



ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ลำดับขั้นการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ในบทนี้ผู้วิจัยได้เสนอรายงานการวิเคราะห์ข้อมูล โดยมีวัตถุประสงค์ที่จะศึกษาสภาพและความต้องการในการพัฒนาคณาจารย์ในสหวิทยาลัยรัตนโกสินทร์ กลอกจนปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะในการพัฒนาคณาจารย์ การเสนอผลการวิเคราะห์จะแยกเป็น 2 ส่วนคือ

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถาม การวิเคราะห์ข้อมูล
แบ่งออกเป็น 3 ตอนคือ

ตอนที่ 1 เสนอข้อมูลเกี่ยวกับสภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม
คิดเป็นร้อยละ

ตอนที่ 2 เสนอข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็นต่อสภาพการพัฒนาของ
คณาจารย์และความต้องการในการพัฒนาคณาจารย์ในภารกิจหลัก 5 ด้าน ได้แก่

ก. ให้การศึกษาวิชาการในสาขาวิชาการต่าง ๆ ตามความ
ต้องการของท้องถิ่นและผลิตภัณฑ์ระดับปริญญาตรี

ข. ทำการวิจัย

ค. ส่งเสริมวิทยฐานะของครู อาจารย์ และบุคลากรทาง
การศึกษา

ง. ทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม

จ. ให้บริการวิชาการแก่สังคม

วิเคราะห์ข้อมูลโดยหาค่ามัธยฐานเลขคณิต (\bar{X}) และค่าเบี่ยงเบน
มาตรฐาน (S.D.) เป็นรายข้อและเป็นรายค่านของกลุ่มผู้บริหารและกลุ่มอาจารย์
เสนอเป็นการวางประกอบคำบรรยายสัญลักษณ์ที่ใช้เพื่อการวิเคราะห์ همین

- \bar{x}_1 = یشแทนค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของกลุ่มผู้บริหาร
 \bar{x}_2 = یشแทนค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของกลุ่มอาจารย์
 \bar{x}_T = یشแทนค่าเฉลี่ยความคิดเห็นรวมของกลุ่มผู้บริหารและอาจารย์
 s_1 = یشแทนค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของกลุ่มผู้บริหาร
 s_2 = یشแทนค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของกลุ่มอาจารย์
 s_T = یشแทนค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของกลุ่มผู้บริหารและอาจารย์

ตอนที่ 3 เสนอข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของผู้ตอบแบบสอบถามคณาจารย์และสหวิทยาลัยรัตนโกสินทร์เกี่ยวกับกิจกรรมการพัฒนา คณาจารย์ในการกิจหลักทั้ง 5 ด้าน วิเคราะห์ข้อมูลโดยการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis)

2. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์

- 2.1 นโยบายการพัฒนา คณาจารย์
- 2.2 สภาพการพัฒนา คณาจารย์
- 2.3 ปัญหาที่เกิดขึ้นจากการพัฒนา คณาจารย์

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถาม

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานการณ์ของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ อายุราชการ วุฒิการศึกษาสูงสุดและสังกัดคณะวิชาของกลุ่มผู้บริหารและอาจารย์ ทั้งรายละเอียดที่เสนอเป็นตารางดังนี้

ตารางที่ 3 จำนวนและค่าร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามเพศ

| เพศ | ผู้บริหาร | | อาจารย์ | | รวม | |
|------|-----------|--------|---------|--------|-------|--------|
| | จำนวน | ร้อยละ | จำนวน | ร้อยละ | จำนวน | ร้อยละ |
| ชาย | 35 | 63.6 | 108 | 39.3 | 143 | 43.3 |
| หญิง | 20 | 36.4 | 167 | 60.7 | 187 | 56.7 |
| รวม | 55 | 100 | 275 | 100 | 330 | 100 |

จากตารางที่ 3 แสดงว่ากลุ่มผู้บริหารส่วนใหญ่เป็นเพศชาย คือเป็นเพศชายร้อยละ 63.6 เป็นเพศหญิงร้อยละ 36.4 สำหรับกลุ่มอาจารย์ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คือเป็นเพศหญิงร้อยละ 60.7 เป็นเพศชายร้อยละ 39.3

เมื่อพิจารณารวมทั้งสองกลุ่ม คือกลุ่มผู้บริหารและกลุ่มอาจารย์ ปรากฏว่าผู้ตอบแบบสอบถามเป็นเพศหญิงร้อยละ 56.7 และเป็นเพศชายร้อยละ 43.3

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 4 จำนวนและค่าร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามอายุ

| อายุ | ผู้บริหาร | | อาจารย์ | | รวม | |
|-------|-----------|--------|---------|--------|-------|--------|
| | จำนวน | ร้อยละ | จำนวน | ร้อยละ | จำนวน | ร้อยละ |
| 21-30 | 1 | 1.8 | 14 | 5.1 | 15 | 4.5 |
| 31-40 | 10 | 18.2 | 102 | 37.1 | 112 | 33.9 |
| 41-50 | 30 | 54.5 | 110 | 40.0 | 140 | 42.4 |
| 51-60 | 14 | 25.5 | 49 | 17.8 | 63 | 19.1 |
| รวม | 55 | 100 | 275 | 100 | 330 | 100 |

จากตารางที่ 4 แสดงว่ากลุ่มผู้บริหารที่มีอายุระหว่าง 41-50 ปี มีจำนวนมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 54.5 ลำดับรองลงมาอายุระหว่าง 51-60 ปี คิดเป็นร้อยละ 25.5 อายุระหว่าง 31-40 ปี คิดเป็นร้อยละ 18.2 และอายุระหว่าง 21-30 ปี คิดเป็นร้อยละ 1.8

สำหรับกลุ่มอาจารย์อายุระหว่าง 41-50 ปี มีจำนวนมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 40.0 ลำดับรองลงมาอายุระหว่าง 31-40 ปี คิดเป็นร้อยละ 37.1 อายุระหว่าง 51-60 ปี คิดเป็นร้อยละ 17.8 และอายุระหว่าง 21-30 ปี คิดเป็นร้อยละ 5.1

เมื่อพิจารณารวมทั้งสองกลุ่ม ปรากฏว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุระหว่าง 41-50 ปี มีจำนวนมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 42.4 ลำดับรองลงมาอายุระหว่าง 31-40 ปี คิดเป็นร้อยละ 33.9 อายุระหว่าง 51-60 ปี คิดเป็นร้อยละ 19.1 และอายุระหว่าง 21-30 ปี คิดเป็นร้อยละ 4.5

ตารางที่ 5 จำนวนและค่าร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามอายุราชการ

| อายุราชการ | ผู้บริหาร | | อาจารย์ | | รวม | |
|-------------|-----------|--------|---------|--------|-------|--------|
| | จำนวน | ร้อยละ | จำนวน | ร้อยละ | จำนวน | ร้อยละ |
| 1-5 | 2 | 3.6 | 11 | 4.0 | 13 | 3.9 |
| 6-10 | 1 | 1.8 | 21 | 7.6 | 22 | 6.7 |
| 11-15 | 9 | 16.4 | 75 | 27.3 | 84 | 25.5 |
| 16-20 | 15 | 27.3 | 77 | 28.0 | 92 | 27.9 |
| 21-25 | 11 | 20.0 | 47 | 17.1 | 58 | 17.6 |
| 26 ปีขึ้นไป | 17 | 30.9 | 44 | 16.0 | 61 | 18.5 |
| รวม | 55 | 100 | 275 | 100 | 330 | 100 |

จากตารางที่ 5 แสดงว่า กลุ่มผู้บริหารส่วนใหญ่อายุราชการตั้งแต่ 26 ปีขึ้นไปมีจำนวนมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 30.9 ลำดับรองลงมาอายุราชการระหว่าง 16-20 ปี คิดเป็นร้อยละ 27.3 อายุราชการระหว่าง 21-25 ปีคิดเป็นร้อยละ 20.0 อายุราชการระหว่าง 11-15 ปี คิดเป็นร้อยละ 16.4 อายุราชการระหว่าง 1-5 ปี คิดเป็นร้อยละ 3.6 และอายุราชการระหว่าง 6-10 ปี คิดเป็นร้อยละ 1.8

สำหรับกลุ่มอาจารย์อายุราชการระหว่าง 16-20 ปี มีจำนวนมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 28.0 ลำดับรองลงมาอายุระหว่าง 11-15 ปี คิดเป็นร้อยละ 27.3 อายุราชการระหว่าง 21-25 ปี คิดเป็นร้อยละ 17.1 อายุราชการตั้งแต่ 26 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 16.0 อายุราชการระหว่าง 6-10 ปี คิดเป็นร้อยละ 7.6 และอายุราชการระหว่าง 1-5 ปี คิดเป็นร้อยละ 4.0

เมื่อพิจารณารวมทั้งสองกลุ่ม ปรากฏว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุราชการระหว่าง 16-20 ปี มีจำนวนมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 27.9 อายุราชการระหว่าง 11-15 ปี คิดเป็นร้อยละ 25.5 อายุราชการตั้งแต่ 26 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ

18.5 อายุราชการระหว่าง 21-25 ปี คิดเป็นร้อยละ 17.6 อายุราชการระหว่าง 6-10 ปี คิดเป็นร้อยละ 6.7 และอายุราชการระหว่าง 1-5 ปี คิดเป็นร้อยละ 3.9

ตารางที่ 6 จำนวนและค่าร้อยละของผู้กอบแบบสอบถามจำแนกตามวุฒิการศึกษาสูงสุด

| วุฒิการศึกษาสูงสุด | ผู้บริหาร | | อาจารย์ | | รวม | |
|------------------------------------|-----------|--------|---------|--------|-------|--------|
| | จำนวน | ร้อยละ | จำนวน | ร้อยละ | จำนวน | ร้อยละ |
| ปริญญาตรี | 9 | 16.4 | 85 | 30.9 | 94 | 28.5 |
| ประกาศนียบัตรสูงกว่า- ปริญญาตรี | - | - | 15 | 5.5 | 15 | 4.5 |
| ปริญญาโท | 37 | 67.3 | 166 | 60.4 | 203 | 61.5 |
| ปริญญาเอก | 9 | 16.4 | 9 | 3.3 | 18 | 5.5 |
| รวม | 55 | 100 | 275 | 100 | 330 | 100 |

จากตารางที่ 6 แสดงว่า กลุ่มผู้บริหารส่วนใหญ่มีวุฒิปริญญาโท จำนวนมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 67.3 ลำดับรองลงมาคือ วุฒิปริญญาตรีและปริญญาเอก มีจำนวนเท่ากัน คิดเป็นร้อยละ 16.4 และวุฒิประกาศนียบัตรสูงกว่าปริญญาตรีไม่มีผู้บริหารที่มีวุฒินี้

สำหรับกลุ่มอาจารย์วุฒิปริญญาโทมีจำนวนมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 60.4 ลำดับรองลงมาคือ วุฒิปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 30.9 วุฒิประกาศนียบัตรสูงกว่าปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 5.5 และวุฒิปริญญาเอก คิดเป็นร้อยละ 3.3

เมื่อพิจารณาารวมทั้งสองกลุ่ม ปรากฏว่า วุฒิปริญญาโทมีจำนวนมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 61.5 ลำดับรองลงมาคือ วุฒิปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 28.5 วุฒิปริญญาเอก คิดเป็นร้อยละ 5.5 และวุฒิประกาศนียบัตรสูงกว่าปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 4.5

ตารางที่ 7 จำนวนและค่าร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามสังกัดคณะวิชา

| สังกัดคณะวิชา | ผู้บริหาร | | อาจารย์ | | รวม | |
|---------------------------|-----------|--------|---------|--------|-------|--------|
| | จำนวน | ร้อยละ | จำนวน | ร้อยละ | จำนวน | ร้อยละ |
| ครุศาสตร์ | 20 | 36.4 | 93 | 33.8 | 113 | 34.2 |
| วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี | 16 | 29.1 | 71 | 25.8 | 87 | 26.4 |
| วิทยาการจัดการ | 4 | 7.3 | 15 | 5.5 | 19 | 5.8 |
| อุตสาหกรรมศึกษา | 1 | 1.8 | 8 | 2.9 | 9 | 2.7 |
| มนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ | 13 | 23.6 | 84 | 30.5 | 97 | 29.4 |
| เกษตรศาสตร์และอุตสาหกรรม | 1 | 1.8 | 4 | 1.5 | 5 | 1.5 |
| รวม | 55 | 100 | 275 | 100 | 330 | 100 |

จากตารางที่ 7 แสดงว่า กลุ่มผู้บริหารสังกัดคณะวิชาครุศาสตร์มีจำนวนมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 36.4 ลำดับรองลงมาสังกัดคณะวิชาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี คิดเป็นร้อยละ 29.1 สังกัดคณะวิชามนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ คิดเป็นร้อยละ 23.6 สังกัดคณะวิชาวิทยาศาสตร์ คิดเป็นร้อยละ 7.3 สังกัดคณะวิชาอุตสาหกรรมศึกษาและคณะวิชาเกษตรศาสตร์และอุตสาหกรรมมีจำนวนเท่ากัน คิดเป็นร้อยละ 1.8

สำหรับกลุ่มอาจารย์สังกัดคณะวิชาครุศาสตร์ มีจำนวนมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 33.8 ลำดับรองลงมาสังกัดคณะวิชามนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ คิดเป็นร้อยละ 30.5 สังกัดคณะวิชาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี คิดเป็นร้อยละ 25.8 สังกัดคณะวิชาวิทยาการจัดการ คิดเป็นร้อยละ 5.5 สังกัดคณะวิชาอุตสาหกรรมศึกษา คิดเป็นร้อยละ 2.9 สังกัดคณะวิชาเกษตรศาสตร์และอุตสาหกรรม คิดเป็นร้อยละ 1.5

เมื่อพิจารณาารวมทั้งสองกลุ่ม ปรากฏว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่สังกัดคณะวิชาครุศาสตร์ มีจำนวนมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 34.2 ลำดับรองลงมาสังกัดคณะวิชามนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ คิดเป็นร้อยละ 29.4 สังกัดคณะวิชาวิทยาศาสตร์และ

เทคโนโลยี คิดเป็นร้อยละ 26.4 สังกัดคณะวิชาวิทยาการจัดการ คิดเป็นร้อยละ 5.8
 สังกัดคณะวิชาอุตสาหกรรมศึกษา คิดเป็นร้อยละ 2.7 สังกัดคณะวิชาเกษตร และ
 อุตสาหกรรม คิดเป็นร้อยละ 1.5

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็นต่อสภาพการพัฒนา
 ของคณาจารย์และความต้องการในการพัฒนาคณาจารย์ในภารกิจหลัก 5 ด้านในสหวิทยาลัย
 รัตนโกสินทร์

จากแบบสอบถามที่ได้รับคืนจากผู้ตอบอย่าง จำนวน 330 ชุด ผู้วิจัย
 จะนำเสนอผลการวิเคราะห์ในรูปแบบของตารางประกอบคำบรรยาย โดยแสดงค่ามัธย
 เลขคณิต(\bar{X}) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D)

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็นต่อการพัฒนาคณาจารย์ใน
 สหวิทยาลัยรัตนโกสินทร์ต่อภารกิจหลัก 5 ด้าน จะปรากฏในตารางดังนี้

ศูนย์วิทยทรัพยากร
 จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ ๘ ความคิดเห็นของผู้บริหารและอาจารย์เกี่ยวกับการพัฒนาอาจารย์
 คำนการให้การศึกษาวิชาการในสาขาวิชาการต่าง ๆ ความความต้องการ
 ของท้องถิ่นและผลิตครูถึงระดับปริญญาตรีในสภาพปัจจุบัน

| การพัฒนาคณาจารย์ตามภารกิจหลัก | ผู้บริหาร | | อาจารย์ | | รวม | |
|--|-------------|-------|-------------|-------|-------------|-------|
| | \bar{X}_1 | S_2 | \bar{X}_2 | S_2 | \bar{X}_T | S_T |
| 1. สนับสนุนให้อาจารย์ได้เลือก เรียนรายวิชาที่เป็นประโยชน์ ต่อการเปิดสอนสาขาวิชา ต่าง ๆ โดยไม่เพิ่มวุฒิเพียงใด | 3.05 | 0.91 | 2.66 | 0.94 | 2.73 | .94 |
| 2. มีการชี้แจงเกี่ยวกับหลักสูตร การเรียนการสอนแก่อาจารย์ ผู้สอนเพียงใด | 2.94 | 0.80 | 2.45 | 0.88 | 2.53 | .89 |
| 3. มีการให้คำแนะนำแก่อาจารย์ ในการกำหนดวัตถุประสงค์ ในการสอนของแต่ละวิชา เพียงใด | 2.69 | 0.88 | 2.30 | 0.90 | 2.37 | .90 |
| 4. จัดให้มีการนิเทศด้านเทคนิค และวิธีการสอนแบบต่าง ๆ แก่อาจารย์ผู้สอนเพียงใด | 2.25 | 0.82 | 2.12 | 0.80 | 2.14 | .80 |
| 5. มีการพัฒนาอาจารย์ด้านการ ใช้สื่อการสอนที่สอดคล้องกับ วิธีการสอนในสาขาวิชาการ ต่าง ๆ เพียงใด | 2.58 | 0.79 | 2.24 | 0.80 | 2.29 | .81 |
| 6. จัดให้มีการประชุมอบรมหรือ ประชุมปฏิบัติการเกี่ยวกับการ สอนในวิทยาลัยเพียงใด | 2.78 | 0.85 | 2.39 | 0.84 | 2.46 | .85 |

ตารางที่ ๘ (ต่อ)

| การพัฒนาคณาจารย์ตามภารกิจหลัก | ผู้บริหาร | | อาจารย์ | | รวม | |
|--|-------------|-------|-------------|-------|-------------|-------|
| | \bar{X}_1 | S_1 | \bar{X}_2 | S_2 | \bar{X}_T | S_T |
| 7. จัดให้มีการอภิปรายหรือสัมมนา เพื่อแลกเปลี่ยนความรู้และการแก้ปัญหาการสอนร่วมกันเพียงใด | 2.40 | 0.65 | 2.28 | 0.87 | 2.30 | .84 |
| 8. จัดให้อาจารย์ได้เขียนเขียนและสังเกตการสอนเพื่อแลกเปลี่ยนประสบการณ์การสอนซึ่งกันและกันภายในสภวิทยาลัยรัตนโกสินทร์เพียงใด | 1.90 | 0.67 | 1.71 | 0.75 | 1.74 | .74 |
| 9. จัดให้มีการแลกเปลี่ยนอาจารย์ผู้สอนในสภวิทยาลัยรัตนโกสินทร์เพียงใด | 1.58 | 0.60 | 1.64 | 0.73 | 1.63 | .71 |
| 10. ส่งเสริมให้อาจารย์สอนตรงตามวุฒิสูงสุดเพียงใด | 3.64 | 0.95 | 3.21 | 0.94 | 3.28 | .95 |
| 11. มีการเชิญผู้ทรงคุณวุฒิหรือผู้เชี่ยวชาญเฉพาะสาขาวิชาในท้องถิ่นมาให้ความรู้และประสบการณ์แก่อาจารย์เพียงใด | 2.84 | 0.96 | 2.45 | 0.91 | 2.51 | .93 |
| 12. สนับสนุนอาจารย์ให้เขียนตำราและเอกสารการสอนเพียงใด | 3.60 | 0.76 | 3.29 | 0.98 | 3.34 | .95 |
| 13. สนับสนุนอาจารย์ให้ไปประชุมอบรมสัมมนาทางวิชาการเพื่อเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์ยังสถาบันและหน่วยงานภายนอกเพียงใด | 3.74 | 0.82 | 3.02 | 0.92 | 3.14 | .94 |

ตารางที่ 8 (ต่อ)

| การพัฒนาคุณภาพการศึกษาคำภาณกิจหลัก | ผู้บริหาร | | อาจารย์ | | รวม | |
|------------------------------------|-------------|-------|-------------|-------|-------------|-------|
| | \bar{X}_1 | S_1 | \bar{X}_2 | S_2 | \bar{X}_T | S_T |
| 14. สนับสนุนให้ไปศึกษาต่อในสาขา | | | | | | |
| วิชาที่สอนเพียงใด | 3.53 | 1.03 | 2.97 | 0.98 | 3.06 | 1.01 |
| รวม | 2.82 | 0.48 | 2.48 | 0.58 | 2.54 | .58 |

จากตารางที่ 8 เมื่อพิจารณาโดยส่วนรวม ปรากฏว่า สภาพปัจจุบันผู้บริหารและอาจารย์ มีความคิดเห็นเกี่ยวกับคำนำให้การศึกษาวชิการในสาขาวิชาการต่าง ๆ ตามความต้องการของท้องถิ่นและผลิตครูถึงระดับปริญญาตรีในระดับปานกลาง ($\bar{X}_T = 2.54$)

เมื่อพิจารณาจำแนกเป็นรายข้อ ปรากฏว่า ข้อ 12 สนับสนุนให้อาจารย์เขียนตำราและเอกสารการสอน มีค่าเฉลี่ยรวมสูงสุด ($\bar{X}_T = 3.34$) ซึ่งอยู่ในระดับปานกลาง และข้อ 9 จัดให้มีการแลกเปลี่ยนอาจารย์ผู้สอนในมหาวิทยาลัยรัตนโกสินทร์ มีค่าเฉลี่ยรวมต่ำสุด ($\bar{X}_T = 1.63$) ซึ่งอยู่ในระดับน้อย เมื่อพิจารณาข้อที่มีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับปานกลาง คือ ข้อ 12 ($\bar{X}_T = 3.34$) ข้อ 10 ($\bar{X}_T = 3.28$) ข้อ 13 ($\bar{X}_T = 3.14$) ข้อ 14 ($\bar{X}_T = 3.06$) ข้อ 1 ($\bar{X}_T = 2.73$) ข้อ 2 ($\bar{X}_T = 2.53$) และข้อ 11 ($\bar{X}_T = 2.51$) ตามลำดับ และข้อที่มีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับน้อย คือ ข้อ 6 ($\bar{X}_T = 2.46$) ข้อ 3 ($\bar{X}_T = 2.37$) ข้อ 7 ($\bar{X}_T = 2.30$) ข้อ 5 ($\bar{X}_T = 2.29$) ข้อ 4 ($\bar{X}_T = 2.14$) ข้อ 8 ($\bar{X}_T = 1.74$) และข้อ 9 ($\bar{X}_T = 1.63$) ตามลำดับ

เป็นที่น่าสังเกตว่า เมื่อพิจารณาจำแนกเป็นรายกลุ่มผู้บริหารและอาจารย์ ปรากฏว่า ข้อ 9 จัดให้มีการแลกเปลี่ยนอาจารย์ผู้สอนในมหาวิทยาลัยรัตนโกสินทร์ ซึ่งเป็นข้อที่มีค่าเฉลี่ยรวมต่ำสุดนั้น ค่าเฉลี่ยจะต่ำสุดทั้งผู้บริหารและอาจารย์ ($\bar{X}_1 = 1.58, \bar{X}_2 = 1.64$)

ตารางที่ 9 ความคิดเห็นของผู้บริหารและอาจารย์เกี่ยวกับการพัฒนาอาจารย์
 คำนวณการวิจัยในสภาพปัจจุบัน

| การพัฒนาอาจารย์ตามภารกิจหลัก | ผู้บริหาร | | อาจารย์ | | รวม | |
|---|-------------|-------|-------------|-------|-------------|-------|
| | \bar{X}_1 | S_1 | \bar{X}_2 | S_2 | \bar{X}_T | S_T |
| 15. ส่งเสริมให้อาจารย์ทำการวิจัย เป็นรายบุคคลเพียงใด | 3.05 | 0.89 | 2.73 | 0.90 | 2.78 | .91 |
| 16. ส่งเสริมให้อาจารย์ทำการวิจัย เป็นคณะเพียงใด | 2.96 | 0.88 | 2.65 | 0.84 | 2.71 | .85 |
| 17. จัดให้มีโครงการให้ความรู้ ด้านการวิจัยแก่อาจารย์ เพียงใด | 2.82 | 0.72 | 2.54 | 0.88 | 2.59 | .86 |
| 18. จัดพิมพ์เผยแพร่ผลงานวิจัย ของอาจารย์เพียงใด | 2.54 | 0.88 | 2.37 | 0.85 | 2.40 | .86 |
| 19. มีการกระตุ้นให้อาจารย์ผลิต งานวิจัยโดยออกวารสารทาง วิชาการของวิทยาลัยเพียงใด | 2.78 | 0.90 | 2.64 | 0.96 | 2.67 | .95 |
| 20. มีกิจกรรมให้อาจารย์ได้รับ ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับ วิธีประเมินผลงานวิจัยเพียงใด | 2.34 | 0.70 | 2.35 | 0.79 | 2.35 | .78 |
| 21. มีการพัฒนาเทคนิคการวิจัยแก่ อาจารย์เพียงใด | 2.36 | 0.78 | 2.21 | 0.78 | 2.24 | .78 |
| 22. จัดให้มีผลงานวิจัยหรือผลงาน วิชาการของสถาบันอื่นไว้ให้ อาจารย์ศึกษาค้นคว้าเพียงใด | 2.64 | 0.85 | 2.37 | 0.83 | 2.41 | .84 |
| รวม | 2.69 | 0.56 | 2.48 | 0.67 | 2.52 | .65 |

จากตารางที่ 9 เมื่อพิจารณาโดยส่วนรวม ปรากฏว่า สภาพปัจจุบันผู้บริหาร และอาจารย์ มีความคิดเห็นเกี่ยวกับค่านำการวิจัยในระดับปานกลาง ($\bar{X}_T = 2.52$)

เมื่อพิจารณาจำแนกเป็นรายข้อ ปรากฏว่า ข้อ 15 ส่งเสริมให้อาจารย์ ทำการวิจัยเป็นรายบุคคล มีค่าเฉลี่ยรวมสูงสุด ($\bar{X}_T = 2.78$) ซึ่งอยู่ในระดับปานกลาง และข้อ 21 มีการพัฒนาเทคนิคการวิจัยแก่อาจารย์ มีค่าเฉลี่ยรวมต่ำสุด ($\bar{X}_T = 2.24$) ซึ่งอยู่ในระดับน้อย เมื่อพิจารณาข้อที่มีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับปานกลาง คือ ข้อ 15 ($\bar{X}_T = 2.78$) ข้อ 16 ($\bar{X}_T = 2.71$) และข้อ 19 ($\bar{X}_T = 2.67$) ตามลำดับ และข้อที่มีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับน้อย คือ ข้อ 17 ($\bar{X}_T = 2.59$) ข้อ 22 ($\bar{X}_T = 2.41$) ข้อ 18 ($\bar{X}_T = 2.40$) ข้อ 20 ($\bar{X}_T = 2.35$) และข้อ 21 ($\bar{X}_T = 2.24$) ตามลำดับ

เป็นที่น่าสังเกตว่า เมื่อพิจารณาจำแนกเป็นรายกลุ่มผู้บริหารและอาจารย์ ปรากฏว่า ข้อ 15 ส่งเสริมให้อาจารย์ทำการวิจัยเป็นรายบุคคล ซึ่งเป็นข้อที่มีค่าเฉลี่ยรวมสูงสุดนั้น ค่าเฉลี่ยจะสูงสุดทั้งกลุ่มผู้บริหารและอาจารย์ ($\bar{X}_1 = 3.05$, $\bar{X}_2 = 2.73$)

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 10 ความคิดเห็นของผู้บริหารและอาจารย์เกี่ยวกับการพัฒนาอาจารย์
ค่านั่งเสริมวิทยฐานะของครู อาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา
ในสภาพปัจจุบัน

| การพัฒนาอาจารย์ค่านั่งภารกิจหลัก | ผู้บริหาร | | อาจารย์ | | รวม | |
|---|-------------|-------|-------------|-------|-------------|-------|
| | \bar{X}_1 | S_1 | \bar{X}_2 | S_2 | \bar{X}_T | S_T |
| 23. ได้จัดกิจกรรมเพื่อทำความเข้าใจ ให้กับอาจารย์ผู้สอนบุคลากรประจำ การเกี่ยวกับการจัดการศึกษาสำหรับ บุคลากรประจำการเพียงใด | 2.96 | 0.64 | 2.54 | 0.81 | 2.61 | .79 |
| 24. จัดให้มีการฝึกอบรมความเข้าใจ เกี่ยวกับหลักสูตรเพื่อให้บุคลากร ประจำการสามารถนำไปใช้ปรับปรุง งานที่ปฏิบัติอยู่เพียงใด | 2.76 | 0.79 | 2.38 | 0.81 | 2.44 | .82 |
| 25. มีการนิเทศให้อาจารย์ทราบถึง วิธีการสอนแบบต่าง ๆ ที่เหมาะสม กับบุคลากรประจำการเพียงใด | 2.38 | 0.68 | 2.08 | 0.82 | 2.13 | .81 |
| 26. ส่งเสริมให้อาจารย์นำนวัตกรรม และเทคโนโลยีทางการศึกษา มาใช้ในการเรียนการสอนแก่ บุคลากรประจำการเพียงใด | 3.07 | 0.84 | 2.44 | 0.86 | 2.54 | .89 |
| 27. จัดให้มีการพัฒนาอาจารย์เกี่ยวกับ การใช้สื่อเพื่อสอนค่านั่งระบบ ทางไกลเพียงใด | 2.14 | 0.83 | 2.03 | 0.82 | 2.05 | .82 |

ตารางที่ 10 (ต่อ)

| การพัฒนาคุณาจารย์ตามภารกิจหลัก | ผู้บริหาร | | อาจารย์ | | รวม | |
|---|-------------|-------|-------------|-------|-------------|-------|
| | \bar{X}_1 | S_1 | \bar{X}_2 | S_2 | \bar{X}_T | S_T |
| 28. จัดให้มีกิจกรรมพัฒนา "อาจารย์ ที่ปรึกษา" ซึ่งทำ หน้าที่ให้คำแนะนำทางด้านการ เรียนแก่บุคลากรประจำการ เพียงใจ | 2.58 | 0.90 | 2.38 | 1.00 | 2.41 | .98 |
| 29. จัดให้มีการปรึกษาหารือร่วมกัน ในกลุ่มอาจารย์ผู้สอนเกี่ยวกับ เทคนิควิธีการประเมินผล สำหรับ การสอนบุคลากรประจำการ เพียงใจ | 2.49 | 0.77 | 2.30 | 0.82 | 2.33 | .82 |
| รวม | 2.63 | 0.51 | 2.31 | 0.66 | 2.36 | .65 |

จากตารางที่ 10 เมื่อพิจารณาโดยส่วนรวม ปรากฏว่า สภาพปัจจุบันผู้บริหาร
และอาจารย์ มีความคิดเห็นเกี่ยวกับค่านั่งเสริมวิทยฐานะของครู อาจารย์ และ
บุคลากรทางการศึกษาในระดับน้อย ($\bar{X}_T = 2.36$)

เมื่อพิจารณาจำแนกเป็นรายข้อ ปรากฏว่า ข้อ 23 ได้จัดกิจกรรมเพื่อทำความ
เข้าใจให้กับอาจารย์ผู้สอนบุคลากรประจำการเกี่ยวกับการจัดการศึกษาสำหรับบุคลากร
ประจำการ มีค่าเฉลี่ยรวมสูงสุด ($\bar{X}_T = 2.61$) ซึ่งอยู่ในระดับปานกลาง และข้อ 27

จัดให้มีการพัฒนาอาจารย์เกี่ยวกับการใช้สื่อเพื่อสอนค่านระบบทางไกล มีค่าเฉลี่ยรวม
 ค่าสุด ($\bar{X}_T = 2.05$) ซึ่งอยู่ในระดับน้อย เมื่อพิจารณาข้อที่มีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับ
 ปานกลาง คือ ข้อ 23 ($\bar{X}_T = 2.61$) และข้อ 26 ($\bar{X}_T = 2.54$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ย
 รวมอยู่ในระดับน้อยคือ ข้อ 24 ($\bar{X}_T = 2.44$) ข้อ 28 ($\bar{X}_T = 2.41$) ข้อ 29
 ($\bar{X}_T = 2.33$) ข้อ 25 ($\bar{X}_T = 2.13$) และข้อ 27 ($\bar{X}_T = 2.05$) ตามลำดับ

เป็นที่น่าสังเกตว่า เมื่อพิจารณาจำแนกเป็นรายกลุ่มผู้บริหารและอาจารย์
 ปรากฏว่า ข้อ 23 ได้จัดกิจกรรมเพื่อทำความเข้าใจให้กับอาจารย์ผู้สอนบุคลากร
 ประจำการเกี่ยวกับการจัดการศึกษา สำหรับบุคลากรประจำการ ซึ่งเป็นข้อที่ได้ค่าเฉลี่ย
 สูงสุดนั้น ค่าเฉลี่ยจะสูงสุดทั้งผู้บริหารและอาจารย์ ($\bar{X}_1 = 2.96$, $\bar{X}_2 = 2.54$)
 และข้อ 27 จัดให้มีการพัฒนาอาจารย์เกี่ยวกับการใช้สื่อ เพื่อสอนค่านระบบทางไกล
 ซึ่งเป็นข้อที่ได้ค่าเฉลี่ยค่าสุด ค่าเฉลี่ยจะค่าสุดทั้งผู้บริหารและอาจารย์ ($\bar{X}_1 = 2.14$,
 $\bar{X}_2 = 2.03$) เช่นเดียวกัน

ศูนย์วิทยทรัพยากร
 จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 11 ความคิดเห็นของผู้บริหารและอาจารย์เกี่ยวกับการพัฒนาอาจารย์ค้ำ
 หน้านำร่องศิลปวัฒนธรรมในสภาพปัจจุบัน

| การพัฒนาอาจารย์ค้ำ งามภารกิจหลัก | ผู้บริหาร | | อาจารย์ | | รวม | |
|---|-------------|-------|-------------|-------|-------------|-------|
| | \bar{X}_1 | S_1 | \bar{X}_2 | S_2 | \bar{X}_T | S_T |
| 30. จักหาตำรา เอกสาร บทความ หรือวารสารเพื่อเพิ่มความรู้ความ เข้าใจแก่อาจารย์ค้ำนำร่อง ศิลปวัฒนธรรมเพียงใด | 2.60 | 0.81 | 2.46 | 0.81 | 2.49 | .81 |
| 31. จักทำโครงการการนำร่อง ศิลปวัฒนธรรมภายใน วิทยาลัยเพียงใด | 2.98 | 0.80 | 2.75 | 0.88 | 2.79 | .87 |
| 32. ส่งเสริมให้อาจารย์ร่วมกันจัด กิจกรรมกับหน่วยงานภายนอก หรือชุมชนเกี่ยวกับการนำร่อง ศิลปวัฒนธรรมเพียงใด | 3.02 | 0.85 | 2.80 | 0.85 | 2.84 | .86 |
| 33. ส่งเสริมให้อาจารย์ที่รับผิดชอบ ค้ำศิลปวัฒนธรรมไปฝึกอบรม หรือศึกษาเพิ่มเติมกับผู้เชี่ยวชาญ เฉพาะสาขาเพียงใด | 2.78 | 0.87 | 2.52 | 0.81 | 2.56 | .83 |
| 34. สนับสนุนให้อาจารย์ศึกษา ค้นคว้า ท้าวจังหวัดวัฒนธรรมท้องถิ่นตลอดจน ประเพณีต่าง ๆ ของไทยเพียงใด | 2.76 | 0.77 | 2.54 | 0.84 | 2.58 | .83 |
| 35. จัดให้อาจารย์ไปศึกษาและเยี่ยม ชมศูนย์วัฒนธรรมของกลุ่มวิทยาลัย ครูอื่นหรือจังหวัดต่าง ๆ เพียงใด | 2.51 | 0.88 | 2.23 | 0.87 | 2.28 | .86 |

ตารางที่ 11 (ต่อ)

| การพัฒนาคุณภาพการศึกษากิจหลัก | ผู้บริหาร | | อาจารย์ | | รวม | |
|---|-------------|-------|-------------|-------|-------------|-------|
| | \bar{X}_1 | S_1 | \bar{X}_2 | S_2 | \bar{X}_T | S_T |
| 36. ส่งเสริมให้อาจารย์เป็นที่ปรึกษา หรือเป็นกรรมการชมรมต่าง ๆ ด้านการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม เพียงใด | 2.71 | 0.74 | 2.41 | 0.84 | 2.46 | .83 |
| 37. จัดให้มีการเผยแพร่ผลงานของ อาจารย์ด้านศิลปวัฒนธรรมทาง สื่อมวลชนหรือชุมชนเพียงใด | 2.47 | 0.79 | 2.36 | 0.88 | 2.38 | .87 |
| รวม | 2.73 | 0.57 | 2.51 | 0.65 | 2.55 | .64 |

จากตารางที่ 11 เมื่อพิจารณาโดยส่วนรวม ปรากฏว่า สภาพปัจจุบัน
ผู้บริหารและอาจารย์ มีความคิดเห็นเกี่ยวกับด้านทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมในระดับ
ปานกลาง ($\bar{X}_T = 2.55$)

เมื่อพิจารณาจำแนกเป็นรายข้อ ปรากฏว่า ข้อ 32 ส่งเสริมให้อาจารย์
ร่วมกันจัดกิจกรรมกับหน่วยงานภายนอกหรือชุมชนเกี่ยวกับการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม
มีค่าเฉลี่ยรวมสูงสุด ($\bar{X}_T = 2.84$) ซึ่งอยู่ในระดับปานกลาง และข้อ 35 จัดให้อาจารย์
ไปศึกษาและเยี่ยมชมศูนย์วัฒนธรรมของกลุ่มวิทยาลัยอื่นหรือจังหวัดต่าง ๆ มีค่าเฉลี่ย
รวมต่ำสุด ($\bar{X}_T = 2.28$) ซึ่งอยู่ในระดับน้อย เมื่อพิจารณาข้อที่มีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ใน
ระดับปานกลาง คือ ข้อ 31 ($\bar{X}_T = 2.79$) ข้อ 34 ($\bar{X}_T = 2.58$) และข้อ 33
($\bar{X}_T = 2.56$) ตามลำดับ และข้อที่มีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับน้อย คือ ข้อ 30
($\bar{X}_T = 2.49$) ข้อ 36 ($\bar{X}_T = 2.46$) ข้อ 37 ($\bar{X}_T = 2.38$) และข้อ 35
($\bar{X}_T = 2.28$) ตามลำดับ

เป็นที่น่าสังเกตว่า เมื่อพิจารณาจำแนกเป็นรายกลุ่มผู้บริหารและอาจารย์

ปรากฏว่า ข้อ 32 ส่งเสริมให้อาจารย์ร่วมกันจัดกิจกรรมกับหน่วยงานภายนอกหรือชุมชนเกี่ยวกับการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม ซึ่งเป็นข้อที่มีค่าเฉลี่ยรวมสูงสุดนั้น ค่าเฉลี่ยจะสูงสุดทั้งผู้บริหารและอาจารย์ ($\bar{X}_1 = 3.02, \bar{X}_2 = 2.80$)

ตารางที่ 12 ความคิดเห็นของผู้บริหารและอาจารย์เกี่ยวกับสภาพปัจจุบันในการพัฒนาอาจารย์ค่านิยมบริการทางวิชาการแก่สังคม

| การพัฒนาอาจารย์ค่านิยมบริการหลัก | ผู้บริหาร | | อาจารย์ | | รวม | |
|--|-------------|-------|-------------|-------|-------------|-------|
| | \bar{X}_1 | S_1 | \bar{X}_2 | S_2 | \bar{X}_T | S_T |
| 38. ส่งเสริมให้อาจารย์ทุกคนมีส่วนให้บริการวิชาการแก่สังคม เพียงใด | 3.20 | 0.91 | 2.73 | 0.94 | 2.81 | .95 |
| 39. ส่งเสริมให้อาจารย์ไปให้การอบรมช่วยเหลือค่านิยมการสอนแก่ครูในโรงเรียนหรือสถาบันอื่น ๆ เพียงใด | 3.36 | 0.87 | 2.81 | 0.96 | 2.90 | .96 |
| 40. จัดให้อาจารย์ไปฝึกอบรมเพิ่มเติมเพื่อเป็นผู้ให้การอบรมในฐานะวิทยากรเพียงใด | 3.14 | 0.78 | 2.64 | 0.90 | 2.72 | .90 |
| 41. สนับสนุนให้อาจารย์เข้าร่วมเป็นกรรมการในสมาคมวิชาชีพต่าง ๆ เพื่อเผยแพร่ความรู้ทางวิชาการแก่สังคมเพียงใด | 2.84 | 0.98 | 2.40 | 0.89 | 2.47 | .92 |
| 42. ส่งเสริมให้อาจารย์เข้าร่วมวิจัยปฏิบัติการกับหน่วยงานอื่น ๆ ในค่านิยมที่เป็นประโยชน์ต่อสังคมเพียงใด | 2.85 | 0.80 | 2.53 | 0.85 | 2.59 | .85 |

ตารางที่ 12 (ต่อ)

| การพัฒนาอาจารย์คามภารกิจหลัก . | ผู้บริหาร | | อาจารย์ | | รวม | |
|--|-------------|-------|-------------|-------|-------------|-------|
| | \bar{X}_1 | S_1 | \bar{X}_2 | S_2 | \bar{X}_T | S_T |
| 43. จัดให้มีโครงการร่วมกันใน มหาวิทยาลัยรัตนโกสินทร์ เพื่อให้ ความรู้แก่ประชาชนเพียงใด | 2.38 | 0.89 | 2.23 | 0.84 | 2.26 | .85 |
| 44. ส่งเสริมให้อาจารย์ร่วมมือกับ หน่วยราชการอื่น เพื่อทำ โครงการพัฒนาชุมชนเพียงใด | 2.76 | 0.84 | 2.51 | 0.86 | 2.55 | .86 |
| 45. จัดให้อาจารย์ไปบรรยายหรือ อภิปรายทางวิชาการให้กับ หน่วยงานอื่น ๆ ที่ขอมาเพียงใด | 3.34 | 0.93 | 2.96 | 0.94 | 3.02 | .95 |
| รวม | 2.99 | 0.65 | 2.60 | 0.70 | 2.66 | .71 |

จากตารางที่ 12 เมื่อพิจารณาโดยส่วนรวม ปรากฏว่า สภาพปัจจุบัน
ผู้บริหารและอาจารย์ มีความคิดเห็นเกี่ยวกับท่านให้บริการทางวิชาการแก่สังคม
ในระดับปานกลาง ($\bar{X}_T = 2.66$)

เมื่อพิจารณาจำแนกเป็นรายข้อ ปรากฏว่า ข้อ 45 จัดให้อาจารย์ไปบรรยาย
หรืออภิปรายทางวิชาการให้กับหน่วยงานอื่น ๆ ที่ขอมา มีค่าเฉลี่ยรวมสูงสุด
($\bar{X}_T = 3.02$) ซึ่งอยู่ในระดับปานกลาง และข้อ 43 จัดให้มีโครงการร่วมกันใน
มหาวิทยาลัยรัตนโกสินทร์ เพื่อให้ความรู้แก่ประชาชน มีค่าเฉลี่ยรวมต่ำสุด ($\bar{X}_T = 2.26$)
ซึ่งอยู่ในระดับน้อย เมื่อพิจารณาข้อที่มีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับปานกลาง คือ ข้อ 45
($\bar{X}_T = 3.02$) ข้อ 39 ($\bar{X}_T = 2.90$) ข้อ 38 ($\bar{X}_T = 2.81$) ข้อ 40 ($\bar{X}_T = 2.72$)
ข้อ 42 ($\bar{X}_T = 2.59$) และข้อ 44 ($\bar{X}_T = 2.55$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ใน
ระดับน้อย คือข้อ 41 ($\bar{X}_T = 2.47$) และข้อ 43 ($\bar{X}_T = 2.26$)

ตารางที่ 13 สรุปความคิดเห็นของผู้บริหารและอาจารย์เกี่ยวกับการพัฒนาอาจารย์
 คณากรกิจหลัก 5 ด้านในสภาพปัจจุบัน จำแนกรวมเป็นรายด้าน

| การพัฒนาอาจารย์ตามภารกิจหลัก | ผู้บริหาร | | อาจารย์ | | รวม | |
|--|-------------|-------|-------------|-------|-------------|-------|
| | \bar{X}_1 | S_1 | \bar{X}_2 | S_2 | \bar{X}_T | S_T |
| 1. การให้การศึกษาวិชาการในสาขา วิชาต่าง ๆ ตามความต้องการ ของท้องถิ่น | 2.82 | 0.48 | 2.48 | 0.58 | 2.54 | .58 |
| 2. ทำการวิจัย | 2.69 | 0.56 | 2.48 | 0.67 | 2.52 | .65 |
| 3. ส่งเสริมวิทยฐานะของครู อาจารย์ และบุคลากร ทางการศึกษา | 2.63 | 0.51 | 2.31 | 0.66 | 2.36 | .65 |
| 4. ทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม | 2.73 | 0.57 | 2.51 | 0.65 | 2.55 | .64 |
| 5. ให้บริการทางวิชาการแก่สังคม | 2.99 | 0.65 | 2.60 | 0.70 | 2.66 | .71 |
| รวม | 2.78 | 0.43 | 2.48 | 0.55 | 2.53 | .55 |

จากตารางที่ 13 เมื่อพิจารณาโดยส่วนรวม ปรากฏว่า สภาพปัจจุบัน
 ผู้บริหารและอาจารย์ มีความคิดเห็นเกี่ยวกับภารกิจหลักทั้ง 5 ด้านในสภาพปัจจุบัน
 ในระดับปานกลาง ($\bar{X}_T = 2.53$)

เมื่อพิจารณาจำแนกเป็นรายข้อ ปรากฏว่า ข้อ 5 ด้านให้บริการวิชาการ
 แก่สังคม มีค่าเฉลี่ยรวมสูงสุด ($\bar{X}_T = 2.66$) ซึ่งอยู่ในระดับปานกลาง และข้อ 3
 ด้านส่งเสริมวิทยฐานะของครู อาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา มีค่าเฉลี่ยรวม
 ต่ำสุด ($\bar{X}_T = 2.36$) ซึ่งอยู่ในระดับน้อย เมื่อพิจารณาข้อที่มีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับ
 ปานกลาง คือ ข้อ 5 ด้านให้บริการทางวิชาการแก่สังคม ($\bar{X}_T = 2.66$) ข้อ 4
 ด้านทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม ($\bar{X}_T = 2.55$) ข้อ 1 ด้านให้การศึกษาวิชาการในสาขา
 วิชาต่าง ๆ ตามความต้องการของท้องถิ่นและผลิตภัณฑ์ถึงระดับปริญญาตรี ($\bar{X}_T = 2.54$)

และข้อ 2 คำนวณค่าการวิจัย ($\bar{X}_T = 2.52$) ตามลำดับ และข้อ ที่มีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ใน
ระดับน้อย คือ ข้อ 3 คำนวณส่งเสริมวิทยฐานะของครู อาจารย์ และบุคลากรทาง
การศึกษา ($\bar{X}_T = 2.36$)

เป็นที่น่าสังเกตว่า เมื่อพิจารณาจำแนกเป็นรายกลุ่มผู้บริหารและอาจารย์
ปรากฏว่า ข้อ 5 คำนวณให้บริการวิชาการแก่สังคม ซึ่งเป็นข้อที่มีค่าเฉลี่ยรวมสูงสุดนั้น
ค่าเฉลี่ยจะสูงสุดทั้งผู้บริหารและอาจารย์ ($\bar{X}_1 = 2.99, \bar{X}_2 = 2.60$) และข้อ 3
คำนวณส่งเสริมวิทยฐานะของครู อาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา ซึ่งเป็นข้อที่มี
ค่าเฉลี่ยรวมต่ำสุดนั้น ค่าเฉลี่ยจะต่ำสุดทั้งผู้บริหารและอาจารย์ ($\bar{X}_1 = 2.63,$
 $\bar{X}_2 = 2.31$)



ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 14 ความคิดเห็นของผู้บริหารและอาจารย์เกี่ยวกับความต้องการในการพัฒนาอาจารย์ค้ำให้การศึกษาระดับปริญญาตรีในสาขาวิชาการต่าง ๆ ตามความต้องการของท้องถิ่นและผลิตภัณฑ์ระดับปริญญาตรี

| การพัฒนาอาจารย์ค้ำการกิจหลัก | ผู้บริหาร | | อาจารย์ | | รวม | |
|--|-------------|-------|-------------|-------|-------------|-------|
| | \bar{x}_1 | s_1 | \bar{x}_2 | s_2 | \bar{x}_T | s_T |
| 1. สนับสนุนให้อาจารย์ได้เลือก เรียนรายวิชาที่เป็นประโยชน์ ต่อการเปิดสอนสาขาวิชาต่างๆ โดยไม่เพิ่มวุฒิเพียงใด | 4.07 | 0.63 | 3.99 | 0.67 | 4.01 | .66 |
| 2. มีการชี้แจงเกี่ยวกับหลักสูตร การเรียนการสอนแก่ อาจารย์ผู้สอนเพียงใด | 4.04 | 0.67 | 3.97 | 0.68 | 3.98 | .68 |
| 3. มีการให้คำแนะนำแก่อาจารย์ ในการกำหนดวัตถุประสงค์ ในการสอนของแต่ละวิชา เพียงใด | 3.87 | 0.75 | 3.78 | 0.76 | 3.80 | .76 |
| 4. จัดให้มีการนิเทศงานเทคนิค และวิธีการสอนแบบต่างๆ แก่ อาจารย์ผู้สอนเพียงใด | 3.82 | 0.77 | 3.85 | 0.78 | 3.84 | .77 |
| 5. มีการพัฒนาอาจารย์ค้ำการ ใช้สื่อการสอนที่สอดคล้องกับ วิธีการสอนในสาขาวิชาการ ต่างๆ เพียงใด | 4.00 | 0.54 | 3.92 | 0.72 | 3.95 | .69 |

ตารางที่ 14 (ต่อ)

| การพัฒนาคณาจารย์ตามภารกิจหลัก | ผู้บริหาร | | อาจารย์ | | รวม | |
|--|-------------|-------|-------------|-------|-------------|-------|
| | \bar{X}_1 | s_1 | \bar{X}_2 | s_2 | \bar{X}_T | s_T |
| 6. จัดให้มีการประชุมอบรมหรือประชุมปฏิบัติการเกี่ยวกับการสอนในวิทยาลัยเพียงใด | 4.00 | 0.51 | 3.85 | 0.67 | 3.87 | .64 |
| 7. จัดให้มีการอภิปรายหรือสัมมนาเพื่อแลกเปลี่ยนความรู้และการแก้ปัญหาการสอนร่วมกันเพียงใด | 3.94 | 0.59 | 3.86 | 0.71 | 3.88 | .69 |
| 8. จัดให้อาจารย์ได้เขียนเขียนและสังเกตการสอนเพื่อแลกเปลี่ยนประสบการณ์การสอนซึ่งกันและกันภายในสหวิทยาลัยรัตนโกสินทร์เพียงใด | 3.62 | 0.73 | 3.70 | 0.77 | 3.69 | .77 |
| 9. จัดให้มีการแลกเปลี่ยนอาจารย์ผู้สอนในสหวิทยาลัยรัตนโกสินทร์เพียงใด | 3.62 | 0.93 | 3.48 | 0.93 | 3.50 | .93 |
| 10. ส่งเสริมให้อาจารย์สอนตรงความซุติสูงสุดเพียงใด | 4.24 | 0.67 | 4.12 | 0.72 | 4.14 | .71 |
| 11. มีการเชิญผู้ทรงคุณวุฒิหรือผู้เชี่ยวชาญเฉพาะสาขาวิชาในท้องถิ่นมาให้ความรู้และประสบการณ์แก่อาจารย์เพียงใด | 3.98 | 0.76 | 3.92 | 0.68 | 3.93 | .69 |

ตารางที่ 14 (ต่อ)

| การพัฒนาคุณภาพการศึกษาระดับมัธยมศึกษา | ผู้บริหาร | | อาจารย์ | | รวม | |
|---|-------------|-------|-------------|-------|-------------|-------|
| | \bar{X}_1 | S_1 | \bar{X}_2 | S_2 | \bar{X}_T | S_T |
| 12. สนับสนุนอาจารย์ให้เขียน ตำราและเอกสารการสอน เพียงใจ | 4.34 | 0.61 | 4.14 | 0.65 | 4.18 | .65 |
| 13. สนับสนุนอาจารย์ให้ไปประชุม อบรมสัมมนาทางวิชาการเพื่อ เพิ่มพูนความรู้ และประสบการณ์ ยังสถาบันและหน่วยงานภาย นอกเพียงใจ | 4.20 | 0.52 | 4.15 | 0.65 | 4.16 | .63 |
| 14. สนับสนุนให้ไปศึกษาต่อใน สาขาวิชาที่สอนเพียงใจ | 4.22 | 0.60 | 4.13 | 0.69 | 4.15 | .66 |
| รวม | 4.00 | 0.39 | 3.92 | 0.48 | 3.93 | .46 |

จากตารางที่ 14 เมื่อพิจารณาโดยส่วนรวมปรากฏว่า ผู้บริหารและอาจารย์ มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความต้องการค่าน้ำใจการศึกษาวิชาการในสาขาวิชาการต่าง ๆ ตามความต้องการของท้องถิ่นและผลิตภัณฑ์ถึงระดับปริญญาตรีในระดับมาก ($\bar{X}_T = 3.93$)

เมื่อพิจารณาจำแนกเป็นรายข้อ ปรากฏว่า ข้อ 12 สนับสนุนให้อาจารย์เขียน ตำราและเอกสารการสอน มีค่าเฉลี่ยรวมสูงสุด ($\bar{X}_T = 4.18$) ซึ่งอยู่ในระดับมาก และข้อ 9 จัดให้มีการแลกเปลี่ยนอาจารย์ผู้สอนในสหวิทยาลัยรัตนโกสินทร์ มีค่าเฉลี่ยรวมต่ำสุด ($\bar{X}_T = 3.50$) ซึ่งอยู่ในระดับมาก ทุกข้อมีค่าเฉลี่ยรวมในระดับมาก

เป็นที่น่าสังเกตว่า เมื่อพิจารณาจำแนกเป็นรายกลุ่มผู้บริหารและอาจารย์ ปรากฏว่า ข้อ 9 จัดให้มีการแลกเปลี่ยนอาจารย์ผู้สอนในสหวิทยาลัยรัตนโกสินทร์ ซึ่งมี ค่าเฉลี่ยรวมต่ำสุดนั้น ค่าเฉลี่ยจะต่ำสุดทั้งผู้บริหารและอาจารย์ ($\bar{X}_1 = 3.62, \bar{X}_2 = 3.48$)

ตารางที่ 15 ความคิดเห็นของผู้บริหารและอาจารย์เกี่ยวกับความต้องการในการพัฒนา
คณาจารย์ท่านทำการวิจัย

| การพัฒนาคณาจารย์ท่านทำการวิจัยหลัก | ผู้บริหาร | | อาจารย์ | | รวม | |
|---|-------------|-------|-------------|-------|-------------|-------|
| | \bar{X}_1 | S_1 | \bar{X}_2 | S_2 | \bar{X}_T | S_T |
| 15. ส่งเสริมให้อาจารย์ทำการวิจัย เป็นรายบุคคลเพียงใด | 3.87 | 0.69 | 3.72 | 0.68 | 3.74 | .68 |
| 16. ส่งเสริมให้อาจารย์ทำการ วิจัยเป็นคณะเพียงใด | 3.87 | 0.69 | 3.72 | 0.71 | 3.74 | .71 |
| 17. จัดให้มีโครงการให้ความรู้ ท่านทำการวิจัยแก่อาจารย์ เพียงใด | 3.82 | 0.70 | 3.85 | 0.68 | 3.84 | .68 |
| 18. จัดพิมพ์เผยแพร่ผลงานวิจัย ของอาจารย์เพียงใด | 3.73 | 0.93 | 3.85 | 0.69 | 3.83 | .74 |
| 19. มีการกระตุ้นให้อาจารย์ผลิต งานวิจัยโดยออกวารสาร ทางวิชาการของวิทยาลัย เพียงใด | 3.80 | 0.73 | 3.82 | 0.67 | 3.81 | .68 |
| 20. มีกิจกรรมให้อาจารย์ได้รับ ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับ วิธีประเมินผลงานวิจัย เพียงใด | 3.71 | 0.74 | 3.81 | 0.67 | 3.60 | .68 |
| 21. มีการพัฒนาเทคนิคการวิจัย ให้แก่อาจารย์เพียงใด | 3.84 | 0.71 | 3.86 | 0.67 | 3.85 | .67 |

ตารางที่ 15 (ต่อ)

| การพัฒนาคณาจารย์ตามภารกิจหลัก | ผู้บริหาร | | อาจารย์ | | รวม | |
|---|-------------|-------|-------------|-------|-------------|-------|
| | \bar{X}_1 | s_1 | \bar{X}_2 | s_2 | \bar{X}_T | s_T |
| 22. จัดให้มีผลงานวิจัยหรือ ผลงานวิชาการของสถาบันอื่น ไว้ให้อาจารย์ศึกษาค้นคว้า เพียงใด | 3.76 | 0.64 | 3.90 | 0.72 | 3.88 | .70 |
| รวม | 3.80 | 0.59 | 3.81 | 0.56 | 3.81 | .56 |

จากตารางที่ 15 เมื่อพิจารณาโดยส่วนรวม ปรากฏว่า ผู้บริหารและอาจารย์ มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความคั่งการค้นคว้าการวิจัยในระดับมาก ($\bar{X}_T = 3.81$)

เมื่อพิจารณาจำแนกเป็นรายข้อ ปรากฏว่า ข้อ 22 จัดให้มีผลงานวิจัยหรือ ผลงานวิชาการของสถาบันอื่นไว้ให้อาจารย์ศึกษาค้นคว้า มีค่าเฉลี่ยรวมสูงสุด ($\bar{X}_T = 3.88$) ซึ่งอยู่ในระดับมาก และ ข้อ 15 ส่งเสริมให้อาจารย์ทำการวิจัยเป็น รายบุคคล และ ข้อ 16 ส่งเสริมให้อาจารย์ทำการวิจัยเป็นคณะ มีค่าเฉลี่ยรวมต่ำสุด เท่ากัน ($\bar{X}_T = 3.74$) ซึ่งอยู่ในระดับมาก ทุกข้อมีค่าเฉลี่ยรวมในระดับมาก

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 16 ความคิดเห็นของผู้บริหารและอาจารย์เกี่ยวกับความต้องการในการพัฒนาอาจารย์ค่านั่งเสริมวิทยฐานะของครู อาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา

| การพัฒนาอาจารย์ตามภารกิจหลัก | ผู้บริหาร | | อาจารย์ | | รวม | |
|--|-------------|-------|-------------|-------|-------------|-------|
| | \bar{X}_1 | s_1 | \bar{X}_2 | s_2 | \bar{X}_T | s_T |
| 23. ใ้จัดกิจกรรมเพื่อทำความเข้าใจให้กับอาจารย์ผู้สอน บุคลากรประจำการเกี่ยวกับการจัดการศึกษาสำหรับ บุคลากรประจำการเพียงใด | 3.82 | 0.58 | 3.82 | 0.68 | 3.82 | .66 |
| 24. จัดให้มีการฝึกอบรมความเข้าใจเกี่ยวกับหลักสูตร เพื่อให้บุคลากรประจำการสามารถนำไปใช้ปรับปรุงงานที่ปฏิบัติอยู่เพียงใด | 3.85 | 0.65 | 3.88 | 0.66 | 3.88 | .66 |
| 25. มีการนิเทศให้อาจารย์ทราบถึงวิธีการสอนแบบต่างๆ ที่เหมาะสมกับบุคลากรประจำการเพียงใด | 3.73 | 0.73 | 3.79 | 0.75 | 3.78 | .74 |
| 26. ส่งเสริมให้อาจารย์นำนวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษามาใช้ในการเรียนการสอนแก่บุคลากรประจำการเพียงใด | 4.07 | 0.57 | 4.00 | 0.65 | 4.01 | .64 |

ตารางที่ 16 (ต่อ)

| การพัฒนาคณาจารย์คณากรกิจหลัก | ผู้บริหาร | | อาจารย์ | | รวม | |
|--|-------------|-------|-------------|-------|-------------|-------|
| | \bar{X}_1 | s_1 | \bar{X}_2 | s_2 | \bar{X}_T | s_T |
| 27. จัดให้มีการพัฒนาอาจารย์ เกี่ยวกับการใช้สื่อ เพื่อสอน ค่านิยมทางไกลเพียงไกล | 3.62 | 0.95 | 3.82 | 0.75 | 3.78 | .79 |
| 28. จัดให้มีการกิจกรรมพัฒนา "อาจารย์ที่ปรึกษา" (Mentors) ซึ่งทำหน้าที่ ให้คำแนะนำทางด้านการ เรียนแก่บุคลากรประจำการ เพียงไกล | 3.87 | 0.67 | 3.88 | 0.75 | 3.88 | .74 |
| 29. จัดให้มีการปรึกษาหารือ ร่วมกันในกลุ่มอาจารย์ ผู้สอนเกี่ยวกับเทคนิควิธี การประเมินผล สำหรับ การสอนบุคลากรประจำ การเพียงไกล | 3.87 | 0.61 | 3.76 | 0.67 | 3.78 | .66 |
| รวม | 3.83 | 0.48 | 3.85 | 0.55 | 3.85 | .54 |

จากตารางที่ 16 เมื่อพิจารณาโดยส่วนรวม ปรากฏว่า ผู้บริหารและ
อาจารย์ มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความต้องการค่านิยมส่งเสริมวิทยฐานะของครู อาจารย์
และบุคลากรทางการศึกษาในระดับมาก ($\bar{X}_T = 3.85$)

เมื่อพิจารณาจำแนกเป็นรายข้อ ปรากฏว่า ข้อ 26 ส่งเสริมให้อาจารย์นำ
นวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษามาใช้ในการเรียนการสอนแก่บุคลากรประจำการ

มีค่าเฉลี่ยรวมสูงสุด ($\bar{X}_T = 4.01$) ซึ่งอยู่ในระดับมาก และข้อ 25 มีการนิเทศให้
 อาจารย์ทราบถึงวิธีการสอนแบบต่าง ๆ ที่เหมาะสมกับบุคลากรประจำการ ข้อ 27
 จัดให้มีการพัฒนาอาจารย์เกี่ยวกับการใช้สื่อ เพื่อสอนค่านิยมทางไกล และข้อ 29
 จัดให้มีการศึกษาหารือร่วมกันในกลุ่มอาจารย์ผู้สอนเกี่ยวกับเทคนิควิธีการประเมินผล
 สำหรับการสอนบุคลากรประจำการ มีค่าเฉลี่ยรวมต่ำสุดเท่ากันทั้ง 3 ข้อ ($\bar{X}_T = 3.78$)
 ซึ่งอยู่ในระดับมาก ทุกข้อมีค่าเฉลี่ยรวมในระดับมาก

เป็นที่น่าสังเกตว่า เมื่อพิจารณาจำแนกเป็นรายกลุ่มผู้บริหารและอาจารย์
 ปรากฏว่า ข้อ 26 ส่งเสริมให้อาจารย์นำนวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษามาใช้
 ในการเรียนการสอนแก่บุคลากรประจำการ ซึ่งมีค่าเฉลี่ยรวมสูงสุดนั้น ค่าเฉลี่ยจะสูงสุด
 ทั้งผู้บริหารและอาจารย์ ($\bar{X}_1 = 4.07, \bar{X}_2 = 4.00$)



ศูนย์วิทยทรัพยากร
 จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 17 ความคิดเห็นของผู้บริหารและอาจารย์เกี่ยวกับความต้องการในการพัฒนา
คณาจารย์ค่านานาชาติศิลปวัฒนธรรม

| การพัฒนาคณาจารย์ตามภารกิจหลัก | ผู้บริหาร | | อาจารย์ | | รวม | |
|--|-------------|-------|-------------|-------|-------------|-------|
| | \bar{X}_1 | S_1 | \bar{X}_2 | S_2 | \bar{X}_T | S_T |
| 30. จัดหาคำรา เอกสาร บทความหรือวารสารเพื่อ เพิ่มความรู้ความเข้าใจแก่ อาจารย์ค่านานาชาติศิลป วัฒนธรรมเพียงใด | 3.80 | 0.80 | 3.65 | 0.72 | 3.67 | .73 |
| 31. จัดทำโครงการการค่านานาชาติ ศิลปวัฒนธรรมภายใน วิทยาลัยเพียงใด | 3.78 | 0.63 | 3.76 | 0.73 | 3.76 | .72 |
| 32. ส่งเสริมให้อาจารย์ ร่วมจัดกิจกรรมกับหน่วยงาน ภายนอกหรือชุมชนเกี่ยวกับ การค่านานาชาติศิลป วัฒนธรรมเพียงใด | 3.82 | 0.58 | 3.69 | 0.71 | 3.71 | .69 |
| 33. ส่งเสริมให้อาจารย์ที่รับ ผิดชอบค่านานาชาติศิลปวัฒนธรรม ไปฝึกอบรมหรือศึกษาเพิ่ม เติมกับยูนิเวอริซิตีเฉพาะ สาขาเพียงใด | 3.74 | 0.73 | 3.68 | 0.70 | 3.70 | .71 |

ตารางที่ 17 (ต่อ)

| การพัฒนาคณาจารย์ค้ำภารกิจหลัก | ผู้บริหาร | | อาจารย์ | | รวม | |
|---|-------------|-------|-------------|-------|-------------|-------|
| | \bar{X}_1 | S_1 | \bar{X}_2 | S_2 | \bar{X}_T | S_T |
| 34. สนับสนุนให้อาจารย์ศึกษาค้นคว้า ทำวิจัยพัฒนาธรรมะท้องถิ่นตลอดจนประเพณีต่าง ๆ ของไทยเพียงใด | 3.78 | 0.76 | 3.70 | 0.74 | 3.71 | .75 |
| 35. จัดให้อาจารย์ไปศึกษาและเยี่ยมชุมชนวัฒนธรรมของกลุ่มวิทยาลัยครูอื่นหรือจังหวัดต่าง ๆ เพียงใด | 3.58 | 0.76 | 3.65 | 0.74 | 3.64 | .74 |
| 36. ส่งเสริมให้อาจารย์เป็นที่ปรึกษาหรือเป็นกรรมการชมรมต่าง ๆ ค้ำนการหาทุนบำรุงศิลปวัฒนธรรมภายในและภายนอกวิทยาลัยเพียงใด | 3.58 | 0.69 | 3.56 | 0.75 | 3.57 | .74 |
| 37. จัดให้มีการเผยแพร่ผลงานของอาจารย์ค้ำนศิลปวัฒนธรรมทางสื่อมวลชนหรือชุมชนเพียงใด | 3.65 | 0.67 | 3.66 | 0.79 | 3.66 | .77 |
| รวม | 3.72 | 0.53 | 3.67 | 0.61 | 3.68 | .60 |

จากตารางที่ 17 เมื่อพิจารณาโดยส่วนรวม ปรากฏว่า ผู้บริหารและอาจารย์ มีความคิดเห็นเกี่ยวกับต้องการค้ำหนุนบำรุงศิลปวัฒนธรรมในระดับมาก ($\bar{X}_T = 3.68$)

เมื่อพิจารณาจำแนกเป็นรายข้อ ปรากฏว่า ข้อ 31 จัดทำโครงการการค้ำหนุนบำรุงศิลปวัฒนธรรมภายในวิทยาลัย มีค่าเฉลี่ยรวมสูงสุด ($\bar{X}_T = 3.76$) ซึ่งอยู่ในระดับมาก และข้อ 36 ส่งเสริมให้อาจารย์เป็นที่ปรึกษาหรือเป็นกรรมการชมรมต่าง ๆ ค้ำหนุนการค้ำหนุนบำรุงศิลปวัฒนธรรมภายในและภายนอกวิทยาลัย มีค่าเฉลี่ยรวมต่ำสุด ($\bar{X}_T = 3.57$) ซึ่งอยู่ในระดับมาก ทุกข้อมีค่าเฉลี่ยรวมในระดับมาก

เป็นที่น่าสังเกตว่า เมื่อพิจารณาจำแนกเป็นรายกลุ่มผู้บริหารและอาจารย์ ปรากฏว่า ข้อ 36 ส่งเสริมให้อาจารย์เป็นที่ปรึกษาหรือเป็นกรรมการชมรมต่าง ๆ ค้ำหนุนการค้ำหนุนบำรุงศิลปวัฒนธรรมภายในและภายนอกวิทยาลัย ซึ่งมีค่าเฉลี่ยรวมต่ำสุดนั้น ค่าเฉลี่ยจะต่ำสุดทั้งผู้บริหารและอาจารย์ ($\bar{X}_1 = 3.58, \bar{X}_2 = 3.56$)

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 18 (ต่อ)

| การพัฒนาคณาจารย์คณากรกิจหลัก | ผู้บริหาร | | อาจารย์ | | รวม | |
|--|-------------|-------|-------------|-------|-------------|-------|
| | \bar{X}_1 | S_1 | \bar{X}_2 | S_2 | \bar{X}_T | S_T |
| 43. จัดให้มีโครงการร่วมกันใน สหวิทยาลัยรัตนโกสินทร์เพื่อ ให้ความรู้แก่ประชาชน เพียงใด | 3.76 | 0.69 | 3.80 | 0.64 | 3.80 | .65 |
| 44. ส่งเสริมให้อาจารย์ร่วมมือ กับหน่วยราชการอื่น เพื่อทำ โครงการพัฒนาชุมชน เพียงใด | 3.93 | 0.66 | 3.78 | 0.69 | 3.81 | .69 |
| 45. จัดให้อาจารย์ไปบรรยาย หรืออภิปรายทางวิชาการ ให้กับหน่วยงานอื่น ๆ ที่ขอมาเพียงใด | 3.93 | 0.57 | 3.84 | 0.68 | 3.85 | .66 |
| รวม | 3.89 | 0.45 | 3.80 | 0.52 | 3.82 | .51 |

จากตารางที่ 18 เมื่อพิจารณาโดยส่วนรวม ปรากฏว่า ผู้บริหารและอาจารย์
มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความต่องการค้ำนให้บริการวิชาการแก่สังคมในระ
ดับมาก ($\bar{X}_T = 3.82$)

เมื่อพิจารณาจำแนกเป็นรายข้อ ปรากฏว่า ข้อ 40 จัดให้อาจารย์ไปฝึกอบรม
เพิ่มเติมเพื่อเป็นผู้ให้การอบรมในฐานะวิทยากร มีค่าเฉลี่ยรวมสูงสุด ($\bar{X}_T = 3.92$)
ซึ่งอยู่ในระดับมาก และ ข้อ 42 ส่งเสริมให้อาจารย์เข้าร่วมวิจัยปฏิบัติการกับหน่วยงาน
อื่น ๆ ในค้ำนที่จะเป็นประโยชน์ต่อสังคม มีค่าเฉลี่ยรวมต่ำสุด ($\bar{X}_T = 3.71$) ซึ่งอยู่ใน
ระดับมาก ทุกข้อมีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับมาก

เป็นที่น่าสังเกตว่า เมื่อพิจารณาจำแนกเป็นรายกลุ่มผู้บริหารและอาจารย์ ปรากฏว่า ข้อ 42 ส่งเสริมให้อาจารย์เข้าร่วมวิจัยปฏิบัติการกับหน่วยงานอื่น ๆ ในค้ำานที่จะเป็นประโยชน์ต่อสังคม ซึ่งมีค่าเฉลี่ยรวมต่ำสุดนั้น ค่าเฉลี่ยจะต่ำสุดทั้งผู้บริหารและอาจารย์ ($\bar{X}_1 = 3.64, \bar{X}_2 = 3.73$)

ตารางที่ 19 สรุปความคิดเห็นของผู้บริหารและอาจารย์เกี่ยวกับความต้องการในการพัฒนาอาจารย์ค้ำานการกิจหลัก 5 ค้ำาน จำแนกรวมเป็นรายค้ำาน


| การพัฒนาอาจารย์ค้ำานการกิจหลัก | ผู้บริหาร | | อาจารย์ | | รวม | |
|--|-------------|-------|-------------|-------|-------------|-------|
| | \bar{X}_1 | s_1 | \bar{X}_2 | s_2 | \bar{X}_T | s_T |
| (1) การให้การศึกษาวិชาการในสาขาวิชาการค้ำาน ๆ ความค้ำานความต้องการของท้องถิ่นและผลิตภัณฑ์ถึงระดับปริญญาตรี | 4.00 | 0.39 | 3.92 | 0.48 | 3.93 | .46 |
| (2) ทำการวิจัย | 3.80 | 0.59 | 3.81 | 0.56 | 3.81 | .56 |
| (3) ส่งเสริมวิทยฐานะของครูอาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา | 3.83 | 0.48 | 3.85 | 0.55 | 3.85 | .54 |
| (4) ทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม | 3.72 | 0.53 | 3.67 | 0.61 | 3.68 | .60 |
| (5) ให้บริการทางวิชาการแก่สังคม | 3.89 | 0.45 | 3.80 | 0.52 | 3.82 | .51 |
| รวม | 3.87 | 0.38 | 3.82 | 0.45 | 3.83 | .44 |

จากตารางที่ 19 เมื่อพิจารณาโดยส่วนรวม ปรากฏว่า ผู้บริหารและอาจารย์ มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความต้องการในการพัฒนาอาจารย์ค้ำานการกิจหลักทั้ง 5 ค้ำาน ในระดับมาก ($\bar{X}_T = 3.83$)

เมื่อพิจารณาจำแนกเป็นรายข้อ ปรากฏว่า ข้อ 1 ค้ำานให้การศึกษาวิชาการ

ในสาขาวิชาการต่าง ๆ ตามความต้องการของท้องถิ่นและผลิตภัณฑ์ระดับปริญญาตรี
มีค่าเฉลี่ยรวมสูงสุด ($\bar{X}_T = 3.93$) ซึ่งอยู่ในระดับมาก และข้อ 4 ด้านทำนุบำรุง
ศิลปวัฒนธรรม มีค่าเฉลี่ยรวมต่ำสุด ($\bar{X}_T = 3.68$) ซึ่งอยู่ในระดับมาก ทุกข้อมีค่าเฉลี่ย
รวมอยู่ในระดับมาก

เป็นที่น่าสังเกตว่า เมื่อพิจารณาจำแนกเป็นรายกลุ่มผู้บริหารและอาจารย์
ปรากฏว่า ข้อ 1 ด้านให้การศึกษาวิชาการในสาขาวิชาการต่าง ๆ ตามความต้องการ
ของท้องถิ่น ซึ่งมีค่าเฉลี่ยรวมสูงสุดนั้น ค่าเฉลี่ยจะสูงสุดทั้งผู้บริหารและอาจารย์
($\bar{X}_1 = 4.00$, $\bar{X}_2 = 3.92$) และข้อ 4 ด้านทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม ซึ่งมีค่าเฉลี่ย
รวมต่ำสุดนั้น ค่าเฉลี่ยจะต่ำสุดทั้งผู้บริหารและอาจารย์



ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 20 ลำดับภารกิจหลักตามความคิดเห็นของผู้บริหารและอาจารย์เกี่ยวกับ
สภาพและความต้องการในพัฒนาคณาจารย์

| ภารกิจหลัก | สภาพปัจจุบัน | | ลำดับ ที่ | ความต้องการ | | ลำดับ ที่ |
|---|--------------|-------|--------------|-------------|-------|--------------|
| | \bar{X}_T | S_T | | \bar{X}_T | S_T | |
| 1. ให้บริการวิชาการในสาขาวิชาการ ต่าง ๆ ตามความต้องการของท้องถิ่น และผลิตครูถึงระดับปริญญาตรี | 2.54 | 0.58 | 3 | 3.93 | 0.46 | 1 |
| 2. ทำการวิจัย | 2.52 | 0.65 | 4 | 3.81 | 0.56 | 4 |
| 3. ส่งเสริมวิทยฐานะของครู อาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา | 2.36 | 0.65 | 5 | 3.85 | 0.54 | 2 |
| 4. ทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม | 2.55 | 0.64 | 2 | 3.68 | 0.66 | 5 |
| 5. ให้บริการทางวิชาการแก่สังคม | 2.66 | 0.71 | 1 | 3.82 | 0.51 | 3 |
| รวม | 2.53 | 0.55 | | 3.83 | 0.44 | |

จากตารางที่ 20 เมื่อพิจารณาจำแนกตามสภาพปัจจุบันและความต้องการ
ในการพัฒนาคณาจารย์ตามภารกิจหลัก 5 ด้าน ปรากฏผลดังนี้

สภาพปัจจุบันผู้บริหารและอาจารย์มีความคิดเห็นโดยส่วนรวมในระดับ
ปานกลาง ($\bar{X}_T = 2.53$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ปรากฏว่า ลำดับที่ 1 ด้าน
ให้บริการวิชาการแก่สังคมมีค่าเฉลี่ยรวมสูงสุด ($\bar{X}_T = 2.66$) ลำดับที่ 2 ด้าน
ทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมมีค่าเฉลี่ยรวม ($\bar{X}_T = 2.55$) ลำดับที่ 3 ด้านให้การศึกษ
วิชาการในสาขาวิชาการต่าง ๆ ตามความต้องการของท้องถิ่นและผลิตครูถึงระดับ
ปริญญาตรีมีค่าเฉลี่ยรวม ($\bar{X}_T = 2.54$) ลำดับที่ 4 ด้านทำการวิจัย มีค่าเฉลี่ยรวม
($\bar{X}_T = 2.52$) และลำดับที่ 5 ด้านส่งเสริมวิทยฐานะของครู อาจารย์ และบุคลากร
ทางการศึกษามีค่าเฉลี่ยรวม ($\bar{X}_T = 2.36$) ตามลำดับ

ความต้องการตามความคิดเห็นของผู้บริหารและอาจารย์โดยส่วนรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}_T = 3.83$) เมื่อพิจารณาในรายด้าน พบว่า มีค่าเฉลี่ยรวมในระดับมากทุกภารกิจ ดังนี้ ลำดับที่ 1 ด้านให้การศึกษาวิชาการในสาขาวิชาการต่าง ๆ ตามความต้องการของท้องถิ่นและผลิตครูถึงระดับปริญญาตรี มีค่าเฉลี่ยรวมสูงสุด ($\bar{X}_T = 3.93$) ลำดับที่ 2 ด้านส่งเสริมวิद्यฐานะของครู อาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา มีค่าเฉลี่ยรวม ($\bar{X}_T = 3.85$) ลำดับที่ 3 ด้านให้บริการทางวิชาการแก่สังคมมีค่าเฉลี่ยรวม ($\bar{X}_T = 3.82$) ลำดับที่ 4 ด้านทำการวิจัย มีค่าเฉลี่ยรวม ($\bar{X}_T = 3.81$) และลำดับที่ 5 ด้านทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม มีค่าเฉลี่ยรวม ($\bar{X}_T = 3.68$) ตามลำดับ



ศูนย์วิทยพัชยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตอนที่ 3 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ
ของผู้บริหาร และอาจารย์ที่วิทยาลัยครูและสหวิทยาลัยรัตนโกสินทร์ เกี่ยวกับกิจกรรม
การพัฒนาคณาจารย์ ในภารกิจหลัก 5 ด้าน

ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ ได้จากผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งเป็นกลุ่ม
ตัวอย่างทั้งผู้บริหารและอาจารย์ รวบรวมได้จากแบบสอบถามแบบปลายเปิด ผู้บริหาร
ตอบแบบสอบถามจำนวน 55 คน มีผู้ตอบแบบสอบถามปลายเปิด จำนวน 27 คน คิดเป็น
ร้อยละ 49.09 และอาจารย์ตอบแบบสอบถาม จำนวน 275 คน ตอบแบบสอบถาม
ปลายเปิด จำนวน 97 คน คิดเป็นร้อยละ 35.27 เมื่อรวมทั้งสองกลุ่ม ปรากฏว่า
มีผู้ตอบแบบสอบถาม 330 คน แต่ตอบแบบสอบถามปลายเปิด จำนวน 124 คน คิดเป็น
ร้อยละ 37.58 ของแบบสอบถามทั้งหมด ซึ่งสรุปความคิดเห็นและข้อเสนอแนะได้ดังนี้

1. ด้านการให้การศึกษาวិชาการในสาขาวิชาการ จำนวน 86 คน ร้อยละ
ทาง ๆ ตามความต้องการของท้องถิ่นและผลิตภัณฑ์
ถึงระดับปริญญาตรี
 - 1.1 แผนงานและโครงการควรจัดให้เป็นระบบ
อย่างต่อเนื่องและสัมพันธ์กัน มีการติดตาม
และประเมินผลสำหรับผู้ได้รับการพัฒนาแล้ว 26 30.23
 - 1.2 วิทยาลัยควรจัดกิจกรรมเพื่อมุ่ง เน้นคุณภาพ
ของอาจารย์และนักศึกษา 17 19.77
 - 1.3 ควรจัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาคณาจารย์ด้านใ้
การศึกษาวิชาการในสาขาวิชาการต่าง ๆ
ตามความต้องการของท้องถิ่น 13 15.12
 - 1.4 การสอนสาขาวิชาการต่าง ๆ ควรเน้นการ
สอนเพื่อสามารถปฏิบัติจริงได้ 20 23.25
 - 1.5 ควรพัฒนาคณาจารย์ด้านใ้การศึกษา
วิชาการในสาขาวิชาการต่าง ๆ ตาม
ความต้องการของท้องถิ่นและผลิตภัณฑ์ถึง
ระดับปริญญาตรี เป็นความสำคัญอันดับแรก 10 11.63

| | | | |
|-----|--|--------------|--------|
| 2. | <u>ค่านำทำการวิจัย</u> | จำนวน 101 คน | ร้อยละ |
| 2.1 | ควรสนับสนุนการทำวิจัยด้านให้การ ศึกษาวิชาการในสาขาวิชาการต่าง ๆ ตามความต้องการของท้องถิ่นให้มากขึ้น | 20 | 19.80 |
| 2.2 | ควรพัฒนาห้องสมุดโดยเพิ่มตำราและ เอกสารการวิจัย | 24 | 23.76 |
| 2.3 | ควรมีคณะกรรมการหรือผู้เชี่ยวชาญเพื่อ ช่วยเหลืออาจารย์ผู้ทำวิจัย | 3 | 2.98 |
| 2.4 | ควรมหาแหล่งเงินทุนสนับสนุนทั้งในและ ต่างประเทศให้มากขึ้น | 35 | 34.65 |
| 2.5 | จัดกิจกรรมพัฒนาคณาจารย์ด้านเทคนิค และวิธีการทำวิจัย | 11 | 10.89 |
| 2.6 | ควรมีหน่วยงานเฉพาะซึ่งรับผิดชอบ เกี่ยวกับงานวิจัยในทุกวิทยาลัย | 8 | 7.92 |
| 3. | <u>ค่านส่งเสริมวิทยฐานะของครู อาจารย์ และ บุคลากรทางการศึกษา</u> | จำนวน 99 คน | ร้อยละ |
| 3.1 | ควรให้ศูนย์ภาษามีบทบาทในการ ช่วยเหลืองานด้านวิชาการเพิ่มขึ้น | 25 | 25.25 |
| 3.2 | จัดกิจกรรมพัฒนาคณาจารย์ด้านส่งเสริม วิทยฐานะของครูอาจารย์และบุคลากร ทางการศึกษา | 30 | 30.30 |
| 3.3 | ควรมีการปรับปรุงหลักสูตรให้เหมาะสม กับการสอนบุคลากรประจำการ ซึ่ง แยกต่าง ไปจากหลักสูตรสำหรับนักศึกษา ภาค ปกติ | 20 | 20.20 |

| | | |
|-----|---|--------------------|
| | | จำนวน 99 คน ร้อยละ |
| 3.4 | ควรเพิ่มงบประมาณเพื่อผลิตสื่อการเรียนการสอนให้มากขึ้น | 15 20.20 |
| 3.5 | ควรมีระบบสอบแข่งขันหรือสอบคัดเลือกเป็นพิเศษ สำหรับบุคลากรประจำการ เพื่อลดปัญหาการลาออกระหว่างเรียน | 9 9.10 |
| 4. | <u>คำถามที่มุ่งสร้างศิลปวัฒนธรรม</u> | จำนวน 79 คน ร้อยละ |
| 4.1 | ควรจัดสอนพุทธศาสตร์โดยใช้บุคลากรในท้องถิ่น | 15 18.98 |
| 4.2 | ควรจัดกิจกรรมการพัฒนาคณาจารย์ค่านานาชาติศิลปวัฒนธรรม | 20 25.31 |
| 4.3 | ส่งเสริมให้อาจารย์และนักศึกษาครูเป็นตัวอย่างที่ดีด้านคุณธรรมและจริยธรรม | 17 21.51 |
| 4.4 | ขอความร่วมมือจากภาคีรัฐบาลโดยเฉพาะกรมศิลปากร ในงานที่เกี่ยวข้องกับการให้การศึกษาที่ไม่ซ้ำซ้อน และขอความร่วมมือจากภาคเอกชน | 15 18.98 |
| 4.5 | ส่งเสริมการเผยแพร่และประชาสัมพันธ์ศิลปวัฒนธรรมไทย | 12 15.18 |
| 5. | <u>คำถามให้บริการวิชาการแก่สังคม</u> | จำนวน 76 คน ร้อยละ |
| 5.1 | สนับสนุนการทำงานเป็นคณะและให้โอกาสแก่อาจารย์ทุกคน | 24 30.77 |
| 5.2 | ควรให้หน่วยงานภายนอกร่วมวางแผนในการปฏิบัติงาน | 16 20.51 |
| 5.3 | ควรให้บริการด้านส่งเสริมความรู้ช่วยเหลือแนะนำโดยเฉพาะ แหล่งสลัมในพื้นที่ที่วิทยาลัยครูตั้งอยู่ | 7 8.97 |
| 5.4 | ควรจัดอบรมระยะสั้นในงานอาชีพ | 13 16.67 |

จำนวน 78 คน ร้อยละ

| | | | |
|------|--|----|-------|
| 5. 5 | ควรพัฒนาคุณภาพของคณาจารย์ก่อน ไปให้บริการภายนอก | 10 | 12.82 |
| 5. 6 | ควรประชาสัมพันธ์เพื่อให้ประชาชนมี ส่วนร่วมมากที่สุด | 8 | 10.62 |
| 2. | ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสัมภาษณ์ | | |

2.1 นโยบาย

ก. นโยบายการพัฒนาคณาจารย์ กรมการฝึกหัดครูมีนโยบายการพัฒนาอาจารย์ทั้งระดับกรม ระดับกลุ่มวิทยาลัย และระดับวิทยาลัย ได้จัดทำเป็นลายลักษณ์อักษร กำหนดไว้ชัดเจนใน "แผนงานปรับปรุงคุณภาพการศึกษาระดับอุดมศึกษา" มีโครงการพัฒนาบุคลากรโดยตรง เพราะถือว่า คณาจารย์เป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อคุณภาพของบัณฑิตวิทยาลัยครูตาม พ.ร.บ.วิทยาลัยครูฉบับแก้ไขเพิ่มเติม พ.ศ. 2527 นั้น ได้เปิดโอกาสให้วิทยาลัยครูจัดการศึกษาสาขาวิชาการต่าง ๆ ได้ตามความต้องการของท้องถิ่นและสังคม ดังนั้น เพื่อที่จะพัฒนาคุณภาพของบัณฑิต และเพื่อที่จะให้อาจารย์ที่มีอยู่แล้วในวิทยาลัยครูให้สามารถทำการสอนสาขาวิชาการอื่น ๆ นอกเหนือจากวิชาชีพครูได้อย่างมีประสิทธิภาพ จึงต้องมีการพัฒนาคุณภาพของคณาจารย์โดยวิธีการต่าง ๆ มุ่งที่จะให้อาจารย์มีคุณวุฒิเพิ่มขึ้น มีความรู้ความสามารถ มีความชำนาญในวิทยาการและเทคโนโลยีใหม่ ๆ โดยมีวัตถุประสงค์พอสรุปได้ดังต่อไปนี้

- ส่งเสริมให้มีการเพิ่มพูนวุฒิของอาจารย์ให้สูงขึ้น
- ส่งเสริมให้อาจารย์ดำรงตำแหน่งทางวิชาการเพิ่มขึ้น
- ส่งเสริมให้อาจารย์มีความรู้ ความสามารถในการเขียนตำราและทำการวิจัย
- ส่งเสริมสมรรถภาพในการสอนและการปฏิบัติหน้าที่อื่น ๆ ในฐานะอาจารย์ของสถาบันอุดมศึกษา
- ให้มีการแลกเปลี่ยนอาจารย์ระหว่างวิทยาลัยในสหวิทยาลัยรัตนโกสินทร์ เพื่อสร้างความแข็งแกร่งเชิงวิชาการและเป็นการระดมทรัพยากร

ข. หน่วยงานที่รับผิดชอบต่อการพัฒนาอาจารย์

วิทยาลัยครูในสหวิทยาลัยรัตนโกสินทร์มีหน่วยงานพัฒนาบุคลากรเป็น 3 แบบคือ

1. สำนักงานส่งเสริมวิชาการ รับผิดชอบงานพัฒนาอาจารย์ในวิทยาลัยครูโดยร่วมมือกับฝ่ายวิชาการและประสานงานกับคณะวิชาการต่าง ๆ
2. ทั้งคณะกรรมการพัฒนาอาจารย์ขึ้นมาโดย เฉพาะ
พิธีการ เป็นประธานกรรมการ
3. ศูนย์อบรมวิชาการ จัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาอาจารย์
ในทุกด้าน

ค. กิจกรรมการพัฒนาอาจารย์

กิจกรรมพัฒนาอาจารย์ที่จัดให้มีขึ้นในสหวิทยาลัยรัตนโกสินทร์มีหลายรูปแบบ ส่วนใหญ่ที่จัดมากที่สุด ได้แก่ การฝึกอบรมหรือประชุมเชิงปฏิบัติการ กิจกรรมที่วิทยาลัยครูต้องดำเนินการตามแผนปฏิบัติงานมีดังนี้

1. อบรมและสัมมนาการเขียนเอกสาร ตำรา คู่มือประกอบการสอน
2. จัดสิ่งอำนวยความสะดวกในการเขียนเอกสาร ตำรา
คู่มือประกอบการสอน
3. จัดอบรมและสัมมนาอาจารย์ผู้สอนสาขาวิชาการต่าง ๆ
ในค้ำานเทคนิคการสอน การวัดผล การประเมิน การใช้สื่อ
4. จัดประชุมเชิงวิชาการในระดับกลุ่มและระดับประเทศ
5. จัดหาทุนสนับสนุนการศึกษาค้นคว้าอบรมของอาจารย์
6. จัดฝึกอบรมทางค้ำานศาสนา จริยธรรม คุณธรรม
7. จัดทำแหล่งข้อมูล การจัดการศึกษาระดับสูง เพื่อให้
ข้อมูลแก่อาจารย์ในการศึกษาต่อ
8. ส่งอาจารย์ไปศึกษาต่อตามโครงการพัฒนาอาจารย์
9. ส่งอาจารย์ศึกษาปฏิบัติงานทั้งในประเทศและต่างประเทศ
10. จัดอบรมวิชาการระยะสั้น เฉพาะสาขา

11. จัดประกวดผลงานทางวิชาการของคณาจารย์ของวิทยาลัยและประกาศเกียรติคุณอาจารย์ดีเด่น
12. ดำเนินการเข้าสมทบกับมหาวิทยาลัย เพื่อผลิตบัณฑิตระดับปริญญาโทและปริญญาเอก
13. ติดตามผลและประเมินโครงการหรือกิจกรรมต่าง ๆ

หจคชช

2.2 การพัฒนาคณาจารย์ตามภารกิจหลัก

ก. สภาพการพัฒนาคณาจารย์

อธิการวิทยาลัยครูส่วนใหญ่เห็นพ้องกันว่า วิทยาลัยจัดกิจกรรมพัฒนาอาจารย์ โดยเน้นค่าน้ำหนักการศึกษาวิชาการในสาขาวิชาการต่าง ๆ ตามความต้องการของท้องถิ่นและผลิตครูถึงระดับปริญญาตรี เป็นอันดับแรก เนื่องจากเป็นบทบาทใหม่ที่วิทยาลัยครูต้องรับผิดชอบในการผลิตบัณฑิตทั้งสายสาขาวิชาการอื่นควบคู่กับสายผลิตครู แต่สายผลิตครู เป็นงานเดิมซึ่งวิทยาลัยครูกำเนินการอยู่ก่อน ดังนั้นคณาจารย์จึงมีความสามารถและชำนาญการเป็นพิเศษและมีปริมาณที่เพียงพอ จึงไม่ประสบปัญหาแ่อย่างใด ส่วนสายวิชาการต่าง ๆ ขณะนี้วิทยาลัยครูส่วนใหญ่ขาดอาจารย์ที่มีคุณวุฒิวิชาเฉพาะและขาดประสบการณ์ รวมทั้งวัสดุอุปกรณ์สำหรับการจัดการเรียนการสอนมีจำกัด โดยเฉพาะขาดเอกสารประกอบการสอนและตำราสาขาวิชาการต่าง ๆ ดังนั้นวิทยาลัยจึงมุ่งส่งเสริมให้คณาจารย์ซึ่งมีหน้าที่สอนนักศึกษาสายวิชาชีพผลิตตำราและเอกสารการสอน รวมทั้งงานวิจัยในสาขาวิชาการต่าง ๆ ตามความต้องการของท้องถิ่น

ภารกิจหลัก 5 ด้าน อธิการวิทยาลัยครูในสหวิทยาลัยรัตนโกสินทร์ให้ทัศนะที่สอดคล้องกันว่า ได้บริหารงานจนประสบความสำเร็จอยู่ในระดับที่น่าพอใจใน 4 ด้านคือ 1. ด้านให้การศึกษาระดับปริญญาตรีในสาขาวิชาการต่าง ๆ ตามความต้องการของท้องถิ่น และผลิตครูถึงระดับปริญญาตรี 2. ด้านส่งเสริมวิทยฐานะของครู อาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา 3. ด้านทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม 4. ด้านให้บริการวิชาการแก่สังคม ส่วนงานด้านทำการวิจัย วิทยาลัยทุกแห่งประสบปัญหาที่มีคณาจารย์ผลิตงานวิจัยน้อย ดังนั้นวิทยาลัยจึงมุ่งพัฒนาห้องสมุด สร้างบรรยากาศทางวิชาการภายในวิทยาลัยเพื่อกระตุ้นให้คณาจารย์ทำงานวิจัยเพิ่มขึ้น

ข. ความต้องการในการพัฒนาอาจารย์

อธิการวิทยาลัยครูส่วนใหญ่ให้ความเห็นว่า การพัฒนาอาจารย์ในอนาคตยังคงเน้นภารกิจด้านการให้การศึกษาวิชาการในสาขาวิชาการต่าง ๆ ตามความต้องการของท้องถิ่นและผลิตภัณฑ์ระดับปริญญาตรี เนื่องจากงานด้านนี้เป็นบทบาทใหม่ของวิทยาลัยครูจึงต้องดำเนินงานให้ต่อเนื่องจนสามารถผลิตบัณฑิตที่มีคุณภาพเป็นที่ยอมรับของสังคมและตลาดแรงงานซึ่งต้องอาศัยเวลาระยะหนึ่ง

2.3 ปัญหา อุปสรรคและแนวทางแก้ไข

| ปัญหาและอุปสรรค | แนวทางแก้ไข |
|--|---|
| ก. งบประมาณสนับสนุนการจัดกิจกรรมพัฒนาอาจารย์มีจำกัด ไม่เพียงพอต่อการพัฒนาอาจารย์ให้มีประสิทธิภาพ รวมทั้งการขาดแคลนวัสดุอุปกรณ์ | - จัดกิจกรรมพัฒนาอาจารย์โดยใช้ทรัพยากรร่วมกันในสหวิทยาลัยรัตนโกสินทร์ - ขอบทุนจากองค์การการกุศลต่าง ๆ มูลนิธิ ทั้งในและต่างประเทศ เพื่อสนับสนุนงานพัฒนาอาจารย์ - มีข้อตกลงร่วมกันระหว่างสถาบันของรัฐและเอกชนในการใช้ทรัพยากรร่วมกัน |
| ข. สาขาวิชาที่อาจารย์ลาศึกษาจะไม่ตรงกับความต้องการของวิทยาลัย โดยเฉพาะขณะนี้ต้องการอาจารย์วุฒิสาขาวิชาชีพ | - กำหนดโควตาในสาขาวิชาที่เป็นความต้องการของวิทยาลัยครู - ประชาสัมพันธ์ให้ทราบทั่วกันว่า ขาดอาจารย์ในวุฒิใดให้ชัดเจน - สนับสนุนให้อาจารย์ไปศึกษาต่อให้ตรงตามสาขาวิชาที่ขาด |

ปัญหาและอุปสรรค

แนวทางแก้ไข

ค. อาจารย์ที่มีอยู่แล้วในวิทยาลัย
ไม่สามารถสอนวิชาสาขาอื่นและ
ขาดความกระตือรือร้นที่จะพัฒนาและ
ปรับเปลี่ยนสาขาวิชาที่สอน

- มีหน่วยงานรับผิดชอบในการพัฒนา
คณาจารย์และตั้งศูนย์นวัตกรรมและ
เทคโนโลยีทุกวิทยาลัย เพื่อพัฒนา
คณาจารย์ตามวัตถุประสงค์ที่วิทยาลัย
ต้องการ

- จัดทำแผนพัฒนาคณาจารย์ทั้งระยะสั้น
และระยะยาว เพื่อให้อาจารย์ได้ศึกษา
อบรม ศึกษานอกเวลา

- ส่งเสริมให้อาจารย์ไปศึกษานอกเวลา
ราชการในสาขาวิชาชีพ

- จัดโครงการช่วยเหลือซึ่งกันและกันใน
สหวิทยาลัยรัตนโกสินทร์ และสถาบัน
การศึกษาอื่นทั้งในและนอกประเทศ

- เชิญวิทยากรพิเศษมาให้การอบรม

ง. อาจารย์ขาดความกระตือรือร้น
ที่จะพัฒนากันเอง

- สร้างบรรยากาศทางวิชาการใน
วิทยาลัย เช่น ส่งเสริมให้เขียนผลงาน
ออกวารสาร มีการเผยแพร่และประชา
สัมพันธ์ผลงานทางวิชาการเพื่อเป็น
การกระตุ้นให้อาจารย์ผลิตผลงานและ
สื่อการเรียน

- พิจารณาผลงาน โดยให้มีความดีความชอบ
เป็นกรณีพิเศษอย่างยุติธรรม

- ส่งเสริมให้มีการประกาศเกียรติคุณ
แก่บุคคลที่มีผลงานดีเด่น

ปัญหาและอุปสรรค

แนวทางแก้ไข

จ. คณาจารย์ผลิตงานวิจัยน้อย

- พัฒนาห้องสมุดให้เป็นแหล่งศึกษาค้นคว้า
- ตั้งศูนย์วิจัยทุกวิทยาลัย
- จัดกิจกรรมพัฒนาเทคนิคและวิธีการ
ทำวิจัยแก่คณาจารย์
- หาทุนสนับสนุนงานวิจัยทั้งในและ
ต่างประเทศ
- เผยแพร่ผลงานวิจัยที่ได้มาครบถ้วน



ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย