	มากที่สุด	133	81.6	81.6	100.0
	Total	163	100.0	100.0	

ครูอาจารย์และบุคลากรควรได้รับการสนับสนุนด้านสิทธิประโยชน์  
ค่าครองชีพเพิ่มเติมจากเงินเดือนประจำ

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	น้อยที่สุด	1	.6	.6	.6
	น้อย	2	1.2	1.2	1.8
	ปานกลาง	5	3.1	3.1	4.9
	มาก	32	19.6	19.6	24.5
	มากที่สุด	123	75.5	75.5	100.0
	Total	163	100.0	100.0	

ครูอาจารย์และบุคลากรควรได้รับทราบข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับ  
สิทธิประโยชน์ที่พึงจะได้รับอย่างสม่ำเสมอ

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	น้อยที่สุด	1	.6	.6	.6
	น้อย	2	1.2	1.2	1.8
	ปานกลาง	7	4.3	4.3	6.1
	มาก	40	24.5	24.5	30.7
	มากที่สุด	113	69.3	69.3	100.0
	Total	163	100.0	100.0	

2.5 ตารางผลการวิเคราะห์ข้อมูลหาค่าเฉลี่ยร้อยละ ( $\bar{X}$ ) เกี่ยวกับความคิดเห็นของ  
ครู อาจารย์ ด้านการสอน

ครูอาจารย์ควรมีความรู้และทักษะเกี่ยวกับการวิเคราะห์หลักสูตร

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	ปานกลาง	15	9.2	9.3	9.3
	มาก	70	42.9	43.2	52.5
	มากที่สุด	77	47.2	47.5	100.0
	Total	162	99.4	100.0	
Missing	System	1	.6		
Total		163	100.0		

ครูอาจารย์และบุคลากรควรได้รับสิทธิการรักษาผลประโยชน์ของคนจากหน่วยงานอย่างสม่ำเสมอ

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	น้อย	3	1.8	1.8	1.8
	ปานกลาง	5	3.1	3.1	4.9
	มาก	40	24.5	24.5	29.4
	มากที่สุด	115	70.6	70.6	100.0
	Total	163	100.0	100.0	

ครูอาจารย์และบุคลากรควรได้รับการพิจารณาการเลื่อนขั้นเงินเดือน โบนัส หรือเงินพิเศษอื่นๆ ด้วยความโปร่งใสและยุติธรรม

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	น้อยที่สุด	1	.6	.6	.6
	น้อย	2	1.2	1.2	1.8
	ปานกลาง	2	1.2	1.2	3.1
	มาก	22	13.5	13.5	16.6
	มากที่สุด	136	83.4	83.4	100.0
	Total	163	100.0	100.0	

ครูอาจารย์ควรมีการวางแผนการสอนและเตรียมการสอนเป็นอย่างดี

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	ปานกลาง	1	.6	.6	.6
	มาก	54	33.1	33.3	34.0
	มากที่สุด	107	65.6	66.0	100.0
	Total	162	99.4	100.0	
Missing	System	1	.6		
Total		163	100.0		

ครูอาจารย์ควรมีความรู้และทักษะเกี่ยวกับการเขียนโครงการสอน

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	น้อย	1	.6	.6	.6
	ปานกลาง	13	8.0	8.0	8.6
	มาก	75	46.0	46.3	54.9
	มากที่สุด	73	44.8	45.1	100.0
	Total	162	99.4	100.0	
Missing	System	1	.6		
Total		163	100.0		

ครูอาจารย์ควรมีความรู้และทักษะเกี่ยวกับการเขียนวัตถุประสงค์เชิงพฤติกรรมเป็นอย่างดี

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	น้อย	1	.6	.6	.6
	ปานกลาง	15	9.2	9.3	9.9
	มาก	71	43.6	43.8	53.7
	มากที่สุด	75	46.0	46.3	100.0
	Total	162	99.4	100.0	
Missing	System	1	.6		
Total		163	100.0		

ครูอาจารย์ควรมีความรู้และทักษะเกี่ยวกับการออกแบบ การสร้างสื่อการสอน และการใช้สื่อการสอนเป็นอย่างดี

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	ปานกลาง	13	8.0	8.0	8.0
	มาก	79	48.5	48.8	56.8
	มากที่สุด	71	42.9	43.2	100.0
	Total	162	99.4	100.0	
Missing	System	1	.6		
Total		163	100.0		

ครูอาจารย์ควรมีความรู้และทักษะเกี่ยวกับการบูรณาการวิชาที่สอนกับวิชาอื่นได้เป็นอย่างดี

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	ปานกลาง	12	7.4	7.4	7.4
	มาก	60	36.8	37.0	44.4
	มากที่สุด	90	55.2	55.6	100.0
	Total	162	99.4	100.0	
Missing	System	1	.6		
Total		163	100.0		

2.6 ตารางผลการวิเคราะห์ข้อมูลหาค่าเฉลี่ยร้อยละ ( $\bar{X}$ ) เกี่ยวกับความคิดเห็นของ  
ครู อาจารย์ ด้านการพัฒนาวิชาชีพ (สายสอน)

ครูอาจารย์ควรได้รับการอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้และทักษะเกี่ยวกับ  
เทคนิคการสอนใหม่ๆ อย่างสม่ำเสมอ

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	น้อยที่สุด	1	.6	.6	.6
	ปานกลาง	9	5.5	5.6	6.2
	มาก	54	33.1	33.5	39.8
	มากที่สุด	97	59.5	60.2	100.0
	Total	161	98.8	100.0	
Missing	System	2	1.2		
Total		163	100.0		

ครูอาจารย์ควรได้รับการอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้และทักษะเกี่ยวกับ  
การวางแผนการสอนอย่างสม่ำเสมอ

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	น้อยที่สุด	1	.6	.6	.6
	น้อย	1	.6	.6	1.2
	ปานกลาง	18	11.0	11.2	12.4
	มาก	60	36.8	37.3	49.7
	มากที่สุด	81	49.7	50.3	100.0
	Total	161	98.8	100.0	
Missing	System	2	1.2		
Total		163	100.0		



ครูอาจารย์ควรได้รับการอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้และทักษะเกี่ยวกับ  
การออกแบบสื่อ การสร้างและการใช้สื่ออย่างสม่ำเสมอ

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	น้อย	1	.6	.6	.6
	ปานกลาง	21	12.9	13.0	13.7
	มาก	57	35.0	35.4	49.1
	มากที่สุด	82	50.3	50.9	100.0
	Total	161	98.8	100.0	
Missing	System	2	1.2		
Total		163	100.0		

ครูอาจารย์ควรได้รับการอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้และทักษะเกี่ยวกับการวิจัยอย่างต่อเนื่องสม่ำเสมอ

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	น้อย	1	.6	.6	.6
	ปานกลาง	16	9.8	9.9	10.6
	มาก	52	31.9	32.3	42.9
	มากที่สุด	92	56.4	57.1	100.0
	Total	161	98.8	100.0	
Missing	System	2	1.2		
Total		163	100.0		

ครูอาจารย์ควรได้รับการสนับสนุนทุนการศึกษาเพื่อศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	ปานกลาง	6	3.7	3.7	3.7
	มาก	32	19.6	19.9	23.6
	มากที่สุด	123	75.5	76.4	100.0
	Total	161	98.8	100.0	
Missing	System	2	1.2		
Total		163	100.0		

ครูอาจารย์ควรได้รับการส่งเสริม สนับสนุนหรือการประชาสัมพันธ์งานวิจัย หรือผลงานอื่นๆ ให้เป็นที่รู้จักในวงวิชาการอย่างสม่ำเสมอ

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	น้อยที่สุด	1	.6	.6	.6
	ปานกลาง	11	6.7	6.8	7.5
	มาก	48	29.4	29.8	37.3
	มากที่สุด	101	62.0	62.7	100.0
	Total	161	98.8	100.0	
Missing	System	2	1.2		
Total		163	100.0		

## Crosstabs

## Case Processing Summary

	Cases					
	Valid		Missing		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
เพศ*ระดับวุฒิ	163	100.0%	0	.0%	163	100.0%

## เพศ\*ระดับวุฒิ Crosstabulation

## Count

		ระดับวุฒิ				Total
		ต่ำกว่า ปริญญาตรี	ปริญญาตรี	ปริญญาโท	ปริญญาเอก	
เพศ	ชาย	0	18	48	1	67
	หญิง	1	13	80	2	96
Total		1	31	128	3	163

## Case Processing Summary

	Cases					
	Valid		Missing		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
เพศ* ประสบการณ์การทำงาน	163	100.0%	0	.0%	163	100.0%

## เพศ\*ประสบการณ์การทำงาน Crosstabulation

Count

	ประสบการณ์การทำงาน					Total
	มากกว่า 0 – 10 ปี	มากกว่า 10 – 20 ปี	มากกว่า 20 – 30 ปี	มากกว่า 30 – 40 ปี	มากกว่า 40 ปีขึ้นไป	
เพศ ชาย	17	16	23	3	8	67
หญิง	22	12	24	14	24	96
Total	39	28	47	17	32	163

## Case Processing Summary

	Cases					
	Valid		Missing		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
เพศ*ระดับวุฒิ* ประสบการณ์การทำงาน	163	100.0%	0	.0%	163	100.0%

## เพศ\*ระดับวุฒิ\*ประสบการณ์การทำงาน Crosstabulation

Count

ประสบการณ์การทำงาน			ระดับวุฒิ				Total
			ต่ำกว่า ปริญญาตรี	ปริญญาตรี	ปริญญาโท	ปริญญาเอก	
0 - 10 ปี	เพศ ชาย		0	3	14	0	17
	หญิง		1	6	14	1	22
	Total		1	9	28	1	39
มากกว่า 10 - 20 ปี	เพศ ชาย			6	9	1	16
	หญิง			1	11	0	12
	Total			7	20	1	28
มากกว่า 20- 30 ปี	เพศ ชาย			5	18	0	23
	หญิง			1	22	1	24
	Total			6	40	1	47
มากกว่า 30 - 40 ปี	เพศ ชาย			0	3		3
	หญิง			2	12		14
	Total			2	15		17
มากกว่า 40 ปีขึ้นไป	เพศ ชาย			4	4		8
	หญิง			3	21		24
	Total			7	25		32

## Frequency Table

ตารางที่ 1.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไป เกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม (บุคคลกร)

## เพศ

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid ชาย	43	30.9	30.9	30.9
หญิง	96	69.1	69.1	100.0
Total	139	100.0	100.0	

## ลักษณะงานที่รับผิดชอบ

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid สายสอน	1	.7	.7	.7
สายสนับสนุนการศึกษา	138	99.3	99.3	100.0
Total	139	100.0	100.0	

## ระดับวุฒิการศึกษา

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid ต่ำกว่าปริญญาตรี	50	36.0	36.2	36.2
ปริญญาตรี	79	56.8	57.2	93.5
ปริญญาโท	8	5.8	5.8	99.3
ปริญญาเอก	1	.7	.7	100.0
Total	138	99.3	100.0	
Missing System	1	.7		
Total	139	100.0		

ประสบการณ์การทำงาน

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	0 – 10 ปี	60	43.2	43.2	43.2
	มากกว่า 10 – 20 ปี	29	20.9	20.9	64.0
	มากกว่า 20 – 30 ปี	19	13.7	13.7	77.7
	มากกว่า 30 – 40 ปี	12	8.6	8.6	86.3
	มากกว่า 40 ปีขึ้นไป	19	13.7	13.7	100.0
	Total	139	100.0	100.0	

3.1 ตารางผลการวิเคราะห์ข้อมูลหาค่าเฉลี่ยร้อยละ ( $\bar{X}$ ) เกี่ยวกับความคิดเห็นของ  
บุคลากร ด้าน วุฒิทางการศึกษา

ควรมีวุฒิทางการศึกษตรงกับสายงานที่ปฏิบัติ

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	น้อยที่สุด	1	.7	.7	.7
	น้อย	4	2.9	2.9	3.7
	ปานกลาง	17	12.2	12.5	16.2
	มาก	48	34.5	35.3	51.5
	มากที่สุด	66	47.5	48.5	100.0
	Total	136	97.8	100.0	
Missing	System	3	2.2		
Total		139	100.0		

ควรมีประสบการณ์ตรงเกี่ยวข้องกับสายงานที่ปฏิบัติ

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	น้อยที่สุด	1	.7	.7	.7
	น้อย	3	2.2	2.2	2.9
	ปานกลาง	24	17.3	17.6	20.6
	มาก	57	41.0	41.9	62.5
	มากที่สุด	51	36.7	37.5	100.0
	Total	136	97.8	100.0	
Missing	System	3	2.2		
Total		139	100.0		

ควรมีความรู้ความสามารถอื่นๆ หรือความสามารถพิเศษที่สามารถนำไปปรับใช้ให้เกิดประโยชน์กับหน่วยงาน

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	น้อยที่สุด	1	.7	.7	.7
	น้อย	2	1.4	1.5	2.2
	ปานกลาง	16	11.5	11.8	14.0
	มาก	54	38.8	39.7	53.7
	มากที่สุด	63	45.3	46.3	100.0
	Total	136	97.8	100.0	
Missing	System	3	2.2		
Total		139	100.0		



ควรมีความรู้ด้านการวิจัยหรือการสร้างองค์ความรู้ใหม่

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	น้อยที่สุด	2	1.4	1.5	1.5
	น้อย	1	.7	.7	2.2
	ปานกลาง	42	30.2	31.3	33.6
	มาก	59	42.4	44.0	77.6
	มากที่สุด	30	21.6	22.4	100.0
	Total	134	96.4	100.0	
Missing	System	5	3.6		
Total		139	100.0		

ควรมีความรู้ความสามารถในการใช้ภาษาต่างประเทศ

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	น้อยที่สุด	3	2.2	2.2	2.2
	น้อย	6	4.3	4.4	6.7
	ปานกลาง	31	22.3	23.0	29.6
	มาก	66	47.5	48.9	78.5
	มากที่สุด	29	20.9	21.5	100.0
	Total	135	97.1	100.0	
Missing	System	4	2.9		
Total		139	100.0		

ควรมีความรู้ความสามารถในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	น้อยที่สุด	1	.7	.7	.7
	น้อย	2	1.4	1.5	2.2
	ปานกลาง	15	10.8	11.1	13.3
	มาก	71	51.1	52.6	65.9
	มากที่สุด	46	33.1	34.1	100.0
	Total	135	97.1	100.0	
Missing	System	4	2.9		
Total		139	100.0		

3.2 ตารางผลการวิเคราะห์ข้อมูลหาค่าเฉลี่ยร้อยละ ( $\bar{X}$ ) เกี่ยวกับความคิดเห็นของบุคลากร ด้านภาระงาน

ควรมีปริมาณครู อาจารย์และบุคลากรเพียงพอต่อการบริการทางการศึกษา

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	น้อย	1	.7	.7	.7
	ปานกลาง	12	8.6	8.8	9.6
	มาก	47	33.8	34.6	44.1
	มากที่สุด	76	54.7	55.9	100.0
	Total	136	97.8	100.0	
Missing	System	3	2.2		
Total		139	100.0		

ควรมีการกำหนดภาระงานให้เหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ที่รับผิดชอบ

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	น้อย	2	1.4	1.5	1.5
	ปานกลาง	12	8.6	8.8	10.2
	มาก	50	36.0	36.5	46.7
	มากที่สุด	73	52.5	53.3	100.0
	Total	137	98.6	100.0	
Missing	System	2	1.4		
Total		139	100.0		

ควรมีภาระงานด้านการบริการวิชาการด้านอื่นๆ ต่อชุมชนหรือหน่วยงานภายนอก

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	น้อยที่สุด	2	1.4	1.5	1.5
	น้อย	4	2.9	2.9	4.4
	ปานกลาง	24	17.3	17.6	22.1
	มาก	71	51.1	52.2	74.3
	มากที่สุด	35	25.2	25.7	100.0
	Total	136	97.8	100.0	
Missing	System	3	2.2		
Total		139	100.0		

ควรมีการจัดจ้างอาจารย์พิเศษหรือบุคลากรเพื่อรองรับปริมาณงานที่มีจำนวนมากขึ้น

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	น้อยที่สุด	6	4.3	4.4	4.4
	น้อย	3	2.2	2.2	6.6
	ปานกลาง	33	23.7	24.3	30.9
	มาก	53	38.1	39.0	69.9
	มากที่สุด	41	29.5	30.1	100.0
	Total	136	97.8	100.0	
Missing	System	3	2.2		
Total		139	100.0		

ควรมีการกำหนดกรอบภาระงานอย่างชัดเจน

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	น้อย	1	.7	.7	.7
	ปานกลาง	16	11.5	11.7	12.4
	มาก	46	33.1	33.6	46.0
	มากที่สุด	74	53.2	54.0	100.0
	Total	137	98.6	100.0	
Missing	System	2	1.4		
Total		139	100.0		

ควรมีการมอบหมายงานอย่างเป็นลำดับขั้นตอน

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	น้อยที่สุด	1	.7	.7	.7
	น้อย	5	3.6	3.7	4.4
	ปานกลาง	7	5.0	5.1	9.6
	มาก	49	35.3	36.0	45.6
	มากที่สุด	74	53.2	54.4	100.0
	Total	136	97.8	100.0	
Missing	System	3	2.2		
Total		139	100.0		

3.3 ตารางผลการวิเคราะห์ข้อมูลหาค่าเฉลี่ยร้อยละ ( $\bar{X}$ ) เกี่ยวกับความคิดเห็นของบุคลากร ด้านจรรยาบรรณวิชาชีพ

ควรมีความรัก รับผิดชอบในวิชาชีพหรือสายงานที่ปฏิบัติ

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	น้อย	2	1.4	1.5	1.5
	ปานกลาง	10	7.2	7.5	9.0
	มาก	44	31.7	32.8	41.8
	มากที่สุด	78	56.1	58.2	100.0
	Total	134	96.4	100.0	
Missing	System	5	3.6		
Total		139	100.0		

ควรมีมิตรไมตรี เคารพสิทธิหน้าที่และความคิดเห็นของผู้อื่น

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	น้อย	1	.7	.7	.7
	ปานกลาง	12	8.6	9.0	9.7
	มาก	46	33.1	34.3	44.0
	มากที่สุด	75	54.0	56.0	100.0
	Total	134	96.4	100.0	
Missing	System	5	3.6		
Total		139	100.0		

ควรมีความรู้สึกรักต่อการเป็นผู้กระทำสิ่งที่ถูกต้อง

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	น้อย	2	.7	.7	.7
	ปานกลาง	13	8.6	9.0	9.7
	มาก	45	33.1	34.3	44.0
	มากที่สุด	74	54.0	56.0	100.0
	Total	134	96.4	100.0	
Missing	System	5	3.6		
Total		139	100.0		

ควรมีการแยกความต้องการส่วนตัวออกจากหน้าที่การงาน

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	น้อยที่สุด	1	.7	.7	.7
	น้อย	5	3.6	3.7	4.5
	ปานกลาง	7	5.0	5.2	9.7
	มาก	39	28.1	29.1	38.8
	มากที่สุด	82	59.0	61.2	100.0
	Total	134	96.4	100.0	
Missing	System	5	3.6		
Total		139	100.0		

ควรมีบุคลิกภาพที่ดี ขี้มเข้มแจ่มใสแต่งกายเหมาะสม

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	น้อย	2	1.4	1.5	1.5
	ปานกลาง	9	6.5	6.7	8.2
	มาก	45	32.4	33.6	41.8
	มากที่สุด	78	56.1	58.2	100.0
	Total	134	96.4	100.0	
Missing	System	5	3.6		
Total		139	100.0		

ควรมีคุณธรรม จริยธรรมเป็นหลักปฏิบัติในการประกอบวิชาชีพ

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	น้อย	2	1.4	1.5	1.5
	ปานกลาง	7	5.0	5.2	6.7
	มาก	37	26.6	27.6	34.3
	มากที่สุด	88	63.3	65.7	100.0
	Total	134	96.4	100.0	
Missing	System	5	3.6		
Total		139	100.0		

3.4 ตารางผลการวิเคราะห์ข้อมูลหาค่าเฉลี่ยร้อยละ ( $\bar{X}$ ) เกี่ยวกับความคิดเห็นของบุคลากร ด้านค่าตอบแทน สวัสดิการ สิทธิประโยชน์

ครูอาจารย์และบุคลากรควรได้รับการวางระบบการสร้างแรงจูงใจด้านสวัสดิการที่พึงจะได้รับ

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	น้อยที่สุด	3	2.2	2.4	2.4
	น้อย	5	3.6	3.9	6.3
	ปานกลาง	9	6.5	7.1	13.4
	มาก	28	20.1	22.0	35.4
	มากที่สุด	82	59.0	64.6	100.0
	Total	127	91.4	100.0	
Missing	System	12	8.6		
Total		139	100.0		



ควรมีประสบการณ์ตรงเกี่ยวข้องกับสายงานที่ปฏิบัติครูอาจารย์และบุคลากร  
 ควรได้รับค่าตอบแทน ค่าครองชีพเหมาะสมกับตำแหน่งงาน

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	น้อยที่สุด	4	2.9	3.1	3.1
	น้อย	3	2.2	2.4	5.5
	ปานกลาง	7	5.0	5.5	11.0
	มาก	28	20.1	22.0	33.1
	มากที่สุด	85	61.2	66.9	100.0
	Total	127	91.4	100.0	
Missing	System	12	8.6		
Total		139	100.0		

ครูอาจารย์และบุคลากรควรได้รับการสนับสนุนด้านสิทธิประโยชน์  
 ค่าครองชีพเพิ่มเติมจากเงินเดือนประจำ

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	น้อยที่สุด	2	1.4	1.6	1.6
	น้อย	7	5.0	5.5	7.1
	ปานกลาง	4	2.9	3.1	10.2
	มาก	26	18.7	20.5	30.7
	มากที่สุด	88	63.3	69.3	100.0
	Total	127	91.4	100.0	
Missing	System	12	8.6		
Total		139	100.0		

ครูอาจารย์และบุคลากรควรได้รับทราบข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับสิทธิประโยชน์  
ที่พึงจะได้รับอย่างสม่ำเสมอ

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	น้อยที่สุด	1	.7	.8	.8
	น้อย	8	5.8	6.3	7.1
	ปานกลาง	7	5.0	5.5	12.6
	มาก	33	23.7	26.0	38.6
	มากที่สุด	78	56.1	61.4	100.0
	Total	127	91.4	100.0	
Missing	System	12	8.6		
Total		139	100.0		

ครูอาจารย์และบุคลากรควรได้รับสิทธิการรักษาผลประโยชน์ของตนจากหน่วยงานอย่างสม่ำเสมอ

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	น้อยที่สุด	3	2.2	2.4	2.4
	น้อย	5	3.6	3.9	6.3
	ปานกลาง	5	3.6	3.9	10.2
	มาก	35	25.2	27.6	37.8
	มากที่สุด	79	56.8	62.2	100.0
	Total	127	91.4	100.0	
Missing	System	12	8.6		
Total		139	100.0		

ครูอาจารย์และบุคลากรควรได้รับการพิจารณาการเลื่อนขั้นเงินเดือน โบนัส หรือเงินพิเศษอื่นๆ  
ด้วยความโปร่งใสและยุติธรรม

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	น้อยที่สุด	8	5.8	6.3	6.3
	น้อย	2	1.4	1.6	7.9
	ปานกลาง	3	2.2	2.4	10.2
	มาก	27	19.4	21.3	31.5
	มากที่สุด	87	62.6	68.5	100.0
	Total	127	91.4	100.0	
Missing	System	12	8.6		
Total		139	100.0		

3.5 ตารางผลการวิเคราะห์ข้อมูลค่าเฉลี่ยร้อยละ ( $\bar{X}$ ) เกี่ยวกับความคิดเห็นของบุคลากร  
ด้านการพัฒนาวิชาชีพ (สายสนับสนุน)

บุคลากรควรได้รับการอบรมและฝึกทักษะเพื่อเพิ่มพูนความรู้ด้านวิชาชีพอยู่เสมอ

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	น้อยที่สุด	6	4.3	4.5	4.5
	ปานกลาง	11	7.9	8.3	12.9
	มาก	49	35.3	37.1	50.0
	มากที่สุด	66	47.5	50.0	100.0
	Total	132	95.0	100.0	
Missing	System	7	5.0		
Total		139	100.0		

บุคลากรควรได้รับการอบรมและฝึกทักษะเพื่อเพิ่มพูนความรู้ด้านภาษาต่างประเทศ  
เพื่อประกอบวิชาชีพอยู่เสมอ

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	น้อยที่สุด	8	5.8	6.1	6.1
	ปานกลาง	15	10.8	11.4	17.4
	มาก	55	39.6	41.7	59.1
	มากที่สุด	54	38.8	40.9	100.0
	Total	132	95.0	100.0	
Missing	System	7	5.0		
Total		139	100.0		

บุคลากรควรได้รับการอบรมและฝึกทักษะเพื่อเพิ่มพูนความรู้ด้านเทคโนโลยีและด้านการสื่อสาร

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	น้อยที่สุด	6	4.3	4.5	4.5
	ปานกลาง	7	5.0	5.3	9.8
	มาก	56	40.3	42.4	52.3
	มากที่สุด	63	45.3	47.7	100.0
	Total	132	95.0	100.0	
Missing	System	7	5.0		
Total		139	100.0		

บุคลากรควรได้รับการสนับสนุนและส่งเสริมด้านทุนการศึกษาเพื่อศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	น้อยที่สุด	10	7.2	7.6	7.6
	น้อย	1	.7	.8	8.3
	ปานกลาง	2	1.4	1.5	9.8
	มาก	51	36.7	38.6	48.5
	มากที่สุด	68	48.9	51.5	100.0
	Total	132	95.0	100.0	
Missing	System	7	5.0		
Total		139	100.0		

บุคลากรควรได้รับการสนับสนุนด้านอัตราค่าจ้างให้เพียงพอต่อปริมาณงาน

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	น้อยที่สุด	2	1.4	1.5	1.5
	น้อย	6	4.3	4.6	6.1
	ปานกลาง	5	3.6	3.8	9.9
	มาก	38	27.3	29.0	38.3
	มากที่สุด	80	57.6	61.1	100.0
	Total	131	94.2	100.0	
Missing	System	8	5.8		
Total		139	100.0		

บุคลากรควรได้รับการสนับสนุนส่งเสริมให้ศึกษาในงานในหน่วยงานอื่นๆ อย่างสม่ำเสมอ

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	น้อยที่สุด	7	5.0	5.3	5.3
	น้อย	3	2.0	2.3	7.6
	ปานกลาง	3	2.0	2.3	9.8
	มาก	44	31.7	33.3	43.2
	มากที่สุด	75	54.0	56.8	100.0
	Total		132	95.0	100.0
Missing	System	7	5.0		
Total		139	100.0		



## Crosstabs

## Case Processing Summary

	Cases					
	Valid		Missing		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
เพศ*ระดับวุฒิ	138	99.3%	1	.7%	139	100.0%

## เพศ\*ระดับวุฒิ Crosstabulation

## Count

		ระดับวุฒิ				Total
		ต่ำกว่า ปริญญาตรี	ปริญญาตรี	ปริญญาโท	ปริญญาเอก	
เพศ	ชาย	22	18	3	0	43
	หญิง	28	61	5	1	95
Total		50	79	8	1	138

## Case Processing Summary

	Cases					
	Valid		Missing		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
เพศ* ประสบการณ์การทำงาน	139	100.0%	0	.0%	139	100.0%

## เพศ\*ประสบการณ์การทำงาน Crosstabulation

Count

	ประสบการณ์การทำงาน					Total
	มากกว่า 0 – 10 ปี	มากกว่า 10 – 20 ปี	มากกว่า 20 – 30 ปี	มากกว่า 30 – 40 ปี	มากกว่า 40 ปีขึ้นไป	
เพศ ชาย	18	8	5	5	1	43
หญิง	42	21	14	7	12	96
Total	60	29	19	12	19	139

## Case Processing Summary

	Cases					
	Valid		Missing		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
เพศ*ระดับวุฒิ* ประสบการณ์การทำงาน	138	99.3%	1	.7%	139	100.0%



## เพศ\*ระดับวุฒิ\*ประสบการณ์การทำงาน Crosstabulation

Count

ประสบการณ์การทำงาน		ระดับวุฒิ				Total
		ต่ำกว่า ปริญญาตรี	ปริญญาตรี	ปริญญาโท	ปริญญาเอก	
0 – 10 ปี	เพศ ชาย	6	11	1	0	18
	หญิง	15	23	2	1	41
	Total	21	34	3	1	59
มากกว่า 10 - 20 ปี	เพศ ชาย	7	1			8
	หญิง	5	16			21
	Total	12	17			29
มากกว่า 20- 30 ปี	เพศ ชาย	3	2	0		5
	หญิง	4	8	2		14
	Total	7	10	2		19
มากกว่า 30 - 40 ปี	เพศ ชาย	1	2	2		5
	หญิง	2	5	0		7
	Total	3	7	2		12
มากกว่า 40 ปีขึ้นไป	เพศ ชาย	5	2	0		7
	หญิง	2	9	1		12
	Total	7	11	1		19



## แบบสอบถามการวิจัยของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร

เรื่อง **ปัจจัยด้านครูอาจารย์และบุคลากรทางการศึกษาที่มีผลต่อการผลิตบัณฑิต**

### คำชี้แจง

1 เพื่อสำรวจความคิดเห็นของครูอาจารย์และบุคลากรอื่นได้แก่คุณวุฒิทางการศึกษาด้านภาระงาน ด้านจรรยาบรรณวิชาชีพ ด้านค่าตอบแทน สวัสดิการ สิทธิประโยชน์ ด้านการสอน ด้านพัฒนาวิชาชีพ ที่ส่งผลต่อการผลิตบัณฑิตของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนครและนำผลงานวิจัยไปใช้เป็นข้อมูลพื้นฐานพัฒนาระบบการศึกษาของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร

2 แบบสอบถามแบ่งเป็น 2 ตอน

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นของครูอาจารย์และบุคลากรที่ส่งผลต่อการผลิตบัณฑิต

**ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม**

กรุณาทำเครื่องหมาย  ลงในช่อง  ที่ตรงกับข้อมูลของท่าน

เพศ

ชาย

หญิง

ลักษณะงานที่รับผิดชอบ

สายสอน

สายสนับสนุนการศึกษา

วุฒิทางการศึกษา

ต่ำกว่าปริญญาตรี

ปริญญาโท

ปริญญาตรี

ปริญญาเอก

ประสบการณ์การทำงาน

0-10 ปี

มากกว่า 20 - 31 ปี

มากกว่า 40 ปี ขึ้นไป

มากกว่า 10 -20 ปี

มากกว่า 30 - 40 ปี

หน่วยงานที่สังกัด

คณะเทคโนโลยีคหกรรมศาสตร์

คณะบริหารธุรกิจ

คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี

คณะวิศวกรรมศาสตร์

คณะศิลปศาสตร์

กองนโยบายและแผน

กองกลาง

กองกิจการนักศึกษา

กองวิชาการ

สำนักประกันคุณภาพ

สำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ

**ตอนที่ 2** ในฐานะผู้สอนหรือบุคลากรทางการศึกษาท่านคิดว่าคุณลักษณะต่อไปนี้เป็นปัจจัย  
ที่ส่งผลต่อการผลิตบัณฑิต มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร มาก- น้อยเพียงใด

รายการ		ระดับความคิดเห็น					สำหรับ ผู้วิจัย
		มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)	
ข้อ	ด้านคุณวุฒิทางการศึกษา						
1	ควรมีวุฒิทางการศึกษาตรงกับสายงานที่ปฏิบัติ						<input type="checkbox"/>
2	ควรมีประสบการณ์ตรงเกี่ยวข้องกับสายงานที่ปฏิบัติ						<input type="checkbox"/>
3	ควรมีความรู้ความสามารถอื่นๆ หรือความสามารถพิเศษที่สามารถนำไปปรับใช้ให้เกิดประโยชน์กับหน่วยงาน						<input type="checkbox"/>
4	ควรมีความรู้ด้านการวิจัยหรือการสร้างองค์ความรู้ใหม่						<input type="checkbox"/>
5	ควรมีความรู้ความสามารถในการใช้ภาษาต่างประเทศ						<input type="checkbox"/>
6	ควรมีความรู้ความสามารถในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ						<input type="checkbox"/>

รายการ		ระดับความคิดเห็น					สำหรับ ผู้วิจัย
ข้อ	ด้านภาระงาน	มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)	
1	ควรมีปริมาณครู อาจารย์และบุคลากร เพียงพอต่อการบริการทางการศึกษา						<input type="checkbox"/>
2	ควรมีการกำหนดภาระงานให้เหมาะสม กับตำแหน่งหน้าที่ที่รับผิดชอบ						<input type="checkbox"/>
3	ควรมีภาระงานด้านการบริการวิชาการ ด้านอื่นๆ ต่อชุมชนหรือหน่วยงาน ภายนอก						<input type="checkbox"/>
4	ควรมีการจัดจ้างอาจารย์พิเศษหรือ บุคลากรเพื่อรองรับปริมาณงานที่มี จำนวนมากขึ้น						<input type="checkbox"/>
5	ควรมีการกำหนดกรอบภาระงาน อย่างชัดเจน						<input type="checkbox"/>
6	ควรมีการมอบหมายงาน อย่างเป็นลำดับขั้นตอน						<input type="checkbox"/>

รายการ		ระดับความคิดเห็น					สำหรับ ผู้จัด
ข้อ	ด้านจรรยาบรรณวิชาชีพ	มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)	
1	ควรมีความรัก รับผิดชอบในวิชาชีพ หรือสาขางานที่ปฏิบัติ						<input type="checkbox"/>
2	ควรมีมิตรไมตรี เคารพสิทธิหน้าที่ และความคิดเห็นของผู้อื่น						<input type="checkbox"/>
3	ควรมีความรู้ลึกต่อการเป็นผู้กระทำ สิ่งที่ถูกต้อง						<input type="checkbox"/>
4	ควรมีการแยกความต้องการส่วนตัว ออกจากหน้าที่การงาน						<input type="checkbox"/>
5	ควรมีบุคลิกภาพที่ดี ยิ้มแย้มแจ่มใส แต่งกายเหมาะสม						<input type="checkbox"/>
6	ควรมีคุณธรรม จริยธรรมเป็นหลัก ปฏิบัติในการประกอบวิชาชีพ						<input type="checkbox"/>

รายการ		ระดับความคิดเห็น					สำหรับ ผู้วิจัย
ข้อ	ด้านค่าตอบแทน สวัสดิการ สิทธิประโยชน์	มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)	
1	ครูอาจารย์และบุคลากรควรได้รับการวางระบบการสร้างแรงจูงใจด้านสวัสดิการที่พึงจะได้รับ						<input type="checkbox"/>
2	ครูอาจารย์และบุคลากรควรได้รับค่าตอบแทน ค่าครองชีพเหมาะสมกับตำแหน่งงาน						<input type="checkbox"/>
3	ครูอาจารย์และบุคลากรควรได้รับการสนับสนุนด้านสิทธิประโยชน์ ค่าครองชีพเพิ่มเติมจากเงินเดือนประจำ						<input type="checkbox"/>
4	ครูอาจารย์และบุคลากรควรได้รับทราบข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับสิทธิประโยชน์ที่พึงจะได้รับอย่างสม่ำเสมอ						<input type="checkbox"/>
5	ครูอาจารย์และบุคลากรควรได้รับสิทธิการรักษาผลประโยชน์ของตนจากหน่วยงานอย่างสม่ำเสมอ						<input type="checkbox"/>
6	ครูอาจารย์และบุคลากรควรได้รับการพิจารณาการเลื่อนขั้นเงินเดือน โบนัส หรือเงินพิเศษอื่นๆ ด้วยความโปร่งใสและยุติธรรม						<input type="checkbox"/>

สายสนับสนุน ข้ามไปตอบหน้า 8

ด้านการพัฒนาวิชาชีพ ( สายสนับสนุน )

รายการ		ระดับความคิดเห็น					สำหรับ ผู้วิจัย
ข้อ	ด้านการสอน	มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)	
1	ครูอาจารย์ควรมีความรู้และทักษะ เกี่ยวกับการวิเคราะห์หลักสูตร						<input type="checkbox"/>
2	ครูอาจารย์ควรมีการวางแผนการสอน และเตรียมการสอนเป็นอย่างดี						<input type="checkbox"/>
3	ครูอาจารย์ควรมีความรู้และทักษะ เกี่ยวกับการเขียน โครงการสอน						<input type="checkbox"/>
4	ครูอาจารย์ควรมีความรู้และทักษะ เกี่ยวกับการเขียนวัตถุประสงค์ เชิงพฤติกรรมเป็นอย่างดี						<input type="checkbox"/>
5	ครูอาจารย์ควรมีความรู้และทักษะ เกี่ยวกับการออกแบบ การสร้างสื่อการ สอนและการใช้สื่อการสอนเป็นอย่างดี						<input type="checkbox"/>
6	ครูอาจารย์ควรมีความรู้และทักษะ เกี่ยวกับการบูรณาการวิชาที่สอนกับ วิชาอื่นได้เป็นอย่างดี						<input type="checkbox"/>
7	ครูอาจารย์ควรมีความรู้และทักษะ เกี่ยวกับการจัดกิจกรรมการเรียน การสอนเป็นอย่างดี						<input type="checkbox"/>
8	ครูอาจารย์ควรมีความรู้และทักษะ เกี่ยวกับการให้คำปรึกษา การให้คำ แนะนำด้านการเรียน ด้านส่วนตัวกับ ผู้เรียนเป็นอย่างดี						<input type="checkbox"/>
9	ครูอาจารย์ควรมีความรู้และทักษะ เกี่ยวกับวิธีการวัดและประเมินผล การเรียนการสอนเป็นอย่างดี						<input type="checkbox"/>
10	ครูอาจารย์ควรมีความรู้และทักษะ เกี่ยวกับการปรับเปลี่ยนวิธีการสอนให้						<input type="checkbox"/>



รายการ		ระดับความคิดเห็น					สำหรับ ผู้วิจัย
ข้อ	ด้านการพัฒนาวิชาชีพ (สายสอน)	มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)	
1	ครูอาจารย์ควรได้รับการอบรมเพื่อ เพิ่มพูนความรู้และทักษะเกี่ยวกับ เทคนิคการสอนใหม่ๆ อย่างสม่ำเสมอ						<input type="checkbox"/>
2	ครูอาจารย์ควรได้รับการอบรมเพื่อ เพิ่มพูนความรู้และทักษะเกี่ยวกับการ วางแผนการสอนอย่างสม่ำเสมอ						<input type="checkbox"/>
3	ครูอาจารย์ควรได้รับการอบรมเพื่อ เพิ่มพูนความรู้และทักษะเกี่ยวกับการ ออกแบบสื่อ การสร้างและการใช้สื่อ อย่างสม่ำเสมอ						<input type="checkbox"/>
4	ครูอาจารย์ควรได้รับการอบรมเพื่อ เพิ่มพูนความรู้และทักษะเกี่ยวกับการ วิจัยอย่างต่อเนื่องสม่ำเสมอ						<input type="checkbox"/>
5	ครูอาจารย์ควรได้รับการสนับสนุน ทุนการศึกษาเพื่อศึกษาต่อในระดับ ที่สูงขึ้น						<input type="checkbox"/>
6	ครูอาจารย์ควรได้รับการส่งเสริม สนับสนุนหรือการประชาสัมพันธ์ งานวิจัยหรือผลงานอื่นๆ ให้เป็นที่รู้จัก ในวงวิชาการอย่างสม่ำเสมอ						<input type="checkbox"/>

รายการ		ระดับความคิดเห็น					สำหรับ ผู้วิจัย
ข้อ	ด้านการพัฒนาวิชาชีพ ( สายสนับสนุน )	มากที่สุด ( 5 )	มาก ( 4 )	ปานกลาง ( 3 )	น้อย ( 2 )	น้อยที่สุด ( 1 )	
1	บุคลากรควรได้รับการอบรมและฝึกทักษะเพื่อเพิ่มพูนความรู้ด้านวิชาชีพ อยู่สม่ำเสมอ						<input type="checkbox"/>
2	บุคลากรควรได้รับการอบรมและฝึกทักษะเพื่อเพิ่มพูนความรู้ด้านภาษาต่างประเทศเพื่อประกอบวิชาชีพอยู่เสมอ						<input type="checkbox"/>
3	บุคลากรควรได้รับการอบรมและฝึกทักษะเพื่อเพิ่มพูนความรู้ด้านเทคโนโลยีและด้านการสื่อสาร						<input type="checkbox"/>
4	บุคลากรควรได้รับการสนับสนุนและส่งเสริมด้านทุนการศึกษาเพื่อศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น						<input type="checkbox"/>
5	บุคลากรควรได้รับการสนับสนุนด้านอัตราค่าจ้างให้เพียงพอต่อปริมาณงาน						<input type="checkbox"/>
6	บุคลากรควรได้รับการสนับสนุนส่งเสริมให้ศึกษาดูงานในหน่วยงานอื่นๆ อย่างสม่ำเสมอ						<input type="checkbox"/>

ขอขอบคุณ ผู้ตอบแบบสอบถามทุกท่าน



## บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ คณะศิลปศาสตร์ประยุกต์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร  
โทร. 0-2282-9101

ที่ \_\_\_\_\_ วันที่ 25 กรกฎาคม 2550

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ลงนามเพื่อส่งหนังสือเรื่อง “ขอความอนุเคราะห์ตอบแบบสอบถาม”

เรียน คณบดีคณะศิลปศาสตร์ประยุกต์

ตามที่ดิฉันนางสาวพรกนก ศรีงาม อาจารย์ระดับ 5 ได้รับอนุมัติโครงการวิจัยสถาบันฯ เรื่อง “ปัจจัยด้านครูอาจารย์และบุคลากรที่มีผลต่อการผลิตบัณฑิต” นั้น ขณะนี้ได้ดำเนินการวิจัยอยู่ในขั้นตอนของการสำรวจและเก็บข้อมูล จึงได้ทำหนังสือ “ขอความอนุเคราะห์ตอบแบบสอบถาม” ไปยังหน่วยงานภายในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร เพื่อขอความอนุเคราะห์กรอกแบบสอบถาม เพื่อให้การดำเนินการสำรวจข้อมูลเป็นไปด้วยความเรียบร้อยและสะดวกรวดเร็ว จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์ท่านโปรดลงนามในหนังสือดังกล่าวข้างต้น (ตามเอกสารที่แนบมาพร้อมนี้) เพื่อผลของการวิจัยที่สมบูรณ์ต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา ลงนาม

(นางสาวพรกนก ศรีงาม)

อาจารย์ระดับ 5



## บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ คณะศิลปศาสตร์ประยุกต์ ฝ่ายวิชาการและวิจัย โทร. 0-2913-2424 ต่อ 216

ที่ ศธ 0581.08 / 781

วันที่ 26 กรกฎาคม 2550

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ตอบแบบสอบถาม

เรียน

เนื่องด้วยมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร จะสำรวจข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยด้านครูอาจารย์และบุคลากรที่มีผลต่อการผลิตบัณฑิต เพื่อนำผลการวิจัยมาใช้เป็นข้อมูลในการวางแผนการพัฒนามหาวิทยาลัยต่อไป โดยมี อาจารย์พรกนก ศรีงาม คณะศิลปศาสตร์ประยุกต์ กลุ่มวิชาภาษาไทย เป็นหัวหน้าโครงการและผู้ดำเนินการวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์ครูอาจารย์และบุคลากร (สายสอนและสายสนับสนุน) ในคณะ.....ตอบแบบสอบถามและรวบรวมส่งกลับคืนคณะศิลปศาสตร์ประยุกต์ หรือส่งถึงอาจารย์พรกนก ศรีงาม กลุ่มวิชาภาษาไทย คณะศิลปศาสตร์ประยุกต์ (ศูนย์พระนครเหนือ) เลขที่ 1381 ถ.พิบูลสงคราม เขตบางซื่อ กทม. 10800 ภายในวันศุกร์ที่ 31 สิงหาคม 2550 ด้วยจักเป็นพระคุณยิ่ง

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

(นางสาวพรกนก ศรีงาม)

อาจารย์ระดับ 5