กิจกรรมการพัฒนาอาจารย์ของสถาบันเทคโนโลยีราชมงคล วิทยาเขตส่วนกลาง ตามทัศนะของผู้บริหารและอาจารย์

ปริญญานิพนธ์

ของ

ชูใจ เอี้ยวอักษร

เสนอต่อมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา

ตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต วิชาเอกการอุดมศึกษา

พฤษภาคม 2543

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

คณะกรรมการควบคุมและคณะกรรมการสอบได้พิจารณาปริญญานิพนธ์ฉบับนี้แล้ว เห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต วิชาเอกการอุดมศึกษา ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒได้

คณะกรรมการควบคุม

..... ประธาน
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. อัจฉรา วัฒนาณรงค์)

..... กรรมการ
(อาจารย์ ดร.จารุวรรณ สกุลคู)

คณะกรรมการสอบ

..... ประธาน
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. อัจฉรา วัฒนาณรงค์)

..... กรรมการ
(อาจารย์ ดร.จารุวรรณ สกุลคู)

..... กรรมการที่แต่งตั้งเพิ่มเติม
(รองศาสตราจารย์ ดร. ชมพันธุ์ กุญชร ณ อยุธยา)

..... กรรมการที่แต่งตั้งเพิ่มเติม
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. สุชาดา สุธรรมรักษ์)

บัณฑิตวิทยาลัยอนุมัติให้รับปริญญานิพนธ์ฉบับนี้ เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต วิชาเอกการอุดมศึกษา ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

..... คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย
(ศาสตราจารย์ ดร.เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์)
วันที่ 12 เดือน พฤษภาคม พ.ศ. 2543

ประกาศคุณูปการ

ปริญญานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลงได้ด้วยความกรุณาของ ผู้ช่วยศาสตราจารย์. ดร. อัจฉรา วัฒนาณรงค์ ประธานกรรมการควบคุมปริญญานิพนธ์ ดร. จารุวรรณ สกุลคู กรรมการควบคุมปริญญานิพนธ์ รองศาสตราจารย์ ดร. ชมพันธุ์ กุญชร ณ อยุธยา และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. สุชาดา สุธรรมรักษ์ กรรมการสอบเพิ่มเติม ซึ่งได้ให้คำแนะนำเพื่อแก้ไขปริญญานิพนธ์ฉบับนี้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณด้วยความเคารพยิ่ง

ขอขอบพระคุณ รองศาสตราจารย์วัญญา วิศาลาภรณ์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. อรพินท์ ชูชม ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. อนุรักษ์ นวพรไพศาล ดร. กรแก้ว อัจนวัจน์ อาจารย์อาภากร บุญสม ที่ได้ให้ความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือ ซึ่งข้อเสนอแนะของท่านเป็นประโยชน์แก่ผู้วิจัยเป็นอย่างยิ่ง

ขอขอบคุณผู้บริหารและอาจารย์ของสถาบันเทคโนโลยีราชมงคล วิทยาเขตส่วนกลางทุกท่าน ที่กรุณาให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม

ขอขอบคุณครอบครัว เอี้ยวอักษร ที่เป็นกำลังใจและให้ความช่วยเหลือ ในการวิจัยเป็นอย่างดี ตั้งแต่เริ่มต้นจนจบกระบวนการวิจัย

ขอขอบคุณทุกท่านที่ไม่สามารถกล่าวนามได้ทั้งหมด ที่มีส่วนช่วยเหลือให้การสนับสนุน และให้กำลังใจในการทำปริญญานิพนธ์ฉบับนี้จนสำเร็จ

ชูใจ เอี้ยวอักษร

สารบัญ

หน้า

บทที่

1 บทนำ..... 1

ภูมิหลัง..... 1

ความมุ่งหมายของการวิจัย..... 7

ความสำคัญของการวิจัย 7

ขอบเขตของการวิจัย 7

นิยามศัพท์เฉพาะ 8

สมมติฐานในการวิจัย 9

2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง..... 11

ความหมายและความจำเป็นของการพัฒนาอาจารย์..... 11

จุดมุ่งหมายของการพัฒนาอาจารย์..... 12

หลักการและแนวทางในการพัฒนาอาจารย์..... 13

วิธีการและกิจกรรมการพัฒนาอาจารย์..... 21

การพัฒนาอาจารย์ในประเทศไทย..... 22

การพัฒนาอาจารย์ด้านการสอน..... 24

การพัฒนาอาจารย์ด้านการวิจัย..... 27

การพัฒนาอาจารย์ด้านการบริการทางวิชาการแก่สังคม..... 28

การพัฒนาอาจารย์ของสถาบันเทคโนโลยีราชมงคล..... 29

นโยบายการดำเนินการพัฒนาอาจารย์ของสถาบันเทคโนโลยีราชมงคล..... 29

การปฏิรูปการพัฒนาอาจารย์..... 32

ปัญหาในการพัฒนาอาจารย์..... 34

3. วิธีดำเนินการวิจัย..... 37

การกำหนดประชากรและกลุ่มตัวอย่าง..... 37

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล..... 39

การเก็บรวบรวมข้อมูล..... 40

การวิเคราะห์ข้อมูล..... 41

หน้า

บทที่

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล 41
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล..... 42
การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล..... 42
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล..... 43
5 สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ..... 84
ความมุ่งหมายของการวิจัย..... 84
วิธีดำเนินการวิจัย..... 84
การวิเคราะห์ข้อมูล..... 84
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล..... 85
อภิปรายผล..... 87
ข้อเสนอแนะ..... 103

บรรณานุกรม..... 104

ภาคผนวก..... 112
ภาคผนวก ก หนังสือนำและแบบสอบถาม..... 113
ภาคผนวก ข รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิที่ตรวจสอบความเที่ยงตรงของแบบสอบถาม... 121

ประวัติย่อของผู้วิจัย..... 123

บัญชีตาราง

หน้า

ตาราง

1 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามวิทยาเขต 38

2 จำนวนและค่าร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามสถานภาพ..... 43

3 จำนวนและค่าร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามวุฒิการศึกษา..... 44

4 จำนวนและค่าร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามประสบการณ์การสอน..... 45

5 จำนวนและค่าร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามวิทยาเขตที่สังกัด..... 46

6 ค่าคะแนนเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของทัศนะของผู้บริหารและ อาจารย์ที่มีต่อกิจกรรมการพัฒนาอาจารย์ของสถาบันเทคโนโลยีราชมงคล วิทยาเขตส่วนกลาง โดยรวมและเป็นรายด้าน..... 48

7 ค่าคะแนนเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของทัศนะของผู้บริหารและ อาจารย์ที่มีต่อกิจกรรมการพัฒนาอาจารย์ของสถาบันเทคโนโลยีราชมงคล วิทยาเขตส่วนกลาง ด้านการสอน เป็นรายข้อ..... 49

8 ค่าคะแนนเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของทัศนะของผู้บริหารและ อาจารย์ที่มีต่อกิจกรรมการพัฒนาอาจารย์ของสถาบันเทคโนโลยีราชมงคล วิทยาเขตส่วนกลาง ด้านการวิจัย เป็นรายข้อ..... 53

9 ค่าคะแนนเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของทัศนะของผู้บริหารและ อาจารย์ที่มีต่อกิจกรรมการพัฒนาอาจารย์ของสถาบันเทคโนโลยีราชมงคล วิทยาเขตส่วนกลาง ด้านการบริการทางวิชาการแก่สังคม..... 57

10 เปรียบเทียบทัศนะของผู้บริหารที่มีต่อกิจกรรมการพัฒนาอาจารย์ ของสถาบัน เทคโนโลยีราชมงคล วิทยาเขตส่วนกลาง โดยรวมและเป็นรายด้าน จำแนกตามวุฒิการศึกษา..... 61

11 เปรียบเทียบทัศนะของผู้บริหารที่มีต่อกิจกรรมการพัฒนาอาจารย์ ของสถาบัน เทคโนโลยีราชมงคล วิทยาเขตส่วนกลาง โดยรวมและเป็นรายด้าน จำแนกตามประสบการณ์การสอน 62

12 เปรียบเทียบทัศนะของผู้บริหาร ที่มีต่อกิจกรรมการพัฒนาอาจารย์ของสถาบัน เทคโนโลยีราชมงคล วิทยาเขตส่วนกลาง ด้านการบริการทางวิชาการแก่สังคม จำแนกตามประสบการณ์การสอน เป็นรายคู่..... 63

หน้า

ตาราง

13 เปรียบเทียบทัศนะของผู้บริหาร ที่มีต่อกิจกรรมการพัฒนาอาจารย์ของสถาบัน เทคโนโลยีราชมงคล วิทยาเขตส่วนกลาง โดยรวมและเป็นรายด้าน จำแนกตามวิทยาเขตที่สังกัด..... 64
14 เปรียบเทียบทัศนะของผู้บริหารที่มีต่อกิจกรรมการพัฒนาอาจารย์ ของสถาบัน เทคโนโลยีราชมงคล วิทยาเขตส่วนกลาง ด้านการสอนจำแนกตามวิทยาเขตที่สังกัด เป็นรายคู่..... 65
15 เปรียบเทียบทัศนะของผู้บริหารที่มีต่อกิจกรรมการพัฒนาอาจารย์ ของสถาบัน เทคโนโลยีราชมงคล วิทยาเขตส่วนกลาง ด้านการวิจัย จำแนกตามวิทยาเขตที่สังกัด เป็นรายคู่..... 66
16 เปรียบเทียบทัศนะของผู้บริหารที่มีต่อกิจกรรมการพัฒนาอาจารย์ ของสถาบัน เทคโนโลยีราชมงคล วิทยาเขตส่วนกลาง ด้านการบริการทางวิชาการแก่สังคม จำแนกตามวิทยาเขตที่สังกัดเป็นรายคู่..... 67
17 เปรียบเทียบทัศนะของอาจารย์ที่มีต่อกิจกรรมการพัฒนาอาจารย์ ของสถาบัน เทคโนโลยีราชมงคล วิทยาเขตส่วนกลาง โดยรวมและเป็นรายด้าน จำแนกตามวุฒิการศึกษา..... 68
18 เปรียบเทียบทัศนะของอาจารย์ที่มีต่อกิจกรรมการพัฒนาอาจารย์ ของสถาบัน เทคโนโลยีราชมงคล วิทยาเขตส่วนกลาง โดยรวมและเป็นรายด้าน จำแนกตามประสบการณ์การสอน..... 69
19 เปรียบเทียบทัศนะของอาจารย์ที่มีต่อกิจกรรมการพัฒนาอาจารย์ ของสถาบัน เทคโนโลยีราชมงคล วิทยาเขตส่วนกลาง ด้านวิจัยจำแนกตามประสบการณ์การสอน เป็นรายคู่..... 70
20 เปรียบเทียบทัศนะของอาจารย์ที่มีต่อกิจกรรมการพัฒนาอาจารย์ ของสถาบัน เทคโนโลยีราชมงคล วิทยาเขตส่วนกลาง ด้านการบริการทางวิชาการแก่สังคม จำแนกตามประสบการณ์การสอน เป็นรายคู่..... 71
21 เปรียบเทียบทัศนะของอาจารย์ที่มีต่อกิจกรรมการพัฒนาอาจารย์ ของสถาบัน เทคโนโลยีราชมงคล วิทยาเขตส่วนกลาง โดยรวมทุกด้าน จำแนกตามประสบการณ์การสอน เป็นรายคู่..... 72

หน้า

ตาราง

22 เปรียบเทียบทัศนะของอาจารย์ที่มีต่อกิจกรรมการพัฒนาอาจารย์ ของสถาบันเทคโนโลยีราชมงคล วิทยาเขตส่วนกลาง โดยรวมและเป็นรายด้าน..... 73

23 เปรียบเทียบทัศนะของอาจารย์ที่มีต่อกิจกรรมการพัฒนาอาจารย์ ของสถาบันเทคโนโลยีราชมงคล วิทยาเขตส่วนกลาง ด้านการสอน จำแนกตามวิทยาเขตที่สังกัดเป็นรายคู่..... 74

24 เปรียบเทียบทัศนะของอาจารย์ที่มีต่อกิจกรรมการพัฒนาอาจารย์ ของสถาบันเทคโนโลยีราชมงคล วิทยาเขตส่วนกลาง ด้านการวิจัย จำแนกตามวิทยาเขตที่สังกัดเป็นรายคู่..... 75

25 เปรียบเทียบทัศนะของอาจารย์ที่มีต่อกิจกรรมการพัฒนาอาจารย์ ของสถาบันเทคโนโลยีราชมงคล วิทยาเขตส่วนกลาง ด้านการบริการทางวิชาการแก่สังคม จำแนกตามวิทยาเขตที่สังกัด เป็นรายคู่..... 76

26 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของผู้บริหารที่มีต่อกิจกรรมการพัฒนาอาจารย์ของสถาบันเทคโนโลยีราชมงคล วิทยาเขตส่วนกลาง ด้านการสอน ด้านการวิจัย และด้านการบริการทางวิชาการแก่สังคม จากแบบสอบถามปลายเปิด..... 78

27 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของอาจารย์ที่มีต่อกิจกรรมการพัฒนาอาจารย์ของสถาบันเทคโนโลยีราชมงคล วิทยาเขตส่วนกลาง ด้านการสอน ด้านการวิจัย และ ด้านการบริการทางวิชาการแก่สังคม จากแบบสอบถามปลายเปิด..... 81

บัญชีภาพประกอบ

หน้า

ภาพประกอบ

1 การพัฒนาอาจารย์ตามมิติต่าง ๆ 18

บทที่ 1
บทนำ

ภูมิหลัง

การศึกษาเป็นเครื่องมืออันสำคัญในการพัฒนาประเทศ การพัฒนาประเทศในด้านเศรษฐกิจ การเมือง สังคม หรือวัฒนธรรม ต้องอาศัยกำลังคนเป็นปัจจัยสำคัญและคนจะมีประสิทธิภาพเพียงใดย่อมขึ้นอยู่กับประสิทธิภาพในการจัดการศึกษา สถาบันอุดมศึกษาจึงเป็นสถาบันทางวิชาการที่ทำหน้าที่สร้างสรรค์ความก้าวหน้าเพื่อให้เป็นไปตามเป้าหมายและความต้องการของสังคม (ปิ่น มาลากุล. 2518 : 6) นอกจากนั้นยังทำหน้าที่สร้างบัณฑิตที่มีคุณภาพ คือ เป็นผู้มีความรู้ ความรับผิดชอบและมีคุณธรรม บัณฑิตจะต้องมีความรู้ ใฝ่รู้ ใฝ่เรียน และสามารถประยุกต์ความรู้ไปใช้ในสังคมได้ สถาบันอุดมศึกษาต้องสร้างงานวิจัยที่มีคุณภาพเพียงพอที่จะสร้างองค์ความรู้และรองรับการพัฒนาตลอดจนชี้นำสังคมได้อย่างถูกต้อง ในด้านการบริการทางวิชาการแก่สังคม สถาบันอุดมศึกษาต้องสามารถตอบสนองและแก้ไขปัญหาของสังคมได้อย่างถูกต้องและเป็นธรรม ตามปรัชญาในการดำเนินภารกิจด้านการอุดมศึกษาซึ่งจุดมุ่งหมาย 4 อย่าง คือ การสอน การวิจัย การบริการทางวิชาการแก่สังคม และการทำนุบำรุงศิลปและวัฒนธรรม (ทบวงมหาวิทยาลัย. 2539 : 14)

กระแสการเปลี่ยนแปลงของโลกส่งผลต่อสังคมไทย ทำให้สถาบันอุดมศึกษามีความจำเป็นอย่างมากในการปรับบทบาทหรือปรับภารกิจที่สำคัญของสถาบันอุดมศึกษาให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลง ในแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 8 ได้กำหนดเป้าหมายการพัฒนาคนเป็นสำคัญ บทบาทของสถาบันอุดมศึกษาในฐานะผู้ผลิตทรัพยากรบุคคลชั้นนำของประเทศจึงต้องยอมรับเป้าหมายการพัฒนาดังกล่าว (ปราโมทย์ โชติมงคล. 2539: 11) ในการผลิตกำลังคนระดับสูงตามแผนพัฒนาการศึกษาระดับอุดมศึกษา ฉบับที่ 7 (พ.ศ. 2535-2539) จากรายงานการศึกษาผลสัมฤทธิ์ของการดำเนินงานตามแผนพัฒนาการศึกษาระดับอุดมศึกษา ฉบับที่ 7 ของทบวงมหาวิทยาลัยได้ประเมินผลเกี่ยวกับผลกระทบอันเกิดจากปัจจัยภายนอกที่ทำให้ต้องเร่งผลิตกำลังคนระดับสูง คือ นโยบายการพัฒนากำลังคนของกระทรวงที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ กระทรวงวิทยาศาสตร์เทคโนโลยีและสิ่งแวดล้อม ซึ่งเน้นการพัฒนากำลังคนทางวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีในระดับปริญญาโท-เอกเพิ่มขึ้น โดยจัดสรรทุนรัฐบาลให้ไปศึกษาต่อในต่างประเทศตั้งแต่ปี พ.ศ. 2533 ปีละประมาณ 200 ทุน โครงการนี้ปฏิบัติในระยะยาวไปถึงปี 2540 ส่วนกระทรวงอุตสาหกรรม ได้ส่งเสริมการขยายตัวของภาคธุรกิจเอกชนโดยการสนับสนุนการลงทุนทางด้านอุตสาหกรรมเกษตรมีผลทำให้ภาคอุตสาหกรรมมีความต้องการกำลังคนระดับกลาง และระดับสูงเพิ่มขึ้นเป็นจำนวนมากโดยเฉพาะบัณฑิตทางด้านวิศวกรรมศาสตร์ วิทยาศาสตร์คอมพิวเตอร์ เคมี ฟิสิกส์ บัญชี และบริหารธุรกิจ สำหรับกระทรวง

สาธารณสุขได้ขยายขอบข่ายงานด้านการบริการรักษาพยาบาลไปสู่ระดับจังหวัด อำเภอ และตำบล โดยเพิ่มขีดความสามารถในการบริการรักษาพยาบาลของแพทย์และบุคลากรทางแพทย์ทั้งปริมาณและคุณภาพ ขณะเดียวกันภาคเอกชนได้มีการลงทุนขยายโรงพยาบาลในปี 2537 สูงถึงร้อยละ 32 ต่อปี การเพิ่มดังกล่าวมีผลกระทบต่อเป้าหมายการผลิตบัณฑิตในสาขาวิชาแพทยศาสตร์ พยาบาลศาสตร์ เภสัชศาสตร์ เทคนิคการแพทย์และสาขาวิชาอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับวิทยาศาสตร์สุขภาพเป็นจำนวนมาก นอกจากนั้นภาวะเศรษฐกิจและการค้าระหว่างประเทศซึ่งทำให้สภาพสังคมของประเทศเปลี่ยนแปลงไปตามกระแสเศรษฐกิจและการค้าระหว่างประเทศ มีการรวมกลุ่มการค้าระหว่างประเทศ รวมถึงการพัฒนาด้านเทคโนโลยี เช่น ระบบการสร้างการใช้เครือข่ายคอมพิวเตอร์ ระบบการสื่อสารโทรคมนาคมทางไกลด้วยสัญญาณดาวเทียม การพัฒนาระบบการขนส่งการคมนาคมภายในประเทศและระหว่างประเทศ ปัจจัยดังกล่าวเป็นตัวเร่งให้สถาบันอุดมศึกษาต้องผลิตกำลังคนระดับสูงให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงที่ทันสมัยและเป็นสากลทั้งในด้านความรู้ ความคิดริเริ่มในการทำงาน สร้างประสบการณ์ในการติดต่อระหว่างประเทศ การใช้ทักษะทางภาษาต่างประเทศ สามารถผลิตและพัฒนาเทคโนโลยีด้วยตนเอง เพื่อให้สามารถพึ่งตนเองและแข่งขันกับนานาอารยประเทศได้(ทบวงมหาวิทยาลัย. 2541 : 55-58)

ในการพัฒนาทรัพยากรและพลังสำคัญของชาติ คือ นักศึกษา ให้บรรลุเป้าหมายลักษณะของพลเมืองที่มีคุณภาพนั้น อาจารย์ผู้สอนนับว่าเป็นบุคลากรที่มีความสำคัญสูงสุด เปรียบเสมือนกับเป็นคลังสมองของประเทศ (Srisa-an. 1983 : 94) อาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษามีหน้าที่ คือ การสอน การวิจัย และให้บริการทางวิชาแก่สังคม นอกจากนั้นอาจารย์ต้องมีประสิทธิภาพในการสอน ได้แก่ การจัดเตรียมกระบวนการเรียนการสอน การจัดห้องเรียน การเตรียมความรู้ ใช้ตำราประกอบในการเรียนมีทักษะในการสอนแบบต่าง ๆ ได้เหมาะสมกับเนื้อหาและเวลา สามารถถ่ายทอดความรู้ได้อย่างชัดเจนเข้าใจง่ายทำให้ผู้เรียนเกิดพัฒนาการด้านความคิด มีสัมพันธภาพระหว่างอาจารย์กับนักศึกษา มีความสัมพันธ์ที่ดีกับอาจารย์ รับฟังความคิดเห็นของนักศึกษา ให้ความช่วยเหลือนักศึกษาทั้งในและนอกเวลาเรียน สามารถใช้อุปกรณ์การสอนและเครื่องมือเครื่องใช้ต่าง ๆ ได้อย่างถูกต้อง ออกข้อสอบและให้คะแนนยุติธรรม มีทัศนคติที่ดีต่อนักศึกษา ยกย่องนักศึกษาอย่างจริงใจ (อุทุมพร ทองอุไทย. 2532 : 57-58)

ในแผนพัฒนาการศึกษาระดับอุดมศึกษา ฉบับที่ 6 (พ.ศ. 2530-2534) ระยะปลายแผนฯ ต่อมาถึงแผนพัฒนาระดับอุดมศึกษา ฉบับที่ 7 (พ.ศ. 2535-2539) ได้มีมาตรการเพื่อพัฒนาอาจารย์ในรูปแบบต่าง ๆ เช่น การให้ทุนการศึกษาต่อทั้งในและต่างประเทศ การแลกเปลี่ยนอาจารย์ การฝึกอบรมดูงาน การเข้าร่วมประชุมทางวิชาการ สำหรับอาจารย์อาวุโสของสถาบันอุดมศึกษาที่มีประสบการณ์สูงได้ให้ความช่วยเหลือในการสร้างและพัฒนาอาจารย์ใหม่ให้แก่สถาบันอุดมศึกษา

ในส่วนภูมิภาคและสถาบันที่จัดตั้งใหม่ มีการรวมกลุ่มในสาขาวิชาต่าง ๆ เพื่อร่วมกันพัฒนาวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง ในปี พ.ศ. 2536 ทบวงมหาวิทยาลัย ได้ร่วมกับกระทรวงการคลังออกระเบียบว่าด้วยเงินประจำตำแหน่งเพื่อปรับอัตราค่าตอบแทน และเงินค่าสอนพิเศษสำหรับอาจารย์ที่รับผิดชอบการสอนบัณฑิตในสาขาวิชาที่ขาดแคลน มีการสร้างกลไกในการสรรหาและพัฒนาอาจารย์ของสถาบันอุดมศึกษาของรัฐที่ประสบปัญหาการขาดแคลนอาจารย์ประจำที่มีประสบการณ์และคุณวุฒิสูงอย่างมาก โดยเฉพาะอย่างยิ่งในสาขาวิชาที่มีความสำคัญและจำเป็นต่อการพัฒนาประเทศ เช่น สาขาวิชาทางด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ซึ่งทบวงมหาวิทยาลัยได้แก้ไขปัญหาดังกล่าวแล้ว คือ การจัดสรรทุนการศึกษาต่อต่างประเทศในระดับปริญญาโท-เอกในสาขาวิชาที่ขาดแคลน ส่งเสริมผู้ที่มีความสามารถเป็นอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ ซึ่งมาตรการดังกล่าวนี้ได้ปฏิบัติมาอย่างต่อเนื่องจนถึงแผนการพัฒนาศึกษาระดับอุดมศึกษา ฉบับที่ 7 (ทบวงมหาวิทยาลัย. 2540 : 2-13)

สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล เป็นสถาบันการศึกษาและการวิจัย จัดการศึกษา 2 ระดับ คือ ระดับต่ำกว่าปริญญา (ปวช., ปวส.) และระดับปริญญาตรี เมื่อวันที่ 27 กุมภาพันธ์ 2518 ได้มีการประกาศพระราชบัญญัติวิทยาลัยเทคโนโลยีและอาชีวศึกษาในราชกิจจานุเบกษา ฉบับพิเศษ เล่ม 92 ตอนที่ 48 หน้า 1 และต่อมาเมื่อวันที่ 18 สิงหาคม 2532 ได้มีประกาศพระราชบัญญัติเปลี่ยนชื่อวิทยาลัยเทคโนโลยีและอาชีวศึกษาเป็นสถาบันเทคโนโลยีราชมงคล ในราชกิจจานุเบกษา ฉบับพิเศษ เล่ม 106 ตอนที่ 132 หน้า 9 กำหนดให้สถาบันเทคโนโลยีราชมงคลเป็นนิติบุคคลมีฐานะเป็นกรมในสังกัดกระทรวงศึกษาธิการ มีอำนาจหน้าที่ตามบทบัญญัติแห่งพระราชบัญญัติสถาบันเทคโนโลยีราชมงคล พ.ศ. 2518 ดังนี้ คือ ผลิตครูอาชีวศึกษาระดับปริญญาตรี ให้การศึกษาทางด้านวิชาชีพทั้งระดับต่ำกว่าปริญญาตรี ระดับปริญญาตรีและประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง ทำการวิจัยส่งเสริมการศึกษาทางด้านวิชาชีพ ให้บริการทางวิชาการแก่สังคม ปรัชญาการศึกษาของสถาบันเทคโนโลยีราชมงคล คือ จัดการศึกษาโดยมุ่งพัฒนากำลังคนให้มีคุณสมบัติพร้อมที่จะประยุกต์และพัฒนาเทคโนโลยีเพื่อการพัฒนาสังคมและเศรษฐกิจของประเทศไทย ปัจจุบันสถาบันฯ มีวิทยาเขตที่รับผิดชอบจำนวน 35 แห่ง อยู่ในส่วนกลาง 12 วิทยาเขต ส่วนภูมิภาค 23 วิทยาเขต โดยมีสาขาวิชาที่เปิดสอน คือ สาขาช่างอุตสาหกรรม สาขาบริหารธุรกิจ สาขาคหกรรม สาขาศิลปกรรม และสาขาเกษตรกรรม (สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล. 2541 : 49)

แผนพัฒนาการศึกษาระยะที่ 8 (พ.ศ. 2540-2544) ของสถาบันเทคโนโลยีราชมงคล ได้กำหนดทิศทางการพัฒนาในแผนฯ ที่เกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอน การพัฒนาอาจารย์และการวิจัย คือ การจัดทำเกณฑ์และระบบเพื่อให้ควบคุมคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา การพัฒนากระบวนการเรียนการสอนให้สอดคล้องกับทิศทางการผลิตและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เพื่อให้มีผลทางด้านคุณภาพการเรียนการสอนอย่างจริงจัง กำหนดสัดส่วนคุณวุฒิของอาจารย์ระหว่างวุฒิสูงกว่า

ปริญญาตรีและปริญญาตรีให้มีสัดส่วนเท่ากับ 7:3 สนับสนุนให้อาจารย์และ นักศึกษา ดัดแปลงหรือประดิษฐ์คิดค้นสิ่งใหม่ ๆ ในทุกสาขาวิชา เพื่อนำไปใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อการพัฒนาเทคโนโลยี ให้วิทยาเขตที่มีความพร้อมจัดทำหลักสูตรภาษาอังกฤษในสาขาที่มีความเชี่ยวชาญและสอดคล้องกับแนวทางพัฒนาสู่ความเป็นสากล เร่งรัดให้สถานศึกษาพัฒนาห้องปฏิบัติการห้องสมุด โดยใช้เทคโนโลยีสมัยใหม่สอดคล้องกับหลักสูตรและทันต่อความก้าวหน้าทางวิชาการและเทคโนโลยี เน้นการจัดหลักสูตรที่มีการสอนภาคปฏิบัติและฝึกงานในสถานประกอบการเพื่อให้เกิดทักษะทางด้านเทคโนโลยีและสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการประกอบอาชีพ ได้เน้นการสอนวิทยาศาสตร์ คณิตศาสตร์ เทคโนโลยีสารสนเทศ และภาษาต่างประเทศในหลักสูตรทุกระดับในสถานศึกษา ปรับปรุงการเรียนการสอนโดยนำเทคโนโลยีทางการศึกษาและผลการวิจัยมาช่วยในการสอน แสวงหาความร่วมมือกับองค์กรทั้งในและต่างประเทศเพื่อพัฒนาอาจารย์เพิ่มประสิทธิภาพการเรียนการสอนการปฏิบัติงานโดยให้สอดคล้องกับความก้าวหน้าทางวิชาการและเทคโนโลยีต่าง ๆ โดยการฝึกอบรม ดูงาน การแลกเปลี่ยนอาจารย์ นักวิจัยทั้งในและต่างประเทศ ประสานงานกับภาคเอกชน เพื่อเพิ่มประสบการณ์และทักษะในการปฏิบัติงานแก่อาจารย์และนักศึกษา สนับสนุนทรัพยากรจากแหล่งต่าง ๆ ในการวิจัยสาขาที่จำเป็นเร่งด่วนต่อการพัฒนาวิชาการ จัดตั้งกองทุนการวิจัยและพัฒนาสถาบันเทคโนโลยีราชมงคล มีการเชื่อมโยงเครือข่ายด้านการวิจัยและพัฒนาในสัดส่วนที่เพิ่มขึ้น ส่งเสริมและสนับสนุนให้อาจารย์ได้ทำการวิจัยมากขึ้นจนได้รับการยอมรับและนำไปใช้ประโยชน์ได้จริงในสาขาวิชานั้น ๆ (สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล. 2540 : 26-28)

สำหรับกิจกรรมที่สถาบันเทคโนโลยีราชมงคลได้จัดขึ้นเพื่อเป็นการพัฒนาอาจารย์ในด้านการสอน ได้แก่ จัดอบรมภาษาอังกฤษแบบเข้ม อบรมการใช้คอมพิวเตอร์เพื่อการเรียนการสอน อบรมการทำผลงานทางวิชาการ อบรมการทำโครงการสอน อบรมเรื่องบทบาทและหน้าที่ของอาจารย์ที่ปรึกษา อบรมความรู้ทางด้านการบริหารธุรกิจ (Mini MBA.) จัดสัมมนาทางวิชาการเพื่อการพัฒนาหลักสูตรระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) และระดับปริญญาตรี อบรมเชิงปฏิบัติการเพื่อเขียนหลักสูตรรายวิชา อบรมเทคนิคการวัดผล กิจกรรมที่จัดขึ้นนี้ทำให้อาจารย์ได้รับความรู้และประสบการณ์เพิ่มขึ้น ส่วนปัญหาและอุปสรรคที่พบ คือ การได้รับงบประมาณสนับสนุนในการจัดกิจกรรมน้อยมาก การเบิกจ่ายเงินมีความล่าช้า อุปกรณ์และเครื่องโสตทัศนูปกรณ์ใช้ในการจัดกิจกรรมมีจำนวนน้อยและไม่ทันสมัย อาจารย์บางท่านไม่ค่อยให้ความร่วมมือในการจัดกิจกรรม นอกจากนั้นยังขาดบุคลากรในการดำเนินงาน (เทียมจันทร์ กาญจนวิจิตร ผู้ช่วยผู้อำนวยการฝ่ายวิชาการวิทยาเขตบพิตรพิมุข มหาเมฆ, หทัยกร พันธุ์งาม หัวหน้าแผนกฝึกอบรม วิทยาเขตบพิตรพิมุขมหาเมฆ เป็นผู้ให้สัมภาษณ์, ชูใจ เอี้ยวอักษร เป็นผู้สัมภาษณ์, ที่สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล วิทยาเขตบพิตรพิมุขมหาเมฆ เมื่อวันที่ 24 สิงหาคม 2542)

นโยบายการพัฒนาอาจารย์ในด้านการวิจัยนั้น โดยที่สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล เป็นสถาบันการศึกษาที่มุ่งจัดการศึกษาด้านวิชาชีพ พัฒนากำลังคนด้านวิชาชีพให้สอดคล้องกับนโยบายของประเทศในการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ อาจารย์ของสถาบันจึงมีหน้าที่ในการสอนและควบคู่กับการทำวิจัย การคิดค้นสิ่งประดิษฐ์เทคโนโลยีใหม่ ๆ เพื่อประกอบการเรียนการสอนและการแสวงหาองค์ความรู้ใหม่ สถาบันได้ให้การสนับสนุน ส่งเสริมอาจารย์ให้มีการทำวิจัยอย่างจริงจังและต่อเนื่อง ส่งเสริมโดยมุ่งให้ทำวิจัยเป็นทีม จัดประชุมสัมมนาทางวิชาการ และให้การสนับสนุนด้านงบประมาณเพื่อให้มีผลงานวิจัยอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้สอดคล้องกับภารกิจหลักของสถาบัน ในฐานะที่เป็นสถาบันอุดมศึกษาในอันที่จะพัฒนาบุคลากร องค์กร และประเทศชาติต่อไป (สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล. 2540 : 26-28)

กิจกรรมและโครงการที่จัดเพื่อการพัฒนาอาจารย์ด้านการวิจัย นั้น สถาบันเทคโนโลยีราชมงคลได้จัดตั้งคณะกรรมการทำวิจัยของแต่ละวิทยาเขตทุกปีการศึกษา โดยความสมัครใจของอาจารย์ มีการแบ่งกลุ่มเพื่อทำงานวิจัยซึ่งจะไม่ทำวิจัยในเรื่องที่ซ้ำกัน รวมทั้งได้มีการกำหนดวันและเวลาของอาจารย์ผู้ทำวิจัยให้ว่างตรงกัน เพื่อได้มีโอกาสพบและแลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกันสัปดาห์ละ 1 วัน ซึ่งเรื่องที่ทำวิจัยในแต่ละวิทยาเขตนั้น เกี่ยวกับการเรียนการสอนและผลสัมฤทธิ์ในการศึกษา และได้นำผลการวิจัยส่งไปเผยแพร่ยังวิทยาเขตต่าง ๆ สำหรับปัญหาและอุปสรรคที่พบในการจัดกิจกรรมด้านการวิจัย คือ อาจารย์ไม่สนใจการทำวิจัยถึงแม้ว่าจะมีทุนสนับสนุน อาจารย์ไม่ติดตามข่าวสารการวิจัย นอกจากนั้นอาจารย์ผู้ทำวิจัยมีภาระงานสอนและงานอื่น ๆ มาก ทำให้ไม่มีเวลาในการทำวิจัย (วรรณี สินศุภรัตน์ หัวหน้าแผนกวิจัย วิทยาเขตบพิตรพิมุข มหาเมฆ เป็นผู้ให้สัมภาษณ์, ชูใจ เอี้ยวอักษร เป็นผู้สัมภาษณ์, ที่สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล วิทยาเขตบพิตรพิมุข มหาเมฆ เมื่อวันที่ 18 สิงหาคม 2542)

ในด้านนโยบายการให้บริการวิชาการแก่สังคมนั้น สถาบันได้ดำเนินการตามแผนพัฒนาการศึกษาระยะที่ 8 (พ.ศ. 2540-2544) โดยส่งเสริมให้อาจารย์ได้มีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน ซึ่งกิจกรรมที่สถาบันได้จัดเพื่อเป็นการพัฒนาอาจารย์ ได้แก่ การสนับสนุนให้อาจารย์เป็นที่ปรึกษาด้านวิชาการให้แก่หน่วยงานเอกชน สนับสนุนให้อาจารย์เขียนบทความเผยแพร่ทางสื่อมวลชน สนับสนุนให้อาจารย์จัดการประชุม จัดการอบรมและสัมมนาเฉพาะเรื่องในแต่ละสาขาวิชา สนับสนุนให้อาจารย์เป็นวิทยากรและผู้บรรยายให้แก่หน่วยงานของรัฐและหน่วยงานของเอกชน สนับสนุนให้อาจารย์ได้ออกปฏิบัติงานตามท้องถิ่น สนับสนุนให้อาจารย์จัดทำหลักสูตรตามความต้องการของชุมชน สำหรับปัญหาและอุปสรรคที่พบในการจัดกิจกรรม ได้แก่ ปัญหาในด้านงบประมาณ ซึ่งไม่เพียงพอกับค่าใช้จ่ายในด้านต่าง ๆ เช่น ค่าจัดซื้อวัสดุอุปกรณ์ เครื่องอำนวยความสะดวกตลอดจน

เรื่องอาคารสถานที่ นอกจากนั้นปัญหาที่สำคัญอีกประการหนึ่งคือ ปัญหาด้านบุคลากร คือ อาจารย์ไม่มีความเสียสละและอดทนในการปฏิบัติงาน (เทียมจันทร์ กาญจนวิจิตร ผู้ช่วยผู้อำนวยการฝ่ายวิชาการ วิทยาเขตบพิตรพิมุข มหาเมฆ เป็นผู้ให้สัมภาษณ์, ชูใจ เอี้ยวอักษร เป็นผู้สัมภาษณ์, ที่สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล วิทยาเขตบพิตรพิมุข มหาเมฆ เมื่อวันที่ 18 สิงหาคม 2542)

นอกจากนี้จากการประเมินผลการดำเนินงานของสถาบันเทคโนโลยีราชมงคล ตามแผนพัฒนาการศึกษาระยะที่ 7 (พ.ศ. 2535-2539) พบปัญหาในปฏิบัติงานดังนี้ (สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล. 2540 : 22) ดังนี้

1. การวิจัยเพื่อพัฒนาการศึกษาทำได้น้อยกว่าเกณฑ์ที่กำหนด เนื่องจากอาจารย์ให้ความสนใจในการทำงานวิจัยน้อย มีการนำผลของการวิจัยไปใช้น้อย

2. การเพิ่มประสิทธิภาพในการพัฒนาอาจารย์ยังอยู่ในเกณฑ์ที่น้อยกว่ากำหนด การใช้ทรัพยากรร่วมกันยังกระทำได้น้อย ทั้งนี้เนื่องจากแต่ละวิทยาเขตต่างก็ให้อาจารย์ของตนทำการสอนภายในวิทยาเขตไม่สนับสนุนให้อาจารย์ไปสอนยังวิทยาเขตอื่น

3. อาจารย์ไม่มีวุฒิทางการศึกษาซึ่งทำให้การถ่ายทอดความรู้ไม่ดีเท่าที่ควร เนื่องจากการบรรจุเข้ารับราชการมักจะเปิดรับสมัครผู้ที่สำเร็จสาขาวิชาชีพต่าง ๆ ซึ่งผู้สมัครไม่มีวุฒิการศึกษาและทางสถาบันฯ มิได้จัดอบรมความรู้ทางด้านการศึกษาอย่างต่อเนื่อง

4. ขาดแคลนอาจารย์ในสาขาวิชาที่ขาดแคลนโดยเฉพาะอาจารย์ด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ทั้งนี้การผลิตบุคลากรทางด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีมีสัดส่วนที่น้อยมาก เมื่อเทียบกับการผลิตบุคลากรด้านสังคมศาสตร์

5. อัตราส่วนของอาจารย์ระดับปริญญาโท และปริญญาเอกยังไม่ได้สัดส่วนที่ต้องการ คือต้องให้มีสัดส่วนเพิ่มขึ้นร้อยละ 70 เมื่อสิ้นสุดการใช้แผนพัฒนาการศึกษาระยะที่ 7 (พ.ศ. 2535-2539)

6. การสรรหาอาจารย์มาสอนยังไม่มีระบบที่ดี ทำให้สถาบันฯ ได้อาจารย์ผู้สอนที่ไม่มีคุณสมบัติเหมาะสม อันจะส่งผลเสียต่อการเรียนการสอน

7. การทำผลงานทางวิชาการยังอยู่ในระดับที่น้อย ทั้งนี้เนื่องจากอาจารย์มีภาระงานสอนมาก ไม่มีเวลาเพียงพอ เนื่องจากรูปแบบของผลงานทางวิชาการมีข้อจำกัดมาก ทำให้อาจารย์หมดกำลังใจ รวมทั้งงบประมาณที่ใช้ในการทำผลงานทางวิชาการต้องใช้เงินเป็นจำนวนมาก

8. ขาดแคลนงบประมาณที่จะจัดส่งอาจารย์ไปศึกษาต่อต่างประเทศลดลง ทั้งนี้เนื่องจากสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบัน ทำให้รัฐบาลต้องประหยัดในการใช้งบประมาณแผ่นดิน

จากการศึกษาความสำคัญของการพัฒนาอาจารย์ และ สภาพปัญหาเกี่ยวกับการพัฒนาอาจารย์ของสถาบันเทคโนโลยีราชมงคล ผู้วิจัยซึ่งปฏิบัติหน้าที่ในฐานะอาจารย์ผู้สอน จึงมีความสนใจที่จะศึกษาความคิดเห็นของผู้บริหารและอาจารย์ที่มีต่อกิจกรรมการพัฒนาอาจารย์ของสถาบันเทคโนโลยี

ราชมงคลวิทยาเขตส่วนกลาง 3 ด้าน คือ การสอน การวิจัย และการให้บริการทางวิชาการแก่สังคม เพื่อให้ได้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์สำหรับการจัดกิจกรรมการพัฒนาอาจารย์ต่อไป

ความมุ่งหมายของการวิจัย

1. ศึกษาทัศนะของผู้บริหารและอาจารย์ ที่มีต่อกิจกรรมการพัฒนาอาจารย์ของสถาบันเทคโนโลยีราชมงคล วิทยาเขตส่วนกลาง ด้านการสอน ด้านการวิจัย และด้านการบริการทางวิชาการแก่สังคม

2. เปรียบเทียบทัศนะของผู้บริหารและอาจารย์ ที่มีต่อกิจกรรมการพัฒนาอาจารย์ของสถาบันเทคโนโลยีราชมงคล วิทยาเขตส่วนกลาง โดยรวมและในแต่ละด้าน จำแนกตามวุฒิการศึกษา ประสบการณ์การสอน และวิทยาเขตที่สังกัด

ความสำคัญของการวิจัย

ผลการวิจัยครั้งนี้ทำให้ทราบถึงทัศนะของผู้บริหารและอาจารย์ที่มีต่อกิจกรรมการพัฒนาอาจารย์ของสถาบันเทคโนโลยีราชมงคล วิทยาเขตส่วนกลาง อันจะเป็นข้อมูลที่ใช้เป็นแนวทางในการกำหนดทิศทางและขอบเขต กระบวนการ ตลอดจนการจัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาอาจารย์ของสถาบันเทคโนโลยีราชมงคล ให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

ขอบเขตของการวิจัย

1. ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหาร และอาจารย์ ของสถาบันเทคโนโลยีราชมงคล วิทยาเขตส่วนกลาง ได้แก่ วิทยาเขตจักรพงษภูวนาถ วิทยาเขตบพิตรพิมุข จักรวรรดิ วิทยาเขตบพิตรพิมุข มหาเมฆ วิทยาเขตพณิชยการพระนคร จำแนกเป็น ผู้บริหาร 113 คน อาจารย์ 323 คน รวม 436 คน

2. ตัวแปรที่ศึกษา

2.1 ตัวแปรอิสระ คือ

2.1.2 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกเป็น

2.1.1.1 ผู้บริหาร

2.1.1.2 อาจารย์

2.1.2 วุฒิการศึกษา จำแนกเป็น

2.1.2.1 ปริญญาตรี

2.1.2.2 สูงกว่าปริญญาตรี

2.1.3 ประสบการณ์การสอน จำแนกเป็น

2.1.3.1 ต่ำกว่า 5 ปี

2.1.3.2 5-15 ปี

2.1.3.3 16-20 ปี

2.1.3.4 21 ปีขึ้นไป

2.1.4 วิทยาเขตที่สังกัด จำแนกเป็น

2.1.4.1 วิทยาเขตจักรพงษภูวนารถ

2.1.4.2 วิทยาเขตพณิชยการพระนคร

2.1.4.3 วิทยาเขตบพิตรพิมุข จักรวรรดิ

2.1.4.4 วิทยาเขตบพิตรพิมุข มหาเมฆ

2.2 ตัวแปรตาม ได้แก่ ทัศนะของผู้บริหาร และอาจารย์ ที่มีต่อกิจกรรมการพัฒนาอาจารย์ 3 ด้าน คือ ด้านการสอน ด้านการวิจัย และด้านการบริการทางวิชาการแก่สังคม

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. ทัศนะ หมายถึง ความรู้สึก ความคิดเห็นของบุคคลต่อสิ่งหนึ่งสิ่งใด ที่อาจจะเกิดความรู้สึกประทับใจหรือไม่ประทับใจ พอใจหรือไม่พอใจ ชอบหรือไม่ชอบ เห็นด้วยหรือไม่เห็นด้วย ซึ่งอาจจะเป็นทัศนะไปในทางบวกหรือทางลบ ในการวิจัยนี้หมายถึง ความรู้สึกหรือ ความคิดเห็นของผู้บริหาร และอาจารย์ ที่มีต่อกิจกรรมการพัฒนาอาจารย์ ของสถาบันเทคโนโลยีราชมงคล วิทยาเขตส่วนกลาง 3 ด้าน คือ การสอน ด้านการวิจัย และด้านการบริการทางวิชาการแก่สังคม

2. สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล หมายถึง สถาบันอุดมศึกษาที่สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ เป็นสถาบันการศึกษาและการวิจัย มีวัตถุประสงค์ในการผลิตครูอาชีวศึกษาระดับปริญญาตรี ให้การศึกษาทางด้านวิชาชีพทั้งระดับต่ำกว่าปริญญา และระดับปริญญา ทำการวิจัยส่งเสริมการศึกษาด้านวิชาชีพ และให้บริการทางวิชาการแก่สังคม

3. วิทยาเขตส่วนกลาง หมายถึง วิทยาเขตในสังกัดสถาบันเทคโนโลยีราชมงคลซึ่งตั้งอยู่ในเขตกรุงเทพมหานคร ที่จัดการเรียนการสอนด้านบริหารธุรกิจ มีจำนวน 4 แห่ง คือ วิทยาเขตจักรพงษ์ภูวนาถ วิทยาเขตพณิชยการพระนคร วิทยาเขตบพิตรพิมุข จักรวรรดิ และวิทยาเขตบพิตรพิมุข มหาเมฆ

4. การพัฒนาอาจารย์ หมายถึง การส่งเสริมให้อาจารย์มีสมรรถภาพในด้านความรู้ ทักษะ และเจตคติที่เหมาะสมกับการปฏิบัติภารกิจของการเป็นอาจารย์ที่ดี ซึ่งจะช่วยให้การดำเนินงานของสถาบันการศึกษาบรรลุเจตนารมณ์และปณิธานที่วางไว้ ในการวิจัยครั้งนี้ หมายถึง กิจกรรมที่มุ่งเพิ่มพูน

สมรรถภาพการทำงานของอาจารย์ให้ดีขึ้นและมีประสิทธิภาพในด้าน การสอน การวิจัย และการบริการทางวิชาการแก่สังคม ได้แก่ การฝึกอบรม การประชุมเชิงปฏิบัติการ การเข้าร่วมสัมมนา เป็นต้น

5. กิจกรรมการพัฒนาอาจารย์ด้านการสอน ในงานวิจัยนี้หมายถึง กิจกรรมเพื่อพัฒนาอาจารย์ เกี่ยวกับการจัดฝึกอบรมเกี่ยวกับเทคนิควิธีสอน การจัดฝึกอบรมเกี่ยวกับการจัดทำอุปกรณ์และวิธีการสอน การให้ทุนการศึกษาดูงานทั้งภายในและภายนอกประเทศ การส่งเสริมให้มีการทำเอกสารประกอบการสอน การจัดอบรมการทำโครงการสอน การจัดอบรมการใช้คอมพิวเตอร์เพื่อการเรียนการสอน การจัดฝึกอบรมเกี่ยวกับการวัดและประเมินผลการเรียน การจัดโครงการแลกเปลี่ยนอาจารย์ระหว่างสถาบันทั้งในประเทศและต่างประเทศ เพื่อเพิ่มพูนทักษะการสอนของอาจารย์

6. กิจกรรมการพัฒนาอาจารย์ด้านการวิจัย ในงานวิจัยนี้หมายถึง กิจกรรมเพื่อการพัฒนาอาจารย์ โดยการจัดฝึกอบรมความรู้เกี่ยวกับการวิจัย การจัดสรรทุนวิจัยทั้งจากภายในและภายนอกสถาบันการศึกษา การสนับสนุนโครงการวิจัยร่วมกันของอาจารย์ในสถาบันกับองค์กรทั้งในประเทศและต่างประเทศ การสนับสนุนให้อาจารย์ปฏิบัติงานวิจัย การสนับสนุนในการเผยแพร่ผลงานวิจัยทางวารสารทางวิชาการ

7. กิจกรรมการพัฒนาอาจารย์ด้านการบริการทางวิชาการแก่สังคม ในงานวิจัยนี้หมายถึง กิจกรรมที่ให้ความรู้แก่อาจารย์ในด้านการเป็นวิทยากร การสนับสนุนให้อาจารย์จัดฝึกอบรมแก่ชุมชน การจัดทุนสนับสนุนให้อาจารย์จัดโครงการบริการทางวิชาการแก่ชุมชน การจัดฝึกอบรมแก่อาจารย์ด้านเทคนิคการจัดฝึกอบรม การสนับสนุนให้อาจารย์เป็นที่ปรึกษาทางวิชาการแก่หน่วยงานของรัฐและเอกชน การสนับสนุนให้อาจารย์ได้ทำกิจกรรมทางการเมือง การสนับสนุนให้อาจารย์ผลิตผลงานทางวิชาการเพื่อเผยแพร่ทางสื่อมวลชน

8. ผู้บริหาร หมายถึง ผู้บริหารของสถาบันเทคโนโลยีราชมงคล วิทยาเขตส่วนกลาง ที่จัดการเรียนการสอนสาขาบริหารธุรกิจ ซึ่งดำรงตำแหน่ง ผู้อำนวยการ ผู้ช่วยผู้อำนวยการ หัวหน้าภาควิชา หัวหน้าคณะวิชา หัวหน้าแผนกวิชา ปีการศึกษา 2542

9. อาจารย์ หมายถึง อาจารย์ผู้สอนสาขาวิชาต่าง ๆ ของสถาบันเทคโนโลยีราชมงคล วิทยาเขตส่วนกลางที่จัดการเรียนการสอนสาขาวิชาบริหารธุรกิจ 4 วิทยาเขต ได้แก่ วิทยาเขตจักรพงษภูวนารถ วิทยาเขตพณิชยการพระนคร วิทยาเขตบพิตรพิมุข จักรวรรดิ วิทยาเขตบพิตรพิมุข มหาเมฆ ปีการศึกษา 2542

<u>สมมติฐานในการวิจัย</u>

1. ผู้บริหารของสถาบันเทคโนโลยีราชมงคล วิทยาเขตส่วนกลาง ที่มีวุฒิการศึกษา

ประสบการณ์การสอน และสังกัดวิทยาเขตต่างกัน มีทัศนะต่อกิจกรรมการพัฒนาอาจารย์ต่างกัน

2. อาจารย์ของสถาบันเทคโนโลยีราชมงคล วิทยาเขตส่วนกลาง ที่มีวุฒิการศึกษา ประสบการณ์การสอน และสังกัดวิทยาเขตต่างกัน มีทัศนะต่อกิจกรรมการพัฒนาอาจารย์ต่างกัน

บทที่ 2
เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการวิจัยเรื่อง กิจกรรมการพัฒนาอาจารย์ของสถาบันเทคโนโลยีราชมงคล วิทยาเขตส่วนกลาง ตามทัศนะของผู้บริหารและอาจารย์ ผู้วิจัยศึกษาค้นคว้าเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องดังนี้

1. ความหมายและความจำเป็นของการพัฒนาอาจารย์
2. จุดมุ่งหมายของการพัฒนาอาจารย์
3. หลักการและแนวทางในการพัฒนาอาจารย์
4. วิธีการและกิจกรรมการพัฒนาอาจารย์
5. การพัฒนาอาจารย์ในประเทศไทย
6. การพัฒนาอาจารย์ของสถาบันเทคโนโลยีราชมงคล
7. ปัญหาในการพัฒนาอาจารย์

1. ความหมายและความจำเป็นของการพัฒนาอาจารย์

นักการศึกษา นักวิชาการได้ให้ความหมายของการพัฒนาอาจารย์ในลักษณะต่าง ๆ ดังนี้ ลอเรนซ์ (Lawrence. 1982 : 31) ได้ให้ความหมายของการพัฒนาอาจารย์ว่า เป็นความสมบูรณ์ของความรู้และประสบการณ์ส่วนตน ซึ่งจะช่วยให้ผู้นั้นมีสมรรถภาพสูงขึ้น และมีความพึงพอใจในการปฏิบัติภารกิจในวิชาชีพของตนในขณะที่ คอล์ดเวลล์ (Caldwell. 1982 : 31) ให้ความหมายของการพัฒนาอาจารย์ว่าเป็นกิจกรรมหรือ กลุ่มกิจกรรมใด ๆ ที่จัดขึ้นเพื่อความเจริญก้าวหน้าของสถาบัน ด้วยการสนับสนุนให้เกิดความเจริญงอกงามในวิชาชีพและตัวบุคคล ที่เป็นอาจารย์ในสถาบันการศึกษา ซึ่งหากพิจารณาในมุมมองของนักการศึกษาและสถาบันการศึกษาของไทย ก็คงมีแนวความคิดคล้ายคลึงกัน โดย สดใส อัศววิไล (2541 : 160) ได้กล่าวว่า การพัฒนาอาจารย์เป็นการพัฒนาศักยภาพเพื่อปฏิบัติภารกิจในการเป็นครูอาจารย์ที่ดี ตระหนักในบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบ ทำงานร่วมกันและมีมนุษยสัมพันธ์ดี ตลอดจนมีการตื่นตัวต่อการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาตนเองอยู่เสมอ การพัฒนาอาจารย์ เป็นการพัฒนาตัวบุคคลที่เป็นอาจารย์ด้วยวิธีการต่าง ๆ เพื่อส่งเสริมให้อาจารย์พัฒนาความรู้ ทักษะ เจตคติให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่และบทบาทของตน ซึ่งจะช่วยให้การดำเนินงานของสถาบันบรรลุผลตามวัตถุประสงค์ นโยบาย เป้าหมายและปณิธานที่วางไว้ด้วยดียิ่งขึ้น ความหมายต่าง ๆ ดังกล่าวแล้ว สรุปได้ว่า การพัฒนาอาจารย์หมายถึง กิจกรรมหรือการดำเนินการส่งเสริมและพัฒนาอาจารย์ด้วยวิธีต่าง ๆ เพื่อให้อาจารย์มีสมรรถภาพสูงขึ้นมีความสมบูรณ์ทั้งในด้านความรู้ และประสบการณ์ส่วนตัว ทักษะและเจตคติ ให้เหมาะสมกับการปฏิบัติภาระหน้าที่

ของการเป็นอาจารย์ที่ดี อันจะเป็นผลให้การดำเนินงานของสถาบันบรรลุผลตามเป้าหมาย

สำหรับความจำเป็นของการพัฒนาอาจารย์นั้น วิน เชื้อโพธิ์หัก (2537 : 5) กล่าวว่าการดำเนินงานต่าง ๆ ในด้านการเรียนการสอนจะสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี ขึ้นอยู่กับอาจารย์ ดังนั้นอาจารย์จะต้องเป็นผู้ที่มีความสามารถในการทำงาน มีความรู้ และมีการพัฒนามาแล้วเป็นอย่างดี การพัฒนาอาจารย์จึงเป็นสิ่งจำเป็นต่อการดำเนินงานของสถาบันเป็นอย่างมาก โดยเฉพาะสถาบันอุดมศึกษาถือว่า อาจารย์เป็นผู้ที่มีความสำคัญที่สุด ดังคำกล่าวของ วิจารณ์ พานิช (2528 : 378) ที่กล่าวว่า การพัฒนาอาจารย์ก็เพื่อความเจริญก้าวหน้าของอาจารย์และของสถาบัน เคอร์ (เช้า สิทธิชัย. 2526:96; อ้างอิงมาจาก Kerr. 1964) ได้กล่าวในทำนองเดียวกันว่าแท้จริงแล้วอาจารย์ คือวิทยาลัยหรือมหาวิทยาลัยนั่นเอง อาจารย์เป็นปัจจัยที่ก่อให้เกิดความแตกต่างระหว่างสถาบันอุดมศึกษา สถาบันใดมีอาจารย์ที่เข้มแข็งทางวิชาการ สถาบันแห่งนั้นก็จะมีความเป็นเลิศทางวิชาการ ในทำนองเดียวกัน ชาญชัย อาจินสมาจาร (ม.ป.ป. : 5) กล่าวว่าทักษะงานเฉพาะหลายด้านไม่ได้สอนในสถาบันการศึกษา จึงเป็นสาเหตุหนึ่งที่ทำให้อาจารย์ที่เพิ่งบรรจุใหม่ไม่สามารถปฏิบัติงานบางด้านได้ทันที ต้องมีการอบรมก่อนที่จะปฏิบัติงานได้ อีกประการหนึ่งเมื่ออาจารย์ปฏิบัติงานไปได้ระยะหนึ่ง วิทยาการเทคโนโลยีต่าง ๆ มีการพัฒนาเปลี่ยนแปลงและเจริญก้าวหน้า อาจารย์ผู้ที่มีความรู้ความสามารถเหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ในสมัยหนึ่ง อาจกลายเป็นผู้ที่หย่อนความสามารถไปในอีกสมัยหนึ่งได้ จึงต้องมีการพัฒนาอาจารย์เพื่อให้ทำงานได้ดีเช่นเดิม (สมาน รังสิโยกฤษฎ์. 2533 : 82–83)

ดังนั้นสถาบันอุดมศึกษาทุกแห่งควรดำเนินกิจกรรมพัฒนาอาจารย์อย่างต่อเนื่องและตลอดเวลา เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของอาจารย์

2. จุดมุ่งหมายของการพัฒนาอาจารย์

การพัฒนาอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษามีจุดมุ่งหมายหลายประการ นักการศึกษาต่าง ๆ ได้ให้ความเห็นเกี่ยวกับจุดมุ่งหมายของการพัฒนาอาจารย์ดังนี้

เช้า สิทธิชัย (2526 : 96 – 106) เห็นว่าการพัฒนาอาจารย์ เป็นการพัฒนาศักยภาพของอาจารย์เพื่อให้สามารถปฏิบัติภารกิจในการเป็นครูอาจารย์ที่ดี รวมทั้งตระหนักในบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบ รู้จักทำงานร่วมกันและมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี ตลอดจนมีการตื่นตัวต่อการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาตนเอง วิจารณ์ พานิช (2528 : 278 – 381) กล่าวว่า เป้าหมายของการพัฒนาอาจารย์ เพื่อให้อาจารย์สามารถสร้างผลงานได้ตามที่มหาวิทยาลัยมุ่งหวังหรือตามที่สังคมต้องการ ส่วนทรงศักดิ์ ศรีกาฬสินธุ์ (2537 : 90) กล่าวถึงจุดมุ่งหมายของการพัฒนาอาจารย์ทำนองเดียวกันว่า มหาวิทยาลัยส่วนใหญ่ทั่วโลกจะมีกระบวนการพัฒนาบุคลากรของตน เพื่อเพิ่มพูนและพัฒนาความรู้ความสามารถ ทั้งทางทักษะทางเทคนิคและประสบการณ์ที่จะทำให้การทำงานต่อไป มีประสิทธิภาพและตอบสนองจุดมุ่งหมายของหน่วยงาน

การดำเนินกิจกรรมพัฒนาอาจารย์ แม้ว่าจะมีผู้ให้ความเห็นเกี่ยวกับจุดมุ่งหมายไว้อย่างกว้างขวาง แต่สถาบันการศึกษาแต่ละแห่งก็มีเป้าหมายแตกต่างกันไปตามความต้องการของแต่ละสถาบัน (สนั่น ประจงจิตร. 2530 : 37–43) เช่น มหาวิทยาลัยแคลิฟอร์เนีย ให้ความสำคัญต่อการค้นคว้าวิจัยของอาจารย์มากกว่าการสอนอย่างมีประสิทธิภาพ บางสถาบันเน้นด้านความเป็นครูของอาจารย์มากกว่าด้านอื่นใด เช่น เน้นถึงการที่อาจารย์ต้องมีเวลาว่างสำหรับนักศึกษาได้มีโอกาสปรึกษาหารือ เน้นการเสียสละเวลาเพื่อสอนเสริมแก่นักศึกษาเน้นการที่อาจารย์ต้องมีเวลาร่วมกิจกรรมกับนักศึกษาเป็นต้น (ประทีป ม. โกมลมาศ. 2526 : 14) อย่างไรก็ตาม จุดมุ่งหมายของการพัฒนาอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาโดยทั่วไป (สนั่น ประจงจิตร. 2530 : 37 – 43; Levine and Broude 1989 : 71 – 72) อาจสรุปได้ดังนี้

1. เพื่อปรับปรุงการเรียนการสอน
2. เพื่อเพิ่มพูนความรู้ในสาขาที่ตนสอนและความรอบรู้ในหลักการศึกษาทั่วไป
3. เพื่อให้อาจารย์มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการบริหารของมหาวิทยาลัย
4. เพื่อการพัฒนาส่วนตน
5. เพื่อเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการสอนของอาจารย์ให้ดีขึ้น
6. เพื่อให้เกิดทักษะใหม่ ๆ หรือเสริมสร้างความเข้มแข็งและปรับปรุงทักษะให้ดีขึ้น
7. เพื่อกำหนดหรือเปลี่ยนแปลงบรรยากาศของสถานศึกษาหรือวัฒนธรรมในการทำงานให้ดีขึ้น
8. เพื่อให้บุคคลหรือกลุ่มอาจารย์เกิดแรงจูงใจในการทำงาน
9. เพื่อสร้างทีมงานให้มีความเข้มแข็งทางวิชาการ

ที่ผ่านมาประเทศไทยเราไม่มีนโยบาย หรือเป้าหมายในการพัฒนาอาจารย์อย่างชัดเจนและต่อเนื่องว่าต้องการพัฒนาไปในรูปใด มีแต่นโยบายกว้าง ๆ คลุมเครือและไม่ต่อเนื่องผูกพันอยู่กับตัวบุคคลหรือปัญหาเฉพาะหน้ามากเกินไป ไม่ได้วางนโยบายและกลวิธีระยะยาว (วิจารณ์ พานิช. 2528 : 379) การพัฒนาอาจารย์ที่ดี จึงควรมีการกำหนดจุดมุ่งหมายอย่างชัดเจนอย่างเป็นระบบ จึงจะช่วยให้การพัฒนาอาจารย์ได้ผลดีและมีความชัดเจนสามารถตรวจสอบความสำเร็จได้

3. หลักการและแนวทางในการพัฒนาอาจารย์

การพัฒนาอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษา ผู้ที่รับผิดชอบเกี่ยวกับการพัฒนาอาจารย์ ควรพิจารณาด้านต่าง ๆ (เมธี ปิลันธนานันท์. 2529 : 107; วิน เชื้อโพธิ์หัก. 2537 : 19) คือ พิจารณาความต้องการการพัฒนาขององค์การหรือหน่วยงาน การปรับปรุงความรู้หรือทักษะเฉพาะอย่างของอาจารย์ การให้ความรู้ หลักการ ทฤษฎีและแนวโน้มใหม่ ๆ ที่ได้จากการวิจัย ประเมินคุณค่าหรือค่านิยม เพื่อนำมาใช้ปรับปรุงการปฏิบัติงานของอาจารย์ รวมทั้งการเพิ่มพูนทักษะในการทำงาน เพื่อให้อาจารย์ฝึกฝนหรือนำสิ่งใหม่ ๆ ไปปฏิบัติจริงในหน่วยงานอันจะทำให้ได้มีโอกาส รู้สาเหตุของปัญหา วิธีแก้ปัญหาและ

ผลที่คาดหมายว่าจะได้รับจากการแก้ปัญหา และการเพิ่มพูนคุณวุฒิของผู้ปฏิบัติงาน เพื่อให้อาจารย์ได้ความรู้ แนวคิดใหม่ ๆ และทักษะในการทำงาน ซึ่งจะช่วยให้ขวัญและกำลังใจของอาจารย์ดีขึ้นด้วย

การพัฒนาอาจารย์มีความสำคัญต่อความเป็นเลิศทางวิชาการในสถาบันอุดมศึกษาและเป็นประโยชน์ต่อการเสริมศักยภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในหน่วยงาน สถาบันแต่ละแห่งควรกำหนดแนวทางในการพัฒนาอาจารย์ของตนให้ชัดเจน ซึ่งนักการศึกษาต่าง ๆ ได้เสนอแนวทางในการพัฒนาอาจารย์ ซึ่งอรสา กุมารี ปุกหุต (2529 : 101) ได้กล่าวถึงแนวทางในการพัฒนาอาจารย์ว่าประกอบด้วยการคัดเลือกอาจารย์เข้าทำงานด้วยวิธีการที่เหมาะสม ให้คำแนะนำเกี่ยวกับเทคนิควิธีการสอน การฝึกอบรม การศึกษาดูงานทั้งภายในและภายนอกประเทศ ให้ความรู้เกี่ยวกับการวิจัยและสนับสนุนให้เกิดผลงานวิจัยและตำรา ซึ่งเหมาะสมกับอาจารย์เก่าที่ปฏิบัติงานมาแล้วมากกว่า 5 ปี ควรให้ความรู้เกี่ยวกับด้านการบริหาร การให้บริการแก่สังคม สนับสนุนอาจารย์ให้เป็นที่พึ่ง เป็นผู้ให้คำปรึกษา เป็นบุคคลที่มีคุณค่าแก่สถาบันและสังคม

ในขณะที่ สถิต แก้วเชื้อ (2530 : 46-51) กล่าวถึงแนวทางในการสนับสนุนครู อาจารย์ของวิทยาลัยครูอย่างกว้างขวาง คือ ให้ศึกษาต่อเพื่อเพิ่มพูนคุณวุฒิเพื่อให้อาจารย์เป็นครูสอนที่มีคุณภาพ การพัฒนาคุณภาพของอาจารย์ ซึ่งประกอบด้วยวิธีการต่าง ๆ เช่น การฝึกอบรมระยะสั้นทั้งในประเทศและต่างประเทศ การศึกษาดูงานทั้งในและต่างประเทศ การประชุมสัมมนาและการประชุมเชิงปฏิบัติการ ส่งเสริมให้อาจารย์มีการศึกษาค้นคว้าทำผลงานทางวิชาการ เช่น เขียนตำรา ฝึกปฏิบัติการการทำวิจัย ฯลฯ ซึ่งอาจทำได้โดยให้ลาพักประมาณ 6 เดือน เพื่อไปศึกษาค้นคว้าในเนื้อหาวิชาที่ตนสอน โดยนำผลการศึกษาค้นคว้าเพื่อขอผลงานทางวิชาการ ตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ หรือศาสตราจารย์ได้ นอกจากนั้นควรจัดให้มีศูนย์เทคโนโลยีและนวัตกรรมทางการศึกษา เพื่อให้การฝึกอบรมบุคลากรเกิดผลอย่างจริงจัง อาจารย์ทุกคนจะต้องสามารถนำเครื่องมือทางเทคโนโลยีทางการศึกษาและนวัตกรรมใหม่ ๆ ทางการศึกษาเข้ามาใช้เพื่อประโยชน์ของการเรียนการสอนอย่างแท้จริง สำหรับห้องสมุดควรได้รับการส่งเสริมให้มีหนังสือที่ทันสมัยเพียงพอที่อาจารย์และนักศึกษาจะได้ศึกษาค้นคว้าอย่างสะดวก ควรส่งเสริมด้านคุณธรรมและจริยธรรมของอาจารย์ โดยจัดให้มีกิจกรรมต่าง ๆ เช่น การสัมมนาฝึกอบรม แสดงนิทรรศการ เชิญวิทยากรมาบรรยาย ส่วนการรับอาจารย์ใหม่ ต้องยึดหลักการที่ถูกต้อง คือ ใช้ระบบคุณธรรม เพื่อให้ได้ผู้มีความรู้ความสามารถและมีคุณวุฒิสูงตรงสาขาวิชาที่ต้องการ โดยพึงหลีกเลี่ยงการรับอาจารย์โดยใช้ระบบอุปถัมภ์ ซึ่งอาจทำให้ระบบการศึกษามีคุณภาพด้อยลง

สนั่น ประจงจิตร (2530 : 37-43) ได้เน้นถึงองค์ประกอบต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาอาจารย์ว่า ประกอบด้วย ความร่วมมือของอาจารย์ สถานที่และเวลาในการจัด รวมถึงสิ่งจูงใจ เพื่อให้อาจารย์เข้าร่วมศูนย์พัฒนาอาจารย์ ซึ่งการพัฒนาอาจารย์ควรให้ความสำคัญเกี่ยวกับนโยบายของสถาบัน โดยมี

ผู้บริหารรับผิดชอบโดยตรงและมีคณะกรรมการรับฟังความคิดเห็นของอาจารย์ ทำหน้าที่ในการวางแผนและจัดกิจกรรมการพัฒนาการเรียนการสอนอาจเป็นในสถาบันการศึกษา หรือภายนอกสถาบัน เช่น สถาบันการศึกษาใกล้เคียงหรือสถานที่ในชุมชน และจากการวิจัย พบว่าสถานที่นอกสถาบันการศึกษาเป็นที่ต้องการมากกว่า เวลาในการจัดควรเป็นช่วงปิดภาคเรียน ควรจัดให้มีสิ่งจูงใจเพื่อให้อาจารย์เข้าร่วมกิจกรรม โดยอาจเพิ่มเงินเดือนสำหรับผู้เข้าร่วมกิจกรรมพัฒนาการเรียนการสอนตามสัดส่วนที่กำหนดขึ้น นอกจากนั้นควรจัดตั้งศูนย์หรือหน่วยงานที่ทำหน้าที่วางแผนประสานงาน และจัดกิจกรรมพัฒนาอาจารย์ให้เป็นที่ยอมรับและมีการปฏิบัติอย่างต่อเนื่อง เพราะงานพัฒนาการเรียนการสอนที่ได้ผลนั้นมิใช่เป็นการจัดแบบปฐมนิเทศเพียงวันเดียว หรือจัดกิจกรรมชั่วคราว นอกจากนี้หน่วยงานดังกล่าวควรจะต้องดำเนินงานโดยบุคลากรที่ทำหน้าที่นี้โดยตรง

ไพฑูรย์ สินลารัตน์ (2536 : 17-37) กล่าวถึงการพัฒนาอาจารย์ โดยมุ่งเน้นประสิทธิภาพของการดำเนินงานว่า การพัฒนาอาจารย์ถือได้ว่าเป็นนวัตกรรมที่สำคัญของการอุดมศึกษาไทย เป็นอุปกรณ์และเทคนิคที่จะนำไปสู่การพัฒนาอุดมศึกษาไทยได้อย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้นการดำเนินงานในแต่ละยุคแต่ละสมัย จะต้องปรับเปลี่ยนไปตามความเหมาะสมในสภาพแวดล้อมบางประการ คือ

1. การพัฒนาอาจารย์ในอนาคตควรมีพื้นฐานในทางแนวคิด หรือให้ปรัชญาเป็นตัวกำหนดหรือเป็นประเด็นถกเถียงในการพัฒนาด้วย เช่น การถกเถียงถึงทิศทางและบทบาทที่เหมาะสมของการอุดมศึกษาในสังคมไทย ซึ่งจะเป็นพื้นฐานสำคัญของการสอนและเป็นบทบาทของกลุ่มนักคิดในสถาบันอุดมศึกษาต่อไป

2. แนวคิดและสาระของการเรียนการสอนที่นำมาใช้ กิจกรรมและการประชุมสัมมนาของการพัฒนาอาจารย์ ควรจะต้องมีพื้นฐานทางหลักวิชาที่เข้มแข็ง แต่ขณะเดียวกันก็มีเทคนิคในเชิงปฏิบัติให้มากที่สุดเพื่อผู้สอนจะได้นำไปใช้ได้และนำไปใช้อย่างเข้าใจ

3. การนำเสนอเรื่องการเรียนการสอน จะต้องมีลักษณะที่สัมพันธ์กันอย่างจริงจังระหว่างการสอนกับการวิจัย การสอนกับการบริการชุมชน และการสอนกับสังคม เพื่อให้การเรียนการสอนมีความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับภาระหน้าที่ของอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษา และเป็นการพัฒนาอาจารย์ที่มีความสมดุล

4. เทคนิคและกิจกรรมในการพัฒนาอาจารย์ จะต้องสอดแทรกคำนิยามใหม่ของสังคมไทยเข้าไว้ด้วย เช่น ความรู้สึกนึกคิดและความสัมพันธ์กับคนรุ่นใหม่ ค่านิยมใหม่ ๆ ของสังคมอุตสาหกรรมและสังคมข่าวสาร ภาระรับผิดชอบต่อมนุษยชาติ เป็นต้น

5. กิจกรรมพัฒนาอาจารย์จะต้องมีความหลากหลาย เพื่อสนองต่อความถนัด ความสนใจอันหลากหลายของอาจารย์ผู้สอน

6. กิจกรรมที่จะให้อาจารย์ศึกษาเรียนรู้ ควรเป็นชนิดที่อาจารย์สามารถทำความเข้าใจด้วยตนเอง และไม่ใช้เวลามากเกินไป เนื่องจากธรรมชาติของอาจารย์มักจะสนใจเนื้อหาเฉพาะเจาะลึกในวิชาเอกของตนมากกว่าการเสียเวลาเพื่อสิ่งอื่น จึงควรให้เรียนรู้ได้โดยเร็ว

7. ควรจัดตั้งหน่วยงานเฉพาะขึ้นอย่างถาวร มีผู้รับผิดชอบประจำพร้อมเงินสนับสนุนอย่างเพียงพอ เช่น หน่วยพัฒนาอาจารย์ หน่วยพัฒนาการเรียนการสอนและหน่วยสนับสนุน เช่น บริการสื่อการศึกษา บริการตำรา และบริการการวิจัยการทดสอบ เป็นต้น

8. การดำเนินการพัฒนาอาจารย์ต้องมีจุดเน้น หรือเป้าหมายหลักที่สำคัญ เช่น เริ่มพัฒนาที่วิชาการศึกษาทั่วไป วิชาชีพพื้นฐาน

มนสิช สิทธิสมบูรณ์ (2536 : 79-82) ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับการพัฒนาอาจารย์ในมหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์ ได้ผลสรุป คือ ควรมีหน่วยงานพัฒนาอาจารย์โดยตรง โดยแต่งตั้งอาจารย์จากคณะต่าง ๆ ร่วมดำเนินการโดยมีบุคคลที่มีประสบการณ์ และเชี่ยวชาญด้านการพัฒนาอาจารย์โดยตรง และมีจำนวนมากพอเพื่อรับผิดชอบและกำกับดูแลโครงการต่าง ๆ ให้เป็นระบบและจัดอย่างต่อเนื่อง ในกรอบภาระหน้าที่หลักของสถาบันอุดมศึกษา และกิจกรรมการพัฒนาอาจารย์ควรเป็นไปตามความต้องการและความสนใจของอาจารย์โดยส่วนรวม ซึ่งรูปแบบการพัฒนาอาจารย์จะต้องสอดคล้องกับปรัชญา จุดมุ่งหมาย และความต้องการของหน่วยงาน ตลอดจนมีความสัมพันธ์และสอดคล้องกับเทคโนโลยีใหม่ ๆ นอกจากนั้นควรมีการสนับสนุนและเร่งเร้าให้ผู้บริหารทุกระดับในสถาบันอุดมศึกษา และภาครัฐบาล ได้ให้ความร่วมมือและเห็นความสำคัญในมาตรการที่จะสนับสนุนส่งเสริมกิจกรรมพัฒนาอาจารย์ให้มากยิ่งขึ้น โดยเฉพาะงบประมาณในด้านการพัฒนาอาจารย์

ฟิลลิปส์ (Phillips. 1981 : 34-35) ได้กล่าวถึงการพัฒนาอาจารย์ ซึ่งจำแนกเป็นมิติใหญ่ ๆ ได้แก่

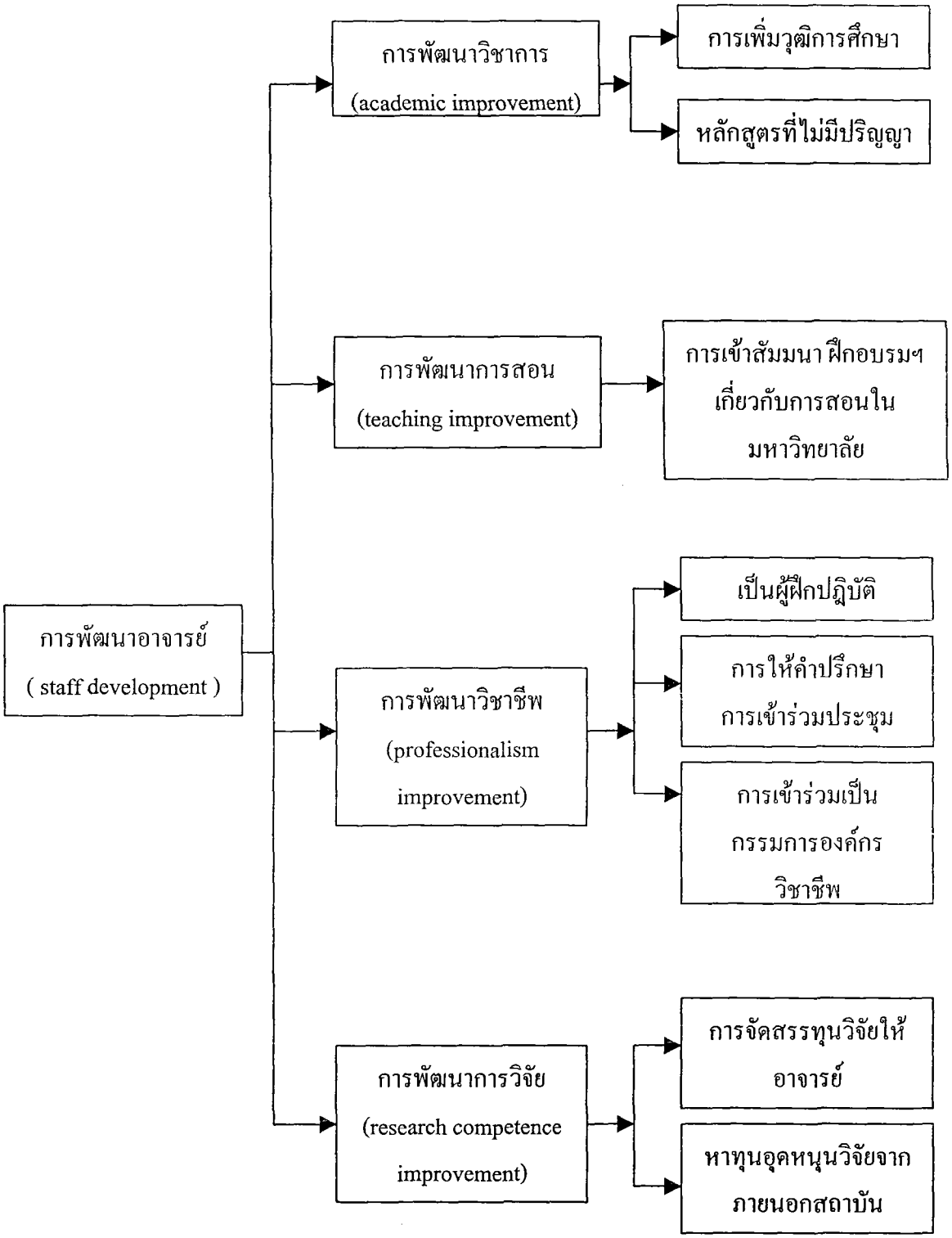
มิติที่ 1 เป็นการพัฒนาอาจารย์ด้านวิชาการ เกี่ยวข้องกับการส่งเสริมให้อาจารย์ได้เพิ่มวุฒิการศึกษาในหลักสูตรที่มีปริญญา รวมไปถึงการส่งเสริมให้อาจารย์ได้เข้าร่วมการฝึกอบรมในหลักสูตรสั้น ๆ ที่ไม่มีปริญญาด้วย

มิติที่ 2 เป็นการพัฒนาอาจารย์ด้านการสอน เกี่ยวข้องกับการส่งเสริมให้อาจารย์ได้เข้าร่วมอบรม สัมมนา หรือรับการฝึกปฏิบัติในเรื่องการสอนในสถาบันอุดมศึกษา ทั้งนี้เพื่อเป็นการเพิ่มพูนความรู้ทักษะเกี่ยวกับการสอน ให้มีความรู้ความชำนาญมากขึ้น

มิติที่ 3 เป็นการพัฒนาอาจารย์เป็นด้านวิชาชีพ เพื่อให้อาจารย์มีความรู้ลุ่มลึกในวิชาชีพเฉพาะสาขา และทันต่อความก้าวหน้าทางวิชาการที่เปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา โดยส่งเสริมให้อาจารย์

ได้เข้าร่วมประชุมเชิงวิชาการ เป็นกรรมการหรือสมาชิกในองค์การวิชาชีพ เป็นผู้ทรงคุณวุฒิให้คำปรึกษาแก่อาจารย์ใหม่เป็นต้น

มิติที่ 4 เป็นการพัฒนาอาจารย์ให้มีทักษะในด้านการวิจัย เนื่องจากการสอนในระดับอุดมศึกษานั้น นอกจากจะเป็นการนำเอาความรู้มาบอกหรือถ่ายทอดแก่นักศึกษาแล้ว สิ่งสำคัญคือ จะต้องมีการสร้างองค์ความรู้ใหม่ ๆ เพื่อนำมาถ่ายทอดแก่ผู้เรียน ควรส่งเสริมให้อาจารย์มีทักษะในการวิจัย สนับสนุนให้อาจารย์เข้ารับการอบรมด้านการวิจัย จัดสรรทุนวิจัยทั้งภายในและภายนอกสถาบันให้แก่อาจารย์ ดังแสดงในภาพประกอบ 1



ภาพประกอบ 1 การพัฒนาอาจารย์ตามมิติต่าง ๆ

ข้อคิดเกี่ยวกับแนวทางในการพัฒนาอาจารย์ อาจสรุปสาระสำคัญ ๆ เพื่อเป็นแนวทางในการปฏิบัติ 5 ประการหลัก ๆ ดังนี้

1. สนับสนุนให้อาจารย์เพิ่มพูนคุณวุฒิทางการศึกษา โดยให้อาจารย์ลาศึกษาต่อทั้งภายในประเทศและต่างประเทศ

2. สนับสนุนให้อาจารย์มีความเข้มแข็งทางวิชาชีพ โดยให้อาจารย์เข้าร่วมเป็นสมาชิกหรือกรรมการองค์กรทางวิชาชีพ เข้าร่วมการประชุมสัมมนาทางวิชาการ การฝึกอบรม การศึกษาดูงานทั้งในประเทศและต่างประเทศ รวมทั้งมีระบบการให้รางวัลแก่อาจารย์ที่สนใจในการพัฒนาการสอนของตน

3. จัดเตรียมหน่วยงานสนับสนุนต่าง ๆ ให้มีความพร้อมทั้งด้านปริมาณและคุณภาพ เช่น ห้องสมุดควรมีหนังสือที่ทันสมัยและมีจำนวนเพียงพอ จัดตั้งศูนย์เทคโนโลยีและนวัตกรรมทางการศึกษา เป็นต้น

4. จัดตั้งหน่วยงานเฉพาะทำหน้าที่ประสานงานวางแผนจัดกิจกรรมพัฒนาอาจารย์อย่างต่อเนื่องตลอดปี มีผู้ทำหน้าที่และจัดสรรงบประมาณอย่างเพียงพอ เช่น หน่วยพัฒนาอาจารย์ หน่วยพัฒนาการเรียนการสอน

5. กำหนดเป็นโครงการพัฒนาอาจารย์อย่างต่อเนื่อง โดยมีปรัชญาเป็นตัวกำหนดและกิจกรรมจะต้องมีพื้นฐานหลักวิชาการที่เข้มแข็ง มีเทคนิคในเชิงปฏิบัติเพื่อให้อาจารย์สามารถนำไปใช้ได้อย่างเข้าใจ การวางแผนต้องสอดคล้องกับเทคโนโลยีใหม่ ๆ

สำหรับแนวทางในการพัฒนาอาจารย์ จึงเน้นหนักในการพัฒนาความสามารถและคุณภาพของอาจารย์ ซึ่งทุกสถาบันการศึกษาสมควรยึดเป็นแนวทางในการปฏิบัติ เพื่อให้เกิดผลดีในการเรียนการสอน

นอกจากนี้คอล์ดเวลล์ (Caldwell. 1982 : 25-35) ได้จำแนกการพัฒนาอาจารย์ออกเป็น 2 มิติ คือ มิติที่ 1 เกี่ยวข้องกับการออกแบบวิธีพัฒนาอาจารย์ที่คำนึงถึงความต้องการของสถาบัน มิติที่ 2 เกี่ยวข้องกับการออกแบบที่คำนึงถึงความต้องการของอาจารย์แต่ละคน ซึ่งจะทำให้จำแนกการพัฒนาอาจารย์ได้ 4 แบบ คือ

แบบที่ 1 การพัฒนาอาจารย์แบบครั้งคราว เป็นแบบที่ผู้บริหารหน่วยฝึกอบรมมีหรือไม่มีความรู้เกี่ยวกับการฝึกอบรมที่จะใช้พัฒนาอาจารย์ก็ได้ ผู้บริหารนี้มีหน้าที่รับผิดชอบงานอื่น ๆ มากกว่ารับผิดชอบการพัฒนาอาจารย์ ไม่มีการหาข้อมูลเกี่ยวกับความต้องการหรือความจำเป็นในการฝึกอบรมหรือจัดหาผู้ร่วมทำหลักสูตรฝึกอบรม สำหรับโครงการฝึกอบรม มักเป็นเรื่องที่กำลังได้รับความนิยม หรือสิ่งที่ต้องการให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมตามคำสั่งของฝ่ายบริหาร การสรรหาวิทยากรจะพิจารณาวิทยากรที่น่าสนใจและหัวข้อในการฝึกอบรมจะขึ้นอยู่กับหัวหน้าโครงการว่า

เรื่องอะไรที่อาจารย์ควรได้เรียนรู้ การประเมินผลโครงการมักไม่ค่อยได้ทำ หากต้องทำก็พยายามแสดงแต่ด้านดี ดังนั้นวิธีการพัฒนาอาจารย์ลักษณะนี้ จึงไม่ใช่การพัฒนาบุคลากรอย่างแท้จริง เนื่องจากไม่สอดคล้องกับความเป็นจริง และขาดเป้าหมายเป็นแค่เพียงกิจกรรมสนับสนุนการสอนหรือการบริหารบุคคลเท่านั้น จึงเรียกการพัฒนาอาจารย์แบบนี้ว่าการพัฒนาเทียม

แบบที่ 2 การพัฒนาอาจารย์แบบเน้นหน่วยงาน การพัฒนาอาจารย์แบบนี้มีการดำเนินงานคล้ายกับการพัฒนาอาจารย์แบบครั้งคราว ผู้บริหารเป็นผู้รับผิดชอบเตรียมการฝึกอบรม การฝึกอบรม มุ่งเน้นความจำเป็นขององค์การเป็นหลัก แม้จะมีการสำรวจความคิดเห็นจากครูอาจารย์ก็ตาม แต่ข้อคำถามมักจะอยู่ในความดูแลของผู้ช่วยหัวหน้าโครงการ ซึ่งเป็นผู้ประสานงานกับผู้อำนวยการสำนักทดสอบ อาจารย์ใหญ่และที่ปรึกษาด้านหลักสูตรอย่างใกล้ชิด ในขณะที่อาจารย์ผู้สอนไม่มีส่วนร่วมในการวางแผนดำเนินกิจกรรม เนื้อหาในการฝึกอบรมนั้นจะต้องคัดเลือกมาเพื่อแก้ไขหลักสูตรหรือข้อบกพร่องต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในสถาบันอื่น ๆ ซึ่งจะเชิญผู้เชี่ยวชาญจากภายนอกสถาบัน การประเมินผลโครงการฝึกอบรมมีน้อย พยายามหลีกเลี่ยงที่จะให้ผู้เข้าร่วมโครงการทำการประเมินผลด้านเนื้อหา วิทยากร การจัดองค์กรและรูปแบบการจัดประชุม วิธีการพัฒนาอาจารย์แบบนี้เรียกว่า วิธีพัฒนาอาจารย์แบบครึ่ง ๆ กลาง ๆ

แบบที่ 3 การพัฒนาอาจารย์แบบเน้นอาจารย์ เป็นแบบตรงข้ามกับวิธีที่ 2 อย่างสิ้นเชิงในเรื่องการสรรหาผู้บริหารโครงการและหัวหน้าโครงการซึ่งจะถูกกำหนดโดยอาจารย์ การจัดโครงการมุ่งสนองความต้องการของอาจารย์ โดยความเห็นชอบของสถาบัน มีการประเมินความจำเป็นในการจัดฝึกอบรมจากการพูดคุยและประชุมอภิปรายระหว่างอาจารย์ด้วยกันเอง ในกรณีที่มีอาจารย์จำนวนมากจะใช้การสำรวจความคิดเห็น การพัฒนาอาจารย์แบบนี้เน้นความสนใจในการเข้ารับการฝึกอบรม ซึ่งกลายเป็นจุดอ่อน ในขณะเดียวกันก็ละเลยต่อความต้องการของหน่วยงานที่อาจารย์ทำการสอนอยู่เช่นกัน ความสำเร็จหรือความล้มเหลวของโครงการพัฒนาอาจารย์แบบนี้ จึงขึ้นอยู่กับความสนใจในการเข้าร่วมของอาจารย์ เป็นเหตุให้การประเมินผลด้อยความสำคัญลงไป ศูนย์ฝึกอบรมจะอยู่ในการปกครองของคณะกรรมการ ซึ่งประกอบด้วย อาจารย์ใหญ่เป็นส่วนใหญ่ รวมถึงผู้บริหารโครงการเช่นกัน การฝึกอบรมส่วนใหญ่จะเน้นวิธีการให้อาจารย์ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน การพัฒนาอาจารย์วิธีนี้ถูกจัดอยู่ในประเภทการพัฒนาอาจารย์แบบครึ่ง ๆ กลาง ๆ เช่นกัน

แบบที่ 4 การพัฒนาอาจารย์แบบเน้นสถาบันการศึกษา เป็นการพัฒนาอาจารย์ที่สมบูรณ์กว่าวิธีอื่น ๆ เพราะเป็นการพัฒนาอาจารย์และผู้บริหารพร้อม ๆ กันบนพื้นฐานของข้อมูลจากการประเมิน ความต้องการของอาจารย์แต่ละคนและความต้องการของหน่วยงาน การพัฒนาอาจารย์วิธีนี้ให้ความสำคัญทั้งบุคคลและหน่วยงาน ภายในเงื่อนไขที่ว่าถ้าความต้องการของอาจารย์สอดคล้องกับจุดมุ่งหมายของหน่วยงาน ผู้เรียนจะได้รับการศึกษาที่ดีและยังเชื่อว่าแต่ละคนสามารถระบุ

ความต้องการของตนเอง และจะเป็นการดีที่สุดถ้าอาจารย์มีส่วนในการระบุความต้องการ การประเมินผลการฝึกอบรมจะให้ผู้เข้าอบรมเป็นผู้ประเมินกิจกรรมทุกชนิดเป็นระยะ บางครั้งอาจใช้การทดสอบก่อนและหลังอบรม หรือการศึกษารายกรณีก็ได้ ข้อดีของการพัฒนาอาจารย์แบบนี้ คือ มีการประเมินผลผู้บริหารอาจารย์และหน่วยงาน การพัฒนาอาจารย์แบบนี้จะได้ผลดี หากผู้บริหารให้การยอมรับวิธีการหาความต้องการของการในฝึกอบรมดังกล่าว นอกจากนี้ความต้องการที่ได้มาอย่างหลากหลายนี้เองจะช่วยให้สามารถกำหนดโครงการฝึกอบรมที่หลากหลายด้วยเช่นกัน

ดังนั้นการพัฒนาอาจารย์จึงควรเลือกวิธีการแบบใดแบบหนึ่ง เพื่อให้เหมาะสมกับสถานศึกษาและตรงกับความต้องการของอาจารย์

4. วิธีการและกิจกรรมการพัฒนาอาจารย์

การพัฒนาอาจารย์เป็นเรื่องละเอียดซับซ้อนและต้องดำเนินการมาตรการต่าง ๆ ไปพร้อม ๆ กัน สปาร์กส์ และซิมมอนส์ (Sparks and Simmons. 1983 : 65-66) กล่าวว่าการพัฒนาอาจารย์ที่มีเป้าหมายในการปรับปรุงการเรียนการสอน จะต้องทำเป็นกระบวนการครอบคลุมในเรื่องเป้าหมายและเนื้อหา กระบวนการฝึกอบรมและสภาพบริบท ซึ่งองค์ประกอบเหล่านี้มีความสัมพันธ์กัน การพัฒนาอาจารย์จึงต้องให้ความสำคัญต่อการปรับปรุงและพัฒนาในด้านต่าง ๆ เหล่านี้ให้ครอบคลุม เพื่อให้การพัฒนาได้ผลสมบูรณ์ที่สุด นอกจากนี้ บุญใจ ศรีสถิตย์นราดูร (2533 : 12-14) ได้กล่าวถึงการพัฒนาอาจารย์ว่าควรดำเนินการ 3 ด้าน คือ

1. จัดกิจกรรมและโครงการพัฒนาอาจารย์ซึ่งมีกิจกรรมต่าง ๆ ดังนี้

1.1 การจัดปฐมนิเทศ เป็นการจัดกิจกรรมที่ต้องการให้คำแนะนำอบรมและให้ความรู้ข้อมูลต่าง ๆ เกี่ยวกับหน่วยงาน เช่น นโยบาย งานในหน้าที่ เพื่อให้อาจารย์ที่เข้าปฏิบัติงานใหม่ได้รับรู้ ทำให้อาจารย์ได้ปรับตัวในการปฏิบัติงานในหน้าที่ และสามารถปรับตัวให้เข้ากับบุคคลอื่นที่เกี่ยวข้องหรือปรับตัวให้เข้ากับวัฒนธรรมของหน่วยงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ การจัดสัมมนาฝึกอบรมหรือประชุมเชิงปฏิบัติการและการประชุมอภิปราย เป็นกิจกรรม

1.2 ที่มุ่งเพิ่มพูนความรู้ ความชำนาญและประสบการณ์ เพื่อให้อาจารย์สามารถปฏิบัติงานในหน้าที่ได้ดียิ่งขึ้น การศึกษาดูงานและสังเกตวิธีการทำงาน รวมทั้งด้านการเรียนการสอน เป็นกิจกรรมที่มุ่งเพิ่มความรู้ ความชำนาญและประสบการณ์ เพื่อให้อาจารย์สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้ดียิ่งขึ้น

1.3 การสนับสนุนและส่งเสริมให้อาจารย์มีโอกาสศึกษาต่อเพื่อเพิ่มวุฒิและความรู้ ซึ่งจะทำให้อาจารย์เกิดขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน

2. สร้างบรรยากาศในมหาวิทยาลัยให้มีลักษณะของบรรยากาศทางวิชาการ ได้แก่

2.1 จัดห้องสมุดให้มีลักษณะที่เอื้ออำนวยต่อการศึกษาค้นคว้า

2.2จัดบริการความสะดวกในด้านการพิมพ์เอกสาร หนังสือและตำรา ซึ่งเป็นวิธีการหนึ่งที่จะส่งเสริมให้อาจารย์ได้เขียนตำราและบทความทางวิชาการ

2.3 จัดบริการสื่อการสอนและจัดทำสื่อการสอนตามความต้องการของอาจารย์

2.4 เผยแพร่ข่าวสารทางวิชาการในรูปคู่มือ แผ่นปลิว เอกสาร จุลสารและวารสารต่าง ๆ เพื่อให้อาจารย์ได้ทำความเข้าใจเรื่องการเรียนการสอนดีขึ้น

2.5การให้ความดีความชอบแก่อาจารย์ที่มีความตั้งใจในการสอน สอนดีและอุทิศเวลาในการสอนอย่างเต็มที่ โดยมีระบบการให้ความดีความชอบที่เหมาะสมและยุติธรรม

3. จัดตั้งหน่วยพัฒนาอาจารย์เฉพาะกิจขึ้น โดยมีคณะกรรมการรับผิดชอบดำเนินการพัฒนาอาจารย์ในสถาบันอย่างเป็นทางการ เพื่อทำหน้าที่เสริมสร้างศักยภาพของอาจารย์ในด้านการเรียนการสอน โดยทำหน้าที่ดังนี้

3.1 สำรวจสภาพและผลของการพัฒนาการเรียนการสอน ประเมินผลโครงการเพื่อนำข้อมูลมาพิจารณาหาแนวทางปรับปรุงการพัฒนาอาจารย์

3.2 เป็นศูนย์กลางข่าวสารทางวิชาการสำหรับอาจารย์

3.3 จัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาอาจารย์ในรูปแบบต่าง ๆ ที่จะส่งเสริมและพัฒนาอาจารย์ พร้อมทั้งสร้างทัศนคติเกี่ยวกับความสำคัญในการให้ความร่วมมือในการพัฒนาอาจารย์

3.4 จัดพิมพ์และเผยแพร่ข่าวสารทางวิชาการในรูปของเอกสาร วารสาร จุลสาร เพื่อเสริมสร้างความรู้ด้านการเรียนการสอนแก่อาจารย์

3.5 บริการจัดหาอุปกรณ์การเรียนการสอนแก่อาจารย์ในสาขาวิชาต่าง ๆ

3.6จัดฝึกอบรมผู้ที่จะรับผิดชอบงานพัฒนาอาจารย์ เพื่อให้ผู้มีหน้าที่รับผิดชอบมีความรู้และความเข้าใจในการดำเนินงานพัฒนาอาจารย์ รวมทั้งมีจำนวนเพียงพอที่จะให้การดำเนินงานของหน่วยพัฒนาอาจารย์ ดำเนินไปได้อย่างต่อเนื่องและมีประสิทธิภาพ

ดังนั้นวิธีการพัฒนาอาจารย์จึงต้องจัดกิจกรรมที่มีรูปแบบแตกต่างกันไป ซึ่งเป็นกิจกรรมที่สนับสนุนการเรียนการสอนให้มีประสิ ทธิภาพมากขึ้น

5. การพัฒนาอาจารย์ในประเทศไทย

การพัฒนาอาจารย์ในประเทศไทยเกิดขึ้นภายหลังการประชุมนานาชาติครั้งแรก เรื่อง การพัฒนางานสอนในมหาวิทยาลัย (International Conference on Improving Teaching) ใน พ.ศ. 2517 ณ เมือง แอมเฮิรส์ท มลรัฐเมสสาชูเซทส์ ประเทศสหรัฐอเมริกา โดยทบวงมหาวิทยาลัยได้จัดประชุมปฏิบัติการเกี่ยวกับเรียนการสอนในมหาวิทยาลัย (Workshop on University Teaching) ในปี พ.ศ. 2518 ณ

มหาวิทยาลัยขอนแก่น โดยมีผู้เชี่ยวชาญชาวอังกฤษเป็นวิทยากรหลัก และมีอาจารย์จากทุกมหาวิทยาลัยในประเทศไทยเข้าร่วม นับเป็นการจัดประชุมร่วมเรื่องการเรียนการสอนระหว่างมหาวิทยาลัยครั้งแรกของประเทศไทย

การพัฒนาอาจารย์ในประเทศไทย แบ่งเป็น 3 ยุค ดังนี้

1. ยุคเริ่มต้น (พ.ศ. 2518-พ.ศ. 2523)

ก่อนการจัดประชุมร่วมระหว่างมหาวิทยาลัยที่จังหวัดขอนแก่น พ.ศ. 2518 บางคณะวิชาและบางมหาวิทยาลัยได้ริเริ่มการพัฒนาการเรียนการสอนกันบ้างแล้ว เช่น มหาวิทยาลัยแพทยศาสตร์ได้จัดประชุมแพทย์ศาสตร์ศึกษา ใน พ.ศ. 2499 จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยได้จัดประชุม เรื่อง "การปรับปรุงการเรียนการสอนในมหาวิทยาลัย" ปี พ.ศ. 2518 มหาวิทยาลัยอื่น ๆ ก็ได้จัดโครงการสัมมนาอาจารย์อยู่เป็นประจำ เช่น จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยได้จัดตั้งหน่วยพัฒนาอาจารย์ขึ้นในปี 2519 มหาวิทยาลัยขอนแก่นจัดตั้งหน่วยส่งเสริมประสิทธิภาพการสอนขึ้นในปี พ.ศ. 2521 มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์จัดประชุมผู้บริหารและอาจารย์ เรื่อง "การเรียนการสอน" พ.ศ. 2521 และในปี พ.ศ. 2523 ได้คณะทำงานโครงการพัฒนาการเรียนการสอน สำหรับมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ได้ตั้งคณะทำงานโครงการพัฒนาการเรียนการสอนขึ้นในมหาวิทยาลัย ปี พ.ศ. 2523 และในปีเดียวกันทบวงมหาวิทยาลัยได้ตั้งคณะอนุกรรมการส่งเสริมประสิทธิภาพการเรียนการสอนขึ้น มีหน้าที่ให้การสนับสนุนส่งเสริมแก่มหาวิทยาลัยที่จะพัฒนาการเรียนการสอน ได้จัดให้อาจารย์ที่บรรจุเข้าทำงานใหม่ได้เข้าร่วมโครงการสัมมนาอาจารย์ โดยมอบให้ภาควิชาอุดมศึกษา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยเป็นผู้รับผิดชอบ นอกจากนั้นมหาวิทยาลัยเอกชนหลายแห่งก็ได้เริ่มงานพัฒนาอาจารย์ขึ้น เช่น มหาวิทยาลัยหอการค้า และมหาวิทยาลัยเอกชนอื่น ๆ

ยุคเริ่มต้นนี้ เน้นการพัฒนาความสามารถและคุณภาพทางการสอนของอาจารย์ กิจกรรมที่เด่นคือ การจัดประชุมสัมมนาและจัดประชุมฝึกปฏิบัติการ

2. ยุคขยายตัว (พ.ศ. 2524-พ.ศ. 2529)

เป็นยุคที่การพัฒนาอาจารย์ขยายขอบเขตกว้างขวางขึ้น จากที่เคยจัดกิจกรรมทางด้านความรู้ในการวางแผนการสอน เทคนิคและวิธีการสอนต่าง ๆ จะเป็นเรื่องที่พัฒนาขึ้น คือ การจัดทำเอกสารเผยแพร่ความรู้ การเน้นเรื่องการประเมินผลการสอน การวิจัย การใช้คอมพิวเตอร์ การใช้สื่อการสอน การเขียนตำราและเอกสารทางวิชาการ

3. ยุคทบทวน (พ.ศ. 2530 ถึงปัจจุบัน)

การพัฒนาอาจารย์ดำเนินไปด้วยดี ขยายขอบเขตและมีกระบวนการกว้างขวางขึ้น อย่างไรก็ตาม มีปัญหาและข้อสงสัยเกี่ยวกับความสำเร็จของการพัฒนาอาจารย์และนำไปสู่การประเมินทบทวนบทบาทและแนวทางของการพัฒนาอาจารย์ การประชุมสัมมนา เรื่อง "แนวทางการพัฒนาอาจารย์

ในสถาบันอุดมศึกษาไทย" จึงถูกจัดขึ้น ณ มหาวิทยาลัยขอนแก่น จังหวัดขอนแก่น เพื่อศึกษาเกี่ยวกับสถานภาพและปัญหาของงานพัฒนาอาจารย์ของสถาบันอุดมศึกษาต่าง ๆ ประเมินผลแนวทางความสำเร็จและรูปแบบของงานพัฒนาอาจารย์ การอภิปรายแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและประสบการณ์ นำไปสู่การพิจารณาหาแนวทางใหม่ ๆ ของการพัฒนาอาจารย์อย่างกว้างขวาง โดยเฉพาะเรื่องเป้าหมายกิจกรรมและการบริหารงานด้านการให้บริการ

โดยทั่วไปการพัฒนาอาจารย์มักจะเน้นเรื่องการเรียนการสอน ซึ่งไพฑูรย์ สินลารัตน์ (2536 : 17-22) กล่าวว่าบทบาทของอาจารย์ในปัจจุบันและในอนาคตต้องมีการปรับเปลี่ยน ซึ่งอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษา ต้องทำวิจัย พัฒนาหลักสูตร สร้างหลักและทฤษฎีใหม่ ๆ ทางวิชาการ วิเคราะห์ข่าวสารข้อมูล เผยแพร่ความรู้แก่สื่อมวลชน ให้บริการสังคม แก้ปัญหา ให้คำปรึกษาแนะนำ นอกจากนี้อาจารย์บางคนช่วยงานบริหาร เป็นผู้บริหาร เป็นคณะกรรมการบริหารต่าง ๆ การพัฒนาอาจารย์จึงเพิ่มขอบข่ายในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับกิจกรรมต่าง ๆ ที่จะช่วยให้อาจารย์มีความรู้ ทักษะและทัศนคติที่ดีเพื่อการปฏิบัติหน้าที่ให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด

การพัฒนาอาจารย์ด้านการสอน

ในการพัฒนาอาจารย์ประกอบด้วยกิจกรรมหลาย ๆ รูปแบบ กิจกรรมเหล่านี้จะช่วยเพิ่มพูนความรู้และเสริมสร้างประสบการณ์ด้านวิชาชีพเฉพาะสาขาวิชาและปรับปรุงประสิทธิภาพการสอน ซึ่งอาจารย์สามารถเข้าร่วมกิจกรรมได้โดยตรง กิจกรรมเหล่านี้ประกอบด้วย (วิจิตร อาวะกุล. 2537 : 136-149 ; อุทัย หิรัญโต. 2523 : 159-162 ; พยอม วงศ์สารศรี. 2537 : 166-168)

1. การบรรยายโดยผู้ทรงคุณวุฒิ เป็นการบรรยายของคณะผู้ทรงคุณวุฒิที่เชี่ยวชาญเฉพาะเรื่องตั้งแต่ 2-5 คน โดยจะมาบรรยายเป็นชุด มีประธานเป็นผู้ดำเนินการ เปิดโอกาสให้ผู้ฟังซักถามและออกความคิดเห็นได้ เพื่อเป็นการแลกเปลี่ยนความรู้ระหว่างผู้ฟังและผู้อภิปราย

2. การสัมมนา เป็นวิธีการอบรมเป็นกลุ่มระหว่างผู้ที่มีความรู้ในระดับเดียวกันหรือสาขาเดียวกัน หรือเป็นส่วนช่วยในการวิจัยเรื่องใดเรื่องหนึ่งโดยเฉพาะ ผู้เข้าร่วมสัมมนาทุกคนมีบทบาทในการแสดงความคิดเห็นร่วมกัน ทำให้เกิดแนวความคิดและหาทางแก้ไขหรือสนับสนุนข้อมูลที่ดี การสัมมนาอาจใช้เวลาวันเดียวหรือหลายวัน ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับหัวข้อในการสัมมนา ส่วนใหญ่จะทำการแบ่งกลุ่มย่อย ๆ เพื่อให้ทุกคนมีโอกาสรู้จักคุ้นเคยกันและมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นเพื่อหาผลสรุปร่วมกัน ซึ่ง นิโรจน์ ไทยทอง (2535) ศึกษาพบว่า อาจารย์ผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการทำงาน11-20 ปี และ 21 ปีขึ้นไป มีความต้องการสูงสุดในกิจกรรมประชุมสัมมนาเกี่ยวกับวิทยาการใหม่ ๆ

3. การอภิปรายโดยผู้ทรงคุณวุฒิเป็นคณะ เป็นการอภิปรายโดยผู้มีความรู้และความสนใจในหัวข้อหรือประเด็นที่นำมาอภิปราย กิจกรรมชนิดนี้เป็นที่นิยมมาก เพราะผู้บรรยายจะดำเนินการ

บรรยายไปตามหัวข้อเป็นเรื่อง ๆ ไป ขณะเดียวกันก็จะมีผู้สนับสนุนและโต้แย้งด้วยเหตุและผล ทำให้ผู้รับฟังได้รับความรู้กว้างขวาง เปิดโอกาสให้ผู้เข้าฟังได้ซักถามตามเวลาที่กำหนด

4. การอภิปรายแบบสนทนา เป็นการสนทนาแบบไม่เป็นทางการของบุคคล 2 คน ต่อหน้ากลุ่มผู้ฟังเพื่อเสนอข้อเท็จจริงหรือยุติความคิดเห็นที่แตกต่างกัน จึงต้องเลือกผู้มีความรู้ความชำนาญในการถ่ายทอดความรู้และใช้ภาษาง่าย ๆ เหมือนกับการคุยกัน ทำให้ผู้ฟังติดตามได้ง่ายและเข้าใจชัดเจน

5. การอภิปรายกลุ่มย่อย เพื่อให้ผู้เข้าร่วมอบรมทั้งหมดมีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็นของตน โดยแบ่งสมาชิกในที่ประชุมออกเป็นกลุ่มย่อย ๆ ประมาณ 2-6 คน ใช้เวลาในการพิจารณาเรื่องแต่ละเรื่อง ประมาณ 5-20 นาที โดยไม่จำเป็นต้องมีประธานกลุ่ม โดยให้สมาชิกตกลงกันเองว่าใครจะเป็นผู้อภิปรายต่อที่ประชุม

6. การประชุมของผู้มีความรอบรู้ในสาขาวิชา เป็นการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและความรู้ความเชี่ยวชาญในด้านต่าง ๆ ระหว่างผู้ร่วมประชุม เป็นการช่วยแก้ปัญหาในกลุ่มเดียวกัน เพื่อให้ผู้เข้าร่วมประชุมยอมรับแนวคิดหรือนโยบายใหม่ ๆ พร้อมทั้งเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจในระบบงานหรือการทำงาน รวมทั้งการแลกเปลี่ยนข้อมูลในสาขาวิชาชีพ

7. กรณีศึกษา เป็นการศึกษาจากเรื่องจริงที่มีผู้บันทึกเอาไว้ ผู้อบรมจะได้ศึกษาและหาทางแก้ปัญหาที่เกิดขึ้น โดยพิธีกรจะเป็นผู้แจงกรณีให้แก่ผู้เข้าประชุมกลุ่มย่อยฝึกการคิดวิเคราะห์ ตัดสินใจในเรื่องที่เกิดขึ้น การตัดสินใจของกลุ่มไม่ถือว่าถูกหรือผิดจะขึ้นอยู่กับเหตุผล

8. การประชุมเชิงปฏิบัติงาน เป็นการฝึกอบรมที่จัดเพื่อให้ผู้ที่มีปัญหาอย่างเดียวกันและสนใจที่จะฝึกการแก้ปัญหาตรงกัน จัดเป็นกลุ่มเพื่อให้ผู้ชำนาญหรือผู้ที่มีความรู้ในเรื่องที่ต้องการจะรู้เป็นผู้สอนให้รู้จักแก้ปัญหา เป็นวิธีที่เหมาะกับการอบรมวิชาชีพเฉพาะอย่าง มักใช้เวลาหลาย ๆ วัน ผู้เข้าอบรมสามารถแสดงความคิดเห็นได้ แต่อาจใช้เวลามากเพื่อให้ได้ผลอย่างจริงจัง ซึ่ง เติบโต คติพจน์ (2540) ได้ศึกษาพบว่า การพัฒนาอาจารย์ด้านประชุมเชิงปฏิบัติการพบปัญหาว่า อาจารย์ที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกันจะมีปัญหาในด้านการประชุมเชิงปฏิบัติการต่างกัน

9. การปฐมนิเทศ เป็นการแนะนำให้รู้จักกฎ ระเบียบ การปฏิบัติงานในหน้าที่ นโยบายของหน่วยงานความรู้เกี่ยวกับหน่วยงานสิทธิหน้าที่และสวัสดิการที่จะได้รับเงื่อนไขในการจ้างงาน การปฐมนิเทศจะช่วยให้ผู้รับการปฐมนิเทศรู้จักคุ้นเคยกับหน่วยงาน รู้เรื่องราวขององค์กรด้วยความรวดเร็วในระยะเวลาสั้น ๆ เกิดความเชื่อมั่นในการทำงาน รวมทั้งมีขวัญและกำลังใจสูงขึ้น การปฐมนิเทศ จะจัดเมื่อมีบุคลากรเข้าใหม่มีจำนวนมาก โดยจัดอย่างเป็นทางการ ระยะเวลาที่จัดระหว่าง 2-4 วัน แต่ถ้ามีบุคลากรเข้าใหม่น้อย อาจมอบหมายให้หัวหน้างานเป็นผู้ทำการปฐมนิเทศได้ ศจี อนันต์นพคุณ (2534) ได้ศึกษาการปฏิบัติงานการพัฒนาอาจารย์ของบริหารวิทยาลัยพยาบาลพบว่าการปฐมนิเทศอยู่ในกิจกรรมลำดับที่หนึ่ง ควรจัดการปฐมนิเทศโดยถือเป็นสาระสำคัญ และควรมีคู่มือปฐมนิเทศ

10. การประชุมทางวิชาการ จัดเพื่ออบรมทางวิชาการของสถาบัน มหาวิทยาลัยหรือสถาบันการศึกษา ผู้เข้าร่วมประชุมมักเป็นผู้ที่มีความรู้ความเชี่ยวชาญ มีความสามารถในทางวิชาการหรือประกอบอาชีพด้านนั้นอยู่ มักเป็นการประชุมเป็นสาขาวิชาเพื่อแลกเปลี่ยนความรู้ เทคนิคใหม่ ๆ ในสาขานั้นแก่ผู้เข้าร่วมการประชุม และมักมีผลการวิจัยศึกษาค้นคว้าใหม่ ๆ มานำเสนอเป็นส่วนใหญ่ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ชานนท์ บุรี (2535) ว่า ควรส่งเสริมการพัฒนาอาจารย์ให้ทันกับความต้องการเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการเรียนการสอน โดยให้อาจารย์เข้าร่วมประชุมทางวิชาการเพื่อนำความรู้มาปรับหลักสูตรแต่ละวิชาให้ทันสมัยและมีประสิทธิภาพทันกับความต้องการของตลาดแรงงาน

11. การประชุมระดับหัวหน้างาน เป็นการประชุมอบรมเฉพาะระดับหัวหน้าเช่นหัวหน้ากลุ่ม หัวหน้าแผนก หัวหน้ากอง หรือผู้แทน เพื่อถกแถลงปรึกษาหารือเพื่อแก้ไขปัญหาต่าง ๆ อภิปราย แลกเปลี่ยนวิธีการทำงานที่เกิดขึ้นระหว่างกลุ่มต่างๆ ที่ได้เชิญเข้าประชุมหรือรับทราบนโยบายวัตถุประสงค์ที่อาจมีการเปลี่ยนแปลง เพื่อให้หัวหน้าเหล่านี้กลับไปดำเนินการหรือชี้แจงต่อผู้ใต้บังคับบัญชา

นอกจากนี้ยังมีกิจกรรมอื่น ๆ ที่ไม่ใช่รูปแบบของการจัดประชุม ฝึกอบรม หรือสอนงาน กิจกรรมเหล่านี้ ได้แก่ (นิวัติ ฉัมคนิสรณ์. 2538 : 49)

1. การเผยแพร่ข่าวสารทางวิชาการ ถือเป็นวิธีพัฒนาอาจารย์อย่างหนึ่ง สามารถทำในลักษณะของการนำข่าวสารภายในองค์การมาเผยแพร่ไปยังภายนอกองค์การ หรืออาจจะเผยแพร่ภายในองค์การอาจจัดในรูปแบบต่างๆ คือ

1.1 ห้องสมุด เป็นการจัดบริการด้านการศึกษาค้นคว้า เพื่อประโยชน์เกื้อกูลแก่บุคลากรในองค์การ นอกจากจะเป็นการใช้เวลาว่างให้เป็นประโยชน์แล้วยังช่วยให้บุคลากรได้รับทราบเรื่องราวข่าวสารที่น่าสนใจ

1.2 จัดทำเอกสารทางวิชาการต่าง ๆ เช่น การสรุปย่อข่าว การเผยแพร่งานวิจัย จัดทำจุลสาร วารสารที่เน้นการให้ความรู้หรือหลักการทางการศึกษา

2. การอนุญาตให้ไปศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น จัดเป็นการพัฒนาอาจารย์ประเภทหนึ่งที่ช่วยให้บุคลากรมีความรู้ความเข้าใจและเชี่ยวชาญในวิชาชีพมากขึ้น รวมทั้งมีความมั่นใจในตนเองและมีโอกาสเลื่อนฐานะสูงขึ้นซึ่ง นิโรจน์ ไทยทอง (2535) ได้ศึกษาพบว่าอาจารย์ผู้สอนที่มีประสบการณ์ 1-10 ปี และ21 ปีขึ้นไป มีความต้องการตรงกัน คือ ต้องการศึกษาต่อเต็มเวลาโดยได้รับการเลื่อนขั้นเงินเดือนพิเศษหลังจากสำเร็จการศึกษา ส่วนอาจารย์ผู้สอนที่มีประสบการณ์ 11-20 ปี มีความต้องการศึกษาต่อภายในประเทศสูงสุด

3. การให้ลาไปเพิ่มพูนความรู้ อาจารย์ที่ทำงานมาแล้ว 6 ปี จะได้รับสิทธิ์ในการลาไปเพิ่มพูนความรู้ภายในประเทศได้ 12 เดือน โดยได้รับเงินเดือนเต็ม ตำราที่เขียนและงานวิจัยที่ทำยัง

สามารถใช้เป็นผลงานทางวิชาการหรือขอรับรางวัลและส่งเข้าประกวดได้ การอนุญาตให้ลาแบบนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อให้อาจารย์ได้มีโอกาสทำการศึกษาหรือการวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการเรียนการสอน เพื่อให้ออกไปหาประสบการณ์ และทำความคุ้นเคยกับพัฒนาการใหม่ ๆ ซึ่ง อรพินทร์ กุลประภา(2524) ได้ศึกษาพบว่าการพัฒนาอาจารย์ของวิทยาลัยเทคโนโลยีและอาชีวศึกษาในเขตกรุงเทพมหานคร ควรให้การสนับสนุนให้อาจารย์ได้ลาศึกษาต่อ เพื่อให้อาจารย์ได้มีโอกาสเพิ่มพูนประสบการณ์

การพัฒนาอาจารย์ด้านการวิจัย

การพัฒนาอาจารย์ด้านการวิจัย หมายถึงความพยายามของหน่วยงานหรือสถาบันการศึกษาในการปรับปรุงความสามารถของอาจารย์ให้มีความรู้ความสามารถทักษะและทัศนคติที่ถูกต้อง เพื่อให้สามารถปฏิบัติภารกิจตามบทบาทหน้าที่ของอาจารย์ให้ดีขึ้น รวมถึงการส่งเสริมให้อาจารย์มีความสามารถสูงขึ้นและรับผิดชอบภารกิจในอนาคตได้ สมใจ จิตพิทักษ์ (2532. 153-158) ได้ศึกษาปัจจัยในการผลิตงานวิจัยและการพัฒนาอาจารย์ด้านการวิจัยของอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาพบว่า ควรให้การสนับสนุนและดำเนินการดังนี้

1. เสริมสร้างความรู้ ทักษะ และประสบการณ์เกี่ยวกับการวิจัย โดยการจัดอบรมให้ความรู้แก่อาจารย์ด้านการวิจัย ฝึกอบรมความรู้ทางสถิติที่ใช้ในการวิจัยแต่ละประเภท ฝึกอบรมการใช้เครื่องคอมพิวเตอร์ จัดอบรมเชิงปฏิบัติการในการเขียนเค้าโครง จัดให้อาจารย์ที่มีประสบการณ์เป็นที่ปรึกษาแก่นักวิจัยใหม่

2. สร้างทัศนคติ ค่านิยม และจิตสำนึกเกี่ยวกับการวิจัย โดยการกระตุ้นความสำนึกว่าการวิจัยเป็นภาระหน้าที่ของอาจารย์

3. สนับสนุนด้านปัจจัย ได้แก่ ให้ความสะดวกในการใช้อาคารสถานที่ที่ทำวิจัย ลดจำนวนชั่วโมงการสอนให้น้อยลง

4. สนับสนุนด้านการเงิน โดยการหาแหล่งเงินทุนสนับสนุนให้มากขึ้นและทั่วถึง

5. สนับสนุนด้านเครื่องมือ อุปกรณ์ เอกสาร วารสาร ที่ใช้ในการวิจัย

6. ควรมีสิ่งจูงใจ ได้แก่ รางวัล และผลตอบแทน

7. ส่งเสริมและเผยแพร่งานวิจัยอย่างต่อเนื่องอย่างเป็นระบบ

8. จัดสัมมนาทางวิชาการเพื่อเผยแพร่ผลงานวิจัย

การให้การสนับสนุนการทำวิจัยของอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษา ถือเป็นภารกิจหนึ่งจะต้องดำเนินการอย่างจริงจังและต่อเนื่อง เพื่อให้ได้องค์ความรู้ใหม่ที่ถูกต้อง

การพัฒนาอาจารย์ด้านการบริการทางวิชาการแก่สังคม

การพัฒนาการศึกษาระดับอุดมศึกษานั้น ภารกิจด้านการให้บริการทางวิชาการแก่สังคมมีความจำเป็นไม่ยิ่งหย่อนไปกว่าภารกิจด้านอื่น ๆ เพราะนอกจากเป็นการช่วยแก้ปัญหาของสังคมได้ตามความต้องการและความจำเป็นของสังคมแล้ว ยังจะช่วยสนับสนุนส่งเสริมให้การเรียนการสอนและการวิจัยเป็นไปอย่างตรงกับสภาพความเป็นจริงในสังคม จากการศึกษาของ สมชาย วงศ์เกษม (สมชาย วงศ์เกษม. 2519 : 102) เกี่ยวกับงานด้านการบริการการทางวิชาการแก่สังคมที่สถาบันอุดมศึกษาจัดทำอยู่มีหลายกิจกรรมด้วยกัน คือ

1. การจัดทำหลักสูตรการศึกษาหรือหลักสูตรฝึกอบรมวิชาชีพที่ตรงตามความต้องการของชุมชน
2. จัดทำโครงการศึกษานอกโรงเรียน เป็นการจัดการศึกษาให้แก่ประชาชนทุกอาชีพทุกวัย
3. จัดการประชุมทางวิชาการ การสัมมนา การอภิปราย โดยร่วมมือกับหน่วยงานของรัฐและเอกชน และให้ประชาชนทุกอาชีพเข้ามีส่วนร่วมด้วย
4. จัดนิทรรศการทางวิชาการ
5. เผยแพร่ความรู้โดยผ่านทางสื่อมวลชน ใช้ระบบโทรคมนาคมทางไกล
6. จัดทำเอกสารเผยแพร่ในรูปที่อ่านง่าย
7. จัดรายการตอบปัญหาทางไปรษณีย์และทางวิทยุกระจายเสียง
8. จัดโครงการนำอาจารย์ นิสิต นักศึกษาออกพัฒนาชนบท เข้าไปมีส่วนร่วมในการพัฒนาบุคคลและสังคม

นอกจากนั้น ประไพพิศ มงคลรัตน์ (2532. 10-12) ได้กล่าวถึงรูปแบบของการให้บริการทางวิชาการแก่สังคม ได้แก่ การจัดฝึกอบรม การจัดสัมมนา อภิปราย บรรยาย การเป็นวิทยากรให้แก่หน่วยงานราชการและองค์การเอกชนทั่วไป, การเป็นกรรมการและที่ปรึกษาคณะกรรมการในระดับต่าง ๆ ทั้งหน่วยงานราชการและหน่วยงานเอกชน, ช่วยเหลือสมาคมต่าง ๆ ทางด้านวิชาการ, การจัดทำหลักสูตรและตำราเรียนให้กับสถาบันการศึกษาอื่น ๆ บริการสอนภาษาต่างประเทศแก่บุคคลทั่วไป จัดแสดงนิทรรศการทางวิชาการ จัดทำวารสารทางวิชาการ เผยแพร่ศิลปะและวัฒนธรรม การจัดประชุมและสัมมนาทางวิชาการ

ในด้านการพัฒนาอาจารย์ด้านการบริการทางวิชาการแก่สังคม ตามแผนการพัฒนาการศึกษาระยะที่ 8 (พ.ศ. 2540-2544) ของสถาบันเทคโนโลยีราชมงคล (สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล. 2540 :18-19) ได้ดำเนินการพัฒนาอาจารย์ดังนี้

1. สนับสนุนให้อาจารย์ได้ศึกษาดูงาน ณ สถานประกอบการภาคเอกชน ภาครัฐบาล และหน่วยงานต่าง ๆ เพื่อประโยชน์ทางการศึกษา

2. ส่งเสริมและสนับสนุนให้อาจารย์เข้ารับการอบรมในสาขาวิชาชีพระยะสั้น ๆ เพื่อนำความรู้มาถ่ายทอดให้แก่ชุมชน

3. ส่งเสริมให้อาจารย์ได้เป็นที่ปรึกษาทางวิชาการแก่หน่วยงานเอกชน

4. ส่งเสริมให้อาจารย์ได้เข้าร่วมกิจกรรมการเมือง โดยเป็นที่ปรึกษาให้ความรู้แก่นักการเมือง

5. ส่งเสริมให้อาจารย์ได้มีโอกาสสอนระหว่างวิทยาเขตต่าง ๆ

6. ส่งเสริมให้อาจารย์เขียนบทความ และเอกสารทางวิชาการเพื่อเผยแพร่ทางสื่อมวลชน

7. ส่งเสริมและสนับสนุนให้อาจารย์ได้เป็นวิทยากรและผู้บรรยายทางวิชาการตามหน่วยงานอื่น ๆ

ดังนั้นการพัฒนาอาจารย์ด้านการบริการทางวิชาการแก่สังคม ถือเป็นภาระหน้าที่ที่สำคัญประการหนึ่ง ที่สถาบันอุดมศึกษาทุกแห่งต้องยึดเป็นหลักในการปฏิบัติ

6. การพัฒนาอาจารย์ของสถาบันเทคโนโลยีราชมงคล

นโยบายการดำเนินงานการพัฒนาอาจารย์ของสถาบันเทคโนโลยีราชมงคล

เนื่องจากความเจริญและการเปลี่ยนแปลงของภูมิภาคเอเชียแปซิฟิค เป็นไปอย่างรวดเร็วในทุก ๆ ด้านการจัดการศึกษาจำเป็นต้องเตรียมพร้อมเพื่อรับมือกับการเปลี่ยนแปลงในอนาคตอันใกล้ และหนทางที่จะช่วยให้การศึกษาก้าวทันกับการเปลี่ยนแปลงได้อย่างเหมาะสม คือ การร่วมมือประสานงานกันของทุกกลุ่มทุกฝ่ายในการจัดการศึกษา คุณภาพของอาจารย์เป็นเรื่องที่จำเป็นต้องมีการพัฒนาให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงของยุคปัจจุบัน การให้อาจารย์ได้พัฒนาตนเองตลอดเวลาเพื่อให้มีความทันสมัย และสามารถตัดสินอนาคตทางการศึกษาที่ตนเองรับผิดชอบถือเป็นสิ่งจำเป็น อาจารย์ไม่ควรถูกสร้างมาให้เป็นเพียงเครื่องมือของรัฐที่มีหน้าที่จัดการเรียนการสอนให้เป็นไปตามหลักสูตรที่รัฐกำหนดเท่านั้น แต่อาจารย์ยุคใหม่ต้องปรับเปลี่ยนบทบาทของตนโดยการมองเห็นทางของอนาคต เปลี่ยนการเรียนการสอนให้เหมาะสมและปกป้องสิทธิให้กับผู้เรียน โครงการพัฒนาอาจารย์ของสถาบันเทคโนโลยีราชมงคลที่ได้ดำเนินการมาแล้ว (สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล. 2538 : 11-15) ได้แก่ โครงการสัมมนาเชิงปฏิบัติการ "การให้คำปรึกษา" โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการการใช้งานคอมพิวเตอร์และเครือข่าย Internet โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการเพื่อผลิตสื่อต้นแบบทางด้านคอมพิวเตอร์สำหรับการเรียนการสอน (CAI) โครงการอบรมคณาจารย์ที่ได้รับการบรรจุใหม่ในทุกปีการศึกษา โครงการประชุมสัมมนาทิศทางแผนพัฒนาการศึกษา ระยะที่ 8 โครงการอบรมสัมมนาทางวิชาการ, โครงการพัฒนาอาจารย์ผู้ทำการสอนด้านบริหารธุรกิจ คหกรรมศาสตร์ ศิลปหัตกรรม โครงการอบรมสัมมนาเสนอผลงานทางวิชาการและงานวิจัย, โครงการความร่วมมือระหว่างประเทศ เกี่ยวกับการให้ทุนเพื่อศึกษาต่อ ทุนฝึกอบรม ทุนดูงาน ทุนประชุมสัมมนา โครงการอบรมครูประจำที่ไม่มีวุฒิครูของคณะ/วิทยาเขต, โครงการสัมมนาเชิงปฏิบัติการในสาขาวิชาต่าง ๆ นอกจากนั้นสถาบันเทคโนโลยีราชมงคล

ได้ร่างวัตถุประสงค์ นโยบาย มาตรการและเป้าหมายของแผนระยะ 15 ปี ระหว่าง พ.ศ. 2538-2552 ซึ่งวัตถุประสงค์ของแผนดังกล่าวในส่วนที่เกี่ยวกับการพัฒนาอาจารย์ คือ (สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล 2538.) การพัฒนาระบบการบริหารของสถาบันฯ ให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น โดยระดมทรัพยากรจากแหล่งต่าง ๆเพื่อพัฒนาสถาบันฯ ในรูปแบบต่าง ๆ มุ่งเน้นการพัฒนาในทุก ๆ ด้าน ทั้งด้านบุคลกร วัสดุอุปกรณ์ อาคารสถานที่ตลอดจนด้านวิชาการให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงทางสังคมสาเหตุสำคัญอีกหลายประการที่ทำให้จำเป็นต้องมีการพัฒนาอาจารย์ในระบบอุดมศึกษานั้น อยู่ที่คุณภาพของอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐมีแนวโน้มลดลง จากเอกสารประกอบการสัมมนาของสถาบันเทคโนโลยีราชมงคล (สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล. 2537 : 32-33) สรุปได้ดังนี้

1. บุคคลที่จบการศึกษาระดับปริญญาตรีที่มีผลการศึกษาขั้นดี ดีมาก จะมาเป็นอาจารย์ลดลง โดยเฉพาะสาขาที่ขาดแคลน คือ สาขาคณิตศาสตร์ วิศวกรรมศาสตร์ วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี วิทยาศาสตร์การแพทย์ และวิทยาศาสตร์สุขภาพ

2. สัดส่วนอาจารย์ตามคุณวุฒิ ปริญญาเอก : โท : ตรี ในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐต่ำกว่าเกณฑ์ เนื่องจากจากภาคเอกชนให้อัตราเงินเดือน สวัสดิการ และค่าตอบแทนสูงกว่า

3. สถาบันอุดมศึกษาภูมิภาคมีการสูญเสียอาจารย์ออกไปค่อนข้างมาก ในสาขาวิชาที่เป็นที่ต้องการและมีความขาดแคลน

4. สัดส่วนตำแหน่งวิชาการ คือ ศาสตราจารย์ : รองศาสตราจารย์ : ผู้ช่วยศาสตราจารย์ : อาจารย์ แนวโน้มลดลง

5. ขวัญอาจารย์มีแนวโน้มอยู่ในระดับปานกลางและลดต่ำลง อาจารย์ประมาณ 60% มีรายได้จากเงินเดือนเพียงอย่างเดียว และอีกประมาณ 40% มีเงินเดือนและรายได้พิเศษ

6. การปรับตัวของบุคลากรในระบบอุดมศึกษาในอนาคต ความสัมพันธ์ของบุคลากรสาย ก. (อาจารย์) กันเองจะลดลง ความสัมพันธ์ระหว่างอาจารย์กับนิสิตนักศึกษาก็จะห่างเหินออกไปจะพบกันเฉพาะชั่วโมงสอนเท่านั้น ทั้งนี้เนื่องจากเศรษฐกิจของอาจารย์

นอกจากนั้นสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติได้จัดสัมมนาเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาการศึกษาในอนาคต ซึ่งผลสรุปที่ได้มีความสอดคล้องกับนโยบายการพัฒนาอาจารย์ของสถาบันเทคโนโลยีราชมงคล ดังนี้ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ 2536.)

1. เพิ่มจำนวนผู้เรียนระดับบัณฑิตศึกษา โดยเฉพาะสาขาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี เพื่อมาเป็นอาจารย์ โดยดำเนินการดังนี้

1.1 สร้างแรงจูงใจแก่ผู้เรียน เช่น การให้ทุนการศึกษา ทุนวิจัย จัดโควต้าพิเศษ เช่น โครงการครุทายาท

1.2 เพิ่มงบประมาณให้เพียงพอและได้สัดส่วนกับภารกิจที่เพิ่มขึ้น และการใช้ระบบจัดสรรในรูปเงินก้อน หรือ Block Grant

1.3ทางด้านผู้สอน ควรสร้างความร่วมมือกันระหว่างสถาบันกับภาคเอกชนและการสร้างแรงจูงใจแก่ผู้สอน โดยการให้ทุนหมุนเวียน เป็นต้น

2. กำหนดมาตรการระยะสั้นและระยะยาวที่มีประสิทธิภาพ เพื่อเตรียมครู-อาจารย์ทดแทนผู้ที่ลาออกและเกษียณอายุ

2.1 กำหนดให้มีโครงการพิเศษในลักษณะเดียวกับโครงการคุรุทายาท

2.2 ให้มีการประชาสัมพันธ์เกี่ยวกับความต้องการอาจารย์ในสาขาต่าง ๆ อย่างกว้างขวาง

2.3 ขอยืมบุคลากรต่างสถาบันหรือจัดจ้างอาจารย์พิเศษแทนอาจารย์อาจารย์ที่ลาออก โดยรัฐให้การสนับสนุนด้านงบประมาณ

2.4 การขยายอายุราชการ หรือการทำสัญญาจ้างพิเศษกรณีเกษียณอายุ

3. การพัฒนาคุณภาพครู-อาจารย์

3.1 เพิ่มคุณภาพและปริมาณของห้องสมุดเพื่อให้เป็นแหล่งศึกษาค้นคว้าทำวิจัยของอาจารย์ โดยไม่ต้องไปทำวิจัยถึงต่างประเทศ

3.2 หมุนเวียนผู้สอนระหว่างส่วนกลางและส่วนภูมิภาค

3.3 นำเทคโนโลยีมาช่วยในการสอนเพิ่มมากขึ้น

3.4 ให้มหาวิทยาลัยจัดทุนการศึกษาของตนเอง

3.5 ส่งเสริมให้อาจารย์มีรายได้พิเศษจากงานบริการทางวิชาการและงานวิจัย

3.6 มีระบบการคัดเลือกอาจารย์ที่มีประสิทธิภาพ

3.7 กำหนดมาตรฐานวิชาชีพ

3.8 สร้างระบบตรวจสอบคุณภาพ

4. การรักษาอาจารย์ที่มีคุณภาพให้อยู่ในระบบ

4.1 พัฒนาระบบทางด้านวิชาการให้ก้าวหน้า เช่น การขอตำแหน่งทางวิชาการ

4.2 ปรับปรุงเงื่อนไข การลาศึกษาต่อ สัญญาชดใช้ เงินเดือน

4.3 ตั้งงบประมาณวิจัยประจำให้อาจารย์

4.4 เสริมสร้างภาวะผู้นำ ผู้บริหารในสถาบัน

4.5 พัฒนาระบบบริหารงานสถาบันที่เป็นอิสระ

สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล ได้แสดงให้เห็นถึงความมุ่งมั่นในการพัฒนาสถาบัน เพื่อให้เกิดความเป็นเลิศทางวิชาการ และเพื่อยกระดับความเป็นสากลของสถาบัน ดังนั้นจึงให้ความสำคัญต่อการพัฒนาการเรียนการสอน การวิจัย รวมทั้งยังได้ตอบสนองนโยบายหลักของรัฐในการพัฒนาศักยภาพของอาจารย์เพื่อให้เป็นผู้นำด้านการศึกษา

การปฏิรูปการพัฒนาอาจารย์

สิปปนนท์ เกตุทัต (2538 : 36-37) ได้กล่าวถึงการปฏิรูปการศึกษาของประเทศไทยว่า เนื่องจากความเปลี่ยนแปลงและความก้าวหน้าของวิชาการในปัจจุบันมีมาก และมากยิ่งขึ้นในอนาคต ผู้เรียนอาจจะเรียนรู้ด้วยตนเองมากขึ้น ดังนั้นบทบาทของครู-อาจารย์ จึงต้องเป็นผู้จัดบรรยากาศให้เกิดการเรียนรู้ เป็นผู้กระตุ้นให้เกิดการเรียนรู้ และกระตุ้นให้รู้จักวิธีการเรียนรู้ด้วย ครู-อาจารย์จะต้องมีการพัฒนาและปรับบทบาทของตนดังนี้

1. ก่อให้เกิดศรัทธาในศิษย์ เพื่อนร่วมงาน และชุมชน
2. เน้นวิธีการเรียนรู้มากกว่าสอนให้ท่องจำ
3. ในฐานะที่เป็นของชุมชน ต้องเรียนรู้จากชุมชนถึงสภาพการทำมาหากิน เสริมสร้างเครือข่ายการเรียนรู้และความเข้มแข็งของชุมชน
4. เป็นผู้ประสานการเรียนรู้ในโรงเรียน นอกโรงเรียน จากชุมชน จากธุรกิจเอกชนจากสื่อมวลชน จากสถาบันต่าง ๆ ในสังคม
5. ครู-อาจารย์ต้องหมั่นเพิ่มพูนความรู้ เรียนรู้วิธีหาความรู้จากเทคโนโลยีสมัยใหม่ติดตามความรู้ความก้าวหน้าใหม่ ๆ โยงความรู้ใหม่กับการปรับปรุงนำไปปฏิบัติ เพื่อช่วยยกฐานะความเป็นผู้ให้ความรู้แก่ชุมชนและสังคมโดยรอบ และเพื่อติดตามความเปลี่ยนแปลงของโลก

การปฏิรูปการบริหารบุคคล ปฏิรูปการฝึกหัดครู และพัฒนาอาจารย์ทางด้าน ครุศาสตร์ ศึกษาศาสตร์ ต้องรื้อปรับระบบครูประจำการ ดังนี้

1. สรรหาคนเก่งและคนดีเข้าเรียนครู
2. พัฒนามาตรฐานการศึกษาระดับสูงกว่าปริญญาตรี
3. ปฏิรูปการเรียนการสอนในการผลิตครู
4. พัฒนาครูประจำการ
5. พัฒนาองค์กรและการจัดการ
6. จัดตั้งราชวิทยาลัยครุศาสตร์
7. รื้อปรับระบบการบริหารงานบุคลากรครู
8. รื้อปรับระบบการวางแผน และเชื่อมโยงการผลิต การใช้ และการจัดการเกี่ยวกับครู

กษมา วรวรรณ ณ อยุธยา (2539 : 7) ได้กล่าวถึงแนวทางปฏิรูปการศึกษาซึ่งควรให้ความสำคัญในด้านการพัฒนาและสนับสนุนการปฏิบัติงานของครูว่า ควรจะมีการพัฒนาวิชาชีพครูอย่างต่อเนื่องให้มีทั้งองค์ความรู้ ความสามารถในการจัดการเรียนการสอน พื้นฐานทางจิตวิทยา มีระบบที่จะสนับสนุนการปฏิบัติงานของครู ทั้งสนับสนุนทางวิชาการที่เป็นทางการอย่างต่อเนื่องและจริงจัง และเสริมสร้างเครือข่ายครูที่จะแลกเปลี่ยนความรู้ซึ่งกันและกัน และมีการปรับระบบพิจารณาความก้าวหน้าทางวิชาชีพที่สัมพันธ์กับผลงานที่เกิดจากการเรียนการสอน

สำหรับแนวทางการปฏิรูปการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2539-2550 ในด้านการปฏิรูปครูและบุคลากรทางการศึกษา (กระทรวงศึกษาธิการ. 2539) คือ เร่งปฏิรูประบบการผลิต การสรรหาและการพัฒนาครู-อาจารย์ ที่ทำการสอนในสถานศึกษาของรัฐและเอกชนอย่างครบวงจร ดังนี้

1. สร้างจิตสำนึกในความรับผิดชอบของครู ผู้บริหารโรงเรียนและบุคลากรทางการศึกษาให้มุ่งมั่นต่อการปฏิบัติหน้าที่อย่างจริงจัง

2. ในการประเมินความก้าวหน้าของครู ให้มุ่งเน้นที่การวัดประสิทธิภาพของผลการปฏิบัติงาน

3. ให้ครูทุกคนได้เพิ่มพูนความรู้และพัฒนาทักษะในรูปแบบต่าง ๆ อย่างต่อเนื่องทั่วถึงและทันต่อการเปลี่ยนแปลงทางสังคมและเทคโนโลยี โดยในทุก 2 ปี ต้องผ่านการอบรมอย่างน้อย 1 ครั้ง ทั้งการอบรมของกระทรวงศึกษาธิการ และ/หรือกรมต้นสังกัดและการอบรมของสถาบันอื่น ๆ ทั้งภาครัฐและเอกชน ที่มีวุฒิบัตรรับรอง ตลอดจนการอบรมทางไกล การเข้าประชุมสัมมนา และการพัฒนาตนเองในรูปแบบต่าง ๆ ให้ถือเป็นการปฏิบัติหน้าที่และให้ผู้บังคับบัญชาเป็นส่วนหนึ่งของผลการปฏิบัติงานของครูด้วย

4. ให้ครูเลือกแผนการสอน หรือพัฒนาให้เหมาะสมกับผู้เรียน เพื่อมุ่งให้ผู้เรียนสามารถสร้างและพัฒนาความรู้ได้ตลอดชีวิตอย่างแท้จริง

5. ให้ครูที่สังกัดส่วนราชการต่าง ๆ ในกระทรวงศึกษาธิการสามารถทำการสอนในสถานศึกษา ทั้งในและนอกสังกัดได้มากกว่า 1 แห่ง ทั้งนี้โดยได้รับความเห็นชอบจากผู้บังคับบัญชา และให้ได้รับค่าตอบแทนพิเศษ และให้นับรวมเป็นส่วนหนึ่งของผลงานครูในการบรรจุครูใหม่ให้นำประสบการณ์ของครูมาพิจารณาประกอบการกำหนดเงินเดือนด้วย

6. กำหนดคุณสมบัติและเปิดโอกาสให้ ภูมิปัญญาท้องถิ่น ครูชาวบ้านผู้ทรงคุณวุฒิจากภาคเอกชน และส่วนราชการต่าง ๆ รวมทั้งผู้เกษียณอายุราชการมาสอนในสถานศึกษาสังกัดกระทรวงศึกษาธิการโดยมีค่าตอบแทนให้ตามความเหมาะสม

7. ปัญหาการขาดแคลนครู โดยการบรรจุแต่งตั้งครูให้ครบทุกตำแหน่งตามแผนอัตรากำลังของแต่ละสถานศึกษา การเกลี่ยอัตรากำลังครู และการลดจำนวนครูช่วยราชการให้คงเหลือ34

น้อยที่สุด สำหรับครูผู้สอนวิชาขาดแคลนให้ได้รับค่าตอบแทนพิเศษ อีกทั้ง สนับสนุนให้สถานศึกษาที่จัดการศึกษาระดับหลังมัธยมศึกษา ที่มีความพร้อมในการเปิดสอนสาขาวิชาที่ขาดแคลนจัดสอนได้ถึงระดับปริญญาตรี

8. ปรับรื้อระบบการกำหนดตำแหน่งครูในสถานศึกษาสังกัดกระทรวงศึกษาธิการเพื่อความก้าวหน้าในสายงาน ระหว่างครูกับผู้บริหารสถานศึกษาให้มีสายวิชาชีพที่ชัดเจนแต่มีความยืดหยุ่นและสามารถสับเปลี่ยนหมุนเวียนกันได้โดยเฉพาะครูสามารถก้าวหน้าตามสายงานการสอนในระดับตำแหน่งที่สูงขึ้นได้ด้วยผลงานของตนเอง ทั้งนี้กำหนดให้มีคู่มือปฏิบัติงานของครู และคู่มือปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา

9. กำหนดมาตรฐานวิชาชีพครู โดยให้คุรุสภา คณะกรรมการข้าราชการครู และสถาบันผลิตครู ดำเนินการปรับปรุงกฎหมายที่เกี่ยวข้อง และให้มีมาตรการพัฒนาวิชาชีพโดยการกำหนดให้มีใบประกอบวิชาชีพครู

10. ปฏิรูประบบสวัสดิการ และประโยชน์เกื้อกูลของครูทุกประเภท ทุกสังกัดเพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตของครู ส่งเสริมขวัญ กำลังใจและความมั่นคงในอาชีพให้กับครู รวมทั้งปรับปรุงโครงสร้างเงินเดือนและสวัสดิการอื่น ๆ ของครู โดยมุ่งส่งเสริมสนับสนุนแก่ครูที่สอนในถิ่นทุรกันดาร ครูที่สอนหลายชั้นเป็นพิเศษ

11. พัฒนาระบบและกลไกในการเลือกสรรบุคคลเข้าเรียนในสถาบันผลิตครู พร้อมทั้งพัฒนาหลักสูตรและกระบวนการเรียนการสอน ในการผลิตครู ทั้งครูที่สอนหลายวิชา และครูเฉพาะวิชาที่เน้นการปฏิบัติ เพื่อให้ได้ครูที่มีความรู้ความสามารถในเชิงวิเคราะห์ สังเคราะห์ และมีคุณธรรมจริยธรรม รวมทั้งให้มีการปรับปรุงวิธีการสอบคัดเลือกและการบรรจุครูประจำการโดยให้สถานศึกษาเป็นผู้ดำเนินการตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขที่กระทรวงศึกษาธิการกำหนด ทั้งไม่ควรบรรจุครูที่มาจากสถานศึกษาเอกชนระหว่างปีการศึกษา

12. เร่งรัดการพัฒนานักบริหารการศึกษา โดยการเพิ่มพูนแนวความคิด ความรู้ ตลอดจนทักษะในการบริหาร และการจัดการเพื่อให้สามารถพัฒนาโรงเรียนและสถานศึกษาให้มีคุณภาพก้าวทันต่อการเปลี่ยนแปลงในอนาคต

จากแนวทางการปฏิรูปการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการดังกล่าว จะทำให้ระบบการศึกษาของประเทศไทยมีความเจริญก้าวหน้าและได้มาตรฐาน อาจารย์ได้รับการยอมรับมากขึ้นรวมทั้งได้รับการพัฒนาในวิชาชีพครูให้สูงขึ้นด้วย

7. ปัญหาในการพัฒนาอาจารย์

อุดม เจียมเจริญ (2527) ได้ศึกษาปัญหาในการพัฒนาอาจารย์ พบว่าปัญหาที่สำคัญ คือ

งบประมาณที่ใช้ในการสนับสนุนการพัฒนาอาจารย์ เช่น การให้ไปศึกษาต่อระยะสั้น การศึกษาดูงาน การจัดซื้อเอกสารตำราที่ทันสมัยมีน้อยมาก นอกจากนั้นปัญหาที่สำคัญประการหนึ่ง ที่คณะอนุกรรมการทำงานโครงการพัฒนาเภสัชกร ทบวงมหาวิทยาลัย (2534) ได้ศึกษาคือ ข้อจำกัดด้านทรัพยากรทางวิชาการและงบประมาณ การให้บริการชุมชน ความร่วมมือกับสถาบันต่างประเทศ ส่วนวิจิตร ศรีสอ้าน (2537 : 1-4) ได้กล่าวว่า การพัฒนาอาจารย์ในช่วงเวลาที่ผ่านมาสถาบันอุดมศึกษาของรัฐได้ประสบปัญหาขาดแคลนอาจารย์ประจำที่มีประสบการณ์และคุณวุฒิสูงอย่างมาก โดยเฉพาะอย่างยิ่งในสาขาวิชาที่มีความสำคัญและจำเป็นต่อการพัฒนาประเทศ เช่น สาขาทางด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ซึ่งทบวงมหาวิทยาลัยได้มีมาตรการในการแก้ไขปัญหาดังกล่าวมาตั้งแต่ช่วงแผนพัฒนาการศึกษา ฉบับที่ 6 และต่อเนื่องมาจนถึงแผนพัฒนาการศึกษาฉบับที่ 7 เช่น การจัดสรรทุนศึกษาต่อต่างประเทศในระดับปริญญาโทในสาขาวิชาที่ขาดแคลนการส่งเสริมให้มีมีความสามารถพิเศษเป็นอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษา การจ้างผู้ที่มีความสามารถให้เป็นอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ เป็นต้น สำหรับเป้าหมายการพัฒนาอุดมศึกษาในช่วงแผนพัฒนาการอุดมศึกษา ฉบับที่ 8 (พ.ศ. 2540-2544) ได้กำหนดเป้าหมายในการพัฒนาอาจารย์ คือการเน้นโครงการพัฒนาอาจารย์ โดยการพัฒนาคุณวุฒิของอาจารย์ประจำในปีสุดท้ายของแผนฯทุกสาขาวิชาให้มีสัดส่วน วุฒิปริญญาตรี : ปริญญาโท : ปริญญาเอก : = 0.5 : 6.5 : 3.0

จุฑา เทียนไทย (2538 : 71) กล่าวถึงปัญหาในการพัฒนาอาจารย์ว่า บทบาทของรัฐที่จะส่งเสริมพัฒนาคุณภาพของอาจารย์ คงเป็นงานที่ต้องทำอย่างต่อเนื่อง กฎระเบียบต่าง ๆ เช่น ระเบียบการลาไปราชการ การเบิกจ่ายค่าเดินทาง ค่าพาหนะ ค่าที่พัก รวมถึงการจ่ายค่าธรรมเนียมเพื่อเข้าร่วมการสัมมนา ฝึกอบรม และการพัฒนาในรูปแบบต่าง ๆ น่าจะต้องมีการแก้ไขให้สอดคล้องกับสภาพความเป็นจริงของสังคมที่มีค่าครองชีพสูงขึ้นและที่สำคัญต้องยอมรับความจริงว่าการสอนหนังสือและการค้นคว้าเพิ่มเติมของอาจารย์นั้นยังไม่เพียงพอจะต้องส่งเสริมให้อาจารย์ได้มีโอกาสพัฒนาความรู้และประสบการณ์ใหม่ ๆ มากขึ้นกว่าเดิมการสัมมนาซึ่งหน่วยงานเอกชนหรือหน่วยงานราชการจัดขึ้นเป็นส่วนหนึ่งในการเพิ่มพูนความรู้ที่จะนำไปช่วยเสริมการสอนของอาจารย์ ดังนั้นรัฐควรลงทุนให้อาจารย์ได้เข้าร่วมกิจกรรมนี้ เช่น ในบางครั้งมีวิทยากรจากต่างประเทศมาบรรยาย อาจารย์จะต้องเสียค่าธรรมเนียมในการเข้าฟังเป็นจำนวนเงินสูงพอสมควร แต่อาจารย์ไม่มีโอกาสเข้าร่วมรับฟังเพราะรัฐไม่ช่วยเหลือในเรื่องนี้ คงมีแต่ภาคเอกชนเท่านั้นที่สามารถเข้าร่วมได้ สิ่งเหล่านี้เป็นเพียงตัวอย่างบางส่วนเท่านั้นที่แสดงให้เห็นว่าการส่งเสริมการพัฒนาอาจารย์ยังไม่ได้รับการสนับสนุนจากรัฐอย่างเต็มที่

ปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินงานการพัฒนาอาจารย์นั้น เป็นปัญหาที่เกิดขึ้นในสถาบันการศึกษาทั่วไป ซึ่งได้แก่ปัญหาด้านบุคลากร งบประมาณ วิธีการดำเนินงาน การสนับสนุนของ

ผู้บริหาร แนวคิดและทัศนคติของอาจารย์ผู้เข้ารับการพัฒนา แรงจูงใจของอาจารย์ การให้บริการทางการศึกษาของหน่วยงาน ถ้าผู้บริหารสามารถแก้ไขปัญหาเหล่านี้ให้หมดไป กิจกรรมและโครงการต่าง ๆ ที่จัดขึ้นเพื่อการพัฒนาอาจารย์ก็จะดำเนินไปด้วยดี

บทที่ 3
วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาครั้งนี้เป็นการศึกษาทัศนะของผู้บริหารและอาจารย์ที่มีต่อกิจกรรมการพัฒนาอาจารย์ของสถาบันเทคโนโลยีราชมงคล วิทยาเขตส่วนกลาง ซึ่งผู้วิจัยดำเนินการศึกษาค้นคว้าตามขั้นตอนต่อไปนี้

1. การกำหนดประชากรและการเลือกกลุ่มตัวอย่าง
2. การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล
3. การเก็บรวบรวมข้อมูล
4. การวิเคราะห์ข้อมูล
5. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. การกำหนดประชากรและการเลือกกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ ผู้บริหารและอาจารย์ ของสถาบันเทคโนโลยีราชมงคล วิทยาเขตส่วนกลาง ที่จัดการเรียนการสอนด้านบริหารธุรกิจ รวม 4 วิทยาเขต ได้แก่ วิทยาเขตจักรพงษ์ภูวนารถ วิทยาเขตบพิตรพิมุข จักรวรรดิ วิทยาเขตบิตรพิมุข มหาเมฆ วิทยาเขตพณิชยการ พระนคร ปีการศึกษา 2542 จำแนกเป็นผู้บริหาร 113 คน และอาจารย์ 323 คน รวมทั้งสิ้น 436 คน

กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ผู้บริหารและอาจารย์ของสถาบันเทคโนโลยีราชมงคล วิทยาเขตส่วนกลาง รวม 4 วิทยาเขต ได้แก่ วิทยาเขตจักรพงษ์ภูวนารถ วิทยาเขตบพิตรพิมุข จักรวรรดิ วิทยาเขตบิตรพิมุข มหาเมฆ วิทยาเขตพณิชยการพระนคร ปีการศึกษา 2542 จำแนกเป็นผู้บริหารจำนวน 113 คน จำนวนร้อยละ 100 และอาจารย์จำนวน 241 คน ได้มาโดยวิธีสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) จำนวนร้อยละ 75 ดังแสดงในตาราง 1

ตาราง 1 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างของผู้บริหารและอาจารย์ จำแนกตามวิทยาเขต

วิทยาเขต	ผู้บริหาร		อาจารย์		รวม	
	ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง	ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง	ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง
วิทยาเขตจักรพงษภูวนารถ	29	29	79	59	108	88
วิทยาเขตบพิตรพิมุข จักรวรรดิ	26	26	63	47	89	73
วิทยาเขตบพิตรพิมุข มหาเมฆ	28	28	74	55	102	83
วิทยาเขตพณิชยการพระนคร	30	30	107	80	137	110
รวม	113	113	323	241	436	354

2. การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามทัศนะของผู้บริหารและอาจารย์ ที่มีต่อกิจกรรมการพัฒนาอาจารย์ของสถาบันเทคโนโลยีราชมงคล วิทยาเขตส่วนกลาง ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น ซึ่งแบ่งออกเป็น 2 ตอน คือ

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ สอบถามทัศนะของผู้บริหารและอาจารย์ที่มีต่อกิจกรรมการพัฒนาอาจารย์ของสถาบันเทคโนโลยีราชมงคล วิทยาเขตส่วนกลาง 3 ด้าน คือ การสอน การวิจัย และการบริการทางวิชาการแก่สังคม

วิธีการสร้างเครื่องมือ

การสร้างเครื่องมือเพื่อการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้

1. ศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้องกับการวิจัย และศึกษาแบบสอบถามของงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาอาจารย์

2. ศึกษาวิธีการสร้างแบบสอบถามของ ล้วน สายยศ และอังคณา สายยศ (2531 : 136-143) และชูศรี วงศ์รัตนะ (2525 : 155-159) เพื่อเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม

3. นำแบบสอบถามเสนอประธานและกรรมการควบคุมปริญญานิพนธ์และผู้ทรงคุณวุฒิ 3 ท่าน (ภาคผนวก ข) เพื่อตรวจแก้ไขและให้ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงในด้านเนื้อหาและปรับปรุงการใช้ภาษา แล้วนำไปทดลองใช้กับผู้บริหารและอาจารย์ผู้สอนของวิทยาเขตเทคนิคกรุงเทพฯ จำนวน 50 คน

4. หาค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามเป็นรายข้อ โดยใช้ร้อยละ 25 ของกลุ่มสูงและร้อยละ 25 ของกลุ่มต่ำ แล้วใช้ t-test (Edward. 1975 : 152) วิเคราะห์หาค่าอำนาจจำแนกเลือกข้อคำถามที่มีค่าอำนาจจำแนกตั้งแต่ 1.75 ขึ้นไป ได้ข้อคำถามจำนวน 60 ข้อ ซึ่งถือว่ามีค่าอำนาจจำแนกที่มีนัยสำคัญทางสถิติ เพื่อนำไปทำเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล (Edward. 1975 : 152)

5. หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ โดยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha-Coefficient) ของครอนบาค (Cronbach. 1971 : 152) ได้ค่าความเชื่อมั่น 0.91

6. นำแบบสอบถามไปดำเนินการปรับปรุงแก้ไขแล้วนำมาเสนอประธานและกรรมการเพื่อตรวจสอบอีกครั้ง

ลักษณะของเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามทัศนะของผู้บริหารและอาจารย์ที่มีต่อกิจกรรมการพัฒนาอาจารย์ ของสถาบันเทคโนโลยีราชมงคล วิทยาเขตส่วนกลาง ซึ่งแบ่งเป็น 2 ตอน คือ

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามทัศนะของผู้บริหารและอาจารย์ที่มีต่อกิจกรรมการพัฒนาอาจารย์ 3 ด้าน คือ การสอน การวิจัย และการบริการทางวิชาการแก่สังคม ซึ่งผู้วิจัยกำหนดให้ค่าน้ำหนักคะแนนของข้อคำถามในแบบสอบถามดังนี้

คะแนน 5 หมายถึง ผู้ตอบเห็นว่าการจัดกิจกรรมมีความเหมาะสมมากที่สุด

คะแนน 4 หมายถึง ผู้ตอบเห็นว่าการจัดกิจกรรมมีความเหมาะสมมาก

คะแนน 3 หมายถึง ผู้ตอบเห็นว่าการจัดกิจกรรมมีความเหมาะสมปานกลาง

คะแนน 2 หมายถึง ผู้ตอบเห็นว่าการจัดกิจกรรมมีความเหมาะสมน้อย

คะแนน 1 หมายถึง ผู้ตอบเห็นว่าการจัดกิจกรรมมีความเหมาะสมน้อยที่สุด

เกณฑ์การแปลความหมายของค่าคะแนนเฉลี่ย

ค่าคะแนนเฉลี่ย 4.50-5.00 หมายถึง การจัดกิจกรรมมีความเหมาะสมมากที่สุด

ค่าคะแนนเฉลี่ย 3.50-4.49 หมายถึง การจัดกิจกรรมมีความเหมาะสมมาก

ค่าคะแนนเฉลี่ย 2.50-3.49 หมายถึง การจัดกิจกรรมมีความเหมาะสมปานกลาง

ค่าคะแนนเฉลี่ย 1.50-2.49 หมายถึง การจัดกิจกรรมมีความเหมาะสมน้อย

ค่าคะแนนเฉลี่ย 1.00-1.49 หมายถึง การจัดกิจกรรมมีความเหมาะสมน้อยที่สุด

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการดังนี้

1. ขอหนังสือแนะนำตัวจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

2. ขออนุญาตจากผู้อำนวยการของสถาบันเทคโนโลยีราชมงคลส่วนกลางทั้ง 4 วิทยาเขต เพื่อแจกและเก็บรวบรวมแบบสอบถาม จากผู้บริหารและอาจารย์ ของสถาบันเทคโนโลยีราชมงคล

3. นำหนังสือแนะนำตัว และแบบสอบถามไปติดต่อขอความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถาม และเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างด้วยตนเอง

4. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ได้คืนมาทั้งหมด มาตรวจสอบและเลือกเฉพาะแบบสอบถามที่สมบูรณ์ และนำแบบสอบถามที่สมบูรณ์ทั้งหมดมาตรวจให้คะแนนตามค่าน้ำหนักคะแนนของตัวเลือกในแบบสอบถาม

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

1. วิเคราะห์ข้อมูลสถานภาพของกลุ่มตัวอย่างตามตัวแปรที่ศึกษา โดยใช้ค่าร้อยละ

2. ศึกษาทัศนะของผู้บริหารและอาจารย์ที่มีต่อการจัดกิจกรรมการพัฒนาอาจารย์ของสถาบันเทคโนโลยีราชมงคล วิทยาเขตส่วนกลาง ด้านการสอน การวิจัย และการบริการทางวิชาการแก่สังคม โดยใช้ค่าคะแนนเฉลี่ย (Mean) และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) (Ferguson. 1981 : 49, 68)

3. เปรียบเทียบทัศนะของผู้บริหารและอาจารย์ที่มีต่อการจัดกิจกรรมการพัฒนาอาจารย์ของสถาบันเทคโนโลยีราชมงคล วิทยาเขตส่วนกลาง โดยรวมและในแต่ละด้าน จำแนกตามวุฒิการศึกษา ประสบการณ์การสอน และวิทยาเขตที่สังกัด โดยใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way Analysis of Variance) เมื่อพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จึงทำการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ โดยใช้วิธีของเชฟเฟ่ (อุทุมพร ทองอุไทย. 2529 : 183)

5. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. สถิติพื้นฐาน

1.1 ค่าคะแนนเฉลี่ย

1.2 ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน

2. สถิติที่ใช้ทดสอบสมมติฐาน

ทดสอบความแตกต่างของกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่ม โดยใช้ t-test และกลุ่มตัวอย่างมากกว่า 2 กลุ่ม โดยใช้ค่าความแปรปรวนทางเดียว (One Way Analysis of Variance) และในกรณีที่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ใช้วิธีของเชฟเฟ่ (Scheffe' s Test) (อุทมพร ทองอุไทย. 2529 : 183)

3. สถิติที่ใช้หาคุณภาพเครื่องมือ

3.1 หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยใช้วิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟ่า (Alpha Coefficient) (Cronbach. 1970 : 161)

3.2 หาค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามเป็นรายข้อ โดยใช้ t-test (Edward. 1975 : 152)

บทที่ 4
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์ข้อมูลครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดสัญลักษณ์ที่ใช้ดังนี้

$\bar{X}$	แทน ค่าคะแนนเฉลี่ย
S.D.	แทน ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน
N	แทน จำนวนคนในกลุ่มตัวอย่าง
t	แทนค่าที่ใช้พิจารณาใน t-distribution
F	แทน ค่าที่ใช้พิจารณาใน F-distribution
df	แทน ระดับชั้นแห่งความเป็นอิสระ (Degrees of Freedom)
SS	แทน ผลบวกกำลังสองของคะแนน (Sum of Squares)
MS	แทน ค่าเฉลี่ยของผลบวกกำลังสองของคะแนน (Mean Square)
*	แทน มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

<u>การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล</u>

การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้นำเสนอเป็น 4 ตอน คือ

ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ศึกษาทัศนะของผู้บริหารและอาจารย์ ที่มีต่อกิจกรรมการพัฒนาอาจารย์ของสถาบันเทคโนโลยีราชมงคล วิทยาเขตส่วนกลาง ด้านการสอน ด้านการวิจัย และด้านการบริการทางวิชาการแก่สังคมโดยรวมและเป็นรายด้าน โดยใช้ค่าคะแนนเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ตอนที่ 3 เปรียบเทียบทัศนะของผู้บริหารและอาจารย์ ที่มีต่อกิจกรรมการพัฒนาอาจารย์ของสถาบันเทคโนโลยีราชมงคล วิทยาเขตส่วนกลาง โดยรวมและในแต่ละด้าน จำแนกตามวุฒิการศึกษา ประสบการณ์การสอน และวิทยาเขตที่สังกัด โดยใช้ค่าที-เทสต์ (t-test) และค่าความแปรปรวนแบบทางเดียว (One way ANOVA)

ตอนที่ 4 ความคิดเห็นของผู้บริหารและอาจารย์ ที่มีต่อกิจกรรมการพัฒนาอาจารย์ของสถาบันเทคโนโลยีราชมงคล วิทยาเขตส่วนกลาง จากแบบสอบถามปลายเปิด โดยวิธีการแจกแจงความถี่และนำเสนอในเชิงบรรยาย

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตาราง 2 จำนวนและค่าร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามสถานภาพ

สถานภาพ	จำนวน	ร้อยละ
อาจารย์	241	68.1
ผู้บริหาร	113	31.9
รวม	354	100.0

จากตาราง 2 แสดงว่ากลุ่มตัวอย่างในการวิจัยนี้เป็นอาจารย์ 241 คน คิดเป็นร้อยละ 68.1 และผู้บริหารจำนวน 354 คน คิดเป็นร้อยละ 31.9 รวมกลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น 354 คน

ตาราง 3 จำนวนและค่าร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามวุฒิการศึกษา

วุฒิการศึกษา	ผู้บริหาร		อาจารย์	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
ปริญญาตรี	23	6.5	149	42.1
สูงกว่าปริญญาตรี	90	25.4	92	26.0
รวม	113	31.9	241	68.1

จากตาราง 3 แสดงว่ากลุ่มตัวอย่าง คือ ผู้บริหารมีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 23 คน คิดเป็นร้อยละ 6.5 สูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 90 คน คิดเป็นร้อยละ 25.4

อาจารย์มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 149 คนคิดเป็นร้อยละ 42.1 สูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 92 คน คิดเป็นร้อยละ 26.0

ตาราง 4 จำนวนและค่าร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามประสบการณ์การสอน

ประสบการณ์การสอน	ผู้บริหาร		อาจารย์	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
ต่ำกว่า 5 ปี	-	-	26	7.3
5 – 15 ปี	44	12.4	132	37.3
16 – 20 ปี	30	8.5	52	14.7
21 ปีขึ้นไป	39	11.0	31	8.8
รวม	113	31.9	241	68.1

ตาราง 4 แสดงว่ากลุ่มตัวอย่าง คือ ผู้บริหารที่มีประสบการณ์การสอน 5-15 ปี มีจำนวน 44 คน คิดเป็นร้อยละ 12.4 ประสบการณ์การสอน 16-20 ปี มีจำนวน 30 คน คิดเป็นร้อยละ 8.5 ประสบการณ์การสอน 21 ปีขึ้นไปมีจำนวน 39 คน คิดเป็นร้อยละ 11.0

อาจารย์ที่มีประสบการณ์การสอนต่ำกว่า 5 ปี มีจำนวน 26 คน คิดเป็นร้อยละ 7.3 ประสบการณ์การสอน 5-15 ปี มีจำนวน 132 คน คิดเป็นร้อยละ 37.3 ประสบการณ์สอน 16-20 ปี มีจำนวน 52 คน คิดเป็นร้อยละ 14.7 ประสบการณ์การสอน 21 ปีขึ้นไป มีจำนวน 31 คน คิดเป็นร้อยละ 8.8

ตาราง 5 จำนวนและค่าร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามวิทยาเขตที่สังกัด

วิทยาเขตที่สังกัด	ผู้บริหาร		อาจารย์	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
วิทยาเขตจักรพงษภูวนารถ	29	8.2	59	16.7
วิทยาเขตพณิชยการพระนคร	30	8.5	80	22.6
วิทยาเขตบพิตรพิมุข จักรวรรดิ	26	7.3	47	13.3
วิทยาเขตบพิตรพิมุข มหาเมฆ	28	7.9	55	15.5
รวม	113	31.9	241	68.1

จากตาราง 5 แสดงว่า กลุ่มตัวอย่างคือ ผู้บริหารที่สังกัดวิทยาเขตจักรพงษภูวนารถมีจำนวน 29 คน คิดเป็นร้อยละ 8.2 วิทยาเขตพณิชยการพระนครมีจำนวน 30 คน คิดเป็นร้อยละ 8.5 วิทยาเขตบพิตรพิมุข จักรวรรดิ มีจำนวน 26 คน คิดเป็นร้อยละ 7.3 วิทยาเขตบพิตรพิมุข มหาเมฆ มีจำนวน 28 คน คิดเป็นร้อยละ 7.9

อาจารย์ที่สังกัดวิทยาเขตจักรพงษภูวนารถมีจำนวน 59 คน คิดเป็นร้อยละ 16.7 วิทยาเขตพณิชยการพระนครมีจำนวน 80 คน คิดเป็นร้อยละ 22.6 วิทยาเขตบพิตรพิมุข จักรวรรดิ มีจำนวน 47 คน คิดเป็นร้อยละ 13.3 วิทยาเขตบพิตรพิมุข มหาเมฆ มีจำนวน 55 คน คิดเป็นร้อยละ 15.5

<u>ตอนที่ 2</u> ผลการศึกษาทัศนะของผู้บริหารและอาจารย์ ที่มีต่อกิจกรรมการพัฒนาอาจารย์ของสถาบันเทคโนโลยีราชมงคล วิทยาเขตส่วนกลาง 3 ด้าน คือ ด้านการสอน ด้านการวิจัย และด้านการบริการทางวิชาการแก่สังคม ดังแสดงในตาราง 6 - 9

ตาราง 6 ค่าคะแนนเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของทัศนะของผู้บริหารและอาจารย์ที่มีต่อกิจกรรมการพัฒนาอาจารย์ของสถาบันเทคโนโลยีราชมงคล วิทยาเขตส่วนกลาง โดยรวมและเป็นรายด้าน

กิจกรรมการพัฒนาอาจารย์	ผู้บริหาร (N = 113)			อาจารย์ (N = 241)		
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
ด้านการสอน	2.74	0.75	ปานกลาง	2.78	0.67	ปานกลาง
ด้านการวิจัย	2.56	0.80	ปานกลาง	2.36	0.76	น้อย
ด้านการบริการทางวิชาการแก่สังคม	2.63	0.81	ปานกลาง	2.58	0.80	ปานกลาง
รวม	2.54	0.75	ปานกลาง	2.57	0.71	ปานกลาง

จากตาราง 6 แสดงว่าผู้บริหารมีความคิดห็นว่ากิจกรรมการพัฒนาอาจารย์ของสถาบันเทคโนโลยีราชมงคล วิทยาเขตส่วนกลาง โดยรวมมีความเหมาะสมในระดับปานกลาง ($\bar{X}$ = 2.54, S.D. = 0.75) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าทุกด้านมีความเหมาะสมในระดับปานกลาง

อาจารย์มีความคิดห็นว่ากิจกรรมการพัฒนาอาจารย์ของสถาบันเทคโนโลยีราชมงคล วิทยาเขตส่วนกลาง โดยรวมมีความเหมาะสมในระดับปานกลาง ($\bar{X}$ = 2.57, S.D. = 0.71) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าด้านการวิจัยมีความเหมาะสมในระดับน้อย ($\bar{X}$ = 2.36, S.D. = 0.76)

ตาราง 7 ค่าคะแนนเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของทัศนะของผู้บริหารและอาจารย์ที่มีต่อกิจกรรมการพัฒนาอาจารย์ของสถาบันเทคโนโลยีราชมงคล วิทยาเขตส่วนกลาง ด้านการสอน เป็นรายข้อ

กิจกรรมการพัฒนาอาจารย์ด้านการสอน	ผู้บริหาร (N = 113)			อาจารย์ (N = 241)		
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1. การฝึกอบรมเทคนิควิธีสอน.....	2.47	0.90	น้อย	2.53	0.84	ปานกลาง
2. การจัดฝึกอบรมการทำอุปกรณ์	2.39	0.90	น้อย	2.38	0.87	น้อย
3. การจัดฝึกอบรมการใช้คอมพิวเตอร์เพื่อช่วยการเรียนการสอน.....	2.82	1.13	ปานกลาง	2.87	0.88	ปานกลาง
4. การจัดฝึกอบรมเกี่ยวกับการวัดและประเมินผลการเรียน.....	2.63	0.95	ปานกลาง	2.69	0.82	ปานกลาง
5. การจัดอบรมการเขียนบทความทางวิชาการ.....	2.28	0.97	น้อย	2.45	0.97	น้อย
6. การจัดอบรมการทำโครงการสอน	3.35	1.02	ปานกลาง	3.30	0.96	ปานกลาง
7. การจัดอบรมการเขียนเอกสารประกอบการสอน....	2.90	1.01	ปานกลาง	3.06	1.00	ปานกลาง
8. การจัดหาผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรู้และประสบการณ์เกี่ยวกับงานการสอนมาเป็นวิทยากร.....	2.93	1.07	ปานกลาง	3.00	1.00	ปานกลาง
9. การสนับสนุนให้อาจารย์ศึกษาต่อภายในประเทศ.....	3.72	0.87	มาก	3.53	0.92	มาก
10. การสนับสนุนให้อาจารย์ศึกษาต่อภายนอกประเทศ.....	2.93	1.07	ปานกลาง	2.92	1.13	ปานกลาง

ตาราง 7 (ต่อ)

กิจกรรมการพัฒนาอาจารย์ด้านการสอน	ผู้บริหาร (N = 113)			อาจารย์ (N = 241)		
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
11. การสนับสนุนให้อาจารย์เป็นสมาชิกหรือกรรมการขององค์การทางธุรกิจ.....	2.35	0.97	น้อย	2.30	0.92	น้อย
12. การสนับสนุนให้อาจารย์ไปศึกษาดูงาน ณ หน่วยงานของรัฐและหน่วยงานธุรกิจ.....	2.84	1.04	ปานกลาง	2.76	0.91	ปานกลาง
13. การสนับสนุนให้อาจารย์เข้าฝึกอบรมในหลักสูตรระยะสั้นที่เกี่ยวกับการสอน.....	2.92	1.07	ปานกลาง	2.90	0.96	ปานกลาง
14. การจัดประชุมอาจารย์ในสาขาวิชาเดียวกันเพื่อแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์เกี่ยวกับการสอน.....	2.79	1.01	ปานกลาง	2.75	0.94	ปานกลาง
15. การจัดพิมพ์และเผยแพร่ข่าวสารทางวิชาการเพื่อเสริมสร้างความรู้แก่อาจารย์.....	2.60	1.07	ปานกลาง	2.62	0.91	ปานกลาง
16. การจัดหาเทคโนโลยีที่ทันสมัยเพื่อให้อาจารย์ได้มีโอกาสใช้ในการสอน.....	2.63	0.92	ปานกลาง	2.67	0.90	ปานกลาง
17. การจัดบริการสื่อการสอนตามความต้องการของอาจารย์.....	2.60	0.93	ปานกลาง	2.66	0.89	ปานกลาง

ตาราง 7 (ต่อ)

กิจกรรมการพัฒนาอาจารย์ด้านการสอน	ผู้บริหาร (N = 113)			อาจารย์ (N = 241)		
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
18. การจัดประชุมเชิงปฏิบัติการเกี่ยวกับการสอน.....	2.60	0.94	ปานกลาง	2.70	0.88	ปานกลาง
19. การให้บริการด้านห้องสมุดเพื่อการศึกษาค้นคว้า.....	2.83	0.93	ปานกลาง	2.89	0.81	ปานกลาง
20. การจัดตั้งหน่วยพัฒนาการเรียนการสอน.....	2.18	0.98	น้อย	2.45	0.84	น้อย
21. การจัดสรรงบประมาณในการจัดซื้ออุปกรณ์การเรียนการสอน	2.73	0.92	ปานกลาง	2.79	0.77	ปานกลาง
รวม	2.74	0.75	ปานกลาง	2.78	0.67	ปานกลาง

จากตาราง 7 แสดงว่าผู้บริหารมีความคิดเห็นว่ากิจกรรมการพัฒนาอาจารย์ของสถาบันเทคโนโลยีราชมงคล วิทยาเขตส่วนกลาง ด้านการสอนโดยรวมมีความเหมาะสมในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีความเหมาะสมในระดับน้อย ได้แก่ข้อ 1 การฝึกอบรมเทคนิควิธีสอน ($\bar{X}$ = 2.47, S.D. = 0.90) ข้อ 2 การจัดฝึกอบรมการทำอุปกรณ์การสอน ($\bar{X}$ = 2.39, S.D. = 0.90) ข้อ 5 การจัดอบรมการเขียนบทความทางวิชาการ ($\bar{X}$ = 2.28, S.D. = 0.97) ข้อ 11 การสนับสนุนให้อาจารย์ไปศึกษาดูงาน ณ หน่วยงานของรัฐและหน่วยงานธุรกิจ ($\bar{X}$ = 2.35, S.D. = 1.07) ข้อ 20 การจัดตั้งหน่วยพัฒนาการเรียนการสอน ($\bar{X}$ = 2.18, S.D. = 0.98) ข้อที่เหมาะสมในระดับมากได้แก่ ข้อ 9 การสนับสนุนให้อาจารย์ศึกษาต่อภายในประเทศ ($\bar{X}$ = 3.72, S.D. = 0.87) ส่วนข้ออื่น ๆ มีความเหมาะสมในระดับปานกลาง

อาจารย์มีความคิดเห็นว่า กิจกรรมการพัฒนาอาจารย์ของสถาบันเทคโนโลยีราชมงคลวิทยาเขตส่วนกลาง ด้านการสอนโดยรวมมีความเหมาะสมในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีความเหมาะสมในระดับน้อย ได้แก่ข้อ 2 การจัดฝึกอบรมการทำอุปกรณ์การสอน ($\bar{X}$ = 2.38, S.D. = 0.87) ข้อ 5 การจัดอบรมการเขียนบทความทางวิชาการ ($\bar{X}$ = 2.45, S.D. =0.97) ข้อ 11 การสนับสนุนให้อาจารย์ไปศึกษาดูงาน ณ หน่วยงานของรัฐและหน่วยงานธุรกิจ ($\bar{X}$ = 2.30, S.D. = 0.92) ข้อ 20 การจัดตั้งหน่วยพัฒนาการเรียนการสอน ($\bar{X}$ = 2.45, S.D. = 0.84) ข้อที่เห็นว่าเหมาะสมในระดับมาก ได้แก่ ข้อ 9 การสนับสนุนให้อาจารย์ศึกษาต่อภายในประเทศ ($\bar{X}$ = 3.53, S.D. = 0.92) ส่วนข้ออื่น ๆ มีความเหมาะสมในระดับปานกลาง

ตาราง 8 ค่าคะแนนเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของทัศนะของผู้บริหารและอาจารย์ ที่มีต่อกิจกรรมกิจกรรมการพัฒนาอาจารย์ของสถาบันเทคโนโลยีราชมงคล วิทยาเขตส่วนกลาง ด้านการวิจัยเป็นรายข้อ

กิจกรรมการพัฒนาอาจารย์ด้านการวิจัย	ผู้บริหาร (N = 113)			อาจารย์ (N = 241)		
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1. การจัดฝึกอบรมความรู้เกี่ยวกับขั้นตอนการวิจัย.....	2.23	0.88	น้อย	2.40	0.83	น้อย
2. การจัดฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการเกี่ยวกับการเขียนเค้าโครงการวิจัย.....	2.12	0.85	น้อย	2.32	0.88	น้อย
3. การจัดฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการเกี่ยวกับการเขียนรายงานการวิจัย..	2.10	0.83	น้อย	2.33	0.85	น้อย
4. การจัดฝึกอบรมความรู้เกี่ยวกับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล....	2.13	0.88	น้อย	2.26	0.89	น้อย
5. การจัดฝึกอบรมความรู้เกี่ยวกับการอ่านผลข้อมูลที่ใช้เครื่องคอมพิวเตอร์วิเคราะห์.....	2.10	0.91	น้อย	2.21	0.89	น้อย
6. การจัดฝึกอบรมความรู้เกี่ยวกับการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	2.11	0.89	น้อย	2.21	0.86	น้อย
7. การจัดหาผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรู้และประสบการณ์ด้านการวิจัยมาเป็นวิทยากร.....	2.29	0.97	น้อย	2.40	0.90	น้อย
8. การจัดหาผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรู้ด้านการวิจัยมาเป็นที่ปรึกษาด้านเทคนิค การบริหารงานโครงการวิจัย.....	2.19	0.96	น้อย	2.30	0.88	น้อย

ตาราง 8 (ต่อ)

กิจกรรมการพัฒนาอาจารย์ด้านการวิจัย	ผู้บริหาร (N = 113)			อาจารย์ (N = 241)		
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
9. การจัดหาผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรู้และประสบการณ์ด้านการวิจัยมาเป็นที่ปรึกษาแก่อาจารย์.....	2.20	0.97	น้อย	2.32	0.91	น้อย
10. การจัดหาทุนอุดหนุนการทำวิจัย.....	2.64	1.04	ปานกลาง	2.57	0.93	ปานกลาง
11. การให้การสนับสนุนด้านเครื่องมือ อุปกรณ์ และตำราในการทำวิจัย.....	2.44	0.94	น้อย	2.41	0.90	น้อย
12. การสนับสนุนโครงการวิจัยร่วมกันของอาจารย์ในสถาบันกับองค์การภายในประเทศ.....	2.33	0.90	น้อย	2.41	0.87	น้อย
13. การสนับสนุนโครงการวิจัยร่วมกันของอาจารย์ในสถาบันกับองค์การภายนอกประเทศ.....	2.12	0.96	น้อย	2.24	0.87	น้อย
14. การสนับสนุนให้มีการเผยแพร่ผลงานวิจัยของอาจารย์ของสถาบันฯ ในวารสารวิชาการที่มีชื่อเสียงทั้งในและต่างประเทศ...	2.40	0.92	น้อย	2.44	0.88	น้อย
15. การสนับสนุนให้อาจารย์ทำวิจัยในสาขาวิชาที่สอน.....	2.69	0.94	ปานกลาง	2.72	0.94	ปานกลาง
16. การส่งเสริมให้อาจารย์นำผลงานวิจัยมาใช้ประกอบการสอน.....	2.53	0.98	ปานกลาง	2.62	0.89	ปานกลาง

ตาราง 8 (ต่อ)

กิจกรรมการพัฒนาอาจารย์ด้านการวิจัย	ผู้บริหาร (N = 113)			อาจารย์ (N = 241)		
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
17. การจัดตั้งศูนย์รวบรวมข่าวและเผยแพร่ผลงานวิจัย.....	2.26	0.97	น้อย	2.44	0.93	น้อย
18. การอนุญาตให้หยุดพักเพื่อให้อาจารย์มีเวลาทำงานวิจัย.....	1.89	1.00	น้อย	2.08	0.94	น้อย
19. การลดภาระงานสอนเพื่อเอื้ออำนวยให้อาจารย์มีเวลาในการทำวิจัย.....	2.00	1.05	น้อย	2.14	0.96	น้อย
20. การจัดสัมมนาทางวิชาการเพื่อเผยแพร่ผลงาน.....	2.33	0.94	น้อย	2.40	0.89	น้อย
21. การจัดพิมพ์เผยแพร่ผลงานวิจัยให้ทราบโดยทั่วกันภายในวิทยาเขตและสถาบันฯ.....	2.57	0.96	ปานกลาง	2.40	0.89	น้อย
22. การจัดทำโครงการวิจัยร่วมกับหน่วยงานเอกชน/สถานประกอบการ.....	2.50	1.07	ปานกลาง	2.70	0.90	น้อย
รวม	2.57	0.80	ปานกลาง	2.36	0.76	น้อย

จากตาราง 8 แสดงว่าผู้บริหารมีความคิดเห็นว่าการจัดกิจกรรมการพัฒนาอาจารย์ของสถาบันเทคโนโลยีราชมงคล วิทยาเขตส่วนกลาง ด้านการวิจัย โดยรวมมีความเหมาะสมในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีความเหมาะสมในระดับปานกลาง ได้แก่ ข้อ 10 การจัดหาทุนอุดหนุนการทำวิจัย ($\overline{X}$ = 2.64, S.D. = 1.04) ข้อ 15 การสนับสนุนให้อาจารย์ทำวิจัยในสาขาวิชาที่สอน ($\overline{X}$ = 2.69, S.D. = 0.94) ข้อ 16 การส่งเสริมให้อาจารย์นำผลงานวิจัยมาใช้ประกอบการสอน ($\overline{X}$ = 2.59, S.D. = 0.98) ข้อ 21 การจัดพิมพ์เผยแพร่ผลงานวิจัยให้ทราบโดยทั่วกัน ($\overline{X}$ = 2.57, S.D. = 0.96) ข้อ 22 การจัดทำโครงการวิจัยร่วมกับหน่วยงานเอกชน / สถานประกอบการ ($\overline{X}$ = 2.50, S.D. = 1.07) ส่วนข้ออื่น ๆ มีความเหมาะสมระดับน้อย

อาจารย์มีความคิดเห็นว่า การจัดกิจกรรมการพัฒนาอาจารย์ ของสถาบันเทคโนโลยีราชมงคล วิทยาเขตส่วนกลาง ด้านการวิจัย โดยรวมมีความเหมาะสมในระดับน้อย เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าข้อที่มีความเหมาะสมปานกลาง ได้แก่ ข้อ 31 การจัดหาทุนอุดหนุนการทำวิจัย ($\overline{X}$ = 2.57, S.D. = 0.93) ข้อ 36 การสนับสนุนให้อาจารย์ทำวิจัยในสาขาวิชาที่สอน ($\overline{X}$ = 2.72, S.D. = 0.94) ข้อ 37 การส่งเสริมให้อาจารย์นำผลงานวิจัยมาใช้ประกอบการสอน ($\overline{X}$ = 2.62, S.D. = 0.89) ข้อ 43 การจัดทำโครงการวิจัยร่วมกับหน่วยงานเอกชน / สถานประกอบการ ($\overline{X}$ = 2.7, S.D. = 0.90) ส่วนข้ออื่น ๆ มีความเหมาะสมในระดับน้อย

ตาราง 9 ค่าคะแนนเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของทัศนะของผู้บริหารและอาจารย์ ที่มีต่อกิจกรรมการพัฒนาอาจารย์ของสถาบันเทคโนโลยีราชมงคล วิทยาเขตส่วนกลาง ด้านการบริการทางวิชาการแก่สังคม เป็นรายข้อ

กิจกรรมการพัฒนาอาจารย์ด้านการบริการทางวิชาการแก่สังคม	ผู้บริหาร (N = 113)			อาจารย์ (N = 241)		
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1. การสนับสนุนให้อาจารย์เป็นที่ปรึกษาทางวิชาการแก่หน่วยงานเอกชน.....	2.50	1.02	ปานกลาง	2.41	0.41	น้อย
2. การสนับสนุนให้อาจารย์เข้าร่วมกิจกรรมทางการเมือง เช่น การเป็นที่ปรึกษาของพรรคการเมือง เป็นต้น...	2.34	0.97	น้อย	2.29	0.97	น้อย
3. การสนับสนุนให้อาจารย์เป็นผู้สอนหรืออาจารย์พิเศษในสถาบันการศึกษาอื่น ๆ	2.51	1.01	ปานกลาง	2.34	0.97	น้อย
4. การสนับสนุนให้อาจารย์เป็นวิทยากรแก่หน่วยงานของรัฐและเอกชน.....	2.79	1.00	ปานกลาง	2.57	0.95	ปานกลาง
5. การสนับสนุนให้อาจารย์เขียนบทความและเอกสารทางวิชาการเพื่อเผยแพร่ทางสื่อมวลชน เช่น หนังสือ วารสารต่าง ๆ	2.82	1.06	ปานกลาง	2.66	0.94	ปานกลาง
6. การสนับสนุนให้อาจารย์จัดฝึกอบรมทางวิชาการให้แก่ชุมชน/องค์การ/ หน่วยงานอื่น ๆ.....	2.86	0.92	ปานกลาง	2.63	1.01	ปานกลาง

ตาราง 9 (ต่อ)

กิจกรรมการพัฒนาอาจารย์ด้านการบริการทางวิชาการแก่สังคม	ผู้บริหาร (N = 113)			อาจารย์ (N = 241)		
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
7. การสนับสนุนให้อาจารย์จัดนิทรรศการทางวิชาการ.....	3.10	0.92	ปานกลาง	2.99	0.95	ปานกลาง
8. การสนับสนุนให้อาจารย์จัดประชุมและจัดสัมมนาทางวิชาการของสถาบันฯ.....	3.01	0.96	ปานกลาง	3.00	0.93	ปานกลาง
9. การสนับสนุนให้อาจารย์มีการจัดทำหลักสูตรการศึกษาเพื่อให้เหมาะสมกับความต้องการของชุมชน.....	2.77	0.99	ปานกลาง	2.78	1.07	ปานกลาง
10. การสนับสนุนให้อาจารย์ออกไปปฏิบัติงานในท้องถิ่น เช่น การเผยแพร่ความรู้ทางวิชาชีพแก่ประชาชนในภูมิภาคต่าง ๆ ...	2.46	1.08	น้อย	2.50	1.06	ปานกลาง
11. การสนับสนุนให้อาจารย์ไปศึกษาดูงาน ณ หน่วยงานของเอกชนเพื่อประโยชน์ทางการศึกษา.....	2.82	1.10	ปานกลาง	2.74	0.98	ปานกลาง
12. การสนับสนุนโครงการการให้ความรู้แก่ชุมชนโดยผ่านทางสื่อ เช่น วิทยุและโทรทัศน์.....	2.42	1.04	ปานกลาง	2.45	0.97	ปานกลาง

ตาราง 9 (ต่อ)

กิจกรรมการพัฒนาอาจารย์ด้านการบริการทางวิชาการแก่สังคม	ผู้บริหาร (N = 113)			อาจารย์ (N = 241)		
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
13. การสนับสนุนให้อาจารย์เผยแพร่ ความรู้ทาง สิ่งพิมพ์ เช่น เผยแพร่ความรู้ทางไปรษณีย์ หนังสือพิมพ์ เป็นต้น..	2.52	0.97	ปานกลาง	2.43	0.97	น้อย
14. การสนับสนุนเรื่องงบประมาณการจัดกิจกรรมบริการทางวิชาการ.....	2.57	0.96	ปานกลาง	2.49	0.91	น้อย
15. การจัดเชิญวิทยากรจากหน่วยงานทั้งภาครัฐและเอกชน เพื่อให้ความรู้ในด้านวิชาชีพแก่อาจารย์.	2.74	1.05	ปานกลาง	2.71	0.95	ปานกลาง
16. การจัดตั้งคณะกรรมการประสานงานด้านการให้บริการทางวิชาการแก่สังคมโดยเฉพาะ.	2.25	0.87	น้อย	2.37	0.89	น้อย
17. การจัดกิจกรรมเป็นไปตามความต้องการของชุมชน/สังคม.....	2.42	0.87	น้อย	2.46	0.86	น้อย
รวม	2.64	0.82	ปานกลาง	2.58	0.81	ปานกลาง

จากตาราง 9 แสดงว่าผู้บริหารมีความคิดเห็นว่ากิจกรรมการพัฒนาอาจารย์ของสถาบันเทคโนโลยีราชมงคล วิทยาเขตส่วนกลาง ด้านการบริการทางวิชาการแก่สังคม โดยรวมมีความเหมาะสมในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีความเหมาะสมในระดับน้อย ได้แก่ ข้อ 45 การสนับสนุนให้อาจารย์เข้าร่วมกิจกรรมทางการเมือง ($\overline{X}$ = 2.34, S.D. = 0.97) ข้อ 53 สนับสนุนให้อาจารย์ออกไปปฏิบัติงานในท้องถิ่น ($\overline{X}$ = 2.46, S.D. = 1.08) ข้อ 55 การสนับสนุนโครงการการให้ความรู้แก่ชุมชนโดยผ่านทางสื่อ เช่น วิทยุและโทรทัศน์ ข้อ 59 การจัดตั้งคณะกรรมการประสานงานด้านการให้บริการทางวิชาการแก่สังคมโดยเฉพาะ ข้อ 60 การจัดกิจกรรมเป็นไปตามความต้องการของชุมชน / สังคม ($\overline{X}$ = 2.42, S.D. = 0.87) ส่วนข้ออื่น ๆ เห็นว่ามีความเหมาะสมในระดับปานกลาง

อาจารย์มีความคิดเห็นว่าจัดกิจกรรมการ พัฒนาอาจารย์ของสถาบันเทคโนโลยีราชมงคล วิทยาเขตส่วนกลาง ด้านการบริการทางวิชาการแก่สังคม โดยรวมมีความเหมาะสมในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่เห็นว่ามีความเหมาะสมในระดับน้อย ได้แก่ ข้อ 44 การสนับสนุนให้อาจารย์เป็นที่ปรึกษาทางวิชาการแก่หน่วยงานเอกชน ($\overline{X}$ = 2.41, S.D. = 0.91) ข้อ 45 การสนับสนุนให้อาจารย์เข้าร่วมกิจกรรมทางการเมือง ($\overline{X}$ = 2.29, S.D. = 0.97) ข้อ 46 การสนับสนุนให้อาจารย์เป็นผู้สอนหรืออาจารย์พิเศษในสถาบันการศึกษาอื่น ๆ ($\overline{X}$ = 2.34, S.D. = 0.97) ข้อ 55 การสนับสนุนโครงการการให้ความรู้แก่ชุมชน โดยผ่านทางสื่อ เช่น วิทยุและโทรทัศน์ ($\overline{X}$ = 2.45, S.D. = 0.97) ข้อ 56 การสนับสนุนให้อาจารย์เผยแพร่ความรู้ทางสิ่งพิมพ์ ($\overline{X}$ = 2.43, S.D. = 0.97) ข้อ 57 การสนับสนุนเรื่องงบประมาณการจัดกิจกรรมบริการทางวิชาการ ($\overline{X}$ = 2.49, S.D. = 0 .91) ข้อ 59 การจัดตั้งคณะกรรมการประสานงานด้านการบริการทางวิชาการแก่สังคม ($\overline{X}$ = 2.37, S.D. = 0.89) ข้อ 60 การจัดกิจกรรมเป็นไปตามความต้องการของชุมชน / สังคม ($\overline{X}$ = 2.46, S.D. = 0.86) ส่วนข้ออื่น ๆ มีความเหมาะสมในระดับปานกลาง

ตอนที่ 3 การเปรียบเทียบทัศนะของผู้บริหารและอาจารย์ ที่มีต่อกิจกรรมการพัฒนาอาจารย์ของสถาบันเทคโนโลยีราชมงคล วิทยาเขตส่วนกลาง โดยรวมและในแต่ละด้านจำแนกตามวุฒิการศึกษา ประสบการณ์การสอนและวิทยาเขตที่สังกัด ดังแสดงในตาราง 10-25

ตาราง 10 เปรียบเทียบทัศนะของผู้บริหารที่มีต่อกิจกรรมการพัฒนาอาจารย์ โดยรวมและเป็นรายด้าน จำแนกตามวุฒิการศึกษา

กิจกรรมการพัฒนาอาจารย์	ปริญญาตรี (N = 23)		สูงกว่าปริญญาตรี (N = 90)		
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	t
ด้านการสอน	2.56	0.64	2.76	0.78	-0.64
ด้านการวิจัย	2.22	0.62	2.26	0.84	-0.27
ด้านการบริการทางวิชาการแก่สังคม	2.52	0.77	2.66	0.83	-0.73
รวมทุกด้าน	2.47	0.62	2.56	0.78	-0.56

จากตาราง 10 แสดงว่าผู้บริหารที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน มีทัศนะต่อกิจกรรมการการพัฒนาอาจารย์ของสถาบันเทคโนโลยีราชมงคล วิทยาเขตส่วนกลาง โดยรวมและในแต่ละด้านไม่แตกต่างกัน

ตาราง 11 เปรียบเทียบทัศนะของผู้บริหารที่มีต่อกิจกรรมการพัฒนา อาจารย์ ของสถาบันเทคโนโลยีราชมงคล วิทยาเขตส่วนกลาง โดยรวมและเป็นรายด้านจำแนกตามประสบการณ์การสอน

กิจกรรมการพัฒนาอาจารย์	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F
ด้านการสอน	ระหว่างกลุ่ม	2	3.24	1.62	2.96
	ภายในกลุ่ม	110	60.20	0.54	
	รวม	112	63.44		
ด้านการวิจัย	ระหว่างกลุ่ม	2	.19	0.02	0.14
	ภายในกลุ่ม	110	71.29	0.64	
	รวม	112	71.48		
ด้านการบริการทางวิชาการแก่สังคม	ระหว่างกลุ่ม	2	4.45	2.22	3.48*
	ภายในกลุ่ม	110	70.31	0.63	
	รวม	112	74.76		
รวมทุกด้าน	ระหว่างกลุ่ม	2	1.88	0.94	1.70
	ภายในกลุ่ม	110	60.78	0.55	
	รวม	112	62.67		

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 11 แสดงว่าผู้บริหารที่มีประสบการณ์การสอนต่างกัน มีทัศนะต่อกิจกรรมการพัฒนาอาจารย์ของสถาบันเทคโนโลยีราชมงคล วิทยาเขตส่วนกลาง โดยรวมพบว่าไม่มีความแตกต่างกัน และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าด้านการสอน และด้านการวิจัยไม่แตกต่างกัน ส่วนด้านการบริการทางวิชาการแก่สังคมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จึงทำการเปรียบเทียบเป็นรายคู่ ดังแสดงในตาราง 12

ตาราง 12 เปรียบเทียบทัศนะของผู้บริหารที่มีต่อกิจกรรมการพัฒนาอาจารย์ของสถาบันเทคโนโลยีราชมงคล วิทยาเขตส่วนกลาง ด้านการบริการทางวิชาการแก่สังคม จำแนกตามประสบการณ์การสอนเป็นรายคู่

ประสบการณ์การสอน	$\bar{X}$	5-15 ปี	16-20 ปี	21 ปีขึ้นไป
		2.69	2.32	2..81
5-15 ปี	2..69			
16-20 ปี	2.32			
21 ปีขึ้นไป	2.81	*		

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 12 แสดงว่าอาจารย์ที่มีประสบการณ์การสอน 21 ปีขึ้นไป มีทัศนะต่อกิจกรรมการพัฒนาอาจารย์ของสถาบันเทคโนโลยีราชมงคล วิทยาเขตส่วนกลาง ด้านการบริการทางวิชาการแก่สังคมแตกต่างกับอาจารย์ที่มีประสบการณ์การสอน 5-15 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.5

ตาราง 13 เปรียบเทียบทัศนะของผู้บริหารที่มีต่อกิจกรรมการพัฒนาอาจารย์ โดยรวมและเป็นรายด้าน จำแนกตามวิทยาเขตที่สังกัด

กิจกรรมการพัฒนาอาจารย์	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F
ด้านการสอน	ระหว่างกลุ่ม	3	8.61	2.87	5.70 *
	ภายในกลุ่ม	109	54.83	0.50	
	รวม	112	63.44		
ด้านการวิจัย	ระหว่างกลุ่ม	3	7.03	2.34	3.96 *
	ภายในกลุ่ม	109	64.45	0.59	
	รวม	112	71.48		
ด้านการบริการทางวิชาการแก่สังคม	ระหว่างกลุ่ม	3	6.78	2.26	3.62 *
	ภายในกลุ่ม	109	67.97	0.62	
	รวม	112	74.76		
รวมทุกด้าน	ระหว่างกลุ่ม	3	7.18	2.39	4.70 *
	ภายในกลุ่ม	109	55.48	0.50	
	รวม	112	62.66		

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 13 แสดงว่าผู้บริหารที่สังกัดวิทยาเขตต่างกัน มีทัศนะต่อกิจกรรมการพัฒนาอาจารย์ของสถาบันเทคโนโลยีราชมงคล วิทยาเขตส่วนกลาง โดยรวมและในแต่ละด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จึงทำการทดสอบเป็นรายคู่โดยวิธีของเชฟเฟ่ (Scheffe′) ดังแสดงในตาราง 14-16

หมายเหตุ การทดสอบเป็นรายคู่โดยวิธีของเชฟเฟ่ (Scheffe′) โดยรวมทุกด้านไม่พบความแตกต่าง

ตาราง 14 เปรียบเทียบทัศนะของผู้บริหารต่อกิจกรรมการพัฒนาอาจารย์ของสถาบันเทคโนโลยีราชมงคล วิทยาเขตส่วนกลาง ด้านการสอน จำแนกตามวิทยาเขตที่สังกัด เป็นรายคู่

วิทยาเขต	$\bar{X}$	จักรพงษภูวนารถ 2.98	พณิชยการพระนคร 3.02	บพิตรพิมุขจักรวรรดิ 2.46	บพิตรพิมุขมหาเมฆ 2.44
จักรพงษภูวนารถ	2.98				*
พณิชยการพระนคร	3.02			*	*
บพิตรพิมุขจักรวรรดิ	2.46				
บพิตรพิมุขมหาเมฆ	2.44				

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 14 แสดงว่าผู้บริหารที่สังกัดวิทยาเขตบพิตรพิมุขมหาเมฆมีทัศนะต่อกิจกรรมการพัฒนาอาจารย์ของสถาบันเทคโนโลยีราชมงคล วิทยาเขตส่วนกลาง ด้านการสอนต่างกับผู้บริหารที่สังกัดวิทยาเขตจักรพงษภูวนารถและวิทยาเขตพณิชยการพระนคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และผู้บริหารที่สังกัดวิทยาเขตบพิตรพิมุข จักรวรรดิมีทัศนะแตกต่างกับผู้บริหารที่สังกัดวิทยาเขตพณิชยการพระนคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 15 เปรียบเทียบทัศนะของผู้บริหารต่อกิจกรรมการพัฒนาอาจารย์ของสถาบันเทคโนโลยีราชมงคล วิทยาเขตส่วนกลาง ด้านการวิจัย จำแนกตามวิทยาเขตที่สังกัดเป็นรายคู่

วิทยาเขต	$\bar{X}$	จักรพงษภูวนารถ 2.54	พณิชยการพระนคร 2.43	บพิตรพิมุขจักรวรรดิ 2.03	บพิตรพิมุขมหาเมฆ 1.96
จักรพงษภูวนารถ	2.54				*
พณิชยการพระนคร	2.43				
บพิตรพิมุขจักรวรรดิ	2.04				
บพิตรพิมุขมหาเมฆ	1.96				

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 15 แสดงว่าผู้บริหารที่สังกัดวิทยาเขตบพิตรพิมุข มหาเมฆมีทัศนะต่อกิจกรรมการพัฒนาอาจารย์ของสถาบันเทคโนโลยีราชมงคล วิทยาเขตส่วนกลาง ด้านการวิจัยแตกต่างกับผู้บริหารที่สังกัดกับวิทยาเขตจักรพงษภูวนารถ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 16 เปรียบเทียบทัศนะของผู้บริหารต่อกิจกรรมการพัฒนาอาจารย์ของสถาบันเทคโนโลยีราชมงคล วิทยาเขตส่วนกลาง ด้านการบริการทางวิชาการแก่สังคม จำแนกตามวิทยาเขตที่สังกัด เป็นรายคู่

วิทยาเขต	$\bar{X}$	จักรพงษภูวนารถ 2.82	พณิชยการพระนคร 2.89	บพิตรพิมุขจักรวรรดิ 2.29	บพิตรพิมุขมหาเมฆ 2.47
จักรพงษภูวนารถ	2.82				
พณิชยการพระนคร	2.89			*	
บพิตรพิมุขจักรวรรดิ	2.29				
บพิตรพิมุขมหาเมฆ	2.47				

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 16 แสดงว่าผู้บริหารที่สังกัดวิทยาเขตบพิตรพิมุข จักรวรรดิมีทัศนะต่อกิจกรรมการพัฒนาอาจารย์ของสถาบันเทคโนโลยีราชมงคล วิทยาเขตส่วนกลาง ด้านการบริการทางวิชาการแก่สังคม แตกต่างกับผู้บริหารที่สังกัดวิทยาเขตพณิชยการพระนคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนคู่อื่น ๆ พบว่าไม่มีความแตกต่างกัน

ตาราง 17 เปรียบเทียบทัศนะของอาจารย์ที่มีต่อกิจกรรมการพัฒนาอาจารย์ ของสถาบันเทคโนโลยีราชมงคล วิทยาเขตส่วนกลาง โดยรวมและเป็นรายด้านจำแนกตามวุฒิการศึกษา

กิจกรรมการพัฒนาอาจารย์	ปริญญาตรี (N = 149)		สูงกว่าปริญญาตรี (N = 92)		t
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
ด้านการสอน	2.75	0.68	2.82	0.67	-0.75
ด้านการวิจัย	2.27	0.74	2.52	0.78	-.2.50*
ด้านการบริการทางวิชาการแก่สังคม	2.50	0.81	2.70	0.79	-1.90
รวมทุกด้าน	2.51	0.70	2.68	0.72	-1.84

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 17 แสดงว่าอาจารย์ที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน มีทัศนะต่อกิจกรรมการการพัฒนาอาจารย์ของสถาบันเทคโนโลยีราชมงคล วิทยาเขตส่วนกลาง โดยรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าด้านการสอน และด้านการบริการทางวิชาการแก่สังคมไม่แตกต่างกัน ส่วนด้านการวิจัย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 18 เปรียบเทียบทัศนะของอาจารย์ที่มีต่อกิจกรรมการพัฒนาอาจารย์ ของสถาบันเทคโนโลยีราชมงคล วิทยาเขตส่วนกลาง โดยรวมและเป็นรายด้านจำแนกตามประสบการณ์การสอน

กิจกรรมการพัฒนาอาจารย์	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F
ด้านการสอน	ระหว่างกลุ่ม	3	3.80	1.26	2.85 *
	ภายในกลุ่ม	237	105.32	0.44	
	รวม	240	109.12		
ด้านการวิจัย	ระหว่างกลุ่ม	3	7.08	2.36	4.23 *
	ภายในกลุ่ม	237	132.23	0.55	
	รวม	240	139.32		
ด้านการบริการทางวิชาการแก่สังคม	ระหว่างกลุ่ม	3	8.48	2.82	4.53 *
	ภายในกลุ่ม	237	147.86	0.62	
	รวม	240	156.35		
รวมทุกด้าน	ระหว่างกลุ่ม	3	6.28	2.09	4.30 *
	ภายในกลุ่ม	237	115.39	0.48	
	รวม	240	121.68		

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 18 แสดงว่าอาจารย์ที่มีประสบการณ์การสอนต่างกัน มีทัศนะต่อกิจกรรมการพัฒนาอาจารย์ของสถาบันเทคโนโลยีราชมงคล วิทยาเขตส่วนกลาง โดยรวมและในแต่ละด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จึงทำการทดสอบเป็นรายคู่โดยวิธีการของเชฟเฟ่ (Scheffe′) ดังแสดงในตาราง 19-21

หมายเหตุ การทดสอบเป็นรายคู่โดยวิธีของเชฟเฟ่ (Scheffe′) ด้านการสอนไม่พบความแตกต่าง

ตาราง 19 เปรียบเทียบทัศนะของอาจารย์ที่มีต่อกิจกรรมการพัฒนาอาจารย์ของสถาบันเทคโนโลยีราชมงคล วิทยาเขตส่วนกลาง ด้านการวิจัย จำแนกตามประสบการณ์การสอนเป็นรายคู่

ประสบการณ์การสอน	$\bar{X}$	ต่ำกว่า 5 ปี	5-15 ปี	16-20 ปี	21 ปีขึ้นไป
		2.20	2.50	2.28	2.03
ต่ำกว่า 5 ปี	2.20				
5-15 ปี	2.50				*
16-20 ปี	2.28				
21 ปีขึ้นไป	2.03				

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 19 แสดงว่าอาจารย์ที่มีประสบการณ์การสอน 21 ปีขึ้นไป มีทัศนะต่อกิจกรรมการพัฒนาอาจารย์ของสถาบันเทคโนโลยีราชมงคล วิทยาเขตส่วนกลาง ด้านการวิจัยแตกต่างกับอาจารย์ที่มีประสบการณ์การสอน 5-15 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.5

ตาราง 20 เปรียบเทียบทัศนะของอาจารย์ต่อกิจกรรมการพัฒนาอาจารย์ของสถาบันเทคโนโลยีราชมงคล วิทยาเขตส่วนกลาง ด้านการบริการทางวิชาการแก่สังคม จำแนกตามประสบการณ์การสอนเป็นรายคู่

ประสบการณ์การสอน	$\bar{X}$	ต่ำกว่า 5 ปี	5-15 ปี	16-20 ปี	21 ปีขึ้นไป
		2.38	2.73	2.23	2.58
ต่ำกว่า 5 ปี	2.38				
5-15 ปี	2.73				*
16-20 ปี	2.23				
21 ปีขึ้นไป	2.58				

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 20 แสดงว่าอาจารย์ที่มีประสบการณ์การสอน 21 ปีขึ้นไป มีทัศนะต่อกิจกรรมการพัฒนาอาจารย์ของสถาบันเทคโนโลยีราชมงคล วิทยาเขตส่วนกลาง ด้านการบริการทางวิชาการแก่สังคมแตกต่างกับอาจารย์ที่มีประสบการณ์การสอน 5-15 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.5

ตาราง 21 เปรียบเทียบทัศนะของอาจารย์ต่อกิจกรรมการพัฒนาอาจารย์ของสถาบันเทคโนโลยีราชมงคล วิทยาเขตส่วนกลาง โดยรวมทุกด้าน จำแนกตามประสบการณ์การสอนเป็นรายคู่

ประสบการณ์การสอน	$\bar{X}$	ต่ำกว่า 5 ปี	5-15 ปี	16-20 ปี	21 ปีขึ้นไป
		2.41	2.71	2.49	2.27
ต่ำกว่า 5 ปี	2.41				
5-15 ปี	2.71				*
16-20 ปี	2.49				
21 ปีขึ้นไป	2.27				

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 21 แสดงว่าอาจารย์ที่มีประสบการณ์การสอน 21 ปีขึ้นไป มีทัศนะต่อกิจกรรมการพัฒนาอาจารย์ของสถาบันเทคโนโลยีราชมงคล วิทยาเขตส่วนกลาง โดยรวมทุกด้านแตกต่างกับอาจารย์ที่มีประสบการณ์การสอน 5-15 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.5

ตาราง 22 เปรียบเทียบทัศนะของอาจารย์ที่มีต่อกิจกรรมการพัฒนาอาจารย์ ของสถาบันเทคโนโลยีราชมงคล วิทยาเขตส่วนกลาง โดยรวมและเป็นรายด้าน จำแนกตามวิทยาเขตที่สังกัด

รายด้าน	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F
ด้านการสอน	ระหว่างกลุ่ม	3	13.27	4.42	10.93 *
	ภายในกลุ่ม	237	95.85	0.40	
	รวม	240			
ด้านการวิจัย	ระหว่างกลุ่ม	3	21.83	7.28	14.68 *
	ภายในกลุ่ม	237	117.48	0.49	
	รวม	240	139.32		
ด้านการบริการทางวิชาการแก่สังคม	ระหว่างกลุ่ม	3	23.44	7.81	13.93 *
	ภายในกลุ่ม	237	132.91	0.56	
	รวม	240	156.35		
รวมทุกด้าน	ระหว่างกลุ่ม	3	19.11	6.37	14.72*
	ภายในกลุ่ม	237	102.56	0.43	
	รวม	240	121.68		

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 22 แสดงว่าอาจารย์ที่สังกัดวิทยาเขตต่างกัน มีทัศนะต่อกิจกรรมการพัฒนาอาจารย์ของสถาบันเทคโนโลยีราชมงคล วิทยาเขตส่วนกลาง โดยรวมและในแต่ละด้านตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จึงทำการทดสอบเป็นรายคู่โดยวิธีการของเชฟเฟ่ (Scheffe′) ดังแสดงในตาราง 23-25

หมายเหตุ การทดสอบเป็นรายคู่โดยวิธีของเชฟเฟ่ (Scheffe′) โดยรวมทุกด้านไม่พบความแตกต่าง

ตาราง 23 เปรียบเทียบทัศนะของอาจารย์ที่มีต่อกิจกรรมการพัฒนาอาจารย์ของสถาบันเทคโนโลยีราชมงคล วิทยาเขตส่วนกลาง ด้านการสอนจำแนกตามวิทยาเขตที่สังกัดเป็นรายคู่

วิทยาเขต	$\bar{X}$	จักรพงษภูวนารถ 2.88	พณิชยการพระนคร 3.03	บพิตรพิมุขจักรวรรดิ 2.55	บพิตรพิมุขมหาเมฆ 2.47
จักรพงษภูวนารถ	2.88				*
พณิชยการพระนคร	3.03			*	*
บพิตรพิมุขจักรวรรดิ	2.55				
บพิตรพิมุขมหาเมฆ	2.47				

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 23 แสดงว่าอาจารย์ที่สังกัดวิทยาเขตบพิตรพิมุข มหาเมฆ มีทัศนะต่อกิจกรรมการพัฒนาอาจารย์ของสถาบันเทคโนโลยีราชมงคล วิทยาเขตส่วนกลาง ด้านการสอน แตกต่างกับอาจารย์ที่สังกัดวิทยาเขตจักรพงษภูวนารถ และวิทยาเขตพณิชยการพระนคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05 และอาจารย์ที่สังกัดวิทยาเขตบพิตรพิมุข จักรวรรดิ มีทัศนะแตกต่างกับอาจารย์ที่สังกัดวิทยาเขตพณิชยการพระนคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 24 เปรียบเทียบทัศนะของอาจารย์ที่มีต่อกิจกรรมการพัฒนาอาจารย์ของสถาบันเทคโนโลยีราชมงคล วิทยาเขตส่วนกลาง ด้านการวิจัย จำแนกตามวิทยาเขตที่สังกัด เป็นรายคู่

วิทยาเขต	$\bar{X}$	จักรพงษภูวนารถ 2.51	พณิชยการพระนคร 2.68	บพิตรพิมุขจักรวรรดิ 2.06	บพิตรพิมุขมหาเมฆ 1.98
จักรพงษภูวนารถ	2.51				*
พณิชยการพระนคร	2.68			*	*
บพิตรพิมุขจักรวรรดิ	2.06				
บพิตรพิมุขมหาเมฆ	1.98				

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 24 แสดงว่าอาจารย์ที่สังกัดวิทยาเขตบพิตรพิมุข มหาเมฆ มีทัศนะต่อกิจกรรมการพัฒนาอาจารย์ของสถาบันเทคโนโลยีราชมงคล วิทยาเขตส่วนกลาง ด้านการวิจัยแตกต่างกับอาจารย์ที่สังกัดวิทยาเขตจักรพงษภูวนารถ และวิทยาเขตพณิชยการพระนครอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนอาจารย์ที่สังกัดวิทยาเขตบพิตรพิมุข จักรวรรดิ มีทัศนะแตกต่างกับอาจารย์ที่สังกัดวิทยาเขตพณิชยการพระนคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 25 เปรียบเทียบทัศนะของอาจารย์ที่มีต่อกิจกรรมการพัฒนาอาจารย์ของสถาบันเทคโนโลยีราชมงคล วิทยาเขตส่วนกลาง ด้านการบริการทางวิชาการแก่สังคม จำแนกตามวิทยาเขตที่สังกัด เป็นรายคู่

วิทยาเขต	$\bar{X}$	จักรพงษภูวนารถ	พณิชยการพระนคร	บพิตรพิมุขจักรวรรดิ	บพิตรพิมุขมหาเมฆ
		2.67	2.94	2.22	2.24
จักรพงษภูวนารถ	2.67			*	*
พณิชยการพระนคร	2.94			*	*
บพิตรพิมุขจักรวรรดิ	2.22				
บพิตรพิมุขมหาเมฆ	2.24				

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 25 แสดงว่าอาจารย์ที่สังกัดวิทยาเขตบพิตรพิมุข มหาเมฆ มีทัศนะต่อกิจกรรมการพัฒนาอาจารย์ของสถาบันเทคโนโลยีราชมงคล วิทยาเขตส่วนกลาง ด้านการบริการทางวิชาการแก่สังคม แตกต่างกับอาจารย์ที่สังกัดวิทยาเขตจักรพงษภูวนารถ และวิทยาเขตพณิชยการพระนคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนอาจารย์ที่สังกัดวิทยาเขตบพิตรพิมุข จักรวรรดิ มีทัศนะแตกต่างกับอาจารย์ที่สังกัดวิทยาเขตจักรพงษภูวนารถและวิทยาเขตพณิชยการพระนคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

<u>ตอนที่ 4</u> ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติมของผู้บริหารและอาจารย์ ที่มีต่อกิจกรรมการพัฒนาอาจารย์ของสถาบันเทคโนโลยีราชมงคล วิทยาเขตส่วนกลาง ด้านการสอน ด้านการวิจัย และด้านการบริการทางวิชาการแก่สังคม จากแบบสอบถามปลายเปิด โดยการแจกแจงความถี่ ดังแสดงในตาราง 26-27

ตาราง 26 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของผู้บริหารที่มีต่อกิจกรรมการพัฒนาอาจารย์ของสถาบันเทคโนโลยีราชมงคล วิทยาเขตส่วนกลาง ด้านการสอน ด้านการวิจัย และด้านการบริการทางวิชาการแก่สังคม จากแบบสอบถามปลายเปิด

ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติม	ความถี่
ด้านการสอน	
1. ควรจัดฝึกอบรมการใช้คอมพิวเตอร์ให้อาจารย์ทุกสาขาวิชาให้มากขึ้น	8
2. ควรจัดส่งอาจารย์ไปศึกษาหลักสูตรระยะสั้น ๆ	7
3. ควรสนับสนุนให้อาจารย์ไปศึกษาต่อต่างประเทศเพิ่มขึ้นทุกปี	5
4. ควรจัดประชุมอาจารย์ที่สอนวิชาเดียวกันทุกวิทยาเขตทุกภาคการศึกษา	3
5. ควรจัดหางบประมาณในการจัดซื้ออุปกรณ์ให้มากขึ้น	3
6. ควรจัดทำระบบอินเตอร์เน็ตให้มากขึ้นสำหรับใช้ในห้องสมุด	2
7. สถาบันควรมีการตรวจสอบและควบคุมคุณภาพของอาจารย์ผู้สอน	1
8. ควรจัดให้ผู้บริหารได้มีโอกาสพบปะแลกเปลี่ยนประสบการณ์กันทุกปี	1
ด้านการวิจัย	
1. ควรจัดฝึกอบรมการทำวิจัยทุกปีการศึกษา	10
2. ควรสนับสนุนเรื่องเวลาในการทำวิจัย	6
3. ควรจัดให้ผู้ทรงคุณวุฒิเรื่องการทำวิจัยได้มาให้คำปรึกษาอย่างสม่ำเสมอ	5
4. ควรสร้างจิตสำนึกว่าการทำวิจัยเป็นส่วนหนึ่งของภารกิจของอาจารย์	4
5. ควรสร้างแรงจูงใจในการทำวิจัย	3
6. ควรสร้างทัศนคติที่ดีในด้านการทำวิจัย	2
ด้านการบริการทางวิชาการแก่สังคม	
1. ควรสนับสนุนด้านการบริการทางวิชาการแก่สังคมให้มากขึ้น	8
2. ควรเพิ่มงบประมาณในการจัดกิจกรรมให้มากขึ้น	5
3. ควรให้โอกาสอาจารย์ในการทำงานด้านบริการทางวิชาการแก่สังคมอย่างทั่วถึง	4

ตาราง 26 (ต่อ)

ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติม	ความถี่
4. ควรมีรางวัลและผลตอบแทนแก่อาจารย์เพื่อเป็นขวัญและกำลังใจ	4
5. ควรจัดให้มีการประชาสัมพันธ์การทำงานทุกเดือน	3
6. ควรส่งเสริมการจัดนิทรรศการทุกสาขาวิชา	2
7. ควรหมุนเวียนอาจารย์ให้ออกไปพัฒนาชนบททุกปี	2
8. ควรจัดทำเอกสารเผยแพร่ทุกเดือนและทุกสาขาวิชา	1
9. ควรจัดอบรมวิชาชีพระยะสั้นอย่างสม่ำเสมอ	1

จากตาราง 26 แสดงว่าผู้บริหาร มีความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติมต่อกิจกรรมการพัฒนาอาจารย์ของสถาบันเทคโนโลยีราชมงคล วิทยาเขตส่วนกลาง ในแต่ละด้าน ดังต่อไปนี้

ด้านการสอน เสนอแนะว่า ควรจัดฝึกอบรมการใช้คอมพิวเตอร์ให้อาจารย์ทุกสาขาวิชาให้มากขึ้น (F = 8) ควรจัดส่งอาจารย์ไปศึกษาต่อหลักสูตรระยะสั้น ๆ (f = 7) ควรสนับสนุนให้อาจารย์ไปศึกษาต่อต่างประเทศเพิ่มขึ้นทุกปี (f = 5) ควรจัดประชุมอาจารย์ที่สอนวิชาเดียวกันทุกวิทยาเขตทุกภาคการศึกษา (f = 3) ควรจัดหางบประมาณในการจัดซื้ออุปกรณ์ให้มากขึ้น (f = 3) ควรจัดทำระบบอินเตอร์เน็ตให้มากขึ้นสำหรับใช้ในห้องสมุด (f = 2) สถาบันควรมีการตรวจสอบและควบคุมคุณภาพของอาจารย์ผู้สอน (f = 1) ควรจัดให้ผู้บริหารได้มีโอกาสพบปะแลกเปลี่ยนประสบการณ์กันทุกปี (f = 1)

ด้านการวิจัย เสนอแนะว่าควรจัดฝึกอบรมการทำวิจัยทุกปีการศึกษา (f = 10) ควรสนับสนุนเรื่องเวลาในการทำวิจัย (f = 6) ควรจัดให้ผู้ทรงคุณวุฒิเรื่องการทำวิจัยได้มาให้คำปรึกษาอย่างสม่ำเสมอ (f = 5) ควรสร้างจิตสำนึกว่าการทำวิจัยเป็นส่วนหนึ่งของภารกิจของอาจารย์ (f = 4) ควรสร้างแรงจูงใจในการทำวิจัย (f = 3) ควรสร้างทัศนคติที่ดีในด้านการทำวิจัย (f = 2)

ด้านการบริการทางวิชาการแก่สังคม เสนอแนะว่าควรสนับสนุนด้านการบริการทางวิชาการแก่สังคมให้มากขึ้น (f = 8) ควรเพิ่มงบประมาณในการจัดกิจกรรมให้มากขึ้น (f = 5) ควรให้โอกาสในการทำงานด้านบริการทางวิชาการแก่สังคมอย่างทั่วถึง (f = 4) ควรมีรางวัลและผลตอบแทนอาจารย์เพื่อเป็นขวัญและกำลังใจ (f = 4) ควรจัดให้มีการประชาสัมพันธ์การทำงานทุกเดือน (f = 3) ควรส่งเสริมการจัดนิทรรศการทุกสาขาวิชา (f = 2) ควรหมุนเวียนอาจารย์ที่ออกไปพัฒนาชนบททุกปี (f = 2) ควรจัดทำเอกสารเผยแพร่ทุกเดือนและทุกสาขาวิชา (f = 1) ควรจัดอบรมวิชาชีพอย่างสม่ำเสมอ (f = 1)

ตาราง 27 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของอาจารย์ที่มีต่อกิจกรรมการพัฒนาอาจารย์ของสถาบันเทคโนโลยีราชมงคล วิทยาเขตส่วนกลาง ด้านการสอน ด้านการวิจัย และด้านการบริการทางวิชาการแก่สังคม จากแบบสอบถามปลายเปิด

ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติม	ความถี่
ด้านการสอน	
1. สถาบันควรจัดสรรทุนเพื่อการศึกษาต่อทั้งในและต่างประเทศให้มากขึ้น	13
2. ควรจัดส่งอาจารย์เข้าร่วมประชุม สัมมนา อบรม ร่วมกับองค์กรวิชาชีพที่เกี่ยวข้องกับสาขาวิชาที่ทำการสอน	9
3. ควรจัดบรรยายทางวิชาการโดยวิทยากรผู้มีชื่อเสียงอย่างสม่ำเสมอ	5
4. ควรจัดให้อาจารย์ได้ไปศึกษาดูงานยังหน่วยงานเอกชน	4
5. ควรอนุญาตให้อาจารย์ได้ไปสอนยังสถานศึกษาอื่น ๆ ได้มากขึ้น	4
6. ควรจัดส่งอาจารย์ไปเรียนวิชาคอมพิวเตอร์โปรแกรมที่ทันสมัย	3
7. ควรจัดบรรยากาศในการสอนให้เหมาะสม ควรติดตั้งเครื่องปรับอากาศทุกห้องเรียน	3
8. ไม่ควรให้อาจารย์ทำงานธุรการมากเกินไป ควรมีเจ้าหน้าที่ธุรการให้เพียงพอ	2
9. ควรจัดให้มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นระหว่างอาจารย์กับผู้บริหารสม่ำเสมอ	2
10. ควรจัดพาอาจารย์พาไปศึกษาดูงานยังสถาบันการศึกษาที่ได้มาตรฐาน	2
11. ควรจัดบริการห้องสมุดให้ทันสมัย	2
12. ควรให้อาจารย์มีส่วนร่วมในการจัดทำหลักสูตร	1
ด้านการวิจัย	
1. ควรให้อาจารย์ได้ตระหนักถึงความสำคัญของการทำวิจัย	5
2. ควรอบรมขั้นตอนการทำวิจัยก่อนทำวิจัย	3
3. ควรลดชั่วโมงสอนให้น้อยลง สำหรับอาจารย์ที่ต้องทำวิจัย	3
4. ควรจัดผู้เชี่ยวชาญมาให้คำแนะนำ	3

ตาราง 27 (ต่อ)

ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติม	ความถี่
5. ควรจัดหาตัวอย่างงานวิจัยไว้ในห้องสมุดมาก ๆ	3
6. ควรให้ความดีความชอบแก่อาจารย์ที่มีผลงานวิจัย	3
7. ผู้บริหารควรให้การสนับสนุนอย่างจริงจังในการทำวิจัย	2
8. ควรเน้นการทำวิจัยเรื่องการเรียนการสอน	2
9. สถานที่ทำงานวิจัยของอาจารย์ไม่เหมาะสม	1
10. ควรนำผลการวิจัยมาใช้	1
11. สถาบันควรมีการพัฒนาอาจารย์ด้านการวิจัยอย่างต่อเนื่อง	1
ด้านการบริการทางวิชาการแก่สังคม	
1. ควรสนับสนุนงบประมาณให้มากขึ้น	12
2. ควรให้ความดีความชอบอาจารย์ที่ปฏิบัติงาน	7
3. บางสาขาวิชาให้บริการทางวิชาการแก่สังคมได้ไม่เต็มที่	3
4. การจัดนิทรรศการต่าง ๆ ของสถาบัน ควรเปิดโอกาสให้ชุมชนเข้ามาร่วมด้วย	2
5. ควรสนับสนุนการจัดอบรมวิชาชีพให้แก่ชุมชน ได้แก่ วิชาคอมพิวเตอร์	2
6. ควรให้การสนับสนุนกิจกรรมอย่างจริงจังและต่อเนื่อง	2
7. ควรสนับสนุนให้อาจารย์เป็นที่ปรึกษาแก่หน่วยงานอื่น ๆ มากขึ้น	1
8. ให้อาจารย์ทุกคนได้มีโอกาสทำงานด้านการบริการทางวิชาการแก่สังคม	1

จากตาราง 27 แสดงว่าอาจารย์มีความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติมต่อกิจกรรมการพัฒนาอาจารย์ของสถาบันเทคโนโลยีราชมงคล วิทยาเขตส่วนกลาง ในแต่ละด้าน ดังต่อไปนี้

ด้านการสอน เสนอแนะว่า สถาบันควรจัดสรรทุนเพื่อการศึกษาต่อทั้งในต่างประเทศให้มากขึ้น (f = 13) ควรจัดส่งอาจารย์เข้าร่วมประชุม สัมมนา อบรม ร่วมกับองค์กรวิชาชีพที่เกี่ยวข้องกับสาขาวิชาที่ทำการสอน (f = 9) ควรจัดบรรยายทางวิชาการโดยวิทยากรผู้มีชื่อเสียงอย่างสม่ำเสมอ (f = 5) ควรจัดให้อาจารย์ไปศึกษาดูงานยังหน่วยงานเอกชน (f =4) ควรอนุญาตให้อาจารย์ได้ไปสอนยังสถานศึกษาอื่น ๆ ได้มากขึ้น (f =4) ควรจัดส่งอาจารย์ไปเรียนวิชาคอมพิวเตอร์โปรแกรมที่ทันสมัย (f = 3) ควรจัดบรรยากาศในการสอนให้เหมาะสม ควรติดตั้งเครื่องปรับอากาศทุกห้องเรียน (f = 3)

ไม่ควรให้อาจารย์ทำงานธุรการมากเกินไป ควรมีเจ้าหน้าที่ธุรการให้เพียงพอ (f = 2) ควรจัดให้มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นระหว่างอาจารย์กับผู้บริหารอย่างสม่ำเสมอ (f = 2) ควรให้อาจารย์มีส่วนร่วมในการทำหลักสูตร (f = 1)

ด้านการวิจัย เสนอแนะว่าควรให้อาจารย์ได้ตระหนักถึงความสำคัญของการทำวิจัย (f = 5) ควรอบรมขั้นตอนการทำวิจัยก่อนทำวิจัย (f = 3) ควรลดชั่วโมงสอนให้น้อยลงสำหรับอาจารย์ที่ต้องทำวิจัย(f = 3) ควรจัดผู้เชี่ยวชาญมาให้คำแนะนำ (f = 3) ควรจัดหาตัวอย่างงานวิจัยไว้ในห้องสมุดมาก ๆ (f = 3) ควรให้ความดีความชอบแก่อาจารย์ที่มีผลงานวิจัย (f = 3) ผู้บริหารควรให้การสนับสนุนอย่างจริงจังในการทำวิจัย (f = 2) ควรเน้นการทำวิจัยเรื่องการเรียนการสอน (f = 2) สถานที่ทำงานวิจัยของอาจารย์ไม่เหมาะสม (f = 1) ควรนำผลการวิจัยมาใช้ (f = 1) สถาบันควรมีการพัฒนาอาจารย์ด้านการวิจัยอย่างต่อเนื่อง (f = 1)

ด้านการบริการทางวิชาแก่สังคม เสนอแนะว่าควรสนับสนุนงบประมาณให้มากขึ้น (f = 12) ควรให้ความดีความชอบอาจารย์ที่ปฏิบัติงาน (f = 7) บางสาขาวิชาให้บริการการทางวิชาการแก่สังคมได้ไม่เต็มที่ (f = 3) การจัดนิทรรศการต่าง ๆ ของสถาบันควรเปิดโอกาสให้ชุมชนเข้าร่วมด้วย (f = 2) ควรสนับสนุนการจัดอบรมวิชาชีพให้แก่ชุมชน ได้แก่วิชาคอมพิวเตอร์ (f = 2) ควรสนับสนุนให้อาจารย์เป็นที่ปรึกษาแก่หน่วยงานอื่น ๆ มากขึ้น (f = 1) ควรให้อาจารย์ทุกคนได้มีโอกาสทำงานด้านการบริการทางวิชาการแก่สังคม (f = 1)

บทที่ 5
สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

ความมุ่งหมายของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มีความมุ่งหมาย ดังนี้

1. ศึกษาทัศนะของผู้บริหารและอาจารย์ ที่มีต่อกิจกรรมการพัฒนาอาจารย์ของสถาบันเทคโนโลยีราชมงคล วิทยาเขตส่วนกลาง ด้านการสอน ด้านการวิจัย และด้านการบริการทางวิชาการสังคม

2. เปรียบเทียบทัศนะของผู้บริหารและอาจารย์ ที่มีต่อกิจกรรมการพัฒนาอาจารย์ของสถาบันเทคโนโลยีราชมงคล วิทยาเขตส่วนกลาง โดยรวมและในแต่ละด้าน จำแนกตามวุฒิการศึกษาประสบการณ์การสอน และวิทยาเขตที่สังกัด

วิธีดำเนินการวิจัย

1. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารจำนวน 113 คน อาจารย์จำนวน 241 คนในปีการศึกษา 2542 รวมเป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 354 คน จากประชากรจำนวน 436 คน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถามทัศนะของผู้บริหารและอาจารย์ที่มีต่อกิจกรรมการพัฒนาอาจารย์ของสถาบันเทคโนโลยีราชมงคล วิทยาเขตส่วนกลาง จำนวน 60 ข้อ เป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ของไลเคิร์ท และในตอนท้ายของแบบสอบถามจะเป็นคำถามปลายเปิดให้ผู้ตอบแบบสอบถามแสดงความคิดเห็นเพิ่มเติม เพื่อนำข้อมูลมาสรุปและใช้ประกอบในการอภิปรายผล แบบสอบถามทั้งฉบับมีค่าความเชื่อมั่น 0.91

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง จำนวนแบบสอบถามของผู้บริหารและอาจารย์ที่ส่งไปจำนวน 436 ฉบับ ได้รับคืนมาครบทุกฉบับคิดเป็นร้อยละ 100.00

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. วิเคราะห์ข้อมูลสถานภาพของกลุ่มตัวอย่างตามตัวแปรที่ศึกษา โดยใช้ค่าร้อยละ

2. ศึกษาทัศนะของผู้บริหารและอาจารย์ที่มีต่อกิจกรรมการพัฒนาอาจารย์ของสถาบันเทคโนโลยีราชมงคล วิทยาเขตส่วนกลาง ด้านการสอน ด้านการวิจัย และด้านการบริการทางวิชาการแก่สังคม โดยใช้ค่าคะแนนเฉลี่ย และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน

3. เปรียบเทียบทัศนะของผู้บริหารและอาจารย์ที่มีต่อกิจกรรมการพัฒนาอาจารย์ของสถาบันเทคโนโลยีราชมงคล วิทยาเขตส่วนกลาง โดยรวมและในแต่ละด้าน จำแนกตามวุฒิการ

ศึกษาประสบการณ์การสอน และวิทยาเขตที่สังกัด โดยใช้ ที-เทสต์ (t-test) และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way Analysis of Variance) เมื่อพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ทำการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ โดยใช้วิธีของเชฟเฟ่ (Scheffe′ Method)

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยขอเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับทัศนะของผู้บริหารและอาจารย์ที่มีต่อกิจกรรมการพัฒนาอาจารย์ของสถาบันเทคโนโลยีราชมงคล วิทยาเขตส่วนกลาง โดยรวมและในแต่ละด้าน ดังนี้

1. ผู้บริหารมีทัศนะต่อกิจกรรมการพัฒนาอาจารย์ของสถาบันเทคโนโลยีราชมงคล วิทยาเขตส่วนกลาง โดยรวมว่ามีความเหมาะสมระดับปานกลาง ส่วนอาจารย์มีทัศนะต่อกิจกรรมการพัฒนาอาจารย์ โดยรวมว่ามีความเหมาะสมระดับปานกลาง

1.1 ด้านการสอน ผู้บริหารมีความคิดเห็นว่ากิจกรรมการพัฒนาอาจารย์ ด้านการสอนโดยรวมมีความเหมาะสมระดับปานกลาง และอาจารย์มีความคิดเห็นว่ากิจกรรมการพัฒนาอาจารย์ด้านการสอนโดยรวมว่ามีความเหมาะสมระดับปานกลางเช่นกัน

1.2 ด้านการวิจัย ผู้บริหารมีความคิดเห็นว่ากิจกรรมการพัฒนาอาจารย์ด้านการวิจัยโดยรวมมีความเหมาะสมระดับปานกลาง ส่วนอาจารย์มีความคิดเห็นว่ากิจกรรมการพัฒนาอาจารย์ด้านการวิจัยโดยรวมมีความเหมาะสมระดับน้อย

1.3 ด้านการบริการทางวิชาการแก่สังคม ผู้บริหารมีความคิดเห็นว่ากิจกรรมการพัฒนาอาจารย์ด้านการบริการทางวิชาการแก่สังคม โดยรวมมีความเหมาะสมระดับปานกลาง และอาจารย์มีความคิดเห็นว่ากิจกรรมการพัฒนาอาจารย์ด้านการบริการทางวิชาการแก่สังคม โดยรวมมีความเหมาะสมระดับปานกลางเช่นกัน

2. ผู้บริหารและอาจารย์มีทัศนะต่อกิจกรรมกิจกรรมการพัฒนาอาจารย์ของสถาบันเทคโนโลยีราชมงคล วิทยาเขตส่วนกลาง ด้านการสอน ด้านการวิจัย และด้านการบริการทางวิชาการแก่สังคม โดยรวมจำแนกตามวุฒิการศึกษาไม่แตกต่างกัน

2.1 ด้านการสอน ผู้บริหารที่มีวุฒิการศึกษาต่างกันมีทัศนะต่อกิจกรรมการพัฒนาอาจารย์ด้านการสอนไม่แตกต่างกัน และอาจารย์ที่มีวุฒิการศึกษาต่างกันมีทัศนะต่อกิจกรรมการพัฒนาอาจารย์ด้านการสอนไม่แตกต่างกันเช่นกัน

2.2 ด้านการวิจัย ผู้บริหารที่มีที่วุฒิการศึกษาต่างกันมีทัศนะต่อกิจกรรมการพัฒนาอาจารย์ด้านการวิจัยไม่แตกต่างกัน ส่วนอาจารย์ที่มีวุฒิการศึกษาต่างกันมีทัศนะต่อกิจกรรมการพัฒนาอาจารย์ด้านการวิจัยแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.3 ด้านการบริการทางวิชาการแก่สังคม ผู้บริหารที่มีวุฒิการศึกษาต่างกันมีทัศนะต่อกิจกรรมการพัฒนาอาจารย์ด้านการบริการทางวิชาการแก่สังคมไม่แตกต่างกัน และอาจารย์ที่มีวุฒิการศึกษาต่างกันมีทัศนะต่อกิจกรรมการพัฒนาอาจารย์ด้านการบริการทางวิชาการแก่สังคมไม่แตกต่างกันเช่นกัน

3. ผู้บริหารมีทัศนะต่อกิจกรรมการพัฒนาอาจารย์ของสถาบันเทคโนโลยีราชมงคล วิทยาเขตส่วนกลางโดยรวมจำแนกตามประสบการณ์การสอนไม่แตกต่างกัน ส่วนอาจารย์ที่มีประสบการณ์การสอนต่างกัน มีทัศนะต่อกิจกรรมการพัฒนาอาจารย์โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3.1 ด้านการสอน ผู้บริหารที่มีประสบการณ์การสอนแตกต่างกันมีทัศนะต่อกิจกรรมการพัฒนาอาจารย์ด้านการสอนไม่แตกต่างกัน ส่วนอาจารย์ที่มีประสบการณ์การสอนต่างกันมีทัศนะต่อกิจกรรมการพัฒนาอาจารย์ด้านการสอนแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3.2 ด้านการวิจัย ผู้บริหารที่มีประสบการณ์การสอนแตกต่างกันมีทัศนะต่อกิจกรรมการพัฒนาอาจารย์ด้านการวิจัยไม่แตกต่างกัน ส่วนอาจารย์ที่มีประสบการณ์การสอน 21 ปี มีทัศนะต่อกิจกรรมการพัฒนาอาจารย์ด้านการวิจัยแตกต่างกับอาจารย์ที่มีประสบการณ์การสอน 5-15 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3.3 ด้านการบริการทางวิชาการแก่สังคม ผู้บริหารที่มีประสบการณ์การสอน 5-15 ปี มีทัศนะต่อกิจกรรมการพัฒนาอาจารย์ด้านการบริการทางวิชาการแก่สังคมแตกต่างกันกับผู้บริหารที่มีประสบการณ์การสอน 21 ปีอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และอาจารย์ที่มีประสบการณ์การสอน 5-15 ปี มีทัศนะต่อกิจกรรมการพัฒนาอาจารย์ด้านการบริการทางวิชาการแก่สังคมแตกต่างกับอาจารย์ที่มีประสบการณ์การสอน 21 ปีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

4. ผู้บริหารมีทัศนะต่อกิจกรรมการพัฒนาอาจารย์ของสถาบันเทคโนโลยีราชมงคล วิทยาเขตส่วนกลางโดยรวมจำแนกตามวิทยาเขตที่สังกัดต่างกัน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 และอาจารย์ที่มีสังกัดวิทยาเขตต่างกัน มีทัศนะต่อกิจกรรมการพัฒนาอาจารย์โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

4.1 ด้านการสอน ผู้บริหารที่สังกัดวิทยาเขตบพิตรพิมุขมหาเมฆมีทัศนะต่อกิจกรรมการพัฒนาอาจารย์ของสถาบันเทคโนโลยีราชมงคล วิทยาเขตส่วนกลาง ด้านการสอนแตกต่างกับผู้บริหารที่สังกัดวิทยาเขตจักรพงษภูวนารถและวิทยาเขตพณิชยการพระนคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และผู้บริหารที่สังกัดวิทยาเขตบพิตรพิมุข จักรวรรดิมีทัศนะแตกต่างกับผู้บริหารที่สังกัดวิทยาเขตพณิชยการพระนคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และอาจารย์ที่สังกัดวิทยาเขต

บพิตรพิมุขหาเมฆ มีทัศนะต่อกิจกรรมการพัฒนาอาจารย์ของสถาบันเทคโนโลยีราชมงคล วิทยาเขตส่วนกลาง ด้านการสอน แตกต่างกับอาจารย์ที่สังกัดวิทยาเขตจักรพงษภูวนารถ และวิทยาเขตพณิชยการพระนครอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05 และอาจารย์ที่สังกัดวิทยาเขตบพิตรพิมุข จักรวรรดิ มีทัศนะแตกต่างกับอาจารย์ที่สังกัดวิทยาเขตพณิชยการพระนคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

4.2 ด้านการวิจัย ผู้บริหารที่สังกัดวิทยาเขตบพิตรพิมุข มหาเมฆมีทัศนะต่อกิจกรรมการพัฒนาอาจารย์ของสถาบันเทคโนโลยีราชมงคล วิทยาเขตส่วนกลาง ด้านการวิจัยแตกต่างกับผู้บริหารที่สังกัดกับวิทยาเขตจักรพงษภูวนารถ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และอาจารย์ที่สังกัดวิทยาเขตบพิตรพิมุข มหาเมฆ มีทัศนะต่อกิจกรรมการพัฒนาอาจารย์ของสถาบันเทคโนโลยีราชมงคล วิทยาเขตส่วนกลาง ด้านการวิจัยแตกต่างกับอาจารย์ที่สังกัดวิทยาเขตจักรพงษภูวนารถ และวิทยาเขตพณิชยการพระนครอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนอาจารย์ที่สังกัดวิทยาเขตบพิตรพิมุข จักรวรรดิ มีทัศนะแตกต่างกับอาจารย์ที่สังกัดวิทยาเขตพณิชยการพระนคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

4.3 ด้านการบริการทางวิชาการแก่สังคม ผู้บริหารที่สังกัดวิทยาเขตบพิตรพิมุข จักรวรรดิ มีทัศนะต่อกิจกรรมการพัฒนาอาจารย์ของสถาบันเทคโนโลยีราชมงคล วิทยาเขตส่วนกลาง ด้านการบริการทางวิชาการแก่สังคมแตกต่างกับผู้บริหารที่สังกัดวิทยาเขตพณิชยการพระนคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ผู้บริหารที่สังกัดวิทยาเขตต่างกันมีทัศนะต่อกิจกรรมการพัฒนาอาจารย์ด้านการบริการทางวิชาการแก่สังคมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และ และอาจารย์ที่สังกัดวิทยาเขตบพิตรพิมุข มหาเมฆ มีทัศนะต่อกิจกรรมการพัฒนาอาจารย์ของสถาบันเทคโนโลยีราชมงคล วิทยาเขตส่วนกลาง ด้านการบริการทางวิชาการแก่สังคม แตกต่างกับอาจารย์ที่สังกัดวิทยาเขตจักรพงษภูวนารถ และวิทยาเขตพณิชยการพระนครอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนอาจารย์ที่สังกัดวิทยาเขตบพิตรพิมุข จักรวรรดิ มีทัศนะแตกต่างกับอาจารย์ที่สังกัดวิทยาเขตจักรพงษภูวนารถและวิทยาเขตพณิชยการพระนคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

<u>อภิปรายผล</u>

1. ผลการศึกษาทัศนะของผู้บริหารและอาจารย์ที่มีต่อการกิจกรรมการพัฒนาอาจารย์ของสถาบันเทคโนโลยีราชมงคล วิทยาเขตส่วนกลาง โดยรวมทุกด้านและในแต่ละด้านพบว่าเหมาะสมปานกลาง ยกเว้นด้านการวิจัยที่อาจารย์มีทัศนะว่ามีความเหมาะสมระดับน้อย

1.1 ด้านการสอน การที่ผู้บริหารมีทัศนะต่อกิจกรรมการพัฒนาอาจารย์ด้านการสอนว่ามีความเหมาะสมในระดับปานกลาง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าสถาบันได้จัดกิจกรรมที่ส่งเสริมให้อาจารย์ได้รับความรู้และนำมาใช้ในการสอนเพื่อให้เกิดผลดี ซึ่งได้แก่ การจัดฝึกอบรมการใช้

คอมพิวเตอร์เพื่อช่วยการเรียนการสอน การจัดฝึกอบรมการวัดและประเมินผลการเรียน การจัดอบรมการทำโครงการสอน การเขียนเอกสารประกอบการสอน จัดดำเนินการประชุมให้อาจารย์ในสาขาวิชาเดียวกันได้มีโอกาสเข้าร่วมประชุมร่วมกัน มีการจัดส่งอาจารย์ไปศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ เสริม พัดชุมพร. (2529 : 182) ที่ว่าการส่งเสริมให้อาจารย์ได้ไปศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้นภายประเทศ เป็นกิจกรรมที่สมควรจัดทำอย่างต่อเนื่องและควรจัดส่งอาจารย์ไปศึกษาต่อในสาขาวิชาที่สอดคล้องกับสาขาวิชาที่เปิดสอนในสถาบัน กิจกรรมการพัฒนาอาจารย์ด้านการสอน ควรพัฒนาเพื่อให้อาจารย์ได้รับความรู้ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี มีความรู้หลากหลายที่ทันสมัยสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจ นอกจากนั้นสถาบันยังได้จัดส่งอาจารย์ให้ไปศึกษาดูงาน ณ หน่วยงานของรัฐและเอกชนเพื่อเป็นการสร้างเสริมประสบการณ์ รวมทั้งให้การสนับสนุนด้านงบประมาณในการจัดหาอุปกรณ์ที่ทันสมัยที่ใช้ในการสอนและมีการพัฒนาห้องสมุดให้มีความสมัยใหม่ในการค้นหาข้อมูล

สำหรับอาจารย์มีทัศนะต่อกิจกรรมการพัฒนาอาจารย์ด้านการสอนว่ามีความเหมาะสมในระดับปานกลาง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่ากิจกรรมที่สถาบันได้จัดขึ้นนั้นทำให้อาจารย์ได้มีการพัฒนาตนเองซึ่งเป็นประโยชน์ในด้านการสอน ได้แก่ การได้เข้ารับการฝึกอบรมเทคนิควิธีสอนและการทำอุปกรณ์การสอน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของกับ มานิดา อุชชิน (2525 : 167) ได้ศึกษาพบว่าการจัดฝึกอบรมเทคนิคการสอนด้วยวิธีต่าง ๆ รวมทั้งการฝึกอบรมการทำอุปกรณ์การสอนสามารถทำให้อาจารย์เกิดประสบการณ์ที่แปลกใหม่ ทำให้มีความชำนาญในด้านการสอนและคุ้นเคยกับสื่อการสอนชนิดต่าง ๆ อันจะเป็นประโยชน์ต่อการสอน นอกจากนั้นอาจารย์ยังได้รับความรู้ในด้านการวัดและประเมินผลการเรียน การทำโครงการสอน การเขียนเอกสารประกอบการสอน ได้รับการสนับสนุนให้ไปศึกษาต่อภายนอกประเทศ ทำให้อาจารย์ได้มีวุฒิการศึกษาสูงขึ้น ซึ่งเป็นไปตามนโยบายของสถาบันฯ ที่ต้องการให้อาจารย์มีวุฒิการศึกษาอย่างน้อยปริญญาโท อาจารย์ได้มีโอกาสไปศึกษาดูงาน ณ หน่วยงานของรัฐและเอกชนทำให้ได้รับประสบการณ์ตรงได้รับความรู้และได้แลกเปลี่ยนทัศนคติจากผู้ประกอบการด้านวิชาชีพ ได้เข้าร่วมประชุมเชิงปฏิบัติการในสาขาที่ตนสอนทำให้เกิดความเชี่ยวชาญในด้านการสอนได้แลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับอาจารย์ในสาขาวิชาเดียวกัน สิ่งที่สำคัญประการหนึ่งคือ การได้รับการบริการด้านการจัดซื้ออุปกรณ์การเรียนการสอน การจัดหาเทคโนโลยีที่ทันสมัยที่ใช้ในการสอน และการบริการด้านห้องสมุด ทำให้อาจารย์สามารถศึกษาค้นคว้าได้รวดเร็วและได้ข้อมูลที่ทันสมัยประเภทต่าง ๆ อันจะเป็นประโยชน์ต่อการสอน

1.2 ด้านการวิจัย การที่ผู้บริหารมีทัศนะต่อกิจกรรมการพัฒนาอาจารย์ด้านการวิจัยว่ามีความเหมาะสมระดับปานกลาง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าสถาบันได้เล็งเห็นถึงความสำคัญของการวิจัย จึงได้ดำเนินการจัดหาทุนอุดหนุนในการทำวิจัยทุกสาขาวิชาเป็นประจำทุกปี ทั้งนี้เพื่อเป็นการส่งเสริม

ให้เกิดการทำวิจัยภายในสถาบันมากขึ้น โดยการสนับสนุนให้อาจารย์ผู้สอนได้ทำวิจัยในสาขาวิชาที่สอนซึ่งสอดคล้องกับวิจัยของเกษม สุวรรณกุล (2527 : 5) ว่าการจัดกิจกรรมด้านการวิจัยนั้น สถาบันจะต้องเป็นฝ่ายกำหนดนโยบายเกี่ยวกับการสนับสนุนการวิจัยว่าควรมีสัดส่วนเท่าใด ปัญหาเกี่ยวกับการกำหนดนโยบาย การให้สิ่งอำนวยความสะดวกในการวิจัย อัตราสมดุลระหว่างชั่วโมงการสอนและเวลาทำวิจัย การสนับสนุนอื่น ๆ ที่ผู้บริหารระดับสูงจะต้องให้ความสำคัญ การสนับสนุนให้อาจารย์นำผลการวิจัยมาใช้สอนเพื่อให้เกิดความรู้ที่แท้จริง นอกจากนั้นสถาบันได้จัดโครงการวิจัยร่วมกับหน่วยงานเอกชนและสถานประกอบการเพื่อให้เกิดความรู้อย่างแท้จริงในการทำวิจัย เพื่อให้การทำวิจัยเกิดผลตามวัตถุประสงค์ของสถาบัน อย่างไรก็ตาม ผู้บริหารมีข้อเสนอว่าสถาบันควรจัดฝึกอบรมการทำวิจัยทุกปีการศึกษา สนับสนุนเรื่องเวลาในการทำวิจัย สร้างจิตสำนึกให้อาจารย์ว่าการทำวิจัยเป็นส่วนหนึ่งของการสอน กระตุ้นและสร้างแรงจูงใจในการทำวิจัย จากรายงานการดำเนินการประชุมสัมมนาทางวิชาการของสถาบันเทคโนโลยีราชมงคล ได้กล่าวถึงปัญหาและอุปสรรคในการทำวิจัย คือ อาจารย์บางคนขาดความรู้ในการทำวิจัย เช่น ความรู้ด้านสถิติ การสร้างเครื่องมือ นอกจากนี้ยังมีปัญหาเกี่ยวกับแหล่งเงินทุนไม่เพียงพอ ชั่วโมงสอนมากเกินไป การอนุมัติเงินงวดล่าช้า ขาดแคลนครุภัณฑ์และอุปกรณ์ในการทำวิจัย (สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล. 2537) ซึ่งสอดคล้องกับ Stahler and Tash (1992 : 35) ว่าการจัดกิจกรรมด้านการวิจัยจะประสบความสำเร็จหรือไม่นั้น ขึ้นอยู่กับผู้บริหารที่จะต้องกำหนดให้ภารกิจด้านการวิจัยมีความสำคัญในระดับสูงการใช้นโยบายที่จะช่วยชักนำให้มีการทำวิจัยอย่างกว้างขวางและให้ถือเป็นเกณฑ์ในการเลื่อนตำแหน่งและต่ออายุการจ้างงาน

สำหรับอาจารย์มีทัศนะต่อกิจกรรมการพัฒนาอาจารย์ด้านการวิจัยว่ามีความเหมาะสมในระดับน้อย ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าสถาบันจัดให้อาจารย์เข้าอบรมการทำวิจัยไม่ทั่วถึง อาจารย์ส่วนมากไม่ได้เข้ารับการอบรมและสถาบันไม่ได้จัดการประชุมอบรมเรื่องการทำวิจัยอย่างต่อเนื่อง ทำให้อาจารย์ขาดความรู้ในการทำวิจัย เช่น ความรู้ด้านสถิติ การสร้างเครื่องมือ นอกจากนั้นอาจารย์มีชั่วโมงสอนมากเกินไป ขาดแคลนครุภัณฑ์และอุปกรณ์ในการทำวิจัย เอกสารและตำรามีไม่เพียงพอ ซึ่ง ไพโรจน์ แสงจันทร์ (2527 : 229) ได้ศึกษาพบว่าอาจารย์ของวิทยาลัยครูกลุ่มภาคกลางยังมีความรู้ด้านเทคนิควิธีวิจัยยังไม่เพียงพอกับการวิจัยในภาคปฏิบัติ และอาจารย์ที่สำเร็จการศึกษาส่วนใหญ่มิได้ทำการวิจัยในระหว่างที่ปฏิบัติการสอน จึงทำให้ความรู้ที่ได้ศึกษามาขาดการฝึกฝนอย่างต่อเนื่อง ทำให้ไม่สนใจในการทำวิจัยและคิดว่าตนเองยังมีความรู้ในด้านการวิจัยน้อย นอกจากนั้นอาจารย์มีความคิดเห็นว่าสถาบันควรจัดอบรมขั้นตอนการทำวิจัยทุกปีการศึกษา โดยจัดเชิญผู้เชี่ยวชาญด้านวิจัยมาให้คำแนะนำ สถาบันควรจัดหาตัวอย่างงานวิจัยไว้ในห้องสมุดให้มากขึ้น ส่วนอาจารย์ที่ทำงานวิจัยนั้น สถาบันควรให้การสนับสนุนในเรื่องงบประมาณและเวลา รวมถึงการให้ความดีความชอบแก่อาจารย์ที่มีผลงานวิจัย

1.3 ด้านการบริการทางวิชาการแก่สังคม การที่ผู้บริหารมีทัศนะต่อกิจกรรมการพัฒนาอาจารย์ด้านการบริการทางวิชาการแก่สังคมว่ามีความเหมาะสมระดับปานกลาง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่ากิจกรรมที่สถาบันได้จัดขึ้นนั้นเป็นไปตามวัตถุประสงค์และนโยบายในการสนับสนุนและส่งเสริมให้มีการจัดนิทรรศการทางวิชาการให้แก่ชุมชน การจัดฝึกอบรมให้ชุมชนและหน่วยงานอื่น ๆ ทั้งนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของประณีต วิบูลย์ประพันธ์ (2540 : 77) ว่าผู้บริหารมีความคิดเห็นต่อกิจกรรมการพัฒนาอาจารย์ ด้านการบริการทางวิชาแก่สังคมของมหาวิทยาลัยรามคำแหงอยู่ในระดับปานกลาง เพราะว่าสถาบันฯ ได้สำรวจความต้องการของชุมชน รับฟังปัญหาของชุมชนตลอดจนสร้างความสัมพันธ์กับชุมชนและสนับสนุนงบประมาณในการจัดกิจกรรม นอกจากนั้นสถาบันยังได้ให้การสนับสนุนในการเผยแพร่ความรู้แก่ชุมชนโดยผ่านสื่อทางวารสาร วิทยุและโทรทัศน์ ซึ่งทำให้ชุมชนได้รับความรู้ทางวิชาการจากสถาบัน การจัดทำหลักสูตรเพื่อให้เหมาะสมกับความต้องการของชุมชน เพื่อมิให้มีการสูญเปล่าทางการศึกษา การจัดส่งอาจารย์ไปศึกษาดูงานที่หน่วยงานเอกชนเพื่อให้อาจารย์ได้รับแนวคิดที่แปลกใหม่ ได้เรียนรู้วิวัฒนาการจากภายนอก รวมทั้งสถาบันยังได้สนับสนุนการเผยแพร่ความรู้แก่ชุมชนในรูปแบบของการให้เป็นที่ปรึกษาทางวิชาการ และการเป็นวิทยากรบรรยายแก่หน่วยงานของรัฐ เป็นอาจารย์พิเศษแก่สถาบันศึกษาอื่น ๆ ซึ่งกิจกรรมที่จัดนี้นับว่าเป็นการสร้างประโยชน์โดยรวมให้ชุมชน และผู้บริหารได้ให้ข้อเสนอแนะแก่สถาบันในการจัดกิจกรรมคือ สถาบันควรเพิ่มงบประมาณในการจัดกิจกรรมให้มากขึ้น จัดให้มีการประชาสัมพันธ์การทำงานทุกเดือน จัดอบรมวิชาชีพระยะสั้นอย่างสม่ำเสมอเพื่อให้ชุมชนได้รับความรู้อย่างเต็มที่

สำหรับอาจารย์มีทัศนะต่อกิจกรรมการพัฒนาอาจารย์ด้านการบริการทางวิชาการแก่สังคมว่ามีความเหมาะสมระดับปานกลาง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่ากิจกรรมที่สถาบันจัดขึ้นนั้น ทำให้อาจารย์ได้รับความรู้และประสบการณ์เพื่อนำมาพัฒนางานด้านการให้บริการทางวิชาการแก่สังคม โดยสถาบันได้ส่งเสริมและสนับสนุนให้อาจารย์จัดฝึกอบรมทางวิชาการ จัดนิทรรศการทางวิชาการ จัดประชุมทางวิชาการให้แก่ชุมชน สนับสนุนให้อาจารย์เป็นวิทยากรแก่หน่วยงานของรัฐและเอกชน ซึ่งกิจกรรมดังกล่าวนี้ทำให้อาจารย์ได้ใช้ความรู้ความสามารถความเชี่ยวชาญในสาขาวิชาต่าง ๆ ที่สอน อันแสดงถึงความเป็นเลิศทางวิชาการของสถาบัน ส่งเสริมให้อาจารย์เผยแพร่ความรู้ทางวิชาการแก่ชุมชนโดยการเขียนบทความเผยแพร่ทางวารสาร วิทยุและโทรทัศน์ ซึ่งไพฑูรย์ สินลารัตน์ (2539 : 21-22) ได้กล่าวว่าการดำเนินงานการจัดกิจกรรมการพัฒนาอาจารย์ด้านการบริการทางวิชาการแก่สังคม แบ่งได้เป็นลักษณะใหญ่ ๆ คือ การเผยแพร่ความรู้แก่บุคคลภายนอกด้วยวิธีการต่าง ๆ เช่น การบรรยาย การอภิปราย การจัดพิมพ์หนังสือเผยแพร่ การให้คำแนะนำช่วยเหลือ แก้ไขปัญหาของชุมชน การเป็นกรรมการที่ปรึกษาแก่องค์กรรัฐวิสาหกิจ บริษัทเอกชนการปรับปรุงสมรรถภาพของบุคลากรในหน่วยงานต่าง ๆ ได้แก่การฝึกอบรม สัมมนา จัดประชุม เป็นต้น นอกจากนั้นสถาบันยังสนับสนุนให้อาจารย์

ออกไปปฏิบัติงานในท้องถิ่น เพื่อให้อาจารย์ได้ปรับปรุงบุคลิกภาพ เพิ่มทักษะในการเป็นผู้นำและผู้ตามที่ดี ได้เรียนรู้การแก้ปัญหาจากสภาพความเป็นจริง มีความเข้าใจขนบธรรมเนียมประเพณีไทย และสถาบันยังได้ให้อาจารย์ได้มีโอกาสเข้าศึกษาดูงานจากหน่วยงานของรัฐและเอกชน ได้จัดเชิญวิทยากรมาบรรยายเพื่อให้ความรู้แก่อาจารย์ เพื่อจะได้นำความรู้ที่ได้รับนั้นมาเผยแพร่แก่ชุมชนต่อไป

2. ผลการเปรียบเทียบทัศนะของผู้บริหารและอาจารย์ที่มีต่อกิจกรรมการพัฒนาอาจารย์ของสถาบันเทคโนโลยีราชมงคล วิทยาเขตส่วนกลาง จำแนกตามวุฒิการศึกษา

2.1 ด้านการสอน การที่ผู้บริหารที่มีวุฒิการศึกษาต่างกันมีทัศนะต่อกิจกรรมการพัฒนาอาจารย์ด้านการสอนไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่ตรงกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยผู้บริหารที่มีวุฒิการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรีมีทัศนะต่อกิจกรรมการพัฒนาอาจารย์ด้านการสอนไม่แตกต่างกับผู้บริหารที่มีวุฒิการศึกษาปริญญาตรี ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าสถาบันได้ตระหนักถึงความสำคัญที่ต้องพัฒนาและส่งเสริมให้การเรียนการสอนมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยการจัดกิจกรรมเพื่อเป็นการสนับสนุนให้แก่อาจารย์ ได้แก่ การจัดฝึกอบรมการใช้คอมพิวเตอร์เพื่อการเรียนการสอน จัดอบรมทำโครงการสอน การเขียนเอกสารประกอบการสอน การจัดหาวิทยากรผู้ทรงคุณวุฒิมาบรรยาย การส่งเสริมให้อาจารย์ศึกษาต่อภายในนอกประเทศ สนับสนุนให้อาจารย์ได้ไปศึกษาดูงาน ณ หน่วยงานของรัฐและเอกชน นอกจากนั้นสถาบันยังจัดสรรงบประมาณเพื่อพัฒนาห้องสมุดให้ได้มาตรฐานในการศึกษาค้นคว้า

สำหรับอาจารย์ที่มีวุฒิการศึกษาต่างกันมีทัศนะต่อกิจกรรมการพัฒนาอาจารย์ด้านการสอนไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่ตรงตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยอาจารย์ที่มีวุฒิการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรีมีทัศนะต่อกิจกรรมการพัฒนาอาจารย์ด้านการสอนไม่แตกต่างกับอาจารย์ที่มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรี ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าสถาบันได้จัดกิจกรรมที่เหมาะสมสำหรับอาจารย์ส่วนใหญ่ ทำให้อาจารย์ได้รับความรู้และประสบการณ์และในเรื่องต่าง ๆ ได้แก่ การฝึกอบรมการใช้เครื่องคอมพิวเตอร์เพื่อช่วยในการสอน การทำโครงการสอน เขียนบทความทางวิชาการ การศึกษาต่อภายในประเทศ การศึกษาดูงานในหน่วยงานต่าง ๆ การเข้าร่วมประชุมกับอาจารย์ในสาขาวิชาเดียวกัน การจัดหาเทคโนโลยีที่ทันสมัยเพื่อช่วยในการสอน ทั้งนี้เป็นไปตามนโยบายของรัฐซึ่งได้กำหนดภารกิจหลักคือ ให้สถาบันอุดมศึกษาเข้ามามีบทบาทอย่างสำคัญในการพัฒนาด้านการศึกษา บุคลากรที่สำคัญได้แก่ อาจารย์ ซึ่งจะต้องมีการพัฒนาคุณภาพและศักยภาพของตนในด้านการเรียนการสอนให้มีความเป็นเลิศโดยอาศัยความเจริญของเทคโนโลยี ระบบข้อมูลข่าวสาร สารสนเทศที่ทันสมัยเข้ามาช่วยเสริมศักยภาพ และคุณภาพของอาจารย์ ซึ่งสอดคล้องกับ พนัส หันนาคินทร์ (2526 : 52) ว่ากิจกรรมการพัฒนาอาจารย์ในด้านการสอนเป็นกิจกรรมที่ต้องกระทำอย่างต่อเนื่อง เพื่อเพิ่มพูนและปรับปรุงคุณภาพของ

ผู้สอนให้มีประสิทธิภาพอย่างเต็มที่ เป็นกิจกรรมที่พัฒนาความก้าวหน้าในด้านวิชาชีพซึ่งส่งผลต่อการเรียนการสอน และไพฑูรย์ สินลารัตน์ (2524 : 23) ได้ชี้ให้เห็นว่ากิจกรรมการพัฒนาอาจารย์ด้านการสอนจะเหมาะสมและมีคุณค่าถ้ามีการดำเนินงานอย่างต่อเนื่องและประสานกัน มีโครงการมีการวางแผน มีผู้รับผิดชอบกำหนดตารางเวลาให้แน่นอน ทั้งนี้เพื่อเป็นการจูงใจให้อาจารย์ยอมรับการเปลี่ยนแปลงค่อนข้างมากและเห็นความสำคัญของกิจกรรมการพัฒนาอาจารย์ด้านการสอน

2.2 ด้านการวิจัย การที่ผู้บริหารที่มีวุฒิการศึกษาต่างกันมีทัศนะต่อกิจกรรมการพัฒนาอาจารย์ด้านการวิจัยไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยผู้บริหารที่มีวุฒิการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี มีทัศนะต่อกิจกรรมการพัฒนาอาจารย์ด้านการวิจัยไม่แตกต่างกับผู้บริหารที่มีวุฒิการศึกษาปริญญาตรี ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าอาจารย์ทั้ง 2 กลุ่ม มีความคิดเห็นตรงกันว่ากิจกรรมที่ได้จัดขึ้นนั้นยังให้การส่งเสริมและสนับสนุนในการทำวิจัยไม่เพียงพอ ซึ่งสถาบันต้องให้ความสำคัญในการจัดอบรมความรู้ในการเขียนเค้าโครงการวิจัย การใช้สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล การเขียนรายงานการวิจัย การสร้างเครื่องมือในการวิจัยโดยการเชิญวิทยากรผู้ที่มีความรู้ในด้านการวิจัยมาบรรยายและเป็นที่ปรึกษาในการทำวิจัย การให้ทุนสนับสนุนในการทำวิจัย ส่งเสริมให้มีการทำวิจัยร่วมกับสถานประกอบการ การเผยแพร่ข่าวสารการวิจัย ดังที่ จรัส สุวรรณเวลา และคณะ (2535 : 138-141) ได้กล่าวว่า การวิจัยมีความสำคัญต่อความก้าวหน้าทางวิชาการของสถาบันอุดมศึกษาเป็นอย่างมาก ผู้บริหารต้องกำหนดนโยบายและทิศทางในการจัดกิจกรรมการพัฒนางานด้านการวิจัยให้ชัดเจน ควรจัดระบบบริหารงานให้ผู้วิจัยทำงานได้คล่องตัวขึ้น ให้โอกาสแก่อาจารย์ หมุนเวียนไปเพิ่มพูนความรู้ทางวิชาการด้วยการวิจัยค้นคว้า รวมทั้งจัดให้มีกิจกรรมการพัฒนาอาจารย์ด้านการวิจัยอย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง

สำหรับอาจารย์ที่มีวุฒิการศึกษาต่างกันมีทัศนะต่อกิจกรรมการพัฒนาอาจารย์ด้านการวิจัยแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยอาจารย์ที่มีวุฒิการศึกษาปริญญาตรี มีทัศนะต่อกิจกรรมการพัฒนาอาจารย์ด้านการวิจัยแตกต่างกับอาจารย์ที่มีวุฒิการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าอาจารย์ที่มีวุฒิการศึกษาปริญญาตรีมีโอกาสได้เข้ารับการอบรมความรู้ขั้นตอนเกี่ยวกับการทำวิจัยน้อย รวมทั้งยังไม่มีประสบการณ์ในการทำวิจัย ยังคงทำหน้าที่ในการสอนแต่เพียงอย่างเดียว ส่วนอาจารย์ที่มีวุฒิการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี เคยมีประสบการณ์ในการทำวิจัย และมีโอกาสได้เข้าร่วมประชุมสัมมนาทางด้านการวิจัย จึงส่งผลให้มีความรู้และขั้นตอนในการทำวิจัยเป็นอย่างดี ซึ่งสอดคล้องกับที่ สุธรรม อารีกุล (2541) กล่าวว่ารัฐลงทุนต่ำในเรื่องการวิจัย ทำให้สถาบันอุดมศึกษาไม่สามารถปฏิบัติภารกิจด้านการวิจัยและพัฒนาได้อย่างเข้มแข็ง ผลงานวิจัยส่วนใหญ่ไม่ได้มาตรฐาน ไม่ครบวงจรไม่เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาประเทศไม่ว่าจะเป็นด้านเกษตร วิทยาศาสตร์เทคโนโลยี มนุษยศาสตร์ สังคมศาสตร์ ผลงานที่สร้างสรรค์องค์ความรู้จึงเกิดขึ้นน้อย

อาจารย์ 2 ใน 3 ไม่มีโอกาสทำวิจัยเป็นการสูญเสียพลังสมองของชาติ นักวิจัยรุ่นใหม่ที่มีคุณภาพมีน้อยสถาบันใหม่ ๆ ไม่เกิดขึ้นตามศักยภาพ เพราะการสอน นโยบายของรัฐ การบริหารและการจัดกิจกรรมการพัฒนาอาจารย์ด้านการวิจัยในสถาบันอุดมศึกษาส่วนใหญ่ประสบความล้มเหลว ไม่สามารถกำหนดได้ว่าควรจะสร้างความแข็งแกร่งในการวิจัยด้านใด ไม่สามารถเชื่อมโยงการวิจัยและการพัฒนาการ ฝึกอบรม การบริหารวิชาการกับหน่วยงานของรัฐ ธุรกิจเอกชน อุตสาหกรรม และบริการ เพื่อให้ผลการวิจัยได้นำไปใช้อย่างจริงจัง กิจกรรมการพัฒนาอาจารย์ด้านการวิจัยจึงนับว่าจำเป็นอย่างยิ่งเพราะจะทำให้อาจารย์มีความก้าวหน้า สามารถสังเคราะห์และผสมผสานบูรณาการความรู้อันจะเป็นประโยชน์แก่ผู้เรียน

2.3 ด้านการบริการทางวิชาการแก่สังคม การที่ผู้บริหารที่มีวุฒิการศึกษาต่างกันมีทัศนะต่อกิจกรรมการพัฒนาอาจารย์ด้านการบริการทางวิชาการแก่สังคมไม่แตกต่างกัน ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่กำหนดไว้ โดยผู้บริหารที่มีวุฒิการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรีมีทัศนะไม่แตกต่างกับผู้บริหารที่มีวุฒิการศึกษาปริญญาตรี ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารทั้ง 2 กลุ่ม มีความคิดเห็นตรงกันว่า สถาบันสามารถจัดกิจกรรมพัฒนาอาจารย์ด้านนี้ได้เหมาะสม ซึ่งได้สร้างประโยชน์ให้แก่สังคมทั้งภาครัฐและเอกชน และชุมชนทั่วไปในด้านการศึกษา ด้านการเมือง เช่น การให้คำปรึกษาแก่พรรคการเมือง การเป็นที่ปรึกษาแก่หน่วยงานของรัฐและเอกชน การเผยแพร่ความรู้ทางสื่อมวลชน ได้แก่ ทางวิทยุ โทรทัศน์ วารสาร นอกจากนั้นยังให้ความรู้แก่ชุมชน โดยการจัดนิทรรศการทางวิชาการ การจัดสัมมนาทางวิชาการ การปฏิบัติงานในท้องถิ่นทำให้เกิดความสัมพันธ์ระหว่างสถาบันกับชุมชน ซึ่งเป็นไปตามที่ ชนิษฐา คุณาลัย (2537 : 86) ได้ศึกษาพบว่าผู้บริหารมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องให้การสนับสนุนกิจกรรมการพัฒนาอาจารย์ด้านการบริการทางวิชาการแก่สังคม เพราะเป็นนโยบายที่สถาบันเทคโนโลยีราชมงคลที่ได้กำหนดไว้ในแผนการศึกษาฉบับที่ 7 และจากการสัมมนาของมหาวิทยาลัยรามคำแหง (2530 : 17) เรื่องการให้บริการทางวิชาการแก่สังคม ได้ชี้ให้เห็นถึงความจำเป็นที่สถาบันอุดมศึกษาต้องส่งเสริมงานด้านนี้ ได้แก่ การนำความรู้ไปเผยแพร่แก่ประชาชน หน่วยงานราชการและเอกชนในลักษณะการศึกษาต่อเนื่อง เพื่อให้สามารถปรับตัวได้ทันกับเทคโนโลยีที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว ควรปรับปรุงระบบการศึกษาอบรมไปสู่ทิศทางที่อำนวยประโยชน์ในด้านพัฒนาองค์กร พัฒนาบุคลากร และเสริมสร้างหลักสูตรเพื่อสนองความต้องการของประชาชนในการพัฒนาอาชีพและพัฒนาประเทศต่อไป

สำหรับอาจารย์ที่มีวุฒิการศึกษาต่างกันมีทัศนะต่อกิจกรรมการพัฒนาอาจารย์ด้านการบริการทางวิชาการแก่สังคมไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่ตรงตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยอาจารย์ที่มีวุฒิการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี มีทัศนะต่อกิจกรรมการพัฒนาอาจารย์ด้านการการบริการทางวิชาการแก่สังคมไม่แตกต่างกับอาจารย์ที่มีวุฒิการศึกษาปริญญาตรี ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าอาจารย์ทั้ง 2 กลุ่มเห็นว่ากิจกรรม

พัฒนาอาจารย์ด้านนี้สถาบันจัดได้เหมาะสม โดยตระหนักถึงความสำคัญของกิจกรรมด้านการบริการทางวิชาการแก่สังคม ว่ามีบทบาทสำคัญที่จะเอื้ออำนวยประโยชน์แก่สังคมได้เป็นอย่างดี และเพื่อเป็นการสนองต่อนโยบายของรัฐในการเผยแพร่ความรู้ต่อสังคมในรูปแบบต่าง ๆ เป็นการสร้างจิตสำนึกให้รู้จักเป็นผู้ให้ อย่างไรก็ตามการจัดกิจกรรมต้องมีความพร้อมในด้านบุคลากรและทรัพยากรของสถาบัน ดังนั้นกิจกรรมที่จัดขึ้นจึงทำให้อาจารย์ได้ใช้ความรู้ความสามารถในการเผยแพร่ความรู้แก่สังคม เช่น การจัดนิทรรศการทางวิชาการ การออกไปปฏิบัติงานในท้องถิ่น การเป็นอาจารย์พิเศษและวิทยากร การเป็นที่ปรึกษาทางการเมือง รวมทั้งได้เผยแพร่ความรู้ทางสื่อ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ไพจิตร สหัสรจินดา (2519 : บทคัดย่อ) ว่าอาจารย์ที่มีวุฒิการศึกษาต่างกันในวิทยาลัยครูสกลนครมีทัศนะต่อกิจกรรมการพัฒนาอาจารย์ด้านการบริการทางวิชาการแก่สังคมไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้เป็นเพราะว่ามีความพอใจต่อกิจกรรมการพัฒนาอาจารย์ด้านการบริการทางวิชาการแก่สังคมที่ได้ปฏิบัติไปแล้ว ได้แก่ การอบรมสัมมนา เป็นวิทยากร บรรยายในโอกาสต่าง ๆ การพิมพ์และเผยแพร่เอกสารทางวิชาการ การปาฐกถา และการอภิปรายทาง วิชาการ การเผยแพร่ความรู้ทางสื่อมวลชน บริการอุปกรณ์การสอน และงานอาสาพัฒนา

3. ผลการเปรียบเทียบทัศนะของผู้บริหารและอาจารย์ที่มีต่อกิจกรรมการพัฒนาอาจารย์ของสถาบันเทคโนโลยีราชมงคล วิทยาเขตส่วนกลาง จำแนกตามประสบการณ์การสอน

3.1 ด้านการสอน การที่ผู้บริหารที่มีประสบการณ์การสอนต่างกันมีทัศนะต่อกิจกรรมการพัฒนาอาจารย์ด้านการสอนไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยผู้บริหารที่มีประสบการณ์การสอน 5-15 ปี 16-20 ปี และ 21 ปีขึ้นไป มีทัศนะต่อกิจกรรมการพัฒนาอาจารย์ด้านการสอนไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่ากิจกรรมที่จัดขึ้นนั้นช่วยส่งเสริมให้ทุกคนได้ตระหนักถึงความสำคัญของการสอน ซึ่งถือว่าเป็นภารกิจหลักของสถาบันอุดมศึกษา สถาบันได้จัดกิจกรรมที่ทันสมัยเพื่อให้อาจารย์ที่ทำงานมานานได้พัฒนาตนเองรวมทั้งเพิ่มพูนความรู้ ได้แก่ การจัดอบรมการใช้คอมพิวเตอร์เพื่อช่วยในการสอน การอบรมการเขียนเอกสารประกอบการสอน สนับสนุนให้ศึกษาต่อทั้งภายในและภายนอกประเทศ การสนับสนุนให้เข้าฝึกอบรมในหลักสูตรระยะสั้นที่เกี่ยวกับการสอน การจัดประชุมเชิงปฏิบัติการ ดังที่ พรชุลี คุณานุกร (2523 : 34) ได้กล่าวว่าหน้าที่ของสถาบันการศึกษาทุกแห่ง คือ การให้ความรู้แก่นักศึกษาในด้านวิชาการ ผู้บริหารต้องทำงานร่วมกับอาจารย์ ให้คำแนะนำให้คำปรึกษา ประสานงานให้อาจารย์ทุกคนทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพในด้านการสอน กิจกรรมทุกอย่างในด้านการสอนก่อให้เกิดความรู้ ทำให้นักศึกษามีประสิทธิภาพสูงขึ้น บุคคลที่มีส่วนเกี่ยวข้องอย่างใกล้ชิดในการส่งเสริมวิชาการภายในสถาบัน คือ ผู้บริหารและอาจารย์

สำหรับอาจารย์ที่มีประสบการณ์การสอนต่างกันมีทัศนะต่อกิจกรรมการพัฒนาอาจารย์ด้านการสอนแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

โดยอาจารย์ที่มีประสบการณ์การสอน ต่ำกว่า 5 ปี 5-15 ปี 16-20 ปี และ 21 ปีขึ้นไปมีทัศนะต่อกิจกรรมการพัฒนาอาจารย์ด้านการสอนแตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าอาจารย์ที่มีประสบการณ์ต่ำกว่า 5 ปี และ5-15 ปี ยังไม่มีประสบการณ์ในการสอนมากนัก จึงต้องการให้สถาบันจัดกิจกรรมเพื่อเป็นการสนับสนุนให้เกิดความชำนาญในการสอน โดยต้องการให้สถาบันจัดให้มีการฝึกอบรมผู้สอนในสาขาวิชาต่าง ๆ เพื่อให้ทราบถึงเทคนิควิธีการสอน การจัดทำอุปกรณ์ การจัดหาเทคโนโลยีที่ทันสมัยเพื่อใช้ในการสอน และเพื่อให้ทันกับความก้าวหน้าทางวิชาการอันจะนำไปสู่การพัฒนาศักยภาพทางวิชาการ ส่วนอาจารย์ที่มีประสบการณ์การสอน 16-20 ปี และ 21 ปีขึ้นไป ซึ่งได้ทำงานมานานมีความเห็นว่ากิจกรรมที่จัดนั้นควรส่งเสริมให้ได้รับความรู้ที่แปลกใหม่รวมทั้งได้มีโอกาสหาความรู้จากแหล่งความรู้อื่น ๆ โดยการเป็นสมาชิกหรือกรรมการขององค์การธุรกิจ การศึกษาดูงาน ณ หน่วยงานของรัฐและหน่วยงานธุรกิจรวมทั้งการได้เข้าร่วมประชุมเชิงปฏิบัติการเกี่ยวกับการสอน ซึ่งไพฑูรย์ สินลารัตน์ (2527 : 6) กล่าวว่าอาจารย์ที่มีประสบการณ์การสอนต่างกันอาจมีแนวคิดที่แตกต่างกันในด้านการพัฒนาการเรียนการสอน การเตรียมการสอน การส่งเสริมนักศึกษาในด้านวิชาการ การจัดกิจกรรมการเรียนการสอน กลวิธีที่จะเร้าใจผู้เรียนให้สนใจการเรียน งานสอนนั้นเป็นกิจกรรมที่สำคัญครูทุกคนต้องเข้าใจขอบเขตของงานวิชาการหรืองานสอนเป็นอย่างดี กิจกรรมที่สนับสนุนให้เกิดการพัฒนาอาจารย์ในด้านการสอนได้แก่ การจัดทำหลักสูตร การจัดทำเอกสารต่าง ๆ ที่ใช้ในการสอนวิชาต่าง ๆ การจัดแบ่งกลุ่มผู้เรียน การจัดตารางสอน การกำหนดแบบเรียน การใช้เทคโนโลยีทางการศึกษา การประเมินผลเพื่อปรับปรุงการเรียนการสอน และรู้จักแก้ปัญหาในการปฏิบัติงานได้

3.2 ด้านการวิจัย การที่ผู้บริหารที่มีประสบการณ์การสอนต่างกันมีทัศนะต่อกิจกรรมการพัฒนาอาจารย์ด้านการวิจัยไม่แตกต่างกัน โดยผู้บริหารที่มีประสบการณ์การสอน 5-15 ปี 16-20 ปี และ 21 ปีขึ้นไป มีทัศนะต่อกิจกรรมการพัฒนาอาจารย์ด้านการสอนไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่ากิจกรรมที่จัดขึ้นทำให้อาจารย์ทุกคนได้รับความรู้ในการทำวิจัยโดยทั่วถึง รวมทั้งการนำผลการวิจัยมาใช้เป็นส่วนหนึ่งในการสอน ทำให้ได้รับความรู้ใหม่ที่ถูกต้อง โดยสถาบันได้ดำเนินการจัดอบรมเพื่อให้มีความรู้ในการทำวิจัย ได้แก่ การอบรมเชิงปฏิบัติการเกี่ยวกับการเขียนเค้าโครงการวิจัย การสนับสนุนให้ทำวิจัยในสาขาวิชาที่สอน การจัดทุนอุดหนุน การสนับสนุนเครื่องมือ และอุปกรณ์ ดังที่วิจารณ์ พานิช (2538 : 88) ได้กล่าวว่ากิจกรรมการพัฒนาอาจารย์ด้านการวิจัยผู้บริหารจะต้องให้ความสำคัญและสนับสนุน ทั้งนี้เนื่องจากการวิจัยเป็นการสอนที่ทันสมัยในเนื้อหาและวิธีการ เป็นการแสวงหาความรู้ใหม่ ๆ เพื่อการสอนที่มีคุณภาพและสอดคล้องกับสังคมไทย สามารถนำไปใช้พัฒนาและชี้นำประเทศชาติได้ กระทรวง ทบวง กรมต่าง ๆ ที่ต้องการความรู้เพื่อพัฒนาชาตินั้น ก็ต้องอาศัยกำลังสมองจากนักวิชาการในสถาบันอุดมศึกษา ประเทศไทยยังมีศูนย์วิจัยเฉพาะทางน้อยขาดการวิจัยในลักษณะ

จากนักวิชาการในสถาบันอุดมศึกษา ประเทศไทยยังมีศูนย์วิจัยเฉพาะทางน้อยขาดการวิจัยในลักษณะต่อเนื่องระยะยาว

สำหรับอาจารย์ที่มีประสบการณ์การสอนต่างกันมีทัศนะต่อกิจกรรมการพัฒนาอาจารย์ด้านการวิจัยแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยที่อาจารย์ที่ประสบการณ์การสอน 21 ปีขึ้นไปมีทัศนะต่อกิจกรรมการพัฒนาอาจารย์ด้านการวิจัยแตกต่างกับอาจารย์ที่มีประสบการณ์การสอน 5-15 ปี ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าอาจารย์ที่มีประสบการณ์การสอน 21 ปีขึ้นไปเห็นว่าสถาบันจัดกิจกรรมด้านการวิจัยยังไม่ต่อเนื่อง ไม่มีการสำรวจความต้องการในการเข้าร่วมกิจกรรม สถาบันควรนำผลงานวิจัยของอาจารย์มาเผยแพร่ รวมทั้งอาจารย์ที่ทำงานวิจัยไม่ได้รับการสนับสนุนในด้านเวลา เครื่องมืออุปกรณ์และเงินทุนอุดหนุนอย่างเพียงพอ ส่วนอาจารย์ที่มีประสบการณ์การสอน 5-15 ปี มีความเห็นว่าการทำงานวิจัยเป็นส่วนหนึ่งของงานสอน จึงได้ให้ความสนใจในการเข้าร่วมกิจกรรมเพื่อทำให้ตนเองมีความรู้ความสามารถในการทำวิจัยมากขึ้น นอกจากนั้นยังให้ความสนใจในการทำวิจัยที่สาขาวิชาที่ตนสอนเพื่อจะได้นำมารู้มาเผยแพร่แก่นักศึกษา ทำให้เกิดความรู้ใหม่ที่ทำให้เกิดประโยชน์ต่อการศึกษา ดังที่วิจิตร ศรีสอ้าน (2525 : 92) ได้กล่าวว่า ภาระกิจด้านการวิจัยของอาจารย์เป็นภาระหน้าที่ที่จะต้องปฏิบัติ และสถาบันอุดมศึกษาต้องให้การสนับสนุนการวิจัย ต้องมีวิธีชักจูงให้อาจารย์ที่มีความสามารถเข้ามาอยู่ร่วมในสถาบันได้โดยง่าย สามารถชักจูงบุคคลภายนอกให้ความช่วยเหลือสถาบันมากขึ้น ทำให้มีมาตรฐานการศึกษาสูงขึ้น เป็นที่ตระหนักชัดว่าคุณภาพและชื่อเสียงของสถาบันการศึกษา นอกจากคุณภาพของบัณฑิตแล้ว คุณภาพและความสามารถในการผลิตผลงานวิจัยของอาจารย์ก็มีความสำคัญยิ่ง

3.3 ด้านการบริการทางวิชาการแก่สังคม การที่ผู้บริหารที่มีประสบการณ์การสอนต่างกันมีทัศนะต่อกิจกรรมการพัฒนาอาจารย์ด้านการบริการทางวิชาการแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยผู้บริหารที่มีประสบการณ์การสอน 21 ปี มีทัศนะต่อกิจกรรมการพัฒนาอาจารย์ด้านการให้บริการทางวิชาการแก่สังคมแตกต่างกับผู้บริหารที่มีประสบการณ์การสอน 16-20 ปี ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารที่มีประสบการณ์การสอน 21 ปีเห็นถึงความสำคัญของกิจกรรมการบริการทางวิชาการแก่สังคม จึงได้ให้การสนับสนุนให้อาจารย์ทุกคนเข้าร่วมกิจกรรมโดยทั่วถึง โดยให้การสนับสนุนให้อาจารย์ได้จัดกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อเป็นการเผยแพร่ความรู้แก่สังคม เช่น การจัดนิทรรศการทางวิชาการ การอนุญาตให้อาจารย์ได้เข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ร่วมกับหน่วยงานของรัฐและเอกชน ส่วนผู้บริหารที่มีประสบการณ์การสอน 16-20 ปี เห็นว่าสถาบันควรมีแผนงานหรือโครงการในด้านการจัดกิจกรรมที่ชัดเจน ควรมีคณะกรรมการประสานงานในการปฏิบัติงาน สถาบันควรส่งเสริมให้อาจารย์ได้ตระหนักถึงความสำคัญของภารกิจด้านการบริการทางวิชาการแก่สังคม เพราะเป็นการส่งเสริมให้ให้อาจารย์ได้นำความรู้ไปเผยแพร่แก่ประชาชน ซึ่งทำให้เกิดความร่วมมือระหว่างสถาบันการศึกษากับชุมชน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของศรินทิพย์ วีโรทัย (2526 : 74)

ได้ศึกษาพบว่าผู้บริหารจะต้องสนับสนุน ควรส่งเสริมการนำความรู้ไปเผยแพร่แก่ประชาชน หน่วยงานราชการและรัฐวิสาหกิจ เพื่อขยายโอกาสทางการศึกษาให้กว้างขวาง ทั้งนี้เพื่อสนองความต้องการของสังคมในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคมและวิทยาการต่าง ๆ ตลอดจนเกิดความใกล้ชิดระหว่างสมาชิกในสังคมกับสถาบันอุดมศึกษา ช่วยให้การสอนมีคุณค่าในการปฏิบัติและสอดคล้องกับการดำเนินชีวิตจริงของประชาชน

สำหรับอาจารย์ที่มีประสบการณ์การสอนต่างกันมีทัศนะต่อกิจกรรมการพัฒนาอาจารย์ด้านการบริการทางวิชาการแก่สังคมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยอาจารย์ที่ประสบการณ์การสอน 21 ปีขึ้นไปมีทัศนะต่อกิจกรรมการพัฒนาอาจารย์ด้านการบริการทางวิชาการแก่สังคมแตกต่างกับอาจารย์ที่มีประสบการณ์การสอน 5-15 ปี ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าอาจารย์ที่มีประสบการณ์การสอน 21 ปีขึ้นไป มีความเห็นว่าสถาบันให้ความสำคัญแก่กิจกรรมด้านการให้บริการทางวิชาการน้อยกว่ากิจกรรมด้านอื่น ดังนั้นสถาบันควรให้การสนับสนุนในการจัดกิจกรรมอย่างจริงจังและต่อเนื่อง สถาบันควรเพิ่มงบประมาณให้กับโครงการต่าง ๆ ควรมีรางวัลและผลตอบแทนให้แก่อาจารย์ที่ออกไปปฏิบัติงานในท้องถิ่นอย่างทั่วถึง เพื่อเป็นการสร้างขวัญและกำลังในการปฏิบัติงาน และควรส่งเสริมการจัดนิทรรศการทางวิชาการแก่สังคม รวมทั้งการส่งเสริมให้อาจารย์ได้เผยแพร่ความรู้ในรูปแบบต่าง ๆ แก่สังคม ส่วนอาจารย์ที่มีประสบการณ์การสอน 5-15 ปี เห็นว่ากิจกรรมที่สถาบันจัดนั้นทำให้อาจารย์ได้มีโอกาสทำงานและได้รับความรู้ในในการปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องกับสังคม ได้แก่ การเผยแพร่ความรู้ทางวิชาชีพแก่สังคม การจัดนิทรรศการทางวิชาการ การจัดประชุมและสัมมนาทางวิชาการ การออกไปปฏิบัติงานตามท้องถิ่น การได้มีโอกาสไปศึกษาดูงาน ณ หน่วยงานของรัฐและเอกชน รวมทั้งได้มีโอกาสเข้าฟังบรรยายจากวิทยากรผู้มีประสบการณ์ในด้านวิชาชีพ จากประสบการณ์ที่ได้รับจากการเข้าร่วมกิจกรรมทำให้อาจารย์มีทัศนวิสัยที่กว้างไกล ซึ่งสามารถนำมาใช้ให้เกิดประโยชนในการปฏิบัติงานได้อย่างเป็นดี ซึ่ง พจน์ สะเพียรชัย (2536 : 2-7) กล่าวว่าอาจารย์ในมหาวิทยาลัยควรมีความรู้และทักษะเกี่ยวกับการให้บริการทางวิชาการแก่สังคม เพราะเป็นสิ่งที่จำเป็นสำหรับอาจารย์ในยุคปัจจุบัน เนื่องจากสถาบันอุดมศึกษาจะต้องมีบทบาทและกิจกรรมเกี่ยวกับการเผยแพร่ความรู้และเทคโนโลยีที่พัฒนาขึ้นในสถาบันแล้วนำไปสู่ชุมชนต่าง ๆ โดยอาศัยกลไกงานบริหารวิชาการรูปแบบใหม่ ๆ บทบาทของสถาบันอุดมศึกษาอาจจัดกิจกรรมในรูปแบบของการออกไปให้การฝึกอบรมระยะสั้น การให้คำปรึกษา การให้บริการข้อมูล เป็นต้น

4. ผลการเปรียบเทียบทัศนะของผู้บริหารและอาจารย์ที่มีต่อกิจกรรมการพัฒนาอาจารย์ของสถาบันเทคโนโลยีราชมงคล วิทยาเขตส่วนกลาง จำแนกตามวิทยาเขตที่สังกัด

4.1 ด้านการสอน การที่ผู้บริหารที่สังกัดวิทยาเขตต่างกันมีทัศนะต่อกิจกรรมการพัฒนา

อาจารย์ด้านการสอนแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยผู้บริหารที่สังกัดวิทยาเขตบพิตรพิมุขมหาเมฆมีทัศนะต่อกิจกรรมการพัฒนาอาจารย์ของสถาบันเทคโนโลยีราชมงคล วิทยาเขตส่วนกลาง ด้านการสอนต่างกับผู้บริหารที่สังกัดวิทยาเขตจักรพงษภูวนารถและวิทยาเขตพณิชยการพระนคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และผู้บริหารที่สังกัดวิทยาเขตบพิตรพิมุข จักรวรรดิมีทัศนะแตกต่างกับผู้บริหารที่สังกัดวิทยาเขตพณิชยการพระนคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารที่สังกัดวิทยาเขตบพิตรพิมุขมหาเมฆ เห็นว่าสถาบันจัดกิจกรรมด้านการสอนยังไม่เหมาะสมเพราะสถาบันยังไม่มีการพัฒนาเครือข่ายความรู้กับองค์การต่าง ๆ เช่น องค์กรวิชาชีพ องค์กรวิชาการ และองค์การระหว่างประเทศในอันที่จะนำความรู้มาพัฒนาอาจารย์ สถาบันยังไม่มีความเป็นสากลในการพัฒนาอัตรากำลังให้เพียงพอเพื่อรองรับการเรียนการสอนในอันที่จะช่วยให้บัณฑิตมีความเป็นสากล ดังนั้นสถาบันควรสนับสนุนให้อาจารย์ได้มีโอกาสศึกษาต่อทั้งภายในและนอกประเทศ ส่งเสริมให้มีการศึกษาดูงานทั้งหน่วยงานภาครัฐและเอกชนเพื่อให้ได้รับความรู้และประสบการณ์ที่แปลกใหม่ แล้วนำมาพัฒนาการเรียนการสอน ส่วนผู้บริหารที่สังกัดวิทยาเขตจักรพงษ์ภูวนารถและผู้บริหารที่สังกัดวิทยาเขตพณิชยการพระนครมีความเห็นว่าสถาบันจัดกิจกรรมได้เหมาะสม ทั้งนี้เป็นเพราะว่าสถาบันตระหนักว่าภารกิจหลักของสถาบันคือ การสอน กิจกรรมที่จัดขึ้นนั้น จำเป็นต้องให้การส่งเสริมด้านการสอนให้มีคุณภาพ โดยสนับสนุนให้อาจารย์ได้มีโอกาสในการพัฒนาความรู้ความสามารถ มีการสร้างขวัญและกำลังใจเพื่อให้มีความเป็นหนึ่งเดียวกัน โดยให้การสนับสนุนและส่งเสริมในการจัดกิจกรรมด้านการสอนอย่างต่อเนื่อง ให้การสนับสนุนในด้านงบประมาณ ด้านการติดต่อจัดหาวิทยากรที่มีความรู้ในด้านการสอนมาให้ความรู้แก่อาจารย์ ส่วนผู้บริหารที่สังกัดวิทยาเขตบพิตรพิมุข จักรวรรดิ มีทัศนะต่อกิจกรรมการพัฒนาอาจารย์ด้านการสอนแตกต่างกับผู้บริหารที่สังกัดวิทยาเขตพณิชยการพระนครอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้เป็นเพราะว่าผู้บริหารที่สังกัดวิทยาเขตบพิตรพิมุข จักรวรรดิมีความเห็นว่าสถาบันจัดกิจกรรมไม่เหมาะสมเพราะในแต่ละปีการศึกษาสถาบันให้งบประมาณในการการจัดอบรมและสัมมนาทางวิชาการน้อยมาก รวมทั้งวิทยาเขตได้รับงบประมาณในการจัดซื้อวัสดุและอุปกรณ์เพื่อใช้เป็นอุปกรณ์การเรียนการสอนน้อยมาก ดังนั้นสถาบันควรให้การสนับสนุนในด้านงบประมาณการจัดกิจกรรมให้เพียงพอ

สำหรับอาจารย์ที่สังกัดวิทยาเขตต่างกันมีทัศนะต่อกิจกรรมการพัฒนาอาจารย์ด้านการสอนแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานตั้งไว้ โดยอาจารย์ที่สังกัดวิทยาเขตบพิตรพิมุข มหาเมฆ มีทัศนะต่อกิจกรรมการพัฒนาอาจารย์ของสถาบันเทคโนโลยีราชมงคล วิทยาเขตส่วนกลาง ด้านการสอน แตกต่างกับอาจารย์ที่สังกัดวิทยาเขตจักรพงษภูวนารถ และวิทยาเขตพณิชยการพระนคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าอาจารย์ที่สังกัดวิทยาเขต

บพิตรพิมุข มหาเมฆเห็นว่ากิจกรรมที่จัดขึ้นนั้น ยังไม่มีความเหมาะสมเพราะอาจารย์ส่วนใหญ่ยังมีความรู้ในด้านการใช้คอมพิวเตอร์ยังไม่เพียงพอ และอาจารย์มีความต้องการในการศึกษาต่อทั้งในประเทศและต่างประเทศเป็นจำนวนมาก นอกจากนั้นอาจารย์ต้องการหาความรู้ที่แปลกใหม่ทันกับความเปลี่ยนแปลงในปัจจุบัน ดังนั้นสถาบันควรให้การสนับสนุนในด้านการจัดอบรมการใช้เครื่องคอมพิวเตอร์เพื่อช่วยในการเรียนการสอน รวมทั้งการจัดส่งอาจารย์อาจารย์ให้ศึกษาต่ออย่างสม่ำเสมอ และส่งเสริมให้อาจารย์ได้มีโอกาสเข้าร่วมประชุม ศึกษาดูงาน ณ หน่วยงานต่าง ๆ ที่มีชื่อเสียง ส่วนอาจารย์ที่สังกัดวิทยาเขตจักรพงษภูวนารถและวิทยาเขตพณิชยการพระนคร มีความคิดเห็นว่าการจัดกิจกรรมที่สถาบันจัดนั้นมีความเหมาะสมเพราะเป็นการส่งเสริมเพื่อให้การสอนมีคุณภาพ โดยสถาบันได้จัดหาผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรู้ด้านการสอนมาเป็นวิทยากร การสนับสนุนให้อาจารย์เป็นสมาชิกและกรรมการขององค์กรธุรกิจ จัดตั้งหน่วยพัฒนาการเรียนการสอน ส่วนอาจารย์ที่สังกัดวิทยาเขตบพิตรพิมุข จักรวรรดิ มีทัศนะต่อกิจกรรมการพัฒนาอาจารย์ด้านการสอนแตกต่างกับอาจารย์ที่สังกัดวิทยาเขตพณิชยการพระนคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าอาจารย์ที่สังกัดวิทยาเขตบพิตรพิมุข จักรวรรดิ เห็นว่าสถาบันจัดกิจกรรมยังไม่เหมาะสม โดยที่อาจารย์มีความต้องการในการเข้ารับการฝึกอบรมวิชาชีพระยะสั้นที่เกี่ยวกับการเรียนการสอนเพื่อนำมาใช้ในการเรียนการสอน แต่สถาบันจัดให้ไม่พอเพียงกับความต้องการ ดังนั้นสถาบันควรจัดกิจกรรมให้พอเพียงกับความต้องการของอาจารย์และควรจัดกิจกรรมในช่วงปิดภาคเรียนเพื่อที่อาจารย์จะได้เข้าร่วมกิจกรรมได้อย่างทั่วถึง ซึ่งอุทุมพร ทองอุไทย (2523) ซึ่งกล่าวว่าผู้บริหารและอาจารย์มีจุดมุ่งหมายอย่างเดียวกัน คือต้องการให้กิจกรรมการพัฒนาอาจารย์ด้านการสอนส่งผลดีให้แก่นักศึกษา เพราะการสอนในระดับอุดมศึกษา อาจารย์ผู้สอนถือว่าเป็นผู้ที่มีสำคัญอย่างยิ่งต่อประสิทธิภาพในการสอน สำหรับกิจกรรมการพัฒนาอาจารย์ด้านการสอนจะประสบผลดีได้เพียงใดนั้นย่อมขึ้นอยู่กับองค์ประกอบหลายอย่าง ได้แก่ ทัศนะของผู้บริหารและอาจารย์ทุกวิทยาเขตที่จะต้องมีความรู้ที่ทันสมัย กว้างขวางและถูกต้อง ขวนขวายหาความรู้ใส่ตน มีการเตรียมการสอนเป็นอย่างดี กำหนดจุดมุ่งหมายในการสอนชัดเจน สนับสนุนให้นักศึกษาคิดเอง มีความรู้ในเนื้อหาวิชาที่ทันสมัยและถูกต้อง ให้แนวคิดใหม่แก่นักศึกษา สอนเนื้อหาที่สัมพันธ์กับชีวิตซึ่งสามารถนำไปใช้ในชีวิตได้ เตรียมการบรรยายอย่างมีขั้นตอน ใช้เครื่องมือและอุปกรณ์การสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนั้นผู้บริหารและอาจารย์ต้องยอมรับฟังการวิจารณ์ เพื่อนำไปปรับปรุงการสอนให้ดีขึ้น

4.2 ด้านการวิจัย การที่ผู้บริหารที่สังกัดวิทยาเขตต่างกันมีทัศนะต่อกิจกรรมการพัฒนาอาจารย์ด้านการวิจัยต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

โดยผู้บริหารที่สังกัดวิทยาเขตบพิตรพิมุข มหาเมฆมีทัศนะต่อกิจกรรมการพัฒนาอาจารย์ของสถาบันเทคโนโลยีราชมงคล วิทยาเขตส่วนกลาง ด้านการวิจัยแตกต่างกับผู้บริหารที่สังกัดกับวิทยาเขตจักรพงษภูวนาถ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารที่สังกัดวิทยาเขตบพิตรพิมุข มหาเมฆ มีความคิดเห็นว่ากิจกรรมที่จัดยังไม่เหมาะสมเพราะอาจารย์ส่วนใหญ่ยังไม่ให้ความสำคัญในการทำวิจัยซึ่งในแต่ละปีการศึกษาวิทยาเขตมีการสอบถามความต้องการในการทำวิจัย แต่อาจารย์ให้ความสนใจในการทำวิจัยน้อยมาก มีเพียงฝ่ายวิจัยและฝึกอบรมเท่านั้นที่รับภาระงานวิจัย นอกจากนั้นอาจเป็นเพราะว่าสถาบันไม่มีแรงจูงใจ เช่น ความดีความชอบ การได้ลดชั่วโมงสอน และการให้เวลาทำวิจัยโดยไม่ถือเป็นวันลา เป็นต้น ดังนั้นสถาบันควรสร้างจิตใจสำนึกให้อาจารย์ได้เห็นถึงความสำคัญของการทำวิจัย และให้การส่งเสริมโดยให้อาจารย์ได้เข้ารับการอบรมในการทำวิจัยอย่างทั่วถึง ส่วนผู้บริหารที่สังกัดวิทยาเขตพณิชยการพระนครมีความเห็นว่าสถาบันจัดกิจกรรมการพัฒนาอาจารย์ด้านการวิจัยได้เหมาะสม เพราะว่าผู้บริหารต่างก็ให้ความสำคัญแก่นโยบายด้านการวิจัย เนื่องจากการวิจัยเป็นการเพิ่มพูนความรู้ทางวิชาการ เป็นการศึกษาปัญหาและข้อเท็จจริงพื้นฐาน ซึ่งนำไปใช้ประกอบการสอน เพื่อนำไปประยุกต์ในการวางแผนและแก้ปัญหาของประเทศได้ นอกจากนั้นการทำวิจัยทำให้มีการติดตามความก้าวหน้าทางวิชาการอันจะเป็นหนทางที่จะเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ ซึ่งสถาบันได้จัดกิจกรรมที่ทำให้อาจารย์ได้ตระหนักถึงความสำคัญของการทำวิจัย ซึ่งกิจกรรมที่สถาบันจัดนั้นเป็นการสร้างแรงจูงใจในการทำวิจัย ได้แก่ การจัดอบรมเชิงปฏิบัติการในการทำวิจัย โดยจัดเชิญวิทยากรที่มีความรู้ในการวิจัยมาให้ความรู้ รวมทั้งการเผยแพร่ผลงานวิจัยของอาจารย์ในวิทยาเขตให้ทราบทั่วกันซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุชาดา ประภาพจน์ (2539 : 89) ว่าผู้บริหารและอาจารย์แต่ละสถาบันการศึกษาอาจขาดความรู้ในการวิจัยในเรื่องต่าง ๆ ได้แก่ ความรู้เกี่ยวกับขั้นตอนการวิจัย การเขียนเค้าโครงการวิจัย การเขียนรายงานการวิจัย ความรู้ทางสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ความรู้ในการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย นอกจากนั้นสถาบันเทคโนโลยีราชมงคลได้ตระหนักถึงความสำคัญของภารกิจด้านการวิจัย ดังจะเห็นได้จากนโยบายด้านการวิจัยของสถาบันฯ ที่ปรากฏในแผนพัฒนาการศึกษาทุกฉบับ รวมทั้งแผนพัฒนาการศึกษาแห่งชาติ ระยะที่ 8 (พ.ศ. 2540-2544) (สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล. 2540 : 16) ได้กำหนดนโยบายในการส่งเสริมการวิจัยและการพัฒนาเพื่อความเป็นเลิศทางวิชาการ อันจะก่อให้เกิดประโยชน์ต่อการศึกษา สถาบันฯ ได้ดำเนินการร่างแผนพัฒนาการศึกษา 15 ปี โดยกำหนดนโยบายในการเปิดสอนหลักสูตรระดับปริญญาตรีในวิทยาเขตต่าง ๆ และเปิดสอนระดับที่สูงกว่าปริญญาตรี ซึ่งมุ่งเน้นให้ทุกวิทยาเขตดำเนินภารกิจด้านการวิจัยเพิ่มขึ้น นอกจากนั้นสถาบัน ฯ ยังจัดให้มีโครงการประชุมสัมมนาทางวิชาการต่อเนื่องทุกปีเพื่อส่งเสริมให้อาจารย์ และนักวิจัยของสถาบันฯ ได้ติดตามความก้าวหน้าในการวิจัยทุกสาขาวิชาได้เผยแพร่ผลงานวิจัยและแลกเปลี่ยนความรู้ความคิดเห็นและประสบการณ์ซึ่งกันและกัน ((สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล. 2540 : 2-4)

4.3 ด้านการบริการทางวิชาการแก่สังคม การที่ผู้บริหารที่สังกัดวิทยาเขตต่างกันมีทัศนะต่อกิจกรรมการพัฒนาอาจารย์ด้านการบริการทางวิชาการแก่สังคมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยผู้บริหารที่สังกัดวิทยาเขตบพิตรพิมุข จักรวรรดิ มีทัศนะต่อกิจกรรมการพัฒนาอาจารย์ของสถาบันเทคโนโลยีราชมงคล วิทยาเขตส่วนกลาง ด้านการบริการทางวิชาการแก่สังคมแตกต่างกับผู้บริหารที่สังกัดกับวิทยาเขตพณิชยการพระนคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารที่สังกัดวิทยาเขตพณิชยการพระนคร มีความคิดเห็นว่ากิจกรรมที่จัดนั้นมีความเหมาะสม เพราะสถาบันมีนโยบายส่งเสริมและขยายการบริการทางวิชาการแก่สังคมเพื่อเพิ่มพูนความรู้ให้แก่ประชาชนได้เข้าถึงประโยชน์ต่าง ๆ โดยสถาบันได้ให้ความรู้และข่าวสารเพื่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตของสังคมทั้งในด้านวิชาการและวิชาชีพ โดยให้บริการทางวิชาการแก่สังคมซึ่งส่วนใหญ่เน้นเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนในสังคม ซึ่งสถาบันได้จัดกิจกรรมส่งเสริมให้แต่ละวิทยาเขตได้มีการจัดนิทรรศการทางวิชาการ เผยแพร่ความรู้ข่าวสารแก่สังคมโดยผ่านสื่อทางด้านวิทยุ โทรทัศน์ และวารสาร รวมทั้งได้จัดกิจกรรมการให้ความรู้ทางด้านวิชาการ และวิชาชีพแก่สังคม ส่วนผู้บริหารที่สังกัดวิทยาเขตบพิตรพิมุข จักรวรรดิ เห็นว่ากิจกรรมที่จัดยังไม่เหมาะสม เพราะสถาบันยังไม่เปิดโอกาสให้อาจารย์ได้ไปปฏิบัติงานการให้บริการทางวิชาการแก่สังคมได้มากนัก ซึ่งอาจารย์จะเป็นอาจารย์พิเศษภายนอกวิทยาเขตได้ไม่เกิน 3 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ รวมทั้งการจัดเชิญวิทยากรมาให้ความรู้ด้านวิชาชีพแก่อาจารย์นั้นทำได้ไม่เต็มที่ ทั้งนี้เนื่องจากต้องเสียค่าใช้จ่ายเป็นจำนวนมาก ดังนั้นสถาบันควรส่งเสริมกิจกรรมอย่างจริงจัง โดยให้งบประมาณสนับสนุนให้มากขึ้น รวมทั้งการสนับสนุนให้อาจารย์ได้เข้าร่วมกิจกรรมได้อย่างเต็มที่

สำหรับอาจารย์ที่สังกัดวิทยาเขตต่างกันมีทัศนะต่อกิจกรรมการพัฒนาอาจารย์ด้านการบริการทางวิชาการแก่สังคมต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยอาจารย์ที่สังกัดวิทยาเขตบพิตรพิมุข มหาเมฆ มีทัศนะต่อกิจกรรมการพัฒนาอาจารย์ของสถาบันเทคโนโลยีราชมงคล วิทยาเขตส่วนกลาง ด้านการบริการทางวิชาการแก่สังคม แตกต่างกับอาจารย์ที่สังกัดวิทยาเขตจักรพงษภูวนารถ และวิทยาเขตพณิชยการพระนครอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าอาจารย์ที่สังกัดวิทยาเขตบพิตรพิมุข มหาเมฆ เห็นว่าสถาบันจัดกิจกรรมยังไม่เหมาะสมเพราะว่าอาจารย์ส่วนมากยังไม่มีโอกาสได้เข้าร่วมกิจกรรมในการจัดนิทรรศการทางวิชาการ การเผยแพร่ความรู้แก่สังคมในทางสื่อต่าง ๆ ทำให้อาจารย์ขาดขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ขาดแคลนบุคลากรที่มีความสามารถในการให้คำแนะนำ ดังนั้นสถาบันควรให้การสนับสนุนให้อาจารย์ได้มีส่วนร่วมในการจัดนิทรรศการทางวิชาการ เข้าร่วมประชุมและสัมมนาทางวิชาการอย่างสม่ำเสมอ ส่วนอาจารย์ที่สังกัดกัดวิทยาเขตจักรพงษ์ภูวนารถและอาจารย์ที่สังกัดวิทยาเขตพณิชยการพระนครเห็นว่าสถาบันจัดกิจกรรมได้อย่างเหมาะสมเพราะสถาบันได้ให้ความร่วมมือแก่

วิทยาเขตและสื่อมวลชนในการจัดกิจกรรม ซึ่งอาจารย์ส่วนใหญ่ได้มีโอกาสเข้าร่วมกิจกรรมอย่างทั่วถึง และได้นำความรู้ที่ได้รับมาเผยแพร่แก่สังคมต่อไป โดยอาจารย์ได้รับการสนับสนุนให้ออกไปหน้าที่ให้ความรู้ในด้านวิชาการและวิชาชีพในท้องถิ่น การเข้าร่วมประชุมอบรมสัมมนาทางวิชาการ การจัดนิทรรศการทางวิชาการ การเผยแพร่ความรู้โดยผ่านสื่อต่าง ๆ ส่วนอาจารย์ที่สังกัดวิทยาเขตบพิตรพิมุข จักรวรรดิ มีทัศนะต่อกิจกรรมการพัฒนาอาจารย์ด้านการบริการทางวิชาการแก่สังคมแตกต่างกับอาจารย์ที่สังกัดวิทยาเขตจักรพงษภูวนารถและอาจารย์ที่สังกัดวิทยาเขตพณิชยการพระนครอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าอาจารย์ที่สังกัดวิทยาเขตบพิตรพิมุข จักรวรรดิ เห็นว่ากิจกรรมที่จัดนั้นไม่เหมาะสม ทั้งนี้เพราะมีอาจารย์เพียงบางส่วนที่มีโอกาสได้เข้าร่วมกิจกรรม เนื่องจากอาจารย์มีภาระงานสอนมากจึงทำให้ไม่มีโอกาสได้เข้าร่วมกิจกรรมได้อย่างเต็มที่ นอกจากนั้นอาจารย์ไม่มีโอกาสได้หมุนเวียนกันไปปฏิบัติหน้าที่ตามท้องถิ่น ทำให้ขาดวิสัยทัศน์ที่ดีในการทำงานร่วมกับสังคม ส่วนอาจารย์ที่สังกัดวิทยาเขตจักรพงษภูวนารถและอาจารย์ที่สังกัดวิทยาเขตพณิชยการพระนครเห็นว่ากิจกรรมที่จัดนั้นเหมาะสม ทั้งนี้เพราะอาจารย์ส่วนใหญ่ได้มีโอกาสเข้าร่วมกิจกรรมอย่างทั่วถึง เช่น การได้รับการสนับสนุนเพราะสถาบันได้ให้ความร่วมมือแก่วิทยาเขตและสื่อมวลชนในการจัดกิจกรรม ซึ่งอาจารย์ส่วนใหญ่ได้มีโอกาสเข้าร่วมกิจกรรมอย่างทั่วถึง และได้นำความรู้ที่ได้รับมาเผยแพร่แก่สังคมต่อไป โดยอาจารย์ได้รับการสนับสนุนให้ออกไปหน้าที่ให้ความรู้ในด้านวิชาการและวิชาชีพในท้องถิ่น การเข้าร่วมประชุมอบรมสัมมนาทางวิชาการการจัดนิทรรศการทางวิชาการ การเผยแพร่ความรู้โดยผ่านสื่อต่าง ๆ จากรายงานการสัมมนาของทบวงมหาวิทยาลัยเกี่ยวกับการประเมินผลงานด้านการบริการทางวิชาการแก่สังคม พบว่าสถาบันอุดมศึกษามุ่งพัฒนางานด้านการบริการทางวิชาการแก่สังคม โดยได้ดำเนินการตามบทบาทหน้าที่ตามภารกิจของสถาบันอุดมศึกษาที่กำหนดไว้ว่าแต่ละสถาบันจะต้องดำเนินการตามความพร้อมของบุคลากรที่มีอยู่และตามความถนัดหรือความเป็นเลิศทางวิชาการของบุคลากร ซึ่งอาจจะให้บริการได้ในรูปแบบต่าง ๆ เช่น เป็นวิทยากร บรรยาย อภิปราย ประชุม สัมมนา การจัดนิทรรศการสาธิตสิ่งที่เป็นประโยชน์แก่สังคมและประเทศชาติ ซึ่งเป็นกิจกรรมที่ผู้บริหารและอาจารย์ต้องใช้ความรู้ความสามารถ การดำเนินกิจกรรมจะประสบสำเร็จเพียงใดควรต้องมีการให้ข้อมูลข่าวสารด้วยกันทั้งสองฝ่ายคือ ผู้ให้บริการได้แก่สถานศึกษา และผู้รับบริการคือชุมชน สำหรับปัญหาและอุปสรรคที่สำคัญคือ การวางแผน กระบวนการจัดการ งบประมาณ บุคลากร มาตรการควบคุมคุณภาพและประสิทธิภาพ การประสานงานความร่วมมือจากระดับต่าง ๆ ทั้งภายในสถาบันและระหว่างสถาบัน ขาดระบบการจูงใจ ไม่มีกฎเกณฑ์ที่ชัดเจนในการให้ความสำคัญแก่ภารกิจด้านนี้ (ทบวงมหาวิทยาลัย. 2530)

ข้อเสนอแนะทั่วไป

จากผลการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยขอเสนอแนวทางในการจัดกิจกรรมการพัฒนาอาจารย์ของสถาบันเทคโนโลราชมงคล วิทยาเขตส่วนกลาง แต่ละด้านดังนี้

1. ด้านการสอน ผลการวิจัยพบว่าผู้บริหารและอาจารย์มีความคิดเห็นว่าการจัดกิจกรรมการพัฒนาอาจารย์ด้านการสอนมีความเหมาะสมระดับปานกลาง วิทยาเขตและสถาบันเทคโนโลยีราชมงคล จึงควรดำเนินการในเรื่องต่อไปนี้ให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น คือ การจัดฝึกอบรมเทคนิควิธีการสอน จัดฝึกอบรมการเขียนบทความทางวิชาการ การสนับสนุนให้อาจารย์เป็นสมาชิกหรือกรรมการขององค์กรทางธุรกิจ รวมทั้งการจัดตั้งหน่วยพัฒนาการเรียนการสอน

2. ด้านการวิจัย ผลการวิจัยพบว่าผู้บริหารมีความคิดเห็นว่าการจัดกิจกรรมการพัฒนาอาจารย์ด้านการวิจัยมีความเหมาะสมระดับปานกลาง อาจารย์มีความคิดเห็นว่าเหมาะสมระดับน้อย วิทยาเขตและสถาบัน จึงควรได้ดำเนินการในเรื่องต่อไปนี้ คือ ควรจัดฝึกอบรมการทำวิจัยทุกปีการศึกษา สนับสนุนให้อาจารย์ทำวิจัยในสาขาวิชาที่สอน จัดหาผู้ทรงคุณวุฒิที่มี ความรู้และประสบการณ์ด้านการวิจัยมาเป็นที่ปรึกษาแก่อาจารย์ในการทำวิจัย จัดหาทุนอุดหนุนการทำวิจัย ให้การสนับสนุนด้านเครื่องมืออุปกรณ์รวมทั้งเอกสารและตำรา

3. ด้านการบริการทางวิชาการแก่สังคม ผลการวิจัยพบว่าผู้บริหารและอาจารย์มีความคิดเห็นว่าการจัดกิจกรรมการพัฒนาอาจารย์ด้านการการบริการทางวิชาการแก่สังคม มีความเหมาะสมระดับปานกลาง วิทยาเขตและสถาบันเทคโนโลยีราชมงคล จึงควรดำเนินการในเรื่องต่อไปนี้ให้มีกิจกรรมมากยิ่งขึ้น คือ การสนับสนุนให้อาจารย์เป็นที่ปรึกษาทางวิชาการแก่หน่วยงานเอกชน สนับสนุนให้อาจารย์เข้าร่วมกิจกรรมทางการเมือง สนับสนุนให้อาจารย์เป็นผู้สอนหรืออาจารย์พิเศษในสถาบันการศึกษาอื่น ๆ ให้ความดีความชอบแก่อาจารย์ที่ปฏิบัติงานด้านการบริการทางวิชาการแก่สังคม

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ศึกษารูปแบบการจัดกิจกรรมการพัฒนาอาจารย์ด้านต่าง ๆ ตามภารกิจหลักของสถาบันอุดมศึกษา

2. ศึกษาเปรียบเทียบการจัดกิจกรรมการพัฒนาอาจารย์ด้านต่าง ๆ ตามทัศนะของผู้บริหารและอาจารย์ในวิทยาเขตสังกัดส่วนภูมิภาค

3. ศึกษาปัญหาและความต้องการในการจัดกิจกรรมการพัฒนาอาจารย์ตามทัศนะของผู้บริหารและอาจารย์

บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

กษมา วรวรรณ ณ อยุธยา. "ปฏิรูปการศึกษาไทยหนทางสู่อนาคตของความเข้มแข็ง," การศึกษาตลอดชีวิต. 18 (3) ; 2539.

เกษม สุวรรณกุล. "ปัญหาในการทำและนำผลงานวิจัยทางรัฐศาสตร์ไปใช้," ใน เอกสารการสัมมนาทางวิชาการเรื่อง โครงการวิจัยในสถาบันอุดมศึกษา. หน้า 5. กรุงเทพฯ : ฝ่ายวิจัยจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, มิถุนายน 2527. อัดสำเนา.

ขนิษฐา คุณาลัย. ความคิดเห็นของผู้บริหารและอาจารย์ในการให้บริการทางวิชาการแก่สังคมของวิทยาเขตเพาะช่าง. ปริญญานิพนธ์ กศ. ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2537.

คณะอนุกรรมการทำงานโครงการพัฒนาเภสัชกร ทบวงมหาวิทยาลัย. แนวทางในการพัฒนาอาจารย์สาขาเภสัชศาสตร์. กรุงเทพฯ : ทบวงมหาวิทยาลัย, 2534.

คณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, สำนักงาน. รายงานผลการสัมมนา เรื่อง แนวทางการพัฒนาอุดมศึกษาในอนาคต ข้อค้นพบจากการประเมินผล. กรุงเทพฯ : สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ สำนักนายกรัฐมนตรี, 2536.

จุฑา เทียนไทย. "รีเอ็นจิเนียริ่งระบบอุดมศึกษาไทย," สารสภาอาจารย์. 1 (1) : 78-79 ; 2538.

จรัส สุวรรณเวลา และคณะ. บนเส้นทางสู่มหาวิทยาลัยวิจัย. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2535.

ชาญชัย อาจินสมาจาร. การฝึกอบรมและพัฒนาทรัพยากรบุคคล. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์สายใจ, ม.ป.ป.

ชานนท์ บุรี. ปัญหาและความต้องการในการปฏิบัติงานของอาจารย์ในวิทยาลัยสารพัดช่างภาคกลาง ปริญญานิพนธ์ กศม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2535. อัดสำเนา.

เช้า สิทธิชัย. "การพัฒนาคณาอาจารย์ในวิทยาลัยเทคโนโลยีและอาชีวศึกษา," วารสารครุศาสตร์. 12 (2) : 95-106; ตุลาคม-ธันวาคม 2526.

ชูศรี วงศ์รัตนะ. เทคนิคการใช้สถิติเพื่อการวิจัย. กรุงเทพฯ : คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2525.

เติบโต คติพจน์. สภาพและปัญหาการพัฒนาบุคลากรพลศึกษาในวิทยาลัยพลศึกษา. ปริญญานิพนธ์ กศม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2540. อัดสำเนา.

ทรงศักดิ์ ศรีกาฬสินธุ์. "บทบาทของการฝึกอบรมในสถาบันอุดมศึกษาไทย," วารสารวิชาการ Apheit Journal. 1 (1) : 90-95 ; พฤศจิกายน 2537.

เทคโนโลยีราชมงคล, สถาบัน. แผนการศึกษาระยะที่ 7 (พ.ศ. 2535-2539). กรุงเทพฯ : สำนักบริการทางวิชาการและทดสอบ, 2534.

_____. สถาบัน. รายงานการประเมินผลการดำเนินงาน ตามแผนพัฒนาการศึกษาระยะที่ 7 ช่วงครึ่งแผน (2535-2536). กรุงเทพฯ : กองแผนงาน, 2537.

_____. เอกสารประกอบการสัมมนา. กรุงเทพฯ : กองแผนงานสำนักงานอธิการบดี สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล, 2538.

_____. แผนพัฒนาการศึกษาระยะที่ 8 (พ.ศ. 2540-2544). กรุงเทพฯ : สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล, 2540.

_____. ราชมงคล ฉบับพิเศษ พิธีพระราชทานปริญญาบัตรครั้งที่ 12. กรุงเทพฯ : สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล, 17 กรกฎาคม 2541.

เทียมจันทร์ กาญจนวิจิตร เป็นผู้ให้สัมภาษณ์, ชูใจ เอี้ยวอักษร เป็นผู้สัมภาษณ์, ที่สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล วิทยาเขตบพิตรพิมุข มหาเมฆ เมื่อวันที่ 24 สิงหาคม 2542.

ธรรมนูญ ฤทธิมณี. "นโยบายและเป้าหมายการประชาสัมพันธ์ของวิทยาลัย," วารสารสถาบันเทคโนโลยีราชมงคล ฉบับนามมงคล 5(3) : 15-16; กรกฎาคม 2532.

นิโรจน์ ไทยทอง. แนวทางพัฒนาบุคลากรสาขาวิชาอุตสาหกรรมศึกษา ในวิทยาลัยครู. ปริญญานิพนธ์ กศม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2535. อัดสำเนา.

นิวัติ ฌัมคนิสรณ์. การศึกษาโครงการผลิตและพัฒนาอาจารย์ของทบวงมหาวิทยาลัย. วิทยานิพนธ์ครุศาสตร์มหาบัณฑิต. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2538. อัดสำเนา.

บุญใจ ศรีสถิตย์นราดูร. รายงานการวิจัย เรื่อง ปัญหาและความต้องการพัฒนาคณาจารย์ของคณาจารย์มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ บางแสน. ชลบุรี : คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา, 2533.

ปิ่น มาลากุล, ม.ล. การปฏิรูปการศึกษา การศึกษาเพื่อชีวิตและสังคม. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์วัฒนาพานิช, 2518.

ประณีต วิบูลย์ประพันธ์. สภาพที่เป็นจริงและสภาพที่คาดหวังของผู้บริหารและอาจารย์ในการพัฒนาอาจารย์ของมหาวิทยาลัยรามคำแหง. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยรามคำแหง, 2540.

ประทีป ม. โกมลมาศ, ภราดา. "การพัฒนาคณาจารย์ในมหาวิทยาลัย," เสียง มศว. 1(5) : 12-20 ตุลาคม, ธันวาคม 2525, มกราคม 2526.

ประไพพิศ มงคลรัตน์. "การบริการวิชาการแก่สังคม," สารพัฒนาคณาจารย์. 2 (2) มีนาคม-เมษายน 2532.

ปราโมทย์ โชติมงคล. "นโยบายกิจการนักศึกษาของทบวงมหาวิทยาลัยในแผนพัฒนาการศึกษา ระยะที่ 8 ," วัฏจักรการศึกษา. 15-21 กรกฎาคม, 2539.

พจน์ สะเพียรชัย. "คุณภาพของมหาวิทยาลัย," จุลสารพัฒนาประสิทธิภาพการสอน. 1 (1) : 2-7 ; เมษายน-พฤษภาคม 2536.

พนัส หันนาคินทร์. การบริหารบุคคลในโรงเรียน. พิษณุโลก : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ , พิษณุโลก, 2526.

พยอม วงศ์สารศรี. การบริหารทรัพยากรมนุษย์. กรุงเทพฯ : สถาบันราชภัฏสวนดุสิต. 2537.

วิจารณ์ พานิช. "พหุมิติในการพัฒนาอาจารย์," สงขลานครินทร์เวชสาร. 3(3) : 378-381 ; กรกฎาคม-กันยายน 2528.

_____. "มหาวิทยาลัยกับการวิจัย การปรับเปลี่ยนเพื่อภารกิจสร้างสรรค์ปัญญา," บทบาทของมหาวิทยาลัยกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพื่อพัฒนาประเทศ. ชลบุรี : สภาอาจารย์ มหาวิทยาลัยบูรพา, 2538.

ไพจิตร สหัสรจินดา. ความต้องการของครูอาจารย์ในด้านการบริการการศึกษาของวิทยาลัยครูสกลนคร. ปริญญานิพนธ์ กศ. ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2519.

ไพฑูรย์ สินลารัตน์. บทบาทของมหาวิทยาลัยเปิดกับการพัฒนาประเทศ. กรุงเทพฯ : เจ้าพระยาการพิมพ์, 2526.

_____. รายงานการสัมมนาทางวิชาการของสถาบันอุดมศึกษาเอกชน. กรุงเทพฯ : คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, พฤศจิกายน 2536.

_____. เพื่อความเข้าใจในสาระและกระบวนการการอุดมศึกษา. กรุงเทพฯ : คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2539.

ไพโรจน์ แสงจันทร์. สภาพการวิจัยและความต้องการในการทำวิจัยของอาจารย์วิทยาลัยครู กลุ่มส่วนกลาง. วิทยานิพนธ์ ค.ม. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2527.

มนสิช สิทธิสมบูรณ์. "รูปแบบการพัฒนาคณาจารย์ในมหาวิทยาลัย," วารสารการศึกษาแห่งชาติ. 27(3) : 78-82 ; กุมภาพันธ์-มีนาคม 2536.

มหาวิทยาลัย, ทบวง. บทบาทและสัมฤทธิ์ผลของสถาบันอุดมศึกษาของไทยในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์. กรุงเทพฯ : ทบวงมหาวิทยาลัย, 2530.

_____ . รายงานประจำปี 2539. กรุงเทพฯ : ทบวงมหาวิทยาลัย, 2539.

_____ . แผนพัฒนาการศึกษาระดับอุดมศึกษา ฉบับที่ 8 (พ.ศ. 2540-2544). กรุงเทพฯ : สำนักงานปลัดทบวงมหาวิทยาลัย ทบวงมหาวิทยาลัย, 2540. ก.

มหาวิทยาลัย, ทบวง. บัณฑิตอุดมคติไทย การพัฒนาทรัพยากรในแผนฯ ฉบับที่ 8. กรุงเทพฯ : ทบวงมหาวิทยาลัย, 2540. ข.

_____. รายงานการศึกษา ผลสัมฤทธิ์ของการดำเนินงานตามแผนพัฒนาการศึกษาระดับอุดมศึกษา ฉบับที่ 7 (พศ. 2535-2539). กรุงเทพฯ : สำนักนโยบายและแผนอุดมศึกษา ทบวงมหาวิทยาลัย, 2541.

มานิดา อุชชิน. "ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการเรียนการสอนวิชาชีพ," ใน เอกสารการประชุมสัมมนาเชิงปฏิบัติการ กระทรวงศึกษาธิการ. หน้า 35 กรุงเทพฯ : 2525.

เมธี ปิลันธนานันท์. การบริหารบุคคลในวงการศึกษา. พิมพ์ครั้งที่ 2 กรุงเทพฯ : โอเอสพริ้นติ้งเฮาส์, 2529.

ล้วน สายยศ และอังคณา สายยศ. หลักการวิจัยทางการศึกษา. กรุงเทพฯ : บริษัทศึกษาพร จำกัด, 2531.

วรรณี สินศุภรัตน์ เป็นผู้ให้สัมภาษณ์, ชูใจ เอี้ยวอักษร เป็นผู้สัมภาษณ์, ที่สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล วิทยาเขตบพิตรพิมุข มหาเมฆ เมื่อวันที่ 18 สิงหาคม 2542.

วิจิตร อาวะกุล. การฝึกอบรม. กรุงเทพฯ : ม.ป.ท., 2537.

วิน เชื้อโพธิ์หัก. การพัฒนาบุคคลและการฝึกอบรม. กรุงเทพฯ : โอเอสพริ้นติ้งเฮาส์, 2537.

วิจิตร ศรีสอ้าน. "ความเป็นเลิศทางวิชาการ," ใน รายงานการสัมมนาเรื่องรูปแบบที่เหมาะสมของมหาวิทยาลัย. หน้า 80 กรุงเทพฯ : ทบวงมหาวิทยาลัย, 2525.

_____. เอกสารประกอบการบรรยาย เรื่อง แนวทางพัฒนาอุดมศึกษาในแผนพัฒนาการศึกษาระดับอุดมศึกษา ฉบับที่ 8 (พ.ศ. 2540-2544).. กรุงเทพฯ : ทบวงมหาวิทยาลัย, กันยายน, 2537.

ศจี อนันต์นพคุณ. การศึกษาการปฏิบัติงานการพัฒนาคณาจารย์ของผู้บริหารวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกองงานวิทยาลัยพยาบาล กระทรวงสาธารณสุข ในภาคใต้ของประเทศไทย. ปริญญานิพนธ์ กศม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2534. อัดสำเนา.

ศรินทิพย์ วีรโรทัย. ความคิดเห็นของผู้บริหารและอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษา ที่มีต่อการให้อาจารย์ไปปฏิบัติงานเพื่อเพิ่มพูนความรู้ทางวิชาการ. วิทยานิพนธ์ ค.ม. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2526.

ศึกษาธิการ, กระทรวง. แนวทางการปฏิรูปการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2539-2550. กรุงเทพฯ : กระทรวงศึกษาธิการ, 2539.

สดใส อัศววิไล. "การพัฒนาคณาจารย์ของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย," พัฒนาการเรียนการสอนระดับอุดมศึกษา. หน้า 159-64. กรุงเทพฯ : ภาควิชาอุดมศึกษา คณะครุศาสตร์

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2541.

สถิต แก้วเชื้อ. "พัฒนาอาจารย์ก่อนจึงจะพัฒนาวิทยาลัยครูได้," คุรุปริทัศน์ 12 : 46-51; กันยายน 2530.

สถิตย์ กองคำ. การให้บริการเพื่อชุมชนของกลุ่มวิทยาลัยครูภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. ปริญญานิพนธ์ กศ. ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2526. อัดสำเนา.

สนั่น ประจงจิตร. "การพัฒนาการเรียนการสอนของอาจารย์มหาวิทยาลัย," เสียง มศว. 4(1-2) : 37-43; สิงหาคม 2530.

สมชาย วงศ์เกษม. บทบาทการสอน การวิจัย และการบริการสังคมของอาจารย์วิทยาลัยครูในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. ปริญญานิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2519. อัดสำเนา.

สมาน รังสิโยกฤษฎ์. ความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับการบริหารบุคคล. พิมพ์ครั้งที่ 5. กรุงเทพฯ : ประชาชน, 2533.

สภาคณาจารย์มหาวิทยาลัยรามคำแหง. รายงานการสัมมนาทางวิชาการเรื่องมหาวิทยาลัยรามคำแหง ทิศทางให้บริการทางวิชาการแก่ชุมชน. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยรามคำแหง, 2530.

สิปปนนท์ เกตุทัต. "รัฐบาลใหม่กับการปฏิรูปการศึกษา," วิทยาจารย์. 93 (7) : 36-37 ; 2538.

สุธรรม อารีกุล. รายงานการวิจัยประกอบร่างพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ประเด็นการอุดมศึกษา. กรุงเทพฯ : สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2541.

สุธีระ ทานตวณิช. บทบาททางวิชาการของอาจารย์มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ บางแสน ปีการศึกษา 2517. ปริญญานิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2519. อัดสำเนา.

เสริม พัดชุมพร. การพัฒนาอาจารย์ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒในทรรศนะของผู้บริหารและอาจารย์มหาวิทยาลัย. ปริญญานิพนธ์ กศม. พิษณุโลก : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ พิษณุโลก, 2529. อัดสำเนา.

หทัยกร พันธุ์งาม เป็นผู้ให้สัมภาษณ์, ชูใจ เอี้ยวอักษร เป็นผู้สัมภาษณ์, ที่สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล วิทยาเขตบพิตรพิมุข มหาเมฆ เมื่อวันที่ 24 สิงหาคม 2542.

อรพินท์ กุลประภา. การพัฒนาอาจารย์บุคลากรในวิทยาลัยเทคโนโลยีและอาชีวศึกษาในเขตกรุงเทพ มหานคร. ปริญญานิพนธ์ กศม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2524. อัดสำเนา.

อรสา กุมารี ปุกหุต. "แนวทางการพัฒนาคณาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษา," วารสารมหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์. 1(1) : 99-104; มิถุนายน-กันยายน 2529.

อุดม เจียมเจริญ. แนวทางในการพัฒนาอาจารย์ของวิทยาลัยครู เพื่อสนองต่อพระราชบัญญัติวิทยาลัยครู 2527 ตามทรรศนะของหัวหน้าภาควิชาในวิทยาลัยครู. ปริญญานิพนธ์ กศม. พิษณุโลก: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ พิษณุโลก, 2527. อัดสำเนา.

อุทัย หิรัญโต. หลักการบริหารงานบุคคล. กรุงเทพฯ : โอเดียนสโตร์; 2523.

อุทุมพร ทองอุไทย. "ลักษณะอาจารย์มหาวิทยาลัยในอุดมคติ," วารสารวิจัยการศึกษา 10 (3) : หน้า 35 ธันวาคม 2523.

_____. แผนวิเคราะห์ข้อมูลพฤติกรรมศาสตร์. กรุงเทพฯ : คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2529.

_____. การประเมินผลอาจารย์ วิจัยและเครื่องมือ. กรุงเทพฯ : สมานมิตรการพิมพ์, 2532.

Caldwell, Sarah D. Staff Development : A Handbook of Effective Practices. Oxford, Ohio : National Staff Development Council , 1982.

Cronbach, Lee Joseph. Essential of Psychological Testing. 3rd ed., New York: Haper and Row, 1971.

Edward, Allen L. Statistical Analysis. 2nd ed., New York: Rinehart, 1975.

Ferguson, George A. Statistical Analysis in Psychological and Education. 5th ed., Tokyo: McGraw-Hill, 1981.

Lawrence, D. "What is Staff Development?" Education Leadership. 40 : 30; October, 1982.

Levine, Sarah L and Nancy E. Broude. "Design for Learning," in Staff Development : A Handbook of Effective Practices. p. 70-83. Ohio : National Staff Development Council, 1989.

Menges, Robert J. and Judy Levinson. Teaching Improving and Instruction Quality. Washington, D. C.: American Association for Higher Education, 1980.

Phillips, John A. "Staff and Faculty Development in the University of Malaya," in Staff and Faculty Development in Southeast Asian Universities. p. 1-51 . Singapore : Koon Wah, 1981.

Sparks, George M. and Joanne M. Simmons. "Inquiry –Oriented Staff Development : Using Research as a Source of Tools, Not Rules," in Staff Development : A Handbook of Effective Practices. p. 126-139. Ohio : National Staff Development Council, 1983.

Srisa-an Wichit. "Higher Education in Countries of the Region : Thailand," Bulletin of Unesco Regional Office of Education in Asia and the Pacific. 24 : 86-94 ; April, 1983.

Stahler, Gerald J. and William R. Tash "Success in External Funding at the Fastest Growing Research Universities: Contributory Factors and Implements," Research Management Review. 6(1) : 14-13 ; Spring, 1992.

Winer B. J. Statistical Principles in Experimental Design. 2nd ed., New York: McGraw-Hill, 1971.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก

หนังสือนำ และแบบสอบถาม

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร
สุขุมวิท 23 กรุงเทพฯ 10110

10 กุมภาพันธ์ 2543

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ตอบแบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้บริหารและอาจารย์ ที่นับถือ

ด้วยดิฉัน นางชูใจ เอี้ยวอักษร กำลังศึกษาระดับปริญญาโท วิชาเอกการอุดมศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร ขณะนี้กำลังทำปริญญานิพนธ์ เรื่อง กิจกรรมการพัฒนาอาจารย์ของสถาบันเทคโนโลยีราชมงคล วิทยาเขตส่วนกลาง ตามทัศนะของผู้บริหารและอาจารย์ ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต

ดังนั้น ดิฉันจึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านได้โปรดกรอกแบบสอบถามเพื่อการวิจัย ซึ่งได้จัดทำคำชี้แจงการตอบแบบสอบถามเพื่อการวิจัยมาพร้อมหนังสือนี้ด้วยแล้ว โดยขอให้ท่านได้โปรดตอบแบบสอบถามให้ตรงกับความจริงมากที่สุด คำตอบของท่านจะเป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่อการทำวิจัยครั้งนี้ ดิฉันหวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงจะได้รับความร่วมมือจากกท่านเป็นอย่างดี และขอขอบคุณ มา ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(นางชูใจ เอี้ยวอักษร)
นิสิตปริญญาโทภาคพิเศษ วิชาเอกการอุดมศึกษา
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง

กิจกรรมการพัฒนาอาจารย์ของสถาบันเทคโนโลยีราชมงคล วิทยาเขตส่วนกลาง

ตามทัศนะของผู้บริหารและอาจารย์

คำชี้แจงในการตอบแบบสอบถาม

1. แบบสอบถามนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาทัศนะของผู้บริหารและอาจารย์ที่มีต่อกิจกรรมการพัฒนาอาจารย์ของสถาบันเทคโนโลยีราชมงคล วิทยาเขตส่วนกลาง ทั้งนี้ เพื่อนำผลการวิจัยไปเป็นแนวทางในการพัฒนาอาจารย์ของสถาบันเทคโนโลยีราชมงคลต่อไป

2. แบบสอบถามมี 2 ตอน คือ

ตอนที่ 1 สอบถามเกี่ยวกับสถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 สอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับกิจกรรมการพัฒนาอาจารย์ 3 ด้าน คือ ด้านการสอน ด้านการวิจัย และด้านการบริการทางวิชาการแก่สังคม

ตอนที่1 สถานภาพส่วนตัว

คำชี้แจง โปรดเขียนเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง ( ) ที่ตรงกับความเป็นจริงของท่าน

1. สถานภาพปัจจุบัน

( ) ผู้บริหาร (ได้แก่ ผู้อำนวยการวิทยาเขต ผู้ช่วยผู้อำนวยการวิทยาเขต หัวหน้าภาควิชา หัวหน้าคณะวิชา หัวหน้าสาขาวิชา หัวหน้าแผนกวิชา)

( ) อาจารย์

2. วุฒิสูงสุดที่ได้รับ

( ) ปริญญาตรี

( ) สูงกว่าปริญญาตรี

3. ประสบการณ์การสอน

( ) ต่ำกว่า 5 ปี ( ) 5-15 ปี

( ) 16-20 ปี ( ) 21 ปีขึ้นไป

4. วิทยาเขตที่สังกัด

( ) วิทยาเขตจักรพงษภูวนารถ

( ) วิทยาเขตพาณิชยการพระนคร

( ) วิทยาเขตบพิตรพิมุข จักรวรรดิ

( ) วิทยาเขตบพิตรพิมุข มหาเมฆ

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับกิจกรรมการพัฒนาอาจารย์ ด้านการสอน การวิจัย และด้านการบริการทางวิชาการแก่สังคมที่สถาบันฯ ได้จัดขึ้น

คำชี้แจง โปรดเขียนเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ท่านคิดว่าสถาบันได้จัดกิจกรรมการพัฒนาอาจารย์ได้เหมาะสมซึ่งตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

ข้อ	กิจกรรมการพัฒนาอาจารย์	ระดับความเหมาะสม				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
	1. ด้านการสอน					
1	การจัดฝึกอบรมเทคนิควิธีสอน					
2	การจัดฝึกอบรมการทำอุปกรณ์การสอน					
3	การจัดฝึกอบรมการใช้คอมพิวเตอร์เพื่อช่วยการเรียนการสอน					
4	การจัดฝึกอบรมเกี่ยวกับการวัดและประเมินผลการเรียน					
5	การจัดอบรมการเขียนบทความทางวิชาการ					
6	การจัดอบรมการทำโครงการสอน					
7	การจัดอบรมการเขียนเอกสารประกอบการสอน					
8	การจัดหาผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรู้และประสบการณ์เกี่ยวกับงานการสอนมาเป็นวิทยากร					
9	การสนับสนุนให้อาจารย์ศึกษาต่อภายในประเทศ					
10	การสนับสนุนให้อาจารย์ศึกษาต่อภายนอกประเทศ					
11	การสนับสนุนให้อาจารย์เป็นสมาชิกหรือกรรมการขององค์กรทางธุรกิจ					
12	การสนับสนุนให้อาจารย์ไปศึกษาดูงาน ณ หน่วยงานของรัฐและหน่วยงานธุรกิจ					
13	การสนับสนุนให้อาจารย์เข้าฝึกอบรมในหลักสูตรระยะสั้นที่เกี่ยวกับการสอน					
14	การจัดประชุมอาจารย์ในสาขาวิชาเดียวกันเพื่อแลกเปลี่ยนความรู้ และประสบการณ์เกี่ยวกับงานสอน					
15	การจัดพิมพ์และเผยแพร่ข่าวสารทางวิชาการเพื่อเสริมสร้างความรู้แก่อาจารย์					

ข้อ	กิจกรรมการพัฒนาอาจารย์	ระดับความเหมาะสม				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
16	การจัดหาเทคโนโลยีที่ทันสมัยเพื่อให้อาจารย์ได้มีโอกาสใช้ในการสอน					
17	การจัดบริการสื่อการสอนตามความต้องการของอาจารย์					
18	การจัดการประชุมเชิงปฏิบัติการเกี่ยวกับการสอน					
19	การให้บริการด้านห้องสมุดเพื่อการศึกษาค้นคว้า					
20	การจัดตั้งหน่วยพัฒนาการเรียนการสอน					
21	การจัดสรรงบประมาณในการจัดซื้ออุปกรณ์การเรียนการสอน					
	2. <u>ด้านการวิจัย</u>					
22	การจัดฝึกอบรมความรู้เกี่ยวกับขั้นตอนการวิจัย					
23	การจัดฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการเกี่ยวกับการเขียนเค้าโครงการวิจัย					
24	การจัดฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการเกี่ยวกับการเขียนรายงานการวิจัย					
25	การจัดฝึกอบรมความรู้เกี่ยวกับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล					
26	การจัดฝึกอบรมความรู้เกี่ยวกับการอ่านผลข้อมูลที่ใช้เครื่องคอมพิวเตอร์วิเคราะห์					
27	การจัดฝึกอบรมความรู้เกี่ยวกับการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย					
28	การจัดหาผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรู้และประสบการณ์ด้านการวิจัยมาเป็นวิทยากร					
29	การจัดหาผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรู้และประสบการณ์ด้านการวิจัยมาเป็นที่ปรึกษาด้านเทคนิคการบริหารงานโครงการวิจัย					
30	การจัดหาผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรู้และประสบการณ์ด้านการวิจัยมาเป็นที่ปรึกษาแก่อาจารย์ในการทำวิจัย					
31	การจัดหาทุนอุดหนุนการทำวิจัย					
32	การให้การสนับสนุนด้านเครื่องมือ อุปกรณ์ และตำราในการทำวิจัย					

ข้อ	กิจกรรมการพัฒนาอาจารย์	ระดับความเหมาะสม				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
33	การสนับสนุนโครงการวิจัยร่วมกันของอาจารย์ในสถาบันกับองค์การภายในประเทศ					
34	การสนับสนุนโครงการวิจัยร่วมกันของอาจารย์ในสถาบันกับองค์การภายนอกประเทศ					
35	การสนับสนุนให้มีการเผยแพร่ผลงานวิจัยของอาจารย์ของสถาบันฯ ในวารสารวิชาการที่มีชื่อเสียงทั้งในและต่างประเทศ					
36	การสนับสนุนให้อาจารย์ทำวิจัยในสาขาวิชาที่สอน					
37	การส่งเสริมให้อาจารย์นำผลงานวิจัยมาใช้ประกอบการสอน					
38	การจัดตั้งศูนย์รวบรวมข่าวและเผยแพร่ผลงานวิจัย					
39	การอนุญาตให้หยุดพักเพื่อให้อาจารย์มีเวลาทำงานวิจัย					
40	การลดภาระงานสอนเพื่อเอื้ออำนวยให้อาจารย์มีเวลาในการทำวิจัย					
41	การจัดสัมมนาทางวิชาการเพื่อเผยแพร่ผลงานวิจัย					
42	การจัดพิมพ์เผยแพร่ผลงานวิจัยให้ทราบโดยทั่วกันภายในวิทยาเขตและสถาบันฯ					
43	การจัดทำโครงการวิจัยร่วมกับหน่วยงานเอกชน / สถานประกอบการ					
	3. <u>ด้านการให้บริการทางวิชาการแก่สังคม</u>					
44	การสนับสนุนให้อาจารย์เป็นที่ปรึกษาทางวิชาการแก่หน่วยงานเอกชน					
45	การสนับสนุนให้อาจารย์เข้าร่วมกิจกรรมทางการเมือง เช่น การเป็นที่ปรึกษาของพรรคการเมือง เป็นต้น					
46	การสนับสนุนให้อาจารย์เป็นผู้สอนหรืออาจารย์พิเศษในสถาบันการศึกษาอื่น ๆ					
47	การสนับสนุนให้อาจารย์เป็นวิทยากรแก่หน่วยงานของรัฐและเอกชน					
48	การสนับสนุนให้อาจารย์เขียนบทความและเอกสารทางวิชาการเพื่อเผยแพร่ทางสื่อมวลชน เช่น หนังสือ วารสารต่าง ๆ					

ข้อ	กิจกรรมการพัฒนาอาจารย์	ระดับความเหมาะสม				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
49	การสนับสนุนให้อาจารย์จัดฝึกอบรมทางวิชาการให้แก่ชุมชน / องค์การ / หน่วยงานอื่น ๆ					
50	การสนับสนุนให้อาจารย์จัดนิทรรศการทางวิชาการ					
51	การสนับสนุนให้อาจารย์จัดประชุมและจัดสัมมนาทางวิชาการของสถาบันฯ					
52	การสนับสนุนให้อาจารย์มีการจัดทำหลักสูตรการศึกษาเพื่อให้เหมาะสมกับความต้องการของชุมชน					
53	การสนับสนุนให้อาจารย์ ออกไปปฏิบัติงานในท้องถิ่น เช่น การเผยแพร่ความรู้ทางวิชาชีพแก่ประชาชนในภูมิภาคต่าง ๆ					
54	การสนับสนุนให้อาจารย์ไปศึกษาดูงาน ณ หน่วยงานของเอกชน เพื่อประโยชน์ทางการศึกษา					
55	การสนับสนุนโครงการการให้ความรู้แก่ชุมชนโดยผ่านทางสื่อ เช่น วิทยุ และโทรทัศน์					
56	การสนับสนุนการให้อาจารย์เผยแพร่ความรู้ทางสิ่งพิมพ์ เช่น เผยแพร่ความรู้ทางไปรษณีย์ หนังสือพิมพ์ เป็นต้น					
57	การสนับสนุนเรื่องงบประมาณการจัดกิจกรรมบริการทางวิชาการ					
58	การจัดเชิญวิทยากรจากหน่วยงานทั้งภาครัฐและเอกชน เพื่อให้ความรู้ในด้านวิชาชีพแก่อาจารย์					
59	การจัดตั้งคณะกรรมการประสานงานด้านการให้บริการทางวิชาการแก่สังคมโดยเฉพาะ					
60	การจัดกิจกรรมเป็นไปตามความต้องการของชุมชน / สังคม					

ข้อเสนอแนะการจัดกิจกรรมการพัฒนาอาจารย์ด้านการสอน

.....

.....

.....

.....

ข้อเสนอแนะการจัดกิจกรรมการพัฒนาอาจารย์ด้านการวิจัย

.....

.....

.....

.....

ข้อเสนอแนะการจัดกิจกรรมการพัฒนาอาจารย์ด้านการให้บริการทางวิชาการแก่สังคม

.....

.....

.....

.....

ภาคผนวก ข

รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิที่ตรวจสอบความเที่ยงตรงของแบบสอบถาม

รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิที่ตรวจสอบความเที่ยงตรงของแบบสอบถาม

1. รศ. วัญญา วิศาลาภรณ์	อาจารย์ประจำภาควิชาหลักสูตรและการสอน มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
2. ผศ. ดร. อรพินท์ ชูชม	รองผู้อำนวยการสำนักทดสอบ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
3. ผศ. ดร. อนุรักษ์ นวพรไพศาล	ผู้ช่วยผู้อำนวยการฝ่ายวิจัยและฝึกอบรม วิทยาเขตบพิตรพิมุข มหาเมฆ
4. ดร. กรแก้ว อัจนวัจน์	ผู้ทรงคุณวุฒิสำนักงานวัฒนธรรมแห่งชาติ สำนักงานวัฒนธรรมแห่งชาติ
5. อาจารย์อาภากร บุญสม	ผู้ช่วยผู้อำนวยการฝ่ายบริหาร วิทยาเขตบพิตรพิมุข จักรวรรดิ

ประวัติย่อของผู้วิจัย

ชื่อ นางชูใจ เอี้ยวอักษร

เกิด วันที่ 12 เดือนสิงหาคม พุทธศักราช 2496

สถานที่เกิด กรุงเทพมหานคร

สถานที่อยู่ปัจจุบัน 41/48 สุขุมวิท 93 ถ. สุขุมวิท แขวงบางจาก เขตพระโขนง กทม. 10250

สถานที่ทำงานปัจจุบัน สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล วิทยาเขตบพิตรพิมุข มหาเมฆ

ประวัติการศึกษา

2518 ปวส. การเลขานุการ
วิทยาลัยเทคนิคกรุงเทพ ฯ

2520 บธ. บ. (ธุรกิจศึกษา)
วิทยาลัยเทคโนโลยีและอาชีวศึกษา

2543 กศ. ม. (การอุดมศึกษา)
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร

กิจกรรมการพัฒนาอาจารย์ของสถาบันเทคโนโลยีราชมงคล วิทยาเขตส่วนกลาง ตามทัศนะของผู้บริหารและอาจารย์

บทคัดย่อ

ของ

ชูใจ เอี้ยวอักษร

เสนอต่อมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต วิชาเอกการอุดมศึกษา
พฤษภาคม 2543

การวิจัยครั้งนี้มีความมุ่งหมาย เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบทัศนะของผู้บริหารและอาจารย์ที่มีต่อกิจกรรมการพัฒนาอาจารย์ของสถาบันเทคโนโลยีราชมงคล วิทยาเขตส่วนกลาง คือ วิทยาเขตจักรพงษภูวนารถ วิทยาเขตพณิชยการพระนคร วิทยาเขตบพิตรพิมุข จักรวรรดิ วิทยาเขตบพิตรพิมุข มหาเมฆ รวม 3 ด้าน คือ ด้านการสอน ด้านการวิจัย และด้านการบริการทางวิชาการแก่สังคม กลุ่มตัวอย่างประกอบด้วย ผู้บริหาร 113 คน อาจารย์ 241 คน รวมทั้งสิ้น 345 คน ที่ปฏิบัติงานในปีการศึกษา 2542 แบบสอบถามเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ การวิเคราะห์ข้อมูลใช้ค่าคะแนนเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ที-เทสต์ และค่าความแปรปรวนทางเดียว และวิธีของ Scheffe' Test ผลการวิจัยพบว่า

1. ผู้บริหารและอาจารย์มีทัศนะต่อกิจกรรมการพัฒนาอาจารย์ของสถาบันเทคโนโลยีราชมงคล วิทยาเขตส่วนกลาง โดยรวมทุกด้านและในแต่ละด้านว่ามีความเหมาะสมระดับปานกลาง ยกเว้นด้านการวิจัยที่อาจารย์มีทัศนะว่ามีความเหมาะสมระดับน้อย

2. ผู้บริหารที่มีวุฒิการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี และปริญญาตรี มีทัศนะต่อกิจกรรมการพัฒนาอาจารย์ของสถาบันเทคโนโลยีราชมงคล วิทยาเขตส่วนกลาง โดยรวมและในแต่ละด้านไม่แตกต่างกัน

สำหรับอาจารย์ที่มีวุฒิการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี และปริญญาตรี มีทัศนะต่อกิจกรรมการพัฒนาอาจารย์โดยรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าด้านการวิจัยแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ส่วนด้านการสอน และด้านการบริการทางวิชาการแก่สังคมไม่แตกต่างกัน

3. ผู้บริหารที่มีประสบการณ์การสอน 5-15 ปี 16-20 ปี และ 21 ปีขึ้นไป มีทัศนะต่อกิจกรรมการพัฒนาอาจารย์ของสถาบันเทคโนโลยีราชมงคล วิทยาเขตส่วนกลาง โดยรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าผู้บริหารที่มีประสบการณ์การสอน 5-15 ปี และ 21 ปีขึ้นไป มีทัศนะต่อกิจกรรมการพัฒนาอาจารย์ด้านการบริการทางวิชาการแก่สังคมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สำหรับอาจารย์ที่มีประสบการณ์การสอน ต่ำกว่า 5 ปี 5-15 ปี 16-20 ปี และ 21 ปีขึ้นไป มีทัศนะต่อกิจกรรมการพัฒนาอาจารย์ของสถาบันเทคโนโลยีราชมงคล วิทยาเขตส่วนกลาง โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอาจารย์ที่มีประสบการณ์การสอน 5-15 ปี และ 21 ปีขึ้นไป มีทัศนะต่อกิจกรรมการพัฒนาอาจารย์ด้านการวิจัยและด้านการให้บริการทางวิชาการแก่สังคมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ผู้บริหารที่สังกัดวิทยาเขตจักรพงษภูวนารถ วิทยาเขตพณิชยการพระนคร วิทยาเขตบพิตรพิมุข จักรวรรดิ และวิทยาเขตบพิตรพิมุข มหาเมฆ มีทัศนะต่อกิจกรรมการพัฒนาอาจารย์

ของสถาบันเทคโนโลยีราชมงคล วิทยาเขตส่วนกลาง โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ผู้บริหารที่สังกัดวิทยาเขตจักรพงษ์ภูวนารถกับผู้บริหารที่สังกัดวิทยาเขตพณิชยการพระนคร และผู้บริหารที่สังกัดวิทยาเขตวิทยาเขตบพิตรพิมุข มหาเมฆกับผู้บริหารที่สังกัดวิทยาเขตบพิตรพิมุข จักรวรรดิ มีทัศนะต่อกิจกรรมการพัฒนาอาจารย์ด้านการสอนแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ผู้บริหารที่สังกัดวิทยาเขตบพิตรพิมุข มหาเมฆกับผู้บริหารที่สังกัดวิทยาเขตจักรพงษ์ภูวนารถ มีทัศนะต่อกิจกรรมการพัฒนาอาจารย์ด้านการวิจัยแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และผู้บริหารที่สังกัดวิทยาเขตบพิตรพิมุข จักรวรรดิกับผู้บริหารที่สังกัดวิทยาเขตพณิชยการพระนคร มีทัศนะต่อกิจกรรมการพัฒนาอาจารย์ด้านการให้บริการทางวิชาการแก่สังคมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สำหรับอาจารย์ที่สังกัดวิทยาเขตที่สังกัดวิทยาเขตจักรพงษภูวนารถ วิทยาเขตพณิชยการพระนคร วิทยาเขตบพิตรพิมุข จักรวรรดิ และวิทยาเขตบพิตรพิมุข มหาเมฆ มีทัศนะต่อกิจกรรมการพัฒนาอาจารย์ของสถาบันเทคโนโลยีราชมงคล วิทยาเขตส่วนกลาง โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอาจารย์ที่สังกัดวิทยาเขตบพิตรพิมุข มหาเมฆกับอาจารย์ที่สังกัดวิทยาเขตบพิตรพิมุข จักรวรรดิ และอาจารย์ที่สังกัดวิทยาเขตจักรพงษภูวนารถกับอาจารย์ที่สังกัดวิทยาเขตพณิชยการพระนคร มีทัศนะต่อกิจกรรมการพัฒนาอาจารย์ด้านการสอนแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 อาจารย์ที่สังกัดวิทยาเขตวิทยาเขตบพิตรพิมุข มหาเมฆกับอาจารย์ที่สังกัดวิทยาเขตจักรพงษภูวนารถ และอาจารย์ที่สังกัดวิทยาเขตพณิชยการพระนคร มีทัศนะต่อกิจกรรมการพัฒนาอาจารย์ด้านการวิจัย แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 อาจารย์ที่สังกัดวิทยาเขตวิทยาเขตบพิตรพิมุข มหาเมฆ กับอาจารย์ที่สังกัดวิทยาเขตบพิตรพิมุข จักรวรรดิ และอาจารย์ที่สังกัดสังกัดวิทยาเขตจักรพงษภูวนารถกับอาจารย์ที่สังกัดวิทยาเขตพณิชยการพระนครมีทัศนะต่อกิจกรรมการพัฒนาอาจารย์ด้านการบริการทางวิชาการแก่สังคมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

FACULTY DEVELOPMENT ACTIVITIES AT RAJAMANGALA INSTITUTE, CENTRAL CAMPUSES AS PERCEIVED BY ADMINISTRATORS AND FACULTY MEMBERS

AN ABSTRACT

BY

CHUJAI AEUKSORN

Presented in partial fulfillment of the requirements for the

Master of Education degree in Higher Education

At Srinakharinwirot University

May 2000

The purposes of this study were to investigate and compare the perceptions of the administrators and faculty members on faculty development activities at Rajamangala Institute, Central Campuses, in 3 aspects: teaching, research and academic service. The samples were 113 administrators and 241 faculty members worked in the academic year 1999. The strument used was a five-rating scale questionare with open-ended questions. Mean, standard deviations, t-test and ANOVA were used in the data analysis.

The findings were as follows.

1. The administrators and faculty members rated faculty the development activities in overall and each aspect at moderate level, except the aspect of research that the faculty members rated at a low level.

2. There was no significant difference between the perceptions of the administrators who had bachelor degrees and lower than bachelor degree in overall and each aspect. Moreover, there was no significant difference between the perceptions of the faculty members who had bachelor degree and lower than bachelor degree in overall and the aspects of teaching and academic service, but there was a significant difference in the aspect of research at the level of .05.

3. There was no significant difference between the perceptions of the administrators who had different teaching experiences on faculty development activities in overall. When consider in each aspect, it was found that there was a significant difference between the perceptions of the administrators who had teaching experiences for 5-15, and over 21 years in academic service at the level of .05. Moreover, there was a significant difference between the perceptions of the faculty members who had different teaching experiences in overall. When considered in each aspect, it was found that there was a significant difference between the perceptions of the faculty members who had teaching experiences for 5-15 years and over 21 years in research and academic service at the level of .05.

4. There was significant difference between the perceptions of the administrators who work at Bangkok Commercial, Borpitpimuk Jakravad and Borpitpimuk Mahamake on faculty development activities in overall at the level of .05. When considered in each aspect, it was found that there was a significant difference between the perceptions of the administators who worked at Jakarapongpoovanatra and Bangkok Commercial, Borpitpimuk Mahamake and Borpitpimuk Jakravad in teaching at level of .05, Borpitpimuk Mahamake and Jakarapongpoovanatra in research at the level of .05., Borpitpimuk Jakravad and Bangkok Commercial in academic service at the level of .05.

Moreover, there was a significant difference between the perceptions of the faculty members who worked at Borpitpimuk Jakravad and Borpitpimuk Mahamake in overall at the level of .05. When cosidered in each aspect, it was found that there was a significant difference between the perceptions of the faculty members who worked at Borpitpimuk Mahamake and Borpitpimuk Jakravad, Jakarapongpoovanatra and Bangkok Commercial in teaching at the level of .05, Borpitpimuk Mahamake, Jakarapongpoovanatra and Bangkok Commercial in research at the level of .05, Borpitpimuk Mahamake and Borpitpimuk Jakravad, Jakarapongpoovanatra and Bangkok Commercial in academic service at the level of .05.