

สภาพที่เป็นจริงและสภาพที่คาดหวังของผู้บริหารและอาจารย์

ในการพัฒนาอาจารย์ของมหาวิทยาลัย

เทคโนโลยีราชมงคลพระนคร

นายธานี คงเพชร

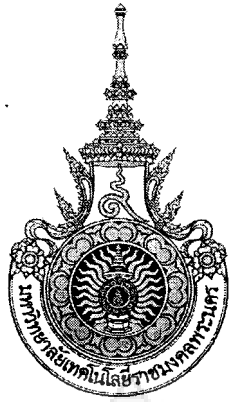
นายสนทยา เขมวิรัตน์

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ดวงใจ เขมวิรัตน์

รายงานการวิจัยฉบับนี้ได้รับทุนสนับสนุนการวิจัย

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร

กันยายน 2550



THE PERCEPTION AND EXPECTATION ADMINISTRATORS  
AND FACULTIES TOWARD THE FACULTY  
DEVELOPMENT OF RAJAMANGALA UNIVERSITY  
OF TECHNOLOGY PHRA NAKHON.

THANEE KONGPETCH  
SONTAYA KHAMVIRAT  
DUANGJAI KHAMVIRAT



Rajamangala University of Technology Phra Nakhon

September 2007

สภาพที่เป็นจริงและสภาพที่คาดหวังของผู้บริหารและอาจารย์

ในการพัฒนาอาจารย์ของมหาวิทยาลัย

เทคโนโลยีราชมงคลพระนคร



บทคัดย่อ

ของ

นายธานี คงเพชร

นายสนทยา เขมวิรัตน์

ผศ.ดวงใจ เขมวิรัตน์

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร

กันยายน 2550

ความมุ่งหมายของการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ เพื่อศึกษาความพึงพอใจและความคาดหวังของอาจารย์ เกี่ยวกับการพัฒนาอาจารย์ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ใน 3 ด้าน คือ ด้านการสอน ด้านการบริการทางวิชาการ และด้านการวิจัย และเปรียบเทียบความคาดหวังของอาจารย์ เกี่ยวกับการพัฒนาอาจารย์ ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร โดยจำแนกตาม เพศ อายุ คณะวิชาที่สังกัด และสถานภาพการดำรงตำแหน่ง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้านี้เป็นอาจารย์มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร จำนวน 228 คน เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้านี้เป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ จำนวน 56 ข้อ สถิติที่ใช้ ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าที (t - test for dependent sample) ,ค่าที (t - test for independent sample) , F- test และทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธี LSD

ผลการศึกษาพบว่า

1. อาจารย์มีความพึงพอใจเกี่ยวกับการพัฒนาอาจารย์ ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร โดยรวม อยู่ในระดับพึงพอใจน้อย และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านอาจารย์มีความพึงพอใจอยู่ในระดับพึงพอใจน้อย
2. อาจารย์มีความคาดหวังเกี่ยวกับการพัฒนาอาจารย์ ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร โดยรวม อยู่ในระดับคาดหวังมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านอาจารย์มีความคาดหวังอยู่ในระดับคาดหวังมาก
3. อาจารย์ที่มีเพศต่างกัน มีความคาดหวัง เกี่ยวกับการพัฒนาอาจารย์ ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร โดยรวม ไม่แตกต่างกัน แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการสอนแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับนัยสำคัญ 0.05
4. อาจารย์ที่มีอายุต่างกันมีความคาดหวัง เกี่ยวกับการพัฒนาอาจารย์ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร โดยรวมและรายด้านทุกด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับนัยสำคัญ 0.05
5. อาจารย์ที่มีคณะวิชาที่สังกัดต่างกัน มีความคาดหวัง เกี่ยวกับการพัฒนาอาจารย์ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร โดยรวมและรายด้านทุกด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับนัยสำคัญ 0.05
6. อาจารย์ที่มีสถานภาพการดำรงตำแหน่งต่างกัน มีความคาดหวังในการพัฒนาอาจารย์ ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร โดยรวมและรายด้านทุกด้าน ไม่แตกต่างกัน

THE PERCEPTION AND EXPECTATION OF ADMINISTRATORS  
AND INSTRUCTORS TOWARD THE INSTRUCTOR DEVELOPMENT  
OF RAJAMANGALA UNIVERSITY OF TECHNOLOGY PHRA NAKHON.

AN ABSTRACT  
BY

THANEE KONGPETCH  
SONTAYA KHAMVIRAT  
DUANGJAI KHAMVIRAT

Rajamangala University of Technology Phra Nakhon

September 2007

The purpose of this study was to study and compare instructors' expectation toward the instructor development in Rajamangala University of Technology Phra Nakhon in 3 aspects: Teaching; Service; and Research. The instructors were classified by gender, ages, faculty and status.

The samples in this research were 228 Instructors in Rajamangala University of Technology Phra Nakhon. The 56 item questionnaires of Likert's rating scales was used as the research instrument. Percentage, mean, standard deviation, t - test for dependent sample, t - test for independent sample, F - test and "LSD" analysis were statistical method to analyze data.

The results were as follows:

1. Instructors' satisfaction on the instructor development in Rajamangala University of Technology Phra Nakhon in each aspect and all aspects were at the low level.
2. Instructors' expectation on the instructor development in Rajamangala University of Technology Phra Nakhon in each aspect and all aspects were at the high level.
3. There was no significant difference for instructors' expectation toward the instructor development in Rajamangala University of Technology Phra Nakhon in all aspects. Considered in each aspect, it was found that there was significant difference in instructors' expectation with Teaching at the 0.05 level among instructors in different gender.
4. There was significant difference for instructors' expectation toward the instructor development in Rajamangala University of Technology Phra Nakhon in each aspect and all aspects at the 0.05 level among instructors with different ages.
5. There was significant difference for instructors' expectation toward the instructor development in Rajamangala University of Technology Phra Nakhon in each aspect and all aspects at the 0.05 level among instructors with different faculty .
6. There was no significant difference for instructors' expectation toward the instructor development in Rajamangala University of Technology Phra Nakhon in each aspect and all aspects at the 0.05 level among instructors with different status.

## กิตติกรรมประกาศ

รายงานการวิจัยฉบับนี้สำเร็จได้เนื่องจาก ผู้วิจัยได้รับความอนุเคราะห์ จากมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ในการอุดหนุนเงินทุนเพื่อการวิจัย รวมทั้งคณาจารย์ของมหาวิทยาลัย ดังนี้ อาจารย์สุภัทรา โกไศยกานนท์ อาจารย์บุญเยี่ยม ทะไกรราช ผู้ช่วยศาสตราจารย์ภาคิน อังคุณิศ อาจารย์ไพจิตรดี ปุกเจียมอาจ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ดวงใจ เขมวิรัตน์ ที่ให้คำแนะนำตรวจแก้ไขแบบสอบถาม ให้ความรู้และแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ตลอดจนแก้สำนวนภาษา เพื่อให้สามารถสื่อสารได้ดีขึ้น ผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้งและขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ ที่นี้

ขอขอบคุณคณาจารย์มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม เพื่อหาคุณภาพเครื่องมือ และตอบแบบสอบถามเพื่อการวิจัยครั้งนี้

คุณประโยชน์ที่พึงได้รับจากรายงานการวิจัยฉบับนี้ ผู้วิจัยขอมอบเป็นเครื่องบูชา คุณบิดามารดา ครู อาจารย์ทุกท่าน และผู้มีพระคุณในฐานะผู้วางรากฐานการศึกษาแก่ผู้วิจัย

ธานี คงเพชร

หัวหน้าโครงการวิจัย



## สารบัญ

บทที่		หน้า
1	บทนำ.....	1
	ภูมิหลัง.....	1
	วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	2
	ความสำคัญของการวิจัย.....	2
	ขอบเขตของการวิจัย.....	2
	นิยามศัพท์เฉพาะ.....	3
	สมมติฐานในการวิจัย.....	4
2	เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	5
	แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาอาจารย์.....	5
	ความหมายของการพัฒนาอาจารย์.....	6
	จุดมุ่งหมายของการพัฒนาอาจารย์.....	7
	ความสำคัญของการพัฒนาอาจารย์.....	8
	ปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาอาจารย์.....	9
	ความเป็นมาของการพัฒนาอาจารย์ในประเทศไทย.....	10
	บทบาทและหน้าที่ของอาจารย์มหาวิทยาลัย.....	12
	ขอบข่ายของการพัฒนาอาจารย์.....	14
	วิธีและแนวทางในการพัฒนาอาจารย์.....	15
	การพัฒนาอาจารย์ด้านการสอน.....	17
	การพัฒนาอาจารย์ด้านการวิจัย.....	19
	การพัฒนาอาจารย์ด้านการบริการทางวิชาการ.....	23
	งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	24
	กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	28
3	วิธีดำเนินการวิจัย.....	29
	ประชากร.....	29
	กลุ่มตัวอย่าง.....	29
	เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล.....	30
	วิธีดำเนินการสร้างเครื่องมือ.....	30



บทที่	หน้า
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	32
การวิเคราะห์ข้อมูล.....	33
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	33
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	39
สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	39
การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	39
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	39
5 สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	62
วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	62
วิธีดำเนินการวิจัย.....	62
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	62
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	63
การวิเคราะห์ข้อมูล.....	63
สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	64
อภิปรายผล.....	66
ข้อเสนอแนะ.....	68
บรรณานุกรม.....	70
ภาคผนวก.....	74
ประวัติย่อผู้วิจัย.....	100

## บัญชีตาราง

ตารางที่		หน้า
1	แสดงจำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างอาจารย์ที่ใช้ในการวิจัย.....	30
2	แสดงจำนวน ร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามตัวแปร เพศ อายุ คณะวิชาที่สังกัด และสถานภาพการดำรงตำแหน่งของอาจารย์.....	40
3	แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน สภาพที่เป็นจริงของอาจารย์ในการพัฒนา อาจารย์ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร จำแนกเป็นรายด้าน และ โดยรวมทุกด้าน .....	41
4	แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน สภาพที่เป็นจริงของอาจารย์ในการพัฒนา อาจารย์ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร จำแนกเป็นรายข้อ.....	42
5	แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน สภาพที่คาดหวังของอาจารย์ในการพัฒนา อาจารย์ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร จำแนกเป็นรายด้าน และ โดยรวมทุกด้าน.....	44
6	แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน สภาพที่คาดหวังของอาจารย์ในการพัฒนา อาจารย์ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร จำแนกเป็นรายข้อ.....	45
7	แสดงการเปรียบเทียบระหว่างสภาพที่เป็นจริง และสภาพที่คาดหวังของอาจารย์ ในการ พัฒนาอาจารย์ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร.....	48
8	แสดงการเปรียบเทียบสภาพที่คาดหวังของอาจารย์ในการพัฒนาอาจารย์ของ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร จำแนกตามตัวแปรเพศ เป็นรายด้านและ โดยรวมทุกด้าน.....	49
9	แสดงการเปรียบเทียบสภาพที่คาดหวังของอาจารย์ในการพัฒนาอาจารย์ของ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร จำแนกตามตัวแปรอายุ เป็นรายด้านและ โดยรวมทุกด้าน.....	50
10	แสดงการเปรียบเทียบพหุคูณ (LSD) สภาพที่คาดหวังของอาจารย์ในการพัฒนาอาจารย์ ของ มหาวิทยาลัย เทคโนโลยีราชมงคลพระนคร โดยรวม จำแนกตามตัวแปรอายุ.....	51
11	แสดงการเปรียบเทียบพหุคูณ (LSD) สภาพที่คาดหวังของอาจารย์ในการพัฒนาอาจารย์ ของ มหาวิทยาลัย เทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ด้านการสอน จำแนกตามตัวแปร อายุ.....	52

ตารางที่		หน้า
12	แสดงการเปรียบเทียบพหุคุณ (LSD) สภาพที่คาดหวังของอาจารย์ในการพัฒนาอาจารย์ของ มหาวิทยาลัย เทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ด้านการบริการทางวิชาการ จำแนกตามตัวแปรอายุ.....	53
13	แสดงการเปรียบเทียบพหุคุณ (LSD) สภาพที่คาดหวังของอาจารย์ในการพัฒนาอาจารย์ของ มหาวิทยาลัย เทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ด้านการวิจัย จำแนกตามตัวแปรอายุ.....	54
14	แสดงการเปรียบเทียบสภาพที่คาดหวังของอาจารย์ในการพัฒนาอาจารย์ของ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร จำแนกตามตัวแปรคณะวิชาที่สังกัด เป็นรายด้านและโดยรวมทุกด้าน.....	55
15	แสดงการเปรียบเทียบพหุคุณ (LSD)สภาพที่คาดหวังของอาจารย์ในการพัฒนาอาจารย์ของ มหาวิทยาลัย เทคโนโลยีราชมงคลพระนคร โดยรวม จำแนกตามตัวแปรคณะวิชาที่สังกัด.....	57
16	แสดงการเปรียบเทียบพหุคุณ (LSD)สภาพที่คาดหวังของอาจารย์ในการพัฒนาอาจารย์ของ มหาวิทยาลัย เทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ด้านการสอน จำแนกตามตัวแปรคณะวิชาที่สังกัด.....	58
17	แสดงการเปรียบเทียบพหุคุณ (LSD)สภาพที่คาดหวังของอาจารย์ในการพัฒนาอาจารย์ของ มหาวิทยาลัย เทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ด้านการบริการทางวิชาการ จำแนกตามตัวแปรคณะวิชาที่สังกัด.....	59
18	แสดงการเปรียบเทียบพหุคุณ (LSD)สภาพที่คาดหวังของอาจารย์ในการพัฒนาอาจารย์ของ มหาวิทยาลัย เทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ด้านการวิจัย จำแนกตามตัวแปรคณะวิชาที่สังกัด.....	60
19	แสดงการเปรียบเทียบสภาพที่คาดหวังของอาจารย์ในการพัฒนาอาจารย์ของ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร จำแนกตามตัวแปรสถานภาพการดำรงตำแหน่งของอาจารย์เป็นรายด้านและโดยรวมทุกด้าน.....	61

# บทที่ 1

## บทนำ

### ภูมิหลัง

จุดเริ่มต้นที่ทำให้สังคม องค์กร ชุมชน หรือระบบต่าง ๆ มีคุณภาพได้นั้น ต้องเริ่มมาจาก ปัจจัยพื้นฐานที่สำคัญ คือ “คนมีคุณภาพ” ซึ่งคนคุณภาพในที่นี้หมายถึงคนดีและคนเก่ง โดยใช้ ความดีเป็นกรอบและใช้ความเก่งเป็นพลังขับเคลื่อนให้องค์กร หรือชุมชนนั้นอยู่รอดและพัฒนาต่อไป ได้ ดังนั้นความต้องการของสังคม คือการแสวงหาและพัฒนาสมาชิกให้เป็นคนคุณภาพ ปัจจัยที่จะ ทำให้คนมีคุณภาพได้คือ การศึกษา และประเทศไทยก็ให้ความสำคัญกับการศึกษาเช่นกัน โดย กำหนดให้มีการปฏิรูปการศึกษา มีพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 เป็นเครื่องมือด้วย ความหวังว่าจะนำไปสู่การจัดการศึกษาของชาติให้มีคุณภาพ สามารถพัฒนาคนไทยให้เป็นคนคุณภาพ มีความรู้และคุณธรรม มีจริยธรรมและวัฒนธรรมในการดำรงชีวิต สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมี ความสุข (สมศักดิ์ ดลประสิทธิ์, 2543 : 8) ระบบการจัดการศึกษาจะเข้มแข็งมีประสิทธิภาพและ ประสิทธิภาพได้นั้นขึ้นอยู่กับปัจจัยที่สำคัญอย่างหนึ่ง คือ คุณภาพของครู เพราะถึงแม้เราจะกำหนด จุดมุ่งหมายหลักการและโครงสร้างของหลักสูตรไว้อย่างชัดเจน ทันสมัย และมีเครื่องมืออุปกรณ์ ตลอดจนสื่อต่าง ๆ ไว้อย่างพร้อมเพียงมีการบริหารจัดการหลักสูตรที่ดี ก็เป็นเพียงแค่นามธรรม แต่ผู้ ที่จะช่วยจัดการให้เป็นรูปธรรมขึ้นมาได้ คือครูทุกคน (ถวิล มาตรเยี่ยม, 2542 : 2) ดังนั้นครูจึงเป็น บุคลากรที่สำคัญ เป็นทรัพยากรบุคคลเกี่ยวกับการเรียนรู้ของนักศึกษา เป็นผู้กำหนดคุณภาพ ประชากรในสังคม ซึ่งคุณภาพของประชากร ก็คือ ตัวพยากรณ์ความสำเร็จในการพัฒนา เศรษฐกิจ สังคม การเมือง การปกครอง การศึกษา วัฒนธรรม วิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี และสิ่งแวดล้อม ผู้ประกอบ วิชาชีพครูจึงต้องเป็นคนเก่ง คนดี สามารถเป็นต้นแบบทางคุณธรรม จริยธรรม และชี้นำสังคมไป ในทางที่เหมาะสมได้ (ดิเรก พรสีมา, 2542 : 9) ดังนั้นครูจึงเป็นบุคคลที่สมควรจะต้องได้รับการ พัฒนาให้เป็นครูที่ดี เป็นผู้มีความรู้ ความสามารถในการกระตุ้นยั่วยุให้นักศึกษาได้รู้จักแสวงหาความรู้ (ไพบูลย์ แจ่มพงษ์, 2542 : 27)

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ซึ่งเป็นสถาบันการศึกษาในระดับอุดมศึกษาแห่ง หนึ่ง ที่เล็งเห็นความสำคัญของการพัฒนามนุษย์ของสถาบัน โดยการกำหนดเป็นภารกิจ (Mission) ของสถาบันว่า “พัฒนาวิทยาเขตฯ และทรัพยากรบุคคลให้มีขีดความสามารถมุ่งสู่การเป็นองค์กรแห่ง การเรียนรู้ มีความสามารถปฏิบัติได้จริงและได้มาตรฐาน” และวางแผนกลยุทธ์ (Strategy) ว่า “ปรับ โครงสร้างการบริหารจัดการให้มีความยืดหยุ่นและทันสมัย รวมทั้งพัฒนาระบบบริหารงานบุคคล

และบริหารงบประมาณ ให้มีประสิทธิภาพ (สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล วิทยาเขตพณิชยการพระนคร, 2547 : 6) แต่การจะพัฒนาอาจารย์ให้มีความสามารถเพิ่มพูนขึ้นได้นั้น จำเป็นต้องส่งเสริมทุก ๆ ด้าน ให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ อันหนักอึ้งของครู ในการสร้างพื้นฐานความเป็นมนุษย์ให้คนในชาติ โดยจำเป็นจะต้องจัดให้มีระบบพัฒนาฝึกอบรมให้เกิดความชำนาญในการสอน และการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่มีคุณภาพ และประสิทธิภาพ รวมทั้งการสนองตอบต่อความต้องการและความจำเป็นของผู้รับการพัฒนา (ถวิล มาตรฐาน, 2542 : 2-3)

จากเหตุผลและความจำเป็นดังกล่าว ทำให้ผู้วิจัยในฐานะผู้บริหาร และบุคลากรของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร จึงสนใจที่จะศึกษาสภาพที่เป็นจริงและสภาพที่คาดหวังของอาจารย์ในการพัฒนาอาจารย์ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาอาจารย์ให้เหมาะสมกับความต้องการและความจำเป็นของอาจารย์ต่อไป

### วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพที่เป็นจริงและสภาพที่คาดหวังของอาจารย์ เกี่ยวกับการพัฒนาอาจารย์ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร
2. เพื่อเปรียบเทียบระหว่างสภาพที่เป็นจริงและสภาพที่คาดหวังของอาจารย์ เกี่ยวกับการพัฒนาอาจารย์ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร
3. เพื่อเปรียบเทียบสภาพที่คาดหวังเกี่ยวกับการพัฒนาอาจารย์ ของอาจารย์มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร จำแนกตามเพศ อายุ คณะวิชาที่สังกัดและสถานภาพการดำรงตำแหน่ง

### ความสำคัญของการวิจัย

1. ทำให้ทราบความคิดเห็น สภาพปัญหา และอุปสรรคในการพัฒนาอาจารย์ ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร
2. อาจารย์และผู้บริหารสามารถนำผลการวิจัยที่ได้ไปใช้เป็นแนวทางในการส่งเสริมและพัฒนาอาจารย์ให้เหมาะสม
3. ผู้สนใจสามารถนำผลการวิจัยที่ได้ไปใช้เป็นแนวทางในการศึกษาวิจัยต่อไป

### ขอบเขตของการวิจัย

#### ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ อาจารย์ประจำที่ปฏิบัติงาน ณ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ปีการศึกษา 2550 จำนวน 524 คน

### กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ได้แก่ อาจารย์ประจำที่ปฏิบัติงาน ณ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ปีการศึกษา 2550 จำนวน 228 คน ประเมินขนาดตัวอย่างจากตาราง Yamane ณ ระดับความเชื่อมั่น 95% (Yamane,1973) สุ่มตัวอย่างด้วยวิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) มีคณะวิชาที่สังกัดของอาจารย์เป็นชั้น ( Strata )

### ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา

1. ตัวแปรอิสระ (Independent Variable) ได้แก่
  - 1.1 เพศ
  - 1.2 อายุ
  - 1.3 คณะวิชาที่สังกัด
  - 1.4 สถานภาพการดำรงตำแหน่ง
2. ตัวแปรตาม (Dependent Variable) คือ สภาพที่คาดหวังของอาจารย์มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ต่อการพัฒนาอาจารย์ จำแนก เป็น 3 ด้าน ได้แก่
  - 2.1 ด้านการสอน
  - 2.2 ด้านการบริการทางวิชาการ
  - 2.3 ด้านการวิจัย

### นิยามศัพท์เฉพาะ

1. การพัฒนาอาจารย์ หมายถึง การดำเนินการเพื่อส่งเสริม หรือ กระตุ้น ให้อาจารย์มีโอกาส เพิ่มพูนความรู้และปรับปรุงทัศนคติต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับหน้าที่ บทบาทและความรับผิดชอบของอาจารย์ เพื่อให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ในฐานะอาจารย์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ
2. การพัฒนาอาจารย์ด้านการสอน หมายถึง การดำเนินการของมหาวิทยาลัย เพื่อเพิ่มพูนความรู้ปรับปรุงทัศนคติ และทักษะต่างๆ ให้แก่อาจารย์เพื่อเสริมสร้างประสบการณ์ด้านวิชาชีพเฉพาะสาขา และปรับปรุงการสอนให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น
3. การพัฒนาอาจารย์ด้านการบริการทางวิชาการ หมายถึง การดำเนินการของมหาวิทยาลัย เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ปรับปรุงทัศนคติ และทักษะต่างๆ ให้แก่อาจารย์ เพื่อเพิ่มพูนและเสริมสร้างประสบการณ์ ด้านการบริการทางวิชาการ ให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น
4. การพัฒนาอาจารย์ด้านการวิจัย หมายถึง การดำเนินการของมหาวิทยาลัย เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ปรับปรุงทัศนคติและทักษะต่างๆ ให้แก่อาจารย์เพื่อเสริมสร้างประสบการณ์เกี่ยวกับการวิจัยให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น

### สมมติฐานในการวิจัย

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ทำให้ผู้วิจัยสามารถกำหนดสมมติฐานการวิจัยได้ดังนี้

1. อาจารย์ที่มีเพศต่างกัน มีสภาพที่คาดหวังต่อการพัฒนาอาจารย์ ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร แตกต่างกัน
2. อาจารย์ที่มีอายุต่างกัน มีสภาพที่คาดหวังต่อการพัฒนาอาจารย์ ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนครแตกต่างกัน
3. อาจารย์ที่มีคณะวิชาที่สังกัดต่างกัน มีสภาพที่คาดหวังต่อการพัฒนาอาจารย์ ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนครแตกต่างกัน
4. อาจารย์ที่มีสถานภาพการดำรงตำแหน่งต่างกัน มีสภาพที่คาดหวังต่อการพัฒนาอาจารย์ ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนครแตกต่างกัน



## บทที่ 2

### เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาเรื่อง “สภาพที่เป็นจริงและสภาพที่คาดหวังของอาจารย์ในการพัฒนาอาจารย์ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร” ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาค้นคว้าในหัวข้อต่าง ๆ ดังนี้

1. แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาอาจารย์
  - 1.1 ความหมายของการพัฒนาอาจารย์
  - 1.2 จุดมุ่งหมายของการพัฒนาอาจารย์
  - 1.3 ความสำคัญของการพัฒนาอาจารย์
  - 1.4 ปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาอาจารย์
  - 1.5 ความเป็นมาของการพัฒนาอาจารย์ในประเทศไทย
  - 1.6 บทบาทและหน้าที่ของอาจารย์มหาวิทยาลัย
  - 1.7 วิธีและแนวทางในการพัฒนาอาจารย์
  - 1.8 ขอบข่ายของการพัฒนาอาจารย์
  - 1.9 การพัฒนาอาจารย์ด้านการสอน
  - 1.10 การพัฒนาอาจารย์ด้านการวิจัย
  - 1.11 การพัฒนาอาจารย์ด้านการบริการทางวิชาการ
2. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
3. กรอบแนวคิดในการวิจัย

#### 1.แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาอาจารย์

การประกอบอาชีพของมนุษย์ในปัจจุบัน พบว่ามีอาชีพหลายชนิดและหลายระดับที่มนุษย์เราจำเป็นต้องทำ เพื่อหารายได้มาเลี้ยงชีพและบำรุงความสุขในด้านต่างๆ เพื่อให้ชีวิตอยู่ได้อย่างสมดุล คือ ไม่ให้เกิดความลำบากและทรมาน แต่จะให้ชีวิตอยู่ดีกินดี มีความสุขเหมาะสมกับอัตภาพ อาชีพบางอย่างผู้ที่ประกอบอาชีพต้องได้รับการศึกษาเล่าเรียนอย่างดี และจัดอยู่ในวิชาชีพระดับสูง วิชาชีพครูก็จัดเป็นอาชีพชั้นสูง (Professional) ที่ควรได้รับการปฏิบัติเช่นเดียวกับอาชีพชั้นสูงต่าง ๆ คือควรมีการได้รับการดูแลส่งเสริมและได้รับการพัฒนา



## 1.1 ความหมายของการพัฒนาอาจารย์

เนื่องจากการพัฒนาอาจารย์เป็นภารกิจที่สำคัญของมหาวิทยาลัยจึงมีนักวิชาการและนักการศึกษา หลายคนให้ความหมายของการพัฒนาอาจารย์ ดังนี้

อัจฉรา วัฒนานรงค์ (2542 : 57) ให้ความหมายว่า การพัฒนาอาจารย์ หมายถึง การส่งเสริมหรือเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถและทักษะต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติภารกิจตามบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบของการเป็นอาจารย์ และกระตุ้นให้อาจารย์ก้าวทันต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคมและสิ่งแวดล้อม มีความตระหนักในภาระหน้าที่ มีทัศนคติที่ดีและความผูกพันกับสถาบัน เพื่อสามารถประกอบหน้าที่การงานเพื่อตนเอง สถาบันและสังคมได้อย่างมีประสิทธิภาพ

อิศเรศ พิพัฒน์มงคลพร (2542:13) ให้ความหมายการพัฒนาอาจารย์ ว่าการพัฒนาอาจารย์ หมายถึง กิจกรรมหรือการดำเนินการส่งเสริมและพัฒนาอาจารย์ ด้วยวิธีการต่าง ๆ เพื่อให้อาจารย์มีสมรรถภาพสูงขึ้น มีความสมบูรณ์ ทั้งในด้านความรู้และประสบการณ์ส่วนตัว ทักษะและเจตคติ ให้เหมาะสมกับการปฏิบัติภาระหน้าที่ของการเป็นอาจารย์ที่ดี อันจะเป็นผลให้การดำเนินงานของสถาบันบรรลุตามเป้าหมาย

สุวรรณา วงษ์โสภณ (2541 : 19) ให้ความหมายการพัฒนาอาจารย์ว่าการพัฒนาอาจารย์ หมายถึง การกระตุ้นให้อาจารย์ซึ่งเป็นบุคลากรหลักของสถาบันอุดมศึกษา ได้มีความกระตือรือร้นตื่นตัวอยู่ตลอดเวลากับการที่จะหาโอกาสเพิ่มพูน ความรู้ความสามารถ ทักษะ ทักษะคติ ในการปฏิบัติภารกิจในฐานะที่เป็นครู เสริมสร้างศักยภาพของอาจารย์ในการปฏิบัติภารกิจตามบทบาทตลอดจนปรับปรุงทัศนคติ และเทคนิคใหม่ ๆ ในการปฏิบัติภาระหน้าที่ให้มีประสิทธิภาพสูงสุด เกิดประโยชน์แก่สถาบันอุดมศึกษาและประเทศชาติในที่สุด

บุญใจ ศรีสถิตนรากร (2543 : 9) กล่าวว่าการพัฒนาอาจารย์ คือการช่วยให้อาจารย์ได้มีโอกาสเพิ่มพูนความรู้ทักษะ รวมทั้งปรับปรุงทัศนคติและเทคนิคต่างๆ เกี่ยวกับบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบของอาจารย์ในด้านต่าง ๆ ทั้งนี้เพื่อเพิ่มพูนประสิทธิภาพและสมรรถภาพด้านต่าง ๆ ในอันที่จะทำให้ตนสามารถปฏิบัติภารกิจในฐานะเป็นอาจารย์ที่ดี ต่อผู้เรียนและต่อสถาบัน ซึ่งสอดคล้องกับ ศจี อนันต์นพคุณ (2534:15) ที่กล่าวว่าการพัฒนาอาจารย์เป็นการเสริมสร้างศักยภาพของอาจารย์ ในการปฏิบัติภารกิจตามบทบาทและความรับผิดชอบในการเป็นอาจารย์ โดยเน้นการพัฒนาด้านวิชาการให้มีทักษะในการปฏิบัติงาน รวมทั้งปรับปรุงเจตคติและเทคนิคต่าง ๆ ในการสอนตลอดจนมีการตื่นตัวต่อการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาตนเองให้ก้าวหน้าอยู่เสมอ

ปรีดา ไกรสวัสดิ์ (2547 : 14) กล่าวว่าการพัฒนาอาจารย์ หมายถึง การส่งเสริมให้อาจารย์ได้พัฒนาความรู้ ความสามารถ ทักษะ ในการปฏิบัติภารกิจในฐานะที่เป็นอาจารย์ เสริมสร้างศักยภาพของอาจารย์ในการปฏิบัติภารกิจตามบทบาท และความรับผิดชอบโดยเน้นด้านวิชาการตลอดจนปรับปรุงทัศนคติและเทคนิคใหม่ ๆ ในการปฏิบัติภาระหน้าที่ให้มีประสิทธิภาพสูงสุด

สรุปได้ว่า การพัฒนาอาจารย์ หมายถึง การดำเนินการเพื่อส่งเสริม หรือ กระตุ้น ให้อาจารย์ มีโอกาส เพิ่มพูนความรู้และปรับปรุงทัศนคติต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับหน้าที่ บทบาทและความรับผิดชอบ ของอาจารย์ เพื่อให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ในฐานะอาจารย์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

## 1.2 จุดมุ่งหมายของการพัฒนาอาจารย์

การพัฒนาอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษามีจุดมุ่งหมายหลายประการ มีนักการศึกษาแสดงความ คิดเห็นเกี่ยวกับจุดมุ่งหมายของการพัฒนาอาจารย์ไว้หลายท่าน ดังนี้

อัครา วัฒนารงค์ (2542 : 60) ได้สรุปจุดมุ่งหมายของการพัฒนาอาจารย์ไว้อย่างชัดเจน ว่า มี 5 ประการ ดังนี้

1. เพื่อเป็นการประกันว่าอาจารย์ทุกคน ได้ร่วมกิจกรรมการพัฒนาอาจารย์ที่จัดขึ้น อย่างเหมาะสมกับงานที่รับผิดชอบด้านต่าง ๆ ของการเป็นอาจารย์
2. เพื่อกระตุ้นและสนับสนุนโครงการพัฒนาอาจารย์ด้านต่าง ๆ
3. เพื่อกระตุ้นและสนับสนุนให้อาจารย์ไปศึกษาดูงาน เกี่ยวกับการปฏิบัติงานของการเป็น อาจารย์ในสถาบันอื่น ๆ ทั้งในประเทศและระดับนานาชาติ รวมทั้งการติดต่อสัมพันธ์ การมีส่วนร่วม ในกิจกรรมกับสมาคมวิชาชีพต่าง ๆ ที่สัมพันธ์กับสาขาวิชาที่รับผิดชอบ
4. เพื่อกระตุ้นและสนับสนุนการฝึกอบรมอาจารย์ การประชุมปฏิบัติการ การสัมมนาและ การศึกษาต่อเป็นรายวิชาในระยะสั้น การประชุมทางวิชาการ และการได้รับความรู้เกี่ยวกับการสอน และการบริหารจัดการในสถาบันอุดมศึกษา
5. เพื่อเปิดโอกาสให้อาจารย์ทั้งใหม่และปัจจุบันได้เข้าร่วมการประชุม และการประชุม ที่เกี่ยวข้องกับวิชาชีพอาจารย์เพื่อพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง

สนั่น ประจักษ์ (2530: 37-43; Levine and Broude .1989: 71 - 72) กล่าวว่า จุดมุ่งหมายของการพัฒนาอาจารย์ ในสถาบันอุดมศึกษาโดยทั่วไป อาจสรุป ได้ดังนี้

1. เพื่อปรับปรุงการเรียนการสอน
2. เพื่อเพิ่มพูนความรู้ในสาขาที่ตนสอนและความรอบรู้ในหลักการศึกษาทั่วไป
3. เพื่อให้อาจารย์มีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการบริหารของมหาวิทยาลัย
4. เพื่อพัฒนาส่วนตัว
5. เพื่อเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการสอนของอาจารย์ให้ดีขึ้น
6. เพื่อให้เกิดทักษะใหม่ ๆ หรือเสริมสร้างความเข้มแข็ง และปรับปรุงทักษะให้ดีขึ้น
7. เพื่อกำหนดหรือเปลี่ยนแปลงบรรยากาศของสถานศึกษา วัฒนธรรมในการทำงานให้ดีขึ้น
8. เพื่อให้บุคคลหรือกลุ่มอาจารย์เกิดแรงจูงใจในการทำงาน
9. เพื่อสร้างทีมงานให้มีความเข้มแข็งทางวิชาการ

### 1.3 ความสำคัญของการพัฒนาอาจารย์

คณาจารย์ในมหาวิทยาลัย คือบุคลากรที่เป็นแกนนำสำคัญในการดำเนินภารกิจ ของมหาวิทยาลัย เพื่อที่จะนำพามหาวิทยาลัยไปสู่เป้าหมายในการเป็นสถาบันวิชาการชั้นสูงของประเทศ (จรินทร์ เสโตบล. 2544 : 7 ) งานด้านการพัฒนาอาจารย์เป็นงานที่มีความสำคัญยิ่งในการที่จะสนองต่องานด้านวิชาการหรืออาจจะเรียกได้ว่า มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพการเรียนการสอน ซึ่งเป็นงานหลักของสถาบันอุดมศึกษา ผู้บริหารมหาวิทยาลัยควรให้ความสนใจและปฏิบัติอย่างจริงจัง รวมทั้งมีความตระหนักในบทบาทและภาระหน้าที่ด้านนี้เพิ่มขึ้น (รัตนา สุขบริดี.2528 : 135)

สุวรรณา วังโสภณ (2541 : 24-25) กล่าวว่า การพัฒนาอาจารย์เป็นวิธีการที่ช่วยให้อาจารย์ได้เกิดการพัฒนา เพื่อความสำเร็จและสัมฤทธิ์ผลในงานเพิ่มขึ้น ซึ่งการนำความสำเร็จมาสู่งานนั้นเป็นส่วนรวม ผลที่ได้รับจากการพัฒนาอาจารย์มีดังนี้

1. การพัฒนาอาจารย์ช่วยทำให้ระบบวิธีการทำงานมีประสิทธิภาพสูงขึ้นการติดต่อประสานงานดีขึ้น เพราะการพัฒนาอาจารย์จะช่วยกระตุ้นความสนใจในการทำงานของอาจารย์ให้มีจิตใจรักงานและทำงานให้ได้ผลมากขึ้น เมื่อได้รับความรู้จากการฝึกอบรม การศึกษาคูณาก็สามารถนำเทคนิคและวิธีการใหม่ ๆ มาใช้ในการปฏิบัติงาน ซึ่งจะสามารถแก้ไขข้อบกพร่องและปรับปรุงให้งานมีประสิทธิภาพอยู่เสมอ

2. การพัฒนาอาจารย์เป็นวิธีการหนึ่งที่ทำให้เกิดการประหยัด และความสิ้นเปลืองของวัสดุที่ใช้ในการทำงาน ซึ่งจะมีผลต่อเนื่องไปถึงงบประมาณค่าใช้จ่ายในการปฏิบัติงานให้ลดน้อยลงไปด้วยเพราะเมื่ออาจารย์ได้รับการพัฒนาเป็นอย่างดีแล้ว ความผิดพลาดที่ก่อให้เกิดความสิ้นเปลืองย่อมลดน้อยลง

3. การพัฒนาอาจารย์ช่วยลดเวลาในการเรียนงานให้น้อยลง ปกติในการเริ่มรับราชการนั้นควรจะได้รับกรอบแนะนำเสียก่อนเพราะคนที่เคยได้รับการพัฒนานั้นแล้ว จะสามารถปฏิบัติงานได้ดีและทุ่มเทเวลามากกว่าคนที่ต้องทำงานและเรียนงานควบคู่กันไปในเวลาเดียวกัน

4. การพัฒนาอาจารย์เป็นการช่วยแบ่งเบาภาระหน้าที่การทำงานของผู้บริหาร เพราะไม่ต้องเสียเวลาชี้แจงและแนะนำอีก เป็นการลดภาระผู้บริหาร

5. การพัฒนาอาจารย์เป็นทางหนึ่งที่จะกระตุ้นเตือนผู้ปฏิบัติงาน ให้ทำงานเพื่อความก้าวหน้าในงานของตนเอง ซึ่งตามปกติการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง มักจะได้รับการพิจารณาคัดเลือกจากผู้ได้รับการฝึกอบรมมาแล้วและมีผลงาน ย่อมแสดงว่าการพัฒนาอาจารย์เป็นการแนะแนวทาง ในความก้าวหน้าของบุคคล

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2543 : 133) กล่าวว่า การฝึกอบรมและพัฒนาครุอาจารย์เป็นสิ่งจำเป็น เพื่อให้ครุอาจารย์ได้รู้จักหน้าที่และความรับผิดชอบ ให้มีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน ให้มีโอกาสปรับปรุงตนเองโดยได้รับผลดี คือเพิ่มความรู้ทักษะในการทำงานให้กับครู

อาจารย์ เพิ่มความคล่องตัวและการปรับตัวของครูอาจารย์ เพิ่มประสิทธิภาพในการสอน และเพื่อให้ครูอาจารย์เห็นความสำคัญของการพัฒนา ว่าเป็นวิธีการหนึ่งที่จะทำให้ตนมีโอกาสที่จะได้รับการพิจารณาจากสถานที่ทำงานจะเป็นประโยชน์ต่อตัวครูอาจารย์เอง เช่น การเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง

#### 1.4 ปัจจัยที่มีผลกระทบต่อการพัฒนาอาจารย์

มนสภรณ์ วิฑูรย์เมธา (2541: 30) ให้ความเห็นว่าการที่อาจารย์มีความจำเป็นที่ต้องพัฒนาเนื่องมาจากมีปัจจัยบางประการเข้ามากระทบซึ่งอาจแบ่งได้ 5 ประการ คือ

1. ความเปลี่ยนแปลงของสังคม สังคมมีความเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วและต่อเนื่อง มีลักษณะเป็นสังคมอุตสาหกรรม หลักสูตรและจุดมุ่งหมายในการผลิตบัณฑิตก็เปลี่ยนไป ดังนั้น ความต้องการความรู้ ทักษะ และทัศนคติใหม่ ๆ จึงมีมาก จำเป็นที่อาจารย์ต้องพัฒนาเพื่อปรับเปลี่ยนตัวเองให้มีความรู้ ความสามารถที่กว้างขึ้น

2. ความก้าวหน้าทางวิชาการ เนื่องจากวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีก้าวไปไกลอย่างมาก การแข่งขันกันสร้างองค์ความรู้ เพื่อสนับสนุนการพัฒนาประเทศ สถาบันอุดมศึกษาในฐานะขุมความรู้และแหล่งวิทยาการที่ยิ่งใหญ่จึงจำเป็นต้องรับรู้ให้เท่าทัน และพัฒนาระดับความสามารถในการเสริมสร้างวิชาการ กลไกสำคัญก็คือ อาจารย์ต้องพัฒนาให้มีความรู้และความสามารถที่เท่าทัน ความก้าวหน้าทางวิชาการนั้น

3. ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี ได้ส่งผลให้รูปแบบการเรียนการสอนเปลี่ยนแปลงไป การรับรู้ข้อมูลสามารถรับได้จากสื่อที่หลากหลายการเรียนการสอนที่เป็นการบรรยายจึงต้องเปลี่ยนไป เป็นการให้นักศึกษาเรียนรู้ด้วยตนเอง และมีการสอนแบบใหม่ เช่น การสอนด้วยสื่อคอมพิวเตอร์ อาจารย์จึงหลีกเลี่ยงไม่พ้นที่ต้องพัฒนาตนเองให้มีศักยภาพเพิ่มขึ้น

4. คุณลักษณะของบัณฑิตในอนาคต จะต้องเปลี่ยนไปจากเดิม นอกจากความรู้ ทักษะ และประสบการณ์ในอาชีพแล้ว ยังต้องการทักษะทางภาษา ความสามารถในการใช้เครื่องคอมพิวเตอร์ มีทัศนคติในเชิงนานาชาติ ดังนั้นอาจารย์ในฐานะผู้มีความสำคัญต่อการจัดการเรียนการสอนย่อมต้องได้รับการพัฒนา

5. ความคาดหวังของสังคมที่มีต่อภารกิจของมหาวิทยาลัย ที่ได้ชื่อว่าเป็นชุมทรัพย์ทางปัญญา เป็นแหล่งผลิตทรัพยากรทางความรู้เพื่อเสริมการผลิตของประเทศ ให้สามารถแข่งขันกับประชาคมโลกได้ การพัฒนาอาจารย์จึงเป็นการสนองภารกิจของมหาวิทยาลัย

ดังนั้น สถาบันอุดมศึกษาทุกแห่ง จึงควรดำเนินกิจกรรมพัฒนาอาจารย์อย่างต่อเนื่องตลอดเวลา เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของอาจารย์

## 1.5 ความเป็นมาของการพัฒนาอาจารย์ในประเทศไทย

ไพฑูริย์ ลินลารัตน์ (2539 : 188-194) กล่าวว่า การพัฒนาอาจารย์ในประเทศไทยเกิดขึ้นครั้งแรกภายหลังการประชุมนานาชาติ เรื่อง การพัฒนางานสอนในมหาวิทยาลัยในปี พ.ศ. 2517 ในเมืองแฮมเฮิร์สต์ มลรัฐแมสซาชูเซตส์ ประเทศสหรัฐอเมริกา ต่อมาทบวงมหาวิทยาลัยได้จัดการประชุมเชิงปฏิบัติการเกี่ยวกับการเรียนการสอนในมหาวิทยาลัยในปี พ.ศ. 2518 ณ มหาวิทยาลัยขอนแก่น จังหวัดขอนแก่น การประชุมเน้นหนักในเรื่องการเรียนการสอนในระดับมหาวิทยาลัย โดยมีผู้เชี่ยวชาญชาวอังกฤษ 3 ท่าน เป็นวิทยากรหลัก และมีอาจารย์จากทุกมหาวิทยาลัยเข้าร่วม นับเป็นการประชุมร่วม เรื่องการเรียนการสอนระหว่างมหาวิทยาลัยครั้งแรกของประเทศไทย ผลของการประชุมส่งผลให้มีการพัฒนาการเรียนการสอนในมหาวิทยาลัยอย่างกว้างขวาง การพัฒนาอาจารย์ในประเทศไทยจึงอาจแบ่งเป็น 3 ยุค ดังนี้

### 1. ยุคเริ่มต้น (พ.ศ. 2518 – พ.ศ. 2523)

ก่อนหน้าที่จะมีการประชุมระหว่างมหาวิทยาลัยที่จังหวัดขอนแก่น แต่ละมหาวิทยาลัยได้มีโครงการสัมมนาอาจารย์ใหม่ของตนอยู่เป็นประจำ ภายหลังจากที่มีการสัมมนาร่วมเกี่ยวกับการเรียนการสอนในมหาวิทยาลัยในปี พ.ศ. 2518 แล้ว แต่ละมหาวิทยาลัยก็ให้ความสำคัญกับการพัฒนาอาจารย์ ด้านการเรียนการสอนอย่างกว้างขวาง โดยจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ได้ตั้งหน่วยพัฒนาอาจารย์ขึ้นในปี พ.ศ. 2519 มหาวิทยาลัยขอนแก่นตั้งหน่วยส่งเสริมประสิทธิภาพการสอน ปี พ.ศ. 2521 มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ จัดประชุมผู้บริหารและอาจารย์เรื่องการเรียนการสอนขึ้นในปี พ.ศ. 2521 ซึ่งนำไปสู่การจัดตั้งหน่วยพัฒนาการเรียนการสอนขึ้นในปี พ.ศ. 2523 มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ตั้งคณะทำงานโครงการพัฒนาการเรียนการสอนในมหาวิทยาลัยขึ้นในปี 2521 และทบวงมหาวิทยาลัยก็ได้ตั้งคณะอนุกรรมการส่งเสริมประสิทธิภาพของการเรียนการสอนขึ้นคณะหนึ่ง เพื่อมีหน้าที่ให้การสนับสนุนให้มหาวิทยาลัยที่จะพัฒนาการเรียนการสอนขึ้น นอกจากมหาวิทยาลัยดังกล่าวแล้ว ยังมีมหาวิทยาลัยเอกชนอื่น ๆ ก็เริ่มงานพัฒนาคณาจารย์ขึ้นด้วยเช่นกัน

จุดเริ่มต้นของการพัฒนาคณาจารย์เน้นหนักในการพัฒนาความสามารถและ คุณภาพ การสอนของอาจารย์ ซึ่งตรงกับปัญหาและความต้องการของสถาบันอุดมศึกษาภายในประเทศ จึงทำให้มีการดำเนินงานในด้านนี้กันอย่างกว้างขวาง กิจกรรมเด่นในด้านนี้คือการจัดประชุมสัมมนา และจัดประชุมฝึกปฏิบัติการ เพื่อให้อาจารย์ได้เรียนรู้ทำความเข้าใจและฝึกปฏิบัติในเรื่องของการสอน ในแง่มุมต่าง ๆ กัน

### 2. ยุคขยายตัว (พ.ศ. 2524 –พ.ศ.2529)

กิจกรรมในระยะนี้ จะเน้นหนักในการอบรมสัมมนา ในเรื่องของการสอนโดยเฉพาะ จุดมุ่งหมายการสอน การวางแผนการสอนและวิธีการสอน ความสนใจในด้านนี้เป็นไปอย่างกว้างขวาง จนในปี พ.ศ. 2523 เมื่อภาควิชาอุดมศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์ มหาวิทยาลัย

จัดประชุมทางวิชาการ เรื่องการพัฒนาการเรียนการสอนระดับอุดมศึกษาขึ้น และมีผู้สนใจเข้าร่วมประชุมอย่างกว้างขวาง นับได้ว่าเป็นจุดเริ่มของการขยายตัวของการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนอย่างจริงจัง เพราะการอภิปรายกว้างไปมากกว่าการสอนอย่างเดียว โดยรวมไปถึงการประเมินการสอน การวิจัยเพื่อการสอน การเขียนตำราและเอกสารทางวิชาการและการบริหารการสอนด้วย

นับแต่ปี พ.ศ. 2524 เป็นต้นมา กิจกรรมการพัฒนาอาจารย์ก็มีขอบเขตกว้างขวางขึ้น มีการจัดทำเอกสารเพื่อเผยแพร่ความรู้ วิธีการทางด้านการสอนมากขึ้น นอกจากนั้นความสนใจก็ได้พุ่งลงไปที่การประเมินการสอน จนกระทั่งหน่วยพัฒนาอาจารย์ของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยและทบวงมหาวิทยาลัย ได้จัดประชุมเรื่องการประเมินการสอนของอาจารย์ เพื่อกำหนดแนวทางการประเมินการสอนในระดับมหาวิทยาลัยขึ้น นอกจากการประเมินการสอนแล้วเรื่องของการวิจัย การใช้คอมพิวเตอร์ การใช้สื่อการสอน การเขียนตำราและเอกสารทางวิชาการ ก็ได้รับความสนใจเพิ่มมากขึ้น ขอบเขตของการพัฒนาอาจารย์จึงขยายไปอย่างกว้างขวาง ควบคู่ไปกับกิจกรรมและเนื้อหาวิชา ทำให้มหาวิทยาลัยอื่น ๆ จัดกิจกรรมพัฒนาอาจารย์กันอย่างกว้างขวาง

### 3. ยุคทอง (พ.ศ. 2530- ปัจจุบัน)

ตลอดเวลากว่าทศวรรษที่การพัฒนาอาจารย์ได้ขยายขอบเขต และมีกระบวนการที่กว้างขวางขึ้นในขณะเดียวกันก็เริ่มมีข้อสงสัยควบคู่กันไปด้วยว่าการดำเนินงานตลอด 10 ปีที่ผ่านมาประสบความสำเร็จมากน้อยเพียงใด จึงนำไปสู่การประเมินและทบทวนบทบาทและแนวทางการพัฒนาอาจารย์ขึ้น โดยหน่วยส่งเสริมประสิทธิภาพการสอนของมหาวิทยาลัยขอนแก่น ได้จัดโครงการประชุมสัมมนาเรื่อง “แนวทางการพัฒนาอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาไทย” โดยกำหนดวัตถุประสงค์ไว้ดังนี้

1. เพื่อศึกษาสถานการณ์และปัญหาของงานพัฒนาอาจารย์ของมหาวิทยาลัย
2. เพื่อประเมินผลแนวทางการความสำเร็จ และรูปแบบของงานพัฒนาอาจารย์ ของทบวง มหาวิทยาลัย
3. เพื่อศึกษาคุณลักษณะของการพัฒนาอาจารย์
4. เพื่อแลกเปลี่ยนความคิดเห็น ประสพการณ์ระหว่างผู้เข้าร่วมประชุม

กล่าวได้ว่า กิจกรรมการพัฒนาอาจารย์เป็นกิจกรรมที่ดำเนินอยู่อย่างต่อเนื่องแต่ความสนใจ และความสำคัญเมื่อเทียบกับทศวรรษที่แล้ว เห็นได้ชัดว่าลดลงไปอย่างมาก โดยเฉพาะด้านการเรียนการสอน อาจารย์ส่วนใหญ่ไม่ทุ่มเทเวลาและความตั้งใจ ให้อย่างเต็มที่เท่าที่ควรอย่างเห็นได้ชัด แม้ความสำเร็จของการพัฒนาอาจารย์จะมีไม่น้อย แต่ความล้มเหลวบางประการก็มีอยู่เช่นกัน

## 1.6 บทบาทและหน้าที่ทั่วไปของอาจารย์มหาวิทยาลัย

บทบาทของอาจารย์ได้ขยายตัวเพิ่มขึ้นทั้งในด้านปริมาณและคุณภาพ ยิ่งไปกว่านั้นในการปฏิบัติหน้าที่ของอาจารย์ นอกจากอาจารย์จะต้องปฏิบัติหน้าที่นานาประการให้ถูกต้อง ตามหลักวิชาแล้ว อาจารย์ยังจำเป็นต้องคำนึงด้วยว่าจะปฏิบัติหน้าที่เพื่อสนองความต้องการของผู้บริหาร และของนักศึกษาได้ดีที่สุดอย่างไรอีกด้วย (รพี สุวรรณะชฎ. 2531 : 285) อาจารย์เป็นบุคลากรที่สำคัญ ในการที่จะทำให้อาจารย์ของมหาวิทยาลัยไปสู่ความสำเร็จ เพราะอาจารย์ต้องปฏิบัติ ตามภาระหน้าที่ของอาจารย์เป็นหลักสำคัญ ตามตำแหน่งที่ทบวงมหาวิทยาลัยกำหนด โดยมีหน้าที่และลักษณะงานดังนี้ (ดวงดาว พันธิตพงษ์. 2542 : 9)

1. หน้าที่และความรับผิดชอบ ได้แก่ ปฏิบัติงานเกี่ยวกับการเรียนการสอน การศึกษาอบรม การวิจัย ค้นคว้าในสาขาวิชาการและวิชาชีพชั้นสูง การให้คำแนะนำปรึกษาแก่นิสิตนักศึกษา การให้บริการวิชาการแก่สังคม การทำนุบำรุงส่งเสริมศิลปและวัฒนธรรม และปฏิบัติหน้าที่อื่น ตามที่ได้รับมอบหมาย

2. ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ได้แก่ การสอนวิชาการหรือวิชาชีพในสาขาวิชาการต่างๆ ตามที่ได้รับมอบหมาย เป็นที่ปรึกษาของนิสิตนักศึกษา ค้นคว้าและวิจัยทางวิชาการชั้นสูง ให้บริการวิชาการแก่สังคมและปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง

ในฐานะการเป็นอาจารย์มหาวิทยาลัยมีบทบาทนอกเหนือจากการสอน ดังต่อไปนี้ (ศิริกาญจน์ จันทร์เรือง. 2543 : 1-2 ; อ้างอิงจาก Magnan. 1989 ,McKeachie. 1978.)

1. บทบาทผู้เชี่ยวชาญ (The Expert) การเป็นผู้สอนในชั้นเรียน เนื่องมาจากความรู้ในเนื้อหาวิชานั้น ๆ ประสบการณ์และความเฉลียวฉลาด ไม่ได้สื่อให้เห็นว่าผู้สอนจะต้องรู้ทุกสิ่งทุกอย่าง เพียงแต่สื่อให้เห็นว่าผู้สอนรู้มากกว่าผู้เรียนเท่านั้น ผู้เรียนคาดหวังว่าจะได้พบผู้เชี่ยวชาญที่ยึดหลักความจริง และเป็นที่ยอมรับ ถ้าผู้สอนไม่สามารถที่จะตอบคำถามได้ในทันทีที่ถูกถาม ผู้สอนต้องนำคำถามนั้นไปค้นหาคำตอบมาให้ผู้เรียนที่หลังหรือแนะนำผู้เรียนไปยังแหล่งที่สามารถค้นหาคำตอบได้

2. บทบาทผู้มีอำนาจอย่างเป็นทางการ (The Formal Authority) ผู้สอนเป็นผู้รับผิดชอบ กระบวนวิชาและต้องเตรียมวิธีการ เพื่อสร้างประสบการณ์ในการเรียนรู้ของผู้เรียนกำหนด เกณฑ์มาตรฐาน จุดประสงค์และกำหนดการส่งงานและนำกฎเกณฑ์ที่กำหนดโดยภาควิชาไปใช้ควบคุมพฤติกรรมผู้เรียนในห้องเรียนและระมัดระวังเกี่ยวกับกระบวนการที่เกิดขึ้นโดยไม่คาดฝัน

3. บทบาทผู้แทนทางสังคม (The Socializing Agent) ผู้เรียนมองบทบาทของผู้สอนมากกว่าการเป็นผู้สอนเพียงอย่างเดียว ผู้สอนมักจะเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถในสาขาอาชีพนั้น ๆ เป็นอย่างดีอยู่แล้ว เช่น นักชีวเคมี วิศวกร นักพฤกษศาสตร์หรือนักสังคมวิทยา ผู้สอนในมหาวิทยาลัยเป็นตัวแทนในสาขาวิชาต่าง ๆ อยู่แล้วโดยเฉพาะอย่างยิ่งในแง่ของคุณค่าข้อเท็จจริง

และความเฉลียวฉลาดที่เป็นลักษณะเฉพาะของบุคคลากรกลุ่มนี้ ผู้สอนจะเป็นผู้ให้ความรู้แก่ผู้เรียนเกี่ยวกับมาตรฐาน กระบวนการ กิจกรรมและความสนใจในสาขาวิชาของผู้สอนเอง

4. บทบาทผู้อำนวยความสะดวก (The Facilitator) ผู้สอนมีหน้าที่รับฟังผู้เรียน สอบถามและสนใจต่อความต้องการของผู้เรียน เมื่อผู้เรียนเข้าชั้นเรียนโดยไม่ได้มีการเตรียมตัวอย่างดีพอ ไม่สามารถที่จะเขียนงานได้ดีหรือใช้ห้องสมุดได้ ผู้สอนไม่ควรจะพูดว่าไม่ใช่หน้าที่ของตนแต่ควรจะคิดว่า “นี่คือนักเรียนของฉัน” ช่วยเหลือผู้เรียนชี้แนะแหล่งวิทยาการต่าง ๆ แก่ผู้เรียน ให้คำแนะนำและแนวทาง กระตุ้นผู้เรียนให้มีการพัฒนาตนเอง

5. บทบาทผู้เป็นแบบอย่าง (The Role Model) คุณลักษณะ เช่น ผู้สอนที่หลง ๆ ลืม ๆ นักปรัชญาสติเฟื่องและนักวิทยาศาสตร์ที่ค่อนข้างเอาจริงเอาจัง เป็นภาพลักษณ์แพร่หลายในสถาบันการศึกษา ภาพลักษณ์เหล่านี้เป็นสิ่งที่ปฎุชนธรรมดาไม่ควรประพฤติ ผู้สอนจะต้องเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้เรียน ควรแสดงบุคลิกลักษณะและความมั่นใจในตนเองออกมาในระหว่างการสอน

6. บทบาทผู้เป็นมนุษย์ (The Person) การระลึกอยู่เสมอว่าตนเองเป็นมนุษย์ทั้งนอกห้องและในห้องเรียน ต้องทำให้ผู้เรียนเกิดความเชื่อมั่นและกระตุ้นให้แสดงความคิดเห็นและความรู้สึกอย่างแท้จริง มนุษย์ไม่สามารถที่จะมีประสิทธิภาพเท่าเทียมกับเครื่องจักร ในบางเวลาการแนะนำเพียงเล็กน้อย จะช่วยให้ผู้เรียนยอมรับแนวคิดที่เป็นเชิงลบ ถ้าผู้สอนมีความรู้สึกไม่ค่อยดีในขณะที่สอน ในบางครั้งผู้สอนสามารถที่จะบอกผู้เรียนได้แต่ไม่ควรแสดงออกมากจนเกินไป

วัลลภา เทพหัสดิน ณ อยุธยา (2544ช : 7-8) ได้แบ่งหน้าที่ของอาจารย์เป็น 7 ด้านดังนี้

1. ด้านการสอน งานสอนในอดีตได้กำหนดให้อาจารย์ ต้องมีภาระงานสอนไม่น้อยกว่า สัปดาห์ละ 10 ชั่วโมง แต่ในปัจจุบันการนับชั่วโมงสอนเปลี่ยนไป การสอนในระดับบัณฑิตศึกษาไม่สามารถนับเป็นชั่วโมงที่ชัดเจนได้ ทำให้อาจารย์ในปัจจุบันสามารถเลือกปฏิบัติภาระงานได้ ขณะเดียวกันอาจารย์บางคนก็มีปัญหาในการทำงาน เช่น มีความขัดแย้งกับนิสิต ทำงานร่วมกับนิสิตไม่ได้ ปัจจุบันจึงยังเป็นปัญหาอยู่ว่าใครจะเป็นผู้บริหารภาระงานสอนของอาจารย์ ให้เกิดความยุติธรรม มีการลงโทษและการให้รางวัล มีการติดตามคุณภาพการสอนอย่างแท้จริง ในภาวะปัจจุบันนั้นหัวหน้าภาควิชาไม่สามารถจะมีอำนาจให้คุณให้โทษได้ชัดเจน การสอนที่ดีจะมีเฉพาะเนื้อหาไม่ได้ต้องมีความรู้ในศาสตร์การสอนด้วยจึงจะทำให้เกิดคุณภาพการสอนที่ดีได้

2. ด้านการวิจัย เป็นหน้าที่ของอาจารย์ที่ต้องปฏิบัติเพื่อให้เกิดการพัฒนาองค์ความรู้ใหม่ในศาสตร์ของตน

3. ด้านการบริการวิชาการ ในต่างประเทศถือว่าการจัดสัมมนาวิชาการเป็นส่วนหนึ่งของการประเมินเพื่อเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการเพราะถือว่าการจัดสัมมนาต้องมีความรู้ ต้องศึกษาค้นคว้าเพื่อเป็นผู้นำ (Leader) การสัมมนาวิชาการนั้นสามารถแสดงความคิดในศาสตร์ของตน เป็นการพัฒนาและมีส่วนร่วมในศาสตร์วิชาชีพของตน การจัดงานวิชาการถือว่าการดำรงวิชาชีพ



ดังนั้นการเข้าสู่ตำแหน่งศาสตราจารย์ (Professorship) จึงมีการพิจารณาจากหลายด้านมิได้เน้นเฉพาะผลงานวิชาการที่เป็นตำราและงานวิจัยเท่านั้น

4. ด้านการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม เป็นการถ่ายทอดธำรงวัฒนธรรมที่ดั้งเดิมแต่ลักษณะเช่นนี้เป็นนามธรรมวัดได้ยาก ว่าอาจารย์ได้ปฏิบัติหน้าที่นี้หรือไม่ อาจารย์ควรมีบทบาทในการเผยแพร่ลักษณะที่ดีของคนไทย และสังคมไทย ควรจะทำตัวเป็นตัวอย่างในด้านศิลปวัฒนธรรม หรือนำให้นิสิตนักศึกษาสนใจ ให้ความสำคัญต่อการทะนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมมากขึ้น

5. ด้านการพัฒนาคน อาจารย์ในปัจจุบันทุกคน ต้องถือเป็นหน้าที่ที่ต้องปฏิบัติในการอบรม ตักเตือนให้นิสิตเป็นคนดีออกไปสู่สังคม เพราะการปล่อยให้ นิสิตออกไปสู่สังคม โดยไม่ได้รับการพัฒนาอย่างถูกต้องครบถ้วนย่อมทำให้นิสิตไปก่อปัญหาในสังคม ปัจจุบันอาจารย์หลายคนปฏิเสธหน้าที่นี้ซึ่งถือว่าเป็นความสับสนในหน้าที่

6. ด้านงานธุรการ การทำงานนอกภาควิชาถือเป็นหน้าที่ประการหนึ่งที่อาจารย์พึงกระทำ เพราะเป็นการทำงานร่วมกับผู้อื่น ทำให้เกิดความร่วมมือร่วมใจในการพัฒนาคณะ รู้จักอาจารย์นอกภาควิชา รู้จักธรรมชาติของศาสตร์ในสาขาต่าง ๆ มากขึ้น การทำงานธุรการควรมองในแง่การสร้างระบบสังคมในคณะนั้น มากกว่าที่จะมองว่าเป็นการไม่สมควรที่คนระดับอาจารย์ ต้องลงไปทำงานเช่นนั้น

7. ด้านงานบริหารและกรรมการ ถ้าอาจารย์มีตำแหน่งเป็นคณบดี อาจารย์น่าจะได้รับการพิจารณาให้เป็นศาสตราจารย์จากตำแหน่งบริหารได้ เพราะการมีตำแหน่งบริหารดังกล่าว เป็นตำแหน่งในสังคมวิชาการ (Academic Society) จึงควรได้รับการพิจารณาความดีความชอบ และการให้ตำแหน่งด้วย

## 1.7 ขอบข่ายของการพัฒนาอาจารย์

อัชรา วัฒนาณรงค์.( 2542: 59) กล่าวว่า การพัฒนาอาจารย์ควรเป็นไปตามสภาพและความต้องการของอาจารย์ การสำรวจสภาพและความต้องการของอาจารย์จะช่วยให้อาจารย์รู้จักตนเองและสนใจในการพัฒนามากขึ้น ดังนั้นการพัฒนาอาจารย์จึงควรจัดดำเนินการให้ครอบคลุมบทบาทและลักษณะงานที่ปฏิบัติในด้านต่างๆ ดังนี้

1. การเรียนการสอน ได้แก่ ความรู้เกี่ยวกับหลักสูตร การจัดทำแผนการสอน วิธีการสอนแบบต่าง ๆ การประเมินการเรียน ความรู้ใหม่ ๆ ในสาขาวิชาชีพของตน การอบรมสั่งสอนและปลูกฝังเจตคติให้กับผู้เรียน

2. นวัตกรรมและเทคโนโลยี ได้แก่ ความรู้เกี่ยวกับอุปกรณ์การสอน การใช้สื่อการสอน คอมพิวเตอร์ เครื่องมือเครื่องใช้ต่าง ๆ การนำเทคโนโลยีมาประยุกต์ใช้ในการเรียนการสอน

3. การวิจัย ได้แก่ ความรู้เกี่ยวกับระเบียบวิธีวิจัย การทำวิจัยประเภทต่างๆ การนำผล การวิจัยไปประยุกต์ใช้ให้เป็นประโยชน์

4. การผลิตผลงานทางวิชาการได้แก่ ความรู้ในการเขียนตำราวิชาการ การเขียนบทความ ความสามารถในการเผยแพร่ความรู้และประสบการณ์ที่ตนมีให้แก่ผู้อื่น

5. การบริหารงานมหาวิทยาลัยได้แก่ ความรู้เกี่ยวกับองค์กร บทบาทและหน้าที่ขององค์กร ภายใน นโยบายการบริหารและการพัฒนาสถาบัน ความรู้เกี่ยวกับการบริหารและการจัดการ ความรู้สึกในการเป็นสมาชิกและการมีส่วนร่วม

### 1.8 วิธีการและแนวทางในการพัฒนาอาจารย์

มนสภรณ์ วิฑูรเมธา (2541 : 31-32) กล่าวว่า การพัฒนาอาจารย์ควรดำเนินการตามแนวทางต่อไปนี้

1. สำรวจความต้องการการพัฒนาในรูปแบบการซักถาม ตอบแบบสอบถาม เพื่อเป็นข้อมูลพื้นฐานความต้องการที่แท้จริง

2. กำหนดเป็นแผนงานโครงการพัฒนาอาจารย์อย่างเป็นรูปธรรมและควรมีอย่างต่อเนื่อง

3. ดำเนินการพัฒนาอาจารย์ตามแนวคิดของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ Leonard Nadler (199) คือ

3.1 การพัฒนาตนเอง ให้มีการพัฒนากระบวนการคิดของคนในองค์กร ให้คิดอย่างเป็นระบบในการหาโอกาสการเรียนรู้เพื่อความก้าวหน้าของตนเอง ไม่ยึดติดกับงานในปัจจุบันหรืออนาคตเป็นการศึกษาหาความรู้อย่างกว้าง ๆ ด้วยตนเอง

3.2 การศึกษาเล่าเรียน ส่งเสริมให้อาจารย์มีการศึกษาเฉพาะด้าน หรือเพิ่มความชำนาญ หรือ ศึกษาต่อเพิ่มคุณวุฒิโดยมีการวางแผนในระยะยาว เพื่อนำไปใช้ในการทำงานในอนาคตเป็นการพัฒนาสมรรถภาพส่วนบุคคล พิเศษเฉพาะด้านและนอกเหนือจากงานประจำ

3.3 การฝึกอบรม ส่งเสริมให้อาจารย์มีการศึกษาเรียนรู้สำหรับงานในปัจจุบัน เพื่อนำไปพัฒนาการทำงานของแต่ละบุคคลโดยควรมีการติดตามประเมินผลการฝึกอบรม

วิธีการที่ใช้ในการจัดกิจกรรมและประสบการณ์เพื่อพัฒนาอาจารย์มีดังนี้ (อัจฉรา วัฒนาณรงค์ . 2542: 59-60)

1. การฝึกอบรม เป็นวิธีที่ตั้งอยู่บนสมมติฐานที่ว่า การเปลี่ยนแปลงโดยการฝึกทักษะใหม่ ๆ แก่บุคคล มีประโยชน์ไม่เพียงแต่ในการปฏิบัติงานเฉพาะด้าน เช่น การสอนเท่านั้น แต่ยังมีผลสำเร็จในตัวเอง ซึ่งระบบการให้รางวัลและระบบการลงโทษ จะไม่เปลี่ยนแปลงบุคคลได้มากไปกว่าบุคคลนั้นได้รับทักษะใหม่ ๆ เจตคติ และพฤติกรรมที่เหมาะสมในตนเองเพียงอย่างเดียวนอกจากการพัฒนาให้คณาจารย์มีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยได้รับความรู้ ทักษะใหม่ ๆ ในการจัดดำเนินการ

สอนด้วย การฝึกอบรมมักเน้นในเรื่องการประชุมปฏิบัติการทั้งระยะสั้นและระยะยาว เป็นกิจกรรมทางวิชาการที่มีประโยชน์ซึ่งอาจจัดได้หลายลักษณะตามโอกาสและความจำเป็น รวมทั้งขนาดของกลุ่ม ช่วงเวลา หัวข้อเรื่อง จำนวนครั้ง เป็นต้น มีการบรรยาย อภิปราย แลกเปลี่ยนความคิดเห็น และฝึกปฏิบัติ

2. การประชุม เป็นการจัดให้มีการพบปะกันอาจจะเป็นในกลุ่มอาจารย์ด้วยกัน อาจารย์กับผู้บริหาร หรืออาจารย์กับวิทยากรภายนอก เพื่อแลกเปลี่ยนความรู้ ความคิด และทัศนะต่าง ๆ ซึ่งกันและกัน หลักการสำคัญของการประชุมมุ่งที่การแลกเปลี่ยนและชี้แจง ส่วนกิจกรรมการประชุมนั้นอาจทำได้ในหลายโอกาส หลายวาระตามจุดมุ่งหมายเฉพาะ เช่น การประชุมปฐมนิเทศ อาจารย์ใหม่ การประชุมก่อนเปิดภาคเรียน การประชุมทางวิชาการ เป็นต้น

3. การสัมมนา มีความมุ่งหมายเพื่อให้ผู้เข้าร่วมสัมมนาแก้ปัญหาหรือค้นคว้าร่วมกัน โดยอาศัยการคิดอย่างมีเหตุผล และการใช้ความคิด ความรู้ที่มีอยู่เพื่อประโยชน์ร่วมกัน และเนื่องจากการที่การสัมมนามีวัตถุประสงค์เพื่อมุ่งแก้ปัญหาร่วมกัน ดังนั้นเรื่องที่จะนำมาสัมมนา จึงเป็นเรื่องที่เป็นปัญหาที่คณาจารย์ส่วนใหญ่เผชิญอยู่ หรือเป็นปัญหาที่เป็นอยู่ในการปฏิบัติงาน เช่น ปัญหาเกี่ยวกับการสอน ปัญหาเกี่ยวกับความไม่คล่องตัวในการดำเนินงานภายใน เป็นต้น ผู้เข้าร่วมสัมมนาจะมีการเตรียมตัวเพื่อแลกเปลี่ยนความรู้ร่วมกัน ซึ่งจะเป็นการช่วยกันแก้ปัญหาไม่ใช่การรับความรู้เพียงประการเดียว

4. การศึกษาดูงาน การศึกษาดูงานทั้งภายในประเทศและต่างประเทศ เป็นอีกวิธีหนึ่งที่จะเพิ่มพูนความรู้ ประสบการณ์ด้วยการสังเกต การไปดูกิจกรรม และการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่น ๆ ทั้งในประเทศและต่างประเทศ จะเป็นการช่วยให้คณาจารย์มีโลกทัศน์ที่กว้างไกลเกิดการเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ ที่จะนำมาปรับปรุงในการทำงานของตน นอกจากนี้การแลกเปลี่ยนคณาจารย์ระหว่างสถาบัน โดยเฉพาะกับสถาบันอุดมศึกษาในต่างประเทศ โดยการให้อาจารย์ไปดูงานหรือปฏิบัติงานเป็นรายบุคคล หรือรายกลุ่ม จะเป็นการปรับระดับมาตรฐานความรู้ ความสามารถให้เป็นสากลขึ้น และคณาจารย์สามารถนำความรู้วิชาการต่าง ๆ มาใช้ให้เป็นประโยชน์แก่สถาบันและประเทศชาติ

5. การศึกษาต่อ เป็นวิธีพัฒนาคณาจารย์เพื่อให้เพิ่มวุฒิและความรู้ การเปลี่ยนแปลงของสังคมด้านต่าง ๆ ทำให้เกิดการปรับเปลี่ยนหลักสูตร และหรือการเปิดหลักสูตรใหม่ของมหาวิทยาลัย การให้อาจารย์ไปศึกษาต่อในสาขาวิชาที่เป็นความจำเป็น หรือเน้นความต้องการของสังคม เพื่อการพัฒนาประเทศ เช่น สาขาวิชาด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี จะเป็นการแก้ไขปัญหาการขาดแคลนอาจารย์ และปัญหาการเคลื่อนย้ายของอาจารย์วิธีหนึ่ง นอกจากนี้การที่บุคคลปฏิบัติงานอยู่ ณ ที่ใดนาน ๆ ความรู้ความสามารถอาจล้าสมัย ไม่ทันโลก การศึกษาต่อเพื่อเพิ่มเติมความรู้ใหม่ จึงเป็นกิจกรรมสำคัญประการหนึ่งที่อาจารย์จะได้พัฒนาริชาชีพของตน

ฉลวยลักษณ์ สีนประเสริฐ (2532 : 16) ให้ความเห็นว่า การพัฒนาอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษานั้น เน้นวิธีการพัฒนาใน 4 มิติ คือ

1. พัฒนาความรู้ ทักษะ และทัศนคติด้านการเรียนการสอน
2. พัฒนาความรู้และทัศนคติด้านการบริหาร
3. พัฒนาตนเองด้านความรู้ ความรับผิดชอบ และรับรู้ตนเองว่าเป็นส่วนหนึ่งของมหาวิทยาลัย
4. พัฒนาตนเองด้านความรู้ทางวิชาการที่ตนเองถนัด และรู้จักวิธีการวิจัยบางสาขาวิชา

## 1.9 การพัฒนาอาจารย์ด้านการสอน

### ความหมายและความสำคัญของการสอน

การสอน คือกระบวนการที่นำไปสู่การเปลี่ยนแปลงแก่ผู้เรียน เป็นกระบวนการกระตุ้นแรงจูงใจที่แนะและช่วยเหลือให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ การเรียนการสอนถือผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง เป็นเป้าหมายในการวางแผนจัดระบบและวางทรัพยากรและบริหารการศึกษา (เกษม วัฒนชัย 2544 : 14) โดยมีเป้าหมายสำคัญ (วัลลภา เทพหัสดิน ณ อยุธยา 2544 ก : 4-5) เพื่อ

1. การสร้างองค์ความรู้ การถ่ายทอดศาสตร์สาขาใดๆ ในระดับอุดมศึกษา ทำให้เกิดการวิจัย ค้นคว้า สืบทอดความรู้ออกไปอย่างกว้างขวางมากขึ้น ผิดกับศาสตร์บางสาขาที่ไม่มีการเรียนการสอน ก็อาจจะทำให้ความรู้นั้นลบลบเลือนไปจากสังคมจนอาจไม่มีผู้ใดทราบเรื่องนั้นต่อไป การมีการเรียนการสอนจึงเป็นการพัฒนาศาสตร์ให้มีความลึกซึ้งและเป็นที่ยอมรับมากขึ้น
2. การสร้างบัณฑิต การเรียนการสอนจะแยกออกจากกันไม่ได้เพราะบทบาทของการสอนก็คือมุ่งให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ การสอนจึงมีความสำคัญต่อการสร้างบัณฑิตใน 2 ลักษณะ คือสร้างผู้ที่มีความรู้ทางวิชาชีพ ทำให้เข้าใจศาสตร์เพื่อเป็นพื้นฐานในการประกอบอาชีพในอนาคต นอกจากสร้างคนให้เป็นผู้รู้แล้วการสอนยังทำให้คนมีความคิดและพฤติกรรมที่ถูกต้องยอมรับได้ในสังคมอีกด้วย โดยเฉพาะผู้ที่สำเร็จการศึกษาจากสถาบันอุดมศึกษาย่อมเป็นที่พึงของครอบครัว ที่พึงของสังคมและประเทศชาติ เนื่องจากได้รับความรู้ และการอบรมมาเพียงพอที่บุคคลนั้นจะสามารถดำรงชีวิตที่มีคุณค่า มีอาชีพที่สุจริตและทำประโยชน์ให้แก่ส่วนรวมได้มากกว่าผู้ที่มีความรู้น้อย
3. การพัฒนาวิชาชีพชั้นสูง การสอนระดับอุดมศึกษาทำให้วิชาชีพได้รับการพัฒนา ไปสู่ระดับสากล เนื่องจากการสอนในระดับนี้ จำเป็นต้องได้ผู้ที่มีความรู้สูงมาช่วยกันถ่ายทอดศาสตร์แต่ละปีจึงมีการพัฒนาบุคคลเข้าสู่วงการวิชาชีพเพิ่มขึ้น ทำให้บุคคลเหล่านั้นมีส่วนอ้างเผยแพร่พิทักษ์วิชาชีพได้อย่างเต็มความสามารถ
4. การสร้างสังคมที่ดี เชื่อกันว่าสถาบันอุดมศึกษาเป็นแหล่งที่จะผลิตคนดีคนเก่งออกไปสู่สังคม ดังนั้นการสอนที่มุ่งให้ทั้งความรู้และคุณธรรมแก่ผู้เรียน ก็คือการสร้างสังคมที่ดีเพิ่มขึ้นโดยที่

บัณฑิตที่สำเร็จการศึกษาออกไป จะช่วยเป็นผู้ซึ่งนำสังคม ทำตัวเป็นตัวอย่างและทำให้สังคมได้พัฒนาไปสู่มาตรฐานชีวิตที่มีคุณภาพมากขึ้น

### แนวทางการพัฒนาอาจารย์ด้านการสอน

การพัฒนาอาจารย์ด้านการสอนประกอบด้วยกิจกรรมและรูปแบบ เพื่อช่วยเพิ่มพูนความรู้ และเสริมสร้างประสบการณ์ด้านวิชาชีพเฉพาะสาขาวิชา และปรับปรุงประสิทธิภาพการสอน ซึ่งอาจารย์สามารถเข้าร่วมกิจกรรมได้โดยตรง กิจกรรมเหล่านี้ประกอบด้วย (ปทีป เมธาคณวุฒิจิ. 2543)

1. การฝึกปฏิบัติเพื่อทำแฟ้มสะสมงานด้านการสอน (Teaching Portfolio)
2. การประชุมและอภิปราย เพื่อแลกเปลี่ยนความคิดเห็น ระหว่างอาจารย์ดีเด่นให้อาจารย์ใหม่รับฟังและซักถามในลักษณะที่เรียกว่า Collegial Forum
3. การจัดกลุ่มเฉพาะกิจเพื่อพัฒนาการเรียนการสอนที่เน้น นวัตกรรม (Task Force of Innovative Teaching)
4. กลุ่มไปรษณีย์อิเล็กทรอนิกส์เพื่อแลกเปลี่ยนความคิดเห็นการเรียนการสอน (E-mail Forum for Exchanging Information, Advice and Question about Teaching)
5. การติดตามและให้ความช่วยเหลืออาจารย์ใหม่ด้านการสอน ในส่วนนี้รวมถึงการให้ภาระงาน ๓ หน่วยกิตการสอน ให้แก่อาจารย์ใหม่ในการเตรียมการสอน การร่วมสอนและการสังเกตการสอนจากอาจารย์ดีเด่นโดยที่ยังไม่ต้องเริ่มสอนตามลำพัง
6. การให้รางวัลอาจารย์ดีเด่นแก่อาจารย์รุ่นใหม่ที่มีประสบการณ์การสอน ๓-๕ ปี
7. การเสนอเอกสาร/รายงาน/นโยบาย ในลักษณะเอกสารที่สะดวกในการติดตามให้อาจารย์รับทราบผ่านทางโฮมเพจของสถาบัน เช่น การประเมินการสอนโดยนักศึกษาและเพื่อนอาจารย์
8. การจัดสัมมนาให้อาจารย์รับรู้การผสมผสานทักษะด้านการจัดการ การสื่อสารและทักษะคอมพิวเตอร์ในทุกวิชาที่มีการจัดการเรียนการสอน
9. การประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อให้การสนับสนุนการใช้อุปกรณ์ และเทคโนโลยีต่าง ๆ
10. การให้ทุนอาจารย์พัฒนาการเรียนการสอน
11. การให้อาจารย์ลาศึกษาต่อเพิ่มพูนความรู้เพื่อพัฒนาการเรียนการสอน
12. การจัดตั้งศูนย์เพื่อสนับสนุนความเป็นเลิศทางการสอน

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

การเผยแพร่ข่าวสารทางวิชาการ ถือเป็นวิธีการพัฒนาอาจารย์อย่างหนึ่ง สามารถทำในลักษณะของการนำข่าวสารภายในองค์กรมาเผยแพร่ไปยังภายนอกองค์กร หรืออาจจะเผยแพร่ภายในองค์กร โดยอาจจัดในรูปแบบต่าง ๆ คือ

1. ห้องสมุด เป็นการจัดการบริการด้านการศึกษา ค้นคว้า เพื่อประโยชน์แก่นักศึกษาค้นคว้า นอกจากจะเป็นการใช้เวลาว่างให้เป็นประโยชน์แล้ว ยังช่วยให้บุคลากรได้รับทราบเรื่องราวข่าวสารที่น่าสนใจด้วย

2. จัดทำเอกสารทางวิชาการต่าง ๆ เช่น การสรุปย่อข่าว การเผยแพร่งานวิจัยจัดทำจุลสารวารสาร ที่เน้นการให้ความรู้หรือหลักการทางการศึกษา

โดยสรุปการพัฒนาอาจารย์ด้านการสอนหมายถึง การดำเนินการของมหาวิทยาลัย เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ปรับปรุง ทักษะและทักษะต่างๆ ให้แก่อาจารย์เพื่อเสริมสร้างประสบการณ์ด้านวิชาชีพ เฉพาะสาขาและปรับปรุงการสอนให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยอาจอยู่ในรูปของการให้ความรู้ หรือการจัดการบริการต่าง ๆ

### 1.10 การพัฒนาอาจารย์ด้านการวิจัย

#### ความหมายและความสำคัญของการวิจัย

การพัฒนาอาจารย์ด้านการวิจัย หมายถึง ความพยายามของหน่วยงาน หรือสถาบัน การศึกษาในการปรับปรุงความสามารถของอาจารย์ให้มีความรู้ทักษะและทัศนคติที่ถูกต้อง เพื่อให้สามารถปฏิบัติภารกิจตามบทบาทหน้าที่ของอาจารย์ให้ดีขึ้น รวมถึงการส่งเสริมให้อาจารย์มีความสามารถสูงขึ้น และรับผิดชอบภารกิจในอนาคตได้ สมใจ จิตพิทักษ์ (2532 : 153-158) ได้ศึกษาปัจจัยในการผลิตงานวิจัยและการพัฒนาอาจารย์ด้านการวิจัยของอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษา พบว่า ควรให้การสนับสนุนและดำเนินการดังนี้

1. เสริมสร้างความรู้ ทักษะ และประสบการณ์ที่เกี่ยวกับการวิจัย โดยการจัดอบรมให้ความรู้แก่อาจารย์ด้านการวิจัย ฝึกอบรมความรู้ทางสถิติที่ใช้ในการวิจัยแต่ละประเภทฝึกอบรม การใช้คอมพิวเตอร์ จัดอบรมเชิงปฏิบัติการในการเขียนเค้าโครงการวิจัย และจัดให้อาจารย์ที่มีประสบการณ์เป็นที่ปรึกษาแก่นักวิจัยใหม่

2. สร้างทัศนคติ ค่านิยมและจิตสำนึกเกี่ยวกับการวิจัย โดยการกระตุ้นความสำนึกว่าการวิจัย เป็นภาระหน้าที่ของอาจารย์

3. สนับสนุนด้านปัจจัย ได้แก่ ให้ความสะดวกในการใช้อาคารสถานที่ทำวิจัย ลดชั่วโมงการสอนให้น้อยลง เป็นต้น

4. สนับสนุนด้านการเงิน โดยการหาแหล่งเงินทุนสนับสนุนให้มากขึ้นและทั่วถึง

5. สนับสนุนด้านเครื่องมือ อุปกรณ์ เอกสาร วารสารที่ใช้ในการวิจัย

6. ควรมีสัจใจ ได้แก่ รางวัล และผลตอบแทน

7. ส่งเสริมและเผยแพร่งานวิจัยอย่างต่อเนื่องและเป็นระบบ

8. จัดสัมมนาทางวิชาการเพื่อเผยแพร่ผลงานวิจัย

สุกัญญา โขวิไลกุล (2543 : 15-17) ได้ให้ความเห็นว่า การพัฒนาอาจารย์ด้านการวิจัยในสถาบันอุดมศึกษาควรเริ่มตั้งแต่ผู้บริหารระดับสูงของมหาวิทยาลัย มีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกลด้านวิจัย ผลักดันให้มีการกำหนดนโยบาย และร่วมกันสร้างกลยุทธ์ด้านการวิจัย โดยกำหนดเป็นนโยบายของมหาวิทยาลัยให้อาจารย์มีภารกิจทั้งด้านการสอน และการวิจัยควบคู่กันไป ขณะเดียวกันมหาวิทยาลัยก็ควรสร้างบรรยากาศแห่งการวิจัย ที่สนับสนุนให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ การค้นคว้า แสวงหาความรู้ใหม่ในหมู่คณาจารย์ของมหาวิทยาลัยอย่างสม่ำเสมอ ควรกระตุ้นให้อาจารย์ได้เกิดความตระหนักถึงความสำคัญของการวิจัย มีการสร้างแรงจูงใจและทัศนคติของการบริหารงานวิจัยโดยไม่มีการบังคับให้ต้องทำวิจัยโดยไม่สมัครใจ มหาวิทยาลัยควรให้การสนับสนุนในด้านต่าง ๆ เพื่อพัฒนาอาจารย์ด้านการวิจัยดังนี้

### 1. กลยุทธ์ด้านตัวอาจารย์

1.1 ในการสรรหาอาจารย์ใหม่ ความสามารถด้านการวิจัยควรเป็นปัจจัยสำคัญในการพิจารณารับเข้า

1.2 ควรจะมีการสร้างวิธีการวิจัยให้อาจารย์ด้วยการให้การอบรมตามสาขาวิชาของอาจารย์

1.3 จัดตั้งสมาคมกัลยาณมิตรทางการวิจัย โดยมีอาจารย์นักวิจัยที่มีประสบการณ์เป็นกัลยาณมิตร คือ พร้อมที่จะให้คำแนะนำด้านแนวทางและกระบวนการวิจัย โดยให้แรงจูงใจด้านบวก เมื่ออาจารย์สมาชิกใหม่ของสมาคม มีความสามารถและประสบการณ์ด้านวิจัย มีความใฝ่รู้ก็จะ เป็นกัลยาณมิตรสำหรับอาจารย์นักวิจัยใหม่ต่อไปได้ หรืออาจจะตั้งสมาคมเฉพาะสาขาวิชา ซึ่งควรประกอบด้วยนักวิจัยเก่าอาวุโส และนักวิจัยรุ่นใหม่ทำการวิจัยเป็นกลุ่ม การเรียนรู้ด้านวิธีการวิจัย และวิธีการจัดการด้านวิจัยจะเกิดขึ้นด้วยกลยุทธ์นี้ จะสร้างวัฒนธรรมวิจัยอาจารย์ให้ต่อเนื่อง และเพิ่มปริมาณอาจารย์นักวิจัยได้

### 2. กลยุทธ์การจัดสรรเงินทุนวิจัย

2.1 สถาบันอุดมศึกษาควรร่วมมือกับภาคเอกชนเพื่อสร้างองค์ความรู้ โดยภาคอุตสาหกรรม และภาคเอกชน ควรสนับสนุนเงินทุนอาจารย์ให้ทำวิจัย เพื่อสร้างองค์ความรู้และนวัตกรรมใหม่สู่ภาคอุตสาหกรรมและภาคเอกชนนั้น ๆ ผลงานวิจัยของอาจารย์ที่มีคุณภาพ สามารถตอบปัญหาสังคมและสร้างนวัตกรรมของชาติได้ สถาบันอุดมศึกษาจะได้รับเงินทุนสนับสนุนเพิ่มมากขึ้น เป็นแรงจูงใจในการทำวิจัยของอาจารย์ต่อไป

2.2 สำหรับเงินทุนจากภาครัฐบาลและองค์กรต่าง ๆ สถาบันควรจัดสรรเงินทุนส่วนหนึ่งสำหรับอาจารย์นักวิจัยใหม่ เพื่อไม่ให้เกิดความเหลื่อมล้ำในการขอทุนระหว่างโครงการวิจัยของอาจารย์นักวิจัยอาวุโสและนักวิจัยรุ่นใหม่

2.3 สถาบันควรจัดทุนสนับสนุนสมาคมกัลยาณมิตรทางการวิจัย เพื่อให้สร้างบรรยากาศทางการวิจัย และเกิดการร่วมมือประสานงานระหว่างสมาคมทางกระบวนการวิจัย และสมาคม

เฉพาะสาขาวิชา เพื่อสร้างองค์ความรู้เฉพาะทางให้ลุ่มลึกในที่สุด เป็นการสร้างเครือข่ายทางการวิจัย

2.4 จัดให้มีทุนสนับสนุนการวิจัยสำหรับนิสิตนักศึกษาระดับมหาบัณฑิตและดุษฎีบัณฑิต โดยจัดสรรทุนหลายรูปแบบ เพื่อให้นิสิตนักศึกษามีทางเลือกรับทุนมากขึ้น ส่งเสริมให้ทำงานวิจัยที่สอดคล้องกับสภาพแวดล้อมของสังคมมากขึ้น

2.5 จัดให้มีเงินทุนสำหรับนักศึกษาที่ช่วยโครงการวิจัยของอาจารย์ เพื่อให้เกิดการถ่ายโยงการเรียนรู้ด้านการวิจัย และยังเป็น การสนับสนุนการทำวิจัยของอาจารย์ด้วย

### 3. กลยุทธ์การจัดการด้านวิจัย

3.1 จัดให้มีตำแหน่งผู้บริหารด้านการวิจัย เช่น รองอธิการบดีฝ่ายวิจัย รองคณบดีฝ่ายวิจัย หัวหน้าหน่วยวิจัย และกำหนดให้มีการทำแผนกลยุทธ์ด้านการวิจัยเพื่อให้มีบทบาทและรับผิดชอบด้านการวิจัยโดยตรง

3.2 จัดให้ภาระงานด้านวิจัยมีความสำคัญเท่ากับภาระงานด้านการสอน ส่งเสริมให้อาจารย์ใช้วิธีสอนเชิงวิจัย เพื่ออาจารย์จะได้ถ่ายทอดกระบวนการวิจัยสู่ผู้เรียน ทำให้ผู้เรียนมีทักษะกระบวนการวิจัย ส่งผลให้ผู้เรียนมีทักษะเกิดการคิดอย่างมีวิจารณญาณ และมีความใฝ่รู้จากวิธีการนี้อาจารย์ยังต้องนำผลการวิจัยที่เกี่ยวข้องกับเรื่องที่เรียนมาสอนและอภิปรายกับผู้เรียนด้วย นอกจากนี้สถาบันควรจัดให้มีหลักสูตรที่เน้นการทำวิจัยให้มากขึ้น

3.3 จัดให้อาจารย์มีความสะดวกคล่องตัวในการทำวิจัยของตนเอง หรือวิจัยร่วมระหว่างสถาบันอุดมศึกษากับองค์กรต่างๆ ทั้งภาคเอกชนและภาครัฐบาล โดยให้ความสะดวกในระเบียบปฏิบัติ การจัดการด้านการเงิน ด้านกฎหมาย เป็นต้น

3.4 จัดให้มีการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ผลงานวิจัยของอาจารย์ ที่มีคุณภาพในรูปแบบต่าง ๆ เช่น ลงวารสาร จัดมหกรรมการเสนอผลงานวิจัย ซึ่งนอกจากได้เผยแพร่ผลงานวิจัยแล้ว ยังเป็นการสร้างบรรยากาศด้านการวิจัยอีกด้วย และในที่สุดเป็นการสร้างค่านิยมด้านการวิจัยสำหรับอาจารย์

### 4. กลยุทธ์สิ่งเอื้ออำนวยความสะดวกในการวิจัย

4.1 สถาบันควรจัดสถานที่และอุปกรณ์ช่วยในการทำวิจัยสำหรับอาจารย์ เพื่อให้ความสะดวกในการค้นคว้าจากห้องสมุด และจากคอมพิวเตอร์ โดยสถาบันอาจจัดเก็บค่าสาธารณูปโภคต่าง ๆ ที่อาจใช้สำหรับโครงการวิจัยหรือจัดที่พักชั่วคราวระหว่างทำวิจัย

4.2 สถาบันจัดหน่วยงานเพื่อประสานงาน ระหว่างอาจารย์นักวิจัยและองค์กรผู้ให้ทำวิจัย เพื่ออาจารย์จะได้ใช้เวลาสำหรับงานวิจัยแทนที่ต้องใช้เวลากับงานเชิงธุรการ

การวิจัยเป็นหนึ่งในภารกิจหลักและเป็นภารกิจพื้นฐานที่ส่งเสริมภารกิจอื่น ๆ เป็นตัวบ่งชี้คุณภาพและความสามารถในการแข่งขันของสถาบัน ซึ่งส่งผลไปถึงการได้รับงบประมาณและ



การระดมทุนจากภาคเอกชนสู่สถาบันด้วย อาจารย์และนักวิชาการในสถาบันมีบทบาทสำคัญในการปฏิบัติภารกิจด้านวิจัย ดังนั้นการส่งเสริมบทบาทดังกล่าวนี้ จึงเป็นความสำคัญและความจำเป็นสำหรับสถาบันอุดมศึกษาในยุคปัจจุบัน

### แนวทางการพัฒนาอาจารย์ด้านการวิจัย

การพัฒนาอาจารย์ด้านการวิจัย ประกอบด้วยกิจกรรมหลาย ๆ รูปแบบเพื่อช่วยเพิ่มพูนความรู้และเสริมสร้างประสบการณ์ด้านการวิจัย กิจกรรมเหล่านี้ประกอบด้วย กิจกรรมที่สามารถจัดเป็นงาน/โครงการเพื่อพัฒนาอาจารย์ตามที่สารสนเทศหรือตัวบ่งชี้ที่แสดงให้เห็นจุดเด่น จุดด้อย โอกาส และ อุปสรรค ที่จะเสนอเป็นตัวอย่างมีดังนี้ (ปทีป เมธาคณวุฒิจ.2543)

1. การสัมมนาระหว่างอาจารย์ที่มีผลงานวิจัยดีเด่นกับอาจารย์รุ่นใหม่
2. การสร้างวัฒนธรรมการวิจัยขึ้นในภาควิชา สำนักวิชา คณะ และสถาบัน
3. การกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจนของการทำกิจกรรมใด ๆ ก็ตามที่เกี่ยวข้องกับการวิจัยเพื่อให้บรรลุเป้าหมายเหล่านั้น เช่น

อาจารย์ไม่น้อยกว่า ๗๐% มีส่วนในกิจกรรมด้านการวิจัย และทุก ๆ ปีจะมีจำนวนที่เพิ่มขึ้นประมาณ ๒๐% (ตาม Research Activity Index-RAI)

- ภายใน ๑ ปี สถาบันจะต้องมีการจัดสัมมนาทางการวิจัย โดยผู้เชี่ยวชาญภายนอก อาจารย์ และนักศึกษาไม่น้อยกว่า ๑๒ ครั้ง
- มีผู้เชี่ยวชาญทางการวิจัยระดับนานาชาติมาประจำที่สำนักวิชา หรือคณะอย่างน้อย ๑ เดือน เพื่อช่วยให้คำแนะนำด้านการวิจัยหรือทำโครงการวิจัยร่วมกับอาจารย์
- มีกิจกรรมและการสนับสนุนที่จะกระตุ้นให้อาจารย์ส่งผลงานวิจัยเพื่อลงพิมพ์ในวารสารระดับชาติไม่น้อยกว่า ๕๐% และในระดับนานาชาติ ไม่น้อยกว่า ๒๐% ต่อปี
- มีหน่วยงานเพื่อช่วยในการติดต่อประชาสัมพันธ์ผลงานวิจัยของอาจารย์ ออกสู่สาธารณะหรือติดต่อเพื่อขอรับแหล่งทุนภายนอกหรือจากศิษย์เก่าที่ทำงานด้านธุรกิจเอกชนต่างๆ

นอกจากนั้นสารสนเทศหรือตัวบ่งชี้ที่แสดงจุดเด่น จุดด้อย โอกาส และอุปสรรคด้านการให้บริการสนับสนุนที่สถาบันให้แก่อาจารย์ควรจะได้มีการกำหนดนโยบายที่ชัดเจน เช่น บริการห้องสมุด อุปกรณ์ต่าง ๆ คอมพิวเตอร์ การสื่อสาร ผู้ช่วยวิจัย การให้นักศึกษาช่วยงานวิจัย เหล่านี้เป็นต้น

โดยสรุปการพัฒนาอาจารย์ด้านการวิจัย หมายถึง การดำเนินการของมหาวิทยาลัย เพื่อเพิ่มพูนความรู้ปรับปรุง ทักษะและทักษะต่างๆ ให้แก่อาจารย์เพื่อเสริมสร้างประสบการณ์เกี่ยวกับการวิจัยให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยอาจอยู่ในรูปของการให้ความรู้หรือการจัดบริการต่าง ๆ

### 1.11 การพัฒนาอาจารย์ด้านการบริการทางวิชาการ

การบริการทางวิชาการแก่สังคมนับว่าเป็นภารกิจหนึ่งที่มีความสำคัญ เพราะนอกจากจะเป็นการช่วยแก้ปัญหาของสังคมได้ตามความต้องการ และความจำเป็นของสังคมแล้ว ยังมีส่วนช่วยส่งเสริมให้การสอนและการวิจัย เป็นไปอย่างสอดคล้องกับสภาพความเป็นจริงในสังคม ในต่างประเทศถือว่าการจัดสัมมนาวิชาการ เป็นส่วนหนึ่งของการประเมินเพื่อเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ เพราะถือว่า ผู้จัดสัมมนาต้องมีความรู้ ต้องศึกษาค้นคว้าเพื่อเป็นผู้นำ (Leader) การสัมมนาวิชาการนั้นสามารถแสดงความคิดในศาสตร์ของตน เป็นการพัฒนาและมีส่วนร่วมในศาสตร์วิชาชีพของตน การจัดงานวิชาการถือว่าการดำรงวิชาชีพ ดังนั้นการเข้าสู่ตำแหน่งศาสตราจารย์ (Profession ship) จึงมีการพิจารณาจากหลายด้านมิได้เน้นเฉพาะผลงานวิชาการที่เป็นตำราและงานวิจัยเท่านั้น (วัลลภา เทพหัสดิน ณ อยุธยา. 2544ช : 7-8)

#### แนวทางการพัฒนาอาจารย์ด้านการบริการทางวิชาการ

แนวทางการพัฒนาอาจารย์ด้านการบริการทางวิชาการประกอบด้วยกิจกรรม ต่าง ๆ ที่หลากหลาย ดังนี้ (ปทีป เมธาคุณวุฒิ.2543)

1. กิจกรรมเชื่อมโยงระหว่างสถาบันการศึกษาเกี่ยวกับสมาคมวิชาชีพ
2. การสัมมนาเกี่ยวกับการสรุปผลงานที่ภาควิชา คณะ สำนัก หรือ สถาบันดำเนินการให้แก่ชุมชน
3. การจัดกลุ่มความสนใจเฉพาะเรื่องให้อาจารย์ใหม่หรืออาจารย์ที่เป็นอาจารย์รุ่นใหม่ที่มีประสบการณ์ 3-5 ปี ได้รับทราบการบริการชุมชนและแสดงความคิดเห็น
4. การจัดกลุ่มระหว่างอาจารย์ที่มีประสบการณ์กับอาจารย์รุ่นใหม่ เพื่อทำกิจกรรมให้สังคมทั้งที่มีค่าตอบแทนและเพื่อสาธารณะ

จากการศึกษาของสมชาย วงศ์เกษม (2519 : 102) เกี่ยวกับงานด้านการบริการวิชาการแก่สังคมที่สถาบันอุดมศึกษาจัดทำอยู่พบว่ามีหลายกิจกรรมด้วยกัน คือ

1. การจัดทำหลักสูตรการศึกษาหรือหลักสูตรฝึกอบรมวิชาชีพที่ตรงตามความต้องการของชุมชน
2. จัดทำโครงการศึกษานอกโรงเรียน เป็นการจัดการศึกษาให้แก่ประชาชนทุกอาชีพทุกวัย
3. จัดประชุมทางวิชาการ การสัมมนา การอภิปราย โดยร่วมมือกับหน่วยงานของรัฐและเอกชน และให้ประชาชนทุกอาชีพเข้ามามีส่วนร่วมด้วย
4. จัดนิทรรศการทางวิชาการ
5. เผยแพร่ความรู้โดยผ่านทางสื่อมวลชน ใช้ระบบโทรคมนาคมทางไกล
6. จัดทำเอกสารเผยแพร่ในรูปที่อ่านง่าย
7. จัดรายการตอบปัญหาทางไปรษณีย์และทางวิทยุกระจายเสียง

โดยสรุปการพัฒนาอาจารย์ด้านการบริการทางวิชาการ หมายถึง การดำเนินการของมหาวิทยาลัย เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ปรับปรุงทัศนคติและทักษะต่าง ๆ ให้แก่อาจารย์เพื่อเสริมสร้างประสบการณ์ด้านการบริการทางวิชาการให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

## 2. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

สุวรรณ วังโสภณ (2541: บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่องการศึกษากระบวนการพัฒนาอาจารย์คณะครุศาสตร์ และคณะศึกษาศาสตร์ ในสังกัดทบวงมหาวิทยาลัย ผลการวิจัยพบว่า คณะครุศาสตร์สังกัดทบวงมหาวิทยาลัย มีการพัฒนาอาจารย์ตามกระบวนการพัฒนาอาจารย์ ทั้ง 4 ขั้นตอน คือ ในขั้นหาความจำเป็นเพื่อการพัฒนาอาจารย์ มีการกำหนดนโยบายการพัฒนาอาจารย์ กำหนดจุดมุ่งหมายในการหาความจำเป็นในการพัฒนาอาจารย์ มีการศึกษาและรวบรวมข้อมูล มีการวิเคราะห์ข้อมูลและกำหนดความจำเป็นในการพัฒนา ในขั้นวางแผนพัฒนาอาจารย์มีการกำหนดวัตถุประสงค์และจุดมุ่งหมาย กำหนดวิธีการพัฒนาอาจารย์ การวางแผนในระยะปี จุดมุ่งหมายเพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถ และทักษะในการปฏิบัติงานของอาจารย์ รู้จักใช้เทคโนโลยีใหม่ ๆ ในขั้นปฏิบัติตามแผนพัฒนาอาจารย์ ใช้เทคนิควิธีการพัฒนาแบบกลุ่มและเป็นรายบุคคล ในขั้นประเมินผลการพัฒนาอาจารย์ มีการประเมินผลการพัฒนาเพื่อนำผลการประเมินไปปรับปรุงแผนงาน หรือโครงการพัฒนาอาจารย์ที่จะดำเนินในครั้งต่อไป จากผลการสอบถามหัวหน้าภาควิชาเกี่ยวกับขั้นตอนการพัฒนาอาจารย์ทั้ง 4 ขั้นตอน ปรากฏว่า มีการปฏิบัติมาก อยู่ 1 ขั้นตอน คือ ขั้นตอนการหาความจำเป็นในการพัฒนาอาจารย์ อีก 3 ขั้นตอนที่เหลือมีการปฏิบัติ น้อยทั้งหมด ปัญหาในการพัฒนาอาจารย์ ตามกระบวนการพัฒนาอาจารย์ ได้แก่ การขาดเงินงบประมาณ อาจารย์ในแต่ละภาควิชาไม่ได้มีส่วนร่วมในการจัดทำแผนงาน ขาดผู้ชำนาญการในการทำแผนการพัฒนาอาจารย์ การติดตามประเมินผลไม่สามารถบอกได้ว่าองค์กรบรรลุเป้าหมาย และวัตถุประสงค์ และปัญหาที่เกิดขึ้นทุกขั้นตอนจากความคิดเห็นของหัวหน้าภาควิชาว่า มีอยู่ในระดับน้อยทุกด้าน

นฤมล ชันส์มฤทธิ (2542 : บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่องแนวทางเกี่ยวกับการพัฒนาอาจารย์ในวิทยาลัยนาฏศิลป์ ผลการวิจัยพบว่า สภาพปัจจุบันปัญหา อุปสรรคในการพัฒนาอาจารย์วิทยาลัยนาฏศิลป์อันดับแรก คือปัญหาด้านเศรษฐกิจในปัจจุบัน ส่งผลกระทบต่อการพัฒนาอาจารย์อยู่ในระดับมาก รองลงมาคือ ภาระงานสอนและงานพิเศษอื่น ๆ มีมาก ทำให้อาจารย์ไม่มีเวลาในการเข้าร่วมกิจกรรมเพื่อพัฒนาตนเอง นอกจากนั้นอาจารย์ให้ความร่วมมือในกิจกรรมการพัฒนาอาจารย์ที่วิทยาลัยจัดขึ้นอยู่ในระดับปานกลาง ในด้านความต้องการพัฒนาอาจารย์พบว่า อาจารย์วิทยาลัยนาฏศิลป์ส่วนใหญ่มีความต้องการพัฒนา ด้านเนื้อหาวิชาที่สอนอยู่ในระดับมาก รองลงมาคือ ด้านบุคลิกภาพและมนุษยสัมพันธ์ตามลำดับ แนวทางที่อาจารย์

ต้องการพัฒนา คือ การศึกษาต่อในประเทศ รองลงมาคือ การจัดระบบอาจารย์ที่มีประสบการณ์ มีความรู้ ความชำนาญ มาให้คำปรึกษาแนะนำ และอันดับสุดท้ายคือ การจัดสิ่งแวดล้อมภายใน วิทยาลัยให้มีบรรยากาศทางวิชาการ ส่วนแนวทางในการพัฒนาอาจารย์คือ วิทยาลัยนาฏศิลป์ทั้ง 12 แห่ง ควรมีหน่วยหรือศูนย์พัฒนาอาจารย์ มีบทบาทหน้าที่ในการพัฒนาคุณภาพของคณาจารย์ และคุณภาพของงานทั้งด้านวิชาการและวิชาชีพ กิจกรรมที่ควรจัดอย่างสม่ำเสมอทุกปีได้แก่ การจัดสัมมนาทางวิชาการ การฝึกอบรม การประชุมเชิงปฏิบัติการ และการทำประกันคุณภาพการเรียนการสอน เป็นต้น ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัย คือ ผู้บริหารควรสนับสนุนให้มีการตั้งหน่วยหรือศูนย์พัฒนาอาจารย์วิทยาลัยนาฏศิลป์ทั้ง 12 แห่ง มีการจัดการะงานด้านบริการชุมชนให้มีปริมาณที่พอเหมาะ ปรับปรุงสภาพแวดล้อมของวิทยาลัยให้มีบรรยากาศทางวิชาการ นอกจากนี้ผู้บริหารควรจัดผู้เชี่ยวชาญและผู้มีประสบการณ์ในทุกสาขามาถ่ายทอดความรู้ ความชำนาญแก่คณาจารย์ของทุกวิทยาลัย ประการสำคัญวิทยาลัยควรจัดกิจกรรมประชาสัมพันธ์ระหว่างครู อาจารย์วิชาสามัญและวิชาชีพ (ศิลปะ) ให้มีโอกาสร่วมงานร่วมกิจกรรมเพื่อการเรียนรู้วิชาการใหม่ ๆ และเกิดความสามัคคีในการทำงานร่วมกัน

ชูใจ เอี้ยวอักษร (2543:บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง กิจกรรมการพัฒนาอาจารย์ของสถาบันเทคโนโลยีราชมงคล วิทยาเขตส่วนกลางตามทัศนะของผู้บริหารและอาจารย์ผลการวิจัยพบว่า

1. ผู้บริหารและอาจารย์มีทัศนะต่อกิจกรรมการพัฒนาอาจารย์ของสถาบันเทคโนโลยีราชมงคล วิทยาเขตส่วนกลาง โดยรวมทุกด้านและแต่ละด้านว่ามีความเหมาะสมอยู่ในระดับปานกลาง ยกเว้นด้านการวิจัยที่อาจารย์มีทัศนะว่ามีความเหมาะสมระดับน้อย
2. ผู้บริหารที่มีวุฒิการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรีและปริญญาตรี มีทัศนะต่อกิจกรรมพัฒนาอาจารย์ของสถาบันเทคโนโลยีราชมงคล วิทยาเขตส่วนกลาง โดยรวมและในแต่ละด้านไม่แตกต่างกัน อาจารย์ที่มีวุฒิการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรีและปริญญาตรี มีทัศนะต่อกิจกรรมการพัฒนาอาจารย์โดยรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านการวิจัยแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านการสอนและด้านการบริการทางวิชาการแก่สังคมไม่แตกต่างกัน
3. ผู้บริหารที่มีประสบการณ์การสอน 5 – 15 ปี, 16 – 20 ปี และ 21 ปีขึ้นไป มีทัศนะต่อกิจกรรมการพัฒนาอาจารย์ ของสถาบันเทคโนโลยีราชมงคล วิทยาเขตส่วนกลาง โดยรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ผู้บริหารที่มีประสบการณ์การสอน 5 – 15 ปี และ 21 ปีขึ้นไป มีทัศนะต่อกิจกรรมการพัฒนาอาจารย์ด้านการให้บริการทางวิชาการแก่สังคมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และอาจารย์ที่มีประสบการณ์การสอนต่ำกว่า 5 ปี, 5 – 15 ปี 16 – 20 ปี และ 21ปีขึ้นไป มีทัศนะต่อกิจกรรมการพัฒนาอาจารย์ของสถาบันเทคโนโลยีราชมงคล

วิทยาเขตส่วนกลาง โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อาจารย์ที่มีประสบการณ์การสอน 5 – 15 ปี และ 21 ปีขึ้นไป มีทัศนคติต่อกิจกรรมพัฒนาอาจารย์ด้านการวิจัย และด้านการให้บริการทางวิชาการแก่สังคม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

อิศเรศ พิพัฒน์มงคลพร (2542 : บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง รูปแบบการพัฒนาอาจารย์ในมหาวิทยาลัยขอนแก่นพบว่า รูปแบบการพัฒนาอาจารย์ในมหาวิทยาลัยขอนแก่น ที่ผู้เชี่ยวชาญเห็นว่าเหมาะสมสอดคล้องกัน และอาจารย์เห็นว่าสามารถนำไปปฏิบัติได้ ประกอบด้วยองค์ประกอบสำคัญ 3 ประการ คือ

1. โครงการและกิจกรรมพัฒนาอาจารย์ ปรักษาและความมุ่งหมาย ควรเน้นให้อาจารย์ตระหนักถึงความจำเป็นในการทำงานร่วมกัน การพัฒนาศักยภาพของตนเอง เพื่อการปฏิบัติภารกิจด้านการสอน การวิจัย การสร้างผลงานทางวิชาการโดยอาศัยความสามารถทางภาษาและเทคโนโลยีใหม่ ๆ เนื้อหาในการพัฒนาอาจารย์เน้นความรู้เกี่ยวกับการสอน การวิจัย การให้บริการชุมชน การอนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรม การใช้เทคโนโลยีใหม่ ๆ การอุดมศึกษา และความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับมหาวิทยาลัยขอนแก่น กิจกรรมพัฒนาอาจารย์ควรเน้นการพัฒนาจริยธรรมควบคู่กับการให้ความรู้ใหม่ ๆ ที่ได้จากการวิจัยโดยวิทยากรผู้เชี่ยวชาญเฉพาะทาง โดยใช้สถานที่ภายในมหาวิทยาลัยและขอการสนับสนุนทางการเงินจากมหาวิทยาลัย

2. การพัฒนาหน่วยงานและหน่วยงานสนับสนุน ควรมีนโยบายที่ชัดเจนสามารถปฏิบัติได้จริง ทันทต่อเหตุการณ์ กำหนดเป็นลายลักษณ์อักษรโดยอาจารย์และผู้บริหาร ห่องสมุดควรเน้นด้านจำนวน ความทันสมัย ระบบการสืบค้นข้อมูลที่กว้างขวางรวดเร็ว การสื่อสารภายในมหาวิทยาลัย เน้นรายละเอียด ความชัดเจน และการเพิ่มความหลากหลายของช่องทางในการสื่อสาร การบริหารมหาวิทยาลัย คณะ และภาควิชาควรเน้นความร่วมมือ แลกเปลี่ยนความรู้กับสถาบันอุดมศึกษาอื่น ๆ ระบบเสริมสร้างกำลังใจควรเน้นการให้รางวัลแก่อาจารย์ที่ปฏิบัติภารกิจดีเด่น การพิจารณาความดีความชอบควรเน้นความรับผิดชอบในภารกิจของอาจารย์ในมหาวิทยาลัย การเขียน การพิมพ์เอกสารทางวิชาการ การสร้างชื่อเสียง การงานใหม่ ๆ อาคารสถานที่ควรเน้นความสวยงาม ความสะอาดทidy และจำนวนเพียงพอต่อความต้องการของอาจารย์ การบริการควรเน้นความรวดเร็วในการบริการเครื่องโสตทัศนูปกรณ์ สนับสนุนการจัดประชุมทางวิชาการ หรือจัดการสัมมนาในระดับประเทศ

3. การดำเนินงานของหน่วยส่งเสริมประสิทธิภาพการเรียนการสอน การบริหารหน่วยงาน ควรเป็นหน่วยงานกลางโดยมีอาจารย์จากคณะต่าง ๆ เป็นกรรมการดำเนินงานแนวทางในการดำเนินงานควรกำหนดนโยบายให้ชัดเจน มีการจัดทำแผนพัฒนาอาจารย์ระยะยาว (5ปี) จัดกิจกรรมตามความต้องการของอาจารย์ และจัดหางบประมาณในการจัดกิจกรรมจากแหล่งอื่น ๆ

จัดพิมพ์เอกสารเผยแพร่ความรู้ข่าวสาร รวบรวมเอกสารสื่อต่าง ๆ ทางด้านการเรียนการสอน คิดค้นเทคโนโลยี วิธีสอน ให้คำปรึกษา และศึกษาวิจัยเกี่ยวกับการเรียนการสอน การประเมินผล การสอน การสรรหาคณะกรรมการของหน่วยส่งเสริมประสิทธิภาพการเรียนการสอน การสอนเน้น การสรรหาจากผู้ทรงคุณวุฒิทางด้านการเรียนการสอนทั้งภายในและภายนอกมหาวิทยาลัย

ประณิต วิบูลย์ประพันธ์ (2541 : 73 - 80) ได้ทำการวิจัยเรื่องสภาพที่เป็นจริงและสภาพที่คาดหวังของผู้บริหารและอาจารย์ในการพัฒนาอาจารย์ของมหาวิทยาลัยรามคำแหง พบว่าความคิดเห็นของผู้บริหารและอาจารย์ ตามสภาพที่เป็นจริงในการพัฒนาอาจารย์เมื่อจำแนกตามเพศ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ และตำแหน่งทางวิชาการ ไม่แตกต่างกัน ส่วนความรับผิดชอบของผู้บริหาร และอาจารย์ที่สังกัดคณะต่างกัน มีความคิดเห็นต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อพิจารณาสภาพที่คาดหวังต่อการพัฒนาอาจารย์พบว่าอาจารย์ชายและอาจารย์หญิง มีความคิดเห็นตามสภาพที่คาดหวัง เกี่ยวกับการพัฒนาอาจารย์ไม่แตกต่างกัน ผู้บริหารและอาจารย์มีความคิดเห็นตามสภาพที่คาดหวัง เกี่ยวกับการพัฒนาอาจารย์ไม่แตกต่างกัน อาจารย์ที่สังกัดคณะต่างกันมีความคิดเห็นตามสภาพที่คาดหวัง เกี่ยวกับการพัฒนาอาจารย์แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05 และเมื่อจำแนกตามประสบการณ์การสอนและตำแหน่งทางวิชาการพบว่าแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05 เมื่อศึกษาปัญหาและอุปสรรคในการพัฒนาอาจารย์พบว่าผู้บริหารและอาจารย์มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากและเมื่อจำแนกตามเพศพบว่ามีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน แต่เมื่อจำแนกตามวุฒิการศึกษา ประสบการณ์ การสอน และตำแหน่งทางวิชาการพบว่า มีความคิดเห็นแตกต่างกัน

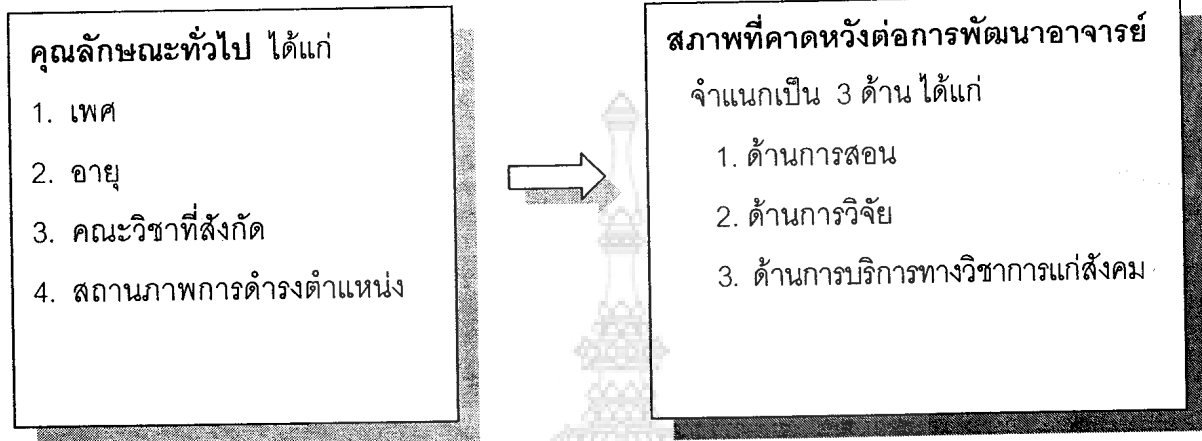
ปรีดา ไกรสาสิทธิ์ (2547 : บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาเรื่องปัญหาและความต้องการในการพัฒนาอาจารย์ของอาจารย์มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ พบว่า อาจารย์มีปัญหาและความต้องการในการพัฒนาอาจารย์โดยรวมและในแต่ละด้านอยู่ในระดับปานกลาง อาจารย์ที่มีวุฒิการศึกษาต่างกันมีความต้องการในการพัฒนาอาจารย์ทุกด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับนัยสำคัญ 0.05 อาจารย์ที่มีตำแหน่งทางวิชาการแตกต่างกันมีปัญหาและความต้องการในการพัฒนาอาจารย์โดยรวมและในแต่ละด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับนัยสำคัญ 0.05 อาจารย์ที่มีประสบการณ์การทำงานแตกต่างกันมีปัญหาและความต้องการในการพัฒนาอาจารย์โดยรวมและในแต่ละด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับนัยสำคัญ 0.05 อาจารย์สังกัดกลุ่มคณะวิชาแตกต่างกัน มีปัญหาและความต้องการในการพัฒนาอาจารย์โดยรวมและในแต่ละด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับนัยสำคัญ 0.05

### 1.3 กรอบแนวคิดในการวิจัย

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ทำให้สรุปกรอบแนวคิดในการวิจัยได้ดังนี้

ตัวแปรอิสระ (Independent Variable)

ตัวแปรตาม (Dependent Variable)



คุณลักษณะทั่วไป ได้แก่

1. เพศ
2. อายุ
3. คณะวิชาที่สังกัด
4. สถานภาพการดำรงตำแหน่ง

สภาพที่คาดหวังต่อการพัฒนาอาจารย์

จำแนกเป็น 3 ด้าน ได้แก่

1. ด้านการสอน
2. ด้านการวิจัย
3. ด้านการบริการทางวิชาการแก่สังคม

## บทที่ 3

### วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง “สภาพที่เป็นจริงและสภาพที่คาดหวังของผู้บริหารและอาจารย์ในการพัฒนาอาจารย์ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร” เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) ซึ่งผู้วิจัยได้ดำเนินการวิจัยตามขั้นตอนคือ การกำหนดประชากรและการเลือกกลุ่มตัวอย่าง การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล การเก็บรวบรวมข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูล และสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล โดยมีรายละเอียดดังนี้

#### การกำหนดประชากรและการเลือกกลุ่มตัวอย่าง

##### ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ อาจารย์และผู้บริหารที่ปฏิบัติงาน ณ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ปีการศึกษา 2548 จำนวน 524 คน

##### กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ อาจารย์และผู้บริหารที่ปฏิบัติงาน ณ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ปีการศึกษา 2548 จำนวน 228 คนประมาณขนาดตัวอย่างจากตาราง Yamane' ณ ระดับความเชื่อมั่น 95% (Yamane,1973) สุ่มตัวอย่างด้วยวิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) มีคณะวิชาที่สังกัดของอาจารย์เป็นชั้น ( Strata ) ปกติตัวอย่าง ดัง ตารางที่ 1



ตารางที่ 1 แสดงจำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างอาจารย์ที่ใช้ในการวิจัย

คณะวิชา	ประชากร(คน)	กลุ่มตัวอย่าง(คน)
คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม	50	22
คณะเทคโนโลยี วิศวกรรมศาสตร์	60	24
คณะเทคโนโลยีสื่อสารมวลชน	11	11
คณะบริหารธุรกิจ	107	46
คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี	53	22
คณะวิศวกรรมศาสตร์	122	43
คณะศิลปศาสตร์ประยุกต์	78	40
คณะอุตสาหกรรมสิ่งทอและออกแบบแฟชั่น	43	20
รวม	524	228

#### เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามสภาพที่เป็นจริงและสภาพที่คาดหวังของผู้บริหารและอาจารย์ในการพัฒนาอาจารย์ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร แบ่งเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 แบบสอบถามสภาพที่เป็นจริงและสภาพที่คาดหวังของผู้บริหารและอาจารย์ในการพัฒนาอาจารย์ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร

#### วิธีดำเนินการสร้างเครื่องมือ

ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับ เพศ อายุ คณะวิชาที่สังกัด และสถานภาพการดำรงตำแหน่ง

ตอนที่ 2 แบบสอบถามสภาพที่เป็นจริงและสภาพที่คาดหวังของผู้บริหารและอาจารย์ในการพัฒนาอาจารย์ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนครโดยมีขั้นตอนในการสร้างเครื่องมือ ดังนี้

1. ศึกษาปริมาณศัพท์เฉพาะ เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาอาจารย์เพื่อเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม โดยทำการแบ่งการพัฒนาอาจารย์ออกเป็น 3 ด้าน คือ ด้านการสอน ด้านการบริการทางวิชาการ และด้านการวิจัย

2. ศึกษาวิธีการสร้างแบบสอบถามตามแนว ของลิเคิร์ต (Likert) (ลิวัน สายยศ และ อังคนา สายยศ, 2538) เพื่อดำเนินการสร้างข้อคำถาม สภาพที่เป็นจริงและสภาพที่คาดหวังของ ผู้บริหารและอาจารย์ในการพัฒนาอาจารย์ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนครจำนวน 60 ข้อ จำแนกเป็นแต่ละด้าน ดังนี้ ด้านการสอนจำนวน 20 ข้อ ด้านการบริการทางวิชาการจำนวน 20 ข้อ และด้านการวิจัย จำนวน 20 ข้อ

3. นำแบบสอบถามสภาพที่เป็นจริงและสภาพที่คาดหวังของผู้บริหาร และอาจารย์ ในการพัฒนาอาจารย์ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร จำนวน 60 ข้อ ไปตรวจหาคุณภาพเบื้องต้นของแบบสอบถาม โดยการหาค่าความเที่ยงตรงเชิงพินิจ (Face Validity) ด้วยการคำนวณหา ค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Consistency : IOC) จากผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 5 ท่าน ได้แก่ อาจารย์สุภัทรา โกไศยกานนท์ อาจารย์ไพจิตร ปุกเจียมอาจ อาจารย์บุญเยี่ยม ทะไกรราช ผู้ช่วยศาสตราจารย์ภาคิน อังศุณิศ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ดวงใจ เขมวิรัตน์ เพื่อตรวจสอบความเหมาะสมด้านเนื้อหา จำนวนข้อคำถาม และภาษาที่ใช้ เลือกเฉพาะข้อคำถามที่มีค่าดัชนีความ สอดคล้อง (IOC) ตั้งแต่ 0.5 เป็นต้นไป ได้จำนวนข้อคำถามทั้งสิ้น 56 ข้อโดยมีรายละเอียดดังนี้ ด้านการสอนจำนวน 19 ข้อ ด้านการบริการทางวิชาการจำนวน 19 ข้อ และด้านการวิจัย จำนวน 18 ข้อ

4. กำหนดเกณฑ์การตรวจให้คะแนนแบบสอบถาม สภาพที่เป็นจริงและสภาพที่คาดหวัง ของผู้บริหารและอาจารย์ในการพัฒนาอาจารย์ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร โดยมี การระบุคะแนนดังนี้

คะแนน	ความหมาย
5	หมายถึง มีความเป็นจริงและความคาดหวังมากที่สุด
4	หมายถึง มีความเป็นจริงและความคาดหวังมาก
3	หมายถึง มีความเป็นจริงและความคาดหวังปานกลาง
2	หมายถึง มีความเป็นจริงและความคาดหวังน้อย
1	หมายถึง มีความเป็นจริงและความคาดหวังน้อยที่สุด

5. นำแบบสอบถามความสภาพที่เป็นจริงและสภาพที่คาดหวังของผู้บริหาร และอาจารย์ใน การพัฒนาอาจารย์ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร จำนวน 56 ข้อ ซึ่งได้ผ่านการ ปรับปรุงแก้ไขให้มีคุณภาพแล้วไปทำการทดลองใช้ (Try Out) กับอาจารย์ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง

จำนวน 100 คน นำแบบสอบถามที่ได้ มาตรวจสอบความสมบูรณ์ นำแบบสอบถามที่สมบูรณ์แล้ว มาทำการตรวจให้คะแนน และดำเนินการตรวจหาค่าอำนาจจำแนก ของแบบสอบถามด้วยค่า ที่พบว่าแบบสอบถามความพึงพอใจต่อการพัฒนาอาจารย์ มีค่าอำนาจจำแนกตั้งแต่ 7.29 – 26.0 แบบสอบถามความคาดหวังต่อการพัฒนาอาจารย์ มีค่าอำนาจจำแนกตั้งแต่ 5.77 – 19.87 และตรวจหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามชุดนี้ โดยคำนวณหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ของครอนบาค (Cronbach, 1970) แบบสอบถามความพึงพอใจต่อการพัฒนาอาจารย์ได้ค่าความเชื่อมั่น 0.99 แบบสอบถามความคาดหวังต่อการพัฒนาอาจารย์ ได้ค่าความเชื่อมั่น 0.99

6. นำแบบสอบถามที่มีคุณภาพแล้ว มาจัดทำเป็นชุดแบบสอบถามให้มีจำนวนพอเพียง กับจำนวนกลุ่มตัวอย่างที่ต้องการคือ จำนวน 300 ชุด

7. กำหนดเกณฑ์การแปลความหมายคะแนนของแบบสอบถาม สภาพที่เป็นจริงและสภาพที่คาดหวังของผู้บริหารและอาจารย์ ในการพัฒนาอาจารย์ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร โดยอาศัยเกณฑ์การแปลความหมายคะแนนของ เบสท์(Best,1981) ซึ่งกำหนดไว้ ดังนี้

ช่วงคะแนน	การแปลความหมาย
4.50 – 5.00	หมายถึง มีความพึงพอใจและความคาดหวังมากที่สุด
3.50 – 4.49	หมายถึง มีความพึงพอใจและความคาดหวังมาก
2.50 – 3.49	หมายถึง มีความพึงพอใจและความคาดหวังปานกลาง
1.50 – 2.49	หมายถึง มีความพึงพอใจและความคาดหวังน้อย
1.00 – 1.49	หมายถึง มีความพึงพอใจและความคาดหวังน้อยที่สุด

#### การเก็บรวบรวมข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามขั้นตอน คือ

1. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามจำนวน 300 ชุด ส่งให้กับคณาจารย์ประจำมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ผู้วิจัยรอรับแบบสอบถามกลับคืนในเวลาที่กำหนด ได้แบบสอบถามกลับคืนมา และทำการตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม พบว่ามีแบบสอบถามที่สมบูรณ์จำนวน 228 ชุด คิดเป็นร้อยละ 76.00

2. นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบความสมบูรณ์แล้วมาตรวจให้คะแนนตามเกณฑ์การให้คะแนนที่ได้ระบุไว้

## การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

### การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาสภาพที่เป็นจริงและสภาพที่คาดหวังเกี่ยวกับการพัฒนาอาจารย์ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร และเปรียบเทียบสภาพที่คาดหวัง เกี่ยวกับการพัฒนาอาจารย์ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร จำแนกตามอายุ คณะวิชาที่สังกัด และสถานภาพการดำรงตำแหน่ง โดยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์โปรแกรม SPSS For Windows เพื่อคำนวณหาค่า จำนวน และร้อยละ ค่าคะแนนเฉลี่ย (Mean ;  $\bar{X}$ ) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation ; S.D.) ค่า t - test ( t - test for independent sample) and ( t - test for dependent sample ) การวิเคราะห์ความแปรปรวน (ANOVA) และการเปรียบเทียบพหุคูณด้วยวิธี Fisher's Least Significant Difference (LSD)

### สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลโดยคำนวณหาค่าสถิติ ดังนี้

#### 1. ค่าสถิติเพื่อการหาคุณภาพของเครื่องมือ

##### 1.1 ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) (มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาราช,2539)

$$IOC = \frac{\sum R}{n}$$

เมื่อ IOC แทน ค่าดัชนีความสอดคล้อง  
 $\sum R$  แทน ผลรวมของความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญทั้งหมด  
 n แทน จำนวนผู้เชี่ยวชาญ

1.2 หาค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า โดยใช้สูตรการแจกแจงที (t - distribution) (ล้วน สายยศ และ อังคณา สายยศ, 2538)

$$t = \frac{\bar{X}_H - \bar{X}_L}{\sqrt{\frac{S_H^2}{n_H} + \frac{S_L^2}{n_L}}}$$

เมื่อ  $t$  แทน ค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถาม

$\bar{X}_H$  แทน คะแนนเฉลี่ยของกลุ่มสูง

$\bar{X}_L$  แทน คะแนนเฉลี่ยของกลุ่มต่ำ

$S_H^2$  แทน ค่าความแปรปรวนของกลุ่มสูง

$S_L^2$  แทน ค่าความแปรปรวนของกลุ่มต่ำ

$n_H$  แทน จำนวนกลุ่มตัวอย่างของกลุ่มสูง

$n_L$  แทน จำนวนกลุ่มตัวอย่างของกลุ่มต่ำ

1.3 หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟา (Coefficient alpha) (ล้วน สายยศ และ อังคณา สายยศ, 2538)

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

เมื่อ  $\alpha$  แทน ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

$N$  แทน จำนวนข้อของแบบสอบถาม

$\sum S_i^2$  แทน ผลรวมของค่าความแปรปรวนของคะแนนเป็นรายข้อ

$S_t^2$  แทน ค่าความแปรปรวนของคะแนนของแบบสอบถามทั้งฉบับ

## 2. ค่าสถิติพื้นฐาน

### 2.1 ค่าร้อยละ (Percentage) (บุญชม ศรีสะอาด, 2535)

$$P = \frac{f}{N} \times 100$$

เมื่อ P แทน ค่าร้อยละ

f แทน จำนวนข้อมูล

n แทน จำนวนข้อมูลทั้งหมด

### 2.2 ค่าคะแนนเฉลี่ย (Mean; $\bar{X}$ ) (ชูศรี วงศ์รัตน์, 2544)

$$\bar{X} = \frac{\sum X_i}{n}$$

เมื่อ  $\bar{X}$  แทน ค่าเฉลี่ย

$\sum X_i$  แทน ผลรวมของคะแนนทั้งหมด

n แทน จำนวนคนในกลุ่มตัวอย่าง

### 2.3 ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนน (S.D.) (ล้วน สายยศ และ อังคนา สายยศ, 2538)

$$S.D. = \sqrt{\frac{n\sum x^2 - (\sum x)^2}{n(n-1)}}$$

เมื่อ S.D. แทน ความเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนน

$\sum x^2$  แทน ผลรวมของคะแนนแต่ละตัวยกกำลังสอง

$(\sum X)^2$  แทน ผลรวมของคะแนนทั้งหมดยกกำลังสอง

n แทน จำนวนคนในกลุ่มตัวอย่าง

### 3. ค่าสถิติสำหรับทดสอบสมมติฐาน

3.1 เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่ม ที่มีความสัมพันธ์หรือเกี่ยวข้องกัน (ความพึงพอใจและความคาดหวัง) โดยใช้ t - test (t - test for dependent sample) (ชูศรี วงศ์รัตน์, 2544)

$$t = \frac{\sum D}{\sqrt{\frac{n \sum D^2 - (\sum D)^2}{n-1}}}$$

$$df = n - 1$$

เมื่อ t แทน ค่าสถิติที่ใช้ในการพิจารณา t - distribution

D แทน ความแตกต่างระหว่างข้อมูลแต่ละคู่

n แทน จำนวนคู่

3.2 เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่ม โดยใช้ t - test (t - test for independent sample) เมื่อทดสอบความแปรปรวนของประชากร กลุ่มที่ 1 ( $\sigma_1^2$ ) และกลุ่มที่ 2 ( $\sigma_2^2$ ) พบว่า  $\sigma_1^2 = \sigma_2^2$  ใช้ t - test (ล้วน สายยศ และ อังคณา สายยศ, 2538)

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

$$df = n_1 + n_2 - 2$$

เมื่อ  $t$  แทน ค่าสถิติที่ใช้ในการพิจารณา t-distribution  
 $\bar{X}_1, \bar{X}_2$  แทน ค่าเฉลี่ยของกลุ่มที่ 1 และกลุ่มที่ 2 ตามลำดับ  
 $S_1^2, S_2^2$  แทน ค่าความแปรปรวนของคะแนนกลุ่มที่ 1 และกลุ่มที่ 2  
 ตามลำดับ  
 $n_1, n_2$  แทน ขนาดของกลุ่มตัวอย่างในกลุ่มที่ 1 และกลุ่มที่ 2 ตามลำดับ

ถ้าพบว่า  $\sigma_1^2 \neq \sigma_2^2$  ใช้สูตร (ล้วน สายยศ และ อังคณา สายยศ, 2538)

$$t = \frac{\bar{X}_1 - \bar{X}_2}{\sqrt{\frac{S_1^2}{n_1} + \frac{S_2^2}{n_2}}}$$

$$df = \frac{\left\{ \frac{S_1^2}{n_1} + \frac{S_2^2}{n_2} \right\}^2}{\frac{\left( \frac{S_1^2}{n_1} \right)^2}{n_1 - 1} + \frac{\left( \frac{S_2^2}{n_2} \right)^2}{n_2 - 1}}$$

เมื่อ  $t$  แทน ค่าสถิติที่ใช้ในการพิจารณา t - distribution  
 $\bar{X}_1, \bar{X}_2$  แทน ค่าเฉลี่ยของกลุ่มที่ 1 และกลุ่มที่ 2 ตามลำดับ  
 $S_1^2, S_2^2$  แทน ค่าความแปรปรวนของคะแนนกลุ่มที่ 1 และกลุ่มที่ 2  
 ตามลำดับ  
 $n_1, n_2$  แทน ขนาดของกลุ่มตัวอย่างในกลุ่มที่ 1 และกลุ่มที่ 2  
 ตามลำดับ



3.3 เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างที่มากกว่า 2 กลุ่ม โดยใช้สถิติวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One – Way Analysis of Variance) (ล้วน สายยศ และ อังคณา สายยศ,2538)

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

เมื่อ  $F$  แทน ค่าสถิติที่ใช้ในการพิจารณา F - distribution  
 $MS_b$  แทน ความแปรปรวนระหว่างกลุ่ม  
 $MS_w$  แทน ความแปรปรวนภายในกลุ่ม

3.4 ทดสอบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยระหว่างสองกลุ่ม กรณีที่ค่า  $F$  มีนัยสำคัญทางสถิติทำการเปรียบเทียบพหุคูณ ด้วยวิธี Fisher's Least Significant Difference (LSD) (กัลยา วานิชย์บัญชา,2546)

$$\text{สูตร } LSD = t_{1-\frac{\alpha}{2}} \sqrt{MS_E \left( \frac{1}{n_i} + \frac{1}{n_j} \right)}$$

ถ้า  $n_i = n_j$  จะทำให้  $LSD = t_{1-\frac{\alpha}{2}} \sqrt{\frac{2MS_E}{n_i}}$

เมื่อ  $MS_E$  แทน Mean Square Error  
 $n_i, n_j$  แทน ขนาดกลุ่มตัวอย่างแต่ละชุด  
 $\alpha$  แทน ระดับนัยสำคัญ  
 $t$  แทน ค่าที่ได้จากตาราง t

## บทที่ 4

### ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล สำหรับการวิจัยครั้งนี้ เพื่อให้เกิดความเข้าใจตรงกัน ผู้วิจัยได้กำหนดสัญลักษณ์และอักษรย่อที่ใช้ในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลดังต่อไปนี้

#### สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

n	แทน	จำนวนตัวอย่าง
$\bar{X}$	แทน	ค่าคะแนนเฉลี่ยตัวอย่าง
S.D.	แทน	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานตัวอย่าง
t	แทน	ค่าการแจกแจงที
F	แทน	ค่าการแจกแจงเอฟ
MS	แทน	ค่าความแปรปรวน
SS	แทน	ผลรวมของข้อมูลยกกำลังสอง
df	แทน	องศาแห่งความเป็นอิสระ
*	แทน	มีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับ .05

#### การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้จัดทำการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลโดยแบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้  
ตอนที่ 1 ผลการศึกษาจำนวน ร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามตัวแปร เพศ อายุ คณะวิชาที่สังกัด และสถานภาพการดำรงตำแหน่งของอาจารย์

ตอนที่ 2 ผลการศึกษาค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน สภาพที่เป็นจริงและสภาพที่คาดหวังของอาจารย์ในการพัฒนาอาจารย์ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร

ตอนที่ 3 ผลการเปรียบเทียบระหว่างสภาพที่เป็นจริง และสภาพที่คาดหวังของอาจารย์ ในการพัฒนาอาจารย์ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร

ตอนที่ 4 ผลการเปรียบเทียบสภาพที่คาดหวังของอาจารย์ในการพัฒนาอาจารย์ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร จำแนกตามตัวแปร เพศ อายุ คณะวิชาที่สังกัด และสถานภาพการดำรงตำแหน่งของอาจารย์

#### ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 ผลการศึกษาจำนวน ร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามตัวแปร เพศ สาขาวิชา ระดับชั้นปีที่ศึกษา และผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักศึกษา ดังแสดงผลใน ตารางที่ 2

ตารางที่ 2 แสดงจำนวน ร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามตัวแปร เพศ อายุ คณะวิชาที่สังกัด และสถานภาพการดำรงตำแหน่งของอาจารย์

ตัวแปร	ระดับของตัวแปร	จำนวน	ร้อยละ
1. เพศ	ชาย	101	44.3
	หญิง	127	55.7
	รวม	228	100.00
2. อายุ	ต่ำกว่า 30 ปี	27	11.8
	30 – 39 ปี	79	34.6
	40 – 49 ปี	70	30.7
	ตั้งแต่ 49 ปีขึ้นไป	52	22.8
	รวม	228	100.0
3. คณะวิชาที่สังกัด	คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม	22	9.6
	คณะเทคโนโลยีคหกรรมศาสตร์	24	10.5
	คณะเทคโนโลยีสื่อสารมวลชน	11	4.8
	คณะบริหารธุรกิจ	46	20.2
	คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีคณะ	22	9.6
	วิศวกรรมศาสตร์	43	18.9
	คณะศิลปศาสตร์ประยุกต์	40	17.5
	คณะอุตสาหกรรมสิ่งทอและออกแบบแฟชั่น	20	8.8
รวม	228	100.0	
4. สถานภาพการดำรงตำแหน่ง	อาจารย์	181	79.4
	ผู้บริหาร	47	20.6
	รวม	228	100.0

จากตารางที่ 2 แสดงให้เห็นว่า อาจารย์ที่เป็นกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 127 คน คิดเป็นร้อยละ 55.7 อายุส่วนใหญ่ มีอายุ 30 – 39 ปี จำนวน 79 คน คิดเป็นร้อยละ 34.6 คณะวิชาที่สังกัดส่วนใหญ่เป็นคณะบริหารธุรกิจ จำนวน 46 คน คิดเป็นร้อยละ 20.2 และ สถานภาพการดำรงตำแหน่ง ส่วนใหญ่เป็นอาจารย์ จำนวน 181 คน คิดเป็นร้อยละ 79.4

ตอนที่ 2 ผลการศึกษาค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน สภาพที่เป็นจริงและสภาพที่คาดหวังของอาจารย์ในการพัฒนาอาจารย์ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ดังแสดงผลใน ตารางที่ 3 - ตารางที่ 6

ตารางที่ 3 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน สภาพที่เป็นจริงของอาจารย์ในการพัฒนาอาจารย์ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร จำแนกเป็นรายด้าน และโดยรวมทุกด้าน

ความพึงพอใจของอาจารย์ในการพัฒนาอาจารย์	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความพึงพอใจ
ด้านด้านการสอน	2.36	.77	พึงพอใจน้อย
ด้านการบริการทางวิชาการ	2.17	.85	พึงพอใจน้อย
ด้านการวิจัย	2.11	.89	พึงพอใจน้อย
โดยรวม	2.21	.78	พึงพอใจน้อย

จากตารางที่ 3 แสดงให้เห็นว่า ระดับความพึงพอใจอาจารย์ ในการพัฒนาอาจารย์ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร โดยรวม อยู่ในระดับพึงพอใจน้อย มีค่า  $\bar{X} = 2.21$  S.D. = 0.78 โดยด้านที่มีระดับความพึงพอใจน้อย ต่ำที่สุดคือ ด้านการวิจัย มีค่า  $\bar{X} = 2.11$  S.D. = 0.89 รองลงมาคือ ด้านการบริการทางวิชาการ มีค่า  $\bar{X} = 2.17$  S.D. = 0.85 และด้านการสอน มีค่า  $\bar{X} = 2.36$  S.D. = 0.77

ตารางที่ 4 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน สภาพที่เป็นจริงของอาจารย์ในการพัฒนา  
อาจารย์ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร จำแนกเป็นรายชื่อ

การพัฒนาอาจารย์	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความพึงพอใจ
ด้านการสอน			
1. การให้ความรู้เกี่ยวกับหลักสูตร	2.63	1.07	พึงพอใจปานกลาง
2. การให้ความรู้เกี่ยวกับการทำแผนการสอน	2.92	1.03	พึงพอใจปานกลาง
3. การให้ความรู้เกี่ยวกับเทคนิควิธีการสอนต่างๆ	2.71	1.01	พึงพอใจปานกลาง
4. การให้ความรู้เกี่ยวกับการสร้างบรรยากาศการสอน	2.64	1.03	พึงพอใจปานกลาง
5. การให้ความรู้เกี่ยวกับเทคนิคการผลิตสื่อการสอน	2.53	1.04	พึงพอใจปานกลาง
6. การให้ความรู้เกี่ยวกับเทคนิคการใช้สื่อการสอน	2.49	1.01	พึงพอใจน้อย
7. การให้ความรู้เกี่ยวกับการใช้คอมพิวเตอร์ช่วยสอน	2.46	1.04	พึงพอใจน้อย
8. การให้ความรู้เกี่ยวกับการเขียนเอกสารคำสอน ตำรา	2.53	1.03	พึงพอใจปานกลาง
9. การให้ความรู้เกี่ยวกับหลักการวัดและการประเมินผลการเรียน	2.61	1.08	พึงพอใจปานกลาง
10. การให้ความรู้เกี่ยวกับเทคนิคการออกข้อสอบ	2.36	1.00	พึงพอใจน้อย
11. การให้ความรู้เกี่ยวกับการวิเคราะห์คุณภาพข้อสอบ	2.24	.94	พึงพอใจน้อย
12. การให้ความรู้เกี่ยวกับการประเมินหลักสูตร	2.26	.97	พึงพอใจน้อย
13. การส่งเสริมให้อาจารย์ได้ศึกษาต่อ	2.97	1.15	พึงพอใจปานกลาง
14. การเผยแพร่ข่าวสารวิชาการ	2.50	.98	พึงพอใจปานกลาง
15. การจัดบริการสื่อการสอน	2.29	.96	พึงพอใจน้อย
16. การจัดตั้งหน่วยพัฒนาการเรียนการสอน	2.13	1.01	พึงพอใจน้อย
17. การให้บริการด้านห้องสมุดเพื่อการค้นคว้า	2.71	.96	พึงพอใจปานกลาง
18. การให้ความรู้เกี่ยวกับการสร้างบทเรียนคอมพิวเตอร์	2.18	.99	พึงพอใจน้อย
19. การให้ความรู้เกี่ยวกับการใช้คอมพิวเตอร์เพื่อสืบค้นข้อมูล	2.34	1.00	พึงพอใจน้อย
ด้านการบริการทางวิชาการ			
1. การให้ความรู้เกี่ยวกับการเขียนบทความทางวิชาการ	2.22	1.00	พึงพอใจน้อย
2. การให้ความรู้เกี่ยวกับเทคนิคการเป็นวิทยากร	2.07	.95	พึงพอใจน้อย
3. การให้ความรู้เกี่ยวกับเทคนิคการจัดฝึกอบรม	2.11	.98	พึงพอใจน้อย
4. การให้ความรู้เกี่ยวกับเทคนิคการให้คำปรึกษาทางวิชาการ	2.11	.99	พึงพอใจน้อย
5. การให้ความรู้เกี่ยวกับเทคนิคการเขียนโครงการ	2.21	.99	พึงพอใจน้อย
6. การให้ความรู้เกี่ยวกับการประเมินโครงการ	2.15	.99	พึงพอใจน้อย

## ตารางที่ 4 (ต่อ)

การพัฒนาอาจารย์	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความพึงพอใจ
ด้านการบริการทางวิชาการ (ต่อ)			
7. การให้ความรู้เกี่ยวกับเทคนิคการจัดนิทรรศการ	2.01	.95	พึงพอใจน้อย
8. การให้ความรู้เกี่ยวกับเทคนิคการจัดทำเอกสารเผยแพร่	2.11	1.02	พึงพอใจน้อย
9. การให้ความรู้เกี่ยวกับเทคนิคการประชาสัมพันธ์	2.03	.96	พึงพอใจน้อย
10. การให้ความรู้เกี่ยวกับความสำคัญของการให้บริการทางวิชาการ	2.18	1.00	พึงพอใจน้อย
11. การสนับสนุนให้อาจารย์เป็นที่ปรึกษาทางวิชาการ	2.36	1.06	พึงพอใจน้อย
12. การสนับสนุนให้อาจารย์เป็นอาจารย์พิเศษในสถาบันต่างๆ	2.04	.99	พึงพอใจน้อย
13. การสนับสนุนให้อาจารย์เป็นวิทยากรในหน่วยงานต่างๆ	2.13	1.01	พึงพอใจน้อย
14. การสนับสนุนให้อาจารย์เขียนบทความทางวิชาการ	2.36	1.08	พึงพอใจน้อย
15. การสนับสนุนให้อาจารย์เผยแพร่ความรู้ทางสื่อต่างๆ	2.44	1.03	พึงพอใจน้อย
16. การสนับสนุนงบประมาณจัดกิจกรรมบริการทางวิชาการ	2.33	1.08	พึงพอใจน้อย
17. การจัดตั้งหน่วยงานการให้บริการทางวิชาการ	2.20	1.01	พึงพอใจน้อย
18. สนับสนุนให้มีการประชุมทางวิชาการ	2.24	1.01	พึงพอใจน้อย
19. การให้ความรู้เกี่ยวกับการเขียนบทความภาษาต่างประเทศ	1.82	.95	พึงพอใจน้อย
ด้านการวิจัย			
1. การให้ความรู้เกี่ยวกับเทคนิคการสุ่มตัวอย่าง	2.05	.95	พึงพอใจน้อย
2. การให้ความรู้เกี่ยวกับการเขียนโครงการวิจัยเพื่อขอทุน	2.11	.98	พึงพอใจน้อย
3. การให้ความรู้เกี่ยวกับขั้นตอนการทำวิจัย	2.20	.99	พึงพอใจน้อย
4. การให้ความรู้เกี่ยวกับการสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือ	2.20	1.01	พึงพอใจน้อย
5. การให้ความรู้เกี่ยวกับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	2.18	.99	พึงพอใจน้อย
6. การให้ความรู้เกี่ยวกับการใช้คอมพิวเตอร์เพื่อการวิจัย	2.11	.94	พึงพอใจน้อย
7. การให้ความรู้เกี่ยวกับการอ่านผลข้อมูลจากคอมพิวเตอร์	2.11	.96	พึงพอใจน้อย
8. การให้ความรู้เกี่ยวกับการแปลความหมายข้อมูล	2.07	.95	พึงพอใจน้อย
9. การให้ความรู้เกี่ยวกับการเขียนบทคัดย่อ /ABSTRACT	2.12	1.02	พึงพอใจน้อย
10. การให้ความรู้เกี่ยวกับการเขียนรายงานการวิจัย	2.10	.99	พึงพอใจน้อย
11. การให้ความรู้เกี่ยวกับการเขียนบทความวิจัย	2.11	1.00	พึงพอใจน้อย
12. การสนับสนุนจัดหาที่ปรึกษางานวิจัย	2.09	.98	พึงพอใจน้อย
13. การสนับสนุนจัดหาทุนอุดหนุนการวิจัย	2.26	.98	พึงพอใจน้อย
14. การสนับสนุนจัดหาตำราและอุปกรณ์เพื่อการวิจัย	2.07	1.00	พึงพอใจน้อย

ตารางที่ 4 (ต่อ)

การพัฒนาอาจารย์	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความพึงพอใจ
ด้านการวิจัย (ต่อ)			
15. การจัดสมมนาทางวิชาการเพื่อเผยแพร่ผลงานวิจัย	2.14	.99	พึงพอใจน้อย
16. การลดภาระงานเพื่อเอื้ออำนวยให้อาจารย์ทำงานวิจัย	1.99	1.00	พึงพอใจน้อย
17. การสนับสนุนจัดหาแหล่งเผยแพร่ผลงานการวิจัย	2.14	1.02	พึงพอใจน้อย
18. การให้ความรู้เกี่ยวกับการอ่านและแปลภาษาต่างประเทศ	2.00	1.04	พึงพอใจน้อย
รวม	2.21	.78	พึงพอใจน้อย

จากตารางที่ 4 แสดงให้เห็นว่า ระดับความพึงพอใจของอาจารย์ ในการพัฒนาอาจารย์ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ด้านการสอน ข้อที่มีความพึงพอใจน้อยที่สุด คือ การจัดตั้งหน่วยพัฒนาการเรียนการสอน มีค่า  $\bar{X} = 2.13$  S.D. = 1.01 ด้านการบริการทางวิชาการ ข้อที่มีความพึงพอใจน้อยที่สุด คือ การให้ความรู้เกี่ยวกับการเขียนบทความภาษาต่างประเทศ มีค่า  $\bar{X} = 1.82$  S.D. = .95 และด้านการวิจัย ข้อที่มีความพึงพอใจน้อยที่สุด คือ การลดภาระงานเพื่อเอื้ออำนวยให้อาจารย์ทำงานวิจัย มีค่า  $\bar{X} = 1.99$  S.D. = 1.00

ตารางที่ 5 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน สภาพที่คาดหวังของอาจารย์ในการพัฒนาอาจารย์ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร จำแนกเป็นรายด้าน และโดยรวมทุกด้าน

ความคาดหวังของอาจารย์ในการพัฒนาอาจารย์	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความคาดหวัง
ด้านการสอน	3.96	.89	คาดหวังมาก
ด้านการบริการทางวิชาการ	3.76	1.00	คาดหวังมาก
ด้านการวิจัย	3.89	1.07	คาดหวังมาก
โดยรวม	3.87	.93	คาดหวังมาก

จากตารางที่ 5 แสดงให้เห็นว่า ระดับความคาดหวังของอาจารย์ ในการพัฒนาอาจารย์ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร โดยรวม อยู่ในระดับระดับความคาดหวังมาก มีค่า  $\bar{X} = 3.87$  S.D. = 0.93 โดยด้านที่มีระดับความคาดหวังมาก สูงที่สุดคือ ด้านการสอน มีค่า  $\bar{X} = 3.96$  S.D. = 0.89

ตารางที่ 6 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน สภาพที่คาดหวังของอาจารย์ในการพัฒนา  
อาจารย์ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร จำแนกเป็นรายข้อ

การพัฒนาอาจารย์	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความคาดหวัง
<b>ด้านการสอน</b>			
1. การให้ความรู้เกี่ยวกับหลักสูตร	3.91	.96	คาดหวังมาก
2. การให้ความรู้เกี่ยวกับการทำแผนการสอน	3.98	.92	คาดหวังมาก
3. การให้ความรู้เกี่ยวกับเทคนิควิธีการสอนต่างๆ	4.04	.94	คาดหวังมาก
4. การให้ความรู้เกี่ยวกับการสร้างบรรยากาศการสอน	3.96	.98	คาดหวังมาก
5. การให้ความรู้เกี่ยวกับเทคนิคการผลิตสื่อการสอน	3.98	1.04	คาดหวังมาก
6. การให้ความรู้เกี่ยวกับเทคนิคการใช้สื่อการสอน	3.95	1.05	คาดหวังมาก
7. การให้ความรู้เกี่ยวกับการใช้คอมพิวเตอร์ช่วยสอน	3.95	1.11	คาดหวังมาก
8. การให้ความรู้เกี่ยวกับการเขียนเอกสารคำสอน ตำรา	3.96	1.02	คาดหวังมาก
9. การให้ความรู้เกี่ยวกับหลักการวัดและการประเมินผลการเรียน	3.94	.98	คาดหวังมาก
10. การให้ความรู้เกี่ยวกับเทคนิคการออกข้อสอบ	3.94	1.02	คาดหวังมาก
11. การให้ความรู้เกี่ยวกับการวิเคราะห์คุณภาพข้อสอบ	3.88	1.08	คาดหวังมาก
12. การให้ความรู้เกี่ยวกับการประเมินหลักสูตร	3.82	1.13	คาดหวังมาก
13. การส่งเสริมให้อาจารย์ได้ศึกษาต่อ	4.22	.96	คาดหวังมาก
14. การเผยแพร่ข่าวสารวิชาการ	3.98	1.06	คาดหวังมาก
15. การจัดบริการสื่อการสอน	3.91	1.11	คาดหวังมาก
16. การจัดตั้งหน่วยพัฒนาการเรียนการสอน	3.85	1.20	คาดหวังมาก
17. การให้บริการด้านห้องสมุดเพื่อการค้นคว้า	4.09	1.03	คาดหวังมาก
18. การให้ความรู้เกี่ยวกับการสร้างบทเรียนคอมพิวเตอร์	3.93	1.10	คาดหวังมาก
19. การให้ความรู้เกี่ยวกับการใช้คอมพิวเตอร์เพื่อสืบค้นข้อมูล	3.98	1.10	คาดหวังมาก
<b>ด้านการบริการทางวิชาการ</b>			
1. การให้ความรู้เกี่ยวกับการเขียนบทความทางวิชาการ	3.96	1.05	คาดหวังมาก
2. การให้ความรู้เกี่ยวกับเทคนิคการเป็นวิทยากร	3.79	1.11	คาดหวังมาก
3. การให้ความรู้เกี่ยวกับเทคนิคการจัดฝึกอบรม	3.73	1.13	คาดหวังมาก
4. การให้ความรู้เกี่ยวกับเทคนิคการให้คำปรึกษาทางวิชาการ	3.77	1.10	คาดหวังมาก
5. การให้ความรู้เกี่ยวกับเทคนิคการเขียนโครงการ	3.81	1.07	คาดหวังมาก
6. การให้ความรู้เกี่ยวกับการประเมินโครงการ	3.75	1.13	คาดหวังมาก



## ตารางที่ 6 (ต่อ)

การพัฒนาอาจารย์	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความคาดหวัง
ด้านการบริการทางวิชาการ (ต่อ)			
7. การให้ความรู้เกี่ยวกับเทคนิคการจัดนิทรรศการ	3.57	1.18	คาดหวังมาก
8. การให้ความรู้เกี่ยวกับเทคนิคการจัดทำเอกสารเผยแพร่	3.69	1.15	คาดหวังมาก
9. การให้ความรู้เกี่ยวกับเทคนิคการประชาสัมพันธ์	3.62	1.18	คาดหวังมาก
10. การให้ความรู้เกี่ยวกับความสำคัญของการให้บริการทางวิชาการ	3.71	1.10	คาดหวังมาก
11. การสนับสนุนให้อาจารย์เป็นที่ปรึกษาทางวิชาการ	3.78	1.04	คาดหวังมาก
12. การสนับสนุนให้อาจารย์เป็นอาจารย์พิเศษในสถาบันต่างๆ	3.76	1.13	คาดหวังมาก
13. การสนับสนุนให้อาจารย์เป็นวิทยากรในหน่วยงานต่างๆ	3.70	1.20	คาดหวังมาก
14. การสนับสนุนให้อาจารย์เขียนบทความทางวิชาการ	3.86	1.05	คาดหวังมาก
15. การสนับสนุนให้อาจารย์เผยแพร่ความรู้ทางสื่อต่างๆ	3.89	1.09	คาดหวังมาก
16. การสนับสนุนงบประมาณจัดกิจกรรมบริการทางวิชาการ	3.88	1.11	คาดหวังมาก
17. การจัดตั้งหน่วยงานการให้บริการทางวิชาการ	3.82	1.10	คาดหวังมาก
18. สนับสนุนให้มีการประชุมทางวิชาการ	3.86	1.08	คาดหวังมาก
19. การให้ความรู้เกี่ยวกับการเขียนบทความภาษาต่างประเทศ	3.58	1.24	คาดหวังมาก
ด้านการวิจัย			
1. การให้ความรู้เกี่ยวกับเทคนิคการสุ่มตัวอย่าง	3.84	1.12	คาดหวังมาก
2. การให้ความรู้เกี่ยวกับการเขียนโครงการวิจัยเพื่อขอทุน	3.86	1.08	คาดหวังมาก
3. การให้ความรู้เกี่ยวกับขั้นตอนการทำวิจัย	3.86	1.10	คาดหวังมาก
4. การให้ความรู้เกี่ยวกับการสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือ	3.83	1.12	คาดหวังมาก
5. การให้ความรู้เกี่ยวกับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	3.84	1.15	คาดหวังมาก
6. การให้ความรู้เกี่ยวกับการใช้คอมพิวเตอร์เพื่อการวิจัย	3.81	1.16	คาดหวังมาก
7. การให้ความรู้เกี่ยวกับการอ่านผลข้อมูลจากคอมพิวเตอร์	3.83	1.14	คาดหวังมาก
8. การให้ความรู้เกี่ยวกับการแปลความหมายข้อมูล	3.81	1.17	คาดหวังมาก
9. การให้ความรู้เกี่ยวกับการเขียนบทคัดย่อ /ABSTRACT	3.79	1.20	คาดหวังมาก
10. การให้ความรู้เกี่ยวกับการเขียนรายงานการวิจัย	3.86	1.17	คาดหวังมาก
11. การให้ความรู้เกี่ยวกับการเขียนบทความวิจัย	3.89	1.21	คาดหวังมาก
12. การสนับสนุนจัดหาที่ปรึกษางานวิจัย	4.05	1.12	คาดหวังมาก
13. การสนับสนุนจัดหาทุนอุดหนุนการวิจัย	3.99	1.13	คาดหวังมาก
14. การสนับสนุนจัดหาตำราและอุปกรณ์เพื่อการวิจัย	3.99	1.16	คาดหวังมาก

## ตารางที่ 6 (ต่อ)

การพัฒนาอาจารย์	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความคาดหวัง
ด้านการวิจัย (ต่อ)			
15. การจัดสมนาทางวิชาการเพื่อเผยแพร่ผลงานวิจัย	4.03	1.20	คาดหวังมาก
16. การลดภาระงานเพื่อเอื้ออำนวยให้อาจารย์ทำงานวิจัย	4.01	1.13	คาดหวังมาก
17. การสนับสนุนจัดหาแหล่งเผยแพร่ผลงานการวิจัย	3.96	1.17	คาดหวังมาก
18. การให้ความรู้เกี่ยวกับการอ่านและแปลภาษาต่างประเทศ	3.87	1.12	คาดหวังมาก
รวม	3.87	.93	คาดหวังมาก

จากตารางที่ 6 แสดงให้เห็นว่า ระดับความคาดหวังของอาจารย์ ในการพัฒนาอาจารย์ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ด้านการสอน ข้อที่มีความคาดหวังมากที่สุด คือ การส่งเสริมให้อาจารย์ได้ศึกษาต่อ มีค่า  $\bar{X} = 4.22$  S.D. = .96 ด้านการบริการทางวิชาการ ข้อที่มีความคาดหวังมากที่สุด คือ การให้ความรู้เกี่ยวกับการเขียนบทความทางวิชาการมีค่า  $\bar{X} = 3.96$  S.D. = 1.05 และด้านการวิจัย ข้อที่มีความคาดหวังมากที่สุด คือ การสนับสนุนจัดหาที่ปรึกษางานวิจัย มีค่า  $\bar{X} = 4.05$  S.D. = 1.12

ตอนที่ 3 ผลการเปรียบเทียบระหว่างสภาพที่เป็นจริง และสภาพที่คาดหวังของอาจารย์ ในการพัฒนาอาจารย์ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ดังแสดงผลในตารางที่ 7

ตารางที่ 7 แสดงการเปรียบเทียบระหว่างสภาพที่เป็นจริง และสภาพที่คาดหวังของอาจารย์ ในการพัฒนาอาจารย์ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร

การพัฒนาอาจารย์	ค่า คะแนน	ความ คาดหวัง	ความ พึงพอใจ	ความ แตกต่าง	t
ด้านการสอน	$\bar{X}$	3.96	2.36	1.6	22.51*
	S.D.	.89	.77	1.07	
	N	228	228	0.00	
ด้านการบริการทางวิชาการ	$\bar{X}$	3.76	2.17	1.6	18.79*
	S.D.	1.00	.85	1.28	
	N	228	228	0.00	
ด้านการวิจัย	$\bar{X}$	3.89	2.11	1.78	19.71*
	S.D.	1.07	.89	1.36	
	N	228	228	0.00	
โดยรวม	$\bar{X}$	2.87	2.21	1.66	21.40*
	S.D.	.93	.78	1.17	
	N	228	228	0.00	

จากตารางที่ 7 แสดงให้เห็นว่า เมื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ย ระหว่างระดับความพึงพอใจ และระดับความคาดหวังของอาจารย์ ในการพัฒนาอาจารย์ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร โดยรวม ด้วยค่า t - Dependent พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับนัยสำคัญ 0.05 โดยคะแนนเฉลี่ยระดับความคาดหวังมีค่าสูงกว่าระดับความพึงพอใจ และเมื่อพิจารณาเปรียบเทียบความแตกต่างคะแนนเฉลี่ยระหว่างระดับความพึงพอใจและระดับความคาดหวังของอาจารย์ในการพัฒนาอาจารย์ ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร เป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับนัยสำคัญ 0.05 โดยมีคะแนนเฉลี่ยระดับความคาดหวังสูงกว่าระดับความพึงพอใจในทุกด้าน

ตอนที่ 4 ผลการเปรียบเทียบสภาพที่คาดหวังของอาจารย์ในการพัฒนาอาจารย์ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร จำแนกตามตัวแปรเพศ อายุ คณะวิชาที่สังกัด และสถานภาพการดำรงตำแหน่งของอาจารย์ ดังแสดงผลในตารางที่ 8 - ตารางที่ 19

ตารางที่ 8 แสดงการเปรียบเทียบสภาพที่คาดหวังของอาจารย์ในการพัฒนาอาจารย์ของ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร จำแนกตามตัวแปรเพศ เป็นรายด้านและโดยรวมทุกด้าน

สภาพที่คาดหวังของอาจารย์ในการพัฒนาอาจารย์	เพศ	n	$\bar{X}$	S.D.	t
ด้านการสอน	หญิง	127	4.06	.86	1.98*
	ชาย	101	3.83	.90	
ด้านการบริการทางวิชาการ	หญิง	127	3.79	.97	.48
	ชาย	101	3.73	1.04	
ด้านการวิจัย	หญิง	127	3.94	1.06	.76
	ชาย	101	3.83	1.08	
โดยรวม	หญิง	127	3.93	.90	1.09
	ชาย	101	3.80	.97	

จากตารางที่ 8 แสดงให้เห็นว่า เมื่อเปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ย ระดับความคาดหวังของอาจารย์ในการพัฒนาอาจารย์ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร โดยรวม จำแนกตามตัวแปรเพศ ด้วยค่า t - Independent พบว่า อาจารย์เพศชาย และอาจารย์เพศหญิง มีคะแนนเฉลี่ยระดับความคาดหวัง แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ และเมื่อพิจารณาเปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยระดับความคาดหวังของอาจารย์ในการพัฒนาอาจารย์ของ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ในแต่ละด้าน พบว่า ด้านการสอน อาจารย์เพศชาย และอาจารย์เพศหญิง มีคะแนนเฉลี่ยระดับความคาดหวังแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับนัยสำคัญ 0.05 โดยอาจารย์เพศหญิงมีคะแนนเฉลี่ยระดับความคาดหวัง ด้านการสอน สูงกว่าอาจารย์เพศชาย

ตารางที่ 9 แสดงการเปรียบเทียบสภาพที่คาดหวังของอาจารย์ในการพัฒนาอาจารย์ของ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร จำแนกตามตัวแปรอายุ เป็นรายด้านและโดยรวมทุกด้าน

สภาพที่คาดหวังของอาจารย์ในการพัฒนาอาจารย์	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F
ด้านการสอน	ระหว่างกลุ่ม	3	14.75	4.92	6.74*
	ภายในกลุ่ม	224	163.38	.73	
	รวม	227	178.13		
ด้านการบริการทางวิชาการ	ระหว่างกลุ่ม	3	27.29	9.91	10.17*
	ภายในกลุ่ม	224	200.42	.90	
	รวม	227	227.71		
ด้านการวิจัย	ระหว่างกลุ่ม	3	29.86	9.96	9.74*
	ภายในกลุ่ม	224	228.91	1.02	
	รวม	227	258.78		
โดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	3	23.31	7.77	9.96*
	ภายในกลุ่ม	224	174.81	.78	
	รวม	227	198.12		

จากตารางที่ 9 แสดงให้เห็นว่า เมื่อเปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยระดับความคาดหวังของอาจารย์ในการพัฒนาอาจารย์ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร โดยรวม จำแนกตามตัวแปรอายุ ด้วยค่า F - test พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับนัยสำคัญ 0.05 และเมื่อเปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยระดับความคาดหวังของอาจารย์ ในการพัฒนาอาจารย์ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร จำแนกตามตัวแปรอายุ ในแต่ละด้าน พบว่า ทุกด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับนัยสำคัญ 0.05

เมื่อพบว่าคะแนนเฉลี่ยระดับความคาดหวังของอาจารย์ในการพัฒนาอาจารย์ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร โดยรวมและทุกด้าน ของอาจารย์ที่มีอายุต่างกัน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับนัยสำคัญ 0.05 ผู้วิจัยจึงดำเนินการเปรียบเทียบพหุคูณด้วยวิธี Fisher's Least Significant Difference (LSD) ปรากฏผลดัง ตารางที่ 10 - ตารางที่ 13

ตารางที่ 10 แสดงการเปรียบเทียบพหุคูณ (LSD) สภาพที่คาดหวังของอาจารย์ในการพัฒนาอาจารย์  
ของ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร โดยรวม จำแนกตามตัวแปรอายุ

	ต่ำกว่า 30 ปี	30 – 39 ปี	40 – 49 ปี	ตั้งแต่ 49 ปี ขึ้นไป
อายุ ( $\bar{X}$ )	(4.02)	(4.25)	(3.72)	(3.44)
ต่ำกว่า 30 ปี (4.02)	-	.23	.30	.58*
30 – 39 ปี (4.25)		-	.53*	.81*
40 – 49 ปี (3.72)			-	.28
ตั้งแต่ 49 ปี ขึ้นไป(3.44)				-

จากตารางที่ 10 แสดงให้เห็นว่า เมื่อเปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยระดับความคาดหวังของ  
อาจารย์ในการพัฒนาอาจารย์ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร โดยรวม ของอาจารย์  
ที่มีอายุต่างกัน เป็นรายคู่ด้วยวิธี Fisher's Least Significant Difference (LSD) พบว่า อาจารย์ที่มี  
อายุ 30 – 39 ปี มีคะแนนเฉลี่ยระดับความคาดหวังแตกต่างกับ อาจารย์ที่มีอายุ 40 – 49 ปี และ  
อาจารย์ที่มีอายุ 49 ปี ขึ้นไปอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับนัยสำคัญ 0.05 โดยอาจารย์ที่มีอายุ  
30 – 39 ปี มีคะแนนเฉลี่ยระดับความคาดหวัง โดยรวม สูงกว่าอาจารย์ที่มีอายุ 40 – 49 ปี และ  
อาจารย์ที่มีอายุ 49 ปี ขึ้นไป

อาจารย์ที่มีอายุต่ำกว่า 30 ปี มีคะแนนเฉลี่ยระดับความคาดหวังแตกต่างกับ อาจารย์ที่มี  
อายุ 49 ปี ขึ้นไปอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับนัยสำคัญ 0.05 โดยอาจารย์ที่มีอายุต่ำกว่า 30 ปี  
มีคะแนนเฉลี่ยระดับความคาดหวัง โดยรวม สูงกว่าอาจารย์ที่มีอายุ 49 ปี ขึ้นไป

ตารางที่ 11 แสดงการเปรียบเทียบพหุคูณ (LSD) สภาพที่คาดหวังของอาจารย์ในการพัฒนาอาจารย์  
ของ มหาวิทยาลัย เทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ด้านการสอน จำแนกตามตัวแปรอายุ

อายุ ( $\bar{X}$ )	ต่ำกว่า 30 ปี (4.11)	30 – 39 ปี (4.25)	40 – 49 ปี (3.84)	ตั้งแต่ 49 ปี ขึ้นไป (3.60)
ต่ำกว่า 30 ปี (4.11)	-	.14	.27	.51*
30 – 39 ปี (4.25)		-	.41*	.65*
40 – 49 ปี (3.84)			-	.24
ตั้งแต่ 49 ปี ขึ้นไป (3.60)				-

จากตารางที่ 11 แสดงให้เห็นว่า เมื่อเปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยระดับความคาดหวังของ  
อาจารย์ในการพัฒนาอาจารย์ ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ด้านการสอน ของ  
อาจารย์ที่มีอายุต่างกัน เป็นรายคู่ด้วยวิธี Fisher's Least Significant Difference (LSD) พบว่า  
อาจารย์ที่มีอายุ 30 – 39 ปี มีคะแนนเฉลี่ยระดับความคาดหวังแตกต่างกับ อาจารย์ที่มีอายุ 40 – 49 ปี  
และอาจารย์ที่มีอายุ 49 ปี ขึ้นไปอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับนัยสำคัญ 0.05 โดยอาจารย์ที่มี  
อายุ 30 – 39 ปี มีคะแนนเฉลี่ยระดับความคาดหวัง ด้านการสอน สูงกว่าอาจารย์ที่มีอายุ 40 – 49 ปี  
และอาจารย์ที่มีอายุ 49 ปี ขึ้นไป

อาจารย์ที่มีอายุต่ำกว่า 30 ปี มีคะแนนเฉลี่ยระดับความคาดหวังแตกต่างกับ อาจารย์ที่มี  
อายุ 49 ปี ขึ้นไปอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับนัยสำคัญ 0.05 โดยอาจารย์ที่มีอายุต่ำกว่า 30 ปี  
มีคะแนนเฉลี่ยระดับความคาดหวัง ด้านการสอน สูงกว่าอาจารย์ที่มีอายุ 49 ปี ขึ้นไป

ตารางที่ 12 แสดงการเปรียบเทียบพหุคูณ (LSD) สภาพที่คาดหวังของอาจารย์ในการพัฒนาอาจารย์  
ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ด้านการบริการทางวิชาการ จำแนกตาม  
ตัวแปรอายุ

อายุ ( $\bar{X}$ )	ต่ำกว่า 30 ปี (3.91)	30 – 39 ปี (4.18)	40 – 49 ปี (3.55)	ตั้งแต่ 49 ปี ขึ้นไป (3.33)
ต่ำกว่า 30 ปี (3.91)	-	.27	.36	.58*
30 – 39 ปี (4.18)		-	.63*	.85*
40 – 49 ปี (3.55)			-	.22
ตั้งแต่ 49 ปี ขึ้นไป (3.33)				-

จากตารางที่ 12 แสดงให้เห็นว่า เมื่อเปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยระดับความคาดหวังของ  
อาจารย์ในการพัฒนาอาจารย์ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ด้านการบริการทางวิชาการ  
ของอาจารย์ที่มีอายุต่างกัน เป็นรายคู่ด้วยวิธี Fisher's Least Significant Difference (LSD) พบว่า  
อาจารย์ที่มีอายุ 30 – 39 ปี มีคะแนนเฉลี่ยระดับความคาดหวังแตกต่างกับ อาจารย์ที่มีอายุ 40 – 49 ปี  
และอาจารย์ที่มีอายุ 49 ปี ขึ้นไปอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับนัยสำคัญ 0.05 โดยอาจารย์ที่มี  
อายุ 30 – 39 ปี มีคะแนนเฉลี่ยระดับความคาดหวัง ด้านการบริการทางวิชาการ สูงกว่าอาจารย์ที่มี  
อายุ 40 – 49 ปี และอาจารย์ที่มีอายุ 49 ปี ขึ้นไป

อาจารย์ที่มีอายุต่ำกว่า 30 ปี มีคะแนนเฉลี่ยระดับความคาดหวังแตกต่างกับ อาจารย์ที่มี  
อายุ 49 ปี ขึ้นไปอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับนัยสำคัญ 0.05 โดยอาจารย์ที่มีอายุต่ำกว่า 30 ปี  
มีคะแนนเฉลี่ยระดับความคาดหวัง ด้านการบริการทางวิชาการ สูงกว่าอาจารย์ที่มีอายุ 49 ปี ขึ้นไป



ตารางที่ 13 แสดงการเปรียบเทียบพหุคูณ (LSD) สภาพที่คาดหวังของอาจารย์ในการพัฒนาอาจารย์  
ของ มหาวิทยาลัย เทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ด้านการวิจัย จำแนกตามตัวแปรอายุ

อายุ ( $\bar{X}$ )	ต่ำกว่า 30 ปี (4.02)	30 – 39 ปี (4.31)	40 – 49 ปี (3.76)	ตั้งแต่ 49 ปี ขึ้นไป (3.37)
ต่ำกว่า 30 ปี (4.02)	-	.29	.26	.65*
30 – 39 ปี (4.31)		-	.55*	.94*
40 – 49 ปี (3.76)			-	.39*
ตั้งแต่ 49 ปี ขึ้นไป(3.37)				-

จากตารางที่ 13 แสดงให้เห็นว่า เมื่อเปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยระดับความคาดหวังของ  
อาจารย์ในการพัฒนาอาจารย์ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ด้านการวิจัย ของ  
อาจารย์ที่มีอายุต่างกัน เป็นรายคู่ด้วยวิธี Fisher's Least Significant Difference (LSD) พบว่า  
อาจารย์ที่มีอายุ 30 – 39 ปี มีคะแนนเฉลี่ยระดับความคาดหวังแตกต่างกับ อาจารย์ที่มีอายุ 40 – 49 ปี  
และอาจารย์ที่มีอายุ 49 ปี ขึ้นไปอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับนัยสำคัญ 0.05 โดยอาจารย์ที่มี  
อายุ 30 – 39 ปี มีคะแนนเฉลี่ยระดับความคาดหวัง ด้านการวิจัย สูงกว่าอาจารย์ที่มีอายุ 40 – 49 ปี  
และอาจารย์ที่มีอายุ 49 ปี ขึ้นไป

อาจารย์ที่มีอายุ 49 ปี ขึ้นไป มีคะแนนเฉลี่ยระดับความคาดหวังแตกต่างกับ อาจารย์ที่มี  
อายุต่ำกว่า 30 ปี และอายุ 40 – 49 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับนัยสำคัญ 0.05 โดย  
อาจารย์ที่มีอายุ 49 ปี ขึ้นไป มีคะแนนเฉลี่ยระดับความคาดหวัง ด้านการวิจัย ต่ำกว่าอาจารย์ที่มีอายุต่ำ  
กว่า 30 ปี และอายุ 40 – 49 ปี

ตารางที่ 14 แสดงการเปรียบเทียบสภาพที่คาดหวังของอาจารย์ในการพัฒนาอาจารย์ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร จำแนกตามตัวแปร คณะวิชาที่สังกัด เป็นรายด้านและโดยรวมทุกด้าน

สภาพที่คาดหวังของอาจารย์ในการพัฒนาอาจารย์	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F
ด้านการสอน	ระหว่างกลุ่ม	7	23.20	3.32	4.71*
	ภายในกลุ่ม	220	154.92	.70	
	รวม	227	178.13		
ด้านการบริการทางวิชาการ	ระหว่างกลุ่ม	7	22.97	3.28	3.53*
	ภายในกลุ่ม	220	204.75	.93	
	รวม	227	227.71		
ด้านการวิจัย	ระหว่างกลุ่ม	7	38.03	5.43	5.41*
	ภายในกลุ่ม	220	220.75	1.00	
	รวม	227	258.78		
โดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	7	27.09	3.87	4.98*
	ภายในกลุ่ม	220	171.03	.78	
	รวม	227	198.12		

จากตารางที่ 14 แสดงให้เห็นว่า เมื่อเปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยระดับความคาดหวังของอาจารย์ในการพัฒนาอาจารย์ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร โดยรวม จำแนกตามตัวแปรคณะวิชาที่สังกัด ด้วยค่า F - test พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับนัยสำคัญ 0.05 และเมื่อเปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยระดับความคาดหวังของอาจารย์ในการพัฒนาอาจารย์ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร จำแนกตามตัวแปรคณะวิชาที่สังกัด ในแต่ละด้าน พบว่า ทุกด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับนัยสำคัญ 0.05

เมื่อพบว่าคะแนนเฉลี่ยระดับความคาดหวังของอาจารย์ในการพัฒนาอาจารย์ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร โดยรวมและทุกด้าน ของอาจารย์ที่มีคณะวิชาที่สังกัดต่างกัน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับนัยสำคัญ 0.05 ผู้วิจัยจึงดำเนินการเปรียบเทียบพหุคูณด้วยวิธี Fisher's Least Significant Difference (LSD) ปรากฏผลดัง ตารางที่ 15 - ตารางที่ 18

## หมายเหตุ

- คณะวิชาที่ 1 แทน คณะเทคโนโลยีคหกรรมศาสตร์  
คณะวิชาที่ 2 แทน คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม  
คณะวิชาที่ 3 แทน คณะเทคโนโลยีสื่อสารมวลชน  
คณะวิชาที่ 4 แทน คณะบริหารธุรกิจ  
คณะวิชาที่ 5 แทน คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี  
คณะวิชาที่ 6 แทน คณะวิศวกรรมศาสตร์  
คณะวิชาที่ 7 แทน คณะศิลปศาสตร์ประยุกต์  
คณะวิชาที่ 8 แทน คณะอุตสาหกรรมสิ่งทอและออกแบบแฟชั่น



ตารางที่ 15 แสดงการเปรียบเทียบพหุคูณ (LSD)สภาพที่คาดหวังของอาจารย์ในการพัฒนาอาจารย์  
ของ มหาวิทยาลัย เทคโนโลยีราชมงคลพระนคร โดยรวม จำแนกตามตัวแปร  
คณะวิชาที่สังกัด

คณะวิชา( $\bar{X}$ )	คณะ วิชาที่ 1 (4.21)	คณะ วิชาที่ 2 (4.14)	คณะ วิชาที่ 3 (4.22)	คณะ วิชาที่ 4 (4.23)	คณะ วิชาที่ 5 (3.37)	คณะ วิชาที่ 6 (3.47)	คณะ วิชาที่ 7 (3.92)	คณะ วิชาที่ 8 (3.49)
คณะวิชาที่ 1(4.21)	-	.07	.01	.02	.84*	.74*	.29	.72*
คณะวิชาที่ 2(4.14)		-	.08	.09	.77*	.67*	.22	.65*
คณะวิชาที่ 3(4.22)			-	.01	.85*	.75*	.30	.73*
คณะวิชาที่ 4(4.23)				-	.86*	.76*	.31	.74*
คณะวิชาที่ 5(3.37)					-	.10	.55*	.12
คณะวิชาที่ 6(3.47)						-	.45*	.02
คณะวิชาที่ 7(3.92)							-	.43
คณะวิชาที่ 8 (3.49)								-

จากตารางที่ 15 แสดงให้เห็นว่า เมื่อเปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยระดับความคาดหวังของ  
อาจารย์ในการพัฒนาอาจารย์ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร โดยรวม ของอาจารย์ที่  
มีคณะวิชาที่สังกัดต่างกัน เป็นรายคู่ด้วยวิธี Fisher's Least Significant Difference (LSD) พบว่า  
อาจารย์คณะเทคโนโลยีคหกรรมศาสตร์ คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม คณะเทคโนโลยีสื่อสารมวลชน  
และคณะบริหารธุรกิจ มีคะแนนเฉลี่ยระดับความคาดหวังแตกต่างกับ อาจารย์คณะวิทยาศาสตร์และ  
เทคโนโลยี คณะวิศวกรรมศาสตร์ และคณะอุตสาหกรรมสิ่งทอและออกแบบแฟชั่น อย่างมีนัยสำคัญ  
ทางสถิติ ณ ระดับนัยสำคัญ 0.05 โดยอาจารย์คณะเทคโนโลยีคหกรรมศาสตร์ คณะครุศาสตร์  
อุตสาหกรรม คณะเทคโนโลยีสื่อสารมวลชน และคณะบริหารธุรกิจ มีคะแนนเฉลี่ยระดับความ  
คาดหวัง โดยรวมสูงกว่าอาจารย์คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี คณะวิศวกรรมศาสตร์ และคณะ  
อุตสาหกรรมสิ่งทอและออกแบบแฟชั่น

อาจารย์คณะศิลปศาสตร์ประยุกต์ มีคะแนนเฉลี่ยระดับความคาดหวังแตกต่างกับ  
อาจารย์คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี และคณะวิศวกรรมศาสตร์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ณ  
ระดับนัยสำคัญ 0.05 โดยอาจารย์คณะศิลปศาสตร์ประยุกต์มีคะแนนเฉลี่ยระดับความคาดหวัง โดยรวม  
สูงกว่า อาจารย์คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี และคณะวิศวกรรมศาสตร์

ตารางที่ 16 แสดงการเปรียบเทียบพหุคูณ (LSD)สภาพที่คาดหวังของอาจารย์ในการพัฒนาอาจารย์  
ของ มหาวิทยาลัย เทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ด้านการสอน จำแนกตามตัวแปร  
คณะวิชาที่สังกัด

คณะวิชา ( $\bar{X}$ )	คณะ วิชาที่ 1 (4.22)	คณะ วิชาที่ 2 (4.26)	คณะ วิชาที่ 3 (4.16)	คณะ วิชาที่ 4 (4.33)	คณะ วิชาที่ 5 (3.59)	คณะ วิชาที่ 6 (3.55)	คณะ วิชาที่ 7 (3.97)	คณะ วิชาที่ 8 (3.60)
คณะวิชาที่ 1(4.22)	-	.04	.06	.11	.63*	.67*	.25	.62*
คณะวิชาที่ 2(4.26)		-	.10	.07	.67*	.71*	.29	.66*
คณะวิชาที่ 3(4.16)			-	.17	.57	.61*	.19	.56
คณะวิชาที่ 4(4.33)				-	.74*	.78*	.36	.73*
คณะวิชาที่ 5(3.59)					-	.04	.38	.01
คณะวิชาที่ 6(3.55)						-	.42	.05
คณะวิชาที่ 7 (3.97)							-	.37
คณะวิชาที่ 8 (3.60)								-

จากตารางที่ 16 แสดงให้เห็นว่า เมื่อเปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยระดับความคาดหวังของ  
อาจารย์ในการพัฒนาอาจารย์ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ด้านการสอน ของ  
อาจารย์ที่มีคณะวิชาที่สังกัดต่างกัน เป็นรายคู่ด้วยวิธี Fisher's Least Significant Difference (LSD)  
พบว่า อาจารย์คณะเทคโนโลยีคหกรรมศาสตร์ คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม และคณะบริหารธุรกิจ  
มีคะแนนเฉลี่ยระดับความคาดหวังแตกต่างกับ อาจารย์คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี คณะ  
วิศวกรรมศาสตร์ และคณะอุตสาหกรรมสิ่งทอและออกแบบแฟชั่น อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ณ  
ระดับนัยสำคัญ 0.05 โดยอาจารย์คณะเทคโนโลยีคหกรรมศาสตร์ คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม และ  
คณะบริหารธุรกิจ มีคะแนนเฉลี่ยระดับความคาดหวัง ด้านการสอน สูงกว่าอาจารย์คณะวิทยาศาสตร์  
และเทคโนโลยี คณะวิศวกรรมศาสตร์ และคณะอุตสาหกรรมสิ่งทอและออกแบบแฟชั่น

อาจารย์คณะเทคโนโลยีสื่อสารมวลชนมีคะแนนเฉลี่ยระดับความคาดหวังแตกต่างกับ  
อาจารย์คณะวิศวกรรมศาสตร์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับนัยสำคัญ 0.05 โดยอาจารย์คณะ  
เทคโนโลยีสื่อสารมวลชนมีคะแนนเฉลี่ยระดับความคาดหวัง ด้านการสอน สูงกว่า อาจารย์คณะ  
วิศวกรรมศาสตร์

ตารางที่ 17 แสดงการเปรียบเทียบพหุคูณ (LSD)สภาพที่คาดหวังของอาจารย์ในการพัฒนาอาจารย์  
ของ มหาวิทยาลัย เทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ด้านการบริการทางวิชาการ จำแนก  
ตามตัวแปร คณะวิชาที่สังกัด

คณะวิชา ( $\bar{X}$ )	คณะ วิชาที่ 1 (4.14)	คณะ วิชาที่ 2 (3.93)	คณะ วิชาที่ 3 (4.22)	คณะ วิชาที่ 4 (4.07)	คณะ วิชาที่ 5 (3.27)	คณะ วิชาที่ 6 (3.39)	คณะ วิชาที่ 7 (3.80)	คณะ วิชาที่ 8 (3.49)
คณะวิชาที่ 1(4.14)	-	.21	.08	.07	.87*	.75*	.34	.65*
คณะวิชาที่ 2(3.93)		-	.29	.14	.66*	.54*	.13	.44
คณะวิชาที่ 3(4.22)			-	.15	.95*	.83*	.42	.73*
คณะวิชาที่ 4(4.07)				-	.80*	.68*	.27	.58*
คณะวิชาที่ 5(3.27)					-	.12	.53*	.22
คณะวิชาที่ 6(3.39)						-	.41	.10
คณะวิชาที่ 7(3.80)							-	.31
คณะวิชาที่ 8(3.49)								-

จากตารางที่ 17 แสดงให้เห็นว่า เมื่อเปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยระดับความคาดหวังของ  
อาจารย์ในการพัฒนาอาจารย์ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ด้านการบริการทาง  
วิชาการ ของอาจารย์ที่มีคณะวิชาที่สังกัดต่างกัน เป็นรายคู่ด้วยวิธี Fisher's Least Significant  
Difference (LSD) พบว่า อาจารย์คณะเทคโนโลยีคหกรรมศาสตร์ คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม  
คณะเทคโนโลยีสื่อสารมวลชน และคณะบริหารธุรกิจ มีคะแนนเฉลี่ยระดับความคาดหวังแตกต่างกับ  
อาจารย์คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี คณะวิศวกรรมศาสตร์ และคณะอุตสาหกรรมสิ่งทอและ  
ออกแบบแฟชั่น อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับนัยสำคัญ 0.05 โดยอาจารย์คณะเทคโนโลยี  
คหกรรมศาสตร์ คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม คณะเทคโนโลยีสื่อสารมวลชน และคณะบริหารธุรกิจ  
มีคะแนนเฉลี่ยระดับความคาดหวัง ด้านการบริการทางวิชาการ สูงกว่าอาจารย์คณะวิทยาศาสตร์  
และเทคโนโลยี คณะวิศวกรรมศาสตร์ และคณะอุตสาหกรรมสิ่งทอและออกแบบแฟชั่น

อาจารย์คณะศิลปศาสตร์ประยุกต์ มีคะแนนเฉลี่ยระดับความคาดหวังแตกต่างกับอาจารย์  
คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับนัยสำคัญ 0.05 โดยอาจารย์  
คณะศิลปศาสตร์ประยุกต์มีคะแนนเฉลี่ยระดับความคาดหวัง ด้านการบริการทางวิชาการ สูงกว่า  
อาจารย์คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี

ตารางที่ 18 แสดงการเปรียบเทียบพหุคูณ (LSD) สภาพที่คาดหวังของอาจารย์ในการพัฒนาอาจารย์  
ของ มหาวิทยาลัย เทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ด้านการวิจัย จำแนกตามตัวแปร  
คณะวิชาที่สังกัด

คณะวิชา ( $\bar{X}$ )	คณะ วิชาที่ 1 (4.29)	คณะ วิชาที่ 2 (4.24)	คณะ วิชาที่ 3 (4.28)	คณะ วิชาที่ 4 (4.29)	คณะ วิชาที่ 5 (3.25)	คณะ วิชาที่ 6 (3.46)	คณะ วิชาที่ 7 (3.99)	คณะ วิชาที่ 8 (3.38)
คณะวิชาที่ 1(4.29)	-	.05	.09	.00	1.04*	.83*	.30	.91*
คณะวิชาที่ 2(4.24)		-	.04	.05	.99*	.78*	.25	.86*
คณะวิชาที่ 3(4.28)			-	.01	1.03*	.82*	.30	.90*
คณะวิชาที่ 4(4.29)				-	1.04*	.83*	.30	.91*
คณะวิชาที่ 5(3.25)					-	.21	.74*	.13
คณะวิชาที่ 6(3.46)						-	.53*	.08
คณะวิชาที่ 7 (3.99)							-	.61*
คณะวิชาที่ 8 (3.38)								-

จากตารางที่ 18 แสดงให้เห็นว่า เมื่อเปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยระดับความคาดหวังของ  
อาจารย์ในการพัฒนาอาจารย์ ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ด้านการวิจัย ของ  
อาจารย์ที่มีคณะวิชาที่สังกัดต่างกัน เป็นรายคู่ด้วยวิธี Fisher's Least Significant Difference (LSD)  
พบว่า อาจารย์คณะเทคโนโลยีคหกรรมศาสตร์ คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม คณะเทคโนโลยี  
สื่อสารมวลชน และคณะบริหารธุรกิจ มีคะแนนเฉลี่ยระดับความคาดหวังแตกต่างกับ อาจารย์คณะ  
วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี คณะวิศวกรรมศาสตร์ และคณะอุตสาหกรรมสิ่งทอและออกแบบแฟชั่น  
อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับนัยสำคัญ 0.05 โดยอาจารย์คณะเทคโนโลยีคหกรรมศาสตร์  
คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม คณะเทคโนโลยีสื่อสารมวลชน และคณะบริหารธุรกิจ มีคะแนนเฉลี่ย  
ระดับความคาดหวัง ด้านการวิจัย สูงกว่าอาจารย์คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี คณะวิศวกรรมศาสตร์  
และคณะอุตสาหกรรมสิ่งทอและออกแบบแฟชั่น

อาจารย์คณะศิลปศาสตร์ประยุกต์ มีคะแนนเฉลี่ยระดับความคาดหวังแตกต่างกับอาจารย์  
คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี อาจารย์คณะวิศวกรรมศาสตร์ และคณะอุตสาหกรรมสิ่งทอและ  
ออกแบบแฟชั่น อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับนัยสำคัญ 0.05 โดยอาจารย์คณะศิลปศาสตร์  
ประยุกต์มีคะแนนเฉลี่ยระดับความคาดหวัง ด้านการวิจัย สูงกว่า อาจารย์คณะวิทยาศาสตร์และ  
เทคโนโลยี อาจารย์คณะวิศวกรรมศาสตร์ และคณะอุตสาหกรรมสิ่งทอและออกแบบแฟชั่น

ตารางที่ 19 แสดงการเปรียบเทียบสภาพที่คาดหวังของอาจารย์ในการพัฒนาอาจารย์ของ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร จำแนกตามตัวแปรสถานภาพการดำรงตำแหน่งของ อาจารย์เป็นรายด้านและโดยรวมทุกด้าน

สภาพที่คาดหวังของอาจารย์ในการพัฒนาอาจารย์	สถานภาพการดำรงตำแหน่ง	n	$\bar{X}$	S.D.	t
ด้านการสอน	ผู้บริหาร	181	4.00	.90	1.43
	อาจารย์	47	3.79	.81	
ด้านการบริการทางวิชาการ	ผู้บริหาร	181	3.79	1.02	.85
	อาจารย์	47	3.65	.95	
ด้านการวิจัย	ผู้บริหาร	181	3.90	1.12	.25
	อาจารย์	47	3.86	.92	
โดยรวม	ผู้บริหาร	181	3.90	.96	.85
	อาจารย์	47	3.77	.85	

จากตารางที่ 19 แสดงให้เห็นว่า เมื่อเปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ย ระดับความคาดหวังของ อาจารย์ในการพัฒนาอาจารย์ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร โดยรวม จำแนกตาม ตัวแปรสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ด้วยค่า t - Independent พบว่า ผู้บริหารและอาจารย์ มีคะแนน เฉลี่ยระดับความคาดหวัง แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ และเมื่อพิจารณาเปรียบเทียบ คะแนนเฉลี่ยระดับความคาดหวังของอาจารย์ ในการพัฒนาอาจารย์ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยี ราชมงคลพระนคร ในแต่ละด้าน พบว่า ทุกด้าน ผู้บริหารและอาจารย์ มีคะแนนเฉลี่ยระดับความ คาดหวังแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ



## บทที่ 5

### สรุป อภิปรายผล และ ข้อเสนอแนะ

#### วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพที่เป็นจริงและสภาพที่คาดหวังของอาจารย์ เกี่ยวกับการพัฒนาอาจารย์ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร
2. เพื่อเปรียบเทียบระหว่างสภาพที่เป็นจริงและสภาพที่คาดหวังของอาจารย์ เกี่ยวกับการพัฒนาอาจารย์ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร
3. เพื่อเปรียบเทียบสภาพที่คาดหวังเกี่ยวกับการพัฒนาอาจารย์ ของอาจารย์มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร จำแนกตามเพศ อายุ คณะวิชาที่สังกัดและสถานภาพการดำรงตำแหน่ง

#### วิธีดำเนินการวิจัย

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ได้แก่ อาจารย์ประจำที่ปฏิบัติงาน ณ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ปีการศึกษา 2550 จำนวน 228 คน ประมาณขนาดตัวอย่างจากตาราง Yamane' ณ ระดับความเชื่อมั่น 95% (Yamane,1973) สุ่มตัวอย่างด้วยวิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) มีคณะวิชาที่สังกัดของอาจารย์เป็นชั้น ( Strata )

#### เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามสภาพที่เป็นจริงและสภาพที่คาดหวังของผู้บริหารและอาจารย์ ในการพัฒนาอาจารย์ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร แบ่งเป็น 2 ตอน ดังนี้

**ตอนที่ 1** แบบสอบถามข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับ เพศ อายุ คณะวิชาที่สังกัด และสถานภาพการดำรงตำแหน่ง

**ตอนที่ 2** แบบสอบถามสภาพที่เป็นจริงและสภาพที่คาดหวังของผู้บริหารและอาจารย์ในการพัฒนาอาจารย์ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร มีลักษณะเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ตามแนว ของลิเคิร์ต (Likert) แบ่งระดับความคิดเห็น เป็น 5 ระดับ คือ มีความพึงพอใจและความคาดหวังมากที่สุด มีความพึงพอใจและความคาดหวังมาก มีความพึงพอใจและความคาดหวังปานกลาง มีความพึงพอใจและความคาดหวังน้อย และมีความพึงพอใจและความคาดหวังน้อยที่สุด โดยจำแนกสภาพที่เป็นจริงและสภาพที่คาดหวังของผู้บริหารและอาจารย์

ในการพัฒนาอาจารย์ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ออกเป็น 3 ด้าน คือ ด้านการสอน ด้านการบริการทางวิชาการ และด้านการวิจัย

### การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้ ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถาม จำนวน 300 ชุด ส่งให้กับคณาจารย์ประจำมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร และเก็บรวบรวมแบบสอบถามกลับคืนด้วยตัวเอง ได้แบบสอบถามที่สมบูรณ์ กลับคืนมาจำนวน 228 ชุด คิดเป็นร้อยละ 76.00

### การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลตามจุดมุ่งหมายที่กำหนด ดังนี้

1. วิเคราะห์คุณลักษณะของกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ เพศ อายุ คณะวิชาที่สังกัด และสถานภาพการดำรงตำแหน่ง โดยใช้ค่าจำนวนและร้อยละ
2. วิเคราะห์ระดับความพึงพอใจและระดับความคาดหวังของผู้บริหารและอาจารย์โดยรวม รายด้าน และรายข้อ ได้แก่ ด้านการสอน ด้านการบริการทางวิชาการ และด้านการวิจัย โดยใช้ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)
3. วิเคราะห์เปรียบเทียบระหว่างระดับความพึงพอใจและระดับความคาดหวังของผู้บริหารและอาจารย์ โดยรวม และรายด้าน โดยใช้ค่าสถิติค่าที (t - test for dependent sample)
4. วิเคราะห์เปรียบเทียบระดับความคาดหวังของผู้บริหารและอาจารย์ โดยรวม และรายด้าน จำแนกตามตัวแปรเพศ และสถานภาพการดำรงตำแหน่ง โดยใช้ค่าสถิติค่าที (t - test for independent sample) ส่วนอายุ และคณะวิชาที่สังกัด ใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One - Way Analysis of Variance) และเมื่อพบความแตกต่างระหว่างกลุ่มอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ผู้วิจัยจะทดสอบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยเป็นรายคู่ ด้วยวิธี Fisher's Least Significant Difference (LSD)

## สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูล

จากการวิเคราะห์ข้อมูล สรุปผลการวิจัยได้ ดังนี้

1. ผลการศึกษาค่าเฉลี่ย ระดับความพึงพอใจของอาจารย์เกี่ยวกับการพัฒนาอาจารย์ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร พบว่า อาจารย์มีคะแนนเฉลี่ยระดับความพึงพอใจ เกี่ยวกับการพัฒนาอาจารย์ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร โดยรวม อยู่ในระดับพึงพอใจน้อย คือ มีค่าเฉลี่ย 2.21 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านอาจารย์มีความพึงพอใจอยู่ในระดับพึงพอใจน้อย โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ด้านการวิจัย มีค่าเฉลี่ย 2.11 รองลงมา คือ ด้านการบริการทางวิชาการ มีค่าเฉลี่ย 2.17 และด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ด้านการสอน มีค่าเฉลี่ย 2.36

2. ผลการศึกษาค่าเฉลี่ย ระดับความคาดหวังของอาจารย์ เกี่ยวกับการพัฒนาอาจารย์ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร พบว่าอาจารย์มีคะแนนเฉลี่ยระดับความคาดหวังเกี่ยวกับการพัฒนาอาจารย์ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร โดยรวม อยู่ในระดับคาดหวังมาก คือ มีค่าเฉลี่ย 3.87 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านอาจารย์มีความคาดหวังอยู่ในระดับคาดหวังมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือ ด้านการสอน มีค่าเฉลี่ย 3.96 รองลงมา คือ ด้านการวิจัย มีค่าเฉลี่ย 3.89 และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านการบริการทางวิชาการ มีค่าเฉลี่ย 3.76

3. ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่าง ระดับความพึงพอใจและระดับความคาดหวังของอาจารย์ เกี่ยวกับการพัฒนาอาจารย์ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร จำแนกเป็นรายด้านและโดยรวมทุกด้าน พบว่า คะแนนเฉลี่ยระดับความคาดหวังของอาจารย์ เกี่ยวกับการพัฒนาอาจารย์ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร แตกต่างกับคะแนนเฉลี่ยระดับความพึงพอใจ เกี่ยวกับการพัฒนาอาจารย์ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ทั้งโดยรวมและทุกๆด้าน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับ 0.05 โดยมีคะแนนเฉลี่ยระดับความคาดหวังสูงกว่าระดับความพึงพอใจ ในทุก ๆ ด้านและโดยรวม

4. ผลการเปรียบเทียบ ระดับความคาดหวังของอาจารย์ เกี่ยวกับการพัฒนาอาจารย์ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร จำแนกตามตัวแปรเพศ และสถานภาพการดำรงตำแหน่งของอาจารย์

4.1 อาจารย์เพศชาย และอาจารย์เพศหญิง มีคะแนนเฉลี่ยระดับความคาดหวัง โดยรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านแต่ละด้าน พบว่า ด้านการสอน อาจารย์เพศหญิงมีคะแนนเฉลี่ยระดับความคาดหวัง สูงกว่าอาจารย์เพศชาย

4.2 ผู้บริหารและอาจารย์ มีคะแนนเฉลี่ยระดับความคาดหวังในการพัฒนาอาจารย์ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร โดยรวมและรายด้านทุกด้าน ไม่แตกต่างกัน

5. ผลการเปรียบเทียบ ระดับความคาดหวังของอาจารย์ เกี่ยวกับการพัฒนาอาจารย์ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร จำแนกตามตัวแปร อายุ และคณะวิชาที่สังกัด พบว่า

5.1 อาจารย์ที่มีอายุต่างกัน มีคะแนนเฉลี่ยระดับความคาดหวัง เกี่ยวกับการพัฒนาอาจารย์ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร โดยรวม แตกต่างกัน โดยอาจารย์ที่มีอายุ 30 – 39 ปี มีคะแนนเฉลี่ยระดับความคาดหวังสูงกว่าอาจารย์ที่มีอายุ 40 – 49 ปี และอาจารย์ที่มีอายุ 49 ปี ขึ้นไป ส่วนอาจารย์ที่มีอายุต่ำกว่า 30 ปี มีคะแนนเฉลี่ยระดับความคาดหวังสูงกว่าอาจารย์ที่มีอายุ 49 ปี ขึ้นไป และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้าน อาจารย์มีความคาดหวังแตกต่างกัน โดยพบว่า

ด้านการสอน อาจารย์ที่มีอายุ 30 – 39 ปี มีคะแนนเฉลี่ยระดับความคาดหวัง สูงกว่าอาจารย์ที่มีอายุ 40 – 49 ปี และอาจารย์ที่มีอายุ 49 ปี ขึ้นไป ส่วนอาจารย์ที่มีอายุต่ำกว่า 30 ปี มีคะแนนเฉลี่ยระดับความคาดหวัง สูงกว่าอาจารย์ที่มีอายุ 49 ปี ขึ้นไป

ด้านการบริการทางวิชาการ อาจารย์ที่มีอายุ 30 – 39 ปี มีคะแนนเฉลี่ยระดับความคาดหวังสูงกว่าอาจารย์ที่มีอายุ 40 – 49 ปี และอาจารย์ที่มีอายุ 49 ปี ขึ้นไป ส่วนอาจารย์ที่มีอายุต่ำกว่า 30 ปี มีคะแนนเฉลี่ยระดับความคาดหวังสูงกว่าอาจารย์ที่มีอายุ 49 ปี ขึ้นไป

ด้านการวิจัย อาจารย์ที่มีอายุ 30 – 39 ปี มีคะแนนเฉลี่ยระดับความคาดหวังสูงกว่าอาจารย์ที่มีอายุ 40 – 49 ปี และอาจารย์ที่มีอายุ 49 ปี ขึ้นไป ส่วนอาจารย์ที่มีอายุ 49 ปี ขึ้นไป มีคะแนนเฉลี่ยระดับความคาดหวังต่ำกว่าอาจารย์ที่มีอายุต่ำกว่า 30 ปี และอายุ 40 – 49 ปี

5.2 อาจารย์ที่มีคณะวิชาที่สังกัด ต่างกัน มีคะแนนเฉลี่ยระดับความคาดหวัง เกี่ยวกับการพัฒนาอาจารย์ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร โดยรวม แตกต่างกัน โดยอาจารย์คณะเทคโนโลยีคหกรรมศาสตร์ คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม คณะเทคโนโลยีสื่อสารมวลชน และคณะบริหารธุรกิจ มีคะแนนเฉลี่ยระดับความคาดหวังสูงกว่า อาจารย์คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี คณะวิศวกรรมศาสตร์ และคณะอุตสาหกรรมสิ่งทอและออกแบบแฟชั่น ส่วนอาจารย์คณะศิลปศาสตร์ ประยุกต์ มีคะแนนเฉลี่ยระดับความคาดหวังสูงกว่า อาจารย์คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี และคณะวิศวกรรมศาสตร์ และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้าน อาจารย์มีความคาดหวังแตกต่างกัน โดยพบว่า

ด้านการสอน อาจารย์คณะเทคโนโลยีคหกรรมศาสตร์ คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม และคณะบริหารธุรกิจ มีคะแนนเฉลี่ยระดับความคาดหวังสูงกว่า อาจารย์คณะวิทยาศาสตร์และ

เทคโนโลยี คณะวิศวกรรมศาสตร์ และคณะอุตสาหกรรมสิ่งทอและออกแบบแฟชั่น ส่วนอาจารย์คณะเทคโนโลยีสื่อสารมวลชน มีคะแนนเฉลี่ยระดับความคาดหวังสูงกว่า อาจารย์คณะวิศวกรรมศาสตร์

ด้านการบริการทางวิชาการ อาจารย์คณะเทคโนโลยีคหกรรมศาสตร์ คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม คณะเทคโนโลยีสื่อสารมวลชน และคณะบริหารธุรกิจ มีคะแนนเฉลี่ยระดับความคาดหวังสูงกว่า อาจารย์คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี คณะวิศวกรรมศาสตร์ และคณะอุตสาหกรรมสิ่งทอและออกแบบแฟชั่น ส่วนอาจารย์คณะศิลปศาสตร์ประยุกต์ มีคะแนนเฉลี่ยระดับความคาดหวังสูงกว่า อาจารย์คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี

ด้านการวิจัย อาจารย์คณะเทคโนโลยีคหกรรมศาสตร์ คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม คณะเทคโนโลยีสื่อสารมวลชน และคณะบริหารธุรกิจ มีคะแนนเฉลี่ยระดับความคาดหวังสูงกว่า อาจารย์คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี คณะวิศวกรรมศาสตร์ และคณะอุตสาหกรรมสิ่งทอและออกแบบแฟชั่น ส่วนอาจารย์คณะศิลปศาสตร์ประยุกต์มีคะแนนเฉลี่ยระดับความคาดหวังสูงกว่า อาจารย์คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี อาจารย์คณะวิศวกรรมศาสตร์ และคณะอุตสาหกรรมสิ่งทอและออกแบบแฟชั่น

## อภิปรายผล

จากการศึกษาผู้วิจัยได้พบประเด็นที่ควรค่าแก่การอภิปราย ดังนี้

1. จากการทดสอบสมมติฐานข้อที่ 1 ที่ว่า "อาจารย์ที่มีเพศต่างกัน มีสภาพที่คาดหวังต่อการพัฒนาอาจารย์ ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร แตกต่างกัน" ด้วยค่าที่ ( t - test for independent sample) จากตารางที่ 8 พบว่า สภาพที่คาดหวังต่อการพัฒนาอาจารย์ โดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านการสอน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับนัยสำคัญ 0.05 เพียงด้านเดียว ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ อาจารย์ไม่ว่าเพศใดก็ตามต่างมีความมุ่งหวังในการพัฒนาตนเองทั้งสิ้น ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ ประณีต วิบูลย์ประพันธ์ (2541) ที่ทำการวิจัยเกี่ยวกับสภาพที่เป็นจริงและสภาพที่คาดหวังของผู้บริหารและอาจารย์ในการพัฒนาอาจารย์ของมหาวิทยาลัยรามคำแหง พบว่า อาจารย์ชายและอาจารย์หญิง มีความคิดเห็นตามสภาพที่คาดหวัง เกี่ยวกับการพัฒนาอาจารย์ไม่แตกต่างกัน

2. จากการทดสอบสมมติฐาน ข้อที่ 2 ที่ว่า "อาจารย์ที่มีอายุต่างกัน มีสภาพที่คาดหวังต่อการพัฒนาอาจารย์ ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนครแตกต่างกัน" ด้วยการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One Way ANOVA) ดังตารางที่ 9 พบว่า อาจารย์ที่มีอายุต่างกัน มีสภาพที่คาดหวังต่อการพัฒนาอาจารย์ ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร โดยรวม

แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับนัยสำคัญ 0.05 และเมื่อพิจารณาเปรียบเทียบเป็นรายด้านพบว่า ทุกด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับนัยสำคัญ 0.05 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ อาจารย์ที่มีอายุหรือประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน พบปัญหาและได้รับการพัฒนาทางความคิดและวิธีการทำงานที่แตกต่างกัน จึงส่งผลให้มีแนวคิดหรือความคาดหวังในการได้รับการพัฒนาแตกต่างกันไป ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ ชูใจ เอี้ยวอักษร (2543) ที่ทำการศึกษาเกี่ยวกับกิจกรรมการพัฒนาอาจารย์ของสถาบันเทคโนโลยีราชมงคล วิทยาเขตส่วนกลาง ตามทัศนะของผู้บริหารและอาจารย์ ผลการวิจัยพบว่า อาจารย์ที่มีประสบการณ์การสอนต่างกัน มีทัศนะต่อกิจกรรมการพัฒนาอาจารย์ของสถาบันเทคโนโลยีราชมงคล วิทยาเขตส่วนกลาง โดยรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านการวิจัยและด้านการให้บริการทางวิชาการแก่สังคม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และผลการวิจัยของ ประณีต วิบูลย์ประพันธ์ (2541) ที่ทำการศึกษาเกี่ยวกับสภาพที่เป็นจริงและสภาพที่คาดหวังของผู้บริหารและอาจารย์ในการพัฒนาอาจารย์ของมหาวิทยาลัยรามคำแหง พบว่า อาจารย์ที่มีประสบการณ์การสอนแตกต่างกัน มีความคิดเห็นตามสภาพที่คาดหวังเกี่ยวกับการพัฒนาอาจารย์แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05 นอกจากนี้ ปรีดา ไกรสาสัย (2547) ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับปัญหาและความต้องการในการพัฒนาอาจารย์ของอาจารย์มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ พบว่า อาจารย์ที่มีประสบการณ์การทำงานแตกต่างกันมีปัญหาและความต้องการในการพัฒนาอาจารย์ โดยรวมและในแต่ละด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับนัยสำคัญ 0.05

3. จากการทดสอบสมมติฐานข้อที่ 3 ที่ว่า“อาจารย์ที่มีคณะวิชาที่สังกัดต่างกัน มีสภาพที่คาดหวังต่อการพัฒนาอาจารย์ ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนครแตกต่างกัน”ด้วยการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One Way ANOVA) ดังตารางที่ 14 พบว่า อาจารย์ที่มีคณะวิชาที่สังกัดต่างกัน มีสภาพที่คาดหวังต่อการพัฒนาอาจารย์ ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร โดยรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับนัยสำคัญ 0.05 และเมื่อพิจารณาเปรียบเทียบเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับนัยสำคัญ 0.05 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะอาจารย์ที่มีคณะวิชาที่สังกัดต่างกัน ได้รับรู้และศึกษาในศาสตร์ที่ต่างกันซึ่งศาสตร์แต่ละศาสตร์มีกระบวนการในการพัฒนาองค์ความรู้ที่แตกต่างกัน จึงส่งผลให้อาจารย์มีความต้องการได้รับการพัฒนาแตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ ประณีต วิบูลย์ประพันธ์ (2541) ที่ทำการศึกษาเกี่ยวกับสภาพที่เป็นจริงและสภาพที่คาดหวังของผู้บริหารและอาจารย์ในการพัฒนาอาจารย์ของมหาวิทยาลัยรามคำแหง พบว่า อาจารย์ที่สังกัดคณะต่างกันมีความคิดเห็นตามสภาพที่คาดหวัง เกี่ยวกับการพัฒนาอาจารย์แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05 และ

ผลการศึกษาของปรีดา ไกรสาสิทธิ์ (2547) ที่ทำการศึกษาเกี่ยวกับปัญหาและความต้องการในการพัฒนาอาจารย์ของอาจารย์มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ พบว่า อาจารย์ที่สังกัดกลุ่มคณะวิชาที่แตกต่างกัน มีปัญหาและความต้องการในการพัฒนาอาจารย์โดยรวมและในแต่ละด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับนัยสำคัญ 0.05

4. จากการทดสอบสมมติฐานข้อที่ 4 ที่ว่า "อาจารย์ที่มีสถานภาพการดำรงตำแหน่งต่างกัน มีสภาพที่คาดหวังต่อการพัฒนาอาจารย์ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนครแตกต่างกัน" ด้วยค่าที่ ( $t$  - test for independent sample) ดังตารางที่ 19 พบว่า อาจารย์ที่มีสถานภาพการดำรงตำแหน่งต่างกัน มีสภาพที่คาดหวังต่อการพัฒนาอาจารย์ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนครโดยรวม และทุกๆด้าน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับนัยสำคัญ 0.05 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ทั้งอาจารย์และผู้บริหารต่างก็มีเป้าหมายเดียวกัน คือมุ่งหวังจะพัฒนามหาวิทยาลัยให้มีความเจริญต่อไป จึงส่งผลให้ความคาดหวังในการพัฒนาอาจารย์ไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ ประณิต วิบูลย์ประพันธ์ (2541) ที่ทำการศึกษาเกี่ยวกับสภาพที่เป็นจริงและสภาพที่คาดหวังของผู้บริหารและอาจารย์ในการพัฒนาอาจารย์ของมหาวิทยาลัยรามคำแหง พบว่า ผู้บริหารและอาจารย์มีความคิดเห็นตามสภาพที่คาดหวัง เกี่ยวกับการพัฒนาอาจารย์ไม่แตกต่างกัน

#### ข้อเสนอแนะ

ผลการวิจัยที่ได้ ผู้วิจัยสรุปข้อเสนอแนะได้ ดังนี้

#### ข้อเสนอแนะทั่วไป

1. ผู้บริหารและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ควรมีการเร่งปรับปรุงและพัฒนางาน การพัฒนาอาจารย์ด้านการวิจัย ในหลาย ๆ รูปแบบ และให้เป็นไปอย่างต่อเนื่อง
2. ควรมีการเร่งปรับปรุงการกำหนดภาระงานให้มีความเหมาะสม เพื่อเป็นการเปิดโอกาสให้อาจารย์ได้มีเวลาในการพัฒนาตนเอง
3. ในการประชุมสัมมนาแต่ละครั้ง ควรมีการติดตามผลและนำผลที่ได้จากการประเมินผลโครงการเหล่านั้น มาปรับปรุงและกำหนดแนวทางในการประชุมสัมมนาครั้งต่อไป
4. ควรส่งเสริมให้มีการขยายผลที่ได้จากการประชุมและสัมมนาต่าง ๆ เพื่อเป็นการเผยแพร่องค์ความรู้ที่ได้รับให้แก่บุคลากรของมหาวิทยาลัยอย่างทั่วถึง

### ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัย

1. ควรมีการศึกษาปัญหาและความต้องการของอาจารย์ในการพัฒนาอาจารย์ เพื่อให้สามารถหาแนวทางในการพัฒนาอาจารย์ ได้อย่างเหมาะสมกับความต้องการของอาจารย์ ทำให้การพัฒนาอาจารย์เป็นไปอย่างมีคุณภาพ และควรทำการศึกษาอย่างต่อเนื่อง
2. ควรมีการศึกษารูปแบบในการพัฒนาอาจารย์ เพื่อให้สามารถนำข้อมูลที่ได้มาวางแผนกำหนดแนวทางในการพัฒนาอาจารย์ได้อย่างเหมาะสม



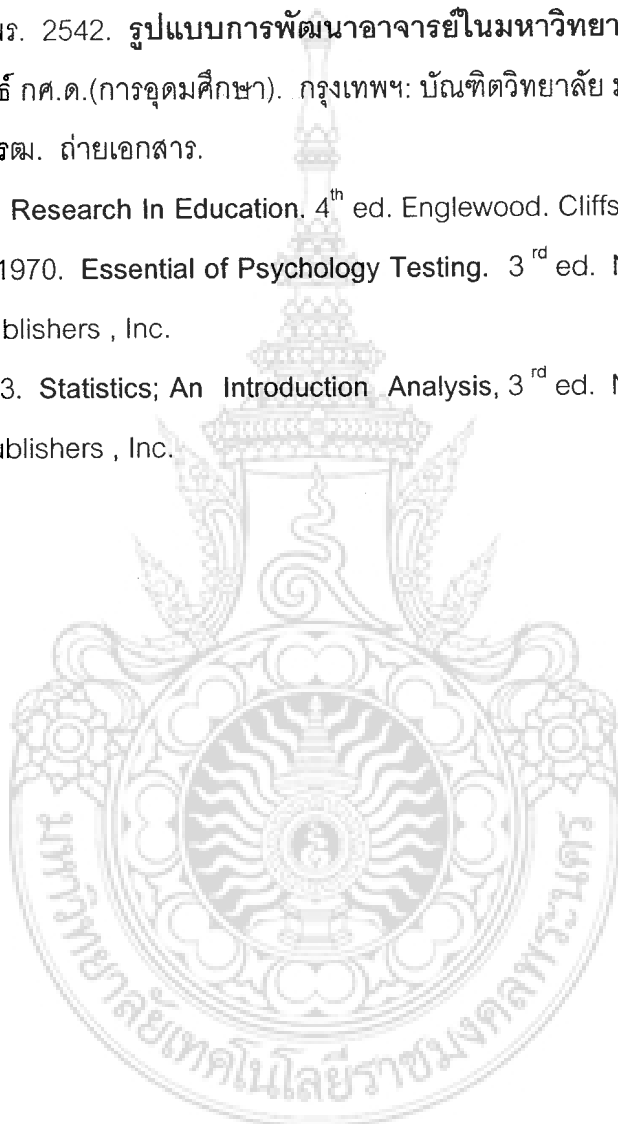


## บรรณานุกรม

- กัลยา วาณิชย์บัญชา. 2546. การวิเคราะห์สถิติ:สถิติสำหรับการบริหารและการวิจัย. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ฉลวยลักษณ์ สิ้นประเสริฐ. 2532. "การพัฒนาอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษา." วารสารการศึกษาแห่งชาติ. ปีที่ 23 ฉบับที่ 5, 12-19.
- ชูใจ เฉี่ยวอักษร. 2543. กิจกรรมการพัฒนาอาจารย์ของสถาบันเทคโนโลยีราชมงคล วิทยาเขต ส่วนกลางตามทัศนะของผู้บริหารและอาจารย์. ปรินทิพนิพนธ์ กศ.ม.(การอุดมศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.ถ่ายเอกสาร.
- ชูศรี วงศ์รัตน์. 2544. เทคนิคการใช้สถิติเพื่อการวิจัย. กรุงเทพฯ : เทพเนรมิต การพิมพ์.
- ดิเรก พรสีมา. 2542. " การพัฒนาวิชาชีพครู : สภาพปัจจุบันและปัญหาวิชาชีพครูในประเทศไทย". วารสารวิชาการ. ปีที่ 2 ฉบับที่ 4, 9-14.
- ถวิล มาตรฐาน. 2542. "คุณภาพของครูกับคุณภาพการสอน. " วารสารวิชาการ. ปีที่ 2 ฉบับที่ 4, 2-8.
- นฤมล ชันส์มฤทธิ. 2542. แนวทางเกี่ยวกับการพัฒนาอาจารย์ในวิทยาลัยนาฏศิลป์. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การอุดมศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.ถ่ายเอกสาร.
- นิวัติ ณ์มคินสรณ์. 2538.ศึกษาโครงการผลิตและพัฒนาอาจารย์ของทบวงมหาวิทยาลัย. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การอุดมศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.ถ่ายเอกสาร.
- บุญใจ ศรีสถิตนรากร. 2543. รายงานการวิจัยเรื่องปัญหาและความต้องการพัฒนาคณาจารย์ของ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒบางแสน. ชลบุรี: คณะพยาบาลศาสตร์ วิทยาลัยบูรพา.
- บุญชม ศรีสะอาด. 2535. การวิจัยเบื้องต้น. กรุงเทพฯ : สุวีริยาสาส์น.
- ปทีป เมธาคณวุฒิ. 2543. "สารสนเทศเพื่อการพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัย." วารสารครุศาสตร์. ปีที่ 29 ฉบับที่ 1, 34-43.
- ประณีต วิบูลย์ประพันธ์. 2541. รายงานการวิจัยสภาพที่เป็นจริงและสภาพที่คาดหวังของ ผู้บริหารและอาจารย์ในการพัฒนาอาจารย์ของมหาวิทยาลัยรามคำแหง. กรุงเทพฯ : คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- ปรีดา ไกรสาสัย. 2547. ปัญหาและความต้องการในการพัฒนาอาจารย์ของอาจารย์มหาวิทยาลัย ศรีนครินทรวิโรฒ. ปรินทิพนิพนธ์ กศ.ม.(การอุดมศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.ถ่ายเอกสาร.
- พวงรัตน์ ทวีรัตน์. 2535. วิธีการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์และสังคมศาสตร์. กรุงเทพฯ : บริษัทฟิงเกอร์ปรีนแอนด์มีเดียจำกัด.

- ไพฑูรย์ สีนลารัตน์. 2539. **เพื่อความเข้าใจในสาระและกระบวนการของการอุดมศึกษา**. กรุงเทพฯ: คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ไพบูลย์ แจ่มพงษ์. 2543. " การพัฒนาครูเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา" **วารสารวิชาการ**. ปีที่ 3 ฉบับที่ 3, 27-32.
- มนสภรณ์ วิฑูรย์เมธา. 2541. " การพัฒนาอาจารย์ในศตวรรษที่ 21" **รังสิตสารสนเทศ**. ปีที่ 4 ฉบับที่ 2, 28-33.
- มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช. 2539. **เอกสารชุดฝึกอบรมการเรียนรู้การทำวิจัยด้วยตนเอง**. นนทบุรี: สำนักพิมพ์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.
- ล้วน สายยศ และอังคณาสายยศ. 2538. **เทคนิคการวิจัยทางการศึกษา**. กรุงเทพฯ : สุวีริยาสาส์น.
- ศจี อนันต์นพคุณ. 2534. **การศึกษาการปฏิบัติงานการพัฒนาคณาจารย์ของผู้บริหารวิทยาลัยพยาบาลสังกัดกองงานวิทยาลัยพยาบาล กระทรวงสาธารณสุขในภาคใต้ของประเทศไทย**. ปรินญานิพนธ์ กศ.ม.(บริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.ถ่ายเอกสาร.
- สถาบันเทคโนโลยีราชมงคลวิทยาเขตพัฒนศึกษาพระนคร.2547.**คู่มือนักศึกษาและระเบียบปฏิบัติปีการศึกษา 2547**.
- สนั่น ประจักษ์จิต. 2530. " การพัฒนาการเรียนการสอนของอาจารย์มหาวิทยาลัย." **เสียงมศว**. ปีที่ 4 ฉบับที่ 1-2, 46-51.
- สมใจ จิตพิทักษ์. 2532. **ปัจจัยที่เกี่ยวข้องของผลผลิตภาพการวิจัยของอาจารย์มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ**. ปรินญานิพนธ์ กศ.ด.(พัฒนศึกษาศาสตร์). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.ถ่ายเอกสาร.
- สมชาย วงศ์เกษม. 2519. **บทบาททางการสอน การวิจัย และการบริการสังคมของอาจารย์วิทยาลัยครูในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ**. ปรินญานิพนธ์ กศ.ม.(การบริหารและการวางแผนการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- สมศักดิ์ ดลประสิทธิ์. 2543. " คนคุณภาพคือคุณภาพการศึกษา". **วารสารข้าราชการครู**. ปีที่ 20 ฉบับที่ 6, 8-10.
- สุกัญญา ไขวิไลกุล. 2543. " กลยุทธ์การพัฒนาวัดธรรมวิจัยของอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษา." **วารสารครุศาสตร์**. ปีที่ 29 ฉบับที่ 1, 8-18.

- สุวรรณ วังโสภณ. 2541. การศึกษากระบวนการพัฒนาอาจารย์ในคณะครุศาสตร์และคณะศึกษาศาสตร์ในมหาวิทยาลัยสังกัดทบวงมหาวิทยาลัย. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (บริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. ถ่ายเอกสาร.
- อัจฉรา วัฒนางรงค์. 2542. "การพัฒนาคณาจารย์." สารานุกรมศึกษาศาสตร์. ฉบับที่ 17, 57-61. กรุงเทพฯ: คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- อิศเรศ พิพัฒน์มงคลพร. 2542. รูปแบบการพัฒนาอาจารย์ในมหาวิทยาลัยขอนแก่น. วิทยานิพนธ์ กศ.ด.(การอุดมศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- Best, John w. 1981. Research In Education. 4<sup>th</sup> ed. Englewood. Cliffs ,NJ : Prentice – Hall.
- Cronbach, Lee J. 1970. Essential of Psychology Testing. 3<sup>rd</sup> ed. New York : Harper and Row, Publishers , Inc.
- Yamane , Taro. 1973. Statistics; An Introduction Analysis, 3<sup>rd</sup> ed. New York : Harper and Row, Publishers , Inc.



ภาคผนวก





**คุณภาพเครื่องมือด้านความเที่ยงตรง**  
**ค่าดัชนีความสอดคล้องจากผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 ท่าน**

ข้อความ	ค่า IOC	คุณภาพเครื่องมือ
<b>ด้านการสอน</b>		
1. การให้ความรู้เกี่ยวกับหลักสูตร	1.00	ใช้ได้
2. การให้ความรู้เกี่ยวกับการทำแผนการสอน	1.00	ใช้ได้
3. การให้ความรู้เกี่ยวกับเทคนิควิธีการสอนต่างๆ	1.00	ใช้ได้
4. การให้ความรู้เกี่ยวกับการสร้างบรรยากาศการสอน	1.00	ใช้ได้
5. การให้ความรู้เกี่ยวกับเทคนิคการผลิตสื่อการสอน	1.00	ใช้ได้
6. การให้ความรู้เกี่ยวกับเทคนิคการใช้สื่อการสอน	0.80	ใช้ได้
7. การให้ความรู้เกี่ยวกับการใช้คอมพิวเตอร์ช่วยสอน	1.00	ใช้ได้
8. การให้ความรู้เกี่ยวกับการเขียนเอกสารคำสอน ตำรา	1.00	ใช้ได้
9. การให้ความรู้เกี่ยวกับหลักการวัดและการประเมินผลการเรียน	1.00	ใช้ได้
10. การให้ความรู้เกี่ยวกับเทคนิคการออกข้อสอบ	1.00	ใช้ได้
11. การให้ความรู้เกี่ยวกับการวิเคราะห์คุณภาพข้อสอบ	1.00	ใช้ได้
12. การให้ความรู้เกี่ยวกับการประเมินหลักสูตร	1.00	ใช้ได้
13. การส่งเสริมให้อาจารย์ได้ศึกษาต่อ	1.00	ใช้ได้
14. การเผยแพร่ข่าวสารวิชาการ	1.00	ใช้ได้
15. การจัดบริการสื่อการสอน	1.00	ใช้ได้
16. การจัดตั้งหน่วยพัฒนาการเรียนการสอน	1.00	ใช้ได้
17. การให้บริการด้านห้องสมุดเพื่อการค้นคว้า	1.00	ใช้ได้
18. การให้ความรู้เกี่ยวกับการสร้างบทเรียนคอมพิวเตอร์	1.00	ใช้ได้
19. การให้ความรู้เกี่ยวกับการใช้คอมพิวเตอร์เพื่อสืบค้นข้อมูล	1.00	ใช้ได้
20. การให้ความรู้เกี่ยวกับการจัดทำหลักสูตร	0.40	ใช้ไม่ได้
<b>ด้านการบริการทางวิชาการ</b>		
1. การให้ความรู้เกี่ยวกับการเขียนบทความทางวิชาการ	1.00	ใช้ได้
2. การให้ความรู้เกี่ยวกับเทคนิคการเป็นวิทยากร	1.00	ใช้ได้
3. การให้ความรู้เกี่ยวกับเทคนิคการจัดฝึกอบรม	1.00	ใช้ได้
4. การให้ความรู้เกี่ยวกับเทคนิคการให้คำปรึกษาทางวิชาการ	1.00	ใช้ได้
5. การให้ความรู้เกี่ยวกับเทคนิคการเขียนโครงการ	1.00	ใช้ได้
6. การให้ความรู้เกี่ยวกับการประเมินโครงการ	1.00	ใช้ได้

ข้อความ	ค่า IOC	คุณภาพเครื่องมือ
<b>ด้านการบริการทางวิชาการ (ต่อ)</b>		
7. การให้ความรู้เกี่ยวกับเทคนิคการจัดนิทรรศการ	1.00	ใช้ได้
8. การให้ความรู้เกี่ยวกับเทคนิคการจัดทำเอกสารเผยแพร่	1.00	ใช้ได้
9. การให้ความรู้เกี่ยวกับเทคนิคการประชาสัมพันธ์	0.80	ใช้ได้
10. การให้ความรู้เกี่ยวกับความสำคัญของการให้บริการทางวิชาการ	0.80	ใช้ได้
11. การสนับสนุนให้อาจารย์เป็นที่ปรึกษาทางวิชาการ	1.00	ใช้ได้
12. การสนับสนุนให้อาจารย์เป็นอาจารย์พิเศษในสถาบันต่างๆ	1.00	ใช้ได้
13. การสนับสนุนให้อาจารย์เป็นวิทยากรในหน่วยงานต่างๆ	1.00	ใช้ได้
14. การสนับสนุนให้อาจารย์เขียนบทความทางวิชาการ	1.00	ใช้ได้
15. การสนับสนุนให้อาจารย์เผยแพร่ความรู้ทางสื่อต่างๆ	1.00	ใช้ได้
16. การสนับสนุนงบประมาณจัดกิจกรรมบริการทางวิชาการ	1.00	ใช้ได้
17. การจัดตั้งหน่วยงานการให้บริการทางวิชาการ	1.00	ใช้ได้
18. สนับสนุนให้มีการประชุมทางวิชาการ	1.00	ใช้ได้
19. การให้ความรู้เกี่ยวกับการเขียนบทความภาษาต่างประเทศ	1.00	ใช้ได้
20. การสนับสนุนให้อาจารย์เขียนบทความภาษาต่างประเทศ	0.40	ใช้ไม่ได้
<b>ด้านการวิจัย</b>		
1. การให้ความรู้เกี่ยวกับเทคนิคการสุ่มตัวอย่าง	1.00	ใช้ได้
2. การให้ความรู้เกี่ยวกับการเขียนโครงการวิจัยเพื่อขอทุน	1.00	ใช้ได้
3. การให้ความรู้เกี่ยวกับขั้นตอนการทำวิจัย	1.00	ใช้ได้
4. การให้ความรู้เกี่ยวกับการสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือ	1.00	ใช้ได้
5. การให้ความรู้เกี่ยวกับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	1.00	ใช้ได้
6. การให้ความรู้เกี่ยวกับการใช้คอมพิวเตอร์เพื่อการวิจัย	1.00	ใช้ได้
7. การให้ความรู้เกี่ยวกับการอ่านผลข้อมูลจากคอมพิวเตอร์	0.80	ใช้ได้
8. การให้ความรู้เกี่ยวกับการแปลความหมายข้อมูล	0.80	ใช้ได้
9. การให้ความรู้เกี่ยวกับการเขียนบทคัดย่อ /ABSTRACT	1.00	ใช้ได้
10. การให้ความรู้เกี่ยวกับการเขียนรายงานการวิจัย	1.00	ใช้ได้
11. การให้ความรู้เกี่ยวกับการเขียนบทความวิจัย	1.00	ใช้ได้
12. การสนับสนุนจัดหาที่ปรึกษางานวิจัย	1.00	ใช้ได้
13. การสนับสนุนจัดหาทุนอุดหนุนการวิจัย	1.00	ใช้ได้
14. การสนับสนุนจัดหาตำราและอุปกรณ์เพื่อการวิจัย	1.00	ใช้ได้

ข้อความ	ค่า IOC	คุณภาพเครื่องมือ
ด้านการวิจัย (ต่อ)		
15. การจัดสมมนาทางวิชาการเพื่อเผยแพร่งานวิจัย	1.00	ใช้ได้
16. การลดภาระงานเพื่อให้อำนวยความสะดวกให้อาจารย์ทำงานวิจัย	1.00	ใช้ได้
17. การสนับสนุนจัดหาแหล่งเผยแพร่ผลงานการวิจัย	1.00	ใช้ได้
18. การให้ความรู้เกี่ยวกับการอ่านและแปลภาษาต่างประเทศ	1.00	ใช้ได้
19. การสนับสนุนจัดหาผู้เชี่ยวชาญงานวิจัย	0.40	ใช้ไม่ได้
20. การให้ความรู้เกี่ยวกับแหล่งเงินทุน	0.40	ใช้ไม่ได้





คุณภาพเครื่องมือด้านอำนาจจำแนก  
(แบบสอบถามวัดความพึงพอใจ)

	กลุ่ม	n	Mean	Std. Deviation	t
v1	กลุ่มสูง	25	3.48	.653	9.353*
	กลุ่มต่ำ	25	1.60	.764	
v2	กลุ่มสูง	25	3.52	.653	8.225*
	กลุ่มต่ำ	25	1.80	.816	
v3	กลุ่มสูง	25	3.52	.714	10.539*
	กลุ่มต่ำ	25	1.48	.653	
v4	กลุ่มสูง	25	3.44	.651	10.630*
	กลุ่มต่ำ	25	1.48	.653	
v5	กลุ่มสูง	25	3.40	.645	12.966*
	กลุ่มต่ำ	25	1.32	.476	
v6	กลุ่มสูง	25	3.24	.597	12.569*
	กลุ่มต่ำ	25	1.32	.476	
v7	กลุ่มสูง	25	3.12	.526	10.646*
	กลุ่มต่ำ	25	1.36	.638	
v8	กลุ่มสูง	25	3.44	.507	15.247*
	กลุ่มต่ำ	25	1.32	.476	
v9	กลุ่มสูง	25	3.60	.577	12.702*
	กลุ่มต่ำ	25	1.40	.645	
v10	กลุ่มสูง	25	3.52	.586	14.570*
	กลุ่มต่ำ	25	1.32	.476	
v11	กลุ่มสูง	25	3.36	.490	16.165*
	กลุ่มต่ำ	25	1.24	.436	
v12	กลุ่มสูง	25	3.40	.500	12.966*
	กลุ่มต่ำ	25	1.32	.627	
v13	กลุ่มสูง	25	3.80	.816	7.291*
	กลุ่มต่ำ	25	1.84	1.068	
v14	กลุ่มสูง	25	3.60	.500	16.512*
	กลุ่มต่ำ	25	1.32	.476	

	กลุ่ม	n	Mean	Std. Deviation	t
v15	กลุ่มสูง	25	3.20	.816	11.801*
	กลุ่มต่ำ	25	1.12	.332	
v16	กลุ่มสูง	25	3.24	.879	8.653*
	กลุ่มต่ำ	25	1.36	.638	
v17	กลุ่มสูง	25	3.36	.490	8.808*
	กลุ่มต่ำ	25	1.72	.792	
v18	กลุ่มสูง	25	3.12	.526	17.160*
	กลุ่มต่ำ	25	1.08	.277	
v19	กลุ่มสูง	25	3.20	.577	14.826*
	กลุ่มต่ำ	25	1.16	.374	
v20	กลุ่มสูง	25	3.04	.611	14.609*
	กลุ่มต่ำ	25	1.08	.277	
v21	กลุ่มสูง	25	3.00	.577	17.321*
	กลุ่มต่ำ	25	1.00	.000	
v22	กลุ่มสูง	25	3.08	.493	21.083*
	กลุ่มต่ำ	25	1.00	.000	
v23	กลุ่มสูง	25	3.16	.554	19.503*
	กลุ่มต่ำ	25	1.00	.000	
v24	กลุ่มสูง	25	3.20	.577	19.053*
	กลุ่มต่ำ	25	1.00	.000	
v25	กลุ่มสูง	25	3.20	.577	19.053*
	กลุ่มต่ำ	25	1.00	.000	
v26	กลุ่มสูง	25	2.96	.539	18.198*
	กลุ่มต่ำ	25	1.00	.000	
v27	กลุ่มสูง	25	3.08	.640	14.335*
	กลุ่มต่ำ	25	1.08	.277	
v28	กลุ่มสูง	25	2.92	.759	11.382*
	กลุ่มต่ำ	25	1.08	.277	
v29	กลุ่มสูง	25	3.32	.690	15.860*
	กลุ่มต่ำ	25	1.04	.200	

	กลุ่ม	n	Mean	Std. Deviation	t
v30	กลุ่มสูง	25	3.44	.583	17.292*
	กลุ่มต่ำ	25	1.12	.332	
v31	กลุ่มสูง	25	3.04	.611	16.694*
	กลุ่มต่ำ	25	1.00	.000	
v32	กลุ่มสูง	25	3.12	.526	18.481*
	กลุ่มต่ำ	25	1.04	.200	
v33	กลุ่มสูง	25	3.28	.614	9.330*
	กลุ่มต่ำ	25	1.32	.852	
v34	กลุ่มสูง	25	3.32	.476	12.309*
	กลุ่มต่ำ	25	1.28	.678	
v35	กลุ่มสูง	25	3.24	.597	15.517*
	กลุ่มต่ำ	25	1.12	.332	
v36	กลุ่มสูง	25	3.12	.781	10.236*
	กลุ่มต่ำ	25	1.16	.554	
v37	กลุ่มสูง	25	3.24	.436	19.353*
	กลุ่มต่ำ	25	1.12	.332	
v38	กลุ่มสูง	25	2.68	.988	8.500*
	กลุ่มต่ำ	25	1.00	.000	
v39	กลุ่มสูง	25	3.00	.500	18.198*
	กลุ่มต่ำ	25	1.04	.200	
v40	กลุ่มสูง	25	3.20	.500	20.055*
	กลุ่มต่ำ	25	1.04	.200	
v41	กลุ่มสูง	25	3.32	.476	18.958*
	กลุ่มต่ำ	25	1.12	.332	
v42	กลุ่มสูง	25	3.28	.542	19.399*
	กลุ่มต่ำ	25	1.04	.200	
v43	กลุ่มสูง	25	3.16	.624	16.165*
	กลุ่มต่ำ	25	1.04	.200	
v44	กลุ่มสูง	25	3.12	.526	16.082*
	กลุ่มต่ำ	25	1.12	.332	

	กลุ่ม	n	Mean	Std. Deviation	t
v45	กลุ่มสูง	25	3.04	.735	13.131*
	กลุ่มต่ำ	25	1.04	.200	
v46	กลุ่มสูง	25	3.16	.554	18.003*
	กลุ่มต่ำ	25	1.04	.200	
v47	กลุ่มสูง	25	3.08	.572	16.845*
	กลุ่มต่ำ	25	1.04	.200	
v48	กลุ่มสูง	25	3.20	.645	15.982*
	กลุ่มต่ำ	25	1.04	.200	
v49	กลุ่มสูง	25	3.08	.572	16.845*
	กลุ่มต่ำ	25	1.04	.200	
v50	กลุ่มสูง	25	3.08	.493	21.083*
	กลุ่มต่ำ	25	1.00	.000	
v51	กลุ่มสูง	25	3.28	.458	17.917*
	กลุ่มต่ำ	25	1.16	.374	
v52	กลุ่มสูง	25	3.00	.816	11.135*
	กลุ่มต่ำ	25	1.08	.277	
v53	กลุ่มสูง	25	3.12	.526	13.760*
	กลุ่มต่ำ	25	1.24	.436	
v54	กลุ่มสูง	25	2.80	.866	10.392*
	กลุ่มต่ำ	25	1.00	.000	
v55	กลุ่มสูง	25	2.76	.723	12.164*
	กลุ่มต่ำ	25	1.00	.000	
v56	กลุ่มสูง	25	2.80	.764	11.784*
	กลุ่มต่ำ	25	1.00	.000	
รวม	กลุ่มสูง	25	3.2050	.36947	26.089*
	กลุ่มต่ำ	25	1.1800	.11878	

**คุณภาพเครื่องมือด้านอำนาจจำแนก**  
(แบบสอบถามวัดความคาดหวัง)

	กลุ่ม	n	Mean	Std. Deviation	t
v1	กลุ่มสูง	25	4.92	.277	9.689*
	กลุ่มต่ำ	25	3.44	.712	
v2	กลุ่มสูง	25	4.96	.200	10.279*
	กลุ่มต่ำ	25	3.44	.712	
v3	กลุ่มสูง	25	4.92	.277	7.653*
	กลุ่มต่ำ	25	3.52	.872	
v4	กลุ่มสูง	25	4.92	.277	9.593*
	กลุ่มต่ำ	25	3.24	.831	
v5	กลุ่มสูง	25	4.96	.200	7.843*
	กลุ่มต่ำ	25	3.56	.870	
v6	กลุ่มสูง	25	4.96	.200	9.623*
	กลุ่มต่ำ	25	2.96	1.020	
v7	กลุ่มสูง	25	4.96	.200	7.756*
	กลุ่มต่ำ	25	3.16	1.143	
v8	กลุ่มสูง	25	5.00	.000	12.164*
	กลุ่มต่ำ	25	3.24	.723	
v9	กลุ่มสูง	25	5.00	.000	11.714*
	กลุ่มต่ำ	25	3.36	.700	
v10	กลุ่มสูง	25	5.00	.000	11.225*
	กลุ่มต่ำ	25	3.32	.748	
v11	กลุ่มสูง	25	4.92	.400	9.245*
	กลุ่มต่ำ	25	3.28	.792	
v12	กลุ่มสูง	25	4.80	.816	7.155*
	กลุ่มต่ำ	25	3.20	.764	
v13	กลุ่มสูง	25	5.00	.000	5.774*
	กลุ่มต่ำ	25	4.00	.866	
v14	กลุ่มสูง	25	5.00	.000	11.988*
	กลุ่มต่ำ	25	3.44	.651	

	กลุ่ม	n	Mean	Std. Deviation	t
v15	กลุ่มสูง	25	5.00	.000	12.728*
	กลุ่มต่ำ	25	3.20	.707	
v16	กลุ่มสูง	25	5.00	.000	10.954*
	กลุ่มต่ำ	25	3.00	.913	
v17	กลุ่มสูง	25	5.00	.000	8.573*
	กลุ่มต่ำ	25	3.60	.816	
v18	กลุ่มสูง	25	4.92	.277	10.559*
	กลุ่มต่ำ	25	3.00	.866	
v19	กลุ่มสูง	25	5.00	.000	11.448*
	กลุ่มต่ำ	25	2.84	.943	
v20	กลุ่มสูง	25	5.00	.000	12.063*
	กลุ่มต่ำ	25	2.92	.862	
v21	กลุ่มสูง	25	4.88	.332	13.362*
	กลุ่มต่ำ	25	2.72	.737	
v22	กลุ่มสูง	25	4.92	.277	12.926*
	กลุ่มต่ำ	25	2.56	.870	
v23	กลุ่มสูง	25	5.00	.000	13.717*
	กลุ่มต่ำ	25	2.64	.860	
v24	กลุ่มสูง	25	5.00	.000	15.883*
	กลุ่มต่ำ	25	2.56	.768	
v25	กลุ่มสูง	25	5.00	.000	16.664*
	กลุ่มต่ำ	25	2.44	.768	
v26	กลุ่มสูง	25	5.00	.000	15.345*
	กลุ่มต่ำ	25	2.36	.860	
v27	กลุ่มสูง	25	5.00	.000	13.311*
	กลุ่มต่ำ	25	2.56	.917	
v28	กลุ่มสูง	25	5.00	.000	13.863*
	กลุ่มต่ำ	25	2.36	.952	
v29	กลุ่มสูง	25	5.00	.000	13.608*
	กลุ่มต่ำ	25	2.68	.852	

	กลุ่ม	n	Mean	Std. Deviation	t
v30	กลุ่มสูง	25	5.00	.000	11.438*
	กลุ่มต่ำ	25	2.92	.909	
v31	กลุ่มสูง	25	5.00	.000	10.445*
	กลุ่มต่ำ	25	3.00	.957	
v32	กลุ่มสูง	25	5.00	.000	8.981*
	กลุ่มต่ำ	25	2.80	1.225	
v33	กลุ่มสูง	25	5.00	.000	10.666*
	กลุ่มต่ำ	25	3.12	.881	
v34	กลุ่มสูง	25	5.00	.000	9.333*
	กลุ่มต่ำ	25	3.32	.900	
v35	กลุ่มสูง	25	5.00	.000	10.064*
	กลุ่มต่ำ	25	3.08	.954	
v36	กลุ่มสูง	25	5.00	.000	13.500*
	กลุ่มต่ำ	25	2.84	.800	
v37	กลุ่มสูง	25	5.00	.000	15.698*
	กลุ่มต่ำ	25	2.84	.688	
v38	กลุ่มสูง	25	5.00	.000	13.559*
	กลุ่มต่ำ	25	2.32	.988	
v39	กลุ่มสูง	25	4.96	.200	14.411*
	กลุ่มต่ำ	25	2.52	.823	
v40	กลุ่มสูง	25	5.00	.000	14.697*
	กลุ่มต่ำ	25	2.60	.816	
v41	กลุ่มสูง	25	5.00	.000	12.101*
	กลุ่มต่ำ	25	2.76	.926	
v42	กลุ่มสูง	25	5.00	.000	11.000*
	กลุ่มต่ำ	25	2.80	1.000	
v43	กลุ่มสูง	25	4.96	.200	9.063*
	กลุ่มต่ำ	25	2.88	1.130	
v44	กลุ่มสูง	25	5.00	.000	11.390*
	กลุ่มต่ำ	25	2.64	1.036	

	กลุ่ม	n	Mean	Std. Deviation	t
v45	กลุ่มสูง	25	5.00	.000	12.490*
	กลุ่มต่ำ	25	2.40	1.041	
v46	กลุ่มสูง	25	5.00	.000	12.696*
	กลุ่มต่ำ	25	2.56	.961	
v47	กลุ่มสูง	25	5.00	.000	14.715*
	กลุ่มต่ำ	25	2.44	.870	
v48	กลุ่มสูง	25	5.00	.000	17.433*
	กลุ่มต่ำ	25	2.36	.757	
v49	กลุ่มสูง	25	4.96	.200	13.640*
	กลุ่มต่ำ	25	2.52	.872	
v50	กลุ่มสูง	25	5.00	.000	17.644*
	กลุ่มต่ำ	25	2.48	.714	
v51	กลุ่มสูง	25	5.00	.000	9.624*
	กลุ่มต่ำ	25	2.96	1.060	
v52	กลุ่มสูง	25	5.00	.000	10.184*
	กลุ่มต่ำ	25	2.80	1.080	
v53	กลุ่มสูง	25	5.00	.000	10.184*
	กลุ่มต่ำ	25	2.80	1.080	
v54	กลุ่มสูง	25	5.00	.000	10.258*
	กลุ่มต่ำ	25	2.64	1.150	
v55	กลุ่มสูง	25	5.00	.000	8.227*
	กลุ่มต่ำ	25	2.84	1.313	
v56	กลุ่มสูง	25	5.00	.000	9.667*
	กลุ่มต่ำ	25	2.64	1.221	
รวม	กลุ่มสูง	25	4.9807	.03750	19.871*
	กลุ่มต่ำ	25	2.9014	.52185	



คุณภาพเครื่องมือด้านความเชื่อมั่น  
(แบบสอบถามวัดความพึงพอใจ)

RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA)

	Scale	Scale	Corrected	
	Mean	Variance	Item-	Alpha
	if Item	if Item	Total	if Item
	Deleted	Deleted	Correlation	Deleted
S1	122.4550	1898.2485	.6699	.9895
S2	122.3150	1901.3267	.6492	.9896
S3	122.4150	1891.6682	.7607	.9894
S4	122.5050	1892.9240	.7270	.9895
S5	122.5950	1892.4370	.7359	.9895
S6	122.7450	1889.8126	.7652	.9894
S7	122.6550	1898.8590	.6232	.9896
S8	122.6250	1884.8509	.7500	.9895
S9	122.5350	1880.3673	.7933	.9894
S10	122.6950	1879.5126	.8722	.9893
S11	122.9350	1884.1633	.8425	.9893
S12	122.7850	1883.4928	.8111	.9894
S13	122.2050	1896.1608	.5692	.9898
S14	122.6550	1886.6448	.7581	.9894
S15	122.9650	1886.5729	.7891	.9894
S16	122.9450	1889.5844	.7280	.9895
S17	122.4650	1906.9741	.6066	.9896
S18	123.0150	1887.9426	.8141	.9894
S19	122.8650	1887.6860	.7469	.9895
S20	122.9550	1891.8023	.7492	.9894
S21	123.1650	1890.0643	.8477	.9893
S22	123.0650	1888.5461	.8462	.9893
S23	123.0450	1883.3575	.8817	.9893
S24	122.9650	1882.4618	.8720	.9893
S25	123.0550	1883.2886	.8870	.9893

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Alpha if Item Deleted
S26	123.1350	1889.9692	.8532	.9893
S27	123.0950	1888.9334	.8352	.9893
S28	123.1150	1893.3786	.7792	.9894
S29	122.9350	1879.6175	.8607	.9893
S30	122.7850	1879.1534	.8441	.9893
S31	123.1350	1888.4046	.8224	.9893
S32	123.0550	1884.3348	.8113	.9894
S33	122.7850	1888.2197	.7105	.9895
S34	122.7550	1889.7072	.7374	.9895
S35	123.0150	1887.7976	.7900	.9894
S36	123.0950	1890.9052	.7577	.9894
S37	123.0050	1884.9666	.8284	.9893
S38	123.4150	1899.0935	.7207	.9895
S39	123.0950	1894.3219	.7966	.9894
S40	122.9750	1888.8094	.7821	.9894
S41	122.9150	1887.7299	.7949	.9894
S42	122.9450	1884.8785	.8460	.9893
S43	122.9650	1889.2684	.7991	.9894
S44	123.0150	1893.3946	.8244	.9894
S45	123.1350	1891.5312	.8123	.9894
S46	123.1050	1887.6099	.8782	.9893
S47	123.1350	1888.2830	.8752	.9893
S48	123.0450	1883.5212	.8604	.9893
S49	123.1050	1888.0825	.8612	.9893
S50	123.0750	1889.9978	.8127	.9894

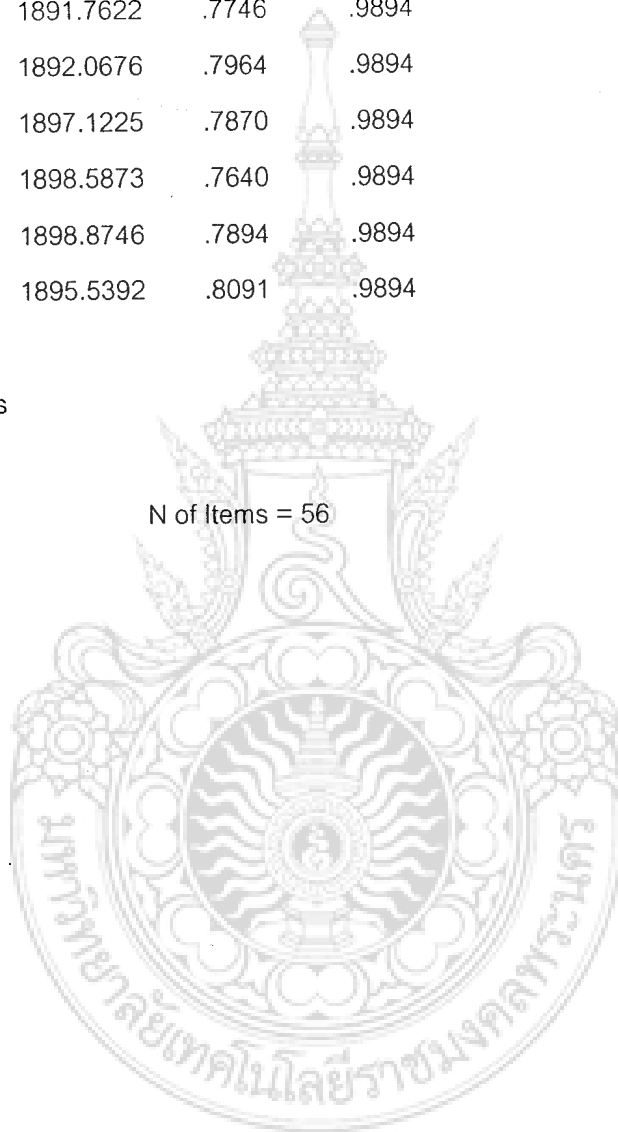
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Alpha if Item Deleted
S51	122.9550	1891.7622	.7746	.9894
S52	123.1550	1892.0676	.7964	.9894
S53	123.0650	1897.1225	.7870	.9894
S54	123.3050	1898.5873	.7640	.9894
S55	123.2550	1898.8746	.7894	.9894
S56	123.3250	1895.5392	.8091	.9894

#### Reliability Coefficients

N of Cases = 100.0

N of Items = 56

Alpha = .9896



**คุณภาพเครื่องมือด้านความเชื่อมั่น**  
(แบบสอบถามวัดความคาดหวัง)

RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA)

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Alpha if Item Deleted
E1	228.1100	2142.2605	.6610	.9911
E2	228.1000	2140.9596	.6445	.9912
E3	228.0300	2138.9789	.6643	.9911
E4	228.1200	2127.3188	.7550	.9910
E5	228.0300	2139.1607	.6719	.9911
E6	228.1600	2115.3479	.7905	.9910
E7	228.0700	2122.4698	.7317	.9911
E8	227.9800	2125.5956	.8418	.9910
E9	228.0200	2130.9087	.7680	.9910
E10	228.1100	2129.1898	.7390	.9911
E11	228.0900	2129.4565	.7401	.9911
E12	228.0800	2131.2663	.6806	.9911
E13	227.7200	2153.5774	.6131	.9912
E14	227.9300	2133.3587	.7927	.9910
E15	227.9200	2121.4279	.8510	.9909
E16	228.0700	2117.2173	.8153	.9910
E17	227.8600	2137.0913	.7744	.9910
E18	228.0600	2118.3196	.8188	.9910
E19	228.0600	2109.0873	.8354	.9910
E20	228.1300	2109.7506	.9067	.9909
E21	228.3700	2111.4072	.8692	.9909
E22	228.4600	2107.0994	.8580	.9909
E23	228.3700	2108.0334	.8623	.9909
E24	228.3500	2102.8763	.8836	.9909

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Alpha if Item Deleted
E25	228.3800	2099.3289	.8860	.9909
E26	228.5800	2100.7511	.8506	.9909
E27	228.4600	2103.7863	.8465	.9909
E28	228.5400	2099.0186	.8352	.9910
E29	228.3700	2112.0536	.8113	.9910
E30	228.2400	2114.4267	.8337	.9910
E31	228.2900	2119.2787	.7492	.9911
E32	228.3600	2112.8186	.7446	.9911
E33	228.2200	2119.1228	.8000	.9910
E34	228.1200	2128.9754	.7348	.9911
E35	228.1300	2119.2456	.7565	.9910
E36	228.1700	2110.6072	.8363	.9910
E37	228.2000	2110.7475	.8608	.9909
E38	228.5900	2096.7696	.8024	.9910
E39	228.2600	2100.5580	.8974	.9909
E40	228.2300	2102.9466	.8948	.9909
E41	228.1700	2104.5870	.9010	.9909
E42	228.1900	2106.2161	.8725	.9909
E43	228.1500	2109.3409	.8365	.9910
E44	228.2200	2101.1834	.8709	.9909
E45	228.2600	2091.0428	.8912	.9909
E46	228.2400	2097.2145	.9017	.9909
E47	228.3100	2094.8019	.9044	.9909
E48	228.3100	2092.8423	.9093	.9909
E49	228.2700	2098.6233	.8824	.9909
E50	228.2400	2097.9014	.9024	.9909

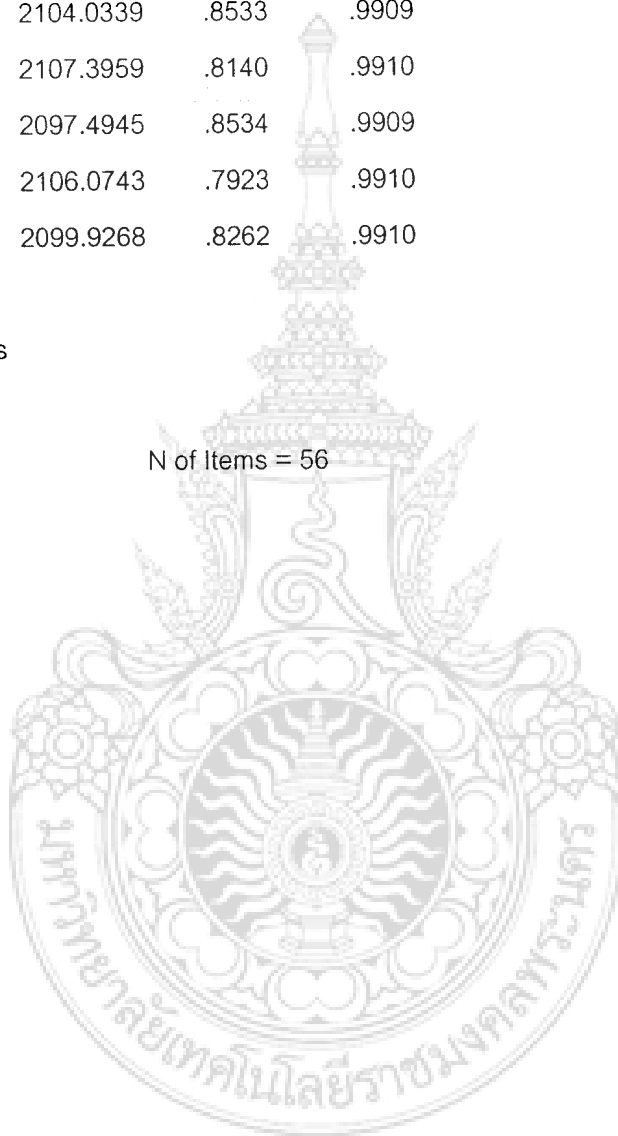
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Alpha if Item Deleted
E51	228.0300	2109.3425	.8355	.9910
E52	228.0800	2104.0339	.8533	.9909
E53	228.0900	2107.3959	.8140	.9910
E54	228.0200	2097.4945	.8534	.9909
E55	228.0800	2106.0743	.7923	.9910
E56	228.1500	2099.9268	.8262	.9910

#### Reliability Coefficients

N of Cases = 100.0

N of Items = 56

Alpha = .9911





ภาคผนวก ข

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญ

## รายชื่อผู้เชี่ยวชาญ

1. อาจารย์สุภัทรา โกไศยกานนท์ อ.บ.  
 สส.ม.(การศึกษา)  
 ผู้ช่วยอธิการบดีฝ่ายวิชาการ  
 มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร
2. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ดวงใจ เขมวิรัตน์ กศ.ม.(การวิจัยและวัดผลการศึกษา)  
 ผู้ช่วยศาสตราจารย์ระดับ 8  
 มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร
3. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ภาคิน อังศุณิศ วท.ม. คณิตศาสตร์  
 ผู้ช่วยศาสตราจารย์ระดับ 8  
 มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร
4. อาจารย์ไพจิตร ปุกเจียมอาจ คอ.ม. สาขาบริหารอาชีพและเทคโนโลยีศึกษา  
 อาจารย์ระดับ 7  
 มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร
5. อาจารย์บุญเรียม ทะไกรราช กศ.ม.(ธุรกิจศึกษา)  
 อาจารย์ระดับ 7  
 มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร





ภาคผนวก ค

แบบสอบถาม “ สภาพที่เป็นจริงและสภาพที่คาดหวังของผู้บริหาร และอาจารย์  
ในการพัฒนาอาจารย์ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ”



### คำชี้แจง

แบบสอบถามชุดนี้จัดทำขึ้นเพื่อ ศึกษาสภาพที่เป็นจริงและสภาพที่คาดหวังของผู้บริหาร และอาจารย์ ในการพัฒนาอาจารย์ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร โดยจะนำข้อมูลที่ได้เสนอต่อมหาวิทยาลัย ฯ สำหรับใช้เป็นแนวทางในการส่งเสริมและพัฒนาอาจารย์ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ได้อย่างเหมาะสมต่อไป แบบสอบถามชุดนี้แบ่งเป็น 3 ตอนได้แก่

ตอนที่ 1 สถานภาพและข้อมูลทั่วไป

ตอนที่ 2 สภาพที่เป็นจริงและสภาพที่คาดหวังในการพัฒนาอาจารย์

ด้วยเหตุนี้ ผู้วิจัยจึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากคณาจารย์ทุกท่าน ช่วยตอบแบบสอบถาม ตามความเป็นจริง ให้ครบทุกข้อ เพื่อให้ได้ข้อมูลที่มีคุณภาพและสามารถใช้เป็นแนวทางในการส่งเสริมและพัฒนาอาจารย์ ได้อย่างเหมาะสมต่อไป โดยผู้วิจัยจะจัดเก็บข้อมูลทั้งหมดเป็นความลับ และนำเสนอผลการวิจัยในภาพรวมเท่านั้น คณะผู้วิจัย ขอขอบคุณคณาจารย์ทุกท่าน ที่ให้ความอนุเคราะห์มา ณ โอกาสนี้

อาจารย์ธานี คงเพชร

อาจารย์สนทยา เขมวิรัตน์

ผศ.ดวงใจ เขมวิรัตน์

คณะผู้วิจัย

หมายเหตุ :

สภาพที่เป็นจริง หมายถึง ความพึงพอใจที่มหาวิทยาลัย ฯ ส่งเสริมและพัฒนาอาจารย์ ในปัจจุบัน  
สภาพที่คาดหวัง หมายถึง ความต้องการให้มหาวิทยาลัย ฯ ส่งเสริมและพัฒนาอาจารย์ ด้านเหล่านั้นในอนาคต

ตอนที่ 1 สถานภาพและข้อมูลทั่วไป

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน  หน้าข้อความที่ตรงกับสภาพความเป็นจริงเกี่ยวกับตัวท่านที่สุด

1. เพศ
  - ชาย
  - หญิง
2. อายุ
  - ต่ำกว่า 30 ปี
  - 30 - 39 ปี
  - 40 - 49 ปี
  - ตั้งแต่ 49 ปีขึ้นไป
3. คณะวิชาที่สังกัด
  - คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม
  - คณะคหกรรมศาสตร์
  - คณะเทคโนโลยีสื่อสารมวลชน
  - คณะบริหารธุรกิจ
  - คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี
  - คณะวิศวกรรมศาสตร์
  - คณะศิลปศาสตร์ประยุกต์
  - คณะอุตสาหกรรมสิ่งทอและออกแบบแฟชั่น
4. สถานภาพการดำรงตำแหน่ง
  - อาจารย์
  - หัวหน้าแผนก / หัวหน้าสาขา
  - คณบดี / รองคณบดี

ตอนที่ 2 สภาพที่เป็นจริงและสภาพที่คาดหวังในการพัฒนาอาจารย์

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับระดับความคาดหวังและระดับความเป็นจริงตามความคิดของท่านมากที่สุด โดยใช้เกณฑ์ค่าคะแนนดังนี้

ค่าคะแนน	ระดับความเป็นจริงและความคาดหวัง
1	หมายถึง ความเป็นจริงและความคาดหวังน้อยที่สุด
2	หมายถึง ความเป็นจริงและความคาดหวังน้อย
3	หมายถึง ความเป็นจริงและความคาดหวังปานกลาง
4	หมายถึง ความเป็นจริงและความคาดหวังมาก
5	หมายถึง ความเป็นจริงและความคาดหวังมากที่สุด

ระดับความเป็นจริง					ข้อความ	ระดับความคาดหวัง				
1	2	3	4	5		1	2	3	4	5
					<b>การพัฒนาอาจารย์ด้านการสอน</b>					
					1. การให้ความรู้เกี่ยวกับหลักสูตร					
					2. การให้ความรู้เกี่ยวกับการทำแผนการสอน					
					3. การให้ความรู้เกี่ยวกับเทคนิควิธีการสอนต่างๆ					
					4. การให้ความรู้เกี่ยวกับการสร้างบรรยากาศการสอน					
					5. การให้ความรู้เกี่ยวกับเทคนิคการผลิตสื่อการสอน					
					6. การให้ความรู้เกี่ยวกับเทคนิคการใช้สื่อการสอน					

ระดับความเป็นจริง					ข้อความ	ระดับความคาดหวัง				
1	2	3	4	5		1	2	3	4	5
					<b>การพัฒนาอาจารย์ด้านการสอน (ต่อ)</b>					
					7. การให้ความรู้เกี่ยวกับการใช้คอมพิวเตอร์ช่วยสอน					
					8. การให้ความรู้เกี่ยวกับการเขียนเอกสารคำสอน ตำรา					
					9. การให้ความรู้เกี่ยวกับหลักการวัดและการประเมินผลการเรียน					
					10. การให้ความรู้เกี่ยวกับเทคนิคการออกข้อสอบ					
					11. การให้ความรู้เกี่ยวกับการวิเคราะห์คุณภาพข้อสอบ					
					12. การให้ความรู้เกี่ยวกับการประเมินหลักสูตร					
					13. การส่งเสริมให้อาจารย์ได้ศึกษาต่อ					
					14. การเผยแพร่ข่าวสารวิชาการ					
					15. การจัดบริการสื่อการสอน					
					16. การจัดตั้งหน่วยพัฒนาการเรียนการสอน					
					17. การให้บริการด้านห้องสมุดเพื่อการค้นคว้า					
					18. การให้ความรู้เกี่ยวกับการสร้างบทเรียนคอมพิวเตอร์					
					19. การให้ความรู้เกี่ยวกับการใช้คอมพิวเตอร์เพื่อสืบค้นข้อมูล					
					<b>การพัฒนาอาจารย์ด้านการบริการทางวิชาการ</b>					
					1. การให้ความรู้เกี่ยวกับการเขียนบทความทางวิชาการ					
					2. การให้ความรู้เกี่ยวกับเทคนิคการเป็นวิทยากร					
					3. การให้ความรู้เกี่ยวกับเทคนิคการจัดฝึกอบรม					
					4. การให้ความรู้เกี่ยวกับเทคนิคการให้คำปรึกษาทางวิชาการ					
					5. การให้ความรู้เกี่ยวกับเทคนิคการเขียนโครงการ					
					6. การให้ความรู้เกี่ยวกับการประเมินโครงการ					
					7. การให้ความรู้เกี่ยวกับเทคนิคการจัดนิทรรศการ					
					8. การให้ความรู้เกี่ยวกับเทคนิคการจัดทำเอกสารเผยแพร่					
					9. การให้ความรู้เกี่ยวกับเทคนิคการประชาสัมพันธ์					
					10. การให้ความรู้เกี่ยวกับความสำคัญของการให้บริการทางวิชาการ					
					11. การสนับสนุนให้อาจารย์เป็นที่ปรึกษาทางวิชาการ					
					12. การสนับสนุนให้อาจารย์เป็นอาจารย์พิเศษในสถาบันต่างๆ					
					13. การสนับสนุนให้อาจารย์เป็นวิทยากรในหน่วยงานต่างๆ					
					14. การสนับสนุนให้อาจารย์เขียนบทความทางวิชาการ					
					15. การสนับสนุนให้อาจารย์เผยแพร่ความรู้ทางสื่อต่างๆ					
					16. การสนับสนุนงบประมาณจัดกิจกรรมบริการทางวิชาการ					
					17. การจัดตั้งหน่วยงานการให้บริการทางวิชาการ					

ระดับความเป็นจริง					ข้อความ	ระดับความคาดหวัง				
1	2	3	4	5		1	2	3	4	5
					การพัฒนาอาจารย์ด้านการบริการทางวิชาการ (ต่อ)					
					18. สนับสนุนให้มีการประชุมทางวิชาการ					
					19. การให้ความรู้เกี่ยวกับการเขียนบทความภาษาต่างประเทศ					
					การพัฒนาอาจารย์ด้านการวิจัย					
					1. การให้ความรู้เกี่ยวกับเทคนิคการสุ่มตัวอย่าง					
					2. การให้ความรู้เกี่ยวกับการเขียนโครงการวิจัยเพื่อขอทุน					
					3. การให้ความรู้เกี่ยวกับขั้นตอนการทำวิจัย					
					4. การให้ความรู้เกี่ยวกับการสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือ					
					5. การให้ความรู้เกี่ยวกับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล					
					6. การให้ความรู้เกี่ยวกับการใช้คอมพิวเตอร์เพื่อการวิจัย					
					7. การให้ความรู้เกี่ยวกับการอ่านผลข้อมูลจากคอมพิวเตอร์					
					8. การให้ความรู้เกี่ยวกับการแปลความหมายข้อมูล					
					9. การให้ความรู้เกี่ยวกับการเขียนบทคัดย่อ /ABSTRACT					
					10. การให้ความรู้เกี่ยวกับการเขียนรายงานการวิจัย					
					11. การให้ความรู้เกี่ยวกับการเขียนบทความวิจัย					
					12. การสนับสนุนจัดหาที่ปรึกษางานวิจัย					
					13. การสนับสนุนจัดหาทุนอุดหนุนการวิจัย					
					14. การสนับสนุนจัดหาตำราและอุปกรณ์เพื่อการวิจัย					
					15. การจัดสมมนาทางวิชาการเพื่อเผยแพร่งานวิจัย					
					16. การลดภาระงานเพื่อเอื้ออำนวยให้อาจารย์ทำงานวิจัย					
					17. การสนับสนุนจัดหาแหล่งเผยแพร่ผลงานการวิจัย					
					18. การให้ความรู้เกี่ยวกับการอ่านและแปลภาษาต่างประเทศ					

## ประวัติย่อผู้วิจัย

### หัวหน้าโครงการวิจัย

ชื่อ	นายธานี คงเพชร
วัน เดือน ปีเกิด	16 กรกฎาคม พ.ศ. 2495
สถานที่อยู่อาศัย	บ้านเลขที่ 73/19 หมู่บ้านพงษ์เพชรนิเวศน์ ซอยพงษ์ดำริ 1 ถนนงามวงศ์วาน เขตดอนเมือง กทม.
ตำแหน่งหน้าที่ปัจจุบัน	อาจารย์ ระดับ 7 มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร
สถานที่ทำงานปัจจุบัน	คณะบริหารธุรกิจ 86 ถนนพิษณุโลก เขตดุสิต กรุงเทพมหานคร 10300
ประวัติการศึกษา	
พ.ศ.2522	การศึกษาระดับบัณฑิต (กศ.บ.) เอกธุรกิจศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
พ.ศ.2532	ครุศาสตร์อุตสาหกรรมมหาบัณฑิต (คอ.ม.) สาขาบริหารอาชีพและเทคนิคศึกษา สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้า พระนครเหนือ
พ.ศ.2544	บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต (บธ.ม.) มหาวิทยาลัยรามคำแหง

### ประสบการณ์เกี่ยวกับงานวิจัย

- ความพึงพอใจของนักศึกษาสถาบันเทคโนโลยีราชมงคล วิทยาเขตพณิชยการพระนคร ที่มีต่อการให้บริการในงานกิจการนักศึกษา
- การศึกษาการดำเนินงานเพื่อป้องกัน และแก้ไขการประพฤติผิดระเบียบวินัยของนักศึกษา มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร
- คุณลักษณะของอาจารย์สายบริหารธุรกิจตามความคาดหวังของนักศึกษา อาจารย์และผู้บริหาร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร

## ผู้ร่วมโครงการวิจัย

ชื่อ	นายสนทยา เขมวิรัตน์
วัน เดือน ปีเกิด	8 มิถุนายน พ.ศ. 2501
สถานที่อยู่อาศัย	บ้านเลขที่ 79/235 หมู่บ้านลภาวัน 9 ตำบลบางพลับ อำเภอปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี
ตำแหน่งหน้าที่ปัจจุบัน	อาจารย์ ระดับ 7 มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร
สถานที่ทำงานปัจจุบัน	คณะบริหารธุรกิจ 86 ถนนพิษณุโลก เขตดุสิต กรุงเทพมหานคร 10300
ประวัติการศึกษา	
พ.ศ. 2529	บริหารธุรกิจบัณฑิต (บธ.บ.) เอกการเงินและการธนาคาร มหาวิทยาลัยรามคำแหง
พ.ศ. 2542	การศึกษามหาบัณฑิต (กศ.ม.) เอกการอุดมศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
พ.ศ. 2546	บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต (บธ.ม.) มหาวิทยาลัยรามคำแหง
ประสบการณ์เกี่ยวกับงานวิจัย	
	- คุณลักษณะของผู้สำเร็จการศึกษา สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล วิทยาเขตพณิชยการพระนคร ตามความคาดหวังของผู้บริหารสถานประกอบการ
	- การศึกษาการดำเนินงานเพื่อป้องกัน และแก้ไขการประพฤติผิดระเบียบวินัยของนักศึกษา มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร
	- คุณลักษณะของอาจารย์สายบริหารธุรกิจตามความคาดหวังของนักศึกษา อาจารย์และผู้บริหาร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร

## ผู้ร่วมโครงการวิจัย

ชื่อ	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ดวงใจ เขมวีรัตน์
วัน เดือน ปีเกิด	12 เมษายน พ.ศ. 2501
สถานที่อยู่อาศัย	บ้านเลขที่ 79/235 หมู่บ้านลภาวัน 9 ตำบลบางพลับ อำเภอปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี
ตำแหน่งหน้าที่ปัจจุบัน	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ระดับ 8 มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร
สถานที่ทำงานปัจจุบัน	คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร
ประวัติการศึกษา	
พ.ศ. 2521	การศึกษาระดับบัณฑิต (กศ.บ.) เอกวิทยาศาสตร์ทั่วไป มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร
พ.ศ. 2542	การศึกษามหาบัณฑิต (กศ.ม.) สาขาวิชาการวิจัยและวัดผลการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร
ประสบการณ์เกี่ยวกับงานวิจัย	
	<ul style="list-style-type: none"> <li>- ปัญหาและความต้องการเกี่ยวกับการทำวิจัยของอาจารย์วิทยาเขตพนิตยการพระนคร</li> <li>- ความคาดหวังของนักศึกษาต่อการจัดการศึกษาของสถาบันเทคโนโลยีราชมงคล</li> </ul>
วิทยาเขตพนิตยการพระนคร	
	<ul style="list-style-type: none"> <li>- การศึกษาการดำเนินงานเพื่อป้องกัน และแก้ไขการประพฤติผิดระเบียบวินัยของนักศึกษา</li> </ul>
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร	
	<ul style="list-style-type: none"> <li>- คุณลักษณะของอาจารย์สายบริหารธุรกิจตามความคาดหวังของนักศึกษา อาจารย์และผู้บริหาร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร</li> </ul>