

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษากิจกรรมการพัฒนาคณาจารย์ ตลอดจนปัญหาและอุปสรรคในการจัดกิจกรรมการพัฒนาคณาจารย์ ของสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้า วิทยาเขตพระนครเหนือ โดยศึกษาจากประชากรสองกลุ่ม ได้แก่ ผู้บริหาร และอาจารย์ เพื่อให้การวิจัยนี้มีความสมบูรณ์และสนองวัตถุประสงค์ดังกล่าว ผู้วิจัยได้รวบรวมข้อมูล ทั้งการศึกษาเอกสาร การออกแบบสอบถามความคิดเห็น และการสัมภาษณ์อย่างมีโครงสร้าง ในพื้นที่ผู้วิจัยใคร่ขอเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล โดยแยกออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการศึกษาเอกสาร ที่เกี่ยวข้องกับการจัดกิจกรรมการพัฒนาคณาจารย์ ของสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้า วิทยาเขตพระนครเหนือ
2. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการตอบแบบสอบถาม แบ่งออกได้ดังนี้
 - 2.1 ผลการวิเคราะห์สถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม
 - 2.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล เกี่ยวกับการจัดกิจกรรมการพัฒนาคณาจารย์ ของสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้า วิทยาเขตพระนครเหนือ
 - 2.3 ผลการวิเคราะห์ปัญหาและอุปสรรคในการจัดกิจกรรมการพัฒนาคณาจารย์ ตามประสบการณ์ในการจัดของผู้บริหารและตามการรับรู้ต่อสภาพปัญหาตามความคิดเห็นของอาจารย์
 - 2.4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล เกี่ยวกับแนวทางการแก้ไขปัญหา และข้อเสนอแนะในการจัดกิจกรรมการพัฒนาคณาจารย์ ของสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้า วิทยาเขตพระนครเหนือ
3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง ซึ่งแบ่งออกเป็น
 - 3.1 ผลการวิเคราะห์สถานภาพของผู้ตอบแบบสัมภาษณ์
 - 3.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากการสัมภาษณ์

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากการศึกษาเอกสาร ที่เกี่ยวข้องกับการจัดกิจกรรมการพัฒนาคณาจารย์ของสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้า วิทยาเขตพระนครเหนือ

การวิเคราะห์ข้อมูลจากการศึกษาเอกสารของคณะ/วิทยาลัย ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารซึ่งเก็บรวบรวมเป็นหลักฐานจากสำนักงานเลขานุการคณะ/วิทยาลัย และจากบุคคลที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาคณาจารย์ เอกสารดังกล่าวมีหลายประเภท เช่น รายงานการประชุม แผ่นปลิวแจ้งข่าวสารต่าง ๆ หนังสือสรุปผลงานของคณะ สถิติซึ่งทางคณะ/วิทยาลัยได้เก็บรวบรวมไว้ คำสั่งต่าง ๆ จากคณะ/วิทยาลัย บันทึกข้อความ และหนังสือเข้า หนังสือออก

สำหรับผลการวิเคราะห์ข้อมูลพอสรุปได้ดังนี้

1.1 การปฐมนิเทศ คณะ/วิทยาลัย มิได้มีการจัดการปฐมนิเทศอาจารย์ใหม่อย่างเป็นทางการ จึงไม่พบเอกสารซึ่งบ่งชี้ว่าคณะ/วิทยาลัยได้จัดโครงการปฐมนิเทศขึ้น อย่างไรก็ตามจากการศึกษาเอกสารเกี่ยวกับโครงการฝึกอบรมว่า มีการปฐมนิเทศข้าราชการใหม่ซึ่งวิทยาเขตพระนครเหนือ โดยสถาบันมอบให้สำนักพัฒนาเทคนิคศึกษา ซึ่งเป็นหน่วยงานหนึ่งของสถาบันเป็นผู้จัดปฐมนิเทศ โดยจัดขึ้นเมื่อวันที่ 31 ตุลาคม 2526 ถึงวันที่ 2 พฤศจิกายน 2526 เนื้อหาการปฐมนิเทศ ครอบคลุมเกี่ยวกับเรื่องสถานการณ์ของข้าราชการพลเรือนในมหาวิทยาลัย วินัยข้าราชการ สิทธิและสวัสดิการของข้าราชการ งานสารบรรณและการเขียนหนังสือราชการ มนุษยสัมพันธ์ในการปฏิบัติงาน การเป็นข้าราชการที่ดีและวิชาเฉพาะตามสายตำแหน่ง ในการนี้ได้ให้อาจารย์ใหม่ซึ่งได้รับการบรรจุตั้งแต่เดือนเมษายน 2525 เข้าร่วมปฐมนิเทศด้วย การปฐมนิเทศครั้งนี้จึงมีอาจารย์ใหม่ปี 2525 และปี 2526 เข้าปฐมนิเทศร่วมกัน

อนึ่ง ก่อนและหลังปี 2526 ไม่พบเอกสารเกี่ยวกับโครงการปฐมนิเทศซึ่งสถาบันเป็นผู้ดำเนินการแต่อย่างใด

1.2 การส่งเสริมให้มีการศึกษาต่อ จากการศึกษาสถิติซึ่งทางคณะ/วิทยาลัยได้เก็บรวบรวมไว้ในแต่ละปี พบสถิติจำนวนผู้ได้รับการส่งเสริมให้ไปศึกษาต่อ ซึ่งสามารถสรุปเป็นตารางได้ดังนี้

ตารางที่ 2 แสดงจำนวนผู้ศึกษาต่อ ประจำปี พ.ศ. 2523 - 2527

ปี	คณะครุฯ			คณะวิทยาศาสตร์			ทอ.			รวมทั้งสถาบัน		
	ต่าง ประเทศ	ใน ประเทศ	รวม	ต่าง ประเทศ	ใน ประเทศ	รวม	ต่าง ประเทศ	ใน ประเทศ	รวม	ต่าง ประเทศ	ใน ประเทศ	รวม
2523	2	4	6	5	3	8	-	1	1	7	8	15
2524	4	1	5	3	5	8	-	7	7	7	13	20
2525	-	5	5	4	7	11	1	3	4	5	16	21
2526	1	2	3	4	5	9	1	4	5	6	11	17
2527	-	2	2	2	4	6	-	7	7	2	13	15

จากตารางที่ 2 ปรากฏว่าสถาบันมีจำนวนผู้ไปศึกษาต่อ ณ ต่างประเทศน้อยกว่าจำนวนผู้ไปศึกษาต่อในประเทศ จากสถิติซึ่งสำรวจย้อนหลังไป 5 ปี พบว่า ในปี พ.ศ. 2523 และปี พ.ศ. 2527 มีผู้ไปศึกษาต่อต่ำสุดจำนวน 15 คน และในปี พ.ศ. 2525 มีผู้ไปศึกษาต่อสูงสุดจำนวน 21 คน เมื่อเปรียบเทียบกับประชากรจำนวน 230 คน จะมีผู้ไปศึกษาต่อต่ำสุดคิดเป็นร้อยละ 6.52 และมีผู้ไปศึกษาต่อสูงสุดคิดเป็นร้อยละ 9.13

1.3 การวิจัย จากการศึกษาสถิติซึ่งทางคณะ/วิทยาลัยได้เก็บรวบรวมไว้ พบว่าคณะ/วิทยาลัยได้มีโครงการวิจัยและงบประมาณซึ่งเป็นทุนอุดหนุนการวิจัยในแต่ละปี เท่าที่สำรวจพบสถิติปรากฏในตารางดังนี้

ตารางที่ 3 แสดงจำนวนโครงการวิจัยและเงินอุดหนุนการวิจัยประจำปี พ.ศ. 2523 - 2527

ปี	คณะครุฯ		คณะวิทยาศาสตร์		ทอ.		รวมทั้งสถาบัน	
	จำนวน โครงการ	เงินอุดหนุน (บาท)	จำนวน โครงการ	เงินอุดหนุน (บาท)	จำนวน โครงการ	เงินอุดหนุน (บาท)	จำนวน โครงการ	เงินอุดหนุน (บาท)
2523	6	65,000	4	125,000	*	*	10	190,000
2524	4	128,250	11	18,000	4	100,000	19	246,250
2525	6	102,000	5	209,114	5	100,000	16	411,114
2526	5	162,500	5	697,000	3	120,000	13	979,500
2527	4	1,625,000	8	1,485,000	5	120,000	17	3,230,000

* แสดงว่าไม่พบเอกสารแสดงสถิติ

จากตารางที่ 3 ผลการสำรวจสถิติซึ่งย้อนหลังไป 5 ปี เท้าที่สำรวจพบปรากฏว่า ในปี พ.ศ. 2526 สถาบันมีโครงการทำวิจัยต่ำสุด 13 โครงการ และในปี พ.ศ. 2524 มีโครงการทำวิจัยสูงสุด 19 โครงการ ส่วนทุนอุดหนุนการวิจัยของสถาบันในแต่ละปีมีแนวโน้มสูงขึ้นทุกปี ดังจะเห็นได้จากปี 2527 มากกว่าปี 2526 ถึง 2.30 เท่า

นอกจากนี้พบว่าคณะวิศวกรรมศาสตร์ได้จัดตั้งศูนย์วิจัย และพัฒนาคณะวิศวกรรมศาสตร์ขึ้น เพื่อเก็บรวบรวมผลงานวิจัยและสนับสนุนงานวิจัยของอาจารย์ ส่วนคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรมและวิทยาศาสตร์ จะจัดตั้งศูนย์ดังกล่าวนี้เช่นกัน ซึ่งจะอยู่ในโครงการแผนพัฒนาการศึกษาระยะที่ 6 และจากการศึกษา ทอ.สาร ซึ่งเป็นแผนปลิวเผยแพร่ว่าเพื่อประชาสัมพันธ์เรื่องต่างๆ ให้คณาจารย์ทราบพบว่า สถาบันไม่สามารถที่จะสนับสนุนโครงการวิจัยทุกเรื่องที่คณาจารย์เสนอมาได้ เนื่องจากต้องสนับสนุนการพัฒนาอาจารย์ทางท่านอื่นอีก เช่น การศึกษา ทุนงาน ฝึกอบรม ฯลฯ สถาบันจึงจำเป็นต้องวางหลักการเพื่อพิจารณาขอเขตการวิจัย ที่จะให้ประโยชน์สูงสุดแก่สถาบัน โดยจะพิจารณาสนับสนุนโครงการวิจัยของอาจารย์ด้วยเงินนอกงบประมาณอีกด้วย แต่โครงการวิจัยนั้น ๆ จะต้องผ่านการพิจารณาจากคณะกรรมการซึ่งทางสถาบันแต่งตั้ง (ทอ.สาร ปีที่ 3 ฉบับที่ 9 ประจำวันศุกร์ที่ 17 สิงหาคม 2524)

1.4 การฝึกอบรมหรือประชุมเชิงปฏิบัติการ จากการศึกษาสถิติ ซึ่งทางคณะ/วิทยาลัยได้เก็บรวบรวมไว้ในแต่ละปี พบสถิติจำนวนผู้ได้รับการฝึกอบรมหรือประชุมเชิงปฏิบัติการ ซึ่งสามารถสรุปเป็นตารางได้ดังนี้

ตารางที่ 4 แสดงจำนวนผู้เข้ารับการฝึกอบรมหรือประชุมเชิงปฏิบัติการ ประจำปี พ.ศ. 2523-2527

ปี	คณะครุฯ			คณะวิศวะฯ			ทอ.			รวมทั้งสถาบัน		
	ต่างประเทศ	ในประเทศ	รวม	ต่างประเทศ	ในประเทศ	รวม	ต่างประเทศ	ในประเทศ	รวม	ต่างประเทศ	ในประเทศ	รวม
2523	7	8	15	5	8	13	4	*	4	16	16	32
2524	5	33	38	5	8	13	7	*	7	17	41	58
2525	10	34	44	6	40	46	14	27	41	30	101	131
2526	6	46	52	9	32	41	8	35	43	23	113	136
2527	10	19	29	16	17	33	9	59	68	35	95	130

* ไม่พบเอกสารซึ่งแสดงสถิติ

จากตารางที่ 4 ปรากฏว่า สถาบันมีผู้เข้ารับการฝึกอบรมหรือประชุมเชิงปฏิบัติการ ณ ต่างประเทศน้อยกว่าผู้เข้ารับการฝึกอบรมหรือประชุมเชิงปฏิบัติการในประเทศ จากสถิติซึ่งสำรวจย้อนหลังไป 5 ปี เท่าที่สำรวจพบปรากฏว่า ในปี พ.ศ. 2527 มีผู้เข้ารับการฝึกอบรมหรือประชุมเชิงปฏิบัติการมีจำนวนต่ำสุด 130 คน และในปี พ.ศ. 2526 มีจำนวนสูงสุด 136 คน เมื่อเปรียบเทียบกับประชากรจำนวน 230 คน จะมีผู้ไปฝึกอบรมหรือประชุมเชิงปฏิบัติการต่ำสุด คิดเป็นร้อยละ 56.52 และสูงสุด คิดเป็นร้อยละ 59.13

นอกจากนี้พบว่า การเข้ารับการฝึกอบรมดังกล่าว เป็นการเข้ารับการฝึกอบรมซึ่งหน่วยงานภายนอก เป็นผู้จัดขึ้นเป็นส่วนใหญ่

1.5 การสัมมนาทางวิชาการ จากการศึกษาสถิติ ซึ่งทางคณะ/วิทยาลัยได้เก็บรวบรวมไว้ในแต่ละปี พบสถิติจำนวนผู้เข้าร่วมการสัมมนาทางวิชาการ สามารถสรุปเป็นตารางได้ดังนี้

ตารางที่ 5 แสดงจำนวนผู้เข้าร่วมการสัมมนาทางวิชาการ ประจำปี พ.ศ. 2523 - 2527

ปี	คณะครุฯ			คณะวิศวกรรมศาสตร์			ทอ.			รวมทั้งสถาบัน		
	ต่าง ประเทศ	ใน ประเทศ	รวม	ต่าง ประเทศ	ใน ประเทศ	รวม	ต่าง ประเทศ	ใน ประเทศ	รวม	ต่าง ประเทศ	ใน ประเทศ	รวม
2523	-	2	2	-	2	2	-	-	-	-	4	4
2524	-	5	5	-	2	2	-	-	-	-	7	7
2525	-	11	11	-	8	8	-	-	-	-	19	19
2526	2	2	4	-	3	3	-	31	31	2	36	38
2527	-	7	7	-	2	2	-	24	24	-	33	33

• แสดงว่าไม่พบเอกสารซึ่งแสดงสถิติ

จากตารางที่ 5 ปรากฏว่าสถาบันมีผู้เข้าร่วมการสัมมนาทางวิชาการ ณ ต่างประเทศน้อยกว่าผู้เข้าร่วมสัมมนาทางวิชาการในประเทศ จากสถิติซึ่งสำรวจย้อนหลังไป 5 ปี เท่าที่สำรวจพบปรากฏว่า ในปี พ.ศ. 2525 มีผู้เข้าร่วมสัมมนาทางวิชาการ มีจำนวนต่ำสุด 19 คน และในปี พ.ศ. 2526 มีผู้เข้าร่วมสัมมนาทางวิชาการสูงสุดจำนวน 38 คน เมื่อเปรียบเทียบกับประชากรจำนวน 230 คน จะมีผู้เข้าร่วมสัมมนาทางวิชาการต่ำสุด คิดเป็นร้อยละ 8.26 และสูงสุดคิดเป็นร้อยละ 16.52

นอกจากนี้พบว่า การเข้าร่วมสัมมนาดังกล่าว เป็นการเข้าร่วมสัมมนา ซึ่งหน่วยงานภายนอก เป็นผู้จัดขึ้น เป็นส่วนใหญ่

1.6 การเผยแพร่ข่าวสารทางวิชาการ นอกจากสถาบันจะมีห้องสมุดกลางเพื่อให้นักอาจารย์และนักศึกษาวัดกันอยู่แล้ว คณะ/วิทยาลัยยังมีห้องสมุดของตนเอง ส่วนการเผยแพร่ข่าวสารทางวิชาการนั้นพบว่า บางคณะมีได้กระทำอย่างต่อเนื่อง เช่นคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรมและวิทยาศาสตร์ มีหนังสือวารสารชื่อว่า "ครุศาสตร์เทคโนโลยี" ซึ่งได้เริ่มเผยแพร่บทความทางวิชาการต่าง ๆ มาตั้งแต่ปี พ.ศ. 2525 แต่เผยแพร่ได้เพียง 2 เล่ม เท่านั้น ก็มีได้เผยแพร่อีก สำหรับคณะวิศวกรรมศาสตร์ ปัจจุบันมีหนังสือจุลสารชื่อว่า "เทคโนโลยีประยุกต์" มีวัตถุประสงค์เพื่อส่งเสริมความรู้ด้านวิศวกรรมศาสตร์และเทคโนโลยี และกระตุ้นให้เกิดการค้นคว้าวิจัยในลักษณะที่ก่อให้เกิดประโยชน์ทางวิชาการและทางสังคม ตลอดจนรายงานความก้าวหน้าของงานวิจัยประยุกต์ในสถาบัน จุลสารนี้กำหนดออกราย 2 เดือน ซึ่งนอกจากนำมาเผยแพร่ในคณะแล้ว ยังมอบจุลสารนี้ให้กับหน่วยงานอื่น ๆ ในสถาบันอีกด้วย (บันทึกข้อความที่ วส 456/2527 ลงวันที่ 13 กันยายน 2527) สำหรับวิทยาลัยเทคโนโลยีอุตสาหกรรม มีจุลสารทางวิชาการชื่อว่า "เทคโนโลยีเครื่องกลประยุกต์" ซึ่งเป็นจุลสารที่ภาควิชาเครื่องกลจัดทำขึ้น แต่ในส่วนของวิทยาลัยเองยังมิได้มีการดำเนินการจัดทำ

อนึ่ง สถาบันมีการเผยแพร่แผ่นปลิวในระดับคณะ/วิทยาลัย ได้แก่ ครุศาสตร์ วิศวกรรมศาสตร์ และ วทอ.สาร แต่มิได้เป็นการเผยแพร่ข่าวสารทางวิชาการโดยตรงเป็นเพียงการประชาสัมพันธ์ข่าวสารด้านต่าง ๆ เท่านั้น

1.7 การจัดสัปดาห์ทางวิชาการ จากการศึกษาเอกสารพบว่าการจัดสัปดาห์ทางวิชาการของสถาบันมีน้อยมาก ที่คณะ/วิทยาลัยได้กระทำแล้วมักปรากฏในลักษณะการบรรยายพิเศษ เช่น การบรรยายเรื่องการจัดการศึกษาในภาคพื้นเอเชีย ประเทศเยอรมันในสาขาของข้าพเจ้า การจัดตั้งศูนย์คอมพิวเตอร์ของสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้า พระนครเหนือ เป็นต้น (วทอ.สาร ปีที่ 3 ฉบับที่ 6 ประจำวันศุกร์ที่ 27 กรกฎาคม 2527, วทอ.สาร ปีที่ 3 ฉบับที่ 9 ประจำวันศุกร์ที่ 17 สิงหาคม 2527)

1.8 การสับเปลี่ยนหน้าที่การงาน การสับเปลี่ยนหน้าที่การงานของอาจารย์เพื่อให้เหมาะกับงาน หรือเพื่อพัฒนาให้อาจารย์มีประสบการณ์ในงานด้านต่าง ๆ หลาย ๆ ด้านนั้น

ปรากฏว่าพบเอกสารเกี่ยวกับการสับเปลี่ยนหน้าที่การงานน้อยมาก ในบางคณะกรรมการสับเปลี่ยนหน้าที่การงานเป็นการแสดงความประสงค์ของฝ่ายอาจารย์เอง

นอกเหนือจากกิจกรรมการพัฒนาคณาจารย์ทั้ง 8 ด้านดังกล่าวนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาถึงนโยบายการพัฒนาคณาจารย์ของสถาบัน พอสรุปได้ว่า ไม่พบแผนการดำเนินงานหรือโครงการพัฒนาคณาจารย์อย่างเป็นระบบ นโยบายการพัฒนาคณาจารย์มิได้ระบุไว้อย่างแน่นอนชัดเจน มีเพียงการชี้แจงบ้างในที่ประชุมกรรมการคณะซึ่งเป็นแนวทางอย่างกว้าง ๆ

2. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากการตอบแบบสอบถาม

2.1 ผลการวิเคราะห์สถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ อายุราชการ วุฒิการศึกษาสูงสุด และหน่วยงานที่สังกัด รายละเอียดทั้งหมดได้เสนอตามลำดับดังนี้

ตารางที่ 6 แสดงผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามเพศ

เพศ	ผู้บริหาร		อาจารย์		รวม	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
ชาย	22	88	151	85.3	173	85.6
หญิง	3	12	26	14.7	29	14.4
รวม	25	100	177	100	202	100

จากตารางที่ 6 พบว่า ผู้บริหารส่วนใหญ่เป็นชายร้อยละ 88 เป็นหญิงเพียงร้อยละ 12 สำหรับอาจารย์เป็นชายมากกว่าหญิง คือชายร้อยละ 85.3 และหญิงร้อยละ 14.7 เมื่อรวมทั้งสองกลุ่มแล้วพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามเป็นชายมากกว่าหญิงคือ เป็นชายร้อยละ 85.6 และหญิงร้อยละ 14.4

ตารางที่ 7 แสดงผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามอายุ

อายุ	ผู้บริหาร		อาจารย์		รวม	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
21 - 30	1	4	59	33.3	60	29.7
31 - 40	15	60	95	53.6	110	54.4
41 - 50	7	28	23	13.1	30	14.8
51 - 60	2	8	-	-	2	1.1
รวม	25	100	177	100	202	100

จากตารางที่ 7 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นผู้บริหารอายุอยู่ระหว่าง 31-40 ปี มีมากที่สุดคือร้อยละ 60 รองลงมาคืออายุระหว่าง 41-50 ปี คิดเป็นร้อยละ 28 อายุระหว่าง 51-60 ปี คิดเป็นร้อยละ 8 อายุระหว่าง 21-30 ปี คิดเป็นร้อยละ 4 ตามลำดับ

สำหรับกลุ่มอาจารย์อายุระหว่าง 31-40 ปี มีมากที่สุดคือร้อยละ 53.6 รองลงมาคืออายุระหว่าง 21-30 ปี คิดเป็นร้อยละ 33.3 อายุระหว่าง 41-50 ปี คิดเป็นร้อยละ 13.1 อายุระหว่าง 51-60 ปี ไม่มีผู้ตอบตามเกณฑ์

เมื่อรวมทั้งสองกลุ่มแล้วพบว่า อายุระหว่าง 31-40 ปี มีมากที่สุดคือร้อยละ 54.4 รองลงมาคืออายุระหว่าง 21-30 ปี คิดเป็นร้อยละ 29.7 อายุระหว่าง 41-50 ปี คิดเป็นร้อยละ 14.8 อายุระหว่าง 51-60 ปี คิดเป็นร้อยละ 1.1 ตามลำดับ

ตารางที่ 8 แสดงผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามอายุราชการ

อายุราชการ	ผู้บริหาร		อาจารย์		รวม	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
1 - 5	4	16	69	38.9	73	36.1
6 - 10	5	20	48	27.1	53	26.2
11 - 15	6	24	39	22	45	22.2
16 - 20	5	20	13	7.3	18	8.9
21 ปี ขึ้นไป	5	20	8	4.7	13	6.6
รวม	25	100	177	100	202	100

จากตารางที่ 8 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นผู้บริหาร อายุราชการอยู่ระหว่าง 11-15 ปี มีมากที่สุดคือร้อยละ 24 รองลงมาคืออายุราชการระหว่าง 6-10 ปี คิดเป็นร้อยละ 20 อายุราชการระหว่าง 16-20 ปี คิดเป็นร้อยละ 20 อายุราชการระหว่าง 21 ปี ขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 20 และอายุราชการระหว่าง 1-5 ปี คิดเป็นร้อยละ 16 ตามลำดับ

สำหรับกลุ่มอาจารย์อายุราชการระหว่าง 1-5 ปี มีมากที่สุด คือร้อยละ 38.9 รองลงมาคืออายุราชการระหว่าง 6-10 ปี คิดเป็นร้อยละ 27.1 อายุราชการระหว่าง 11-15 ปี คิดเป็นร้อยละ 22 อายุราชการระหว่าง 16-20 ปี คิดเป็นร้อยละ 7.3 และอายุราชการ 21 ปี ขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 4.7 ตามลำดับ

เมื่อรวมทั้งสองกลุ่มแล้วอายุราชการระหว่าง 1-5 ปี มีมากที่สุด คือร้อยละ 36.1 รองลงมาคืออายุราชการระหว่าง 6-10 ปี คิดเป็นร้อยละ 26.2 อายุราชการ ระหว่าง 11-15 ปี คิดเป็นร้อยละ 22.2 อายุราชการระหว่าง 16-20 ปี คิดเป็นร้อยละ 8.9 อายุราชการระหว่าง 21 ปี ขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 6.6 ตามลำดับ

ตารางที่ 9 แสดงผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามวุฒิการศึกษาสูงสุด

วุฒิการศึกษาสูงสุด	ผู้บริหาร		อาจารย์		รวม	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
ปริญญาตรี	6	24	108	61	114	56.4
สูงกว่าปริญญาตรี	1	4	3	1.8	4	2.1
ปริญญาโท	14	56	62	35	76	37.6
ปริญญาเอก	4	16	4	2.2	8	3.9
รวม	25	100	177	100	202	100

จากตารางที่ 9 ผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นผู้บริหารวุฒิปริญญาโทมีมากที่สุดคิดเป็นร้อยละ 56 รองลงมาคือวุฒิปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 24 วุฒิปริญญาเอกคิดเป็นร้อยละ 16 และวุฒิสูงกว่าปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 4 ตามลำดับ

สำหรับกลุ่มอาจารย์วุฒิปริญญาตรีมากที่สุดคิดเป็นร้อยละ 61 รองลงมาคือวุฒิปริญญาโท คิดเป็นร้อยละ 35 วุฒิปริญญาเอกคิดเป็นร้อยละ 2.2 และวุฒิสองสูงกว่าปริญญาตรีคิดเป็นร้อยละ 1.8 ตามลำดับ

เมื่อรวมทั้งสองกลุ่มแล้วพบว่าวุฒิปริญญาตรีมีมากที่สุดคิดเป็นร้อยละ 56.4 รองลงมาวุฒิปริญญาโทคิดเป็นร้อยละ 37.6 วุฒิปริญญาเอกคิดเป็นร้อยละ 3.9 และวุฒิสองสูงกว่าปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 2.1 ตามลำดับ

ตารางที่ 10 แสดงผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามหน่วยงานที่สังกัด

หน่วยงานที่สังกัด	ผู้บริหาร		อาจารย์		รวม	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม และวิทยาศาสตร์	10	40	66	37.2	76	37.6
คณะวิศวกรรมศาสตร์	8	32	34	19.2	42	20.7
วิทยาลัยเทคโนโลยีอุตสาหกรรม	7	28	77	43.6	84	41.7
รวม	25	100	177	100	202	100

จากตารางที่ 10 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นผู้บริหาร สังกัดคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรมและวิทยาศาสตร์มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 40 รองลงมาสังกัดคณะวิศวกรรมศาสตร์คิดเป็นร้อยละ 32 และสังกัดวิทยาลัยเทคโนโลยีอุตสาหกรรม คิดเป็นร้อยละ 28 ตามลำดับ

สำหรับกลุ่มอาจารย์สังกัดวิทยาลัยเทคโนโลยีอุตสาหกรรมมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 43.6 รองลงมาสังกัดคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรมและวิทยาศาสตร์ คิดเป็นร้อยละ 37.2 และสังกัดคณะวิศวกรรมศาสตร์คิดเป็นร้อยละ 19.2 ตามลำดับ

เมื่อรวมทั้งสองกลุ่มแล้วพบว่าสังกัดวิทยาลัยเทคโนโลยีอุตสาหกรรมมากที่สุดคิดเป็นร้อยละ 41.7 รองลงมาสังกัดคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรมและวิทยาศาสตร์ คิดเป็นร้อยละ 37.6 และสังกัดคณะวิศวกรรมศาสตร์ คิดเป็นร้อยละ 20.7 ตามลำดับ

2.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล เกี่ยวกับการจัดกิจกรรมการพัฒนาคณาจารย์ของสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้า วิทยาเขตพระนครเหนือ ผลการวิเคราะห์ข้อมูล เกี่ยวกับการจัดกิจกรรมการพัฒนาคณาจารย์ของสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้า วิทยาเขตพระนครเหนือ ซึ่งจัดและสนับสนุนให้เข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ โดย คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรมและวิทยาศาสตร์ คณะวิศวกรรมศาสตร์ และวิทยาลัยเทคโนโลยีอุตสาหกรรม จากการสอบถามความคิดเห็นของผู้บริหารและอาจารย์เกี่ยวกับการจัดกิจกรรมการพัฒนาคณาจารย์ ปรากฏผลในตารางดังนี้

ตารางที่ 11 . แสดงค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับการพัฒนาคุณภาพการปฐมนิเทศ

ข้อ	การพัฒนาการปฐมนิเทศ	คณะครูฯ		คณะวิศวะฯ		วทอ .		รวมทั้งสถาบัน	
		\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.
1	ท่านเห็นความจำเป็นมากน้อยเพียงใดต่อการจัดการปฐมนิเทศชั้นในคณะ/วิทยาลัย	4.42	0.72	4.17	0.75	4.40	0.58	4.35	0.69
2	ท่านได้ทราบนโยบาย กฎ ระเบียบ ตลอดจนความรู้เรื่องสวัสดิการต่าง ๆ ของคณะ/วิทยาลัยจากการปฐมนิเทศ	3.37	0.86	3.10	0.92	3.06	0.97	3.15	0.94
3	ท่านได้รับเอกสารประกอบการปฐมนิเทศ	2.59	0.96	2.71	0.93	2.77	1.06	2.70	1.00
4	การปฐมนิเทศทำให้ท่านได้รับความรู้ตรงตามที่ท่านต้องการ	3.06	0.79	2.76	0.81	2.77	0.82	2.86	0.82
5	ท่านมีความมั่นใจและกำลังใจในการปฏิบัติงานดีขึ้นหลังจากผ่านการปฐมนิเทศ.	3.18	0.92	3.00	0.69	3.02	1.01	3.07	0.92
6	หลังการปฐมนิเทศ คณะ/วิทยาลัยได้มีการติดตามผลหรือประเมินผล เพื่อนำมาปรับปรุงแก้ไขการดำเนินงานครั้งต่อไปเพียงใด	1.81	1.04	1.95	1.04	2.20	0.99	2.01	1.03
	รวม	3.29	1.22	3.12	1.13	3.22	1.18	3.22	1.18

จากตารางที่ 11 ปรากฏว่า การพัฒนาคณาจารย์ด้านการปฐมนิเทศของสถาบันได้พัฒนาอยู่ในระดับน้อย ($\bar{X} = 3.22$) เมื่อพิจารณาในรายละเอียดพบว่า

การพัฒนาด้านการปฐมนิเทศซึ่งอยู่ในระดับพัฒนาน้อยที่สุดได้แก่การติดตามผลและประเมินผล ($\bar{X} = 2.01$) นอกนั้นได้พัฒนาอยู่ในระดับน้อย

ในส่วนที่เกี่ยวข้องกับความความคิดเห็น ผู้ตอบแบบสอบถามแสดงความคิดเห็นว่า การจัดการปฐมนิเทศชั้นในสถาบันมีความสำคัญและจำเป็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.35$)

เมื่อแยกวิเคราะห์เป็นรายคณะ ปรากฏผลดังนี้

คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรมและวิทยาศาสตร์ พบว่า การพัฒนาด้านการปฐมนิเทศซึ่งอยู่ในระดับพัฒนาน้อยที่สุด ได้แก่ การติดตามผลและประเมินผล ($\bar{X} = 1.81$) นอกนั้นได้พัฒนาอยู่ในระดับน้อย

ในส่วนที่เกี่ยวข้องกับความความคิดเห็น ผู้ตอบแบบสอบถามแสดงความคิดเห็นว่า การจัดการปฐมนิเทศชั้นในสถาบันมีความสำคัญและจำเป็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.42$)

คณะวิศวกรรมศาสตร์ พบว่า การพัฒนาด้านการปฐมนิเทศซึ่งอยู่ในระดับพัฒนาน้อยที่สุด ได้แก่ การติดตามผลและประเมินผล ($\bar{X} = 1.95$) นอกนั้นได้พัฒนาอยู่ในระดับน้อย

ในส่วนที่เกี่ยวข้องกับความความคิดเห็น ผู้ตอบแบบสอบถามแสดงความคิดเห็นว่า การจัดการปฐมนิเทศชั้นในสถาบันมีความสำคัญและจำเป็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.17$)

วิทยาลัยเทคโนโลยีอุตสาหกรรม พบว่า การพัฒนาด้านการปฐมนิเทศซึ่งอยู่ในระดับพัฒนาน้อยที่สุด ได้แก่ การติดตามผลและประเมินผล ($\bar{X} = 2.20$)

ในส่วนที่เกี่ยวข้องกับความความคิดเห็น ผู้ตอบแบบสอบถามแสดงความคิดเห็นว่า การจัดการปฐมนิเทศชั้นในสถาบันมีความสำคัญและจำเป็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.40$)

ตารางที่ 12 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคืบเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับการพัฒนาคุณภาพการส่งเสริมให้การศึกษาต่อ

ข้อ	การพัฒนาคุณภาพการส่งเสริมให้การศึกษาต่อ	คณะครูฯ		คณะวิศวะฯ		วทอ.		รวมทั้งสถาบัน	
		\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.
7	แต่ละปีมีอาจารย์ไปศึกษาต่อมากน้อยเพียงใด	2.88	0.72	3.14	0.83	2.75	0.68	2.88	0.75
8	คณะ/วิทยาลัยของท่านสนับสนุนให้อาจารย์ไปศึกษาต่อในประเทศ	3.25	0.83	3.66	0.71	2.78	0.90	3.12	0.83
9	คณะ/วิทยาลัยของท่านสนับสนุนให้อาจารย์ไปศึกษาต่อต่างประเทศ	2.86	0.99	2.97	0.80	2.29	0.96	2.65	1.00
10	คณะ/วิทยาลัยของท่านส่งเสริมให้อาจารย์ลาไปเพิ่มพูนความรู้ทางวิชาการ	2.71	1.21	2.76	1.26	2.43	1.18	2.60	1.22
11	การให้อาจารย์ไปศึกษาต่อ คณะ/วิทยาลัยใดกระทำด้วยความเหมาะสมหรือยุติธรรมเพียงใด	3.10	0.99	3.47	1.00	2.89	1.09	3.09	1.06
12	คณะ/วิทยาลัยของท่านให้ทุนศึกษาต่อทางคานข้างกับคานสามัญต่างกันมากน้อยเพียงใด	3.50	1.25	3.26	0.98	2.88	1.16	3.19	1.19
13	อาจารย์ที่ศึกษาต่อ เมื่อสำเร็จการศึกษาแล้ว ท่านคิดว่าได้นำเอาความรู้ด้านการเรียนการสอนใหม่ ๆ มาปรับปรุงการทำงานเพียงใด	3.47	0.77	3.78	0.64	3.41	1.00	3.51	0.86
	รวม	3.11	1.02	3.29	0.98	2.77	1.07	3.01	1.05



จากตารางที่ 12 ปรากฏว่าการพัฒนาคณาจารย์ด้านการส่งเสริมให้การศึกษาต่อของสถาบันอยู่ในระดับพัฒนาน้อย ($\bar{X} = 3.01$) เมื่อพิจารณาในรายละเอียดพบว่า การพัฒนาบุคลากรส่งเสริมให้การศึกษาต่ออยู่ในระดับพัฒนาน้อยทุกข้อ

ในส่วนที่เกี่ยวข้องกับความคิดเห็น ผู้ตอบแบบสอบถามแสดงความคิดเห็นว่า อาจารย์เมื่อสำเร็จการศึกษาแล้วได้นำเอาความรู้ด้านการเรียนการสอนใหม่ ๆ มาปรับปรุงการทำงาน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.51$) ความยุติธรรมในการให้อาจารย์ไปศึกษาต่อ มีความยุติธรรมน้อย ($\bar{X} = 3.09$) และการสนับสนุนให้ทุนศึกษาต่อทางด้านช่างกับด้านสามัญแตกต่างกันน้อย ($\bar{X} = 3.19$)

เมื่อแยกวิเคราะห์เป็นรายละเอียด ปรากฏผลดังนี้

คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรมและวิทยาศาสตร์ พบว่า การพัฒนาบุคลากรส่งเสริมให้การศึกษาต่ออยู่ในระดับพัฒนาน้อยทุกข้อ

ในส่วนที่เกี่ยวข้องกับความคิดเห็น ผู้ตอบแบบสอบถามแสดงความคิดเห็นว่าอาจารย์เมื่อสำเร็จการศึกษาแล้วได้นำเอาความรู้ด้านการเรียนการสอนใหม่ ๆ มาปรับปรุงการทำงาน อยู่ในระดับน้อย ($\bar{X} = 3.47$) ความยุติธรรมในการให้อาจารย์ไปศึกษาต่อ มีความยุติธรรมน้อย ($\bar{X} = 3.10$) และการสนับสนุนให้ทุนศึกษาต่อทางด้านช่างกับด้านสามัญแตกต่างกันมาก ($\bar{X} = 3.50$)

คณะวิศวกรรมศาสตร์ พบว่า การพัฒนาบุคลากรส่งเสริมให้การศึกษาต่อซึ่งพัฒนาในระดับมาก ได้แก่ การสนับสนุนให้การศึกษาต่อในประเทศ ($\bar{X} = 3.66$) นอกนั้นพัฒนาอยู่ในระดับน้อย

ในส่วนที่เกี่ยวข้องกับความคิดเห็น ผู้ตอบแบบสอบถามแสดงความคิดเห็นว่าอาจารย์เมื่อสำเร็จการศึกษาแล้วได้นำเอาความรู้ด้านการเรียนการสอนใหม่ ๆ มาปรับปรุงการทำงาน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.78$) ความยุติธรรมในการให้อาจารย์ไปศึกษาต่อมีความยุติธรรมน้อย ($\bar{X} = 3.47$) และการสนับสนุนให้ทุนศึกษาต่อทางด้านช่างกับด้านสามัญแตกต่างกันน้อย ($\bar{X} = 3.26$)

วิทยาลัยเทคโนโลยีอุตสาหกรรม พบว่า การพัฒนาบุคลากรส่งเสริมให้การศึกษาต่ออยู่ในระดับน้อยทุกข้อ

ในส่วนที่เกี่ยวข้องกับความคิดเห็น ผู้ตอบแบบสอบถามแสดงความคิดเห็นว่า อาจารย์เมื่อสำเร็จการศึกษาแล้วได้นำเอาความรู้ด้านการเรียนการสอนใหม่ ๆ มาปรับปรุงการทำงานอยู่ในระดับน้อย ($\bar{x} = 3.41$) ความยุติธรรมในการให้อาจารย์ไปศึกษาต่อ มีความยุติธรรมน้อย ($\bar{x} = 2.89$) และการสนับสนุนให้ทุนศึกษาต่อทางด้านช่างกับด้านสามัญแตกต่างกันน้อย ($\bar{x} = 2.88$)



ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 13 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับการพัฒนาอาจารย์ตามการวิจัย

ข้อ	การพัฒนาตามการวิจัย	คณะครุฯ		คณะวิศวะฯ		วทอ.		รวมทั้งสถาบัน	
		\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.
14	คณะ/วิทยาลัยของท่านเห็นความสำคัญและสนับสนุนงานวิจัยของอาจารย์	3.45	0.89	4.07	0.51	3.07	1.03	3.42	0.97
15	คณะ/วิทยาลัยของท่านส่งเสริมให้อาจารย์ได้รับความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการวิจัย	2.77	0.92	3.40	0.57	2.57	0.96	2.82	0.94
16	คณะ/วิทยาลัยของท่านมีเงินอุดหนุนการวิจัยมากน้อยเพียงใด	2.70	0.68	3.00	0.87	2.54	0.77	2.70	0.78
17	ห้องสมุดของคณะ/วิทยาลัยมีหนังสืออ้างอิงและผลงานวิจัยทางวิชาการของสถาบันต่าง ๆ ไว้ให้อาจารย์คนควา	2.64	0.62	2.81	0.73	2.57	0.77	2.64	0.71
18	คณะ/วิทยาลัยของท่านมีการเผยแพร่ผลงานวิจัยให้หน่วยงานอื่นทราบ	2.53	0.84	2.85	0.88	2.48	0.97	2.58	0.91
19	คณะ/วิทยาลัยของท่านมีอาจารย์ทำงานวิจัยมากน้อยเพียงใด	2.67	0.55	2.90	0.64	2.47	0.70	2.63	0.65
20	งานสอนมาก เป็นสาเหตุมากน้อยเพียงใดที่ทำให้อาจารย์ไม่มีเวลาทำงานวิจัย	4.26	0.76	3.95	0.72	4.20	0.98	4.17	0.86
21	คณะ/วิทยาลัยของท่านได้นำผลงานวิจัยมาพิจารณาความดีความชอบของอาจารย์	2.69	1.21	2.21	1.08	2.47	1.04	2.50	1.13
	รวม	2.96	1.00	3.15	0.97	2.80	1.07	2.94	1.03

จากตารางที่ 13 ปรากฏว่า การพัฒนาอาจารย์ด้านการวิจัยของสถาบันอยู่ในระดับพัฒนาน้อย ($\bar{x} = 2.94$) เมื่อพิจารณาในรายละเอียดพบว่าการพัฒนาด้านการวิจัยอยู่ในระดับน้อยทุกขอ

ในส่วนที่เกี่ยวข้องกับความคิดเห็น ผู้ตอบแบบสอบถามแสดงความคิดเห็นว่า ภาระงานสอนมากเกินไป เป็นสาเหตุให้อาจารย์ไม่มีเวลาทำงานวิจัย พบว่าเป็นสาเหตุอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.17$)

เมื่อแยกวิเคราะห์เป็นรายคณะ ปรากฏผลดังนี้

คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรมและวิทยาศาสตร์ พบว่า การพัฒนาด้านการวิจัยอยู่ในระดับพัฒนาน้อยทุกขอ

ในส่วนที่เกี่ยวข้องกับความคิดเห็น ผู้ตอบแบบสอบถามแสดงความคิดเห็นว่าภาระงานสอนมากเกินไป เป็นสาเหตุให้อาจารย์ไม่มีเวลาทำงานวิจัย พบว่าเป็นสาเหตุอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.26$)

คณะวิศวกรรมศาสตร์ พบว่า การพัฒนาด้านการวิจัยซึ่งอยู่ในระดับพัฒนามากได้แก่การสนับสนุนงานวิจัยของอาจารย์ ($\bar{x} = 4.07$) นอกนั้นได้พัฒนาอยู่ในระดับน้อย

ในส่วนที่เกี่ยวข้องกับความคิดเห็น ผู้ตอบแบบสอบถามแสดงความคิดเห็นว่าภาระงานสอนมากเกินไปเป็นสาเหตุให้อาจารย์ไม่มีเวลาทำงานวิจัย พบว่าเป็นสาเหตุอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.95$)

วิทยาลัยเทคโนโลยีอุตสาหกรรม พบว่า การพัฒนาด้านการวิจัยอยู่ในระดับพัฒนาน้อยทุกขอ

ในส่วนที่เกี่ยวข้องกับความคิดเห็น ผู้ตอบแบบสอบถามแสดงความคิดเห็นว่าภาระงานสอนมากเกินไปเป็นสาเหตุให้อาจารย์ไม่มีเวลาทำงานวิจัย พบว่าเป็นสาเหตุอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.20$)

ตารางที่ 14 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับการพัฒนาอาจารย์ด้านการฝึกอบรมหรือประชุมเชิงปฏิบัติการ

ข้อ	การพัฒนาด้านการฝึกอบรมหรือประชุมเชิงปฏิบัติการ	คณะครูฯ		คณะวิศวะฯ		วทอ.		รวมทั้งสถาบัน	
		\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.
22	คณะ/วิทยาลัยของท่านมีการจัดฝึกอบรมหรือประชุมเชิงปฏิบัติการมากน้อยเพียงใด	2.84	0.81	2.69	0.76	2.77	0.94	2.78	0.85
23	การคัดเลือกบุคคลของคณะ/วิทยาลัย เพื่อฝึกอบรมหรือประชุมเชิงปฏิบัติการมีความเหมาะสม	3.00	0.90	3.11	0.79	3.17	1.00	3.09	0.93
24	อาจารย์ในคณะ/วิทยาลัยของท่านมีโอกาสเข้าร่วมฝึกอบรมหรือประชุมเชิงปฏิบัติการที่สถาบันภายนอกจัดขึ้น	2.88	0.79	3.57	0.73	2.95	1.04	3.05	0.93
25	หลักสูตรการฝึกอบรมหรือประชุมเชิงปฏิบัติการที่คณะ/วิทยาลัยของท่านจัดให้กับอาจารย์มีความสอดคล้องกับการพัฒนาการเรียนการสอน	3.07	1.01	3.36	0.86	2.94	0.99	3.06	0.99
26	ท่านได้รับความรู้ เทคนิค และประสบการณ์ใหม่ ๆ มากน้อยเพียงใดจากการเข้าร่วมอบรมหรือประชุมเชิงปฏิบัติการที่คณะ/วิทยาลัยของท่านจัดขึ้น	3.06	0.87	3.25	0.84	3.19	1.00	3.15	0.93
27	การจัดฝึกอบรมหรือประชุมเชิงปฏิบัติการทางคณะ/วิทยาลัยของท่านได้เชิญวิทยากรผู้ทรงคุณวุฒิจากภายนอกมาร่วมด้วย	3.41	0.72	3.48	0.87	3.53	1.08	3.47	0.93
28	หลังการฝึกอบรมหรือประชุมเชิงปฏิบัติการได้มีการติดตามผลและประเมินผล	2.15	0.99	2.40	0.95	2.28	0.95	2.25	0.97
	รวม	2.91	0.93	3.12	0.89	2.98	1.06	2.98	0.99

จากตารางที่ 14 ปรากฏว่า การพัฒนาด้านการฝึกอบรมหรือประชุมเชิงปฏิบัติการของสถาบันอยู่ในระดับพัฒนาน้อย ($\bar{x} = 2.98$) เมื่อพิจารณาในรายละเอียดพบว่า

การพัฒนาด้านการฝึกอบรมหรือประชุมเชิงปฏิบัติการซึ่งอยู่ในระดับพัฒนาน้อยที่สุด ได้แก่ การติดตามผลและประเมินผล ($\bar{x} = 2.25$) นอกนั้นได้พัฒนาอยู่ในระดับน้อย

ในส่วนที่เกี่ยวข้องกับความคิดเห็น ผู้ตอบแบบสอบถามแสดงความคิดเห็นว่าได้รับความรู้เทคนิค และประสบการณ์จากการเข้าร่วมฝึกอบรมหรือประชุมเชิงปฏิบัติการที่สถาบันจัดขึ้น อยู่ในระดับน้อย ($\bar{x} = 3.15$)

เมื่อแยกวิเคราะห์เป็นรายละเอียด ปรากฏผลดังนี้

คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรมและวิทยาศาสตร์ พบว่า การพัฒนาด้านการฝึกอบรมหรือประชุมเชิงปฏิบัติการซึ่งอยู่ในระดับพัฒนาน้อยที่สุด ได้แก่ การติดตามผลและประเมินผล ($\bar{x} = 2.15$) นอกนั้นได้พัฒนาอยู่ในระดับน้อย

ในส่วนที่เกี่ยวข้องกับความคิดเห็น ผู้ตอบแบบสอบถามแสดงความคิดเห็นว่าได้รับความรู้เทคนิค และประสบการณ์จากการเข้าร่วมฝึกอบรมหรือประชุมเชิงปฏิบัติการที่ทางคณะจัดขึ้นอยู่ในระดับน้อย ($\bar{x} = 3.06$)

คณะวิศวกรรมศาสตร์ พบว่า การพัฒนาด้านการฝึกอบรมหรือประชุมเชิงปฏิบัติการ ซึ่งอยู่ในระดับมาก ได้แก่ การสนับสนุนให้เข้าร่วมอบรมหรือประชุมเชิงปฏิบัติการกับหน่วยงานภายนอก ($\bar{x} = 3.57$) การพัฒนาซึ่งอยู่ในระดับพัฒนาน้อยที่สุด ได้แก่ การติดตามผลและประเมินผล ($\bar{x} = 2.40$) นอกนั้นได้พัฒนาอยู่ในระดับน้อย

ในส่วนที่เกี่ยวข้องกับความคิดเห็น ผู้ตอบแบบสอบถามแสดงความคิดเห็นว่าได้รับความรู้เทคนิค ประสบการณ์ จากการเข้าร่วมฝึกอบรมหรือประชุมเชิงปฏิบัติการที่ทางคณะจัดขึ้น อยู่ในระดับน้อย ($\bar{x} = 3.25$)

วิทยาลัยเทคโนโลยีอุตสาหกรรม พบว่า การพัฒนาด้านการฝึกอบรมหรือประชุมเชิงปฏิบัติการซึ่งอยู่ในระดับมาก ได้แก่ การเชิญวิทยากรจากภายนอกมาร่วมด้วย ($\bar{x} = 3.53$) การพัฒนาซึ่งอยู่ในระดับพัฒนาน้อยที่สุด ได้แก่ การติดตามผลและประเมินผล ($\bar{x} = 2.28$) นอกนั้นได้พัฒนาอยู่ในระดับน้อย

ในส่วนที่เกี่ยวข้องกับความคิดเห็น ผู้ตอบแบบสอบถามแสดงความคิดเห็นว่า ได้รับความรู้ เทคนิค และประสบการณ์ จากการเข้าร่วมฝึกอบรมหรือประชุมเชิงปฏิบัติการ ที่ทางวิทยาลัยจัด ขึ้นอยู่ในระดับน้อย ($\bar{X} = 3.19$)



ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 15 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถาม เกี่ยวกับการพัฒนาคณาจารย์ด้านการสัมมนาทางวิชาการ

ข้อ	การพัฒนาการสัมมนาทางวิชาการ	คณะครูฯ		คณะวิชาฯ		วทอ.		รวมทั้งสถาบัน	
		\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.
29	คณะ/วิทยาลัยของท่านมีการจัดสัมมนาทางวิชาการมากน้อยเพียงใด	2.82	0.77	2.73	0.62	2.50	0.92	2.66	0.82
30	หัวข้อที่ทางคณะ/วิทยาลัยจัดสัมมนาทางวิชาการมีความสอดคล้องกับสภาพปัญหาของคณะ/วิทยาลัย	3.09	1.00	3.00	0.87	3.15	1.02	3.09	0.99
31	อาจารย์ในคณะ/วิทยาลัยของท่านได้มีโอกาสเข้าร่วมสัมมนาทางวิชาการที่สถาบันภายนอกจัดขึ้น	3.14	0.97	3.26	0.82	2.86	0.99	3.06	0.96
32	การเชิญผู้เชี่ยวชาญหรือผู้ทรงคุณวุฒิทั้งภายในและภายนอกมาบรรยายตามหัวข้อที่กำหนดไว้เป็นไปด้วยความเหมาะสม	3.48	0.76	3.61	0.80	3.28	0.92	3.43	0.85
33	ท่านสามารถนำผลจากการสัมมนาทางวิชาการที่ทางคณะ/วิทยาลัย จัดขึ้นมาปรับปรุงการปฏิบัติงานได้มากน้อยเพียงใด	3.13	0.88	3.26	0.82	3.06	1.00	3.26	0.89
34	หลังการสัมมนาทางวิชาการ มีการติดตามผลและประเมินผล	2.18	0.92	2.29	0.95	2.28	0.88	2.25	0.91
	รวม	3.00	1.01	3.08	0.96	2.93	1.03	2.92	0.98

จากตารางที่ 15 ปรากฏว่าการพัฒนาคณาจารย์ด้านการสัมมนาทางวิชาการของสถาบัน อยู่ในระดับพัฒนาน้อย ($\bar{X} = 2.92$) เมื่อพิจารณาในรายละเอียดพบว่า การพัฒนาด้านการสัมมนาทางวิชาการซึ่งอยู่ในระดับพัฒนาน้อยที่สุดได้แก่การติดตามผลและประเมินผล ($\bar{X} = 2.25$) นอกนั้นได้พัฒนาอยู่ในระดับน้อย

ในส่วนที่เกี่ยวข้องกับความคิดเห็น ผู้ตอบแบบสอบถามแสดงความคิดเห็นว่าสามารถนำผลการสัมมนาทางวิชาการที่สถาบันจัดขึ้นมาปรับปรุงการทำงานได้น้อย ($\bar{X} = 3.26$)

เมื่อแยกวิเคราะห์ที่เป็นรายละเอียด ปรากฏผลดังนี้

คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรมและวิทยาศาสตร์ พบว่า การพัฒนาด้านการสัมมนาทางวิชาการซึ่งอยู่ในระดับพัฒนาน้อยที่สุดได้แก่ การติดตามและประเมินผล ($\bar{X} = 2.18$) นอกนั้นได้พัฒนาอยู่ในระดับน้อย

ในส่วนที่เกี่ยวข้องกับความคิดเห็น ผู้ตอบแบบสอบถามแสดงความคิดเห็นว่าสามารถนำผลการสัมมนาทางวิชาการที่คณะจัดขึ้นมาปรับปรุงการทำงานได้น้อย ($\bar{X} = 3.13$)

คณะวิศวกรรมศาสตร์ พบว่า การพัฒนาด้านการสัมมนาทางวิชาการซึ่งอยู่ในระดับพัฒนา มากได้แก่ การเชิญผู้เชี่ยวชาญหรือผู้ทรงคุณวุฒิทั้งภายในและภายนอกมาบรรยายตามหัวข้อที่กำหนดไว้เป็นไปด้วยความเหมาะสม ($\bar{X} = 3.61$) ส่วนการพัฒนาซึ่งอยู่ในระดับพัฒนาน้อยที่สุดได้แก่ การติดตามผลและประเมินผล ($\bar{X} = 2.29$) นอกนั้นได้พัฒนาอยู่ในระดับน้อย

ในส่วนที่เกี่ยวข้องกับความคิดเห็น ผู้ตอบแบบสอบถามได้แสดงความคิดเห็นว่าสามารถนำผลการสัมมนาทางวิชาการที่ทางคณะจัดขึ้นมาปรับปรุงการทำงานได้น้อย ($\bar{X} = 3.26$)

วิทยาลัยเทคโนโลยีอุตสาหกรรม พบว่า การพัฒนาด้านการสัมมนาทางวิชาการซึ่งอยู่ในระดับพัฒนาน้อยที่สุดได้แก่การติดตามผลและประเมินผล ($\bar{X} = 2.28$) นอกนั้นได้พัฒนาอยู่ในระดับน้อย

ในส่วนที่เกี่ยวข้องกับความคิดเห็น ผู้ตอบแบบสอบถามได้แสดงความคิดเห็นว่าสามารถนำผลการสัมมนาทางวิชาการที่ทางวิทยาลัยจัดขึ้นมาปรับปรุงการทำงานได้น้อย ($\bar{X} = 3.06$)

ตารางที่ 16 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับการพัฒนาคณาจารย์ด้านการเผยแพร่ข่าวสารทางวิชาการ

ข้อ	การพัฒนาบุคลากรเผยแพร่ข่าวสารทางวิชาการ	คณะครูฯ		คณะวิศวะฯ		วทอ.		รวมทั้งสถาบัน	
		\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.
35	คณะ/วิทยาลัยของท่านได้เผยแพร่ข่าวสารทางวิชาการให้อาจารย์ได้เพิ่มพูนความรู้เพียงใด	2.40	0.93	2.90	0.72	2.77	0.92	2.66	0.91
36	คณะ/วิทยาลัยของท่านได้รับข่าวสารทางวิชาการจากแหล่งภายนอกมาให้อาจารย์ได้ศึกษาคนควา	2.50	0.89	2.95	0.65	2.47	0.84	2.58	0.85
37	คณะ/วิทยาลัยของท่านจัดสรรงบประมาณสำหรับกิจกรรมด้านการเผยแพร่ข่าวสารทางวิชาการไว้อย่างเหมาะสม	2.40	0.86	2.69	0.74	2.48	0.84	2.50	0.83
38	คณะ/วิทยาลัยของท่านส่งเสริมให้อาจารย์เขียนบทความทางวิชาการเพื่อนำลงในวารสารต่าง ๆ	2.54	1.20	3.78	0.91	2.80	1.02	2.90	1.17
39	คณะ/วิทยาลัยของท่านแนะนำหรือส่งเสริมให้อาจารย์เข้าเป็นสมาชิกของสมาคมทางวิชาการต่าง ๆ	1.96	0.99	2.80	0.91	2.37	1.02	2.30	1.03
40	คณะ/วิทยาลัยของท่านมีมุมหนังสือหรือห้องสมุดวิชาชีพเพื่ออำนวยความสะดวกเป็นพิเศษให้อาจารย์เพื่อคนควาและทำงาน	2.18	0.92	2.64	1.08	2.73	1.16	2.50	1.09
	รวม	2.33	0.99	2.96	0.93	2.60	0.99	2.57	1.00

จากตารางที่ 16 ปรากฏว่าการพัฒนาคุณภาพด้านการเผยแพร่ข่าวสารทางวิชาการของสถาบันอยู่ในระดับพัฒนาน้อย ($\bar{x} = 2.57$) เมื่อพิจารณาในรายละเอียดพบว่า การพัฒนาคุณภาพด้านการเผยแพร่ข่าวสารทางวิชาการอยู่ในระดับพัฒนาน้อยทุกข้อ

เมื่อแยกวิเคราะห์เป็นรายละเอียด ปรากฏผลดังนี้

คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรมและวิทยาศาสตร์ พบว่า การพัฒนาคุณภาพด้านการเผยแพร่ข่าวสารทางวิชาการซึ่งอยู่ในระดับพัฒนาน้อยที่สุด ได้แก่ การมีมุมหนังสือหรือห้องสมุดวิชาชีพเพื่ออำนวยความสะดวก เป็นพิเศษให้กับอาจารย์เพื่อค้นคว้าและทำงาน ($\bar{x} = 2.18$) นอกนั้นได้พัฒนาอยู่ในระดับน้อย

คณะวิศวกรรมศาสตร์ พบว่า การพัฒนาคุณภาพด้านการเผยแพร่ข่าวสารทางวิชาการซึ่งอยู่ในระดับพัฒนามาก ได้แก่ การส่งเสริมให้คณาจารย์เขียนบทความทางวิชาการเพื่อนำลงในวารสารต่าง ๆ ($\bar{x} = 3.78$) นอกนั้นได้พัฒนาอยู่ในระดับน้อย

วิทยาลัยเทคโนโลยีอุตสาหกรรม พบว่าการพัฒนาคุณภาพด้านการเผยแพร่ข่าวสารทางวิชาการอยู่ในระดับพัฒนาน้อยทุกข้อ

ศูนย์วิทยพัชร์พยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 17 แสดงค่าเฉลี่ยและค่า เบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับการพัฒนาอาจารย์ด้านการจัดสัปดาห์ทางวิชาการ

ข้อ	การพัฒนาด้านการจัดสัปดาห์ทางวิชาการ	คณะครูฯ		คณะวิศวะฯ		วทอ.		รวมทั้งสถาบัน	
		\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.
41	คณะ/วิทยาลัยของท่านได้จัดให้มีการบรรยายหรืออภิปรายในเรื่องที่คณาจารย์ส่วนใหญ่มีความต้องการหรือสนใจมากน้อยเพียงใด	2.22	0.91	2.19	0.91	2.09	0.98	2.16	0.94
42	คณะ/วิทยาลัยได้เชิญวิทยากรมาให้ความรู้แก่อาจารย์	2.85	1.08	2.62	0.99	2.41	1.13	2.64	1.10
43	คณะ/วิทยาลัยของท่านมีการจัดทัศนศึกษาที่เป็นประโยชน์ต่อการสอน	2.05	0.97	2.47	0.96	2.11	0.99	2.16	0.99
44	คณะ/วิทยาลัยของท่านให้อาจารย์เข้าเยี่ยมชมการจัดสัปดาห์ทางวิชาการที่หน่วยงานอื่นจัดขึ้นมากน้อยเพียงใด	2.05	1.13	2.90	1.00	2.26	1.10	2.32	1.14
	รวม	2.29	1.08	2.54	1.00	2.22	1.06	2.32	1.06

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

จากตารางที่ 17 ปรากฏว่า การพัฒนาอาจารย์ด้านการจัดสัปดาห์ทางวิชาการของสถาบันอยู่ในระดับพัฒนาน้อยที่สุด ($\bar{x} = 2.32$) เมื่อพิจารณาในรายละเอียดพบว่า การพัฒนาด้านการจัดสัปดาห์ทางวิชาการซึ่งอยู่ในระดับพัฒนาน้อยที่สุด ได้แก่การจัดให้มีการบรรยายในเรื่องที่คณาจารย์ส่วนใหญ่มีความต้องการหรือสนใจ ($\bar{x} = 2.16$) การจัดทัศนศึกษาที่เป็นประโยชน์ต่อการสอน ($\bar{x} = 2.16$) และการจัดให้คณาจารย์เข้าเยี่ยมชมการจัดสัปดาห์ทางวิชาการที่หน่วยงานอื่นจัดขึ้น ($\bar{x} = 2.32$) ส่วนการพัฒนาซึ่งอยู่ในระดับน้อย ได้แก่ การเชิญวิทยากรมาให้ความรู้แก่อาจารย์ ($\bar{x} = 2.64$)

เมื่อแยกวิเคราะห์เป็นรายคณะ ปรากฏผลดังนี้

คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรมและวิทยาศาสตร์ พบว่า การพัฒนาด้านการจัดสัปดาห์ทางวิชาการซึ่งอยู่ในระดับพัฒนาน้อยที่สุด ได้แก่ การจัดให้มีการบรรยายในเรื่องที่คณาจารย์ส่วนใหญ่มีความต้องการหรือสนใจ ($\bar{x} = 2.22$) การจัดทัศนศึกษาที่เป็นประโยชน์ต่อการสอน ($\bar{x} = 2.05$) และการจัดให้คณาจารย์เข้าเยี่ยมชมการจัดสัปดาห์ทางวิชาการที่หน่วยงานอื่นจัดขึ้น ($\bar{x} = 2.05$) ส่วนการพัฒนาซึ่งอยู่ในระดับน้อย ได้แก่ การเชิญวิทยากรมาให้ความรู้แก่คณาจารย์ ($\bar{x} = 2.85$)

คณะวิศวกรรมศาสตร์ พบว่า การพัฒนาด้านการจัดสัปดาห์ทางวิชาการซึ่งอยู่ในระดับพัฒนาน้อยที่สุด ได้แก่ การจัดให้มีการบรรยายในเรื่องที่คณาจารย์ส่วนใหญ่มีความต้องการหรือสนใจ ($\bar{x} = 2.19$) และการจัดทัศนศึกษาที่เป็นประโยชน์ต่อการสอน ($\bar{x} = 2.47$) ส่วนการพัฒนาซึ่งอยู่ในระดับน้อย ได้แก่ การเชิญวิทยากรมาให้ความรู้แก่คณาจารย์ ($\bar{x} = 2.62$) และการจัดให้คณาจารย์เข้าเยี่ยมชมการจัดสัปดาห์ทางวิชาการที่หน่วยงานอื่นจัดขึ้น ($\bar{x} = 2.90$)

วิทยาลัยเทคโนโลยีอุตสาหกรรม พบว่า การพัฒนาด้านการจัดสัปดาห์ทางวิชาการอยู่ในระดับน้อยทุกข้อ

ตารางที่ 18 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถาม เกี่ยวกับการพัฒนาคณาจารย์ด้านการสับเปลี่ยนหน้าที่การงาน

ข้อ	การพัฒนาด้านการสับเปลี่ยนหน้าที่การงาน	คณะครูฯ		คณะวิศวะฯ		วทอ.		รวมทั้งสถาบัน	
		\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.
45	ก่อนการสับเปลี่ยนหน้าที่การงาน คณะ/วิทยาลัยของท่านได้มี การสำรวจความจำเป็นหรือความต้องการในการสับเปลี่ยน หน้าที่ของอาจารย์	2.19	1.05	2.40	1.02	2.36	1.11	2.31	1.07
46	คณะ/วิทยาลัยของท่านมีการสับเปลี่ยนอาจารย์ให้เหมาะสม กับงานหรือความรู้ความสามารถของอาจารย์มากน้อยเพียงใด	2.48	0.94	2.66	1.02	2.62	1.02	2.57	0.99
47	การสับเปลี่ยนหน้าที่การงานช่วยเพิ่มประสิทธิภาพหรือความ กว้างขวางของอาจารย์เพียงใด	3.05	1.01	3.02	1.10	3.25	1.12	3.12	1.08
48	การสับเปลี่ยนหน้าที่การงานของอาจารย์เป็นผลดีต่อการ ดำเนินงานของคณะ/วิทยาลัยของท่าน	3.25	1.08	3.17	1.04	3.32	1.12	3.26	1.09
49	หลังการสับเปลี่ยนหน้าที่การงาน มีการติดตามผลและ ประเมินผล	1.98	0.94	2.09	1.08	2.34	1.02	2.15	1.01
	รวม	2.59	1.12	2.67	1.13	2.78	1.16	2.68	1.14

จากตารางที่ 18 ปรากฏว่าการพัฒนาอาจารย์ด้านการสับเปลี่ยนหน้าที่การงานของสถาบันอยู่ในระดับน้อย ($\bar{X} = 2.68$) เมื่อพิจารณาในรายละเอียดพบว่า การพัฒนาด้านการสับเปลี่ยนหน้าที่การงานซึ่งอยู่ในระดับพัฒนาน้อยที่สุด ได้แก่ การสำรวจความจำเป็นและต้องการในการสับเปลี่ยนหน้าที่ของคณาจารย์ ($\bar{X} = 2.31$) และการติดตามและประเมินผล ($\bar{X} = 2.15$) นอกนั้นอยู่ในระดับพัฒนาน้อย

ในส่วนที่เกี่ยวข้องกับความคิดเห็น ผู้ตอบแบบสอบถามได้แสดงความคิดเห็นว่า การสับเปลี่ยนหน้าที่การงานของสถาบันเป็นผลดีต่อคณาจารย์และสถาบันอยู่ในระดับน้อย ($\bar{X} = 3.12$ และ $\bar{X} = 3.26$)

เมื่อแยกวิเคราะห์ที่เป็นรายละเอียด ปรากฏผลดังนี้

คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรมและวิทยาศาสตร์ พบว่า การพัฒนาด้านการสับเปลี่ยนหน้าที่การงานซึ่งอยู่ในระดับพัฒนาน้อยที่สุด ได้แก่ การสำรวจความจำเป็น และความต้องการในการสับเปลี่ยนหน้าที่การงานของคณาจารย์ ($\bar{X} = 2.19$) การสับเปลี่ยนหน้าที่การงานของคณาจารย์ให้เหมาะสมกับงานหรือความรู้ความสามารถ ($\bar{X} = 2.48$) และการติดตามผลและประเมินผล ($\bar{X} = 1.98$)

ในส่วนที่เกี่ยวข้องกับความคิดเห็น ผู้ตอบแบบสอบถามได้แสดงความคิดเห็นว่า การสับเปลี่ยนหน้าที่การงานของคณะเป็นผลดีต่อคณาจารย์และคณะอยู่ในระดับน้อย ($\bar{X} = 3.05$ และ $\bar{X} = 3.25$)

คณะวิศวกรรมศาสตร์ พบว่า การพัฒนาด้านการสับเปลี่ยนหน้าที่การงานซึ่งอยู่ในระดับพัฒนาน้อยที่สุด ได้แก่ การสำรวจความจำเป็นและความต้องการในการสับเปลี่ยนหน้าที่การงานของคณาจารย์ ($\bar{X} = 2.40$) และการติดตามผลและประเมินผล ($\bar{X} = 2.09$) นอกนั้นพัฒนาอยู่ในระดับน้อย

ในส่วนที่เกี่ยวข้องกับความคิดเห็น ผู้ตอบแบบสอบถามได้แสดงความคิดเห็นว่า การสับเปลี่ยนหน้าที่การงานของคณะเป็นผลดีต่อคณาจารย์และคณะอยู่ในระดับน้อย ($\bar{X} = 3.02$ และ $\bar{X} = 3.17$)

วิทยาลัยเทคโนโลยีอุตสาหกรรม พบว่า การพัฒนาการปรับเปลี่ยนหน้าที่การงานซึ่งอยู่ในระดับพัฒนาน้อยที่สุด ได้แก่ การสำรวจความจำเป็นและความต้องการในการปรับเปลี่ยนหน้าที่การงานของคณาจารย์ ($\bar{x} = 2.36$) และการติดตามผลและประเมินผล ($\bar{x} = 2.34$) นอกนั้นพัฒนาอยู่ในระดับน้อย

ในส่วนที่เกี่ยวข้องกับความคิดเห็น ผู้ตอบแบบสอบถามได้แสดงความคิดเห็นว่า การปรับเปลี่ยนหน้าที่การงานของวิทยาลัยเป็นผลดีคือคณาจารย์และวิทยาลัยอยู่ในระดับน้อย ($\bar{x} = 3.25$ และ 3.32)

ตารางที่ 19 แสดงข้อมูลเกี่ยวกับการจัดกิจกรรมการพัฒนาคณาจารย์ ของสถาบันเทคโนโลยี พระจอมเกล้า วิทยาเขตพระนครเหนือ

กิจกรรมการพัฒนาคณาจารย์	คณะครุฯ		คณะวิศวกรรมศาสตร์		ทอ.		รวมทั้งสถาบัน	
	\bar{x}	S.D.	\bar{x}	S.D.	\bar{x}	S.D.	\bar{x}	S.D.
1. การปฐมนิเทศ	3.29	1.22	3.12	1.13	3.22	1.18	3.22	1.18
2. การส่งเสริมให้มีการศึกษาค้นคว้า	3.11	1.02	3.29	2.98	2.77	1.07	3.01	1.05
3. การวิจัย	2.96	1.00	3.15	0.97	2.80	1.07	2.94	1.03
4. การฝึกอบรมหรือประชุมเชิงปฏิบัติการ	2.91	0.93	3.12	0.89	2.98	1.06	2.98	0.99
5. การสัมมนาทางวิชาการ	3.00	1.01	3.08	0.96	2.93	1.03	2.92	0.98
6. การเผยแพร่ข่าวสารทางวิชาการ	2.33	0.99	2.96	0.93	2.60	0.99	2.57	1.00
7. การจัดสัปดาห์ทางวิชาการ	2.29	1.08	2.54	1.00	2.22	1.06	2.32	1.06
8. การปรับเปลี่ยนหน้าที่การงาน	2.59	1.12	2.67	1.13	2.78	1.16	2.68	1.14

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

จากการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับกิจกรรมการพัฒนาคณาจารย์ทั้ง 8 ด้าน ดังกล่าว สามารถสรุปรวมได้จากตารางที่ 19 นี้ กล่าวคือ

คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรมและวิทยาศาสตร์ กิจกรรมการพัฒนาคณาจารย์ที่พัฒนาน้อยที่สุดได้แก่ การจัดสัปดาห์ทางวิชาการ นอกนั้นได้พัฒนาอยู่ในระดับน้อย

คณะวิศวกรรมศาสตร์ พัฒนาการอยู่ในระดับน้อยทุกด้าน

วิทยาลัยเทคโนโลยีอุตสาหกรรม กิจกรรมการพัฒนาคณาจารย์ที่พัฒนาน้อยที่สุด ได้แก่ การจัดสัปดาห์ทางวิชาการ นอกนั้นได้พัฒนาอยู่ในระดับน้อย

เมื่อรวมทั้งสถาบัน พบว่า กิจกรรมการพัฒนาคณาจารย์ที่พัฒนาน้อยที่สุด ได้แก่ การจัดสัปดาห์ทางวิชาการ นอกนั้นพัฒนาอยู่ในระดับน้อย

2.3 ผลการวิเคราะห์ปัญหาและอุปสรรคในการจัดกิจกรรม การพัฒนาคณาจารย์ ตามประสพการณ์ในการจัดของผู้บริหารและตามการรับรู้ต่อสภาพปัญหาตามความคิดเห็นของอาจารย์ ผลการวิเคราะห์ข้อมูล เกี่ยวกับปัญหาและอุปสรรคในการจัดกิจกรรมการพัฒนาคณาจารย์ของสถาบัน เทคโนโลยีพระจอมเกล้า วิทยาเขตพระนครเหนือ ตามประสพการณ์ในการจัดของผู้บริหารและตามการรับรู้ต่อสภาพปัญหาตามความคิดเห็นของอาจารย์ ปรากฏผลในตารางต่อไปนี้

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 20 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานตามประสบการณ์ของผู้บริหารเกี่ยวกับปัญหาและอุปสรรคในการจัดกิจกรรมการพัฒนาคณาจารย์

ข้อ	ปัญหาและอุปสรรคในการจัดกิจกรรมการพัฒนาคณาจารย์	คณะครูฯ		คณะวิศวะฯ		วทอ.		รวมทั้งสถาบัน	
		\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.
1	งบประมาณสนับสนุนการจัดกิจกรรมการพัฒนาคณาจารย์	4.30	0.64	3.88	0.60	4.43	0.49	4.20	0.63
2	นโยบายและแผนการดำเนินงานเพื่อการพัฒนา คณาจารย์	3.80	0.40	4.00	0.71	3.86	0.64	3.88	0.59
3	ผู้บริหารสนับสนุนให้อาจารย์เข้าร่วมกิจกรรมการพัฒนาคณาจารย์ได้ไม่ทั่วถึง	3.40	0.66	3.13	0.60	4.00	0.76	3.40	0.89
4	ความยุติธรรมในการคัดเลือกอาจารย์เพื่อการพัฒนา	3.20	0.98	3.25	0.66	3.86	1.12	3.40	0.98
5	การพัฒนาคณาจารย์ไม่ตรงกับสาขาวิชาที่คณะ/วิทยาลัยต้องการ	3.00	0.77	3.38	0.70	3.29	0.88	3.20	0.80
6	ความร่วมมือของคณาจารย์ในการเข้าร่วมกิจกรรมการพัฒนาคณาจารย์	3.70	0.78	3.38	0.48	3.29	1.16	3.48	0.85
7	คณาจารย์ที่มีโอกาสได้เข้าร่วมกิจกรรมการพัฒนาคณาจารย์ด้านต่าง ๆ แต่ไม่นำความรู้ ความก้าวหน้าทางวิชาการมาใช้ให้เป็นประโยชน์เท่าที่ควร	3.40	0.49	3.50	0.50	3.28	0.45	3.40	0.49
8	คณาจารย์เมื่อมีวุฒิสูงขึ้นมักจะขอโอน ย้าย หรือลาออกไปอยู่หน่วยงานอื่นทั้งของรัฐและเอกชน	2.90	0.54	3.63	0.86	3.71	0.88	3.36	0.84

ตารางที่ 20 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานตามประสบการณ์ของผู้บริหารเกี่ยวกับปัญหาและอุปสรรคในการจัดกิจกรรมการพัฒนาคณาจารย์ (ต่อ)

ข้อ	ปัญหาและอุปสรรคในการจัดกิจกรรมการพัฒนาคณาจารย์	คณะครูฯ		คณะวิทฯ		วทอ.		รวมทั้งสถาบัน	
		\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.
9	การส่งคณาจารย์เข้าร่วมกิจกรรมการพัฒนาคณาจารย์ในต่าง ๆ ทำให้ขาดกำลังคนในการปฏิบัติการสอน	3.60	0.49	4.25	0.83	3.29	0.88	3.72	0.83
10	การปฏิบัติตามกฎ ระเบียบในการลาศึกษาต่อหรือฝึกอบรม	3.10	0.70	3.25	0.43	3.14	1.36	3.16	0.88
11	การประชาสัมพันธ์ของคณะ/วิทยาลัย เกี่ยวกับงานการพัฒนาคณาจารย์	3.40	0.49	3.25	1.20	3.43	0.90	3.36	0.89
12	การสรรหาวิทยากร ผู้เชี่ยวชาญ	3.70	0.64	3.50	0.71	3.57	0.73	3.60	0.69
13	สถานที่ใช้ในการจัดกิจกรรมการพัฒนาคณาจารย์	3.10	1.04	3.25	0.83	3.14	0.64	3.16	0.88
14	การสรรหาบุคคลที่มีความสามารถในการจัดกิจกรรมการพัฒนา	3.80	0.87	3.50	0.71	3.71	0.70	3.68	0.79
15	ผู้ทำงานคณาจารย์มีความกระตือรือร้นในการพัฒนา ไม่มากเท่าที่ควร	3.80	0.75	3.38	0.70	3.86	0.64	3.60	0.73
16	ไม่มีหน่วยงานที่ทำหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับการพัฒนาคณาจารย์ โดยเฉพาะ	3.80	1.17	3.88	0.93	4.29	0.70	3.96	1.00
	รวม	3.50	0.83	3.52	0.80	3.63	0.96	3.55	0.85

จากตารางที่ 20 พบว่า ปัญหาและอุปสรรคในการจัดกิจกรรมการพัฒนาคณาจารย์ของ
ผู้บริหารอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.55$) ผู้บริหารของสถาบันประสบปัญหาซึ่งอยู่ในระดับมากได้แก่
งบประมาณสนับสนุนการจัดกิจกรรมการพัฒนาคณาจารย์ ($\bar{X} = 4.20$) นโยบายและแผนการ
ดำเนินงานเพื่อการพัฒนา ($\bar{X} = 3.88$) การส่งคณาจารย์เข้าร่วมกิจกรรมการพัฒนาคณาจารย์
ทำให้ขาดกำลังคนในการปฏิบัติการสอน ($\bar{X} = 3.72$) การสรรหาวิทยากรผู้เชี่ยวชาญ ($\bar{X} =$
3.60) การสรรหาบุคคลที่มีความสามารถในการจัดกิจกรรมการพัฒนาคณาจารย์ ($\bar{X} = 3.68$)
ผู้ทำงานด้านพัฒนาคณาจารย์ขาดความกระตือรือร้น ($\bar{X} = 3.60$) และไม่มีหน่วยงานที่ทำหน้าที่
รับผิดชอบเกี่ยวกับการพัฒนาคณาจารย์ ($\bar{X} = 3.96$) นอกนั้นเป็นปัญหาและอุปสรรคอยู่ในระดับ
น้อย

เมื่อแยกวิเคราะห์ที่ปัญหาและอุปสรรคเป็นรายละเอียด ปรากฏผลดังนี้

คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรมและวิทยาศาสตร์ ผู้บริหารประสบปัญหาและอุปสรรคซึ่งอยู่
ในระดับมาก ได้แก่ งบประมาณสนับสนุนการจัดกิจกรรมการพัฒนาคณาจารย์ ($\bar{X} = 4.30$)
นโยบายและแผนการดำเนินงาน ($\bar{X} = 3.80$) ความร่วมมือจากคณาจารย์ในการเข้าร่วม
กิจกรรม ($\bar{X} = 3.70$) การส่งคณาจารย์เข้าร่วมกิจกรรมการพัฒนาคณาจารย์ทำให้ขาดกำลังคน
ในการปฏิบัติการสอน ($\bar{X} = 3.60$) การสรรหาวิทยากร ($\bar{X} = 3.70$) การสรรหาบุคคล
ที่มีความสามารถในการจัดกิจกรรมการพัฒนาคณาจารย์ ($\bar{X} = 3.80$) ผู้ทำงานด้านพัฒนา
จารย์ขาดความกระตือรือร้น ($\bar{X} = 3.80$) และไม่มีหน่วยงานที่ทำหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับการ
พัฒนาคณาจารย์โดยเฉพาะ ($\bar{X} = 3.80$) นอกนั้นเป็นปัญหาและอุปสรรคอยู่ในระดับน้อย

คณะวิศวกรรมศาสตร์ ผู้บริหารประสบปัญหาและอุปสรรคซึ่งอยู่ในระดับมาก ซึ่งได้แก่
งบประมาณสนับสนุนการจัดกิจกรรมการพัฒนาคณาจารย์ ($\bar{X} = 3.88$) นโยบายและแผนการ
ดำเนินงาน ($\bar{X} = 4.00$) อาจารย์ที่มีโอกาสเข้าร่วมกิจกรรมการพัฒนาคณาจารย์ แต่ไม่นำ
ความรู้มาใช้ให้เป็นประโยชน์เท่าที่ควร ($\bar{X} = 3.50$) คณาจารย์เมื่อมีวุฒิสูงขึ้น มักจะขอโอน
ย้าย และลาออกไปอยู่หน่วยงานอื่น ($\bar{X} = 3.63$) การส่งคณาจารย์เข้าร่วมกิจกรรมการพัฒนา
คณาจารย์ทำให้ขาดกำลังคนในการปฏิบัติการสอน ($\bar{X} = 4.25$) การสรรหาวิทยากร ($\bar{X} =$
3.50) การสรรหาบุคคลที่มีความสามารถในการจัดกิจกรรมการพัฒนาคณาจารย์ ($\bar{X} = 3.50$)
และไม่มีหน่วยงานที่ทำหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับการพัฒนาคณาจารย์โดยเฉพาะ ($\bar{X} = 3.88$) นอก
นั้นเป็นปัญหาและอุปสรรคในระดับน้อย

วิทยาลัยเทคโนโลยีอุตสาหกรรม ผู้บริหารประสบปัญหาและอุปสรรคซึ่งอยู่ในระดับมาก ได้แก่ งบประมาณสนับสนุนการจัดกิจกรรมการพัฒนาคณาจารย์ ($\bar{X} = 4.43$) นโยบายและแผนการดำเนินงาน ($\bar{X} = 3.86$) การพัฒนาคณาจารย์ได้ไม่ทั่วถึง ($\bar{X} = 4.00$) ความยุติธรรมในการคัดเลือกคณาจารย์เพื่อการพัฒนา ($\bar{X} = 3.86$) คณาจารย์เมื่อมีวุฒิสูงขึ้นมักจะขอโอน ย้าย หรือลาออกไปอยู่หน่วยงานอื่น ($\bar{X} = 3.71$) การสรรหาวิทยากร ($\bar{X} = 3.57$) การสรรหาบุคคลที่มีความสามารถในการจัดกิจกรรมการพัฒนาคณาจารย์ ($\bar{X} = 3.71$) ผู้ทำงานด้านพัฒนาคณาจารย์ขาดความกระตือรือร้น ($\bar{X} = 3.86$) และไม่มีหน่วยงานที่ทำหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับการพัฒนาคณาจารย์โดยเฉพาะ ($\bar{X} = 4.29$) นอกนั้นเป็นปัญหาและอุปสรรคในระดับน้อย



ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 21 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานตามการรับรู้ของอาจารย์เกี่ยวกับสภาพปัญหาและอุปสรรคในการจัดกิจกรรมการพัฒนาคณาจารย์

ข้อ	ปัญหาและอุปสรรคในการจัดกิจกรรมการพัฒนาคณาจารย์	คณะครุฯ		คณะวิศวะฯ		วทอ.		รวมทั้งสถาบัน	
		\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.
1	งบประมาณสนับสนุนการจัดกิจกรรมการพัฒนาคณาจารย์	3.83	1.07	3.76	0.97	3.65	0.95	3.74	0.97
2	นโยบายและแผนการดำเนินงานเพื่อการพัฒนาคณาจารย์	3.95	0.84	3.56	0.77	3.58	0.92	3.72	0.88
3	ผู้บริหารสนับสนุนให้คณาจารย์เข้าร่วมกิจกรรมการพัฒนาคณาจารย์ได้ไม่ทั่วถึง	3.84	0.89	3.59	0.81	3.58	0.86	3.68	0.87
4	ความยุติธรรมในการคัดเลือกคณาจารย์เพื่อการพัฒนา	3.59	0.90	3.50	0.74	3.62	0.98	3.59	0.91
5	การพัฒนาคณาจารย์ไม่ตรงกับสาขาวิชาที่คณะ/วิทยาลัยต้องการ	3.48	0.86	3.47	0.76	3.34	0.89	3.42	0.86
6	ความร่วมมือของคณาจารย์ในการเข้าร่วมกิจกรรมการพัฒนาคณาจารย์	3.34	0.97	3.52	0.70	3.51	0.82	3.46	0.86
7	คณาจารย์ที่มีโอกาสได้เข้าร่วมกิจกรรมการพัฒนาคณาจารย์ด้านต่าง ๆ แต่ไม่นำความรู้ ความก้าวหน้าทางวิชาการมาใช้ให้เป็นประโยชน์เท่าที่ควร	3.42	0.91	3.44	0.81	3.49	0.89	3.46	0.88
8	คณาจารย์เมื่อมีวุฒิสูงขึ้นมักจะขอโอน ย้าย หรือลาออกไปอยู่หน่วยงานอื่นทั้งของรัฐและเอกชน	3.44	0.96	3.50	1.01	3.47	1.06	3.46	1.01

ตารางที่ 21 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานตามการรับรู้ของอาจารย์เกี่ยวกับสภาพปัญหาและอุปสรรคในการจัดกิจกรรมการพัฒนาคณาจารย์ (ต่อ)

ข้อ	ปัญหาและอุปสรรคในการจัดกิจกรรมการพัฒนาคณาจารย์	คณะครุฯ		คณะวิศวะฯ		วทอ.		รวมทั้งสถาบัน	
		\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.
9	การส่งคณาจารย์เข้าร่วมกิจกรรมการพัฒนาคณาจารย์ในต่าง ๆ ทำให้ขาดกำลังคนในการปฏิบัติการสอน	3.51	0.99	3.74	0.88	3.55	0.81	3.57	0.90
10	การปฏิบัติตามกฎ ระเบียบ ในการลาศึกษาต่อหรือฝึกอบรม	3.36	0.96	3.23	0.82	3.69	0.98	3.49	0.96
11	การประชาสัมพันธ์ของคณะ/วิทยาลัย เกี่ยวกับงานการพัฒนาคณาจารย์	3.76	0.92	3.68	0.93	3.40	1.01	3.59	0.98
12	การสรรหาวิทยากร ผู้เชี่ยวชาญ	3.52	0.84	3.68	0.63	3.48	0.75	3.53	0.77
13	สถานที่ใช้ในการจัดกิจกรรมการพัฒนาคณาจารย์	3.26	0.94	3.26	0.82	3.32	0.80	3.29	0.86
14	การสรรหาบุคคลที่มีความสามารถในการจัดกิจกรรมการพัฒนาคณาจารย์	3.70	0.83	4.03	0.71	3.77	0.82	3.79	0.81
15	ผู้ทำงานด้านพัฒนาคณาจารย์มีความกระตือรือร้นในการพัฒนาไม่มากเท่าที่ควร	3.92	0.80	3.91	0.61	3.60	0.94	3.78	0.85
16	ไม่มีหน่วยงานที่ทำหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับการพัฒนาคณาจารย์ โดยเฉพาะ	4.28	0.83	3.64	0.83	3.91	1.03	4.13	0.92
	รวม	3.64	0.95	3.64	0.83	3.56	0.92	3.60	0.92

จากตารางที่ 21 พบว่า ปัญหาและอุปสรรคในการจัดกิจกรรมการพัฒนาคณาจารย์ ตามการรับรู้ของคณาจารย์อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.60$) คณาจารย์ของสถาบันเห็นว่าปัญหา และอุปสรรคซึ่งอยู่ในระดับมาก ได้แก่ งบประมาณสนับสนุนการจัดกิจกรรมการพัฒนาคณาจารย์ ($\bar{X} = 3.74$) นโยบายและแผนการดำเนินงาน ($\bar{X} = 3.72$) พัฒนาคณาจารย์ได้ไม่ทั่วถึง ($\bar{X} = 3.68$) ความยุติธรรมในการคัดเลือกคณาจารย์เพื่อการพัฒนา ($\bar{X} = 3.59$) การส่ง คณาจารย์เข้าร่วมกิจกรรมการพัฒนาคณาจารย์ทำให้ขาดกำลังคนในการปฏิบัติการสอน ($\bar{X} = 3.57$) การประชาสัมพันธ์ ($\bar{X} = 3.59$) การสรรหาวิทยากร ($\bar{X} = 3.53$) การ สรรหาบุคคลที่มีความสามารถในการจัดกิจกรรมการพัฒนาคณาจารย์ ($\bar{X} = 3.79$) ผู้ทำงาน ด้านพัฒนาคณาจารย์ขาดความกระตือรือร้น ($\bar{X} = 3.78$) และไม่มีหน่วยงานที่ทำหน้าที่รับ ผิดชอบเกี่ยวกับการพัฒนาคณาจารย์ ($\bar{X} = 4.13$) นอกนั้นเป็นปัญหาและอุปสรรคอยู่ในระดับ น้อย

เมื่อแยกวิเคราะห์ปัญหาและอุปสรรคเป็นรายละเอียด ปรากฏผลดังนี้

คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรมและวิทยาศาสตร์ คณาจารย์เห็นว่าปัญหาและอุปสรรคซึ่งอยู่ ในระดับมาก ได้แก่ งบประมาณสนับสนุนการจัดกิจกรรมการพัฒนาคณาจารย์ ($\bar{X} = 3.83$) นโยบายและแผนการดำเนินงาน ($\bar{X} = 3.95$) พัฒนาคณาจารย์ได้ไม่ทั่วถึง ($\bar{X} = 3.84$) ความยุติธรรมในการคัดเลือกคณาจารย์เพื่อการพัฒนา ($\bar{X} = 3.59$) การส่งคณาจารย์เข้า ร่วมกิจกรรมการพัฒนาคณาจารย์ทำให้ขาดกำลังคนในการปฏิบัติการสอน ($\bar{X} = 3.51$) การ ประชาสัมพันธ์ ($\bar{X} = 3.76$) การสรรหาวิทยากร ($\bar{X} = 3.52$) การสรรหาบุคคลที่มี ความสามารถในการจัดกิจกรรมการพัฒนาคณาจารย์ ($\bar{X} = 3.70$) ผู้ทำหน้าที่ด้านการพัฒนา คณาจารย์ขาดความกระตือรือร้น ($\bar{X} = 3.92$) และไม่มีหน่วยงานที่ทำหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยว กับการพัฒนาอาจารย์โดยเฉพาะ ($\bar{X} = 4.28$) นอกนั้นเห็นว่า เป็นปัญหาและอุปสรรคอยู่ใน ระดับน้อย

คณะวิศวกรรมศาสตร์ คณาจารย์เห็นว่าปัญหาและอุปสรรคซึ่งอยู่ในระดับมาก ได้แก่ งบประมาณสนับสนุนการจัดกิจกรรมการพัฒนาคณาจารย์ ($\bar{X} = 3.76$) นโยบายและแผนการ ดำเนินงาน ($\bar{X} = 3.56$) การพัฒนาคณาจารย์ได้ไม่ทั่วถึง ($\bar{X} = 3.59$) ความยุติธรรม ในการคัดเลือกคณาจารย์เพื่อการพัฒนา ($\bar{X} = 3.50$) ความร่วมมือจากคณาจารย์ ($\bar{X} = 3.52$) คณาจารย์เมื่อมีวุฒิสูงขึ้นไปมักจะขอโอน ย้าย หรือลาออกไปอยู่หน่วยงานอื่น ($\bar{X} = 3.50$) การส่งคณาจารย์เข้าร่วมกิจกรรมการพัฒนาคณาจารย์ทำให้ขาดกำลังคนในการปฏิบัติการ

สอน ($\bar{x} = 3.74$) การประชาสัมพันธ์ ($\bar{x} = 3.68$) การสรรหาวิทยากร ($\bar{x} = 3.68$) การสรรหาบุคคลที่มีความสามารถในการจัดกิจกรรมการพัฒนาคณาจารย์ ($\bar{x} = 4.03$) ผู้ทำงานด้านพัฒนาคณาจารย์ขาดความกระตือรือร้น ($\bar{x} = 3.91$) และไม่มีหน่วยงานที่ทำหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับการพัฒนาคณาจารย์โดยเฉพาะ ($\bar{x} = 3.64$) นอกนั้นเห็นว่าเป็นปัญหาและอุปสรรคอยู่ในระดับน้อย

วิทยาลัยเทคโนโลยีอุตสาหกรรม คณาจารย์เห็นว่าปัญหาและอุปสรรคซึ่งอยู่ในระดับมาก ได้แก่ งบประมาณสนับสนุนการจัดกิจกรรมการพัฒนาคณาจารย์ ($\bar{x} = 3.65$) นโยบายและแผนการดำเนินงาน ($\bar{x} = 3.58$) การพัฒนาคณาจารย์ได้ไม่ทั่วถึง ($\bar{x} = 3.58$) ความยุติธรรมในการคัดเลือกอาจารย์เพื่อการพัฒนา ($\bar{x} = 3.62$) ความร่วมมือจากคณาจารย์ ($\bar{x} = 3.51$) การส่งคณาจารย์เข้าร่วมกิจกรรมการพัฒนาคณาจารย์ทำให้ขาดกำลังคนในการปฏิบัติการสอน ($\bar{x} = 3.55$) การปฏิบัติตามกฎระเบียบในการลาศึกษาต่อหรือฝึกอบรม ($\bar{x} = 3.69$) การสรรหาบุคคลที่มีความสามารถในการจัดกิจกรรมการพัฒนาคณาจารย์ ($\bar{x} = 3.77$) ผู้ทำงานด้านพัฒนาคณาจารย์ขาดความกระตือรือร้น ($\bar{x} = 3.60$) และไม่มีหน่วยงานที่ทำหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับการพัฒนาคณาจารย์โดยเฉพาะ ($\bar{x} = 3.91$) นอกนั้นเห็นว่าเป็นปัญหาและอุปสรรคอยู่ในระดับน้อย

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 22 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของผู้ตอบแบบสอบถามทั้งสถาบันเกี่ยวกับปัญหาและอุปสรรคในการจัดกิจกรรมการพัฒนาคณาจารย์

ข้อ	ปัญหาและอุปสรรคในการจัดกิจกรรมการพัฒนาคณาจารย์	ผู้บริหาร		อาจารย์		รวม	
		\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.
1	งบประมาณสนับสนุนการจัดกิจกรรมการพัฒนาคณาจารย์	4.20	0.63	3.74	0.97	3.78	0.98
2	นโยบายและแผนการดำเนินงานเพื่อการพัฒนาอาจารย์	3.88	0.59	3.72	0.88	3.72	0.87
3	ผู้บริหารสนับสนุนให้คณาจารย์เข้าร่วมกิจกรรมการพัฒนาคณาจารย์ได้ไม่ทั่วถึง	3.40	0.89	3.68	0.87	3.65	0.88
4	ความยุติธรรมในการคัดเลือกคณาจารย์เพื่อการพัฒนา	3.40	0.98	3.59	0.91	3.56	0.93
5	การพัฒนาคณาจารย์ไม่ตรงกับสาขาวิชาที่คณะ/วิทยาลัยต้องการ	3.20	0.80	3.42	0.86	3.42	0.87
6	ความร่วมมือของคณาจารย์ในการเข้าร่วมกิจกรรมการพัฒนาคณาจารย์	3.48	0.85	3.46	0.86	3.46	0.86
7	คณาจารย์ที่มีโอกาสได้เข้าร่วมกิจกรรมการพัฒนาคณาจารย์ต่าง ๆ แต่ไม่นำความรู้ ความก้าวหน้าทางวิชาการมาใช้ให้เป็นประโยชน์เท่าที่ควร	3.40	0.49	3.46	0.88	3.45	0.85
8	คณาจารย์เมื่อมีวุฒิสูงขึ้นมักจะขอโอน ย้าย หรือลาออกไปอยู่หน่วยงานอื่น ทั้งของรัฐและเอกชน	3.36	0.84	3.46	1.01	3.44	0.99
9	การส่งคณาจารย์เข้าร่วมกิจกรรมการพัฒนาคณาจารย์ในสถานต่าง ๆ ทำให้ขาดกำลังคนในการปฏิบัติการสอน	3.72	0.83	3.57	0.90	3.58	0.87
10	การปฏิบัติตามกฎ ระเบียบ ในการลาศึกษาต่อหรือฝึกอบรม	3.16	0.88	3.49	0.96	3.46	0.96

ตารางที่ 22 แสดงค่าเฉลี่ยและค่า เบี่ยงเบนมาตรฐานของผู้ตอบแบบสอบถามทั้งสถาบัน เกี่ยวกับปัญหาและอุปสรรคในการจัดกิจกรรมการพัฒนาคณาจารย์ (ต่อ)

ข้อ	ปัญหาและอุปสรรคในการจัดกิจกรรมการพัฒนาคณาจารย์	ผู้บริหาร		อาจารย์		รวม	
		\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.
11	การประชาสัมพันธ์ของคณะ/วิทยาลัยเกี่ยวกับงานการพัฒนาคณาจารย์	3.36	0.89	3.59	0.98	3.54	0.96
12	การสรรหาวิทยากร ผู้เชี่ยวชาญ	3.60	0.69	3.53	0.77	3.52	0.77
13	สถานที่ใช้ในการจัดกิจกรรมการพัฒนาคณาจารย์	3.16	0.88	3.29	0.86	3.27	0.87
14	การสรรหาบุคคลที่มีความสามารถในการจัดกิจกรรมการพัฒนาคณาจารย์	3.68	0.79	3.79	0.81	3.78	0.81
15	ผู้ทำงานด้านพัฒนาคณาจารย์มีความกระตือรือร้นในการพัฒนาไม่มากเท่าที่ควร	3.60	0.73	3.78	0.85	3.77	0.84
16	ไม่มีหน่วยงานที่ทำหน้าที่รับผิดชอบ เกี่ยวกับการพัฒนาคณาจารย์โดยเฉพาะ	3.96	1.00	4.13	0.92	4.11	0.93
	รวม	3.55	0.85	3.60	0.92	3.59	0.92

จากตารางที่ 22 พบว่า ปัญหาและอุปสรรคในการจัดกิจกรรมการพัฒนาคณาจารย์ของสถาบันอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.59$) ปัญหาและอุปสรรคของสถาบันซึ่งอยู่ในระดับมาก ได้แก่ งบประมาณสนับสนุนการจัดกิจกรรมการพัฒนาคณาจารย์ ($\bar{X} = 3.78$) นโยบายและแผนการดำเนินงาน ($\bar{X} = 3.72$) การพัฒนาคณาจารย์ได้ไม่ทั่วถึง ($\bar{X} = 3.65$) ความยุติธรรมในการคัดเลือกคณาจารย์เพื่อการพัฒนา ($\bar{X} = 3.56$) การส่งคณาจารย์เข้าร่วมกิจกรรมการพัฒนาคณาจารย์ทำให้ขาดกำลังคนในการปฏิบัติการสอน ($\bar{X} = 3.58$) การประชาสัมพันธ์ ($\bar{X} = 3.54$) การสรรหาวิทยากร ($\bar{X} = 3.52$) การสรรหาบุคคลที่มีความสามารถในการจัดกิจกรรมการพัฒนาคณาจารย์ ($\bar{X} = 3.78$) ผู้ทำงานด้านพัฒนาคณาจารย์ขาดความกระตือรือร้น ($\bar{X} = 3.77$) และไม่มีหน่วยงานที่ทำหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับการพัฒนาคณาจารย์โดยเฉพาะ ($\bar{X} = 4.11$) นอกนั้นเป็นปัญหาและอุปสรรคอยู่ในระดับน้อย

2.4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับแนวทางแก้ไขปัญหา และข้อเสนอแนะในการจัดกิจกรรมการพัฒนาคณาจารย์ ของสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้า วิทยาเขตพระนครเหนือ แนวทางแก้ไขปัญหาและข้อเสนอแนะนี้เป็นความคิดเห็นของผู้บริหารและอาจารย์ จำนวน 73 คน คิดเป็นร้อยละ 36.13 จากคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรมและวิทยาศาสตร์ จำนวน 37 คน จากคณะวิศวกรรมศาสตร์ จำนวน 11 คน และจากวิทยาลัยเทคโนโลยีอุตสาหกรรม จำนวน 25 คน สามารถสรุปข้อเสนอแนะ โดยเรียงลำดับจากความถี่มากไปหาน้อยได้ดังนี้

ก) ควรมีนโยบายที่ชัดเจน มีการวางแผนทั้งในระยะสั้นและระยะยาว และปฏิบัติตามแผนนั้นอย่างต่อเนื่อง (23)

ข) ควรจัดตั้งหน่วยงานที่ทำหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับการพัฒนาคณาจารย์ โดยเฉพาะ (23)

ค) ควรพัฒนาคณาจารย์ให้ทั่วถึง พยายามใช้ระบบหมุนเวียน และเป็นไปด้วยความยุติธรรม (18)

ง) ผู้บริหารควรส่งเสริมกิจกรรมการพัฒนาคณาจารย์ทุกด้านให้มากกว่านี้ และกล่าารเริ่มงานใหม่ (17)

จ) ควรจัดสรรงบประมาณให้มากเพียงพอ (7)

ฉ) การประชาสัมพันธ์ต้องกว้างขวางเพียงพอและรวดเร็ว (7)

- ข) คณาจารย์ต้องให้ความร่วมมือ (6)
- ข) ควรสนับสนุนด้านสวัสดิการ สร้างพื้นฐานทางเศรษฐกิจให้ เพื่อ
การพัฒนาจะได้ผลดีขึ้น (5)
- ฅ) ควรมีการติดตามผลและประเมินผล (3)
- ฉ) การจัดกิจกรรมควรสนองความต้องการของคณาจารย์ (3)
- ง) ควรลดภาระงานสอนเพื่อให้มีเวลาเข้าร่วมกิจกรรม โดยไม่กระทบ
กระเทือนต่อการสอน (3)
- จ) ควรสรรหาบุคคลที่มีความสามารถ ในการจัดกิจกรรมการพัฒนา
คณาจารย์ (2)
- ฉ) ควรพัฒนาความจิตใจ ความมีระเบียบวินัย และความสามัคคี (2)

3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากการสัมภาษณ์อย่างมีโครงสร้าง

3.1 ผลการวิเคราะห์สถานภาพของผู้ตอบแบบสัมภาษณ์ ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสัมภาษณ์ ได้แก่ เพศ อายุ อายุราชการ ระดับการศึกษาสูงสุด และหน่วยงานที่สังกัด รายละเอียดทั้งหมดได้เสนอตามลำดับดังนี้

ตารางที่ 23 แสดงผู้ตอบแบบสัมภาษณ์จำแนกตามเพศ

เพศ	ผู้บริหาร		อาจารย์		รวม	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
ชาย	22	88	15	75	37	82.2
หญิง	3	12	5	25	8	17.8
รวม	25	100	20	100	45	100

จากตารางที่ 23 พบว่า ผู้บริหารส่วนใหญ่เป็นชาย ร้อยละ 28 เป็นหญิงเพียงร้อยละ 12 สำหรับอาจารย์เป็นชายมากกว่าหญิง คือ ชายร้อยละ 75 และหญิงร้อยละ 25 เมื่อรวมทั้งสองกลุ่มแล้วพบว่า ผู้ตอบแบบสัมภาษณ์เป็นชายมากกว่าหญิง คือเป็นชาย ร้อยละ 82.2 และหญิง ร้อยละ 17.8

ตารางที่ 24 แสดงผู้ตอบแบบสัมภาษณ์จำแนกตามอายุ

อายุ	ผู้บริหาร		อาจารย์		รวม	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	รวม	ร้อยละ
21 - 30	1	4	2	10	3	6.7
31 - 40	15	60	13	65	28	62.2
41 - 50	7	28	5	25	12	26.7
51 - 60	2	8	-	-	2	4.4
รวม	25	100	20	100	45	100

จากตารางที่ 24 พบว่า ผู้ตอบแบบสัมภาษณ์ที่เป็นผู้บริหาร อายุระหว่าง 31-40 ปี มีมากที่สุด คือร้อยละ 60 รองลงมาคืออายุระหว่าง 41-50 ปี คิดเป็นร้อยละ 28 อายุระหว่าง 51-60 ปี คิดเป็นร้อยละ 8 อายุระหว่าง 21-30 ปี คิดเป็นร้อยละ 4 ตามลำดับ

สำหรับกลุ่มอาจารย์อายุระหว่าง 31-40 ปี มีมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 65 รองลงมาคืออายุระหว่าง 41-50 ปี คิดเป็นร้อยละ 25 อายุระหว่าง 21-30 ปี คิดเป็นร้อยละ 10 อายุระหว่าง 51-60 ปี ไม่มีผู้มีอายุตามเกณฑ์

เมื่อรวมทั้งสองกลุ่มแล้วพบว่าอายุระหว่าง 31-40 ปี มีมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 62.2 รองลงมาคืออายุระหว่าง 41-50 ปี คิดเป็นร้อยละ 26.7 อายุระหว่าง 21-30 ปี คิดเป็นร้อยละ 6.7 และอายุระหว่าง 51-60 ปี คิดเป็นร้อยละ 4.4 ตามลำดับ

ตารางที่ 25 แสดงผู้ตอบแบบสัมภาษณ์จำแนกตามอายุราชการ

อายุราชการ	ผู้บริหาร		อาจารย์		รวม	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
1 - 5	4	16	4	20	8	17.8
6 - 10	5	20	7	35	12	26.7
11 - 15	6	24	4	20	10	22.2
16 - 20	5	20	1	5	6	13.3
21 ปีขึ้นไป	5	20	4	20	9	20
รวม	25	100	20	100	45	100

จากตารางที่ 25 พบว่า ผู้ตอบแบบสัมภาษณ์ที่เป็นผู้บริหารอายุราชการอยู่ระหว่าง 11-15 ปี มีมากที่สุด คือร้อยละ 24 รองลงมาคืออายุราชการระหว่าง 6-10 ปี คิดเป็นร้อยละ 20 อายุราชการระหว่าง 16-20 ปี คิดเป็นร้อยละ 20 อายุราชการระหว่าง 21 ปี ขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 20 และอายุราชการระหว่าง 1-5 ปี คิดเป็นร้อยละ 16 ตามลำดับ

สำหรับกลุ่มอาจารย์อายุราชการระหว่าง 6-10 ปี มีมากที่สุดคือร้อยละ 35 รองลงมาคืออายุราชการระหว่าง 1-5 ปี คิดเป็นร้อยละ 20 อายุราชการระหว่าง 11-15 ปี คิดเป็นร้อยละ 20 อายุราชการตั้งแต่ 21 ปี ขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 20 และอายุราชการระหว่าง 16-20 ปี คิดเป็นร้อยละ 5 ตามลำดับ

เมื่อรวมทั้งสองกลุ่มแล้วอายุราชการระหว่าง 6-10 ปี มีมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 26.7 รองลงมาคืออายุราชการระหว่าง 11-15 ปี คิดเป็นร้อยละ 22.2 อายุราชการตั้งแต่ 21 ปี ขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 20 อายุราชการระหว่าง 1-5 ปี คิดเป็นร้อยละ 17.8 และอายุราชการระหว่าง 16-20 ปี คิดเป็นร้อยละ 13.3 ตามลำดับ

ตารางที่ 26 แสดงผู้ตอบแบบสัมภาษณ์จำแนกตามวุฒิการศึกษาสูงสุด

วุฒิการศึกษาสูงสุด	ผู้บริหาร		อาจารย์		รวม	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
ปริญญาตรี	6	24	10	50	16	35.6
สูงกว่าปริญญาตรี	1	4	1	5	2	4.4
ปริญญาโท	14	56	8	40	22	48.9
ปริญญาเอก	4	16	1	5	5	11.1
รวม	25	100	20	100	45	100

จากตารางที่ 26 พบว่า ผู้ตอบแบบสัมภาษณ์ ที่เป็นผู้บริหารวุฒิปริญญาโทมีมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 56 รองลงมาคือวุฒิปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 24 วุฒิปริญญาเอกคิดเป็นร้อยละ 16 และวุฒิสูงกว่าปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 4 ตามลำดับ

สำหรับกลุ่มอาจารย์วุฒิปริญญาตรีมีมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 50 รองลงมาคือวุฒิปริญญาโท คิดเป็นร้อยละ 40 วุฒิปริญญาเอก คิดเป็นร้อยละ 5 และวุฒิสูงกว่าปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 5 ตามลำดับ

เมื่อรวมทั้งสองกลุ่มแล้วพบว่า วุฒิปริญญาโทมีมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 48.9 รองลงมาคือวุฒิปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 35.6 วุฒิปริญญาเอก คิดเป็นร้อยละ 11.1 และวุฒิสูงกว่าปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 4.4 ตามลำดับ



ตารางที่ 27 . แสดงผู้ตอบแบบสัมภาษณ์จำแนกตามหน่วยงานที่สังกัด

หน่วยงานที่สังกัด	ผู้บริหาร		อาจารย์		รวม	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรมและ วิทยาศาสตร์	10	40	7	35	17	37.8
คณะวิศวกรรมศาสตร์	8	32	4	20	12	26.7
วิทยาลัยเทคโนโลยีอุตสาหกรรม	7	28	9	45	16	35.5
รวม	25	100	20	100	45	100

จากตารางที่ 27 พบว่า ผู้ตอบแบบสัมภาษณ์เป็นผู้บริหาร สังกัดคณะครุศาสตร์
อุตสาหกรรมและวิทยาศาสตร์ มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 40 รองลงมาสังกัดคณะวิศวกรรมศาสตร์
คิดเป็นร้อยละ 32 และสังกัดวิทยาลัยเทคโนโลยีอุตสาหกรรม คิดเป็นร้อยละ 28 ตามลำดับ

สำหรับกลุ่มอาจารย์สังกัดวิทยาลัยเทคโนโลยีอุตสาหกรรมมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 45
รองลงมาสังกัดคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรมและวิทยาศาสตร์ คิดเป็นร้อยละ 35 และสังกัดคณะ
วิศวกรรมศาสตร์ คิดเป็นร้อยละ 20 ตามลำดับ

เมื่อรวมทั้งสองกลุ่มแล้วพบว่า สังกัดคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรมและวิทยาศาสตร์ มาก
ที่สุดคิดเป็นร้อยละ 37.8 สังกัดวิทยาลัยเทคโนโลยีอุตสาหกรรม คิดเป็นร้อยละ 35.5 และ
สังกัดคณะวิศวกรรมศาสตร์ คิดเป็นร้อยละ 26.7 ตามลำดับ

3.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากการสัมภาษณ์ แบ่งเป็น

ก) ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากการสัมภาษณ์ผู้บริหาร สามารถสรุปสาระ
สำคัญโดยพิจารณาจากคำตอบได้ดังนี้

1) นโยบายการพัฒนาคณาจารย์ของสถาบัน ผู้บริหารทั้ง 3 หน่วยงาน ได้แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับนโยบายพอสรุปได้ว่า สถาบันมุ่งพัฒนาศักยภาพของคณาจารย์
โดยการจัดกิจกรรมการพัฒนาคณาจารย์ด้านต่าง ๆ เพื่อให้คณาจารย์ได้มีโอกาสเพิ่มพูน ความรู้
ความสามารถ และประสบการณ์ ซึ่งจะแบ่งเป็นนโยบายพัฒนาระยะยาว ได้แก่ การส่งเสริม

ด้านการศึกษาคือในระดับสูงเพื่อเป็นผู้นำทางวิชาการ ส่วนนโยบายระยะสั้น มักจะปรากฏในรูปของการอบรม สัมมนา ศึกษานั่งในและต่างประเทศ (10)

- มุ่งพัฒนาต้นสังกัดและสวัสดิการต่าง ๆ ประกอบกันไป (2)
- มีการชี้แจงนโยบายอย่างกว้าง ๆ ในที่ประชุมกรรมการประจำคณะ/วิทยาลัย แต่ไม่ปรากฏเป็นสายลักษณะอักษร (14)
- นอกเหนือจากทุนในโครงการความช่วยเหลือของประเทศสหพันธ์สาธารณรัฐเยอรมันแล้ว ไม่ทราบนโยบายหรือแผนการดำเนินงานด้านอื่น ๆ (5)
- การดำเนินงานพัฒนาคณาจารย์ในปัจจุบันมีลักษณะเป็นการกระทำเฉพาะหน้า (3)

2) กิจกรรมการพัฒนาคณาจารย์ที่สถาบันเน้นเป็นหลัก และพัฒนาแล้วประสบความสำเร็จ พอสรุปได้ดังนี้ การฝึกอบรมหรือประชุมเชิงปฏิบัติการ (10) การสัมมนาทางวิชาการ (5) การวิจัย (3) การศึกษาคือ (3) ยังไม่มีกิจกรรมใดที่ประสบความสำเร็จ (4)

เมื่อแยกพิจารณาเป็นรายคณะ ปรากฏผลว่า

คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรมและวิทยาศาสตร์ แสดงความคิดเห็นดังนี้ การฝึกอบรมหรือประชุมเชิงปฏิบัติการ (6) การศึกษาคือ (1) การสัมมนา (1) ยังไม่มีกิจกรรมใดที่ประสบความสำเร็จ (2)

คณะวิศวกรรมศาสตร์ แสดงความคิดเห็นดังนี้ การวิจัย (3) การศึกษาคือ (2) การสัมมนา (1) การฝึกอบรมหรือประชุมเชิงปฏิบัติการ (1) ยังไม่มีกิจกรรมใดที่ประสบความสำเร็จ (1)

วิทยาลัยเทคโนโลยีอุตสาหกรรม แสดงความคิดเห็นดังนี้ การฝึกอบรมหรือประชุมเชิงปฏิบัติการ (3) การสัมมนา (3) ยังไม่มีกิจกรรมใดที่ประสบความสำเร็จ (1)

3) ส่วนสาเหตุและแนวทางแก้ไขปัญหาและอุปสรรค ในการจัดกิจกรรมการพัฒนาคณาจารย์สามารถสรุปความคิดเห็นของผู้บริหารทั้ง 3 หน่วยงานได้จากตาราง

ตารางที่ 28 แสดงสาเหตุและแนวทางแก้ไขปัญหาและอุปสรรค ในการจัดกิจกรรมการพัฒนา
คณาจารย์ของสถาบันตามความคิดเห็นของผู้บริหาร

สาเหตุของปัญหาและอุปสรรค	แนวทางแก้ไข
<p>1. เงินสนับสนุนการจัดกิจกรรมการพัฒนาคณาจารย์ไม่เพียงพอ เนื่องจากได้รับจัดสรรเงินงบประมาณน้อย (10)</p>	<ul style="list-style-type: none"> - หาแหล่งเงินทุนจากหน่วยงานต่าง ๆ ทั้งในภายในและต่างประเทศ (6) - ใช้เงินนอกงบประมาณสนับสนุน (4) - จัดกิจกรรมอย่างประหยัด แต่คุ้มค่า โดยเลือกหัวข้อเรื่องที่จะนำมาแก้ไขปัญหาได้เป็นสำคัญ (1)
<p>2. การส่งคณาจารย์เข้าร่วมกิจกรรมการพัฒนาคณาจารย์มีผลกระทบต่อการสอน (10)</p>	<ul style="list-style-type: none"> - ควรเริ่มทบทวนหลักสูตร นโยบายการรับนักศึกษา และภาระงานของอาจารย์ (3) - ควรกำหนดมาตรฐานชั่วโมงสอน ชั่วโมงที่เหลือให้จ้างอาจารย์พิเศษ (2) - ลดภาระงานสอนของอาจารย์ พยายามให้นักศึกษาเรียนรู้ด้วยตนเองมากขึ้นจาก Resources และรู้จักใช้เทคโนโลยีใหม่ ๆ เช่น Computer เพื่อประหยัดเวลา (2) - ขออัตราเพิ่ม (1) - จัดสอนแบบ Distance Learning (1)
<p>3. ทุนศึกษาต่อ/ฝึกอบรมโดยไม่ต้องสอบแข่งขันมีน้อย เนื่องจากการติดต่อแหล่งทุนยังไม่กว้างพอ (5)</p>	<ul style="list-style-type: none"> - ผู้บริหารต้องกว้างขวางพอที่จะติดต่อหาทุนจากแหล่งต่าง ๆ ทั้งภายในและต่างประเทศมาสนับสนุน (4) - ควรให้อาจารย์ฝึกฝนภาษาอังกฤษด้วยการเปิด course สอนเป็นพิเศษ (1) - ติดต่อกรมวิเทศสหการเพื่อขอจัดสรรทุนให้แก่สถาบันโดยตรง (1) - ให้ไปฝึกอบรมโดยทุนโครงการแลกเปลี่ยนศึกษานานาชาติ (IAESTE) (1)

ตารางที่ 28 แสดงสาเหตุและแนวทางแก้ไขปัญหาและอุปสรรค ในการจัดกิจกรรมการพัฒนา คณาจารย์ของสถาบันตามความคิดเห็นของผู้บริหาร (ต่อ)

สาเหตุของปัญหาและอุปสรรค	แนวทางแก้ไข
4. คณาจารย์ขาดความร่วมมือ เนื่องจากเศรษฐกิจไม่ดี (3)	- ควรเพิ่มสวัสดิการในรูปแบบต่าง ๆ เช่น บ้านพัก (1)
5. คณาจารย์ขาดความร่วมมือเนื่องจากเห็นว่าตนเองคืออยู่แล้ว (2)	<ul style="list-style-type: none"> - ในกรณีเป็นคำสั่งควรตั้งกรรมการสอบสวนหาสาเหตุ (2) - ควรประชาสัมพันธ์ให้กว้างขวางเพื่อเป็นการจูงใจ (1) - เชิญมาคุยเพื่อทราบแนวคิด (1) - ต้องตระหนักถึงความจำเป็นในการพัฒนาตนเองเพื่อพัฒนาสถาบัน (1) - อาจารย์ต้องเปลี่ยนเจตคติยอมรับการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยี (1)
6. สถานที่ใช้สำหรับกิจกรรมนอกสถานที่ไม่สะดวกเท่าที่ควรเนื่องจากมีระเบียบให้ใช้เฉพาะสถานที่ที่เป็นของราชการ (2)	- พยายามเลือกสถานที่ที่เหมาะสม แต่บางครั้งไม่เอื้อต่อการจัดกิจกรรมนั้น ๆ (2)
7. ไม่มีนโยบายที่แน่ชัดและขาดการวางแผน เนื่องจากให้ความสำคัญกับการพัฒนาคณาจารย์น้อยเกินไป (1)	- ภาควิชาควรรีเริ่มทำก่อนและเสนอผู้บริหารระดับสูงเพื่อเป็นแรงผลักดันให้ริเริ่มงานใหม่ (1)
8. ระบบสรรหาทำให้คณาจารย์เกิดการแบ่งพรรคแบ่งพวก (1)	- คณาจารย์ต้องตระหนักถึงหน้าที่ของตน ความรับผิดชอบ และความมีระเบียบวินัย (1)

ข) ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากการสัมภาษณ์อาจารย์ สามารถสรุปสาระสำคัญโดยพิจารณาจากความถี่ได้ดังนี้

- 1) ความคิดเห็นเกี่ยวกับนโยบายการพัฒนาคณาจารย์ของสถาบันคณาจารย์ผู้ให้สัมภาษณ์ทั้ง 3 หน่วยงาน ได้แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับนโยบายการพัฒนาคณาจารย์ของสถาบันไว้ดังนี้
 - คณาจารย์ไม่ทราบนโยบายที่แน่นอนชัดเจนเป็นลายลักษณ์อักษร (14)
 - ได้รับทราบนโยบายอย่างกว้าง ๆ จากที่ประชุมระดับภาคและระดับคณะ/วิทยาลัย (9)
 - การพัฒนายังดำเนินการไม่ต่อเนื่องและไม่จริงจัง (2)
 - หลังการพัฒนาแล้วคณาจารย์ไม่ทราบประสิทธิผลการดำเนินงานตามนโยบาย (1)
- 2) ความต้องการของคณาจารย์เกี่ยวกับการจัดกิจกรรม การพัฒนาคณาจารย์ของสถาบันเรียงลำดับได้ดังนี้ การฝึกอบรมหรือประชุมเชิงปฏิบัติการ (18) การสัมมนาทางวิชาการ (2)

เมื่อแยกพิจารณาเป็นรายละเอียด ปรากฏผลว่า

คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรมและวิทยาศาสตร์ แสดงความคิดเห็นดังนี้ การฝึกอบรมหรือประชุมเชิงปฏิบัติการ (5) การสัมมนา (2)

คณะวิศวกรรมศาสตร์ แสดงความคิดเห็นดังนี้ การฝึกอบรมหรือประชุมเชิงปฏิบัติการ (4)

วิทยาลัยเทคโนโลยีอุตสาหกรรม การฝึกอบรมหรือประชุมเชิงปฏิบัติการ (9)

การที่คณาจารย์ต้องการให้จัดกิจกรรมการฝึกอบรมหรือประชุมเชิงปฏิบัติการ มากกว่ากิจกรรมอื่น ๆ นั้น สามารถประมวลเหตุผลได้ว่า คณาจารย์ส่วนใหญ่เป็นอาจารย์ทางช่างซึ่งจะต้องมีความรู้ทั้งทางด้านทฤษฎีและปฏิบัติ โดยต้องพัฒนาให้ทันต่อนวัตกรรมทางเทคโนโลยีอุตสาหกรรมซึ่งเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว การฝึกอบรมหรือประชุมเชิงปฏิบัติการจะให้ผลดีในระยะสั้น และสามารถนำความรู้มาใช้ได้ดี เนื่องจากได้ประสบการณ์ตรงเพราะได้ลงมือปฏิบัติ อย่างไรก็ตามได้ให้ข้อคิดว่าการจัดฝึกอบรมจะได้ผลดีหากกระทำอย่างมีเป้าหมาย

3) กิจกรรมการพัฒนาคณาจารย์ที่สถาบันได้พัฒนาแล้ว ประสบความสำเร็จมากที่สุด เรียงตามลำดับความถี่ได้ดังนี้ การฝึกอบรมหรือประชุมเชิงปฏิบัติการ (5) การสัมมนาทางวิชาการ (3) การศึกษาต่อ (1) ยังไม่มีกิจกรรมใดที่พัฒนาแล้วประสบความสำเร็จ (11)

เมื่อแยกพิจารณาเป็นรายละเอียด ปรากฏผลว่า

คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรมและวิทยาศาสตร์ แสดงความคิดเห็นดังนี้ การสัมมนา (3) การฝึกอบรมหรือประชุมเชิงปฏิบัติการ (2) การศึกษาต่อ (1) ยังไม่มีกิจกรรมใดที่พัฒนาแล้วประสบความสำเร็จ (1)

คณะวิศวกรรมศาสตร์ แสดงความคิดเห็นดังนี้ การฝึกอบรมหรือประชุมเชิงปฏิบัติการ (3) ยังไม่มีกิจกรรมใดที่พัฒนาแล้วประสบความสำเร็จ (1)

วิทยาลัยเทคโนโลยีอุตสาหกรรม แสดงความคิดเห็นดังนี้ ยังไม่มีกิจกรรมใดที่พัฒนาแล้วประสบความสำเร็จ (9)

การที่คณาจารย์แสดงความคิดเห็นว่ายังไม่มีกิจกรรมใด ที่สถาบันพัฒนาแล้วประสบความสำเร็จนั้นเนื่องจากพิจารณาว่าการพัฒนาคณาจารย์เป็นการกระทำแบบเฉพาะหน้า ขาดการวางแผนการดำเนินงานเป็นระบบ ขาดการประเมินผลเพื่อนำมาปรับปรุงแก้ไขการปฏิบัติงานในครั้งต่อไป การพัฒนามิได้กระทำอย่างต่อเนื่อง และมีได้ให้การสนับสนุนอย่างจริงจัง

4) ส่วนสาเหตุและแนวทางการแก้ไขปัญหาและอุปสรรคสามารถสรุปความคิดเห็นของอาจารย์ทั้ง 3 หน่วยงาน ได้จากตารางที่ 29

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 29 แสดงสาเหตุและแนวทางแก้ไขปัญหาและอุปสรรค ในการจัดกิจกรรมการพัฒนา
คณาจารย์ของสถาบันตามความคิดเห็นของอาจารย์

สาเหตุของปัญหาและอุปสรรค	แนวทางแก้ไข
<p>1. งบประมาณสนับสนุนการจัดกิจกรรม การพัฒนาคณาจารย์ไม่เพียงพอ เนื่องจากได้รับจัดสรรเงินงบ ประมาณน้อย (6)</p>	<ul style="list-style-type: none"> - ควรมีการวางแผนล่วงหน้า เพื่อจัดสรรงบประมาณให้เหมาะสม (2) - ใช้มาตรการประหยัด เลือกจัดกิจกรรมซึ่งจะได้ผลคุ้มค่า (1) ผู้บริหารต้องกว้างพอที่จะหาแหล่งเงินทุนจากงบประมาณต่าง ๆ ทั้งภายในและต่างประเทศมาสนับสนุน (2) - ส่งเสริมการพัฒนาตนเองให้มากขึ้น เช่น การเขียนบทความทางวิชาการ (1)
<p>2. ขาดการวางแผนและการดำเนินการอย่างเป็นระบบ เนื่องจากผู้บริหารให้ความสำคัญกับการพัฒนาคณาจารย์น้อยเกินไป (6)</p>	<ul style="list-style-type: none"> - ควรกำหนดนโยบายให้แน่ชัด ดำเนินตามนโยบายอย่างต่อเนื่อง ประชาสัมพันธ์ให้กว้างขวางและประเมินผลการดำเนินงาน (6)
<p>3. ผู้บริหารสนับสนุนได้ไม่ทั่วถึง เนื่องจากงบประมาณน้อย (2) และเกิดจากการนำระบบอุปถัมภ์มาใช้ในการคัดเลือกคณาจารย์เพื่อการพัฒนา (4)</p>	<ul style="list-style-type: none"> - ผู้บริหารต้องกว้างขวางพอที่จะหาแหล่งเงินทุนจากหน่วยงานต่าง ๆ ทั้งภายในและต่างประเทศมาสนับสนุน (2) - ควรใช้ระบบหมุนเวียน (2) ผู้บริหารต้องตระหนักถึงหน้าที่ความรับผิดชอบ และเป้าหมายหลักของสถาบัน (2)
<p>4. ไม่มีหน่วยงานรับผิดชอบเกี่ยวกับการพัฒนาคณาจารย์โดยเฉพาะ ทำให้การพัฒนาอยู่ในลักษณะการกระทำเฉพาะหน้า (3)</p>	<ul style="list-style-type: none"> - ควรจัดตั้งหน่วยงานที่รับผิดชอบขึ้น กำหนดขอบเขตอำนาจหน้าที่ คณะกรรมการควรมีตัวแทนจากทุกภาควิชา และมีเจ้าหน้าที่ประจำหน่วยงาน (3)

ตารางที่ 29 แสดงสาเหตุและแนวทางแก้ไขปัญหาและอุปสรรค ในการจัดกิจกรรมการพัฒนา
คณาจารย์ของสถาบันตามความคิดเห็นของอาจารย์ (ต่อ)

สาเหตุของปัญหาและอุปสรรค	แนวทางแก้ไข
5. การประชาสัมพันธ์ไม่กว้างขวาง เพียงพอ (3)	- ควรประชาสัมพันธ์อย่างกว้างขวาง โดยมีคณะกรรมการดำเนินการประชาสัมพันธ์โดยเฉพาะ
6. คณาจารย์มีภาระงานมากทำให้ไม่มี เวลาเข้าร่วมกิจกรรมเพราะจะมี ผลกระทบต่อการเรียนการสอน (2)	- ควรมีการสำรวจภาระงาน ลดชั่วโมงสอนหรือจ้าง อาจารย์พิเศษเพื่อช่วยสอน (2)
7. คณาจารย์ขาดความร่วมมือเนื่องจาก มีการแบ่งพรรคแบ่งพวก	- คณาจารย์ต้องตระหนักถึงหน้าที่ความรับผิดชอบของ ตน (1) ผู้บริหารควรสร้างความสามัคคี และ พยายามบริหารงานด้วยการรักษาความเป็นธรรมให้ มากที่สุด (1)