

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาถึงวัตถุประสงค์ สภาพการดำเนินงาน ปัญหาและความต้องการของอาจารย์และผู้บริหาร ในการพัฒนาอาจารย์ของวิทยาลัยเทคโนโลยีและอาชีวศึกษา เพื่อเสนอแนะแนวทางในการพัฒนาอาจารย์ของวิทยาลัยเทคโนโลยีและอาชีวศึกษา โดยใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงบรรยาย (Discriptive Research) ซึ่งมีวิธี 2 ลักษณะคือ

ส่วนที่ 1 วิเคราะห์เอกสารมีวัตถุประสงค์เพื่อรวบรวม ศึกษา และวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับวัตถุประสงค์ เป้าหมาย การดำเนินงาน และปัญหาการพัฒนาอาจารย์ของวิทยาลัยเทคโนโลยีและอาชีวศึกษา

ส่วนที่ 2 การวิจัยเชิงสำรวจเพื่อศึกษาถึงสภาพ ปัญหา อุปสรรคและความต้องการในการพัฒนาอาจารย์ของอาจารย์และผู้บริหารในวิทยาลัยเทคโนโลยีและอาชีวศึกษา

ส่วนที่ 1 ข้อมูลจากการศึกษาเอกสาร

จากการวิเคราะห์เอกสารต่าง ๆ และข้อมูลจากหน่วยพัฒนาอาจารย์ของวิทยาลัยเทคโนโลยีและอาชีวศึกษา เกี่ยวกับวัตถุประสงค์ เป้าหมาย การดำเนินงาน และปัญหาการพัฒนาอาจารย์ สรุปได้ดังนี้คือ

ความเป็นมาของศูนย์พัฒนาอาจารย์ จากการทำ sector survey พบว่า ครูช่างที่มีอยู่นั้นมีความรู้เรื่องไม่ทันสมัย ขาดประสบการณ์ในงานอุตสาหกรรม จึงเห็นสมควรให้จัดตั้งศูนย์พัฒนาอาจารย์ขึ้นทั้ง 4 แห่ง แต่เรื่องเงียบไป ต่อมามีการประชุมส่วนภูมิภาค (Country Course) ที่เชียงใหม่ โดยเชิญผู้เชี่ยวชาญจาก CPSC (Columbo Plan Staff College) จากสิงคโปร์มาด้วย รองศาสตราจารย์ศรีเครือ โปวาทอง จึงได้รื้อฟื้นเรื่องการจัดตั้งศูนย์พัฒนาอาจารย์ขึ้น ซึ่งผู้เชี่ยวชาญ CPSC เห็นชอบด้วย จึงได้รายงานเสนอวิทยาลัยเทคโนโลยีและอาชีวศึกษา และได้จัดตั้งศูนย์พัฒนาอาจารย์ขึ้นที่คณะวิศวกรรมเทคโนโลยี วิทยาเขตเทเวศร์ ก่อนเป็นแห่งแรก ซึ่งเป็นการพัฒนาบุคลากร มีงานที่ดำเนินการอยู่ 3 ข้อ คือ

1. เป็นการฝึกอบรมให้บุคลากรที่อยู่ในงาน มีความรู้ ความสามารถ เจตคติ (รวมถึงสมรรถนะ) ที่เหมาะสมและเพียงพอต่อหน้าที่จะปฏิบัติ เพื่อเติมส่วนที่ขาด
2. ฝึกอบรมบุคลากรที่อยู่ในงาน เพื่อเพิ่มพูนสมรรถนะที่มีอยู่แล้วให้ก้าวหน้ายิ่งขึ้น
3. เป็นการฝึกอบรมเพื่อเตรียมให้รับงานใหม่ และฝึกอบรมเพื่อการสอบแข่งขันคัดเลือก เพื่อศึกษาต่อ

ส่วนงานพัฒนาอาจารย์ มีลักษณะเหมือนกับงานพัฒนาบุคลากร เพียงแต่เจาะจงว่าเป็นอาจารย์ที่กำลังปฏิบัติงาน (in-service training) แต่หน้าที่อีกอย่างหนึ่งของศูนย์ คือ อบรมอาจารย์ใหม่ก่อนเข้างาน (pre-service training)

สรุปการพัฒนาคณาจารย์มีวัตถุประสงค์ เน้นการพัฒนาอาจารย์ที่ปฏิบัติงานประจำ (in-service training) มีงานหลัก 2 ประการคือ

1. เติมสิ่งที่ขาด
2. เพิ่มสมรรถนะให้เหมาะสมกับงานที่ได้รับมอบหมาย

ศูนย์พัฒนาอาจารย์ที่ตั้งขึ้นนี้ เน้นเฉพาะสาขาช่างอุตสาหกรรม โดยแบ่งออกเป็น 3 หน่วยงาน คือ การพัฒนาหลักสูตร การพัฒนาอาจารย์ และการพัฒนาสื่อการสอน

การเริ่มงานของศูนย์พัฒนาอาจารย์ วิทยาลัยเทคโนโลยีและอาชีวศึกษา กำหนดมีขึ้นในเดือนตุลาคม 2527 ถึงเดือนมิถุนายน 2528 ได้รับการอนุมัติในหลักการโครงการ ศูนย์พัฒนาคณาจารย์ ในการประชุมสภาวิทยาลัยฯ ครั้งที่ 4/2528 วันที่ 4 เมษายน 2528 แต่รายละเอียดของโครงการได้ปรับปรุงแก้ไขเพื่อให้เหมาะสมยิ่งขึ้น แล้วได้นำเสนอสภาวิทยาลัยฯ พิจารณาอนุมัติอีกครั้งหนึ่ง ในการประชุมสภาวิทยาลัยฯ ครั้งที่ 8/2528 วันอังคารที่ 2 กรกฎาคม 2528 วาระที่ 8 โดยมีวัตถุประสงค์ เป้าหมาย และการดำเนินงาน คือ ในแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 5 (2525-2529) การพัฒนาประเทศได้พัฒนาไปในด้านต่าง ๆ อย่างกว้างขวาง ทำให้ตลาดแรงงานต้องการผู้มีความสามารถในระดับช่างฝีมือและช่างเทคนิคเพิ่มขึ้น ทั้งจำนวนและสาขาอาชีพ ก่อให้เกิดการขยายตัวทางด้านอาชีวศึกษาอย่างกว้างขวาง ดังจะเห็นได้จากแผนพัฒนาฉบับที่ 5 นี้ รัฐบาลต้องใช้เงินงบประมาณ 12,536.4 ล้านบาท เพื่อพัฒนาการศึกษาทางด้านอาชีวศึกษา นับตั้งแต่ปี 2525 มีนักศึกษาเข้าเรียนอาชีวศึกษา 159,800 คน และ

เพิ่มจำนวนขึ้นประมาณ ร้อยละ 10.7 ทุกปี ในปี 2529 คาดว่าจะมีนักศึกษาเข้าเรียนถึง 230,200 คน จากผลการสำรวจพบว่าการผลิตครูช่างยังต่ำกว่าระดับปานกลางถึงร้อยละ 21.79 เพราะนักศึกษาสนใจเรียนระดับปริญญาทางด้านอาชีพมากกว่าสายครู

วิทยาลัยเทคโนโลยีและอาชีวศึกษา ควรจะมีบทบาทเป็นผู้นำทางด้านการฝึกหัดครูช่างเทคนิคระดับประกาศนียบัตร และระดับปริญญา ทั้งนี้เพื่อให้เห็นไปตาม พ.ร.บ. วิทยาลัยฯ และเพื่อพัฒนาการเรียนการสอนของวิทยาเขตต่าง ๆ ให้มีมาตรฐานอยู่ในระดับเดียวกัน ด้วยเหตุดังกล่าว วิทยาลัยได้เสนอขอความช่วยเหลือจากธนาคารเพื่อพัฒนาเอเชีย จัดทำโครงการศูนย์พัฒนาอาจารย์ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อดำเนินการอบรมครูช่างประจำการของวิทยาลัยเทคโนโลยีและอาชีวศึกษา กรมอาชีวศึกษา และสถาบันอื่น ๆ ให้มีความรู้ ความสามารถทางด้านวิชาการศึกษาและวิชาช่างเทคนิค ให้เหมาะสมกับระดับความสามารถของผู้เรียน และตรงกับความต้องการของตลาดแรงงาน

โครงการจัดตั้งศูนย์พัฒนาอาจารย์ มี 4 แห่ง คือ วิทยาเขตเทเวศร์ วิทยาเขตเทคนิคตะวันออกเฉียงเหนือ วิทยาเขตเทคนิคภาคพายัพ และวิทยาเขตเทคนิคภาคใต้ เป็นส่วนหนึ่งของโครงการเงินยืมเพื่อพัฒนาการศึกษาระดับช่างเทคนิค โดยได้รับความช่วยเหลือจากธนาคารเพื่อการพัฒนาเอเชีย และได้ส่งผู้เชี่ยวชาญจาก บริติช เคานซิลทีม มาร่วมให้ความคิดเห็นในการดำเนินงาน ตั้งแต่เดือนพฤศจิกายน 2526 ได้ดำเนินการเตรียมสถานที่จัดหาเครื่องอุปกรณ์การอบรม หนังสือ ครุภัณฑ์สำนักงาน วัสดุเรียวร้อย และได้เริ่มดำเนินการฝึกอบรมครูตามแนวทางที่ได้วิเคราะห์ไว้เป็นกลุ่มย่อย ๆ บ้างแล้ว

การทำงานของศูนย์พัฒนาอาจารย์ทั้ง 4 แห่ง ได้ทำงานกันอย่างใกล้ชิด มีหลักประหยัด มีประสิทธิภาพ และงานไม่ซ้ำซ้อนกัน คือ เมื่อศูนย์แห่งหนึ่งจัดทำหลักสูตรการอบรมเรื่องหนึ่งแล้ว ก็จะเผยแพร่ให้ศูนย์อื่น ๆ ทราบ หากมีความต้องการจะให้นำหลักสูตรอบรมไปใช้ ไม่เปลืองแรงงาน และเมื่อศูนย์แห่งหนึ่งจัดการอบรมหากศูนย์อื่น ๆ เห็นประโยชน์ อาจเสนอส่งชื่อผู้เข้าร่วมอบรม และไปช่วยเหลือดำเนินการ ดังนั้น จึงได้มีการสร้างรูปแบบการฝึกอบรม รูปแบบโปรแกรมการฝึกอบรม ให้เป็นรูปแบบเดียวกัน โดยมีรายละเอียดดังนี้

การสร้างและพัฒนาหลักสูตรสำหรับศูนย์พัฒนาอาจารย์ช่างเทคนิค

1. ลักษณะของหลักสูตร หลักสูตรที่ศูนย์ฯ พึ่งนำมาใช้ในงาน มีด้วยกัน 5 ลักษณะ เรียงตามลำดับความสำคัญ คือ

1.1 หลักสูตรสำหรับครูช่างที่กำลังปฏิบัติงาน (in-service training) เป็นหลักสูตรที่เสริมสร้างความรู้ความสามารถทางด้านวิชาการและเทคโนโลยีทางการศึกษา เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในงานการเรียนการสอน เช่น การฝึกอบรมวิชาช่างเฉพาะอย่าง หรือ เรื่องของการวัดผล เป็นต้น

1.2 หลักสูตรสำหรับครูช่างที่เพิ่งบรรจุเข้าใหม่ และเตรียมส่งเข้าปฏิบัติงาน สอน (Pre-service training) เป็นหลักสูตรคล้าย 1.1 แต่เพิ่มระเบียบปฏิบัติราชการการบริหารขั้นพื้นฐาน เพื่อสร้างความพร้อมในการปฏิบัติงาน

1.3 หลักสูตรสำหรับครูช่างที่จะได้รับการแต่งตั้งหรือเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้น (Pre-promotion training) เป็นหลักสูตรเตรียมครูช่างให้ก้าวขึ้นไปสู่ตำแหน่งทางวิชาการหรือทางด้านการบริหารที่สูงขึ้น เป็นหลักสูตรที่สร้างความเข้าใจงานทางด้านวิชาการระดับสูง เช่น งานวิจัยการแต่งตำรา กระบวนการและเทคนิคในการบริหารงานวิชาการ และงานธุรการต่าง ๆ

1.4 หลักสูตรเฉพาะกิจอันเป็นบริการส่งเสริมทางวิชาการและทางบริหารให้กับบุคลากรของวิทยาลัยฯ และสถานศึกษาเทคนิคทั่วไป

1.5 หลักสูตรการสัมมนาระดมความคิด (Seminar) เพื่อให้ครูช่างและผู้บริหารสถานศึกษาเทคนิคได้แลกเปลี่ยนความเห็นและหาแนวทางในการแก้ปัญหาหรือพัฒนาการดำเนินงานให้มีคุณภาพและประสิทธิภาพมากขึ้น

2. การศึกษาความต้องการในการฝึกอบรม การจัดหลักสูตรอบรมใด ๆ ก็ตาม ควรต้องศึกษาความต้องการที่จะนำมาใช้ในการพิจารณาจัดทำหลักสูตร มีด้วยกัน 3 ทาง

2.1 ความต้องการของหน่วยงาน (นโยบายและแผนพัฒนาการศึกษา ความคิดเห็นของผู้บริหาร เจ้าสังกัด)

2.2 ความต้องการของผู้จะเข้ารับการอบรม (ความต้องการของครูช่างแต่ละกลุ่มที่ประสงค์จะพัฒนาคนในเรื่องต่าง ๆ)

2.3 ความต้องการอันเป็นเรื่องปกติที่จะต้องทำเพื่อพัฒนางานการศึกษาเทคนิค เช่น การฝึกอบรมครูเมื่อมีการเปลี่ยนแปลงหลักสูตรใหม่ การเพิ่มพูนวิชาความรู้และเทคโนโลยีใหม่ ๆ ตามวาระอันสมควร

การหาความต้องการดังกล่าวข้างต้น ได้จากการประเมินด้วยวิธีต่าง ๆ ตามความเหมาะสม (สอบถาม, สร้างแบบสอบถาม ฯลฯ)

3. กระบวนการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรม

3.1 ประเมินความต้องการ - สอบถามหน่วยงาน ประชากร กลุ่มเป้าหมายที่จะให้เป็นผู้รับการอบรม

3.2 กำหนดวัตถุประสงค์ของหลักสูตร

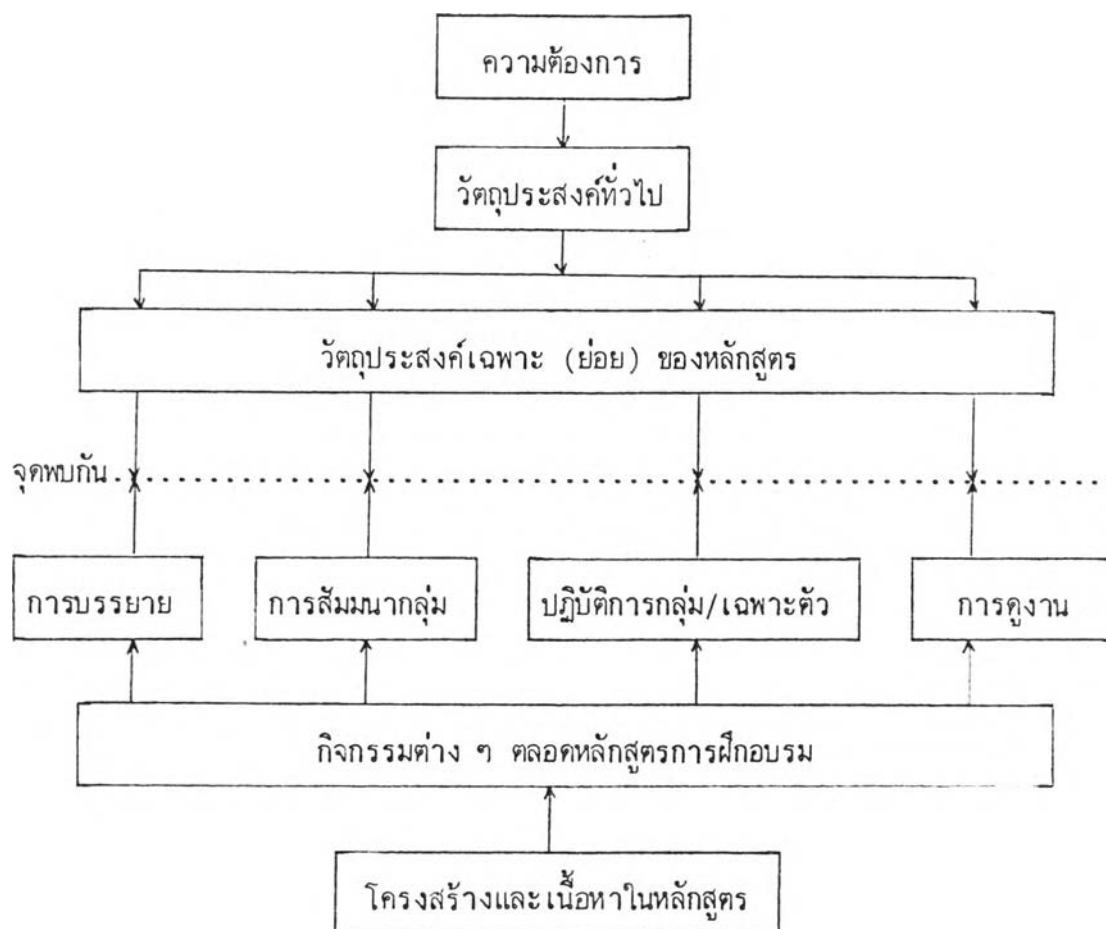
3.3 จัดสร้างหลักสูตร

3.4 จัดทำแผนฝึกอบรม โดยหารือผู้เกี่ยวข้อง หน่วยงาน, เจ้าสังกัด, ผู้เข้าอบรม วิทยากรผู้ทรงคุณวุฒิ

3.5 วิเคราะห์หาจุดบกพร่องของหลักสูตรและหาทางแก้ไขก่อนนำไปใช้ (สำหรับหลักสูตรใหม่)

4. โครงสร้างและเนื้อหาในหลักสูตร

เนื้อหาวิชาและโครงสร้างหลักสูตรการฝึกอบรม ควรพิจารณาจัดทำเพื่อให้ผู้เข้ารับการอบรมได้รับความรู้และประสบการณ์ (ผลสัมฤทธิ์) ตรงตามวัตถุประสงค์ของหลักสูตร



5. เอกสารและสื่อประกอบหลักสูตรฝึกอบรม มี 4 ลักษณะ

5.1 โครงสร้างหลักสูตร (Course structure) เป็นสิ่งพิมพ์ที่มีเนื้อหาสาระเกี่ยวกับวัตถุประสงค์ของหลักสูตร และแผนการดำเนินการฝึกอบรม กิจกรรมในการฝึกอบรม และหัวข้อรายวิชาในการฝึกอบรม โดยทั่วไป พิมพ์ เย็บเล่ม เข้าปกเรียบร้อย มอบให้ผู้เข้ารับการอบรม เพื่อศึกษาและเตรียมตัว

5.2 เอกสารประกอบการบรรยาย (The Presentation's Paper) เป็นสิ่งพิมพ์ซึ่งผู้บรรยายเตรียมมาให้แจกแก่ผู้เข้ารับการอบรม หรืออาจเป็นสิ่งพิมพ์ที่ถอดจากแถบบันทึกเสียง และนำมาแจกแก่ผู้เข้ารับการอบรมภายหลัง

5.3 เอกสารประกอบหลักสูตร (Texts) เป็นเอกสารให้ความรู้ตามหลักสูตรการฝึกอบรม ซึ่งวิทยากรประจำศูนย์พัฒนาอาจารย์หรือผู้ทรงคุณวุฒิ ได้จัดทำขึ้นไว้ใช้งานการฝึกอบรม เป็นการเฉพาะแต่ละหลักสูตร

5.4 สื่อการสอนและฝึกอบรม อาจเป็นสื่อการสอนประเภทช่วยในการสอน ได้แก่ แผนภูมิ แผ่นใส แถบบันทึกเสียง หรืออาจเป็นอุปกรณ์ขนาดเล็กใหญ่ที่ใช้ฝึกปฏิบัติการจริงฯ เช่น เครื่องกลึง เครื่องจักรกล คอมพิวเตอร์ ฯลฯ

การจัดฝึกอบรมต้องเตรียมเอกสาร และสื่อประกอบหลักสูตรให้สมบูรณ์เรียบร้อย

ส่วนการติดต่อระหว่างศูนย์พัฒนาอาจารย์ ให้มีการประชุมอย่างเป็นทางการ 1 วันทุกๆ 2 เดือน สำหรับหัวหน้าศูนย์ ทั้ง 4 แห่ง โดยการหมุนเวียนกัน ส่วนรายละเอียดให้ผู้ดำเนินการเป็นผู้ตัดสินใจ และเสนอให้ท่านอธิการบดีทราบ

นอกจากนี้ หัวหน้าศูนย์พัฒนาอาจารย์ทั้ง 4 ศูนย์ จะต้องมีการประชุมสัมมนาร่วมกัน เพื่อทราบความเคลื่อนไหวซึ่งกันและกัน แลกเปลี่ยนความคิดเห็นในการทำงาน พิจารณาแก้ไข ปัญหาและอุปสรรคที่เกิดขึ้น และใช้ทรัพยากรในการอบรมให้เป็นประโยชน์ร่วมกันให้มากที่สุด มีวัตถุประสงค์เพื่อให้หัวหน้าศูนย์พัฒนาอาจารย์ได้เห็นความก้าวหน้าในการทำงานของแต่ละศูนย์ พัฒนาอาจารย์รับความรู้จากวิทยากรอันจะเป็นประโยชน์ในการทำงาน และร่วมกันแก้ปัญหาอันเกิดจากการทำงานที่เกิดขึ้นในแต่ละแห่ง นอกจากนี้เป็นการสรุปผลงานที่ทำในรอบปีที่ผ่านมา กับงานที่ทำในปัจจุบัน และพิจารณาแผนงานที่จะดำเนินการในปีต่อไปด้วย

สรุป สภาพการดำเนินงานพัฒนาอาจารย์ของวิทยาลัยเทคโนโลยีและอาชีวศึกษา เริ่มดำเนินการมาตั้งแต่ปี พ.ศ. 2528 โดยมีศูนย์พัฒนาอาจารย์รับผิดชอบ 4 ศูนย์ คือ

1. ศูนย์พัฒนาอาจารย์ วิทยาเขตเทเวศร์ กรุงเทพมหานคร
2. ศูนย์พัฒนาอาจารย์ วิทยาเขตเทคนิคภาคพายัพ จังหวัดเชียงใหม่
3. ศูนย์พัฒนาอาจารย์ วิทยาเขตเทคนิคภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จังหวัดนครราชสีมา
4. ศูนย์พัฒนาอาจารย์ วิทยาเขตเทคนิคภาคใต้ จังหวัดสงขลา

ศูนย์พัฒนาอาจารย์เริ่มดำเนินการมาตั้งแต่ปี 2528 และให้การอบรมครูช่างในปี 2528 จำนวน 1,557 คน ในปี 2529 จำนวน 1,700 คน และในปี 2530 จำนวน 1,857 คน

ทุนการศึกษา

1. วิทยาลัยเทคโนโลยีและอาชีวศึกษา ได้ตระหนักเป็นอย่างดีว่า การพัฒนาครู อาจารย์ให้มีความรู้ ความสามารถ อย่างกว้างขวางทันกับความเปลี่ยนแปลงและเจริญก้าวหน้า ของเทคโนโลยีใหม่ ๆ ที่รุดหน้าอย่างรวดเร็วตลอดเวลา เป็นหัวใจที่จะนำไปสู่การพัฒนาการเรียนการสอนอย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล วิทยาลัยฯ จึงได้ให้การสนับสนุนให้ทุนแก่ครู อาจารย์ โดยการฝึกอบรมครูงาน และศึกษาต่อ ทั้งภายในและต่างประเทศ โดยมุ่งเน้นคุณภาพ ของครูอาจารย์ในวิทยาลัยให้สูงขึ้น และพัฒนาอาจารย์ในสาขาที่ขาดแคลน และจำเป็นต่อการ พัฒนาประเทศ จำแนกได้ดังนี้

1.1 ทุนส่วนตัว เป็นทุนที่วิทยาลัยฯ สนับสนุน ครู อาจารย์ ให้คุณวุฒิเพิ่มสูงขึ้น โดยการอนุญาตให้ข้าราชการลาศึกษาต่อ ทั้งภายในและนอกประเทศ ดังนี้

ก. การศึกษาต่อภายในประเทศ

ในปีการศึกษา 2529 มีจำนวน 73 คน

ในปีการศึกษา 2530 มีจำนวน 101 คน

ข. ฝึกอบรมและศึกษาต่อต่างประเทศ เพื่อเป็นการเสริมสร้างให้ครูมี ประสิทธิภาพและคุณวุฒิเพิ่มสูงขึ้น

ในปีการศึกษา 2529 มีผู้ไปอบรมและศึกษาต่อต่างประเทศจำนวน
ทั้งสิ้น 7 ทุน เป็นทุนฝึกอบรม 3 ทุน และ
เป็นทุนศึกษาต่อ 4 ทุน

ในปีการศึกษา 2530 มีจำนวนทั้งสิ้น 26 ทุน เป็นทุนฝึกอบรม
ทั้งหมด

1.2 ทุนที่ได้รับจากองค์กรต่างประเทศ ไปฝึกอบรมและศึกษาต่อ เพื่อเป็นการ พัฒนาครู อาจารย์ ให้มีประสิทธิภาพและคุณวุฒิสูงขึ้น

ปี 2529 วิทยาลัยฯ ได้รับทุนจากต่างประเทศทั้งสิ้น 21 ทุน เป็นทุน
ศึกษาต่อ 1 ทุน และทุนฝึกอบรม 20 ทุน

ปี 2530 วิทยาลัยฯ ได้รับทุนจากต่างประเทศรวมทั้งสิ้น 64 ทุน เป็น ทุนฝึกอบรม 61 ทุน และทุนศึกษาต่อ 3 ทุน

ปี 2531 (เมษายน 2531) วิทยาลัยฯ ได้รับทุนจากต่างประเทศ จำนวนทั้งสิ้น 8 ทุน เป็นทุนฝึกอบรมทั้งหมด

1.3 ทุนการศึกษาเพื่อผลิตและพัฒนาอาจารย์วิทยาลัยเทคโนโลยีและอาชีวศึกษา ในสาขาวิชาที่ขาดแคลน และจำเป็นต่อการพัฒนาประเทศ โดยวิทยาลัยฯ จะให้ทุนแก่ผู้ที่ประสงค์จะเป็นอาจารย์ในวิทยาลัยฯ รวมทั้งผู้ที่ เป็นอาจารย์อยู่แล้ว โดยมีเงื่อนไขคือ ผู้ที่จะรับทุนต้องเป็นผู้ที่กำลังศึกษาในระดับปริญญาโทภายในประเทศ ตามสาขาที่วิทยาลัยฯ ได้ประกาศให้ทุนเป็นปี ๆ ไป ระยะเวลาการให้ทุนมีกำหนด 2 ปี และทุนนี้เป็นทุนผูกพันที่วิทยาลัยฯ ได้กำหนดจำนวนเงินทุนไว้ดังนี้

- ก. ค่าเบี้ยเลี้ยงเดือนละ 2,300 บาท สำหรับบุคคลทั่วไป
ค่าเบี้ยเลี้ยงเดือนละ 1,150 บาท สำหรับข้าราชการส่วนภูมิภาค
- ข. ค่าบำรุงการศึกษาไม่เกิน 7,000 บาทต่อปี
- ค. ค่าหนังสือปีละ 1,200 บาทต่อปี

จำนวนทุนการศึกษาที่ให้ในปี 2529-2531 มีดังนี้

ปีการศึกษา 2529 จำนวน 15 ทุน มีผู้ได้รับการคัดเลือกให้ได้รับทุนตามสาขาที่วิทยาลัยฯ กำหนดไว้ รวม 15 ราย โดยแยกเป็นบุคคลทั่วไป 14 ราย และเป็นอาจารย์ในสังกัดวิทยาลัยฯ 1 ราย

ปีการศึกษา 2530 จำนวน 9 ทุน มีผู้ได้รับการคัดเลือกให้ได้รับทุนตามสาขาที่วิทยาลัยฯ กำหนดไว้รวม 8 ราย โดยเป็นบุคคลทั่วไป 6 ราย และเป็นอาจารย์ในสังกัดวิทยาลัยฯ 2 ราย

ปีการศึกษา 2531 ได้รับอนุมัติทุนจากสำนักงบประมาณ 20 ทุน เป็นทุนผูกพันปี 2529 และ 2530 จำนวน 19 ทุน และเป็นทุนใหม่จำนวน 1 ทุน



2. โครงการส่งเสริมครู-อาจารย์มหาวิทยาลัย ค.อ.บ. (ครุศาสตร์อุตสาหกรรมบัณฑิต)
ศึกษาต่อเพิ่มเติมเพื่อขอรับวุฒิ วศ.บ. (วิศวกรรมศาสตรบัณฑิต)

คณะวิศวกรรมเทคโนโลยีได้เริ่มผลิตบัณฑิตในวุฒิ ครุศาสตร์อุตสาหกรรมบัณฑิต
ออกสู่ตลาดแรงงานในปีพ.ศ. 2520 จนถึงปัจจุบัน (พ.ศ. 2531) รวมบัณฑิตที่สำเร็จในวุฒินี้
3,454 คน ซึ่งแยกออกเป็น

ค.อ.บ. โยธา	825 คน
ค.อ.บ. ไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์	881 คน
ค.อ.บ. เครื่องกล	572 คน
ค.อ.บ. อุตสาหการ	1,176 คน

ในจำนวนบัณฑิตทั้งหมดนี้ ส่วนหนึ่งประกอบอาชีพด้านวิศวกรรมในบริษัทเอกชน
และประกอบธุรกิจส่วนตัว แต่ส่วนใหญ่จะรับราชการเป็นอาจารย์สอนในสถานศึกษาที่มีการสอน
ระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) และระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) สายช่าง
อุตสาหกรรม ทั้งในสังกัดกรมอาชีวศึกษา วิทยาลัยเทคโนโลยีและอาชีวศึกษา และสถาบันการ
ศึกษาเอกชน โครงการนี้ได้รับการร้องขอจากวิทยาเขตในภูมิภาค เริ่มจากวิทยาเขตเทคนิค
ตาก ได้ทำหนังสือถึงวิทยาลัยฯ ให้พิจารณาโครงการดังกล่าว และวิทยาลัยฯ ได้อนุมัติให้คณะ
วิศวกรรมเทคโนโลยีรวบรวมข้อมูล จากการออกแบบสำรวจความเห็นชอบของโครงการนี้จาก
วิทยาเขตช่างอุตสาหกรรมและเกษตรกรรมทุกแห่ง ในสังกัดวิทยาลัยเทคโนโลยีและอาชีวศึกษา
และได้รับคืนแบบสำรวจจาก 16 วิทยาเขต เป็นวิทยาเขตช่างอุตสาหกรรม 9 แห่ง และ
วิทยาเขตเกษตรกรรม 7 แห่ง โดยมีอาจารย์ที่ม.อ.บ. ยื่นความจำนงค์ขอศึกษาเพิ่ม
เติม รวม 108 คน เป็นหลักสูตรพิเศษภาคฤดูร้อน เริ่มปีการศึกษา 2530 และจะสิ้นโครงการ
ไม่เกินภาคเรียนฤดูร้อนปีการศึกษา 2534 โดยรับผู้เข้าร่วมโครงการรุ่นนี้เพียงรุ่นเดียวเท่า
นั้น งบประมาณในการจัดการศึกษาเพิ่มเติมจนจบหลักสูตร เป็นเงินรวมทั้งสิ้น 495,000 บาท
โดยขอเบิกจ่ายจากเงินผลประโยชน์ส่วนกลางของวิทยาลัยฯ และนักศึกษาไม่ต้องเสียค่าลง
ทะเบียนและค่าธรรมเนียม

3. การประชุมสัมมนาทางวิชาการ

ในรอบปีงบประมาณ 2530 มีหลายหน่วยงานในสังกัดวิทยาลัยฯ ได้จัดให้มีการฝึกอบรมสัมมนาทางวิชาการหลายครั้งด้วยกัน และที่สำคัญ ๆ ได้แก่

3.1 คณะคหกรรมศาสตร์ ได้จัดสัมมนาทางวิชาการเรื่อง "การพัฒนาหลักสูตรเทคโนโลยีการอาหาร" เมื่อวันที่ 14-16 มกราคม 2530 มีผู้เข้าร่วมสัมมนาประมาณ 50 คน และได้เชิญวิทยากรทั้งจากภาครัฐบาลและเอกชนร่วมอภิปรายด้วย เช่น จากบริษัทมาลีสามพราน จากบริษัทเจริญโภคภัณฑ์ บริษัทยูโนเดคฟูด เซนเตอร์ บริษัทอุตสาหกรรมนมไทย เป็นต้น

3.2 สำนักบริการทางวิชาการและทดสอบ ได้จัดประชุมสัมมนาวิชาการคอมพิวเตอร์ ระหว่างวันที่ 21-23 มกราคม 2530 ณ ห้องประชุมคณะวิศวกรรมเทคโนโลยี มีอาจารย์และเจ้าหน้าที่ของวิทยาลัยฯ เข้าร่วมประชุมสัมมนาประมาณ 150 คน และได้รับเกียรติจากวิทยากรที่มีชื่อเสียงและมีความชำนาญทางคอมพิวเตอร์จากหน่วยงานของรัฐและเอกชนหลายท่าน อาทิ ศาสตราจารย์ดร. ศรีศักดิ์ จามรมาน ดร. พิมพ์ สุขกนิษฐดร. โชติวิทย์ ชัยวัฒมากุล เป็นต้น

3.3 วิทยาเขตเทคนิคภาคพายัพ เชียงใหม่ ได้จัดสัมมนาเชิงปฏิบัติการเพื่อวิเคราะห์และปรับปรุงหลักสูตรสาขาวิชาช่างกลเกษตร ระหว่างวันที่ 27-29 มกราคม 2530 โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อพิจารณาขอบเขตงานทางช่างกลเกษตร ช่างเกษตรหรือเกษตรกลวิธาน อันเป็นแนวทางไปสู่การพัฒนาและจัดทำหลักสูตรในระดับ ปวส. ของวิทยาเขตเทคนิคและเกษตรกรรมต่อไป โดยมีผู้เข้าร่วมการสัมมนา 30 คน ในการสัมมนานี้ได้เชิญผู้บรรยายชาวเยอรมันมาให้ความรู้เกี่ยวกับ "ช่างกลเกษตรในประเทศเยอรมัน" ด้วย 2 คน คือ Mr. Walter Peters และ Mr. S. Wittmann

3.4 วิทยาลัยเทคโนโลยีและอาชีวศึกษา ร่วมกับ Association of Canadian Community College จัดสัมมนาเรื่อง International Marketing and International Law เมื่อวันศุกร์ที่ 20 กุมภาพันธ์ 2530 ณ ห้องนวลจันทร์ โรงแรมอิมพีเรียล การสัมมนาดังกล่าวดำเนินการอภิปรายโดย Dr. Allen C. Oberndorf, A.C.C.C.

Consultan และ Dr. Jon Jessiman, Lawyer International Law Expert มีผู้เข้าร่วมประชุมสัมมนาประมาณ 120 คน การสัมมนาครั้งนี้เพื่อการแลกเปลี่ยนความรู้ ประสบการณ์ทางการตลาดระหว่างประเทศ อันจะเป็นแนวทางในการเสริมสร้างหลักการตลาดที่สำคัญ เช่น เทคนิคเกี่ยวกับการเลือกตลาดต่างประเทศ การสรรหาผลิตภัณฑ์ การบรรจุหีบห่อ วิธีการจัดจำหน่าย เป็นต้น

3.5 วิทยาเขตพระนครเหนือ วิทยาลัยเทคโนโลยีและอาชีวศึกษา โดยความร่วมมือของสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ และหน่วยงานอาสาสมัครเยอรมัน ร่วมกันจัดสัมมนาเชิงปฏิบัติการในการซ่อมบำรุงเครื่องจักรกลระยะยาวขึ้นเป็นครั้งแรก เมื่อวันที่ 1 เมษายน ถึง 15 พฤษภาคม 2530 เพื่อให้อาจารย์ผู้สอนด้านช่างอุตสาหกรรมได้มีการเพิ่มพูนความรู้ทางวิชาการและเทคนิควิธี รวมทั้งประสบการณ์ฝึกปฏิบัติงานซ่อมบำรุงเครื่องจักรกลที่ใช้อยู่ในโรงฝึกงานนานกว่า 30 ปี ให้มีสภาพเหมาะสมแก่การใช้งานได้ดี โดยมีผู้เข้ารับการอบรมจากวิทยาเขตต่าง ๆ 34 คน สามารถซ่อมเครื่องได้ 34 เครื่อง สามารถประหยัดงบประมาณให้รัฐได้ประมาณ 10 ล้านบาท

3.6 เมื่อวันที่ 7-10 เมษายน 2530 คณะวิศวกรรมเทคโนโลยีได้จัดสัมมนาและฝึกอบรมเรื่อง "คอมพิวเตอร์กับงานเขียนแบบ" ณ ห้องประชุมชั้น 3 ภาควิชาวิศวกรรมอุตสาหกรรม มีผู้เข้าร่วมสัมมนาและฝึกอบรมประมาณ 30 คน โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาบุคลากรและเสริมสร้างความรู้ในงานคอมพิวเตอร์กับงานเขียนแบบระดับวิศวกร ตลอดจนหาข้อมูลความต้องการของทางช่างในงานวิศวกรรมกับงานเขียนแบบด้วยคอมพิวเตอร์

3.7 ในปีงบประมาณ 2530 วิทยาลัยฯ ร่วมกับสถาบันพัฒนาผู้บริหารการศึกษา ได้จัดอบรมผู้บริหารสถานศึกษาระดับกลาง (ระดับหัวหน้าคณะวิชา หัวหน้าภาควิชา) หลักสูตรเข้มข้น 4 สัปดาห์ โดยจัดอบรม 2 รุ่น รุ่นแรก ระหว่างวันที่ 15 มิถุนายน ถึง 10 กรกฎาคม 2530 และรุ่นสอง ระหว่างวันที่ 20 กรกฎาคม ถึง 14 สิงหาคม 2530 มีผู้เข้ารับการอบรมประมาณ 100 คน เพื่อให้ผู้เข้ารับการอบรมได้รับความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับแนวคิด ทฤษฎี และการประยุกต์ใช้เพื่อการบริหาร ฯลฯ

3.8 เมื่อวันที่ 22, 24 กรกฎาคม 2530 สมาคมคหเศรษฐศาสตร์แห่งประเทศไทย ในพระบรมราชูปถัมภ์ ร่วมกับคณะคหกรรมศาสตร์ วิทยาลัยเทคโนโลยีและอาชีวศึกษา ได้จัดให้มีการประชุมสัมมนานักคหกรรมศาสตร์เอเชีย เรื่อง "อาชีพของนักคหกรรมศาสตร์" ณ ห้องประชุมสุขสามัคคี ธนาคารกสิกรไทย สำนักงานใหญ่ มีผู้เข้าร่วมสัมมนากว่า 300 คน จาก 15 ประเทศ ได้แก่ สหรัฐอเมริกา แคนาดา นิวซีแลนด์ ออสเตรเลีย และประเทศต่าง ๆ ในเอเชีย รวมทั้งประเทศไทย โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้นักคหกรรมในประเทศไทยและประเทศอื่น ๆ ในเอเชียได้แลกเปลี่ยนความคิดเห็นและประสบการณ์เรื่องการทำงานอาชีพคหกรรมศาสตร์ ซึ่งจะสนับสนุนให้นักคหกรรมศาสตร์ทั้งภาครัฐบาลและเอกชนได้มีโอกาสศึกษางานและส่งเสริมสนับสนุนงานซึ่งกันและกัน ตลอดจนชี้แนะแนวทางการประกอบอาชีพให้แก่ผู้ที่กำลังศึกษา วิชาคหกรรมศาสตร์ และผู้สอนวิชานี้ในสถาบันการศึกษาต่าง ๆ

4. งานและโครงการวิจัยที่สำคัญของวิทยาลัยฯ

วิทยาลัยฯ มีแนวดำเนินงานเกี่ยวกับการศึกษาค้นคว้าวิจัย โดยการส่งเสริมให้ครู-อาจารย์ผู้สอนในสถานศึกษาสังกัดวิทยาลัยฯ ทำการวิจัย ศึกษา ค้นคว้า เพื่อเพิ่มพูนความรู้ในวิทยาการใหม่ อันจะเป็นประโยชน์แก่การเรียนการสอนของสถาบันการศึกษา จึงได้สนับสนุนให้ได้รับเงินอุดหนุนเพื่อดำเนินการดังกล่าว

วิทยาลัยฯ ได้รับทุนอุดหนุนการวิจัย ทั้งจากงบประมาณแผ่นดินในส่วนของวิทยาลัยฯ เอง และจากหน่วยงานอื่นที่ให้การสนับสนุน ซึ่งเริ่มมาตั้งแต่ปีงบประมาณ 2527 เป็นต้นมา

4.1 โครงการวิจัยที่ได้รับงบประมาณปี 2527-2530

ในปีงบประมาณ 2527 ได้รับงบประมาณจำนวน 46 โครงการ (สถาบันวิจัยฯ 34 โครงการ สถาบันศึกษาอื่น 12 โครงการ)

ในปีงบประมาณ 2528 ได้รับงบประมาณจำนวน 49 โครงการ (สถาบันวิจัยฯ 41 โครงการ สถาบันศึกษาอื่น 8 โครงการ)

ในปีงบประมาณ 2529 ได้รับงบประมาณจำนวน 45 โครงการ
(สถาบันวิจัยฯ 35 โครงการ สถาบันศึกษาอื่น 10 โครงการ)

ในปีงบประมาณ 2530 ได้รับงบประมาณจำนวน 47 โครงการ
(สถาบันวิจัยฯ 35 โครงการ สถาบันศึกษาอื่น 12 โครงการ)

4.2 งบประมาณที่ใช้ในการดำเนินการวิจัยในปีต่อๆไป ดังนี้

ปี 2527	สถาบันวิจัยฯ	เป็นเงิน	7,740,000	บาท
	สถาบันศึกษาอื่น	เป็นเงิน	846,500	บาท
		รวม	8,586,500	บาท
ปี 2528	สถาบันวิจัยฯ	เป็นเงิน	7,379,300	บาท
	สถาบันศึกษาอื่น	เป็นเงิน	674,000	บาท
		รวม	8,053,300	บาท
ปี 2529	สถาบันวิจัยฯ	เป็นเงิน	8,823,300	บาท
	สถาบันศึกษาอื่น	เป็นเงิน	569,700	บาท
		รวม	9,393,000	บาท
ปี 2530	สถาบันวิจัยฯ	เป็นเงิน	5,639,500	บาท
	สถาบันศึกษาอื่น	เป็นเงิน	570,525	บาท
		รวม	6,210,025	บาท

วิทยาลัยฯ ได้ดำเนินการเกี่ยวกับโครงการวิจัยในระยะ 4 ปี
(ปี 2527-2530) รวมทั้งสิ้น 167 โครงการ ใช้งบประมาณรวมทั้งสิ้นเป็นเงิน 32,242,825
บาท

4.3 งบประมาณที่ได้รับในปี 2531

สำหรับในปีงบประมาณ 2531 วิทยาลัยฯ จะดำเนินการวิจัยรวมทั้งสิ้น
51 โครงการ เป็นเงิน 8,567,700 บาท ในจำนวนดังกล่าวเป็นโครงการวิจัยของสถาบัน

วิจัยฯ 39 โครงการ เป็นเงิน 8,016,300 บาท และของสถาบันศึกษาอื่น 12 โครงการ เป็นเงิน 55,400 บาท

4.4 รายงานผลการวิจัย

ขณะนี้วิทยาลัยฯ ได้รับรายงานผลการวิจัยที่ได้รับงบประมาณแผ่นดินใน ส่วนของวิทยาลัยฯ ในระยะ 4 ปี (ปี 2527-2530) รวมทั้งสิ้น 101 โครงการ

4.5 โครงการวิจัยที่ได้รับเงินอุดหนุนจากหน่วยงานอื่น

นอกจากนี้ วิทยาลัยฯ ยังได้รับเงินอุดหนุนโครงการวิจัยจากหน่วยงาน อื่นอีก คือ สำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ ซึ่งได้ให้ทุนอุดหนุนการวิจัยประเภทผู้สอนใน สถาบันระดับอุดมศึกษา ตั้งแต่ปี 2528 ซึ่งมีจำนวน 3 โครงการ ในปี 2529 ได้รับทุนอุดหนุน 16 โครงการ และในปี 2530 ได้รับทุนอุดหนุน 9 โครงการ รวมทั้งสิ้น 28 โครงการ ขณะนี้ ได้ดำเนินการวิจัยเสร็จเรียบร้อยและส่งรายงานผลการวิจัยมาแล้ว จำนวนรวมทั้งสิ้น 4 โครงการ

4.6 โครงการวิจัยที่สำคัญ

ในงบประมาณ 2530 วิทยาลัยฯ ได้รับเงินอุดหนุนการวิจัยเป็นเงิน ทั้งสิ้น 6,210,025 บาท จำนวน 47 โครงการ

ขณะนี้อยู่ในระหว่างการดำเนินการ 46 โครงการ และดำเนินการแล้ว เสร็จ 1 โครงการ โครงการวิจัยฯ ที่กำลังดำเนินการและนับว่ามีความสำคัญ ได้แก่

4.6.1 โครงการพัฒนาอาหารพื้นบ้าน

โครงการนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อปรับปรุงอาหารพื้นบ้านให้มีคุณค่า ทางอาหารสูงขึ้น ให้คนในท้องถิ่นได้มีความรู้ความเข้าใจ เรื่องอาหารสมส่วนและปฏิบัติจนเป็น นิสัย ให้รู้จักใช้ทรัพยากรให้เกิดประโยชน์แก่ตนเองและส่วนรวม ตลอดจนเพื่อสร้างนิสัยการ กินให้ถูกต้อง

โครงการดังกล่าวได้ดำเนินการมาตั้งแต่ปีงบประมาณ 2527 และดำเนินการติดต่อกันมาจนถึงปี 2530 สำหรับรายงานการวิจัยของปี 2527-2529 ได้จัดทำรายงานเสร็จเรียบร้อยแล้ว สำหรับปีงบประมาณ 2530 ได้รับงบประมาณเป็นเงิน 55,000 บาท ขณะนี้อยู่ในระหว่างดำเนินการโดยคณะกรรมการศาสตร์

4.6.2 โครงการศึกษาความเชื่อมโยงระหว่างอาชีพกับวิชาชีพ

โครงการนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อต้องการทราบประเภทของอาชีพ และประเภทของบุคคลที่ใช้ปฏิบัติงานในแต่ละอาชีพ แนวโน้มของการขยายอาชีพ ความต้องการกำลังคนในอนาคต ความเชื่อมโยงของอาชีพกับวิชาชีพที่จัดอยู่ในสถานศึกษาที่เปิดสอนวิชาชีพ และเพื่อให้สามารถระบุได้ว่าสาขาวิชาชีพใดที่ผลิตออกมาเกินความต้องการ และสาขาวิชาชีพใดที่ยังไม่เพียงพอหรือยังไม่มีการผลิต ซึ่งคาดว่าเมื่อโครงการนี้ได้ดำเนินการแล้วเสร็จจะเป็นประโยชน์แก่ผู้บริหาร เพื่อใช้เป็นแนวทางในการวางแผนการศึกษาของวิทยาลัยฯ ได้ส่วนหนึ่ง

โครงการดังกล่าว ได้รับงบประมาณเป็นเงิน 113,000 บาท ขณะนี้อยู่ในระหว่างการดำเนินการจัดทำรายงานฉบับสมบูรณ์

4.6.3 โครงการใช้ประโยชน์จากน้ำดื่มร้อนเพื่อตกแต่งใยพืช

โครงการดังกล่าวมีวัตถุประสงค์เพื่อเป็นการพัฒนาทางวิชาการ และเพื่อสร้าง Know-how ขึ้นเอง โดยไม่ต้องซื้อจากต่างประเทศ ตลอดจนเพื่อเป็นการส่งเสริมให้เกษตรกรผู้เลี้ยงไหมและสาวรังไหมมีรายได้เพิ่มขึ้น คาดว่าเมื่อสิ้นสุดโครงการวิจัยแล้ว จะสามารถแนะนำการใช้น้ำดื่มร้อนในงานอุตสาหกรรมสิ่งทอ วิธีการตกแต่งผ้าฝ้ายต่อไปได้

โครงการนี้เป็นโครงการที่ต้องใช้ระยะเวลาดำเนินการ 2 ปี ในปีงบประมาณ 2530 ได้รับเงินอุดหนุนเป็นเงิน 197,500 บาท ขณะนี้อยู่ในระหว่างดำเนินการโดยวิทยาเขตเทคนิคกรุงเทพฯ

4.6.4 โครงการศึกษาการใช้ข้าวสาลีพันธุ์ต่าง ๆ ในการจัดทำ ผลิตภัณฑ์ขนมปัง

เป็นโครงการที่ศึกษาวิเคราะห์องค์ประกอบทางเคมีในพันธุ์ข้าวสาลีชนิดต่าง ๆ การม่ข้าวสาลีโดยใช้วิธีต่าง ๆ และการใช้แป้งสาลีทั้งเมล็ดระดับต่าง ๆ ในผลิตภัณฑ์ขนมปัง ซึ่งนับว่าเป็นโครงการที่ได้รับความสนใจมาก

โครงการดังกล่าว ใช้งบดำเนินการประมาณ 22,500 บาท ขณะนี้อยู่ในระหว่างการจัดทำรูปเล่มและรายงานผลการวิจัย ซึ่งดำเนินการโดยสถาบันวิจัยและฝึกอบรมการเกษตร

4.6.5 โครงการเลี้ยงเนื้อเยื่อพืชผักบางชนิด

เป็นโครงการที่มีความสำคัญมากโครงการหนึ่ง เพราะงานเลี้ยงเนื้อเยื่อเป็นอีกวิธีหนึ่งที่จะสามารถขยายพันธุ์พืชให้ได้จำนวนมาก ๆ และในระยะเวลาอันสั้น ทั้งยังสามารถนำไปประยุกต์งานด้านอื่น ๆ ได้อีกมาก เช่น ใช้ในการปรับปรุงพันธุ์พืช การผลิตพืชให้ปราศจากเชื้อโรค เทคนิคดังกล่าวในปัจจุบันได้รับความสนใจอย่างมากและจะขยายความสำคัญมากยิ่งขึ้นทุกที ๆ โดยเฉพาะอย่างยิ่งทางด้านการเกษตรอันเป็นอาชีพหลักของคนไทย

ในปีงบประมาณ 2530 โครงการนี้จะใช้เงินงบประมาณ 49,800 บาท เพื่อดำเนินการโครงการดังกล่าว ซึ่งขณะนี้อยู่ในระหว่างการดำเนินการโดยสถาบันวิจัยและฝึกอบรมการเกษตร

สำหรับโครงการวิจัยที่ได้รับงบประมาณในปี 2530 และได้ดำเนินการแล้วเสร็จ 1 โครงการ คือ โครงการฝึกงานในหน่วยราชการ รัฐวิสาหกิจ และสถานประกอบการของเอกชน ของนักศึกษาระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) สาขาวิชาบริหารธุรกิจ วิทยาเขตพัฒนการพระนครศรีอยุธยา วิทยาลัยเทคโนโลยีและอาชีวศึกษา ซึ่งใช้งบประมาณในการดำเนินการ เป็นเงิน 11,400 บาท

ปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินงานศูนย์พัฒนาอาจารย์

1. ศูนย์พัฒนาอาจารย์แต่ละแห่งยังไม่มีบุคลากรที่ทำงานทางด้านนี้โดยตรง ต้องอาศัยกำลังจากคณะอาจารย์ในสถานศึกษา ซึ่งมีชั่วโมงสอนเต็มที่อยู่แล้ว หัวหน้าศูนย์ฯ ควรให้วิทยาเขตหาตัวบุคลากรบรรจุให้เต็มโครงสร้าง มาทำงานเต็มเวลา เพื่อทำงานธุรการและช่วยดำเนินการอบรม ตลอดจนการประเมินและติดตามผลการปฏิบัติงานของศูนย์

2. ศูนย์พัฒนาอาจารย์ไม่มีงบประมาณดำเนินการของตนเองจากงบประมาณแผ่นดิน การดำเนินงานเป็นการของงบประมาณผลประโยชน์ของวิทยาเขตมาดำเนินการ โดยกำหนดวงเงินไว้ว่า ศูนย์หนึ่ง ๆ ควรอบรมปีละประมาณ 4 ครั้ง ๆ ละ 10,000 บาท ประมาณ 40,000 บาท และการได้รับอนุมัติให้ใช้เงินล่าช้ามาก ทำให้การดำเนินงานชุลมุล

3. ปัญหาที่การจัดการอบรมไม่ได้ผลอยู่ที่ วิทยากรไม่พร้อม ขาดเอกสารประกอบการบรรยาย ควรจะเน้นในเรื่องปฏิบัติมากกว่าการให้ความรู้ทางวิชาการ และจัดการอบรมมารายวิชาไป นอกจากนั้นงานศูนย์ฯ จะไปได้ดีหรือไม่ขึ้นอยู่กับนโยบายของวิทยาลัยฯ

4. ปัญหาเกี่ยวกับระยะเวลาในการจัดอบรม การอบรมส่วนใหญ่จะทำได้เฉพาะช่วงปิดภาคเรียน หากใช้ช่วงเวลาเปิดภาคเรียนจะกระทบกระเทือนการเรียนการสอน

ส่วนที่ 2 ข้อมูลจากแบบสอบถาม

การวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามการพัฒนาอาจารย์ในวิทยาลัยเทคโนโลยีและอาชีวศึกษา เป็นการวิเคราะห์ความคิดเห็น และความต้องการในการพัฒนาอาจารย์ของผู้บริหารและอาจารย์ในวิทยาลัยเทคโนโลยีและอาชีวศึกษา โดยแยกเป็น 3 ขั้นตอน คือ

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์สภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยหาความถี่จำนวนร้อยละ นำเสนอในรูปตารางประกอบการบรรยาย

ตอนที่ 2 เป็นการวิเคราะห์ความคิดเห็น ในด้านปัญหาและความต้องการในการพัฒนาบทบาท หน้าที่ และความรับผิดชอบ ของอาจารย์ในสถานศึกษาระดับอุดมศึกษา ของผู้บริหารและอาจารย์ โดยหาค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การจัดลำดับที่

ตอนที่ 3 เปรียบเทียบความต้องการเชิงบริการด้านการพัฒนาอาจารย์ ความคิดเห็นเกี่ยวกับอาชีพครู การคาดหวังบทบาทในอนาคต และความปรารถนาแห่งชีวิต โดยจำแนกตาม ตำแหน่ง คณะวิชาชีพที่สังกัด เพศ อายุและอายุราชการ โดยการหาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การจัดลำดับที่ การทดสอบค่าที (t-test) การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way Analysis of Variance) และเมื่อพบว่ากลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นต่างกัน จึงนำไปทดสอบหาความแตกต่างกันด้วยวิธีทดสอบของ เชฟเฟ่ (Scheffé Multiple Comparison on Treatment Mean) แล้วนำเสนอในรูปตารางและความเรียงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และ 0.05

การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็น ใช้เกณฑ์จากค่าเฉลี่ย ดังนี้

(John W. Best 1970: 17)

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 4.50-5.00 แสดงว่า เห็นด้วยมากที่สุด หรือต้องการมากที่สุด
 ค่าเฉลี่ยระหว่าง 3.50-4.49 แสดงว่า เห็นด้วยมาก หรือต้องการมาก
 ค่าเฉลี่ยระหว่าง 2.50-3.49 แสดงว่า เห็นด้วยปานกลาง หรือต้องการปานกลาง
 ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.50-2.49 แสดงว่า เห็นด้วยน้อย หรือต้องการน้อย
 ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.00-1.49 แสดงว่า เห็นด้วยน้อยที่สุด หรือต้องการน้อยที่สุด
 หรือไม่มีเลย

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์สภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตารางที่ 1 จำนวน ร้อยละ สภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

สภาพผู้ตอบแบบสอบถาม	ผู้บริหาร (153)		อาจารย์ (301)	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
คณะวิชาชีพที่สังกัด				
เกษตรศาสตร์	18	11.8	55	18.3
คหกรรมศาสตร์	17	11.1	35	11.6
บริหารธุรกิจ	32	20.9	67	22.3
วิศวกรรมเทคโนโลยี	62	40.5	90	29.9
ศิลปกรรม	8	5.2	24	8
ศิลปศาสตร์	11	7.2	15	5
ศึกษาศาสตร์	5	3.3	15	5
เพศ				
ชาย	97	63.5	157	52.2
หญิง	56	36.5	144	47.8
สถานภาพการสมรส				
โสด	34	22.2	108	35.9
สมรส	111	72.5	185	61.5
หย่าร้าง	3	2.0	5	1.7
หม้าย	5	3.3	3	1.0
อายุ				
ต่ำกว่า 30 ปี	12	7.8	77	25.6
31-40 ปี	41	26.8	129	42.9
41-50 ปี	61	39.9	66	21.9
51 ปีขึ้นไป	39	25.5	29	9.6

ตารางที่ 1 (ตารางต่อ) จำนวน ร้อยละ สภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

สภาพผู้ตอบแบบสอบถาม	ผู้บริหาร (153)		อาจารย์ (301)	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
ระยะเวลาในการประกอบอาชีพครู				
ไม่ถึงปี	0	-	11	3.7
1-5 ปี	11	7.2	94	31.2
6-10 ปี	20	13.1	60	19.9
11-15 ปี	24	15.7	54	17.9
16-20 ปี	35	22.9	31	10.3
21 ปีขึ้นไป	63	41.2	51	16.9
วุฒิทางการศึกษา				
ปริญญาตรี	22	14.4	50	16.6
ปริญญาโท	90	58.8	157	52.2
ปริญญาเอก	4	2.6	8	2.7
ปวช. ปวส. ปริญญาตรี	33	21.6	80	26.6
ประกาศนียบัตรชั้นสูง	2	1.3	2	0.7
ปวส. ปม./ปม.วส.	2	1.3	4	1.3
จำนวนวิชาที่สอนในภาคต้น/2531				
ไม่มี	6	3.9	6	2
1 วิชา	45	29.3	95	31.6
2 วิชา	45	29.3	82	27.3
3 วิชา	32	21.5	73	24.3
4 วิชา	17	11.2	30	10
5 วิชา	6	3.9	13	4.3
6 วิชา	0	0	1	0.4
7 วิชา	2	1.4	0	0
8 วิชา	0	0	1	0.4

ตารางที่ 1 (ตารางต่อ) จำนวน ร้อยละ สภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

สภาพผู้ตอบแบบสอบถาม	ผู้บริหาร (153)		อาจารย์ (301)	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
การเข้าร่วมประชุมสัมมนาหรืออบรมทางวิชาการ				
ไม่เคย	70	45.8	143	47.5
เคย	83	54.2	158	52.5

หมายเหตุ ปวช. หมายถึง ประกาศนียบัตรวิชาชีพ
 ปวส. หมายถึง ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (อนุปริญญา)
 ปวส.ปม./ปม.วส. หมายถึง ประกาศนียบัตรครุมัธยมศึกษา

จากตารางที่ 1 แสดงให้เห็นสภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ทั้งหมดเป็นผู้บริหาร 153 คน สังกัดคณะวิศวกรรมเทคโนโลยีมากที่สุด คือ 62 คน คิดเป็นร้อยละ 40.5 รองลงมาคณะบริหารธุรกิจ 32 คน ร้อยละ 20.9 และน้อยสุดคณะศึกษาศาสตร์ 5 คน ร้อยละ 3.3 เป็นเพศชายมากกว่าหญิง คือ เพศชายร้อยละ 63.5 หญิงร้อยละ 36.5 สถานภาพการสมรส สมรสแล้วมากที่สุดร้อยละ 72.5 รองลงมาโสด ร้อยละ 22.2 และหย่าร้างน้อยที่สุด ร้อยละ 2 โดยมีอายุระหว่าง 41-50 ปี มากที่สุดร้อยละ 39.9 รองลงมาอายุระหว่าง 31-40 ปี ร้อยละ 26.8 และอายุต่ำกว่า 30 ปี น้อยที่สุดเพียงร้อยละ 7.8 มีระยะเวลาในการประกอบอาชีพครู 21 ปีขึ้นไป มากที่สุดร้อยละ 41.2 รองลงมา 16-20 ปี ร้อยละ 22.9 ส่วนน้อยที่สุด 1-5 ปี ร้อยละ 7.2 สำหรับต่ำกว่า 1 ปีนั้น ไม่มีเลย วุฒิกการศึกษาส่วนใหญ่ปริญญาโท ร้อยละ 58.8 รองลงมาวุฒิปริญญาตรี ซึ่งเรียนแบบต่อเนื่อง จาก ปวช. ปวส. ปริญญาตรี ร้อยละ 21.6 และน้อยที่สุดเป็นวุฒิปประกาศนียบัตรชั้นสูง และ ปวส. ปม. หรือ ปม.วส. เพียงร้อยละ 1.3 เท่านั้น ส่วนเรื่องสุดท้ายในระยะเวลา 1 ปี ที่ผ่านมาเคยเข้าร่วมการประชุมสัมมนาหรืออบรมทางวิชาการที่เกี่ยวข้อง และเป็นประโยชน์ ต่อสาขาวิชาที่สอน ร้อยละ 54.2 และไม่เคยเข้าร่วมร้อยละ 45.8

ส่วนอาจารย์ที่ตอบแบบสอบถาม 301 คน สังกัดคณะวิศวกรรมเทคโนโลยีมากที่สุด คือ 90 คน ร้อยละ 29.9 รองลงมาคณะบริหารธุรกิจ 67 คน ร้อยละ 22.3 และน้อยที่สุด คณะศิลปศาสตร์และคณะศึกษาศาสตร์ 15 คน ร้อยละ 5 เท่ากัน เป็นเพศชายมากกว่าเพศหญิง คือ เป็นเพศชายร้อยละ 52.2 เพศหญิงร้อยละ 47.8 ส่วนสถานภาพการสมรส สมรสแล้วมากที่สุด ร้อยละ 61.5 รองลงมา โสด ร้อยละ 35.9 และเป็นหม้ายน้อยที่สุด ร้อยละ 1 ส่วนใหญ่อายุระหว่าง 31-40 ปี ร้อยละ 42.9 รองลงมาอายุต่ำกว่า 30 ปี ร้อยละ 25.6 น้อยที่สุด 51 ปีขึ้นไป มีเพียงร้อยละ 9.6 ระยะเวลาในการประกอบอาชีพครู 1-5 ปี มากที่สุด ร้อยละ 31.2 รองลงมา 6-10 ปี ร้อยละ 19.6 น้อยที่สุดคือ ไม่พึงปี มีร้อยละ 3.7 วุฒิกศศึกษาปริญญาโท มากที่สุดร้อยละ 52.2 รองลงมาปริญญาตรี ซึ่งเรียนแบบต่อเนื่องจาก ปวช. ปวส. ปริญญาตรี ร้อยละ 26.6 และน้อยที่สุดประกาศนียบัตรชั้นสูง ร้อยละ 0.7 ในระยะ 1 ปี ที่ผ่านมา อาจารย์ส่วนใหญ่เคยเข้าร่วมประชุมสัมมนาหรืออบรมทางวิชาการที่เกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์ต่อสาขาวิชาที่สอน ร้อยละ 52.5 และไม่เคยร้อยละ 47.5

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ความคิดเห็นในด้านปัญหาและความต้องการในการพัฒนาบทบาท หน้าที่ และความรับผิดชอบของอาจารย์ในสถานศึกษาระดับอุดมศึกษา ซึ่งเป็นคำถามแบบมาตราส่วนประเมินค่า (Rating Scale) วิเคราะห์โดยการหาค่าเฉลี่ย (\bar{x}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ดังรายละเอียดในตารางที่ 2-7

การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลในตอนที่ 2 แบ่งเป็น 2 ส่วน คือ

ส่วนที่ 1 ปัญหาในการพัฒนาบทบาท หน้าที่ และความรับผิดชอบของอาจารย์ในสถานศึกษาระดับอุดมศึกษา ข้อ 11-23 เสนอในตารางที่ 2-3 แบ่งเป็นลำดับดังนี้

ตารางที่ 2 ปัญหาในการพัฒนาบทบาท หน้าที่ และความรับผิดชอบของผู้บริหาร
จำแนกตามคณะวิชาชีพ

ตารางที่ 3 ปัญหาในการพัฒนาบทบาท หน้าที่ และความรับผิดชอบของอาจารย์
จำแนกตามคณะวิชาชีพ

ส่วนที่ 2 ความต้องการในการพัฒนาบทบาท หน้าที่ และความรับผิดชอบของ
อาจารย์ในสถานศึกษาระดับอุดมศึกษา ข้อ 25-41 เสนอในตารางที่ 4-5 แบ่งเป็นลำดับ
ดังนี้

ตารางที่ 4 ความต้องการในการพัฒนาบทบาท หน้าที่ และความรับผิดชอบของ
ผู้บริหาร จำแนกตามคณะวิชาชีพ

ตารางที่ 5 ความต้องการในการพัฒนาบทบาท หน้าที่ และความรับผิดชอบของ
อาจารย์ จำแนกตามคณะวิชาชีพ

ส่วนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ปัญหาในการพัฒนาบทบาท หน้าที่ และความรับผิดชอบของอาจารย์ในสถานศึกษาระดับอุดมศึกษา

ตารางที่ 2 ปัญหาในการพัฒนาบทบาท หน้าที่ และความรับผิดชอบของอาจารย์ในสถานศึกษา ระดับอุดมศึกษา ของผู้บริหาร จำแนกตามคณะวิชาชีพ
ที่สังกัด

ปัญหาในการพัฒนาบทบาท หน้าที่ และความรับผิดชอบ	เกษตรศาสตร์		คหกรรม		บริหารธุรกิจ		วิศวกรรมฯ		ศิลปกรรม		ศิลปศาสตร์		ศึกษาศาสตร์	
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.
11. การใช้เทคนิควิธีการสอนให้เหมาะสมกับวิชาที่ ท่านสอน	2.89	.90	2.65	1.17	2.66	1.00	2.51	1.00	2.51	1.20	2.45	1.29	2.00	0.00
12. การใช้อุปกรณ์หรือสื่อการสอนให้เหมาะสมกับ เนื้อหาสาระของวิชาที่สอน	3.22	1.06	2.65	.93	2.69	1.03	2.58	1.06	2.50	1.41	3.09	.94	2.80	.84
13. การเขียนตำราเอกสารประกอบการเรียนการ สอน และการใช้ชุดแบบเรียน	3.11	.83	3.00	1.00	2.97	.97	2.70	1.06	2.25	1.39	3.64	.92	2.20	.45
14. การวัดและประเมินผลการเรียนการสอน	2.50	.79	2.65	1.06	2.56	.84	2.32	.97	2.38	1.30	2.73	.90	2.40	.55
15. ความรู้ ความเข้าใจในบทบาท หน้าที่ และ ความรับผิดชอบของอาจารย์ที่ปรึกษาชมรมหรือ อาจารย์ที่ปรึกษากิจกรรม	2.33	1.14	2.94	.90	2.28	.96	2.52	.97	2.25	1.39	1.91	1.04	2.40	.55

ตารางที่ 2 (ตารางต่อ) ปัญหาในการพัฒนาบทบาท หน้าที่ และความรับผิดชอบของอาจารย์ในสถานศึกษา ระดับอุดมศึกษา ของผู้บริหาร จ้าแนกตาม คณะวิชาชีพที่สังกัด

ปัญหาในการพัฒนาบทบาท หน้าที่ และความรับผิดชอบ	เกษตรศาสตร์		คหกรรม		บริหารธุรกิจ		วิศวกรรมฯ		ศิลปกรรม		ศิลปศาสตร์		ศึกษาศาสตร์	
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.
16. ความรู้ ความเข้าใจทางด้านการวิจัย เพื่อ ประกอบการสอนระดับปริญญา	2.83	1.15	2.94	.97	3.00	.99	2.79	1.24	2.63	1.19	2.64	1.12	2.60	.55
17. ความสะดวกและความร่วมมือจากวิทยาลัยฯ ใน การทำกรวิจัย	2.72	1.02	2.82	.88	2.75	1.11	2.85	1.34	3.00	.93	2.91	1.04	2.60	.89
18. ผลตอบแทนและสิ่งจูงใจในการวิจัยมีไม่เพียงพอ (ในรูปเงินและเกียรติยศ เป็นต้น)	2.83	.79	2.76	.90	3.13	1.04	3.05	1.61	3.00	1.60	2.73	1.19	2.40	1.14
19. ความเข้าใจต่อการจัดองค์การและการบริหาร งานในสถานศึกษา	2.72	1.07	2.76	.90	2.59	.98	3.10	1.20	2.88	1.25	3.18	.98	2.60	.55
20. ความสามารถในการเป็นที่ปรึกษาทางวิชาการ แก่บุคคลภายนอก	2.56	1.15	2.35	.79	2.84	.99	2.65	1.17	2.25	1.04	2.18	.87	2.80	.84

ตารางที่ 2 (ตารางต่อ) ปัญหาในการพัฒนาบทบาท หน้าที่ และความรับผิดชอบของอาจารย์ในสถานศึกษา ระดับอุดมศึกษา ของผู้บริหาร จำแนกตาม คณะวิชาชีพที่สังกัด

ปัญหาในการพัฒนาบทบาท หน้าที่ และความรับผิดชอบ	เกษตรศาสตร์		คหกรรม		บริหารธุรกิจ		วิศวกรรมฯ		ศิลปกรรม		ศิลปศาสตร์		ศึกษาศาสตร์	
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.
21. การสนับสนุนจากผู้บริหารให้ท่านได้มีโอกาสได้ ร่วมกิจกรรมนอกวิทยาลัยฯ เช่น เป็นที่ปรึกษา ทางวิชาการ การแสดงผลงานหรือผลงานทาง วิชาการ เป็นต้น	2.94	1.21	2.12	.93	2.75	1.22	2.60	1.12	2.38	1.06	2.45	1.04	2.60	.89
22. การสนับสนุนค้ำประกันงบประมาณ เพื่อจัดกิจกรรม บริการชุมชนในการฝึกอบรมด้านวิชาชีพแก่บุคคล ภายนอก ช่วงฤดูร้อน เช่น ภาษาอังกฤษสำหรับ พนักงานขับรถบริการ การดูแลเครื่องใช้ไฟฟ้า เป็นต้น	3.11	.90	2.76	.83	2.88	1.18	2.76	1.24	2.38	1.06	2.00	.89	2.40	1.14
23. ความสามารถในการจัดหรือมีส่วนร่วมในการจัด เกี่ยวกับการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม ทั้งภายใน และภายนอกวิทยาลัยฯ	2.83	.86	2.59	.62	2.63	.98	2.65	1.13	2.63	1.19	2.27	.90	2.60	.89

จากตารางที่ 2 แสดงให้เห็นถึง ผู้บริหารที่ตอบแบบสอบถาม 153 คน จำแนกตามคณะวิชาชีพที่สังกัด มีความคิดเห็น ปัญหาในการพัฒนาบทบาท หน้าที่ และความรับผิดชอบในสถานศึกษา ระดับอุดมศึกษา พบว่าคณะเกษตรศาสตร์ เห็นว่าปัญหาการใช้อุปกรณ์หรือสื่อการสอนให้เหมาะสมกับเนื้อหาสาระของวิชาที่สอน มีมากที่สุด ($\bar{x} = 3.22$) รองลงมาคือ การเขียนตำรา เอกสารประกอบการเรียนการสอนและการใช้ชุดแบบเรียน และการสนับสนุนด้านงบประมาณเพื่อจัดกิจกรรมบริการชุมชนในการฝึกอบรมด้านวิชาชีพแก่บุคคลภายนอก ช่วงฤดูร้อน ($\bar{x} = 3.11$) และน้อยที่สุดคือ ความรู้ ความเข้าใจในบทบาทและความรับผิดชอบของอาจารย์ที่ปรึกษาชมรม หรืออาจารย์ที่ปรึกษากิจกรรม ($\bar{x} = 2.33$) คณะศึกษาศาสตร์ เห็นว่าปัญหาการเขียนตำรา เอกสารประกอบการเรียนการสอน และการใช้ชุดแบบเรียนมีมากที่สุด ($\bar{x} = 3.00$) รองลงมาคือ ความรู้ ความเข้าใจทางด้านการวิจัย เพื่อประกอบการสอนระดับปริญญา ($\bar{x} = 2.94$) และน้อยที่สุด การสนับสนุนจากผู้บริหารให้ได้มีโอกาสได้ร่วมกิจกรรมนอกวิทยาลัยฯ ($\bar{x} = 2.12$) คณะบริหารธุรกิจปัญหามากที่สุดผลตอบแทนและสิ่งจูงใจในการวิจัยมีไม่เพียงพอ ($\bar{x} = 3.13$) รองลงมา ความรู้ ความเข้าใจทางด้านการวิจัย เพื่อประกอบการสอนระดับปริญญา และน้อยที่สุด ความรู้ความเข้าใจในบทบาท หน้าที่ และความรับผิดชอบของอาจารย์ที่ปรึกษาชมรมหรืออาจารย์ที่ปรึกษากิจกรรม ($\bar{x} = 2.28$) คณะวิศวกรรมเทคโนโลยี มากที่สุด ความเข้าใจต่อการจัดองค์การ และการบริหารงานในสถานศึกษา ($\bar{x} = 3.10$) รองลงมา ผลตอบแทนและสิ่งจูงใจในการวิจัยมีไม่เพียงพอ ($\bar{x} = 3.05$) และน้อยที่สุด การวัดและประเมินผลการเรียนการสอน ($\bar{x} = 2.32$) คณะศิลปกรรมมากที่สุดสองประการคือ ความสะดวกและความร่วมมือจากวิทยาลัยฯ ในการทำวิจัยและผลตอบแทนและสิ่งจูงใจในการวิจัยมีไม่เพียงพอ ($\bar{x} = 3.00$) รองลงมา ความเข้าใจต่อการจัดองค์การ และการบริหารงานในสถานศึกษา ($\bar{x} = 2.88$) และน้อยที่สุดมีสามประการคือ การเขียนตำรา เอกสารประกอบการเรียนการสอนและการใช้ชุดแบบเรียน ความรู้ ความเข้าใจในบทบาท หน้าที่ และความรับผิดชอบของอาจารย์ที่ปรึกษาชมรมหรืออาจารย์ที่ปรึกษา กิจกรรม และความสามารถในการเป็นที่ปรึกษาทางวิชาการแก่บุคคลภายนอก ($\bar{x} = 2.25$) คณะศิลปศาสตร์ เห็นว่าปัญหามากที่สุดคือ การเขียนตำรา เอกสารประกอบการเรียนการสอน และการใช้ชุดแบบเรียน ($\bar{x} = 3.64$) รองลงมาเป็น ความเข้าใจต่อการจัดองค์การและการบริหารงานในสถานศึกษา ($\bar{x} = 3.18$) และน้อยที่สุด คือ ความรู้ ความเข้าใจในบทบาท หน้าที่ และความรับผิดชอบของอาจารย์ที่ปรึกษาชมรมหรืออาจารย์ที่ปรึกษากิจกรรม ($\bar{x} = 1.91$)

ส่วนคณะศึกษาศาสตร์นั้น ปัญหามากที่สุดมี 2 ประการคือ การใช้อุปกรณ์หรือสื่อการสอนให้เหมาะสมกับเนื้อหาสาระของวิชาที่สอน และความสามารถในการเป็นที่ปรึกษาทางวิชาการแก่บุคคลภายนอก ($\bar{x} = 2.80$) รองลงมา มี 5 ประการคือ ความรู้ ความเข้าใจทางด้านทฤษฎี เพื่อประกอบการสอนระดับปริญญา ความสะดวกและความร่วมมือจากวิทยาลัยฯ ในการทำวิจัย ความเข้าใจต่อการจัดองค์การและการบริหารงานในสถานศึกษา การสนับสนุนจากผู้บริหารได้มีโอกาสได้ร่วมกิจกรรมนอกวิทยาลัยฯ และความสามารถในการจัดหรือมีส่วนร่วมในการจัดเกี่ยวกับการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม ทั้งภายในและภายนอกวิทยาลัยฯ ($\bar{x} = 2.60$) และน้อยที่สุด การใช้เทคนิคการสอนให้เหมาะสมกับวิชาชีพที่สอน ($\bar{x} = 2.00$)

จากผลการวิจัย สรุปได้ว่า ผู้บริหารมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาในการพัฒนาบทบาทหน้าที่ และความรับผิดชอบ ของอาจารย์ในสถานศึกษาระดับอุดมศึกษา ดังนี้คือ

ผู้บริหารคณะเกษตรศาสตร์ ปัญหามากที่สุดคือ ปัญหาการใช้อุปกรณ์หรือสื่อการสอนให้เหมาะสมกับเนื้อหาสาระของวิชาที่สอน น้อยที่สุดคือ ปัญหาความรู้ ความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ และความรับผิดชอบ ของอาจารย์ที่ปรึกษาชมรม หรืออาจารย์ที่ปรึกษากิจกรรม

ผู้บริหารคณะศึกษาศาสตร์ ปัญหามากที่สุดคือ ปัญหาการเขียนตำรา เอกสารประกอบการเรียนการสอน และการใช้ชุดแบบเรียน น้อยที่สุดคือ ปัญหาการสนับสนุนจากผู้บริหารให้ได้มีโอกาสได้ร่วมกิจกรรมนอกวิทยาลัย

ผู้บริหารคณะบริหารธุรกิจ ปัญหามากที่สุดคือ ปัญหาผลตอบแทนและสิ่งจูงใจในการวิจัยมีไม่เพียงพอ น้อยที่สุดคือ ปัญหาความรู้ ความเข้าใจในบทบาท หน้าที่ และความรับผิดชอบ ของอาจารย์ที่ปรึกษาชมรม หรืออาจารย์ที่ปรึกษากิจกรรม

ผู้บริหารคณะวิศวกรรมเทคโนโลยี ปัญหามากที่สุดคือ ปัญหาความเข้าใจต่อการจัดองค์การและการบริหารงานในสถานศึกษา น้อยที่สุดคือ ปัญหาการวัดและประเมินผลการเรียนการสอน

ผู้บริหารคณะศิลปกรรม ปัญหามากที่สุดคือ ปัญหาความสะดวกและความร่วมมือจากวิทยาลัยฯ ในการทำวิจัยและผลตอบแทนและสิ่งจูงใจในการวิจัยมีไม่เพียงพอ น้อยที่สุดคือ

ปัญหาการเขียนตำรา เอกสารประกอบการเรียนการสอน การใช้ชุดแบบเรียน ความรู้ ความเข้าใจในบทบาท หน้าที่ และความรับผิดชอบ ของอาจารย์ที่ปรึกษาชมรม หรืออาจารย์ที่ปรึกษา กิจกรรม และความสามารถในการเป็นที่ปรึกษาทางวิชาการแก่บุคคลภายนอก

ผู้บริหารคณะศิลปศาสตร์ ปัญหามากที่สุดคือ ปัญหาการเขียนตำรา เอกสารประกอบการเรียนการสอน และการใช้ชุดแบบเรียน น้อยที่สุดคือ ปัญหาความรู้ ความเข้าใจในบทบาท หน้าที่ และความรับผิดชอบ ของอาจารย์ที่ปรึกษาชมรม หรืออาจารย์ที่ปรึกษากิจกรรม

ผู้บริหารคณะศึกษาศาสตร์ ปัญหามากที่สุดคือ ปัญหาการใช้อุปกรณ์หรือสื่อการสอน ให้เหมาะสมกับเนื้อหาสาระของวิชาที่สอน และความสามารถในการเป็นที่ปรึกษาทางวิชาการ แก่บุคคลภายนอก น้อยที่สุดคือ ปัญหาการใช้เทคนิคการสอนให้เหมาะสมกับวิชาที่ท่านสอน

ถ้าพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ผู้บริหารคณะเกษตรศาสตร์และคณะศึกษาศาสตร์ เห็นว่าปัญหาด้านการใช้อุปกรณ์หรือสื่อการสอนให้เหมาะสมกับเนื้อหาสาระของวิชาที่สอน มากตรงกัน ผู้บริหารคณะคหกรรมศาสตร์และคณะศิลปศาสตร์ มีปัญหาด้านการเขียนตำรา เอกสารประกอบการเรียนการสอน และการใช้ชุดแบบเรียน มากตรงกัน ผู้บริหารคณะบริหารธุรกิจและคณะศิลปกรรม ปัญหาด้านผลตอบแทนและสิ่งจูงใจในการวิจัยมีไม่เพียงพอ มากตรงกัน ส่วนผู้บริหารคณะวิศวกรรมเทคโนโลยี เห็นว่าปัญหาความสะดวก ความร่วมมือจากวิทยาลัยฯ ในการทำวิจัย มีมากที่สุด

ส่วนปัญหาที่น้อยที่สุดนั้น ผู้บริหารคณะเกษตรศาสตร์ คณะบริหารธุรกิจ คณะศิลปกรรม และคณะศิลปศาสตร์ เห็นว่าปัญหาความรู้ ความเข้าใจในบทบาท หน้าที่ และความรับผิดชอบ ของอาจารย์ที่ปรึกษาชมรมหรืออาจารย์ที่ปรึกษา กิจกรรม น้อยที่สุดตรงกัน ผู้บริหารคณะคหกรรมศาสตร์ เห็นว่า การสนับสนุนจากผู้บริหารให้ท่านได้มีโอกาสร่วมกิจกรรมนอกวิทยาลัยฯ น้อยที่สุด ส่วนผู้บริหารคณะวิศวกรรมเทคโนโลยี เห็นว่าปัญหาการวัดและประเมินผลการเรียน การสอน น้อยที่สุด

ตารางที่ 3 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ปัญหาในการพัฒนาบทบาท หน้าที่ และความรับผิดชอบ ของอาจารย์ในสถานศึกษา ระดับอุดมศึกษา ของอาจารย์ในแต่ละคณะวิชาชีพที่สังกัด

ปัญหาในการพัฒนาบทบาท หน้าที่ และความรับผิดชอบ	เกษตรศาสตร์		ศกกรรม		บริหารธุรกิจ		วิศวกรรมฯ		ศิลปกรรม		ศิลปศาสตร์		ศึกษาศาสตร์	
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.
11. การใช้เทคนิควิธีการสอนให้เหมาะสมกับวิชาชีพที่ท่านสอน	2.73	.91	2.97	.82	2.58	.97	2.73	1.06	3.25	.79	2.53	.83	2.47	1.13
12. การใช้อุปกรณ์หรือสื่อการสอนให้เหมาะสมกับเนื้อหาสาระของวิชาที่สอน	2.80	.97	2.83	.89	2.67	.98	2.88	1.03	3.33	.76	2.60	1.06	2.87	1.19
13. การเขียนตำรา เอกสารประกอบการเรียนการสอน และการใช้ชุดแบบเรียน	2.95	.89	3.29	1.02	3.07	1.02	2.99	1.05	3.04	.91	2.67	.72	2.93	1.10
14. การวัดและประเมินผลการเรียนการสอน	2.41	.81	2.54	.78	2.33	.86	2.81	1.06	3.00	.88	2.47	1.06	2.07	.80
15. ความรู้ ความเข้าใจในบทบาท หน้าที่ และความรับผิดชอบของอาจารย์ที่ปรึกษาชมรมหรืออาจารย์ที่ปรึกษากิจกรรม	2.75	.82	2.29	1.07	2.49	1.01	2.61	1.10	3.17	1.01	2.20	1.26	1.73	.59
16. ความรู้ ความเข้าใจทางด้านการวิจัย เพื่อประกอบการสอนระดับปริญญา	2.95	1.01	2.86	1.03	3.00	1.09	2.91	1.15	3.13	.95	2.80	1.15	2.60	.91

ตารางที่ 3 (ตารางต่อ) ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ปัญหาในการพัฒนาบทบาท หน้าที่ และความรับผิดชอบ ของอาจารย์ในสถานศึกษา ระดับ
อุดมศึกษา ของอาจารย์ในแต่ละคณะวิชาชีพที่สังกัด

ปัญหาในการพัฒนาบทบาท หน้าที่ และความรับผิดชอบ	เกษตรศาสตร์		คหกรรม		บริหารธุรกิจ		วิศวกรรมฯ		ศิลปกรรม		ศิลปศาสตร์		ศึกษาศาสตร์	
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.
17. ความสะดวกและความร่วมมือจากวิทยาลัยฯ ใน การทำกรวิจัย	3.16	1.08	2.63	1.17	3.04	1.07	3.13	1.29	3.21	.93	3.13	1.41	2.93	1.10
18. ผลตอบแทนและสิ่งจูงใจในการวิจัยมีไม่เพียงพอ (ในรูปเงินและเกียรติยศ เป็นต้น)	2.95	.97	2.54	1.12	2.96	1.12	2.96	1.12	3.25	1.11	3.80	.94	2.93	1.39
19. ความเข้าใจต่อการจัดองค์การและการบริหาร งานในสถานศึกษา	3.24	1.04	2.91	1.09	2.99	1.16	3.04	1.13	3.17	1.01	3.07	1.39	2.87	1.06
20. ความสามารถในการเป็นที่ปรึกษาทางวิชาการ แก่บุคคลภายนอก	2.84	.96	2.51	1.07	2.58	1.08	2.57	1.05	3.04	1.12	2.47	.99	2.60	.91
21. การสนับสนุนจากผู้บริหารให้ท่านได้มีโอกาสได้ ร่วมกิจกรรมนอกวิทยาลัยฯ เช่น เป็นที่ปรึกษา ทางวิชาการ การแสดงผลงานหรือผลงานทาง วิชาการ เป็นต้น	2.93	.94	2.86	1.12	2.80	1.17	2.79	1.19	2.83	1.05	2.87	1.50	2.13	1.06

ตารางที่ 3 (ตารางต่อ) ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ปัญหาในการพัฒนาบทบาท หน้าที่ และความรับผิดชอบ ของอาจารย์ในสถานศึกษา ระดับ
อุดมศึกษา ของอาจารย์ในแต่ละคณะวิชาชีพที่สังกัด

ปัญหาในการพัฒนาบทบาท หน้าที่ และความรับผิดชอบ	เกษตรศาสตร์		คหกรรม		บริหารธุรกิจ		วิศวกรรมฯ		ศิลปกรรม		ศิลปศาสตร์		ศึกษาศาสตร์	
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.
22. การสนับสนุนด้านงบประมาณ เพื่อจัดกิจกรรม บริการชุมชนในการฝึกอบรมด้านวิชาชีพแก่บุคคล ภายนอก ช่วงฤดูร้อน เช่น ภาษาอังกฤษสำหรับ พนักงานขับรถบริการ การดูแลเครื่องใช้ไฟฟ้า เป็นต้น	2.85	1.13	2.94	1.14	2.91	1.37	2.76	1.13	2.79	1.18	2.93	1.58	2.33	1.05
23. ความสามารถในการจัดหรือมีส่วนร่วมในการจัด เกี่ยวกับการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม ทั้งภายใน และภายนอกวิทยาลัยฯ	2.96	.96	2.69	.83	2.73	1.36	2.57	1.08	3.25	.85	2.73	1.49	2.33	.82

จากตารางที่ 3 แสดงให้เห็นถึง อาจารย์ที่ตอบแบบสอบถามจำนวน 301 คน จำแนกตามคณะวิชาชีพที่สังกัด มีความคิดเห็นต่อปัญหาในการพัฒนาบทบาท หน้าที่ และความรับผิดชอบในสถานศึกษาระดับอุดมศึกษา พบว่าคณะเกษตรศาสตร์ เห็นว่า ปัญหาความเข้าใจต่อการจัดองค์การและการบริหารงานในสถานศึกษา มากที่สุด ($\bar{x} = 3.24$) รองลงมาคือ ความสะดวกและความร่วมมือจากวิทยาลัยฯ ในการทำวิจัย ($\bar{x} = 3.16$) และน้อยที่สุด การวัดและประเมินผล ($\bar{x} = 2.41$) คณะศึกษาศาสตร์ เห็นว่าปัญหาการเขียนตำรา เอกสารประกอบการเรียนการสอน และการใช้ชุดแบบเรียน มากที่สุด ($\bar{x} = 3.29$) รองลงมา การใช้เทคนิควิธีการสอนให้เหมาะสมกับคณะวิชาชีพที่สังกัด ($\bar{x} = 2.97$) ส่วนน้อยที่สุด ความรู้ ความเข้าใจในบทบาท หน้าที่ และความรับผิดชอบของอาจารย์ที่ปรึกษาชมรมหรืออาจารย์ที่ปรึกษากิจกรรม ($\bar{x} = 2.29$) คณะบริหารธุรกิจ เห็นว่าปัญหาการเขียนตำรา เอกสารประกอบการเรียนการสอน และการใช้ชุดแบบเรียน มากที่สุด ($\bar{x} = 3.07$) รองลงมาคือ ความสะดวกและความร่วมมือจากวิทยาลัยฯ ในการทำวิจัย ($\bar{x} = 3.04$) และน้อยที่สุด การวัดและประเมินผลการเรียนการสอน ($\bar{x} = 2.33$) คณะวิศวกรรมเทคโนโลยี เห็นว่าปัญหา ความสะดวกและความร่วมมือจากวิทยาลัยฯ ในการทำวิจัย มากที่สุด ($\bar{x} = 3.13$) รองลงมา ความเข้าใจต่อการจัดองค์การและการบริหารงานในสถานศึกษา ($\bar{x} = 3.04$) ส่วนน้อยที่สุดมี 2 ประการคือ ความสามารถในการเป็นที่ปรึกษาทางวิชาการแก่บุคคลภายนอก และ ความสามารถในการจัดหรือมีส่วนร่วมในการจัดเกี่ยวกับการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม ทั้งภายในและภายนอก ($\bar{x} = 2.57$) คณะศิลปกรรม เห็นว่าปัญหาการใช้อุปกรณ์หรือสื่อการสอนให้เหมาะสมกับเนื้อหาสาระของวิชาที่สอน มากที่สุด ($\bar{x} = 3.33$) ส่วนรองลงมามี 3 ประการคือ การใช้เทคนิคและวิธีการสอนให้เหมาะสมกับวิชาชีพที่สอน ผลตอบแทนและสิ่งจูงใจในการวิจัยมีไม่เพียงพอ และความสามารถในการจัดหรือมีส่วนร่วมในการจัดเกี่ยวกับการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม ทั้งภายในและภายนอกวิทยาลัยฯ ($\bar{x} = 3.25$) ส่วนน้อยที่สุดคือ การสนับสนุนด้านงบประมาณ เพื่อจัดกิจกรรมบริการชุมชนในการฝึกอบรมด้านวิชาชีพแก่บุคคลภายนอก ช่วงฤดูร้อน ($\bar{x} = 2.79$) คณะศิลปศาสตร์ เห็นว่าปัญหาผลตอบแทนและสิ่งจูงใจในการวิจัยมีไม่เพียงพอ ($\bar{x} = 3.80$) รองลงมา ความสะดวกและความร่วมมือจากวิทยาลัยฯ ในการทำวิจัย ($\bar{x} = 3.13$) น้อยที่สุด ความรู้ ความเข้าใจในบทบาท หน้าที่ และความรับผิดชอบของอาจารย์ที่ปรึกษาชมรมหรืออาจารย์ที่ปรึกษากิจกรรม ($\bar{x} = 2.20$) ส่วนคณะศึกษาศาสตร์นั้น เห็นว่า ปัญหามากที่สุดมี 3 ประการคือ การเขียนตำรา เอกสารประกอบการเรียนการสอน

และการใช้ชุดแบบเรียน, ความสะดวกและความร่วมมือจากวิทยาลัยฯ ในการทำวิจัย และผลตอบแทนและสิ่งจูงใจในการวิจัยมีไม่เพียงพอ ($\bar{x} = 2.93$) รองลงมา การใช้อุปกรณ์หรือสื่อการสอนให้เหมาะสมกับเนื้อหาสาระของวิชาที่สอน และความเข้าใจต่อการจัดองค์การและการบริหารงานในสถานศึกษา ($\bar{x} = 2.87$) น้อยที่สุด ความรู้ ความเข้าใจในบทบาท หน้าที่ และความรับผิดชอบของอาจารย์ที่ปรึกษาชมรมหรืออาจารย์ที่ปรึกษากิจกรรม ($\bar{x} = 1.73$)

จากผลการวิจัย สรุปได้ว่า อาจารย์มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาในการพัฒนาบทบาท หน้าที่ และความรับผิดชอบ ของอาจารย์ในสถานศึกษาระดับอุดมศึกษา ดังนี้

อาจารย์คณะเกษตรศาสตร์ เห็นว่าปัญหาความเข้าใจต่อการจัดองค์การและการบริหารในสถานศึกษา มากที่สุด ปัญหาน้อยที่สุดคือ การวัดและประเมินผล

อาจารย์คณะศึกษาศาสตร์ เห็นว่าปัญหาการเขียนตำรา เอกสารประกอบการเรียนการสอนและการใช้ชุดแบบเรียน มากที่สุด ปัญหาน้อยที่สุดคือ ความรู้ ความเข้าใจ ในบทบาท หน้าที่ และความรับผิดชอบ ของอาจารย์ที่ปรึกษาชมรมหรืออาจารย์ที่ปรึกษากิจกรรม

อาจารย์คณะบริหารธุรกิจ เห็นว่าปัญหาการเขียนตำรา เอกสารประกอบการเรียนการสอนและการใช้ชุดแบบเรียน มากที่สุด ปัญหาน้อยที่สุดคือ การวัดและประเมินผลการเรียนการสอน

อาจารย์คณะวิศวกรรมเทคโนโลยี เห็นว่าปัญหาความสะดวกและความร่วมมือจากวิทยาลัยฯ ในการทำวิจัย มากที่สุด ปัญหาน้อยที่สุดคือ ความสามารถในการเป็นที่ปรึกษาทางวิชาการแก่บุคคลภายนอก และความสามารถในการจัดหรือมีส่วนร่วมในการจัดเกี่ยวกับการทุนำรุงศิลปวัฒนธรรมทั้งภายในและภายนอก

อาจารย์คณะศิลปกรรม เห็นว่าปัญหาการใช้อุปกรณ์หรือสื่อการสอนให้เหมาะสมกับเนื้อหาสาระของวิชาที่สอน มากที่สุด ปัญหาน้อยที่สุดคือ การสนับสนุนด้านงบประมาณเพื่อจัดกิจกรรมบริการชุมชน ในการฝึกอบรมด้านวิชาชีพแก่บุคคลภายนอกช่วงฤดูร้อน

อาจารย์คณะศิลปศาสตร์ เห็นว่าปัญหาผลตอบแทนและสิ่งจูงใจในการวิจัยมีไม่เพียงพอ ปัญหาน้อยที่สุดคือ ความรู้ ความเข้าใจในบทบาท หน้าที่ และความรับผิดชอบ ของอาจารย์ที่ปรึกษาชมรมหรืออาจารย์ที่ปรึกษากิจกรรม

อาจารย์คณะศึกษาศาสตร์ เห็นว่าปัญหาการเขียนตำรา เอกสารประกอบการเรียน การสอนและการใช้ชุดแบบเรียน ความสะดวกและความร่วมมือจากวิทยาลัยฯ ในการทำวิจัย และผลตอบแทนและสิ่งจูงใจในการวิจัยมีไม่เพียงพอ มากที่สุด ปัญหาน้อยที่สุดคือ ความรู้ ความเข้าใจในบทบาท หน้าที่ และความรับผิดชอบ ของอาจารย์ที่ปรึกษาชมรมหรืออาจารย์ ที่ปรึกษากิจการกรม

ถ้าพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อาจารย์คณะคหกรรมศาสตร์ บริหารธุรกิจ และศึกษาศาสตร์ เห็นว่าปัญหาการเขียนตำรา เอกสารประกอบการเรียนการสอนและการใช้ชุดแบบเรียน มากตรงกัน

อาจารย์คณะศิลปศาสตร์และศึกษาศาสตร์ เห็นว่าปัญหาผลตอบแทนและสิ่งจูงใจในการวิจัยมีไม่เพียงพอ มากตรงกัน

อาจารย์คณะวิศวกรรมเทคโนโลยีและศึกษาศาสตร์ เห็นว่าปัญหาความสะดวกและความร่วมมือจากวิทยาลัยฯ ในการทำวิจัย มากตรงกัน

อาจารย์คณะเกษตรศาสตร์ เห็นว่าปัญหาความเข้าใจต่อการจัดองค์การและการบริหารงานในสถานศึกษา มากที่สุด ในขณะที่อาจารย์คณะศิลปกรรม เห็นว่าปัญหาการใช้ อุปกรณ์หรือสื่อการสอนให้เหมาะสมกับ เนื้อหาสาระของวิชาที่สอน มากที่สุด

ส่วนปัญหาน้อยที่สุดนั้น อาจารย์คณะคหกรรมศาสตร์ คณะศิลปศาสตร์ และคณะศึกษาศาสตร์ เห็นว่าปัญหาความรู้ ความเข้าใจในบทบาท หน้าที่ และความรับผิดชอบ ของอาจารย์ที่ปรึกษาชมรมหรืออาจารย์ที่ปรึกษากิจการกรม น้อยที่สุดตรงกัน

อาจารย์คณะเกษตรศาสตร์และบริหารธุรกิจ เห็นว่าปัญหาการวัดและประเมินผลการเรียนการสอน น้อยที่สุดตรงกัน

อาจารย์คณะศิลปกรรม เห็นว่าปัญหาการสนับสนุนด้านงบประมาณเพื่อจัดกิจกรรมบริการชุมชนในการฝึกอบรมด้านวิชาชีพแก่บุคคลภายนอกช่วงฤดูร้อน น้อยที่สุด ขณะที่อาจารย์คณะวิศวกรรมเทคโนโลยี เห็นว่าปัญหาความสามารถในการ เป็นที่ปรึกษาทางวิชาการแก่บุคคลภายนอก และความสามารถในการจัดหรือมีส่วนร่วมในการจัดเกี่ยวกับการทบทวนศิลปะวัฒนธรรมทั้งภายในและภายนอกวิทยาลัยฯ เป็นปัญหาน้อยที่สุด

จากตารางที่ 2 และตารางที่ 3 สรุปภาพรวมของปัญหาการพัฒนาบทบาท หน้าที่ และความรับผิดชอบ ของอาจารย์ในสถานศึกษาระดับอุดมศึกษา พบว่า

ผู้บริหารและอาจารย์คณะเกษตรศาสตร์ มีความเห็นต่างกัน คือ ผู้บริหารมีความเห็นว่าปัญหาการใช้อุปกรณ์หรือสื่อการสอนให้เหมาะสมกับเนื้อหาสาระของวิชาที่สอน เป็นปัญหา มากที่สุด ปัญหาน้อยที่สุดคือ ปัญหาความรู้ ความเข้าใจ ในบทบาท หน้าที่ และความรับผิดชอบ ของอาจารย์ที่ปรึกษาชมรมหรืออาจารย์ที่ปรึกษากิจกรรม ขณะที่อาจารย์มีความเห็นว่า ความ เข้าใจต่อการจัดองค์การและการบริหารงานในสถานศึกษาเป็นปัญหามากที่สุด ส่วนปัญหาน้อย ที่สุดคือ การวัดและประเมินผลการเรียนการสอน

ผู้บริหารและอาจารย์คณะศึกษาศาสตร์ มีความเห็นว่า การเขียนตำรา เอกสาร ประกอบการเรียนการสอนและการใช้ชุดแบบเรียน เป็นปัญหามากที่สุดตรงกัน ส่วนปัญหาน้อย ที่สุดนั้น ผู้บริหารเห็นว่าปัญหาการสนับสนุนจากผู้บริหารให้ท่านได้มีโอกาสได้ร่วมกิจกรรมนอก วิทยาลัยฯ ขณะที่อาจารย์เห็นว่า ความรู้ ความเข้าใจในบทบาท หน้าที่ และความรับผิดชอบ ของอาจารย์ที่ปรึกษาชมรมหรืออาจารย์ที่ปรึกษากิจกรรม เป็นปัญหาน้อยที่สุด

ผู้บริหารและอาจารย์คณะบริหารธุรกิจ มีความเห็นต่างกันคือ ผู้บริหารมีความเห็นว่า ปัญหาผลตอบแทนและสิ่งจูงใจในการวิจัยมีไม่เพียงพอ เป็นปัญหามากที่สุด ปัญหาน้อยที่สุดคือ ปัญหาความรู้ ความเข้าใจในบทบาท หน้าที่ และความรับผิดชอบ ของอาจารย์ที่ปรึกษาชมรม หรืออาจารย์ที่ปรึกษากิจกรรม ขณะที่อาจารย์เห็นว่า การเขียนตำรา เอกสารประกอบการ เรียนการสอนและการใช้ชุดแบบเรียนเป็นปัญหามากที่สุด ส่วนปัญหาน้อยที่สุดคือ การวัดและ ประเมินผลการเรียนการสอน

ผู้บริหารและอาจารย์คณะวิศวกรรมเทคโนโลยี มีความเห็นต่างกัน คือ ผู้บริหารมี ความเห็นว่าปัญหาความเข้าใจต่อการจัดองค์การและการบริหารงานในสถานศึกษา เป็นปัญหา มากที่สุด ปัญหาน้อยที่สุดคือ การวัดและประเมินผลการเรียนการสอน ขณะที่อาจารย์เห็นว่า ความสะดวกและความร่วมมือจากวิทยาลัยฯ ในการทำวิจัยเป็นปัญหามากที่สุด ส่วนปัญหาน้อย ที่สุดคือ ความสามารถในการเป็นที่ปรึกษาทางวิชาการแก่บุคคลภายนอก และการสนับสนุนด้าน งบประมาณ เพื่อจัดกิจกรรมบริการชุมชนในการฝึกอบรมด้านวิชาชีพแก่บุคคลภายนอก

ผู้บริหารและอาจารย์คณะศิลปกรรม มีความคิดเห็นต่างกัน คือ ผู้บริหารมีความเห็นว่าปัญหาความสะดวกและความร่วมมือจากวิทยาลัยฯ ในการทำวิจัยและผลตอบแทนและสิ่งจูงใจในการวิจัยมีไม่เพียงพอ เป็นปัญหามากที่สุด ปัญหาที่น้อยที่สุดคือ การเขียนตำรา เอกสารประกอบการเรียนการสอน การใช้ชุดแบบเรียน ความรู้ ความเข้าใจในบทบาท หน้าที่ และ ความรับผิดชอบ ของอาจารย์ที่ปรึกษาชมรมหรืออาจารย์ที่ปรึกษากิจกรรม และความสามารถในการเป็นที่ปรึกษาทางวิชาการแก่บุคคลภายนอก ขณะที่อาจารย์มีความเห็นว่า การใช้อุปกรณ์หรือสื่อการสอนให้เหมาะสมกับเนื้อหาของวิชาที่สอน เป็นปัญหามากที่สุด ปัญหาที่น้อยที่สุดคือ การสนับสนุนด้านงบประมาณ เพื่อจัดกิจกรรมบริการชุมชนในการฝึกอบรมด้านวิชาชีพแก่บุคคลภายนอกช่วงฤดูร้อน

ผู้บริหารและอาจารย์คณะศิลปศาสตร์ มีความคิดเห็นต่างกัน คือ ผู้บริหารมีความเห็นว่าปัญหาการเขียนตำรา เอกสารประกอบการเรียนการสอน และการใช้ชุดแบบเรียน เป็นปัญหามากที่สุด ขณะที่อาจารย์มีความเห็นว่า ปัญหาผลตอบแทนและสิ่งจูงใจในการวิจัยมีไม่เพียงพอ เป็นปัญหามากที่สุด ส่วนปัญหาที่น้อยที่สุดนั้น ทั้งผู้บริหารและอาจารย์มีความเห็นตรงกัน คือ ปัญหาความรู้ ความเข้าใจในบทบาท หน้าที่ และ ความรับผิดชอบ ของอาจารย์ที่ปรึกษาชมรมหรืออาจารย์ที่ปรึกษากิจกรรม

ส่วนผู้บริหารและอาจารย์คณะศึกษาศาสตร์ มีความเห็นต่างกัน คือ ผู้บริหารมีความเห็นว่าปัญหาการใช้อุปกรณ์หรือสื่อการสอนให้เหมาะสมกับเนื้อหาสาระของวิชาที่สอน เป็นปัญหามากที่สุด ปัญหาที่น้อยที่สุดคือ การใช้เทคนิคและวิธีการสอนให้เหมาะสมกับวิชาชีพที่ท่านสอน และความสะดวกและความร่วมมือจากวิทยาลัยฯ ในการทำวิจัย ขณะที่อาจารย์มีความเห็นว่า การเขียนตำรา เอกสารประกอบการเรียนการสอนและการใช้ชุดแบบเรียน เป็นปัญหามากที่สุด ปัญหาที่น้อยที่สุดคือ ความรู้ ความเข้าใจในบทบาท หน้าที่ และ ความรับผิดชอบ ของอาจารย์ที่ปรึกษาชมรมหรืออาจารย์ที่ปรึกษากิจกรรม

สรุปได้ว่า ปัญหาในการพัฒนาบทบาท หน้าที่ และ ความรับผิดชอบ ของอาจารย์ในสถานศึกษาระดับอุดมศึกษานั้น ทั้งผู้บริหารและอาจารย์มีความเห็นเกี่ยวกับปัญหาดังกล่าวในระดับปานกลาง

ข้อ 24 ปัญหาอื่น ๆ ที่เป็นคำถามแบบปลายเปิดเกี่ยวกับปัญหาในการพัฒนาบทบาทหน้าที่ และความรับผิดชอบ ของอาจารย์ในสถานศึกษาระดับอุดมศึกษา โดยนำมาเสนอเฉพาะที่มีความถี่ตั้งแต่ 3 ขึ้นไป สรุปได้ดังนี้คือ

ปัญหาด้านการเรียนการสอน

1. ห้องเรียน ห้องปฏิบัติการมีจำกัด (8 คน)
2. ห้องสมุดมี หนังสือ เอกสาร วารสาร ที่ทันสมัยไม่เพียงพอ (8 คน)
3. การสนับสนุนด้านงบประมาณในการจัดทำเอกสารประกอบการบรรยาย คำรา (8 คน)
4. ปัญหาขาดอุปกรณ์ โสตทัศนศึกษาประกอบการสอน (6 คน)
5. บรรยายภาคการเรียนการสอนไม่เหมาะสม (5 คน)
6. ปัญหาการเดินทางไปสอนตามสถานศึกษาต่าง ๆ (5 คน)
7. จำนวนนักศึกษาที่มีมากเกินไปในแต่ละกลุ่ม (4 คน)

ปัญหาด้านการวิจัย

1. ปัญหาเอกสาร หนังสืออ้างอิง คำราประกอบการวิจัยมีไม่เพียงพอ (4 คน)
2. ขาดเงินทุนอุดหนุนในการทำวิจัย (4 คน)
3. งบประมาณการวิจัยไม่ได้รับการอนุมัติ (3 คน)

ปัญหาการอบรมสัมมนาและส่งเสริมทางวิชาการ

1. งบประมาณการจัดอบรมสัมมนาที่ได้รับแต่ละครั้งน้อย ส่วนมากผู้จัดต้องออกค่าใช้จ่ายเอง (4 คน)
2. การจัดกิจกรรมกับบุคคลภายนอก เพื่อประชาสัมพันธ์วิทยาลัยฯ (3 คน)
3. การไปสัมมนาและอบรมกับเอกชน ห้องสราชการและเสียค่าใช้จ่ายส่วนตัว (3 คน)

ปัญหาด้านการบริหารงาน

1. การจัดกิจกรรมระหว่างอาจารย์เพื่อสร้างความสามัคคี (3 คน)
2. การเตรียมและบริหารงานของคณะ (3 คน)

ส่วนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ความต้องการในการพัฒนาบทบาท หน้าที่ และความรับผิดชอบของอาจารย์ในสถานศึกษาระดับอุดมศึกษา

ตารางที่ 4 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความต้องการในการพัฒนาบทบาท หน้าที่ และความรับผิดชอบของอาจารย์ในสถานศึกษา ระดับอุดมศึกษา
ของผู้บริหาร จำแนกตามคณะวิชาชีพที่สังกัด

ความต้องการในการพัฒนาบทบาท หน้าที่ และความรับผิดชอบ	เกษตรศาสตร์		คหกรรม		บริหารธุรกิจ		วิศวกรรมฯ		ศิลปกรรม		ศิลปศาสตร์		ศึกษาศาสตร์	
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.
25. เนื้อหาทางวิชาการที่ทันสมัย เพื่อนำมาปรับปรุง การเรียนการสอน	4.06	.73	4.18	.81	4.34	.70	4.10	.78	4.00	1.07	4.45	.69	4.20	.84
26. ทักษะที่ใช้ในการปฏิบัติงานจริงในอุตสาหกรรม หรือธุรกิจที่เกี่ยวข้องกับวิชาที่สอน เพื่อนำมา ปรับปรุงวิชาที่สอน	3.78	.94	4.24	.75	4.13	.75	4.06	.90	4.00	1.07	3.64	1.21	3.20	.84
27. วิธีการผลิต การใช้อุปกรณ์หรือสื่อการสอน การ จัดทำชุดแบบเรียนวิชาที่สอน	3.94	.64	3.76	1.03	4.03	.59	3.61	1.01	3.63	.92	3.64	.92	3.60	1.14
28. การใช้ผลการวัดและประเมินผลทางการศึกษา มาปรับปรุงการเรียนการสอนวิชาที่ท่านสอน	3.50	.79	3.41	1.18	3.56	.88	3.39	1.00	3.76	.74	3.36	.50	3.40	.89
29. การสนับสนุนด้านงบประมาณ เพื่อจัดซื้อวัสดุ อุปกรณ์การสอนและหนังสือทางวิชาการ	4.06	.87	3.94	.83	4.25	.72	3.98	1.03	4.25	.71	4.18	.60	4.00	1.00
30. ความรู้ ความเข้าใจในบทบาท หน้าที่ และ ความรับผิดชอบของการเป็นอาจารย์พี่ปรึกษา	3.39	.92	3.53	.87	3.22	1.26	3.26	1.09	3.25	1.39	2.91	.83	2.80	1.30

ตารางที่ 4 (ตารางต่อ) ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความต้องการในการพัฒนาบทบาท หน้าที่ และความรับผิดชอบของอาจารย์ในสถานศึกษา
ระดับอุดมศึกษา ของผู้บริหาร จำแนกตามคณะวิชาชีพที่สังกัด

ความต้องการในการพัฒนาบทบาท หน้าที่ และความรับผิดชอบ	เกษตรศาสตร์		คท.กรรม		บริหารธุรกิจ		วิศวกรรมฯ		ศิลปกรรม		ศิลปศาสตร์		ศึกษาศาสตร์	
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.
31. ความรู้และทักษะในการทำวิจัย เช่น การเลือก หัวข้อวิจัย การเขียนโครงการวิจัย เป็นต้น	3.50	.92	3.71	.69	3.56	.91	2.97	1.28	3.63	1.06	3.55	.82	3.20	.84
32. การสนับสนุนและความร่วมมือจากวิทยาลัยฯ ใน การทำวิจัย	3.67	1.03	3.47	1.07	3.81	.82	3.34	1.33	3.63	1.06	4.09	.70	4.20	.84
33. เทคนิคและวิธีการ การจัดแสดงผลงาน หรือ ผลงานทางวิชาการ	3.56	.98	3.59	.87	3.63	1.07	3.48	1.11	3.88	1.23	3.45	.69	3.80	.84
34. เทคนิคการจัดทำเอกสารเผยแพร่ และการ ประชาสัมพันธ์ทางสื่อมวลชนต่าง ๆ	3.61	.92	3.59	.62	3.44	1.05	3.23	1.05	3.63	.92	3.45	1.04	3.40	.89
35. เทคนิคการมีมนุษยสัมพันธ์ และการทำงานรวม กันเป็นกลุ่ม team work	3.72	1.07	3.59	.80	3.41	1.21	3.35	1.04	4.00	1.07	3.36	1.03	3.80	.84
36. เทคนิคและวิธีการที่เหมาะสมในการเป็น วิทยากร	3.67	.97	3.65	.79	3.78	.94	3.45	1.00	3.75	.71	3.27	1.01	3.80	.84
37. การอำนวยความสะดวกในการเผยแพร่ความรู้ แก่ประชาชนทางสื่อมวลชนจากวิทยาลัยฯ	3.56	.98	3.53	.72	3.72	1.05	3.39	1.03	3.50	.93	3.09	.30	3.20	.84

ตารางที่ 4 (ตารางต่อ) ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความต้องการในการพัฒนาบทบาท หน้าที่ และความรับผิดชอบของอาจารย์ในสถานศึกษา ระดับอุดมศึกษา ของผู้บริหาร จำแนกตามคณะวิชาชีพที่สังกัด

ความต้องการในการพัฒนาบทบาท หน้าที่ และความรับผิดชอบ	เกษตรศาสตร์		คหกรรม		บริหารธุรกิจ		วิศวกรรมฯ		ศิลปกรรม		ศิลปศาสตร์		ศึกษาศาสตร์	
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.
38. การสนับสนุนในการร่วมแสดงผลงานหรือผลงาน ทางวิชาการ กับสถาบันการศึกษาต่างสังกัด	3.39	1.04	3.35	.61	3.47	1.19	3.35	.94	3.38	1.06	3.09	.30	3.20	.84
39. การสนับสนุนค้ำประกันต่ออาจารย์ เพื่อ จัดกิจกรรมเสริมหลักสูตร เช่น การจัดนิทรรศการ การผลงาน หรือผลงานทางวิชาการ การศึกษา ดูงานนอกสถานที่ เป็นต้น	3.72	.96	4.18	.88	4.00	1.05	3.92	1.01	3.63	1.30	3.82	.87	3.80	.84
40. ความสามารถในการเป็นที่ปรึกษาเกี่ยวกับการ ทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม ทั้งภายในและภายนอก วิทยาลัยฯ	3.28	1.02	3.35	.70	3.09	.96	3.16	1.09	3.38	.92	2.90	.83	3.00	1.00
41. ความรู้ ความเข้าใจสถานภาพ บทบาท หน้าที่ และความรับผิดชอบของอาจารย์ในสถาบันการ ศึกษาระดับอุดมศึกษา	3.17	.99	3.65	.70	3.66	1.10	3.47	.88	3.13	.99	3.18	.75	3.00	1.00



จากตารางที่ 4 แสดงให้เห็นถึง ผู้บริหาร 153 คน ที่ตอบแบบสอบถาม ความต้องการในการพัฒนาบทบาท หน้าที่ และความรับผิดชอบ ของอาจารย์ในสถานศึกษา ระดับอุดมศึกษา โดยจำแนกตามคณะวิชาชีพที่สังกัดนั้น พบว่าคณะเกษตรศาสตร์ เห็นว่าความต้องการมากที่สุดมี 2 ประการ เนื้อหาทางวิชาการที่ทันสมัย เพื่อนำมาปรับปรุงการเรียนการสอน และการสนับสนุนด้านงบประมาณ เพื่อจัดซื้อวัสดุอุปกรณ์การสอน และหนังสือทางวิชาการ ($\bar{x} = 4.06$) รองลงมา วิธีการผลิต การใช้อุปกรณ์หรือสื่อการสอน การจัดทำชุดแบบเรียนวิชาที่สอน ($\bar{x} = 3.94$) น้อยที่สุด ความรู้ ความเข้าใจในสถานภาพ บทบาท หน้าที่ และความรับผิดชอบของอาจารย์ในสถานศึกษาระดับอุดมศึกษา ($\bar{x} = 3.17$) คณะศึกษาศาสตร์ เห็นว่า ความต้องการมากที่สุด ทักษะที่ใช้ในการปฏิบัติงานจริงในอุตสาหกรรม หรือธุรกิจที่เกี่ยวข้องกับวิชาที่สอน เพื่อนำมาปรับปรุงวิชาที่สอน ($\bar{x} = 4.24$) รองลงมา เนื้อหาทางวิชาการที่ทันสมัย เพื่อนำมาปรับปรุงการเรียนการสอน และการสนับสนุนด้านงบประมาณต่ออาจารย์เพื่อจัดกิจกรรมเสริมหลักสูตร ($\bar{x} = 4.18$) น้อยที่สุด การสนับสนุนในการร่วมแสดงผลงานหรือผลงานทางวิชาการกับสถาบันการศึกษาต่างสังกัด และความสามารถในการเป็นที่ปรึกษาเกี่ยวกับการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมทั้งภายในและภายนอกวิทยาลัยฯ ($\bar{x} = 3.35$) คณะบริหารธุรกิจ เห็นว่าความต้องการมากที่สุด เนื้อหาทางวิชาการที่ทันสมัย เพื่อนำมาปรับปรุงการเรียนการสอน ($\bar{x} = 4.34$) รองลงมา การสนับสนุนด้านงบประมาณ เพื่อจัดซื้อวัสดุอุปกรณ์การสอนและหนังสือทางวิชาการ ($\bar{x} = 4.25$) น้อยที่สุด ความรู้ ความเข้าใจในบทบาท หน้าที่ และความรับผิดชอบของการเป็นอาจารย์ที่ปรึกษา ($\bar{x} = 3.22$) ส่วนคณะวิศวกรรมเทคโนโลยี เห็นว่าความต้องการเนื้อหาทางวิชาการที่ทันสมัย เพื่อนำมาปรับปรุงการเรียนการสอนมากที่สุด ($\bar{x} = 4.10$) รองลงมา ทักษะที่ใช้ในการปฏิบัติงานจริงในอุตสาหกรรม หรือธุรกิจที่เกี่ยวข้องกับวิชาที่สอน เพื่อนำมาปรับปรุงวิชาที่สอน ($\bar{x} = 4.06$) น้อยที่สุด ความรู้และทักษะในการทำวิจัย ($\bar{x} = 2.97$) คณะศิลปกรรม เห็นว่าความต้องการ การสนับสนุนด้านงบประมาณ เพื่อจัดซื้อวัสดุอุปกรณ์การสอนและหนังสือทางวิชาการมากที่สุด ($\bar{x} = 4.25$) รองลงมา มี 3 ประการคือ เนื้อหาทางวิชาการที่ทันสมัย เพื่อนำมาปรับปรุงการเรียนการสอน, ทักษะที่ใช้ในการปฏิบัติงานจริงในอุตสาหกรรม หรือธุรกิจที่เกี่ยวข้องกับวิชาที่สอน เพื่อนำมาปรับปรุงวิชาที่สอน และเทคนิคการมีมนุษยสัมพันธ์ และการทำงานร่วมกันเป็นกลุ่ม ($\bar{x} = 4.00$) น้อยที่สุด ความรู้ ความเข้าใจในสถานภาพ บทบาท หน้าที่ และความรับผิดชอบ ของอาจารย์ในสถานศึกษา ระดับอุดมศึกษา ($\bar{x} = 3.13$) คณะศิลปศาสตร์ เห็นว่าความต้องการ

เนื้อหาทางวิชาการที่ทันสมัย เพื่อนำมาปรับปรุงการเรียนการสอน มากที่สุด ($\bar{x} = 4.45$) รองลงมา การสนับสนุนด้านงบประมาณ เพื่อจัดซื้อวัสดุอุปกรณ์การสอน และหนังสือวิชาการ ($\bar{x} = 4.18$) น้อยที่สุด ความสามารถในการเป็นที่ปรึกษาเกี่ยวกับการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม ทั้งภายในและภายนอกวิทยาลัยฯ ($\bar{x} = 2.90$) และคณะศึกษาศาสตร์ เห็นว่าความต้องการเนื้อหาทางวิชาการที่ทันสมัย เพื่อนำมาปรับปรุงการเรียนการสอนและการสนับสนุน และความร่วมมือจากวิทยาลัยฯ ในการทำวิจัย มากที่สุด ($\bar{x} = 4.20$) รองลงมา การสนับสนุนด้านงบประมาณ เพื่อจัดซื้อวัสดุอุปกรณ์การสอนและหนังสือทางวิชาการ ($\bar{x} = 4.00$) น้อยที่สุด ความรู้ ความเข้าใจในบทบาท หน้าที่ และความรับผิดชอบของการเป็นอาจารย์ที่ปรึกษา ($\bar{x} = 2.80$)

จากผลการวิจัย สรุปได้ว่า ผู้บริหารมีความคิดเห็นเกี่ยวกับความต้องการในการพัฒนาบทบาท หน้าที่ และความรับผิดชอบ ของอาจารย์ในสถานศึกษาระดับอุดมศึกษา ดังนี้คือ

ผู้บริหารคณะเกษตรศาสตร์ เห็นว่าความต้องการมากที่สุดคือ เนื้อหาทางวิชาการที่ทันสมัย เพื่อนำมาปรับปรุงการเรียนการสอน และการสนับสนุนด้านงบประมาณเพื่อจัดซื้อวัสดุอุปกรณ์การสอน และหนังสือทางวิชาการ ต้องการน้อยที่สุดคือ ความรู้ความเข้าใจในสถานภาพ บทบาท หน้าที่ และความรับผิดชอบ ของอาจารย์ในสถานศึกษาระดับอุดมศึกษา

ผู้บริหารคณะศึกษาศาสตร์ เห็นว่าต้องการมากที่สุดคือ ทักษะที่ใช้ในการปฏิบัติงานจริงในอุตสาหกรรมหรือธุรกิจที่เกี่ยวกับวิชาที่สอน เพื่อนำมาปรับปรุงวิชาที่สอน ต้องการน้อยที่สุดคือ การสนับสนุนในการร่วมแสดงผลงานหรือผลงานทางวิชาการกับสถาบันการศึกษาต่างประเทศ และความสามารถในการเป็นที่ปรึกษาเกี่ยวกับการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมทั้งภายในและภายนอกวิทยาลัยฯ

ผู้บริหารคณะบริหารธุรกิจ เห็นว่าต้องการมากที่สุดคือ เนื้อหาทางวิชาการที่ทันสมัย เพื่อนำมาปรับปรุงการเรียนการสอน ต้องการน้อยที่สุดคือ ความรู้ ความเข้าใจในบทบาท หน้าที่ และความรับผิดชอบ ของการเป็นอาจารย์ที่ปรึกษา

ผู้บริหารคณะวิศวกรรมเทคโนโลยี เห็นว่าต้องการมากที่สุดคือ เนื้อหาทางวิชาการที่ทันสมัยเพื่อนำมาปรับปรุงการเรียนการสอน ต้องการน้อยที่สุดคือ ความรู้และทักษะในการทำวิจัย

ผู้บริหารคณะศิลปกรรม เห็นว่าต้องการมากที่สุดคือ การสนับสนุนด้านงบประมาณเพื่อจัดซื้อวัสดุอุปกรณ์การสอนและหนังสือทางวิชาการ ต้องการน้อยที่สุดคือ ความรู้ ความเข้าใจในสถานภาพ บทบาท หน้าที่ และความรับผิดชอบ ของอาจารย์ในสถานศึกษาระดับอุดมศึกษา

ผู้บริหารคณะศิลปศาสตร์ เห็นว่าต้องการมากที่สุดคือ เนื้อหาทางวิชาการที่ทันสมัย เพื่อนำมาปรับปรุงการเรียนการสอน ต้องการน้อยที่สุดคือ ความสามารถในการเป็นที่ปรึกษาเกี่ยวกับการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมทั้งภายในและภายนอกวิทยาลัยฯ

ผู้บริหารคณะศึกษาศาสตร์ เห็นว่าต้องการมากที่สุดคือ เนื้อหาทางวิชาการที่ทันสมัย เพื่อนำมาปรับปรุงการเรียนการสอน และความร่วมมือจากวิทยาลัยฯ ในการทำวิจัย ต้องการน้อยที่สุดคือ ความรู้ ความเข้าใจในบทบาท หน้าที่ และความรับผิดชอบ ของการเป็นอาจารย์ที่ปรึกษา

ถ้าพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ผู้บริหารคณะเกษตรศาสตร์ คณะบริหารธุรกิจ คณะศิลปศาสตร์ และคณะศึกษาศาสตร์ เห็นว่าความต้องการเกี่ยวกับเนื้อหาทางวิชาการที่ทันสมัย เพื่อนำมาปรับปรุงการเรียนการสอน เป็นความต้องการที่มากที่สุดตรงกัน

ผู้บริหารคณะเกษตรศาสตร์และคณะศิลปกรรม เห็นว่าความต้องการเกี่ยวกับการสนับสนุนด้านงบประมาณเพื่อจัดซื้อวัสดุอุปกรณ์การสอนและหนังสือทางวิชาการ เป็นความต้องการที่มากที่สุดตรงกัน

ผู้บริหารคณะศึกษาศาสตร์ เห็นว่าความต้องการมากที่สุดคือ ทักษะที่ใช้ในการปฏิบัติงานจริงในอุตสาหกรรมหรือธุรกิจที่เกี่ยวกับวิชาที่สอน เพื่อนำมาปรับปรุงวิชาที่สอน

ส่วนความต้องการน้อยที่สุดนั้น พบว่าผู้บริหารคณะเกษตรศาสตร์และคณะศิลปกรรม เห็นว่าความต้องการเกี่ยวกับความรู้ ความเข้าใจในสถานภาพ บทบาท หน้าที่ และความรับผิดชอบ ของอาจารย์ในสถานศึกษาระดับอุดมศึกษา เป็นความต้องการที่น้อยที่สุดตรงกัน

ผู้บริหารคณะศึกษาศาสตร์และคณะศิลปศาสตร์ เห็นว่าความต้องการเกี่ยวกับความสามารถในการ เป็นที่ปรึกษาเกี่ยวกับการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมทั้งภายในและภายนอกวิทยาลัย เป็นความต้องการน้อยที่สุดตรงกัน

ผู้บริหารคณะบริหารธุรกิจและคณะศึกษาศาสตร์ เห็นว่าความต้องการเกี่ยวกับความรู้ ความเข้าใจในบทบาท หน้าที่ และความรับผิดชอบ ของการเป็นอาจารย์ที่ปรึกษา เป็นความต้องการที่น้อยที่สุดตรงกัน

ส่วนผู้บริหารคณะบริหารธุรกิจ เห็นว่าความต้องการเกี่ยวกับความรู้และทักษะในการ ทำวิจัยเป็นความต้องการที่น้อยที่สุด

ตารางที่ 5 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความต้องการในการพัฒนาบทบาท หน้าที่ และความรับผิดชอบของอาจารย์ในสถานศึกษา ระดับอุดมศึกษา ของอาจารย์ จำแนกตามคณะวิชาชีพ

ความต้องการในการพัฒนาบทบาท หน้าที่ และความรับผิดชอบ	เกษตรศาสตร์		คหกรรม		บริหารธุรกิจ		วิศวกรรมฯ		ศิลปกรรม		ศิลปศาสตร์		ศึกษาศาสตร์	
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.
25. เนื้อหาทางวิชาการที่ทันสมัย เพื่อนำมาปรับปรุง การเรียนการสอน	4.36	.80	4.14	.73	4.54	.64	4.03	1.23	4.21	.78	4.47	.62	4.47	.74
26. ทักษะที่ใช้ในการปฏิบัติงานจริงในอุตสาหกรรม หรือธุรกิจที่เกี่ยวข้องกับวิชาที่สอน เพื่อนำมา ปรับปรุงวิชาที่สอน	4.02	1.05	3.89	.83	4.15	.99	4.04	1.27	4.29	.75	3.53	1.26	3.80	.94
27. วิธีการผลิต การใช้อุปกรณ์หรือสื่อการสอน การ จัดทำชุดแบบเรียนวิชาที่สอน	3.76	1.07	3.74	.92	3.82	1.07	3.51	1.25	3.96	.75	4.07	1.10	3.67	.98
28. การใช้ผลการวัดและประเมินผลทางการศึกษา มาปรับปรุงการเรียนการสอนวิชาที่ท่านสอน	3.51	.96	3.51	.98	3.27	1.02	3.17	1.24	3.50	.78	3.60	.91	3.67	1.11
29. การสนับสนุนด้านงบประมาณ เพื่อจัดซื้อวัสดุ อุปกรณ์การสอนและหนังสือทางวิชาการ	3.89	1.13	4.17	.86	4.00	.95	3.78	1.26	4.21	.83	4.53	.83	4.20	.77
30. ความรู้ ความเข้าใจในบทบาท หน้าที่ และ ความรับผิดชอบของการเป็นอาจารย์ที่ปรึกษา	3.36	1.02	3.57	1.07	3.16	1.22	3.14	1.31	3.58	.58	3.13	1.30	3.40	1.21

ตารางที่ 5 (ตารางต่อ) ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความต้องการในการพัฒนาบทบาท หน้าที่ และความรับผิดชอบของอาจารย์ในสถานศึกษา
ระดับอุดมศึกษา ของอาจารย์ จำแนกตามคณะวิชาชีพที่สังกัด

ความต้องการในการพัฒนาบทบาท หน้าที่ และความรับผิดชอบ	เกษตรศาสตร์		คหกรรม		บริหารธุรกิจ		วิศวกรรมฯ		ศิลปกรรม		ศิลปศาสตร์		ศึกษาศาสตร์	
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.
31. ความรู้และทักษะในการทำวิจัย เช่น การเลือก หัวข้อวิจัย การเขียนโครงการวิจัย เป็นต้น	3.62	1.06	3.60	1.12	3.52	1.72	3.26	1.32	3.58	1.02	3.60	1.24	4.07	1.10
32. การสนับสนุนและความร่วมมือจากวิทยาลัยฯ ใน การทำวิจัย	4.00	1.04	3.94	1.19	3.85	1.10	3.68	1.27	3.67	.92	4.53	.83	4.53	.64
33. เทคนิคและวิธีการ การจัดแสดงผลงาน หรือ ผลงานทางวิชาการ	3.71	.92	3.69	1.11	3.42	.97	3.34	1.26	3.79	.83	3.47	1.36	3.80	.94
34. เทคนิคการจัดทำเอกสารเผยแพร่ และการ ประชาสัมพันธ์ทางสื่อมวลชนต่าง ๆ	3.78	.96	3.69	1.11	3.45	1.17	3.27	1.17	3.71	.81	3.27	1.28	3.67	1.05
35. เทคนิคการมีมนุษยสัมพันธ์ และการทำงานรวม กันเป็นกลุ่ม team work	3.61	1.11	3.57	1.09	3.55	1.02	3.36	1.23	3.75	1.03	3.27	1.16	3.60	1.18
36. เทคนิคและวิธีการที่เหมาะสมในการเป็น วิทยากร	3.62	1.06	3.66	1.08	3.45	1.15	3.19	1.30	3.71	1.04	2.87	1.19	3.67	1.11
37. การอำนวยความสะดวกในการเผยแพร่ความรู้ แก่ประชาชนทางสื่อมวลชนจากวิทยาลัยฯ	3.36	.97	3.74	1.01	3.24	1.12	3.19	1.23	3.67	.87	3.33	1.11	3.47	1.30

ตารางที่ 5 (ตารางต่อ) ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความต้องการในการพัฒนาบทบาท หน้าที่ และความรับผิดชอบของอาจารย์ในสถานศึกษา ระดับอุดมศึกษา ของอาจารย์ จำแนกตามคณะวิชาชีพที่สังกัด

ความต้องการในการพัฒนาบทบาท หน้าที่ และความรับผิดชอบ	เกษตรศาสตร์		กหกรรม		บริหารธุรกิจ		วิศวกรรมฯ		ศิลปกรรม		ศิลปศาสตร์		ศึกษาศาสตร์	
	\bar{x}	S.D.	\bar{x}	S.D.	\bar{x}	S.D.	\bar{x}	S.D.	\bar{x}	S.D.	\bar{x}	S.D.	\bar{x}	S.D.
38. การสนับสนุนในการร่วมแสดงผลงานหรือผลงาน ทางวิชาการ กับสถาบันการศึกษาต่างสังกัด	3.53	1.05	3.54	1.09	3.43	.99	3.27	1.22	3.71	1.04	3.33	1.23	3.73	1.16
39. การสนับสนุนค้ำจุนงบประมาณต่ออาจารย์ เพื่อ จัดกิจกรรมเสริมหลักสูตร เช่น การจัดนิทรรศค การผลงาน หรือผลงานทางวิชาการ การศึกษา ดูงานนอกสถานที่ เป็นต้น	3.85	1.01	3.97	1.04	3.82	1.06	3.56	1.24	4.04	.91	3.93	1.10	4.33	.90
40. ความสามารถในการเป็นที่ปรึกษาเกี่ยวกับการ ทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม ทั้งภายในและภายนอก วิทยาลัยฯ	2.89	.92	3.17	1.01	2.90	1.02	2.91	1.19	3.50	.83	3.07	1.10	3.47	1.13
41. ความรู้ ความเข้าใจสถานภาพ บทบาท หน้าที่ และความรับผิดชอบของอาจารย์ในสถาบันการ ศึกษาระดับอุดมศึกษา	3.24	1.04	3.46	.95	3.10	1.16	3.22	1.21	3.50	.88	4.00	1.13	3.47	1.30

จากตารางที่ 5 แสดงให้เห็นถึง อาจารย์ 301 คน ที่ตอบแบบสอบถาม ความต้องการในการพัฒนาบทบาท หน้าที่ และความรับผิดชอบ ของอาจารย์ในสถานศึกษาระดับอุดมศึกษา จำแนกตามคณะวิชาชีพที่สังกัด พบว่าคณะเกษตรศาสตร์ เห็นว่า ความต้องการเนื้อหาทางวิชาการที่ทันสมัย เพื่อนำมาปรับปรุงการเรียนการสอน มากที่สุด ($\bar{x} = 4.36$) รองลงมา ทักษะที่ใช้ในการปฏิบัติงานจริงในอุตสาหกรรม หรือธุรกิจที่เกี่ยวกับวิชาที่สอน เพื่อนำมาปรับปรุงวิชาที่สอน ($\bar{x} = 4.02$) น้อยที่สุด ความสามารถในการเป็นที่ปรึกษาเกี่ยวกับการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม ทั้งภายในและภายนอกวิทยาลัยฯ ($\bar{x} = 2.89$) คณะศึกษาศาสตร์ เห็นว่าต้องการการสนับสนุนด้านงบประมาณ เพื่อจัดซื้อวัสดุอุปกรณ์การสอนและหนังสือทางวิชาการ มากที่สุด ($\bar{x} = 4.17$) รองลงมา เนื้อหาทางวิชาการที่ทันสมัย เพื่อนำมาปรับปรุงการเรียนการสอน ($\bar{x} = 4.14$) น้อยที่สุด วิธีการผลิต การใช้อุปกรณ์หรือสื่อการสอน การจัดทำชุดแบบเรียนวิชาที่สอน ความสามารถในการเป็นที่ปรึกษาเกี่ยวกับการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม ทั้งภายในและภายนอกวิทยาลัยฯ ($\bar{x} = 2.74$) คณะบริหารธุรกิจ เห็นว่าความต้องการเนื้อหาทางวิชาการที่ทันสมัย เพื่อนำมาปรับปรุงการเรียนการสอน มากที่สุด ($\bar{x} = 4.54$) รองลงมา ทักษะที่ใช้ในการปฏิบัติงานจริงในอุตสาหกรรม หรือธุรกิจที่เกี่ยวกับวิชาที่สอน เพื่อนำมาปรับปรุงการสอน ($\bar{x} = 4.15$) น้อยที่สุด ความสามารถในการเป็นที่ปรึกษาเกี่ยวกับการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมทั้งภายในและภายนอกวิทยาลัยฯ ($\bar{x} = 2.90$) ส่วนคณะวิศวกรรมเทคโนโลยี เห็นว่าความต้องการทักษะที่ใช้ในการปฏิบัติงานจริงในอุตสาหกรรม หรือธุรกิจที่เกี่ยวกับวิชาที่สอน เพื่อนำมาปรับปรุงวิชาที่สอน มากที่สุด ($\bar{x} = 4.04$) รองลงมา เนื้อหาทางวิชาการที่ทันสมัย เพื่อนำมาปรับปรุงการเรียนการสอน ($\bar{x} = 4.03$) น้อยที่สุด ความสามารถในการเป็นที่ปรึกษาเกี่ยวกับการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมทั้งภายในและภายนอกวิทยาลัยฯ ($\bar{x} = 2.91$) คณะศิลปกรรม เห็นว่าความต้องการทักษะที่ใช้ในการปฏิบัติงานจริงในอุตสาหกรรม หรือธุรกิจที่เกี่ยวกับวิชาที่สอน เพื่อนำมาปรับปรุงวิชาที่สอน มากที่สุด ($\bar{x} = 4.29$) รองลงมา เนื้อหาทางวิชาการที่ทันสมัย เพื่อนำมาปรับปรุงการเรียนการสอนและการสนับสนุนด้านงบประมาณ เพื่อจัดซื้อวัสดุอุปกรณ์การสอนและหนังสือทางวิชาการ ($\bar{x} = 4.21$) น้อยที่สุด มี 3 ประการ การใช้การวัดและประเมินผลทางการศึกษา มาปรับปรุงการเรียนการสอนวิชาที่สอน, ความสามารถในการเป็นที่ปรึกษาเกี่ยวกับการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม ทั้งภายในและภายนอกวิทยาลัยฯ และความรู้ ความเข้าใจในสถานภาพ บทบาท หน้าที่ และความรับผิดชอบ ของอาจารย์ในสถานศึกษาระดับอุดมศึกษา ($\bar{x} = 3.50$) คณะศิลปศาสตร์ เห็นว่าความต้องการ การสนับสนุนและความร่วมมือจากวิทยาลัยฯ ในการทำวิจัย และการสนับสนุน

ด้านงบประมาณ เพื่อจัดซื้อวัสดุอุปกรณ์การสอนและหนังสือทางวิชาการ มากที่สุด ($\bar{x} = 4.53$) รองลงมา เนื้อหาทางวิชาการที่ทันสมัย เพื่อนำมาปรับปรุงการเรียนการสอน ($\bar{x} = 4.47$) น้อยที่สุด เทคนิคและวิธีการที่เหมาะสมในการเป็นวิทยากร ($\bar{x} = 2.87$) ส่วนคณะศึกษาศาสตร์ เห็นว่าความต้องการการสนับสนุนและความร่วมมือจากวิทยาลัยฯ ในการทำวิจัย มากที่สุด ($\bar{x} = 4.53$) รองลงมา เนื้อหาทางวิชาการที่ทันสมัย เพื่อนำมาปรับปรุงการเรียนการสอน ($\bar{x} = 4.47$) และน้อยที่สุด ความรู้ ความเข้าใจในบทบาท หน้าที่ และความรับผิดชอบของการเป็นอาจารย์ที่ปรึกษา ($\bar{x} = 3.40$)

จากผลการวิจัย สรุปได้ว่า อาจารย์มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความต้องการในการพัฒนาบทบาท หน้าที่ และความรับผิดชอบ ของอาจารย์ในสถานศึกษาระดับอุดมศึกษา ดังนี้คือ

อาจารย์คณะ เกษตรศาสตร์ เห็นว่าความต้องการที่มากที่สุดคือ เนื้อหาทางวิชาการที่ทันสมัย เพื่อนำมาปรับปรุงการเรียนการสอน ความต้องการที่น้อยที่สุดคือ ความสามารถในการเป็นที่ปรึกษาเกี่ยวกับการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมทั้งภายในและภายนอกวิทยาลัยฯ

อาจารย์คณะคหกรรมศาสตร์ เห็นว่าความต้องการที่มากที่สุดคือ การสนับสนุนด้านงบประมาณเพื่อจัดซื้อวัสดุอุปกรณ์การสอนและหนังสือทางวิชาการ ความต้องการน้อยที่สุดคือ วิธีการผลิต การใช้อุปกรณ์หรือสื่อการสอน การจัดทำชุดแบบเรียนวิชาที่สอน และความสามารถในการเป็นที่ปรึกษาเกี่ยวกับการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมทั้งภายในและภายนอกวิทยาลัยฯ

อาจารย์คณะบริหารธุรกิจ เห็นว่าความต้องการที่มากที่สุดคือ เนื้อหาทางวิชาการที่ทันสมัยเพื่อนำมาปรับปรุงการเรียนการสอน ความต้องการที่น้อยที่สุดคือ ความสามารถในการเป็นที่ปรึกษาเกี่ยวกับการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมทั้งภายในและภายนอกวิทยาลัยฯ

อาจารย์คณะวิศวกรรมเทคโนโลยี เห็นว่าความต้องการที่มากที่สุดคือ ทักษะที่ใช้ในการปฏิบัติงานจริงในอุตสาหกรรมหรือธุรกิจที่เกี่ยวข้องกับวิชาที่สอน เพื่อนำมาปรับปรุงวิชาที่สอน ความต้องการที่น้อยที่สุดคือ ความสามารถในการเป็นที่ปรึกษาเกี่ยวกับการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมทั้งภายในและภายนอกวิทยาลัยฯ

อาจารย์คณะศิลปกรรม เห็นว่าความต้องการที่มากที่สุดคือ ทักษะที่ใช้ในการปฏิบัติงานจริงในอุตสาหกรรมหรือธุรกิจที่เกี่ยวกับวิชาที่สอน เพื่อนำมาปรับปรุงวิชาที่สอน ความต้องการน้อยที่สุดคือ การวัดและประเมินผลทางการศึกษามาปรับปรุงการเรียนการสอน ความรู้ความเข้าใจในสถานภาพ บทบาท หน้าที่ และความรับผิดชอบ ของอาจารย์ในสถานศึกษาระดับอุดมศึกษา และความสามารถในการ เป็นที่ปรึกษาเกี่ยวกับการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมทั้งภายในและภายนอกวิทยาลัยฯ

อาจารย์คณะศิลปศาสตร์ เห็นว่าความต้องการที่มากที่สุดคือ การสนับสนุนและความร่วมมือจากวิทยาลัยฯ ในการทำวิจัย และการสนับสนุนด้านงบประมาณเพื่อจัดซื้อวัสดุอุปกรณ์การสอนและหนังสือทางวิชาการ ความต้องการน้อยที่สุดคือ เทคนิคและวิธีที่เหมาะสมในการเป็นวิทยากร

อาจารย์คณะศึกษาศาสตร์ เห็นว่าความต้องการที่มากที่สุดคือ การสนับสนุนและความร่วมมือจากวิทยาลัยฯ ในการทำวิจัย ความต้องการน้อยที่สุดคือ ความรู้ ความเข้าใจในบทบาท หน้าที่ และความรับผิดชอบ ของการเป็นอาจารย์ที่ปรึกษา

ถ้าพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าอาจารย์คณะ เกษตรศาสตร์และคณะบริหารธุรกิจ เห็นว่าความต้องการเกี่ยวกับเนื้อหาทางวิชาการที่ทันสมัยเพื่อนำมาปรับปรุงการเรียนการสอนเป็นความต้องการที่มากที่สุดตรงกัน

อาจารย์คณะคหกรรมศาสตร์และคณะศิลปศาสตร์ เห็นว่าความต้องการเกี่ยวกับการสนับสนุนด้านงบประมาณเพื่อจัดซื้อวัสดุอุปกรณ์การสอนและหนังสือทางวิชาการ เป็นความต้องการมากที่สุดตรงกัน

อาจารย์คณะวิศวกรรมเทคโนโลยีและคณะศิลปกรรม เห็นว่าความต้องการเกี่ยวกับทักษะที่ใช้ในการปฏิบัติงานจริงในอุตสาหกรรมหรือธุรกิจที่เกี่ยวกับวิชาที่สอน เพื่อนำมาปรับปรุงวิชาที่สอน เป็นความต้องการมากที่สุดตรงกัน

อาจารย์คณะศิลปศาสตร์และคณะศึกษาศาสตร์ เห็นว่าความต้องการเกี่ยวกับการสนับสนุนและร่วมมือจากวิทยาลัยฯ ในการทำวิจัย เป็นความต้องการมากที่สุดตรงกัน

ส่วนความต้องการน้อยที่สุดคน พบว่าอาจารย์คณะเกษตรศาสตร์ ศึกษาศาสตร์ ศิลปกรรม บริหารธุรกิจ และวิศวกรรมเทคโนโลยี เห็นว่าความต้องการเกี่ยวกับความสามารถ ในการเป็นที่ปรึกษาเกี่ยวกับการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมทั้งภายในและภายนอกวิทยาลัยฯ เป็น ความต้องการที่น้อยที่สุดตรงกัน

อาจารย์คณะศิลปศาสตร์ เห็นว่าความต้องการเกี่ยวกับเทคนิคและวิธีการที่เหมาะสม ในการเป็นวิทยากร เป็นความต้องการที่น้อยที่สุด

อาจารย์คณะศึกษาศาสตร์ เห็นว่าความต้องการเกี่ยวกับ ความรู้ ความเข้าใจใน บทบาท หน้าที่ และความรับผิดชอบ ของการเป็นอาจารย์ที่ปรึกษา เป็นความต้องการน้อยที่สุด นอกจากนี้ อาจารย์คณะเกษตรศาสตร์เห็นว่า ความต้องการเกี่ยวกับวิธีการผลิต การใช้ อุปกรณ์หรือสื่อการสอน การจัดทำชุดแบบเรียนวิชาที่สอน เป็นความต้องการน้อยที่สุด ส่วน อาจารย์คณะศิลปกรรมเห็นว่า ความต้องการเกี่ยวกับการวัดและประเมินผลทางการศึกษามา ปรับปรุงการเรียนการสอนวิชาที่สอน เป็นความต้องการน้อยที่สุด

ข้อ 42 ความต้องการอื่น ๆ ที่เป็นคำถามแบบปลายเปิดเกี่ยวกับความต้องการในการพัฒนาบทบาท หน้าที่ และความรับผิดชอบ ของอาจารย์ในสถานศึกษาระดับอุดมศึกษา โดยนำเสนอเฉพาะที่มีความถี่ตั้งแต่ 3 ขึ้นไป สรุปได้ดังนี้คือ

การเรียนการสอน

1. ส่งเสริมสนับสนุนการเขียนตำราในโครงการตำรา (6 คน)
2. การจัดการบริการ การจัดสอบไล่ในทุกคณะวิชาซีฟ (5 คน)
3. การจัดอบรมภาษาอังกฤษแก่อาจารย์ในช่วงปิดภาคฤดูร้อน (4 คน)
4. การจัดห้องเรียนให้เหมาะสมกับวิชาที่สอน (3 คน)

การวิจัย

1. อาจารย์มีส่วนร่วมในการวางแผนและเขียนโครงการวิจัย (6 คน)
2. การติดตามผลงานและประเมินผลการวิจัย (3 คน)

การอบรมสัมมนา

1. การส่งเสริมให้อาจารย์เพิ่มพูนความรู้ระหว่างปิดภาคเรียน (8 คน)
2. การส่งเสริมให้อาจารย์ศึกษาต่อโดยไม่ต้องใช้ทุนส่วนตัว (6 คน)
3. ให้วิทยาลัยจัดอบรมสัมมนาอาจารย์ที่มีความสำคัญในหน้าที่ความรับผิดชอบของครู โดยคำนึงถึงส่วนรวม (3 คน)
4. ให้วิทยาลัยฯ พัฒนาระดับผู้บริหารให้มีมโนทัศน์ที่กว้างไกล โดยการอบรมสัมมนา (3 คน)

อื่น ๆ

1. การจัดการรถโดยสารไปยังสถานศึกษาต่าง ๆ แก่อาจารย์ที่สอน (6 คน)

จากตารางที่ 4 และตารางที่ 5 สรุปภาพรวมของความต้องการในการพัฒนาบทบาท หน้าที่ และความรับผิดชอบ ของอาจารย์ในสถานศึกษาระดับอุดมศึกษานั้น พบว่า

ผู้บริหารและอาจารย์คณะเกษตรศาสตร์ มีความเห็นว่าเนื้อหาทางวิชาการที่ทันสมัย เพื่อนำมาปรับปรุงการเรียนการสอน เป็นความต้องการมากที่สุดตรงกัน ความต้องการน้อยที่สุดนั้น ผู้บริหารเห็นว่า ความรู้ ความเข้าใจในบทบาท หน้าที่ และความรับผิดชอบของอาจารย์ในสถานศึกษาระดับอุดมศึกษา ขณะที่อาจารย์เห็นว่า ความสามารถในการเป็นที่ปรึกษา เกี่ยวกับการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมทั้งภายในและภายนอกวิทยาลัยฯ เป็นความต้องการที่น้อยที่สุด

ผู้บริหารและอาจารย์คณะคหกรรมศาสตร์ มีความต้องการต่างกันคือ ผู้บริหารมีความเห็นว่า ทักษะที่ใช้ในการปฏิบัติงานจริงในอุตสาหกรรมหรือธุรกิจที่เกี่ยวกับวิชาที่สอน เพื่อนำมาปรับปรุงวิชาที่สอน เป็นความต้องการมากที่สุด ขณะที่อาจารย์เห็นว่า การสนับสนุนด้านงบประมาณ เพื่อจัดซื้อวัสดุอุปกรณ์การลงและหนังสือวิชาการ เป็นความต้องการมากที่สุด ส่วนความต้องการน้อยที่สุดนั้น ผู้บริหารและอาจารย์มีความเห็นตรงกันคือ ความสามารถในการเป็นที่ปรึกษา เกี่ยวกับการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมทั้งภายในและภายนอกวิทยาลัย

ผู้บริหารและอาจารย์คณะบริหารธุรกิจ มีความเห็นว่าเนื้อหาทางวิชาการที่ทันสมัย เพื่อนำมาปรับปรุงการเรียนการสอน เป็นความต้องการมากที่สุดตรงกัน ส่วนความต้องการน้อยที่สุดนั้น ผู้บริหารเห็นว่าคือ ความรู้ ความเข้าใจในบทบาท หน้าที่ และความรับผิดชอบของการเป็นอาจารย์ที่ปรึกษา ขณะที่อาจารย์เห็นว่า ความสามารถในการเป็นที่ปรึกษา เกี่ยวกับการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมทั้งภายในและภายนอกวิทยาลัยฯ เป็นความต้องการน้อยที่สุด

ผู้บริหารและอาจารย์คณะวิศวกรรมเทคโนโลยี มีความต้องการต่างกันคือ ผู้บริหารเห็นว่า เนื้อหาทางวิชาการที่ทันสมัย เพื่อนำมาปรับปรุงวิชาที่สอนเป็นความต้องการที่มากที่สุด ขณะที่อาจารย์เห็นว่า ทักษะที่ใช้ในการปฏิบัติงานจริงในอุตสาหกรรมหรือธุรกิจที่เกี่ยวกับวิชาที่สอน มาปรับปรุงการเรียนการสอน เป็นความต้องการมากที่สุด ความต้องการน้อยที่สุดนั้น ผู้บริหารเห็นว่า คือ ความรู้และทักษะในการทำวิจัย ส่วนอาจารย์เห็นว่า ความสามารถในการเป็นที่ปรึกษา เกี่ยวกับการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมทั้งภายในและภายนอกวิทยาลัยฯ เป็นความต้องการน้อยที่สุด

ผู้บริหารและอาจารย์คณะศิลปกรรม มีความต้องการต่างกันคือ ผู้บริหารเห็นว่าการสนับสนุนด้านงบประมาณเพื่อจัดซื้อวัสดุอุปกรณ์การสอนและหนังสือทางวิชาการ เป็นความต้องการมากที่สุด ส่วนอาจารย์เห็นว่าทักษะที่ใช้ในการปฏิบัติงานจริงในอุตสาหกรรมหรือธุรกิจที่เกี่ยวกับวิชาที่สอน เพื่อนำมาปรับปรุงวิชาที่สอน เป็นความต้องการมากที่สุด ส่วนความต้องการน้อยที่สุดนั้น ผู้บริหารเห็นว่า คือ ความรู้ ความเข้าใจในสถานภาพ บทบาท หน้าที่ และความรับผิดชอบ ของอาจารย์ในสถานศึกษาระดับอุดมศึกษา ส่วนอาจารย์เห็นว่า การวัดและประเมินผลทางการศึกษานำมาปรับปรุงการเรียนการสอน และความสามารถในการเป็นที่ปรึกษาเกี่ยวกับการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมทั้งภายในและภายนอก เป็นความต้องการน้อยที่สุด

ผู้บริหารและอาจารย์คณะศิลปศาสตร์ มีความเห็นต่างกัน คือ ผู้บริหารมีความต้องการเนื้อหาทางวิชาการที่ทันสมัย เพื่อนำมาปรับปรุงการเรียนการสอน ขณะที่อาจารย์มีความเห็นว่าการสนับสนุนและความร่วมมือจากวิทยาลัยในการทำวิจัยและทักษะที่ใช้ในการปฏิบัติงานจริงในอุตสาหกรรมหรือธุรกิจที่เกี่ยวกับวิชาที่สอน เพื่อนำมาปรับปรุงวิชาที่สอน เป็นความต้องการที่มากที่สุด ส่วนความต้องการน้อยที่สุดนั้น ผู้บริหารเห็นว่าคือ ความสามารถในการเป็นที่ปรึกษาเกี่ยวกับการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมทั้งภายในและภายนอกวิทยาลัยฯ ขณะที่อาจารย์เห็นว่า เทคนิคและวิธีการที่เหมาะสมในการเป็นวิทยากร เป็นความต้องการที่น้อยที่สุด

ส่วนผู้บริหารและอาจารย์คณะศึกษาศาสตร์ มีความเห็นตรงกันคือ เนื้อหาทางวิชาการที่ทันสมัย เพื่อนำมาปรับปรุงการเรียนการสอน เป็นความต้องการที่มากที่สุด และความรู้ ความเข้าใจในบทบาท หน้าที่ และความรับผิดชอบ ของการเป็นอาจารย์ที่ปรึกษา เป็นความต้องการน้อยที่สุดตรงกัน

สรุปได้ว่า ความต้องการในการพัฒนาบทบาท หน้าที่ และความรับผิดชอบ ของอาจารย์ในสถานศึกษาระดับอุดมศึกษานั้น ทั้งผู้บริหารและอาจารย์มีความเห็นเกี่ยวกับความต้องการดังกล่าวในระดับมาก

ตอนที่ 3 เปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับความต้องการในเชิงบริการด้านการพัฒนา
คณาจารย์ ความคิดเห็นเกี่ยวกับอาชีพครู ความปรารถนาแห่งชีวิต การคาดหวัง
บทบาทในอนาคต ของผู้บริหารและอาจารย์ในวิทยาลัยเทคโนโลยีและอาชีวศึกษา
จำแนกตาม ตำแหน่ง เพศ คณะวิชาชีพที่สังกัด อายุ และอายุราชการ ดังราย
ละเอียดในตารางที่ 6-19

การเสนอผลการเปรียบเทียบในตอนที่ 3 แบ่งออกเป็น 4 ส่วนคือ

ส่วนที่ 1 ความต้องการเชิงบริการด้านการพัฒนาคณาจารย์ ข้อ 43-64 เสนอใน
ตารางที่ 6-9 แบ่งเป็นลำดับดังนี้

ตารางที่ 6 เปรียบเทียบความต้องการเชิงบริการ จำแนกตามตำแหน่ง

ตารางที่ 7 เปรียบเทียบความต้องการเชิงบริการ จำแนกตามเพศ

ตารางที่ 8 เปรียบเทียบความต้องการเชิงบริการ จำแนกตามอายุ

ตารางที่ 9 เปรียบเทียบความต้องการเชิงบริการ จำแนกตามอายุราชการ

ส่วนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับอาชีพครู ข้อ 66-75 เสนอในตารางที่ 10-13
แบ่งเป็นลำดับดังนี้

ตารางที่ 10 เปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับอาชีพครู จำแนกตามตำแหน่ง

ตารางที่ 11 เปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับอาชีพครู จำแนกตามเพศ

ตารางที่ 12 เปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับอาชีพครู จำแนกตามอายุ

ตารางที่ 13 เปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับอาชีพครู จำแนกตามอายุราชการ

ส่วนที่ 3 การคาดหวังบทบาทในอนาคต เป็นข้อคำถามให้เลือกตอบเพียงคำตอบ
เดียว วิเคราะห์โดย ร้อยละ และการจัดลำดับที่ ดังรายละเอียดในตารางที่ 14

ส่วนที่ 4 . ความปรารถนาแห่งชีวิต มีข้อความ 10 ข้อ ให้จัดลำดับ 1-10
วิเคราะห์โดยการหาค่าเฉลี่ย (\bar{x}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และการจัดลำดับ
(Rank) ดังรายละเอียดในตารางที่ 15-19

- | | | |
|-------------|----------------------|--------------------|
| ตารางที่ 15 | ความปรารถนาแห่งชีวิต | จำแนกตามตำแหน่ง |
| ตารางที่ 16 | ความปรารถนาแห่งชีวิต | จำแนกตามเพศ |
| ตารางที่ 17 | ความปรารถนาแห่งชีวิต | จำแนกตามคณะวิชาชีพ |
| ตารางที่ 18 | ความปรารถนาแห่งชีวิต | จำแนกตามอายุ |
| ตารางที่ 19 | ความปรารถนาแห่งชีวิต | จำแนกตามอายุราชการ |

ส่วนที่ 1 ความต้องการเชิงบริการด้านการพัฒนาอาจารย์

ตารางที่ 6 เปรียบเทียบความคิดเห็น ความต้องการเชิงบริการด้านการพัฒนาอาจารย์
ระหว่างผู้บริหารและอาจารย์ในวิทยาลัยเทคโนโลยีและอาชีวศึกษา

ความต้องการเชิงบริการด้านการพัฒนาอาจารย์	ผู้บริหาร		อาจารย์		t
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	
43. ความชัดเจนในนโยบายของผู้บริหารวิทยาลัยฯ ต่อการพัฒนาอาจารย์	4.07	.99	4.11	.90	-.50
44. ความต่อเนื่องของนโยบายและการดำเนินงาน ของวิทยาลัยฯ ต่อการพัฒนาอาจารย์	3.98	.99	4.04	.87	-.70
45. การสนับสนุนด้านงบประมาณ เพื่อจัดกิจกรรม การพัฒนาอาจารย์นอกสถานที่	3.96	1.05	4.07	.94	-1.09
46. การสำรวจสมรรถนะในการปฏิบัติงานของ อาจารย์ให้ตรงกับความต้องการ (Training Need)	3.83	1.03	3.94	1.00	-1.09
47. การศึกษาต่อเพื่อเพิ่มวุฒิในประเทศ	3.48	1.14	3.68	1.22	-1.64
48. การศึกษาต่อเพื่อเพิ่มวุฒินอกประเทศ	3.49	1.24	3.80	1.27	-2.48**
49. การศึกษาต่อเพื่อเพิ่มประสบการณ์ความรู้ โดยไม่เพิ่มวุฒิ (ระยะเวลาไม่เกิน 1 ปี ทั้งในและนอกประเทศ)	3.82	1.20	3.92	1.18	-.81
50. การเข้ารับการฝึกอบรมหรืองานในโรงงาน อุตสาหกรรม หรือสถานประกอบการใน ประเทศ (ระยะเวลาไม่เกิน 6 เดือน)	3.66	1.30	3.77	1.26	-.89
51. การฝึกอบรมหรืองานในโรงงานอุตสาหกรรม หรือสถานประกอบการเฉพาะปศุศาสตร์ (เวลาไม่เกิน 3 เดือน)	3.75	1.25	3.79	1.28	-.33
52. การฝึกอบรมระยะสั้นในโรงงานอุตสาหกรรม หรือสถานประกอบการในวันหยุดราชการ วันเสาร์-อาทิตย์	3.07	1.37	3.20	1.32	-1.03

ตารางที่ 6 (ตารางต่อ) เปรียบเทียบความคิดเห็น ความต้องการเชิงบริการด้านการพัฒนา
คณาจารย์ระหว่างผู้บริหารและอาจารย์ในวิทยาลัยเทคโนโลยีและอาชีวศึกษา

ความต้องการเชิงบริการด้านการพัฒนาคณาจารย์	ผู้บริหาร		อาจารย์		t
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	
53. การฝึกอบรม การประชุมเชิงวิชาการ การ อบรมสัมมนาเชิงปฏิบัติการในประเทศ (ระยะเวลาไม่เกิน 1 สัปดาห์)	3.63	1.14	3.79	1.10	-1.46
54. การเข้ารับการฝึกอบรมหรือดูงานในต่าง ประเทศ (เวลาไม่เกิน 12 เดือน)	3.77	1.25	3.88	1.27	-.84
55. การรวบรวมและจัดพิมพ์เอกสารทางวิชาการ หรือข่าวสารทางวิชาการโดยวิทยาลัยฯ จาก สถาบันการศึกษา และหน่วยงานต่างสังกัด เพื่อให้อาจารย์ได้ค้นคว้า	3.81	1.13	4.07	1.04	-2.41**
56. การศึกษาด้วยตนเองจากตำราหรือชุด แบบเรียน	3.65	.95	2.66	.90	-.12
57. การศึกษาด้วยตนเองจากโปรแกรม คอมพิวเตอร์ศึกษา	3.20	1.21	3.39	1.12	-1.64
58. การจัดให้มีระบบอาจารย์ที่มีประสบการณ์ ความรู้ ความชำนาญ ให้คำปรึกษาแนะนำ แก่อาจารย์ด้วยกัน	3.52	1.14	3.63	.96	-1.06
59. การแลกเปลี่ยนอาจารย์ระหว่างคณะวิชาชีพ หรือวิทยาเขต	3.33	1.27	3.42	1.12	-.68
60. การเชิญผู้ทรงคุณวุฒิภายนอกมาบรรยายเป็น ครั้งคราว	3.75	1.11	3.89	.97	-1.40
61. การเผยแพร่ผลงานและการประชาสัมพันธ์ เกี่ยวกับงานพัฒนาอาจารย์ของวิทยาลัยฯ ให้อาจารย์ได้ทราบ	3.70	1.15	3.75	.92	-.43

ตารางที่ 6 (ตารางต่อ) เปรียบเทียบความคิดเห็น ความต้องการเชิงบริการด้านการพัฒนา
 ภาควิชาการระหว่างผู้บริหารและอาจารย์ในวิทยาลัยเทคโนโลยีและอาชีวศึกษา

ความต้องการเชิงบริการด้านการพัฒนาภาควิชาการ	ผู้บริหาร		อาจารย์		t
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	
62. การเลือกอาจารย์จากคณะวิชาชีพเป็น กรรมการในหน่วยพัฒนาภาควิชาการ เพื่อประ สานงานในการพัฒนาภาควิชาการ	3.51	1.10	3.68	.92	-1.79
63. การจัดให้อาจารย์ใหม่หรืออาจารย์ที่เปลี่ยน สอนวิชาใหม่ เข้าฝึกอบรมก่อนการปฏิบัติงาน จริง	3.60	1.18	3.79	1.04	-1.80
64. การสนับสนุนจากผู้บริหารให้อาจารย์ได้มี โอกาสเข้าร่วมประชุมทางวิชาการ การ อบรมสัมมนาที่สถานหรือหน่วยงานต่าง สังกัด เพื่อให้อาจารย์มีความรู้เพิ่มขึ้น	4.03	1.08	4.21	1.00	-1.73
รวม	3.66	.84	2.17	.92	.44

* $p < 0.05$

** $p < 0.01$

จากตารางที่ 6 แสดงให้เห็นถึงความต้องการเชิงบริการด้านการพัฒนาอาจารย์
จำแนกตามตำแหน่ง พบว่า โดยส่วนรวมแล้วผู้บริหารและอาจารย์ มีความต้องการเชิงบริการ
ด้านการพัฒนาอาจารย์ ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ
พบว่า ส่วนมากไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ มีเพียง 2 ข้อ ที่แตกต่างกันอย่างมีนัย
สำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 คือข้อ 48 การศึกษาต่อเพื่อเพิ่มวุฒินอกประเทศ และข้อ 55 การ
รวบรวมและการจัดพิมพ์เอกสารทางวิชาการหรือข่าวสารทางวิชาการ โดยวิทยาลัยฯ จาก
สถาบันการศึกษาและหน่วยงานต่างสังกัด เพื่อให้อาจารย์ได้ค้นคว้า โดยทุกข้ออาจารย์มีความ
ต้องการ เชิงบริการด้านการพัฒนาอาจารย์มากกว่าผู้บริหารทุกข้อ



ตารางที่ 7 เปรียบเทียบความคิดเห็น ความต้องการเชิงบริการด้านการพัฒนาอาจารย์
จำแนกตามเพศ

ความต้องการเชิงบริการด้านการพัฒนาอาจารย์	เพศชาย		เพศหญิง		t
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	
43. ความชัดเจนในนโยบายของผู้บริหารวิทยาลัยฯ ต่อการพัฒนาอาจารย์	4.03	.92	4.18	.93	-1.73
44. ความต่อเนื่องของนโยบายและการดำเนินงาน ของวิทยาลัยฯ ต่อการพัฒนาอาจารย์	3.97	.89	4.09	.93	-1.41
45. การสนับสนุนด้านงบประมาณ เพื่อจัดกิจกรรม การพัฒนาอาจารย์นอกสถานที่	3.98	.98	4.10	.99	-1.33
46. การสำรวจสมรรถนะในการปฏิบัติงานของ อาจารย์ให้ตรงกับความต้องการ (Training Need)	3.84	.97	3.98	1.06	-1.47
47. การศึกษาต่อเพื่อเพิ่มวุฒิในประเทศ	3.60	1.13	3.63	1.27	-.29
48. การศึกษาต่อเพื่อเพิ่มวุฒิมอกประเทศ	3.68	1.22	3.71	1.33	-.23
49. การศึกษาต่อเพื่อเพิ่มประสบการณ์ความรู้ โดยไม่เพิ่มวุฒิ (ระยะเวลาไม่เกิน 1 ปี ทั้งในและนอกประเทศ)	3.75	1.22	4.06	1.12	-2.80**
50. การเข้ารับการฝึกอบรมหรือดูงานในโรงงาน อุตสาหกรรม หรือสถานประกอบการใน ประเทศ (ระยะเวลาไม่เกิน 6 เดือน)	3.69	1.27	3.79	1.29	-.82
51. การฝึกอบรมหรือดูงานในโรงงานอุตสาหกรรม หรือสถานประกอบการเฉพาะปศุศาสตร์ (เวลาไม่เกิน 3 เดือน)	3.70	1.23	3.86	1.31	-1.32
52. การฝึกอบรมระยะสั้นในโรงงานอุตสาหกรรม หรือสถานประกอบการในวันหยุดราชการ วันเสาร์-อาทิตย์	3.09	1.29	3.24	1.40	-1.19

ตารางที่ 7 (ตารางต่อ) เปรียบเทียบความคิดเห็น ความต้องการเชิงบริการด้านการพัฒนา
คณาจารย์ จำแนกตามเพศ

ความต้องการเชิงบริการด้านการพัฒนาอาจารย์	เพศชาย		เพศหญิง		t
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	
53. การฝึกอบรม การประชุมเชิงวิชาการ การ อบรมสัมมนาเชิงปฏิบัติการในประเทศ (ระยะเวลาไม่เกิน 1 สัปดาห์)	3.57	1.16	3.95	1.02	-3.65
54. การเข้ารับการฝึกอบรมหรือดูงานในต่าง ประเทศ (เวลาไม่เกิน 12 เดือน)	3.83	1.27	3.85	1.26	-.16
55. การรวบรวมและจัดพิมพ์เอกสารทางวิชาการ หรือข่าวสารทางวิชาการโดยวิทยาลัยฯ จาก สถาบันการศึกษา และหน่วยงานต่างสังกัด เพื่อให้อาจารย์ได้กันคว่า	3.84	1.12	4.15	1.01	-3.02**
56. การศึกษาด้วยตนเองจากตำราหรือชุด แบบเรียน	3.55	.92	3.79	.90	-2.75**
57. การศึกษาด้วยตนเองจากโปรแกรม คอมพิวเตอร์ศึกษา	3.25	1.11	3.43	1.20	-1.60
58. การจัดให้มีระบบอาจารย์ที่มีประสบการณ์ ความรู้ ความชำนาญ ให้คำปรึกษาแนะนำ แก่อาจารย์ด้วยกัน	3.50	1.00	3.70	1.05	-2.02*
59. การแลกเปลี่ยนอาจารย์ระหว่างคณะวิชาซีพี หรือวิทยาเขต	3.34	1.17	3.45	1.17	-.92
60. การเชิญผู้ทรงคุณวุฒิภายนอกมาบรรยายเป็น ครั้งคราว	3.69	1.06	4.04	.93	-3.61**
61. การเผยแพร่ผลงานและการประชาสัมพันธ์ เกี่ยวกับงานพัฒนาอาจารย์ของวิทยาลัยฯ ให้อาจารย์ให้ทราบ	3.64	1.04	3.85	.95	-2.15*

ตารางที่ 7 (ตารางต่อ) เปรียบเทียบความคิดเห็น ความต้องการเชิงบริการด้านการพัฒนา
คณาจารย์ จำแนกตามเพศ

ความต้องการเชิงบริการด้านการพัฒนาคณาจารย์	เพศชาย		เพศหญิง		t
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	
62. การเลือกอาจารย์จากคณะวิชาชีพเป็น กรรมการในหน่วยพัฒนาคณาจารย์ เพื่อประ สานงานในการพัฒนาคณาจารย์	3.51	.99	3.77	.97	-2.76**
63. การจัดให้อาจารย์ใหม่หรืออาจารย์ที่เปลี่ยน สอนวิชาใหม่ เข้าฝึกอบรมก่อนการปฏิบัติงาน จริง	3.66	1.10	3.82	1.08	-1.53
64. การสนับสนุนจากผู้บริหารให้อาจารย์ได้มี โอกาสเข้าร่วมประชุมทางวิชาการ การ อบรมสัมมนาที่สถานหรือหน่วยงานต่าง สังกัด เพื่อให้อาจารย์มีความรู้เพิ่มขึ้น	4.03	1.05	4.30	.98	-2.71**
รวม	3.67	.77	3.85	.72	-2.57*

* $p < 0.05$

** $p < 0.01$

จากตารางที่ 7 แสดงให้เห็นถึงความต้องการเชิงบริการด้านการพัฒนาอาจารย์
 จำแนกตาม เพศ พบว่าโดยรวมแล้ว ผู้บริหารและอาจารย์ที่มีเพศต่างกัน มีความต้องการ
 เชิงบริการด้านการพัฒนาอาจารย์แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดย
 ผู้บริหารและอาจารย์เพศหญิงมีความต้องการมากกว่าผู้บริหารและอาจารย์ที่เป็นเพศชาย และ
 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ส่วนมากไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ มี 6 ข้อ ที่ทั้ง
 ผู้บริหารและอาจารย์ที่มีเพศต่างกัน มีความต้องการเชิงบริการต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ
 ที่ระดับ 0.01 คือ ข้อ 49 การศึกษาต่อเพื่อเพิ่มประสบการณ์ความรู้โดยไม่เพิ่มวุฒิ ข้อ 55
 การรวบรวมและจัดพิมพ์เอกสารทางวิชาการหรือข่าวสารทางวิชาการ โดยวิทยาลัยฯ จาก
 สถาบันการศึกษาและหน่วยงานต่างสังกัด เพื่อให้อาจารย์ได้ค้นคว้า ข้อ 56 การศึกษาด้วย
 ตนเองจากตำราหรือชุดแบบเรียน ข้อ 60 การเชิญผู้ทรงคุณวุฒิจากภายนอกมาบรรยายเป็น
 ครั้งคราว ข้อ 62 การเลือกอาจารย์จากคณะวิชาชีพเป็นกรรมการในหน่วยพัฒนาอาจารย์
 เพื่อประสานงานในการพัฒนาอาจารย์ และข้อ 64 การสนับสนุนจากผู้บริหารให้อาจารย์ได้มี
 โอกาสเข้าร่วมประชุมทางวิชาการ การอบรมสัมมนาที่สถาบันหรือหน่วยงานต่างสังกัดเพื่อให้
 อาจารย์มีความรู้เพิ่มขึ้น และอีก 2 ข้อ ต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 คือ
 ข้อ 58 การจัดให้มีระบบอาจารย์ที่มีประสบการณ์ ความรู้ ความชำนาญให้คำปรึกษาแนะนำแก่
 อาจารย์ด้วยกัน และข้อ 61 การเผยแพร่ผลงานและประชาสัมพันธ์เกี่ยวกับงานพัฒนาอาจารย์
 ของวิทยาลัยฯ ให้อาจารย์ได้ทราบ โดยทุกข้อเพศหญิงมีความต้องการเชิงบริการด้านการ
 พัฒนาอาจารย์มากกว่าเพศชายทุกข้อ

ตารางที่ 8 เปรียบเทียบความคิดเห็น ความต้องการเชิงบริการด้านการพัฒนาอาจารย์ จำแนกตามอายุ

ความต้องการเชิงบริการด้านการพัฒนาอาจารย์	ต่ำกว่า 30 ปี		31-40 ปี		41-50 ปี		51 ปีขึ้นไป		F
	\bar{x}	S.D.	\bar{x}	S.D.	\bar{x}	S.D.	\bar{x}	S.D.	
43. ความชัดเจนในนโยบายของผู้บริหารวิทยาลัยฯ ต่อการพัฒนา คณาจารย์	4.20	.80	4.01	.99	4.16	.91	4.04	.94	1.11
44. ความต่อเนื่องของนโยบายและการดำเนินงานของวิทยาลัยฯ ต่อการพัฒนาอาจารย์	4.15	.75	3.98	.92	4.03	.99	3.96	.92	.82
45. การสนับสนุนด้านงบประมาณ เพื่อการจัดกิจกรรมการพัฒนา คณาจารย์นอกสถานที่	4.15	.90	3.97	.99	4.06	1.06	3.99	.89	.70
46. การสำรวจสมรรถนะในการปฏิบัติงานของอาจารย์ให้ตรงกับ ความต้องการ (Training Need)	3.90	.95	3.88	1.02	3.93	1.09	3.91	.93	.60
47. การศึกษาต่อเพื่อเพิ่มวุฒิในประเทศ	4.06	1.07	3.52	1.25	3.51	1.13	3.44	1.23	5.30*
48. การศึกษาต่อเพื่อเพิ่มวุฒินอกประเทศ	4.27	.98	3.83	1.27	3.36	1.30	3.25	1.19	13.43**
49. การศึกษาต่อเพื่อเพิ่มประสบการณ์ความรู้โดยไม่เพิ่มวุฒิ (ระยะเวลาไม่เกิน 1 ปีทั้งในและนอกประเทศ)	3.94	1.13	3.87	1.26	4.01	1.10	3.62	1.21	1.75

ตารางที่ 3 (ตารางต่อ) เปรียบเทียบความคิดเห็น ความต้องการเชิงบริการด้านการพัฒนาอาจารย์ จำแนกตามอายุ

ความต้องการเชิงบริการด้านการพัฒนาอาจารย์	ต่ำกว่า 30 ปี		31-40 ปี		41-50 ปี		51 ปีขึ้นไป		F
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	
50. การเข้ารับการฝึกอบรมหรือดูงานในโรงงานอุตสาหกรรม หรือสถานประกอบการในประเทศ (ระยะเวลาไม่เกิน 6 เดือน)	3.95	1.13	3.66	1.32	3.81	1.26	3.50	1.32	2.01
51. การฝึกอบรมหรือดูงานในโรงงานอุตสาหกรรม หรือสถานประกอบการเฉพาะปศุศาสตร์ (เวลาไม่เกิน 3 เดือน)	3.97	1.09	3.66	1.34	3.90	1.25	3.56	1.32	2.18
52. การฝึกอบรมระยะสั้นในโรงงานอุตสาหกรรม หรือสถานประกอบการในวันหยุดราชการ วันเสาร์-อาทิตย์	3.30	1.21	3.13	1.39	3.18	1.37	2.99	1.31	.72
53. การฝึกอบรม การประชุมเชิงวิชาการ การอบรมสัมมนา เชิงปฏิบัติการในประเทศ (ระยะเวลาไม่เกิน 1 สัปดาห์)	3.92	1.06	3.70	1.15	3.76	1.13	3.53	1.03	1.56
54. การเข้ารับการฝึกอบรมหรือดูงานในต่างประเทศ (เวลาไม่เกิน 12 เดือน)	4.00	1.17	3.91	1.28	3.78	1.23	3.56	1.36	1.90
55. การรวบรวมและจัดพิมพ์เอกสารทางวิชาการ หรือข่าวสารทางวิชาการโดยวิทยาลัยฯ จากสถาบันการศึกษาและหน่วยงานต่างสังกัด เพื่อให้อาจารย์ได้ค้นคว้า	4.15	.92	3.96	1.14	4.00	1.08	3.76	1.11	1.64

ตารางที่ 8 (ตารางต่อ) เปรียบเทียบความคิดเห็น ความต้องการเชิงบริการด้านการพัฒนาอาจารย์ จำแนกตามอายุ

ความต้องการเชิงบริการด้านการพัฒนาอาจารย์	ต่ำกว่า 30 ปี		31-40 ปี		41-50 ปี		51 ปีขึ้นไป		F
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	
56. การศึกษาด้วยตนเองจากตำราหรือชุดแบบเรียน	3.76	.79	3.62	.88	3.72	.97	3.50	1.03	1.38
57. การศึกษาด้วยตนเองจากโปรแกรมคอมพิวเตอร์ศึกษา	3.60	1.01	3.31	1.11	3.24	1.14	3.19	1.37	2.29
58. การจัดให้มีระบบอาจารย์ที่ปรึกษา ประสพการณ์ ความรู้ ความชำนาญ ให้คำปรึกษาแนะนำแก่อาจารย์ด้วยกัน	3.67	.97	3.45	1.03	3.73	.99	3.56	1.11	1.99
59. การแลกเปลี่ยนอาจารย์ระหว่างคณะวิชาชีพหรือวิทยาเขต	3.38	1.08	3.30	1.14	3.58	1.21	3.26	1.28	1.76
60. การเชิญผู้ทรงคุณวุฒิภายนอกมาบรรยายเป็นครั้งคราว	3.85	1.01	3.77	1.00	4.01	1.00	3.71	1.09	1.81
61. การเผยแพร่ผลงานและการประชาสัมพันธ์เกี่ยวกับงานพัฒนาอาจารย์ของวิทยาลัยฯ ให้อาจารย์ได้ทราบ	3.72	.87	3.65	1.00	3.85	1.06	3.72	1.05	.93
62. การเลือกอาจารย์จากคณะวิชาชีพเป็นกรรมการในหน่วยพัฒนาอาจารย์ เพื่อประสานงานในการพัฒนาอาจารย์	3.58	.96	3.55	.96	3.73	1.03	3.65	1.02	.88
63. การจัดให้อาจารย์ใหม่หรืออาจารย์ที่เปลี่ยนสอนวิชาใหม่ เข้าฝึกรอบมก่อนการปฏิบัติงานจริง	3.74	1.04	3.65	1.12	3.91	1.01	3.54	1.19	2.14

ตารางที่ 8 (ตารางต่อ) เปรียบเทียบความคิดเห็น ความต้องการเชิงบริการด้านการพัฒนาอาจารย์ จำแนกตามอายุ

ความต้องการเชิงบริการด้านการพัฒนาอาจารย์	ต่ำกว่า 30 ปี		31-40 ปี		41-50 ปี		51 ปีขึ้นไป		F
	\bar{x}	S.D.	\bar{x}	S.D.	\bar{x}	S.D.	\bar{x}	S.D.	
64. การสนับสนุนจากผู้บริหารให้อาจารย์ได้มีโอกาสเข้าร่วมประชุม ทางวิชาการ การอบรมสัมมนาที่สถาบัน หรือหน่วยงานต่าง สังกัด เพื่อให้อาจารย์มีความรู้เพิ่มขึ้น	4.17	1.04	4.23	.98	4.11	1.07	4.00	1.07	.88
รวม	3.18	.68	3.71	.74	3.79	.80	3.60	.75	2.11

* $p < 0.05$

** $p < 0.01$

จากตารางที่ 8 แสดงให้เห็นถึงความต้องการเชิงบริการด้านการพัฒนาอาจารย์ จำแนกตามอายุที่ต่างกัน พบว่าโดยส่วนรวมแล้วผู้บริหารและอาจารย์ที่มีอายุต่างกันมีความต้องการเชิงบริการไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ส่วนมากไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยมี 1 ข้อเท่านั้น ที่ทั้งผู้บริหารและอาจารย์ที่มีอายุต่างกันมีความต้องการเชิงบริการต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.01 คือข้อ 48 การศึกษาต่อเพื่อเพิ่มวุฒิออกประเทศ และเมื่อเปรียบเทียบเป็นรายคู่ โดยวิธีเชฟเฟ่ พบว่ามีความแตกต่าง คือ ผู้บริหารและอาจารย์ที่มีอายุต่ำกว่า 30 ปี มีความต้องการมากกว่าผู้บริหารและอาจารย์ที่มีอายุ 41-50 ปี และ 51 ปีขึ้นไป และผู้บริหารและอาจารย์ที่มีอายุ 31-40 ปี มีความต้องการมากกว่าผู้บริหารและอาจารย์ที่มีอายุ 41-50 ปี และอายุ 51 ปีขึ้นไป ดังในตารางที่ 2 ในภาคผนวก

นอกจากนี้ยังพบว่าผู้บริหารและอาจารย์ที่มีอายุต่างกัน มีความต้องการเชิงบริการด้านการพัฒนาอาจารย์ต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 คือข้อ 47 การศึกษาต่อเพื่อเพิ่มวุฒิในประเทศ เมื่อพิจารณาเป็นรายคู่ โดยวิธีเชฟเฟ่ พบว่าผู้บริหารและอาจารย์อายุต่ำกว่า 30 ปี มีความต้องการมากกว่าผู้บริหารและอาจารย์ที่มีอายุ 31-40 ปี อายุ 41-50 ปี และอายุ 51 ปีขึ้นไป ดังในตารางที่ 1 ในภาคผนวก

ตารางที่ 9 เปรียบเทียบความคิดเห็น ความต้องการเชิงบริการด้านการพัฒนาอาจารย์ จำแนกตามอายุราชการ

ความต้องการเชิงบริการด้านการพัฒนาอาจารย์	ไม่ถึงปี		1-5 ปี		6-10 ปี		11-15 ปี		16-20 ปี		21 ปีขึ้นไป		F
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	
43. ความชัดเจนในนโยบายของผู้บริหารวิทยาลัยฯ ต่อการพัฒนาอาจารย์	4.10	.74	4.20	.79	4.10	1.04	3.97	.97	3.94	1.02	4.17	.88	1.05
44. ความต่อเนื่องของนโยบายและการดำเนินงาน ของวิทยาลัยฯ ต่อการพัฒนาอาจารย์	3.90	.57	4.13	.79	4.08	.94	3.92	.98	3.85	1.01	4.06	.91	1.12
45. การสนับสนุนด้านงบประมาณ เพื่อการจัด กิจกรรมพัฒนาอาจารย์นอกสถานที่	4.10	.74	4.11	.97	3.99	1.00	3.95	1.05	3.88	1.06	4.13	.90	.83
46. การสำรวจสมรรถนะในการปฏิบัติงานของ อาจารย์ให้ตรงกับความต้องการ (Training Need)	3.90	.74	3.90	.98	3.94	1.02	3.82	1.10	3.71	1.09	4.04	.93	1.04
47. การศึกษาต่อเพื่อเพิ่มวุฒิในประเทศ	3.30	1.06	3.85	1.24	3.77	1.19	3.36	1.21	3.56	1.17	3.52	1.14	2.11
48. การศึกษาต่อเพื่อเพิ่มวุฒินอกประเทศ	4.00	.82	4.16	1.06	3.99	1.17	3.40	1.44	3.47	1.35	3.37	1.21	6.98**

ตารางที่ 9 (ตารางต่อ) เปรียบเทียบความคิดเห็น ความต้องการเชิงบริการด้านการพัฒนาอาจารย์ จำแนกตามอายุราชการ

ความต้องการเชิงบริการด้านการพัฒนาอาจารย์	ไม่ถึงปี		1-5 ปี		6-10 ปี		11-15 ปี		16-20 ปี		21 ปีขึ้นไป		F
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	
49. การศึกษาต่อเพื่อเพิ่มประสบการณ์ความรู้ โดยไม่ เพิ่มวุฒิ (ระยะเวลาไม่เกิน 1 ปี ทั้งในและ นอกประเทศ)	3.90	.88	3.96	1.11	3.94	1.22	3.79	1.35	3.82	1.23	3.88	1.13	.25
50. การเข้ารับการฝึกอบรมหรือดูงานในโรงงาน อุตสาหกรรม หรือสถานประกอบการในประเทศ (ระยะเวลาไม่เกิน 6 เดือน)	4.00	.67	3.84	1.22	3.65	1.33	3.65	1.25	3.70	1.44	3.75	1.27	.36
51. การฝึกอบรมหรือดูงานในโรงงานอุตสาหกรรม หรือสถานประกอบการเฉพาะปัทภาคฤดูร้อน (เวลาไม่เกิน 3 เดือน)	3.80	.63	3.87	1.23	3.63	1.31	3.82	1.30	3.77	1.29	3.75	1.29	.33
52. การฝึกอบรมระยะสั้นในโรงงานอุตสาหกรรมหรือ สถานประกอบการในวันหยุดราชการ วันเสาร์- อาทิตย์	3.10	.99	3.23	1.29	3.17	1.39	3.11	1.39	3.09	1.33	3.16	1.35	.12

ตารางที่ 9 (ตารางต่อ) เปรียบเทียบความคิดเห็น ความต้องการเชิงบริการด้านการพัฒนาอาจารย์ จำแนกตามอายุราชการ

ความต้องการเชิงบริการด้านการพัฒนาอาจารย์	ไม่ถึงปี		1-5 ปี		6-10 ปี		11-15 ปี		16-20 ปี		21 ปีขึ้นไป		F
	\bar{x}	S.D.	\bar{x}	S.D.	\bar{x}	S.D.	\bar{x}	S.D.	\bar{x}	S.D.	\bar{x}	S.D.	
53. การฝึกอบรม การประชุมเชิงวิชาการ การอบรม สัมมนาเชิงปฏิบัติการในประเทศ (ระยะเวลา ไม่เกิน 1 สัปดาห์)	3.70	.67	3.82	1.19	3.65	1.21	3.63	1.13	3.68	.96	3.83	1.08	.53
54. การเข้ารับการฝึกอบรมหรือดูงานในต่างประเทศ (เวลาไม่เกิน 12 เดือน)	3.90	.74	4.05	1.17	3.94	1.30	3.83	1.27	3.64	1.32	3.70	1.30	1.28
55. การรวบรวมและจัดพิมพ์เอกสารทางวิชาการหรือ ข่าวสารทางวิชาการ โดยวิทยาลัยฯ จากสถาบัน การศึกษาและหน่วยงานต่างสังกัด เพื่อให้ อาจารย์ได้ค้นคว้า	4.40	.70	4.10	.95	3.91	1.15	4.03	1.12	3.74	1.22	3.99	1.04	1.28
56. การศึกษาด้วยตนเองจากตำราหรือชุดแบบเรียน	3.80	.63	3.61	.87	3.69	.81	3.80	.80	3.45	1.08	3.69	1.00	1.20
57. การศึกษาด้วยตนเองจากโปรแกรมคอมพิวเตอร์ ศึกษา	3.40	.84	3.42	.95	3.33	1.21	3.49	1.17	3.17	1.06	3.22	1.32	.90

ตารางที่ 3 (ตารางต่อ) เปรียบเทียบความคิดเห็น ความต้องการเชิงบริการด้านการพัฒนาอาจารย์ จำแนกตามอายุราชการ

ความต้องการเชิงบริการด้านการพัฒนาอาจารย์	ไม่ถึงปี		1-5 ปี		6-10 ปี		11-15 ปี		16-20 ปี		21 ปีขึ้นไป		F
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	
58. การจัดให้มีระบบอาจารย์ที่มีประสบการณ์ ความรู้ ความชำนาญ ให้คำปรึกษาแนะนำแก่อาจารย์ด้วยกัน	3.30	.67	3.64	.97	3.46	1.04	3.51	1.08	3.48	1.00	3.77	1.06	1.41
59. การแลกเปลี่ยนอาจารย์ระหว่างคณะวิชาชีพหรือวิทยาเขต	3.40	.84	3.32	1.04	3.32	1.12	3.29	1.27	3.42	1.22	3.54	1.26	.65
60. การเชิญผู้ทรงคุณวุฒิภายนอกมาบรรยายเป็นครั้งคราว	3.70	.95	3.83	.98	3.85	1.01	3.83	1.02	3.74	1.07	3.94	1.05	.37
61. การเผยแพร่ผลงานและการประชาสัมพันธ์เกี่ยวกับงานพัฒนาอาจารย์ของวิทยาลัยฯ ให้อาจารย์ได้ทราบ	3.70	.48	3.65	.91	3.77	.99	3.67	.99	3.79	1.06	3.79	1.10	.32
62. การเลือกอาจารย์จากคณะวิชาชีพเป็นกรรมการในหน่วยพัฒนาอาจารย์ เพื่อประสานงานในการพัฒนาอาจารย์	3.50	.53	3.47	.92	3.73	.96	3.61	1.01	3.61	.99	3.72	1.07	.93

ตารางที่ 9 (ตารางต่อ) เปรียบเทียบความคิดเห็น ความต้องการเชิงบริการด้านการพัฒนาอาจารย์ จำแนกตามอายุราชการ

ความต้องการเชิงบริการด้านการพัฒนาอาจารย์	ไม่ถึงปี		1-5 ปี		6-10 ปี		11-15 ปี		16-20 ปี		21 ปีขึ้นไป		F
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	
63. การจัดให้อาจารย์ใหม่หรืออาจารย์ที่เปลี่ยนสอนวิชาใหม่ เข้าฝึกอบรมก่อนการปฏิบัติงานจริง	3.50	.85	3.74	1.04	3.74	1.13	3.67	1.16	3.53	1.06	3.88	1.09	1.00
64. การสนับสนุนจากผู้บริหารให้อาจารย์ได้มีโอกาสเข้าร่วมประชุมทางวิชาการ การอบรมสัมมนา กับสถาบันหรือหน่วยงานต่างสังกัด เพื่อให้อาจารย์มีความรู้เพิ่มขึ้น	3.70	1.57	4.25	.98	4.23	.99	4.12	1.04	3.95	1.16	4.18	.95	1.18
รวม	3.73	.34	3.82	.68	3.77	.73	3.69	.85	3.64	.82	3.78	.75	.66

จากตารางที่ 9 แสดงให้เห็นถึงความต้องการเชิงบริการด้านการพัฒนาอาจารย์ จำแนกตามอายุราชการที่แตกต่างกัน พบว่าโดยส่วนรวมแล้วผู้บริหารและอาจารย์ที่มีอายุ ราชการต่างกัน มีความต้องการเชิงบริการไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยมี 1 ข้อเท่านั้นที่ทั้งผู้บริหารและอาจารย์ที่มีอายุราชการแตกต่างกัน มีความต้องการเชิงบริการ ต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 คือประเด็นข้อ 48 การศึกษาต่อเพื่อเพิ่มวุฒิออก ประเทศ เมื่อพิจารณาเป็นรายคู่โดยวิธีของเซฟเฟ่ พบว่าผู้บริหารและอาจารย์ที่มีอายุราชการ 1-5 ปี มีความต้องการมากกว่าผู้บริหารและอาจารย์ที่มีอายุราชการ 11-15 ปี, 16-20 ปี และ 21 ปีขึ้นไป ส่วนผู้บริหารและอาจารย์ที่มีอายุราชการ 6-10 ปี มีความต้องการมาก กว่าผู้บริหารและอาจารย์ที่มีอายุราชการ 21 ปีขึ้นไป ดังรายละเอียดในตารางที่ 3 ภาคผนวก

ข้อ 65 ความต้องการอื่น ๆ ที่เป็นคำถามแบบปลายเปิดเกี่ยวกับความต้องการเชิง บริการด้านการพัฒนาอาจารย์ โดยนำเสนอเฉพาะที่มีความถี่ตั้งแต่ 3 ขึ้นไป สรุปได้ดังนี้คือ

1. การสนับสนุนในการเขียนตำราและเอกสารประกอบการเรียนการสอน (8 คน)
2. ความสะดวกรวดเร็วในการประสานงานระหว่างหน่วยงานในวิทยาลัยฯ (6 คน)
3. การจัดอบรมต่าง ๆ ตามที่วิทยาเขตขอนแก่นฯ (4 คน)
4. การอบรมและดูงานในวิชาชีพที่สอน (3 คน)

ส่วนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับอาชีพครู

ตารางที่ 10 เปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับอาชีพครู จำแนกตามตำแหน่ง

ความคิดเห็นเกี่ยวกับอาชีพครู	ผู้บริหาร		อาจารย์		t
	\bar{x}	S.D.	\bar{x}	S.D.	
66. งานสอนหนังสือเป็นอาชีพที่น่าเบื่อหน่าย	2.21	1.03	2.17	.92	.44
67. ถ้ามีโอกาสเลือกอาชีพใหม่ ข้าพเจ้าก็คงเลือกเป็นครูเช่นเดิม	3.33	1.17	3.30	1.20	.27
68. อาชีพครู-อาจารย์ เป็นอาชีพที่มีโอกาสแสวงหาความรู้อยู่เสมอ	4.18	.90	4.29	.83	-1.21
69. การทำงานที่เกี่ยวข้องกับการสอนหนังสือและวิชาการ เหมาะกับนิสัยของข้าพเจ้า	3.73	1.03	3.92	.85	-2.11*
70. ข้าพเจ้ามีความสุขกับอาชีพที่มีโอกาสได้พัฒนาเยาวชน	3.92	.98	3.98	.84	-.70
71. โอกาสเจริญก้าวหน้าในอาชีพครูมีน้อย	2.98	1.16	3.30	1.03	-2.98**
72. ข้าพเจ้าตั้งใจประพฤติตนให้เป็นแบบอย่างที่ดีแก่นักศึกษา	4.06	.96	4.15	.74	-1.05
73. อาชีพครูมีรายได้น้อย ไม่พอเลี้ยงครอบครัว	3.20	1.06	3.53	1.10	-3.03**
74. ข้าพเจ้าอุทิศเวลาและกาย-ใจ ให้แก่งานสอนหนังสืออย่างจริงจัง	3.94	.93	3.95	.77	-.10
75. ข้าพเจ้าภูมิใจในภาระหน้าที่ของการเป็นครู	4.01	.97	4.11	.85	-1.22

* $p < .05$

** $p < .01$

จากตารางที่ 10 แสดงให้เห็นว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับอาชีพครูของผู้บริหารและอาจารย์ในวิทยาลัยเทคโนโลยีและอาชีวศึกษา เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าส่วนมากมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยมี 2 ข้อที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 คือข้อ 71 โอกาสเจริญก้าวหน้าในอาชีพครูมีน้อย และข้อ 73 อาชีพครูมีรายได้น้อยไม่พอลี้ยงครอบครัว และมีเพียง 1 ข้อ ที่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 คือข้อ 69 การทำงานที่เกี่ยวข้องกับการสอนหนังสือ และวิชาการเหมาะสมกับนิสัยของข้าพเจ้า โดยสรุปอาจารย์มีความเห็นด้วยมากกว่าผู้บริหารทุกข้อ

ตารางที่ 11 เปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับอาชีพครู จำแนกตามเพศ



ความคิดเห็นเกี่ยวกับอาชีพครู	เพศชาย		เพศหญิง		t
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	
66. งานสอนหนังสือเป็นอาชีพที่น่าเบื่อหน่าย	2.30	.98	2.04	.91	2.87**
67. ถ้ามีโอกาสเลือกอาชีพใหม่ ข้าพเจ้าก็คงเลือกเป็นครูเช่นเดิม	3.22	1.16	3.42	1.22	-1.71
68. อาชีพครู-อาจารย์ เป็นอาชีพที่มีโอกาสแสวงหาความรู้อยู่เสมอ	4.21	.90	4.30	.80	-1.07
69. การทำงานที่เกี่ยวข้องกับการสอนหนังสือและวิชาการ เหมาะกับนิสัยของข้าพเจ้า	3.81	.91	3.92	.92	-1.31
70. ข้าพเจ้ามีความสุขกับอาชีพที่มีโอกาสได้พัฒนาเยาวชน	3.90	.96	4.04	.79	-1.56
71. โอกาสเจริญก้าวหน้าในอาชีพครูมีน้อย	3.19	1.11	3.19	1.06	.03
72. ข้าพเจ้าตั้งใจประพฤติตนให้เป็นแบบอย่างที่ดีแก่นักศึกษา	4.02	.84	4.24	.79	-2.88**
73. อาชีพครูมีรายได้ที่น้อย ไม่พอเลี้ยงครอบครัว	3.39	1.07	3.45	1.14	-.60
74. ข้าพเจ้าอุทิศเวลาและกาย-ใจ ให้แก่การสอนหนังสืออย่างจริงจัง	3.90	.86	4.01	.78	-1.47
75. ข้าพเจ้าภูมิใจในภาระหน้าที่ของการเป็นครู	4.03	.52	4.14	.90	-1.22

* $p < 0.05$

** $p < 0.01$

จากตารางที่ 11 แสดงให้เห็นถึง ความคิดเห็นเกี่ยวกับอาชีพครูของผู้บริหารและอาจารย์ในวิทยาลัยเทคโนโลยีและอาชีวศึกษา จำแนกตามเพศ พบว่า ทั้งผู้บริหารและอาจารย์ที่มีเพศต่างกัน ส่วนมากไม่มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ ผู้บริหารและอาจารย์ที่มีเพศต่างกัน ส่วนมากมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน มีเพียง 2 ข้อเท่านั้น ที่มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 คือข้อ 66 งานสอนหนังสือเป็นอาชีพน่าเบื่อหน่าย และข้อ 72 ข้าพเจ้าตั้งใจประพฤติดุคนให้ เป็นแบบอย่างที่ดีแก่นักศึกษา

ตารางที่ 12 เปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับอาชีพครู จำแนกตามอายุ

ความคิดเห็นเกี่ยวกับอาชีพครู	ต่ำกว่า 30 ปี		31-40 ปี		41-50 ปี		51 ปีขึ้นไป		F
	\bar{x}	S.D.	\bar{x}	S.D.	\bar{x}	S.D.	\bar{x}	S.D.	
66. งานสอนหนังสือเป็นอาชีพที่น่าเบื่อหน่าย	2.12	.83	2.33	.98	2.21	1.04	1.84	.79	4.53*
67. ถ้ามีโอกาสเลือกอาชีพใหม่ ข้าพเจ้าน่าจะเลือกเป็นครูเช่นเดิม	3.15	1.17	3.36	1.18	3.28	1.20	3.43	1.23	.91
68. อาชีพครู-อาจารย์ เป็นอาชีพที่มีโอกาสแสวงหาความรู้อยู่เสมอ	4.28	.80	4.19	.89	4.30	.84	4.27	.86	.45
69. การทำงานที่เกี่ยวข้องกับการสอนหนังสือและวิชาการ เหมาะกับนิสัยข้าพเจ้า	3.67	.87	3.87	.94	3.91	.95	3.99	.84	1.79
70. ข้าพเจ้ามีความสุขกับอาชีพที่มีโอกาสได้พัฒนาเยาวชน	3.90	.84	3.90	.85	4.03	.95	4.07	.91	1.06
71. โอกาสเจริญก้าวหน้าในอาชีพครูมีน้อย	3.24	.91	3.32	1.11	3.12	1.11	2.95	1.17	2.07
72. ข้าพเจ้าตั้งใจประพฤติตนให้เป็นแบบอย่างที่ดีแก่นักศึกษา	4.10	.73	4.04	.78	4.20	.85	4.16	.99	1.09
73. อาชีพครูมีรายได้ไม่น้อยไม่พอเลี้ยงครอบครัว	3.50	1.24	3.57	1.14	3.31	1.07	3.13	.95	3.12
74. ข้าพเจ้าอุทิศเวลาและกาย-ใจ ให้แก่งานสอนหนังสืออย่างจริงจัง	3.89	.72	3.87	.80	4.02	.93	4.07	.78	1.43
75. ข้าพเจ้าภูมิใจในภาระหน้าที่ของการเป็นครู	4.06	.81	3.95	.90	4.17	.97	4.25	.78	2.39

* p < 0.05

* p < 0.01

ตารางที่ 12 แสดงให้เห็นถึงความคิดเห็นเกี่ยวกับอาชีพครูของผู้บริหารและอาจารย์ จำแนกตามอายุ พบว่า ส่วนมากผู้บริหารและอาจารย์มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ ทั้งผู้บริหารและอาจารย์มีความคิดเห็น ส่วนมากไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติเช่นกัน มีเพียงข้อ 66 ข้อเดียวเท่านั้น คือ งานสอนหนังสือเป็นอาชีพที่น่าเบื่อหน่าย มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ 0.05 และเมื่อพิจารณาเป็นรายคู่โดยวิธีเชฟเฟ่ พบว่า ผู้บริหารและอาจารย์ที่มีอายุ ระหว่าง 31-40 ปี มีความคิดเห็นแตกต่างจากผู้บริหารและอาจารย์ที่มีอายุ 51 ปีขึ้นไป ดังรายละเอียดในตารางที่ 4 ในภาคผนวก

ตารางที่ 13 เปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับอาชีพครู จำแนกตามอายุราชการ

ความคิดเห็นเกี่ยวกับอาชีพครู	ไม่ถึงปี		1-5 ปี		6-10 ปี		11-15 ปี		16-20 ปี		21 ปีขึ้นไป		F
	\bar{x}	S.D.	\bar{x}	S.D.	\bar{x}	S.D.	\bar{x}	S.D.	\bar{x}	S.D.	\bar{x}	S.D.	
66. งานสอนหนังสือเป็นอาชีพที่น่าเบื่อหน่าย	2.30	.67	3.33	.97	2.31	.90	2.18	.90	2.23	1.15	1.93	.88	2.42
67. ถ้ามีโอกาสเลือกอาชีพใหม่ ข้าพเจ้าก็คงเลือกเป็นครูเช่นเดิม	2.80	1.40	3.18	1.12	3.42	1.15	3.44	1.18	3.20	1.19	3.36	1.27	1.10
68. อาชีพครู-อาจารย์ เป็นอาชีพที่มีโอกาสแสวงหาความรู้อยู่เสมอ	4.30	.67	4.23	.84	4.21	.81	4.21	.88	4.27	.94	4.32	.85	.25
69. การทำงานที่เกี่ยวข้องกับการสอนหนังสือและวิชาการ เหมาะกับนิสัยของข้าพเจ้า	3.70	.67	3.72	.90	3.86	.91	3.87	1.03	3.91	.87	3.96	.90	.82
70. ข้าพเจ้ามีความสุขกับอาชีพที่มีโอกาสได้พัฒนาเยาวชน	4.00	.67	3.87	.81	3.95	.95	3.87	.88	4.02	.89	4.09	.93	.92
71. โอกาสเจริญก้าวหน้าในอาชีพครูมีน้อย	2.70	.48	3.41	.97	3.09	1.08	3.31	1.04	3.20	1.06	3.02	1.24	2.20
72. ข้าพเจ้าตั้งใจประพฤติตนให้เป็นแบบอย่างที่ดีแก่นักศึกษา	4.20	.79	3.98	.71	4.19	.82	4.04	.90	4.00	.78	4.30	.88	2.28

ตารางที่ 13 (ตารางต่อ) เปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับอาชีพครู จำแนกตามอายุราชการ

ความคิดเห็นเกี่ยวกับอาชีพครู	ไม่ถึงปี		1-5 ปี		6-10 ปี		11-15 ปี		16-20 ปี		21 ปีขึ้นไป		F
	\bar{x}	S.D.	\bar{x}	S.D.	\bar{x}	S.D.	\bar{x}	S.D.	\bar{x}	S.D.	\bar{x}	S.D.	
73. อาชีพครูมีรายได้ไม่น้อยไม่พอเลี้ยงครอบครัว	3.60	.97	3.59	1.11	3.49	1.24	3.47	1.08	3.33	.97	3.20	1.07	1.58
74. ข้าพเจ้าอุทิศเวลาและกาย-ใจ ให้แก่งานสอนหนังสืออย่างจริงจัง	3.90	.74	3.82	.71	3.92	.77	3.92	.93	3.95	.83	4.10	.89	1.30
75. ข้าพเจ้าภูมิใจในภาระหน้าที่ของการเป็นครู	4.10	1.10	4.00	.86	4.04	.78	3.97	.95	4.05	.92	4.26	.91	1.41

* $p < 0.05$

** $p < 0.01$

จากตารางที่ 13 แสดงให้เห็นถึงทั้งผู้บริหารและอาจารย์ที่มีอายุราชการแตกต่างกัน
กันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับอาชีพครูไม่แตกต่างกันเลย

ส่วนที่ 3 การคาดห้วงบทบาทในอนาคต

ตารางที่ 14 จำนวน ร้อยละ และการจัดลำดับ การคาดห้วงบทบาทในอนาคตของผู้บริหาร และอาจารย์ ในวิทยาลัยเทคโนโลยีและอาชีวศึกษา

การคาดห้วงบทบาทในอนาคต	ผู้บริหาร			อาจารย์		
	จำนวน	ร้อยละ	ลำดับที่	จำนวน	ร้อยละ	ลำดับที่
ผู้บริหารสถานศึกษา	33	21.57	2	37	12.29	2
อาจารย์ผู้สอน	84	54.90	1	197	65.44	1
นักวิจัย	9	5.88	4	26	8.64	3
ผู้ให้คำปรึกษา	11	7.19	3	17	5.64	4
วิทยากร	9	5.88	4	10	3.32	6
อื่น ๆ	7	4.58	6	14	4.64	5
รวม	153	100.00		301	100.00	

จากตารางที่ 14 แสดงให้เห็นถึงการคาดห้วงบทบาทในอนาคตของผู้บริหารและอาจารย์ ว่าทั้งผู้บริหารและอาจารย์มีความคิดเห็นเหมือนกันคือ ต้องการเป็นอาจารย์ผู้สอนซึ่งเป็นที่ยอมรับโดยทั่วไปว่าเชี่ยวชาญในสาขาอาชีพของตนเป็นจำนวนมากที่สุดคือ 84 คน ร้อยละ 54.90 และ 197 คน ร้อยละ 65.44 คน ตามลำดับ และรองลงมาเป็นผู้บริหารสถานศึกษาเป็นลำดับที่ 2 ผู้บริหารมีจำนวน 33 คน ร้อยละ 21.57 อาจารย์ 37 คน ร้อยละ 12.29 ส่วนลำดับที่ 3 ผู้บริหารเลือก ผู้ให้คำปรึกษา 11 คน ร้อยละ 7.19 ในขณะที่อาจารย์เลือกเป็นนักวิจัย 26 คน ร้อยละ 8.64 ส่วนลำดับสุดท้ายนั้นผู้บริหารเลือกอื่น ๆ ได้แก่ ผู้บริหารการศึกษา ปลดชรา และรู้แจ้งในธรรม 7 คน ร้อยละ 4.58 ในขณะที่อาจารย์เลือกอื่น ๆ ได้แก่ ทำงานวิจัยโดยนำความรู้ที่ได้มาถ่ายทอดให้นักศึกษา ให้คำปรึกษาทางวิชาชีพแก่สังคม ผู้สอนทำหน้าที่ของตนเองดีที่สุด ผู้เชี่ยวชาญ พัฒนาวิชาชีพให้เกิดประโยชน์สูงสุด และรู้แจ้งเห็นในธรรม 14 คน ร้อยละ 4.64 ลำดับที่ 5 ลำดับสุดท้ายของอาจารย์เลือกเป็นวิทยากร 10 คน ร้อยละ 3.32

ส่วนที่ 4 ความปรารถนาแห่งชีวิต

ตารางที่ 15 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การจัดลำดับ ความคิดเห็นเกี่ยวกับความปรารถนาแห่งชีวิต ระหว่างผู้บริหารกับอาจารย์ในวิทยาลัยเทคโนโลยีและอาชีวศึกษา

ความปรารถนาแห่งชีวิต	ผู้บริหาร			อาจารย์		
	\bar{X}	S.D.	R	\bar{X}	S.D.	R
มีคู่ครองที่ดีและมีครอบครัวที่สงบสุข	4.18	3.20	1	3.80	3.15	1
มีบุคลิกภาพที่ดี มีความรับผิดชอบ						
มีอนาคตที่น่าภูมิใจ	4.84	3.07	2	4.74	3.21	2
มีผู้บังคับบัญชาที่ให้โอกาสและสนับสนุน	4.92	2.49	3	5.43	2.35	5
มีตำแหน่งงานที่ก้าวหน้า	5.32	2.50	5	5.03	2.37	4
เป็นนักวิชาชีพที่ประสบความสำเร็จ มีชื่อเสียง						
เป็นที่ยอมรับในแวดวงวิชาชีพของตน	5.60	2.78	7	5.60	2.67	6
ทำงานที่รับผิดชอบให้ดีที่สุด โดยไม่คำนึงถึงผลตอบแทน	5.68	2.73	8	6.02	2.69	8
มีฐานะทางเศรษฐกิจดีและมั่นคง	5.11	2.42	4	4.93	2.54	3
มีเพื่อนร่วมงานที่ดีคอยให้ความช่วยเหลือ						
เกอกุล	5.04	2.33	6	5.95	2.05	7
สำเร็จการศึกษาในระดับสูงสุด	7.69	2.68	10	7.02	3.06	10
มีชีวิตที่ผ่อนคลายอย่างสงบสุข	6.24	3.01	9	6.40	3.05	9

จากตารางที่ 15 แสดงให้เห็นว่า ทั้งผู้บริหารและอาจารย์มีความปรารถนาแห่งชีวิต ลำดับที่ 1 และ 2 เหมือนกัน คือ มีคูครองที่ดี และมีครอบครัวที่สงบสุข (ผู้บริหาร $\bar{x} = 4.18$ อาจารย์ $\bar{x} = 3.80$) และมีบุคลิกภาพที่ดีที่มีความรับผิดชอบ มีอนาคตน่าภูมิใจ (ผู้บริหาร $\bar{x} = 4.84$, อาจารย์ $\bar{x} = 4.74$) ส่วนลำดับที่ 3 ผู้บริหารปรารถนา มีผู้บังคับบัญชาดีให้โอกาส และสนับสนุน ($\bar{x} = 4.92$) ในขณะที่อาจารย์ปรารถนา มีฐานะทางเศรษฐกิจดีและมั่นคง ($\bar{x} = 4.93$)

นอกจากนี้ ยังพบว่า ทั้งผู้บริหารและอาจารย์ มีความปรารถนาในลำดับที่ 8, 9 และ 10 เหมือนกันคือ ทำงานที่รับผิดชอบให้ดีที่สุด โดยไม่คำนึงถึงผลตอบแทน (ผู้บริหาร $\bar{x} = 5.68$, อาจารย์ $\bar{x} = 6.02$) มีชีวิตที่ผ่อนคลายอย่างสงบสุข (ผู้บริหาร $\bar{x} = 6.24$, อาจารย์ $\bar{x} = 6.40$) และสำเร็จการศึกษาในระดับสูงสุด (ผู้บริหาร $\bar{x} = 7.69$, อาจารย์ $\bar{x} = 7.02$) ตามลำดับ

ตารางที่ 16 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การจัดลำดับ ความคิดเห็น ความปรารถนา
 แห่งชีวิตจำแนกตามเพศ ชาย หญิง

ความปรารถนาแห่งชีวิต	ผู้ชาย			ผู้หญิง		
	\bar{X}	S.D.	R	\bar{X}	S.D.	R
มีคู่ครองที่ดีและมีครอบครัวที่สงบสุข	3.71	2.89	1	4.19	3.47	1
มีบุตรธิดาที่ดี มีความรับผิดชอบ						
มีอนาคตที่น่าภูมิใจ	4.51	2.87	2	5.10	3.46	4
มีผู้บังคับบัญชาดี ให้โอกาสและสนับสนุน	5.35	2.46	3	5.10	2.34	4
มีตำแหน่งการงานที่ก้าวหน้า	5.35	2.58	3	4.86	2.18	2
เป็นนักวิชาชีพที่ประสบความสำเร็จ มีชื่อเสียง						
เป็นที่ยอมรับในแวดวงวิชาชีพของตน	5.59	2.63	6	5.61	2.79	6
ทำงานที่รับผิดชอบให้ดีที่สุด โดยไม่คำนึงถึงผล						
ตอบแทน	6.10	2.61	9	5.67	2.81	7
มีฐานะทางเศรษฐกิจดีและมั่นคง	4.94	2.60	5	5.06	2.37	3
มีเพื่อนร่วมงานดี คอยให้ความช่วยเหลือ						
เกื้อกูล	5.77	2.26	7	5.76	2.04	8
สำเร็จการศึกษาในระดับสูงสุด	7.33	3.00	10	7.15	2.88	10
มีชีวิตที่ผ่อนคลายอย่างสงบสุข	6.28	3.14	8	6.42	2.91	9

จากตารางที่ 16 แสดงให้เห็นถึงความคิดเห็นของผู้บริหารและอาจารย์เกี่ยวกับความปรารถนาแห่งชีวิต จำแนกตามเพศ พบว่าผู้บริหารและอาจารย์ทั้งเพศชายและหญิง เลือกอันดับ 1 และอันดับสุดท้ายเหมือนกัน คือ มีคู่ครองที่ดีและมีครอบครัวที่สงบสุข เป็นลำดับที่ 1 และสำเร็จการศึกษาระดับสูงสุดเป็นลำดับสุดท้าย

นอกจากนั้น พบว่าผู้บริหารและอาจารย์เพศชายเลือกมีบุตรธิดาที่ดี มีความรับผิดชอบ มีอนาคตน่าภูมิใจ เป็นอันดับ 2 ส่วนอันดับ 3 เลือก มีผู้บังคับบัญชาที่ดีให้โอกาสและสนับสนุน และมีตำแหน่งงานที่ก้าวหน้า ในขณะที่เพศหญิงเลือกมีตำแหน่งงานที่ก้าวหน้าอันดับ 2 ส่วนอันดับ 3 เลือกมีฐานะทางเศรษฐกิจดีและมั่นคง

ตารางที่ 17 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การจัดลำดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความปรารถนาแห่งชีวิต จำแนกตามคณะวิชาชีพที่สังกัด

ความปรารถนาในชีวิต	เกษตรศาสตร์			คหกรรม			บริหารธุรกิจ			วิศวกรรมฯ			ศิลปกรรม			ศิลปศาสตร์			ศึกษาศาสตร์		
	\bar{X}	S.D.	R	\bar{X}	S.D.	R	\bar{X}	S.D.	R	\bar{X}	S.D.	R	\bar{X}	S.D.	R	\bar{X}	S.D.	R	\bar{X}	S.D.	R
มีคู่ครองที่ดีและมีครอบครัวที่สงบสุข	3.70	3.00	1	4.02	3.45	1	4.46	3.30	1	3.41	2.78	1	4.75	3.61	1	4.46	3.56	2	3.60	3.36	1
มีบุคลิกภาพที่ดี มีความรับผิดชอบ มีอนาคตที่																					
น่าภูมิใจ	4.89	3.10	4	4.37	3.02	2	4.78	3.44	3	4.51	2.95	2	5.44	3.11	7	5.77	3.28	7	4.90	3.67	3
มีผู้บังคับบัญชาที่ดี ให้โอกาสและสนับสนุน	5.36	2.42	5	5.14	2.18	5	4.93	2.37	4	5.37	2.41	4	5.28	2.72	6	6.08	2.37	9	4.90	2.65	3
มีตำแหน่งการงานที่ก้าวหน้า	4.60	2.17	2	4.87	2.27	3	4.71	2.33	2	5.86	2.56	8	4.78	2.24	2	5.08	2.51	3	5.20	2.33	5
เป็นนักวิชาชีพที่ประสบความสำเร็จ มีชื่อเสียง																					
เป็นที่ยอมรับในแวดวงวิชาชีพของตน	5.81	2.78	6	6.15	3.09	7	5.29	2.65	6	5.60	2.61	5	4.86	2.52	3	5.62	2.53	5	6.05	2.65	9
ทำงานที่รับผิดชอบให้ดีที่สุด โดยไม่คำนึงถึง																					
ผลตอบแทน	6.48	2.64	9	6.23	2.88	8	5.81	2.71	8	5.82	2.76	6	5.09	2.33	5	5.64	3.01	6	5.70	2.00	7
มีฐานะทางเศรษฐกิจดีและมีมั่นคง	4.73	2.52	3	4.96	2.24	4	5.16	2.62	5	4.98	2.59	3	5.88	2.58	8	4.39	2.00	1	4.65	2.03	2
มีเพื่อนร่วมงานที่ดี คอยให้ความช่วยเหลือเกื้อกูล	6.08	2.07	7	6.08	2.21	6	5.74	2.00	7	5.83	2.19	7	5.06	2.54	4	6.04	2.41	8	6.00	1.89	8
สำเร็จการศึกษาสูงสุด	7.22	2.85	10	6.65	3.02	10	7.82	2.46	10	7.12	3.25	10	7.31	2.76	10	6.39	3.10	10	8.10	2.83	10
มีชีวิตที่เปลี่ยนแปลงอย่างสงบสุข	6.14	3.33	8	6.54	2.86	9	6.23	3.02	9	6.64	2.84	9	6.56	3.30	9	5.54	3.39	4	5.65	3.00	6

จากตารางที่ 17 แสดงให้เห็นว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับความปรารถนาแห่งชีวิตของผู้บริหารและอาจารย์ จำแนกตามคณะวิชาชีพที่สังกัด พบว่า ทั้งผู้บริหารและอาจารย์ส่วนมากเลือก มีคูครองที่ดีและมีครอบครัวที่สงบสุข เป็นลำดับที่ 1 ยกเว้นคณะศิลปศาสตร์เพียงคณะเดียวที่เลือกเป็นอันดับ 2 โดยเลือกมีฐานะทางเศรษฐกิจดีและมั่นคง เป็นลำดับ 1 และเลือกอันดับ 10 เหมือนกับหมดทุกคณะวิชาชีพ คือ สำเร็จการศึกษาในระดับสูงสุด นอกจากนี้ พบว่าคณะเกษตรศาสตร์ บริหารธุรกิจ และศิลปกรรม เลือกลำดับ 2 เหมือนกันคือ มีตำแหน่งการงานที่ก้าวหน้า ส่วนคณะคหกรรมและวิศวกรรมเทคโนโลยี เลือกลำดับ 2 เหมือนกันคือ มีบุคลิกภาพที่ดี มีความรับผิดชอบ มีอนาคตน่าภูมิใจ ส่วนศึกษาศาสตร์เลือกลำดับ 2 คือ มีฐานะทางเศรษฐกิจดีและมั่นคง

ตารางที่ 18 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การจัดลำดับ ความปรารถนาแห่งชีวิตจำแนกตามอายุ

ความปรารถนาในชีวิต	ต่ำกว่า 30 ปี			31-40 ปี			41-50 ปี			51 ปีขึ้นไป		
	\bar{X}	S.D.	R	\bar{X}	S.D.	R	\bar{X}	S.D.	R	\bar{X}	S.D.	R
มีคู่ครองที่ดีและมีครอบครัวที่สงบสุข	4.26	3.30	1	3.99	3.23	1	3.62	2.96	1	3.91	3.23	2
มีบุคลิกภาพที่ดี มีความรับผิดชอบ มีอนาคตน่าภูมิใจ	5.85	3.21	7	4.95	3.17	3	4.40	3.06	2	3.64	2.79	1
มีผู้บังคับบัญชาดี ให้โอกาสและสนับสนุน	5.46	2.29	5	5.63	2.35	7	4.87	2.40	3	4.81	2.59	3
มีตำแหน่งการงานที่ก้าวหน้า	4.73	2.56	2	5.33	2.30	4	5.06	2.47	4	5.30	2.41	4
เป็นนักวิชาชีพที่ประสบความสำเร็จ มีชื่อเสียงเป็นที่ยอมรับ												
ในแวดวงวิชาชีพของตน	5.19	2.81	4	5.56	2.62	5	5.57	2.69	6	6.30	2.70	9
ทำงานที่รับผิดชอบให้ดีที่สุด โดยไม่คำนึงถึงผลตอบแทน	6.00	2.75	8	6.19	2.82	9	5.78	2.67	8	5.33	2.36	5
มีฐานะทางเศรษฐกิจดีและมั่นคง	4.88	2.59	3	4.65	2.52	2	5.13	2.48	5	5.73	2.21	6
มีเพื่อนร่วมงานดี คอยให้ความช่วยเหลือเกื้อกูล	6.14	2.27	9	5.59	2.13	6	5.67	2.07	7	5.88	2.26	7
สำเร็จการศึกษาในระดับสูงสุด	5.67	3.05	6	7.03	3.07	10	8.28	2.26	10	7.94	2.69	10
มีชีวิตที่ผ่อนคลายอย่างสงบสุข	6.71	2.94	10	6.08	3.19	8	6.51	2.93	9	6.18	2.95	8

จากตารางที่ 18 แสดงให้เห็นถึง ความคิดเห็นของผู้บริหารและอาจารย์เกี่ยวกับ ความปรารถนาแห่งชีวิตจำแนกตามอายุ พบว่าอาจารย์และผู้บริหารที่ อายุต่ำกว่า 30 ปี ถึง 50 ปี มีความปรารถนา มีคู่ครองที่ดีและมีครอบครัวที่สงบสุข เป็นลำดับที่ 1 ส่วนผู้บริหาร และอาจารย์ที่อายุ 51 ปีขึ้นไป เลือกเป็นอันดับ 2 ซึ่งอันดับ 1 เลือก มีบุตรธิดาที่ดี มีความ รับผิดชอบ มีอนาคตที่น่าภูมิใจ อายุต่ำกว่า 30 ปี เลือกลำดับ 2 มีตำแหน่งการงานที่ก้าวหน้า อายุ 31-40 ปี เลือกลำดับ 2 มีฐานะทางเศรษฐกิจดีและมั่นคง ส่วนอายุ 41-50 ปี เลือก มีบุตรธิดาที่ดี มีความรับผิดชอบ มีอนาคตที่น่าภูมิใจ เป็นอันดับ 2

นอกจากนี้ พบว่าผู้บริหารและอาจารย์ที่อายุ 31 ปี ถึง 51 ปีขึ้นไป เลือกอันดับ สุดท้ายเหมือนกันคือ สำเร็จการศึกษาในระดับสูงสุด ขณะที่อาจารย์อายุต่ำกว่า 30 ปี เลือก เป็นอันดับ 6 โดยเลือกมีชีวิตที่สบายอย่างสงบสุขเป็นอันดับสุดท้าย

ตารางที่ 19 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การจกค่ากับความคึกเห็นความปรารถนาแห่งชีวิต จำแนกตามอายุราชการ

ความปรารถนาในชีวิต	ไม่ถึงปี			1-5 ปี			6-10 ปี			11-15 ปี			16-20 ปี			21 ปีขึ้นไป		
	\bar{X}	S.D.	R	\bar{X}	S.D.	R	\bar{X}	S.D.	R	\bar{X}	S.D.	R	\bar{X}	S.D.	R	\bar{X}	S.D.	R
มีคู่ครองที่ดีและมีครอบครัวที่สงบสุข	5.09	3.16	4	3.99	3.04	1	4.59	3.49	1	3.59	3.14	1	3.79	3.03	1	3.60	3.11	1
มีบุตรธิดาที่ดี มีความรับผิดชอบ มีอนาคตที่ น่าภูมิใจ	7.00	3.03	9	5.60	3.10	6	5.22	3.36	3	4.56	3.15	2	4.46	3.08	2	3.82	2.82	2
มีผู้บังคับบัญชาดี ให้โอกาสและสนับสนุน	6.00	3.10	8	5.55	2.24	5	5.68	2.38	6	5.12	2.32	4	5.12	2.35	4	4.79	2.55	3
มีตำแหน่งการงานที่ก้าวหน้า	4.91	2.43	3	4.63	2.52	2	5.28	2.41	4	5.15	2.29	5	5.23	2.19	5	5.44	2.51	4
เป็นนักวิชาชีพที่ประสบความสำเร็จ มีชื่อเสียง																		
เป็นที่ยอมรับในแวดวงวิชาชีพของตน	4.82	2.52	2	5.14	2.75	4	5.72	2.66	8	5.63	2.77	6	5.71	2.69	8	5.94	2.65	8
ทำงานที่รับผิดชอบให้ดีที่สุด โดยไม่คำนึงถึง ผลตอบแทน	5.73	3.13	6	6.47	2.71	9	5.73	2.68	9	6.28	2.82	8	5.43	2.82	6	5.55	2.48	6
มีฐานะทางเศรษฐกิจดีและมีมั่นคง	3.46	2.34	1	4.70	2.68	3	5.01	2.58	2	5.01	2.37	3	4.76	2.50	3	5.51	2.29	5
มีเพื่อนร่วมงานดี คอยให้ความช่วยเหลือเกื้อกูล	5.73	2.20	6	5.99	2.25	8	5.68	2.04	6	5.67	2.06	7	5.52	2.35	7	5.83	2.15	7
สำเร็จการศึกษาสูงสุด	7.00	3.07	9	5.82	3.10	7	6.60	3.27	10	7.48	2.75	10	8.43	2.07	10	8.21	2.47	10
มีชีวิตมั่นคงสบายอย่างสงบสุข	5.27	3.04	5	7.04	2.94	10	5.49	3.21	5	6.49	3.06	9	6.40	3.00	9	6.26	2.88	9

จากตารางที่ 19 แสดงให้เห็นถึง ผู้บริหารและอาจารย์มีความคิดเห็นเกี่ยวกับ ความปรารถนาแห่งชีวิตจำแนกตามอายุราชการ พบว่าผู้บริหารและอาจารย์ที่มีอายุราชการไม่ ถึงปี เลือกมีฐานะทางเศรษฐกิจดีและมั่นคง เป็นอันดับ 1 ในขณะที่ผู้บริหารและอาจารย์ที่มี อายุราชการตั้งแต่ 1 ปีขึ้นไป เลือกมีคู่ครองที่ดีและมีครอบครัวที่สงบสุข เลือกเป็นอันดับ 1 เหมือนกัน

ส่วนอันดับ 2 นั้น ผู้บริหารและอาจารย์ที่มีอายุราชการตั้งแต่ 11 ปี ขึ้นไป มีความคิด เห็นเหมือนกันคือ มีบุตรธิดาที่ดี มีความรับผิดชอบ มีอนาคตน่าภูมิใจ ในขณะที่มีอายุราชการ ไม่ถึงปีเลือก เป็นนักวิชาชีพที่ประสบความสำเร็จ มีชื่อเสียงเป็นที่ยอมรับในแวดวงวิชาชีพของ ตน 1-5 ปี เลือกมีตำแหน่งการงานที่ก้าวหน้า และ 6-10 ปี เลือกมีฐานะทางเศรษฐกิจ ดีและมั่นคง

นอกจากนั้น พบว่าผู้บริหารและอาจารย์ที่มีอายุราชการไม่ถึงปี และตั้งแต่ 6 ปีขึ้นไป เลือกอันดับสุดท้ายเหมือนกันคือ สำเร็จการศึกษาในระดับสูงสุด 1-5 ปี เลือกมีชีวิตเรียบง่าย อย่างสงบสุข เป็นอันดับสุดท้าย