

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ที่จะศึกษาความคิดเห็นและความต้องการของผู้บริหารและอาจารย์ในการพัฒนาคณาจารย์ของวิทยาลัยเทคนิคในพื้นที่ชายฝั่งทะเลตะวันออกโดยรวมและโดยการเปรียบเทียบระหว่าง เพศ อายุ วุฒิการศึกษา อายุราชการ และเงินเดือน กับความคิดเห็นเกี่ยวกับอาชีพครู ความต้องการการพัฒนาคณาจารย์ รูปแบบของกิจกรรมเพื่อการพัฒนาคณาจารย์ ความปรารถนาในชีวิต และการคาดหวังบทบาทในอนาคต เพื่อเสนอแนวทางการพัฒนาคณาจารย์ที่เหมาะสมกับวิทยาลัยเทคนิคในพื้นที่ชายฝั่งทะเลตะวันออก เพื่อเป็นการสนองวัตถุประสงค์ดังกล่าว ผู้วิจัยได้เสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลทีละส่วน โดยแยกออกเป็น 2 ส่วนคือ

ส่วนที่ 1 เป็นการวิเคราะห์ข้อมูลจากการศึกษาเอกสาร จะกล่าวถึงสภาพปัจจุบันของการพัฒนาคณาจารย์วิทยาลัยเทคนิคในพื้นที่ชายฝั่งทะเลตะวันออก

ส่วนที่ 2 เป็นการวิเคราะห์ความคิดเห็นและความต้องการการพัฒนาคณาจารย์ของผู้บริหารและอาจารย์วิทยาลัยเทคนิคในพื้นที่ชายฝั่งทะเลตะวันออก และการเปรียบเทียบซึ่งผู้วิจัยได้เสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลทีละฝ่ายในรูปตารางและความเรียง โดยแยกออกเป็น 3 ขั้นตอนคือ

ตอนที่ 1 เป็นการวิเคราะห์สถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม วิเคราะห์โดยหาค่าความถี่และจำนวนร้อยละ

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ความคิดเห็นและความต้องการการพัฒนาคณาจารย์ของผู้บริหารและอาจารย์วิทยาลัยเทคนิคในพื้นที่ชายฝั่งทะเลตะวันออก โดยรวมเป็นรายข้อกล่าวคือความคิดเห็นเกี่ยวกับอาชีพครู ความต้องการการพัฒนาคณาจารย์ รูปแบบของกิจกรรมเพื่อการพัฒนาคณาจารย์ ความปรารถนาในชีวิต วิเคราะห์โดยหาค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการจัดลำดับที่ การคาดหวังบทบาทในอนาคต วิเคราะห์โดยหาค่าความถี่ ค่าร้อยละ และการจัดลำดับที่

ตอนที่ 3 เปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับอาชีพครู ความต้องการการพัฒนา
คณาจารย์ รูปแบบของกิจกรรมเพื่อการพัฒนาคณาจารย์ ความปรารถนาในชีวิต ของผู้บริหาร
และอาจารย์วิทยาลัยเทคนิค จำแนกตามตัวแปรต่าง ๆ คือ เพศ อายุ วุฒิการศึกษา อายุ
ราชการ และเงินเดือน ด้วยการหาค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที

การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way Analysis of Variance)
เมื่อพบว่ากลุ่มตัวอย่างมีความแตกต่างกัน จึงทำการทดสอบหาคู่ของความแตกต่างกันด้วยวิธี
ของเซฟเฟ (Scheffe's Multiple Comparison on Treatment Mean) แล้วนำ
เสนอในรูปตารางและความเรียง

การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็นเกี่ยวกับอาชีพครูความต้องการการพัฒนา
คณาจารย์ตามต้องการรูปแบบกิจกรรมการพัฒนาคณาจารย์ของผู้บริหารและอาจารย์ผู้วิจัยได้ใช้
เกณฑ์จากค่าเฉลี่ยดังนี้ (John W. Best 1970: 17)

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 4.50 - 5.00	แสดงว่า	เห็นด้วยมากที่สุดหรือต้องการมากที่สุด
ค่าเฉลี่ยระหว่าง 3.50 - 4.49	แสดงว่า	เห็นด้วยมากหรือต้องการมาก
ค่าเฉลี่ยระหว่าง 2.50 - 3.49	แสดงว่า	เห็นด้วยปานกลางหรือต้องการปานกลาง
ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.50 - 2.49	แสดงว่า	เห็นด้วยน้อยหรือต้องการน้อย
ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.00 - 1.49	แสดงว่า	เห็นด้วยน้อยที่สุดหรือต้องการน้อยที่สุด

เกณฑ์ตามมีนัยสำคัญจะพิจารณาที่ระดับ .05 และ .01

ส่วนข้อมูลที่มีความหมายทางนี้ เสนอใช้เกณฑ์จากค่าเฉลี่ยดังนี้

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.00 - 1.49	แสดงว่า	เห็นด้วยมากที่สุด
ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.50 - 2.49	แสดงว่า	เห็นด้วยมาก
ค่าเฉลี่ยระหว่าง 2.50 - 3.49	แสดงว่า	เห็นด้วยปานกลาง
ค่าเฉลี่ยระหว่าง 3.50 - 4.49	แสดงว่า	เห็นด้วยน้อย
ค่าเฉลี่ยระหว่าง 4.50 - 5.00	แสดงว่า	เห็นด้วยน้อยที่สุด

ส่วนที่ 1 ข้อมูลจากการศึกษาเอกสารและการสัมภาษณ์

การวิเคราะห์ข้อมูลส่วนนี้ เป็นการวิเคราะห์สภาพปัจจุบันของการพัฒนาคณาจารย์ วิทยาลัยเทคนิคในพื้นที่ชายฝั่งทะเลตะวันออก โดยผู้วิจัยจะพิจารณาวิเคราะห์การพัฒนาคณาจารย์ ในเชิงระบบ กล่าวคือ การพัฒนาคณาจารย์จะต้องเป็นไปตามลำดับขั้น เริ่มตั้งแต่การวางแผน การดำเนินการ และการประเมินผล ข้อมูลที่ใช้ในการวิเคราะห์ เป็นข้อมูล que ผู้วิจัยได้จากการ ศึกษาหลักการที่มีเนื้อหาเกี่ยวกับการพัฒนาคณาจารย์วิทยาลัยเทคนิคในพื้นที่ชายฝั่งทะเลตะวันออก และการสัมภาษณ์ผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิคในพื้นที่ชายฝั่งทะเลตะวันออก แล้วนำเสนอที่ได้ จากการศึกษาดังกล่าวและการสัมภาษณ์วิเคราะห์ร่วมกัน ซึ่งปรากฏผลการวิเคราะห์ดังต่อไปนี้ คือ

การวางแผนการพัฒนาคณาจารย์ของวิทยาลัยเทคนิคในพื้นที่ชายฝั่งทะเลตะวันออก ในปัจจุบันมีลักษณะของการดำเนินงาน 2 ลักษณะคือ ประการแรกดำเนินการโดยหน่วยศึกษานิเทศก์ของกรมอาชีวศึกษา และศูนย์ฝึกอบรมและพัฒนาอาชีวศึกษา ๑ อีกประการหนึ่ง วิทยาลัย ดำเนินการการพัฒนาคณาจารย์ของวิทยาลัยเอง ทั้งการพัฒนาคณาจารย์ทั้ง 2 ลักษณะ เป็นไป เพื่อสนองตอบค่อนนโยบายของกรมอาชีวศึกษาที่จะต้องพัฒนาอาจารย์ให้มีคุณภาพ ประสิทธิภาพ

ในการดำเนินงานการพัฒนาคณาจารย์ของหน่วยศึกษานิเทศก์และศูนย์ฝึกอบรมและพัฒนา อาชีวศึกษา กรมอาชีวศึกษา มีการวางแผนงานโดยจัดทำเป็นโครงการและแผนปฏิบัติการใน แต่ละปีการศึกษา จึงทำให้มีกิจกรรมดำเนินงานการพัฒนาคณาจารย์ตลอดทั้งปี ในส่วนที่เกี่ยวข้อง กับวิทยาลัยเทคนิคในพื้นที่ชายฝั่งทะเลตะวันออก พบว่าในโครงการที่จัดขึ้นโดยส่วนกลาง วิทยาลัย แต่ละแห่งจะต้องส่งอาจารย์เข้าร่วมตามคำสั่งที่ได้รับจากกรมอาชีวศึกษา โดยหัวหน้าแผนกวิชา หรือหัวหน้าคณะวิชาเป็นผู้เลือก ผู้ที่จะเข้าร่วมกิจกรรม โดยให้ตรงกับสาขาวิชาที่ปฏิบัติการสอน แล้วเสนอชื่อขึ้นไปยังผู้อำนวยการวิทยาลัย เพื่อขออนุมัติให้อาจารย์ผู้นั้น เข้าร่วมในโครงการนั้น ส่วนการดำเนินงานที่วิทยาลัยจัดขึ้นเองนั้น เช่น การอบรมคุณธรรม จริยธรรม แก่ครูอาจารย์ภายใน สถานศึกษา การอบรมกลุ่มคุณภาพ (Q.C.C.) วิทยาลัยได้รับความร่วมมือในด้านวิทยากรจาก หน่วยศึกษานิเทศก์ และมีการประสานงานกับหน่วยงานภายนอก และเนื่องจากวิทยาลัยไม่มี หน่วยงานที่รับผิดชอบในการพัฒนาคณาจารย์ การดำเนินงานกิจกรรมแต่ละครั้งวิทยาลัยจะจัดตั้ง คณะกรรมการ ซึ่งอยู่ในรูปของคณะกรรมการเฉพาะกิจ เพื่อดำเนินการและประสานงานเฉพาะ โครงการนั้น ในเรื่องของการวางแผนงานการพัฒนาคณาจารย์ จะกำหนดไว้ในแผนปฏิบัติการของ

วิทยาลัย มีลักษณะเป็นโครงการ ถ้าเป็นโครงการที่เกี่ยวข้องกับการฝึกอบรมตรงกับสาขาวิชาใด ผู้ที่รับผิดชอบคือหัวหน้าคณะ และหัวหน้าสาขานั้น หากเป็นกิจกรรมที่จัดขึ้น เพื่อพัฒนาคณาจารย์ทั้งวิทยาลัย วิทยาลัยจะแต่งตั้งคณะกรรมการขึ้นเพื่อดำเนินการดังกล่าวมาแล้วในข้างต้น

การดำเนินการ จากการศึกษาเอกสารพบว่า การดำเนินการการพัฒนาคณาจารย์ของวิทยาลัย เทคนิคในพื้นที่ชายฝั่งทะเลตะวันออก ในปัจจุบันไม่ได้สนองตอบต่อความต้องการที่แท้จริงของคณาจารย์และของสถานศึกษา จึงทำให้การพัฒนาคณาจารย์ไม่ได้ผลและบรรลุวัตถุประสงค์เท่าที่ควรคือ ในด้านการดำเนินการนั้นไม่ได้มีการวิเคราะห์ความจำเป็นของสถานศึกษาโดยการวิเคราะห์เป้าประสงค์ของสถานศึกษา ตลอดจนทรัพยากรในสถานศึกษา หรือมีการสำรวจความต้องการของคณาจารย์ในวิทยาลัย วิธีการดำเนินการการพัฒนาคณาจารย์วิทยาลัย เทคนิคในพื้นที่ชายฝั่งทะเลตะวันออกที่ดำเนินการโดยหน่วยศึกษานิเทศก์ ศูนย์ฝึกอบรม และพัฒนาอาชีพศึกษา 1 และวิทยาลัยดำเนินการเอง ได้แก่ การจัดการฝึกอบรม การประชุมเชิงปฏิบัติการ การสัมมนาเชิงวิชาการ และการศึกษาต่อ (ตารางที่ 1, 2 ในบทที่ 2)

การประเมินผล ในการจัดกิจกรรมการพัฒนาคณาจารย์แต่ละครั้ง พบว่าคณาจารย์ที่ได้รับฝึกอบรม การประชุมเชิงปฏิบัติการ การสัมมนา หรือได้เข้าร่วมกิจกรรมอื่น ๆ นำความรู้ความสามารถที่ได้มาใช้ในการเรียนการสอน เป็นอย่างดีมีเป็นส่วนใหญ่เท่านั้นที่ไม่เกิดการเปลี่ยนแปลง หรือพัฒนาได้ดีขึ้น (ผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิคในพื้นที่ชายฝั่งทะเลตะวันออก : สัมภาษณ์)

สิ่งแวดล้อม (Environment) สิ่งแวดล้อมที่มีผลกระทบต่อการพัฒนาคณาจารย์วิทยาลัยเทคนิคในพื้นที่ชายฝั่งทะเลตะวันออกในปัจจุบันคือ

1. กระบวนการเรียนการสอน ในสภาพปัจจุบันการสอนในวิทยาลัยเทคนิคส่วนมากใช้วิธีการสอนโดยใช้ครูเป็นศูนย์กลาง โดยถือว่าครูเป็นแหล่งของข้อมูลและการชี้แนะหนทางแต่ผู้เดียว ซึ่งนับได้ว่าไม่ได้พัฒนาจากอดีตที่เคยปฏิบัติมา อาจารย์ยังขาดความรู้ในด้านเทคนิคการสอนที่ทันสมัย และให้เหมาะสมกับสภาพการเรียนการสอนในสถานศึกษาวิชาชีพ รวมทั้งการวัดผลประเมินผล ซึ่งสิ่งเหล่านี้จะทำให้อาจารย์เป็นผู้ที่ล้าหลังและไม่ทันสมัย หากไม่ได้รับการเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถในด้านนี้

2. หลักสูตร ปัจจุบันสถานศึกษาในสังกัดกรมอาชีวศึกษาที่เปิดสอนในระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) จะเปิดสอน 4 ภาคเรียน ภาคเรียนละ 10 สัปดาห์ ระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) และประกาศนียบัตรวิชาชีพเทคนิค (ปวท.) จะเปิดสอน 2 ภาคเรียน ภาคเรียนละ 18 สัปดาห์ ดังนั้นการเปิดสอนและปิดภาคเรียนในแต่ละระดับไม่ตรงกัน จึงทำให้อาจารย์ผู้สอนไม่มีเวลาพักหรือหยุดระหว่างปิดภาคเรียนได้ หนึ่งในเรื่องของหลักสูตรการอาชีวศึกษาในปัจจุบันนี้ เน้นหนักในด้านปฏิบัติ เพื่อมุ่งให้นักศึกษามีทักษะในการปฏิบัติให้มาก ซึ่งอาจารย์จะต้องสอนให้ครบตามเนื้อหาในหลักสูตร รวมทั้งทฤษฎีและปฏิบัติ โดยเฉพาะสายวิชาชีพซึ่งมีถึง ร้อยละ 80 ของหลักสูตรและร้อยละ 20 เป็นวิชาสามัญ

3. เงินเดือน ในเรื่องของค่าตอบแทนที่ให้แก่งานสอนอยู่ในระดับต่ำเมื่อเปรียบเทียบกับอุตสาหกรรมภาคเอกชน ในระบบราชการอาจารย์ระดับปริญญาตรีขึ้น เริ่มต้นเงินเดือน 2,765 บาท ในขณะที่อุตสาหกรรมภาคเอกชน หรือธุรกิจ เอกชนให้เงินเดือนสำหรับระดับปริญญาตรีเท่ากัน (สาขาวิชาช่างอุตสาหกรรม) โดยเฉลี่ยอยู่ในระหว่าง 4,000-5,000 บาท ซึ่งในภาวะเศรษฐกิจในปัจจุบันแทบจะกล่าวได้ว่าค่าตอบแทนที่ได้รับนั้นไม่สามารถที่จะทำให้อาจารย์อยู่ในภาวะเศรษฐกิจที่ดีและมั่นคงได้ หากอาจารย์ไม่ประกอบอาชีพอื่นหรือมีรายได้ที่นอกเหนือจากเงินเดือนที่ได้รับ

4. เทคโนโลยีและนวัตกรรมทางการศึกษา ในทางอาชีวศึกษาอาจารย์จำเป็นต้องมีความรู้ ความสามารถในเรื่องนี้เป็นอย่างดี เนื่องจากหลักสูตรในปัจจุบันเน้นในด้านการฝึกปฏิบัติ และความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีนั้นสูงมาก จึงสมควรที่อาจารย์จะต้องมีความรู้ให้ทันกับความต้องการทางเทคโนโลยี ถึงแม้ว่าจะไม่สามารถตามทันได้แต่ไม่ควรล้าหลังเกินกว่า 5 ปี (เสน่ห์ ลิทธิเวช : สัมภาษณ์) การนำนวัตกรรมทางการศึกษามาใช้ในการเรียนการสอนทำให้มีประสิทธิภาพ และทำให้การสอนเปลี่ยนจากยึดครูเป็นหลักมาเป็น ยึดผู้เรียนเป็นหลัก มีการให้อิสระและการศึกษาตามกำลังสติปัญญาของผู้เรียน และอีกทั้งเป็นการพัฒนาการเรียนการสอนตามแผนการศึกษาชาติ โดยนำนวัตกรรมทางการศึกษามาใช้ โดยเฉพาะวิทยาลัยเทคนิคในพื้นที่ชายฝั่งทะเลตะวันออก ได้มีโครงการจัดทำชุดแบบเรียนด้วยตนเอง (โมดูล) ขึ้นใช้ภายในกลุ่มสถานศึกษาในภาคตะวันออก เพื่อให้การเรียนการสอนเป็นไปตามขั้นตอนไม่สับสน และผู้เรียนสามารถศึกษาได้ด้วยตนเอง ด้วยเหตุนี้ อาจารย์จึงจำเป็นต้องได้รับการพัฒนาเพื่อนำ

ความรู้ที่ได้ไปใช้ให้เกิดประโยชน์ในสถานศึกษาและการเรียนการสอน ตลอดจนคุณภาพของตัว
อาจารย์เอง

5. ภาระงาน เมื่อศึกษาถึงด้านภาระงานของอาจารย์ในวิทยาลัย สังกัด
กรมอาชีวศึกษาแล้วพบว่า อาจารย์วิทยาลัยที่สังกัดกรมอาชีวศึกษามีภาระงานด้านการสอนมาก
ถ้าเทียบกับภาระงานสอนกับอาจารย์ในสถาบันทางการศึกษาอื่น ๆ ทั้งนี้เนื่องจาก
กรมอาชีวศึกษาได้มีระเบียบว่าด้วยการจัดการเรียนการสอน การเบิกจ่ายค่าสอนและค่า
ตอบแทนของบุคลากรในสถานศึกษา พ.ศ.2530 กล่าวคือ อาจารย์ที่ทำหน้าที่สอนอย่างเดียว
ต้องมีคาบการสอนไม่ต่ำกว่า 22 คาบและไม่เกิน 36 คาบต่อสัปดาห์ ถ้าอาจารย์ได้รับ
มอบหมายให้ปฏิบัติหน้าที่อื่นด้วยต้องมีคาบสอนไม่ต่ำกว่า 16 คาบ และไม่เกิน 30 คาบต่อสัปดาห์
อาจารย์ที่ทำหน้าที่สอนและทำหน้าที่หัวหน้าคณะ หัวหน้าแผนกและหัวหน้างานจะมีคาบสอนไม่ต่ำกว่า
14 คาบและไม่เกิน 28 คาบต่อสัปดาห์ ส่วนผู้บริหาร และผู้ช่วยผู้บริหาร หากจำเป็นต้องสอน
ให้มีคาบสอนได้ไม่เกิน 10 คาบต่อสัปดาห์ ซึ่งทั้งนี้รวมทั้งคาบสอนในเวลาและนอกเวลา ดัง
แสดงไว้ในตารางที่ 5

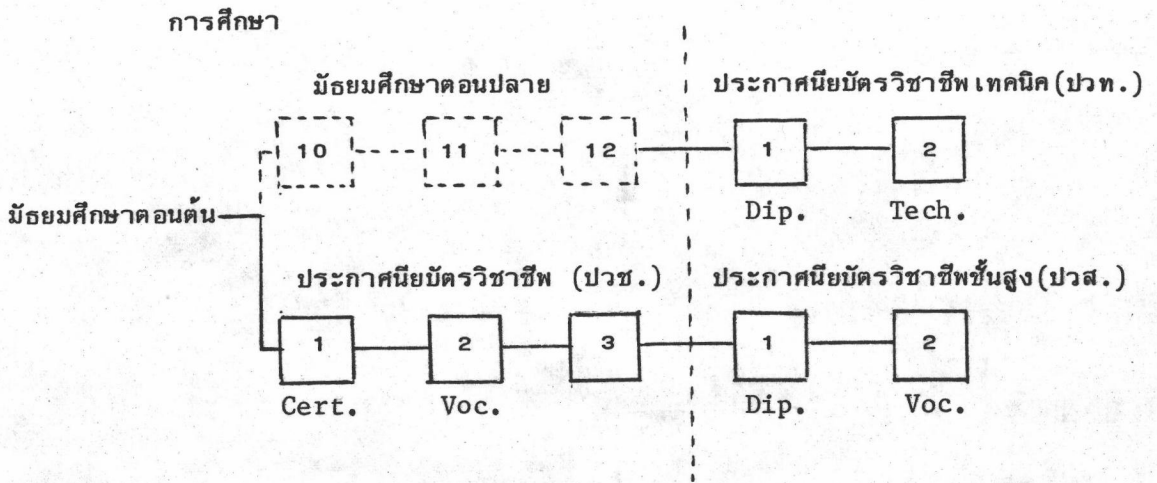
ตารางที่ 5 คาบการสอนตามภาระงานของอาจารย์ตามระเบียบใหม่ของกรมอาชีวศึกษา ปี 2530

รายการ	สอนอย่างเดียว		สอนและทำหน้าที่อื่น		หัวหน้าคณะ, แผนกงาน		ผู้บริหาร, ผู้ช่วย		หมายเหตุ
	คาบ รวม	ใน นอก	คาบ รวม	ใน นอก	คาบ รวม	ใน นอก	คาบ รวม	ใน นอก	
1. เมื่อสอนในเวลาอย่างเดียว	สูงสุด 36 ต่ำสุด 22	-	สูงสุด 30 ต่ำสุด 16	-	สูงสุด 28 ต่ำสุด 14	-	สูงสุด 10 ต่ำสุด -	-	-
2. อาจารย์จะเบิกนอกเวลาได้ต้องมีคาบสอนในเวลาไม่น้อยกว่า	-	18	-	14	-	12	-	4	-
3. อาจารย์สอนนอกเวลาได้ไม่เกิน	-	14	-	14	-	-	14	-	4
4. อัตราส่วนการสอนภายใน:นอก เวลา	-	11	-	7	-	1	-	2	3

ในกรณีที่วิทยาลัยไม่สามารถจัดให้มีการเรียนการสอนในเวลาปกติได้ วิทยาลัยสามารถจัดการเรียนการสอนเป็นผลัด และแต่ละผลัดให้เข้าเรียนพร้อมกันทุกวัน ให้มีความการเรียน เหลื่อมกัน โดยต้องจัดตารางเรียนให้เต็มในเวลาทำงานปกติก่อน ที่เหลือจึงจัดเป็นการเรียนการสอนภาคนอกเวลา ดังนั้นตารางการเรียนจะค่อนข้างมากในเวลาราชการส่วนนอกเวลาราชการนั้นจะมีน้อย เมื่อวิเคราะห์จากสภาพที่เป็นจริงดังกล่าวแล้วพบว่า อาจารย์ที่สังกัดกรมอาชีวศึกษานั้นมีภาระงานสอนมากกว่าอาจารย์ในสถาบันการศึกษาอื่น โดยทั่ว ๆ ไป ซึ่ง อาจมากกว่าโรงเรียนมัธยมศึกษา หรือประถมศึกษาบางแห่ง ด้วยเหตุที่อาจารย์มีภาระงานสอน มีความสอนมากแล้ว จึงเป็นเหตุให้อาจารย์มีเวลาที่จะเตรียมการสอน เตรียมอุปกรณ์ศึกษา เนื้อหาวิธีการที่จะใช้ในการเรียนการสอนนั้นน้อยลง ทำให้การเรียนการสอนนั้นขาดประสิทธิภาพและคุณภาพ ซึ่งในเรื่องนี้อาจารย์วิทยาลัยเทคนิคในพื้นที่ชายฝั่งทะเลตะวันออกก็ไม่ได้แตกต่างจากอาจารย์วิทยาลัยอื่น ๆ ในสังกัดกรมอาชีวศึกษาเช่นกัน

6. โครงสร้างการบริหารงานของวิทยาลัยเทคนิค ที่ต้องขึ้นอยู่กับกองวิทยาลัยเทคนิค สังกัดกรมอาชีวศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ การดำเนินงานต่าง ๆ ต้องได้รับอนุมัติจากส่วนกลาง จึงเป็นเหตุให้วิทยาลัยขาดอิสระภาพในการดำเนินงาน (Autonomy) และขาดเสรีภาพในด้านวิชาการ (Academic Freedom) ถึงแม้ว่าวิทยาลัยเทคนิคจะได้ชื่อว่าเป็นวิทยาลัยก็ตาม การบริหารงาน การกำหนดหน้าที่ และตำแหน่งทางวิชาการไม่แตกต่างจากโรงเรียนมัธยมศึกษาเท่าใดนัก และประการหนึ่งที่วิทยาลัยเทคนิคมีสภาพแตกต่างจากสถาบันอุดมศึกษาทั่วไปคือ วิทยาลัยเทคนิคเป็นสถานศึกษาในลักษณะกึ่งสถาบันอุดมศึกษา และโรงเรียนมัธยมศึกษา เนื่องจากวิทยาลัยได้เปิดสอนในระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) รับนักศึกษาที่จบจากชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 ใช้เวลาเรียน 3 ปี ซึ่งจัดเป็นการศึกษาในระดับมัธยมศึกษา เปิดสอนระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) รับนักศึกษาที่จบจากระดับชั้น ปวช. ศึกษาต่อ 2 ปี และเปิดสอนระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพเทคนิค (ปวท.) รับนักศึกษาที่จบชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 ศึกษาต่ออีก 2 ปี ซึ่งทั้ง 2 ระดับนี้เป็นการจัดการศึกษาระดับอุดมศึกษา ดังแผนภูมิที่ 2

แผนภูมิที่ 2 ระบบการศึกษาอาชีวศึกษาในสังกัดกรมอาชีวศึกษา พ.ศ.2529 แยกตามระดับ



ดำเนินการโดยกรมอาชีวศึกษา

ดังนั้นการบริหารงานภายในหรือการดำเนินงานต่าง ๆ ภายใน จึงอยู่ในสภาพที่ไม่คล่องตัว ในบางกรณีสถานศึกษาไม่อยู่ในสภาพที่จะดำเนินการเองได้ ต้องได้รับอนุมัติจากส่วนกลาง เช่นเดียวกับที่การดำเนินงานการพัฒนาคณาจารย์ของวิทยาลัยเทคนิคในพื้นที่ชายฝั่งทะเลตะวันออก ส่วนมากจะดำเนินการตามที่ได้รับคำสั่งจากกรมอาชีวศึกษา ภายใต้การดำเนินงานของหน่วยศึกษานิเทศก์ และศูนย์ฝึกอบรมและพัฒนาอาชีวศึกษา 1 ดังนั้นอาจกล่าวได้ว่าการดำเนินงานหรือการจัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาคณาจารย์ของวิทยาลัยเทคนิคในพื้นที่ชายฝั่งทะเลตะวันออกมาจากส่วนกลางทั้งสิ้น จะมีเพียงส่วนน้อยเท่านั้นที่วิทยาลัยดำเนินการเอง และจะต้องอยู่ในแผนปฏิบัติการประจำปีของสถานศึกษา และประกอบกับค้ำงบประมาณ ซึ่งวิทยาลัยเทคนิคในพื้นที่ชายฝั่งทะเลตะวันออกได้ทุ่มเทงบประมาณในด้านการจัดซื้อเครื่องมือเครื่องจักรที่ทันสมัย ตลอดจนวัสดุฝึกสำหรับการเรียนการสอน เพื่อให้สอดคล้องกับแผนผลิตกำลังคนในสาขาวิชาที่ขาดแคลนเพื่อสนับสนุนภาคอุตสาหกรรมในแผนพัฒนาพื้นที่ชายฝั่งทะเลตะวันออก จึงทำให้งบประมาณที่จะสนับสนุนในเรื่องของการพัฒนาคณาจารย์นั้นน้อยลง

ส่วนที่ 2 ข้อมูลจากแบบสอบถาม

การวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถาม เรื่องการพัฒนาคณาจารย์วิทยาลัยเทคนิคในพื้นที่ชายฝั่งทะเลตะวันออก มีขั้นตอนในการวิเคราะห์และอภิปรายผลตามลำดับต่อไปนี้

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์สถานการณ์ภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ความคิดเห็น และความต้องการของผู้บริหารและอาจารย์ในเรื่องความคิดเห็นเกี่ยวกับอาชีพครู ความต้องการการพัฒนาคณาจารย์ รูปแบบของกิจกรรมเพื่อพัฒนาคณาจารย์ ความปรารถนาในชีวิต การคาดหวังบทบาทในอนาคต

ตอนที่ 3 การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับอาชีพครู ความต้องการการพัฒนาคณาจารย์ รูปแบบของกิจกรรมเพื่อพัฒนาคณาจารย์ ความปรารถนาในชีวิต ของผู้บริหารและอาจารย์ จำแนกตามตัวแปรต่าง ๆ คือ เพศ อายุ วุฒิการศึกษา อายุราชการ และเงินเดือน

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์สถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตารางที่ 6 จำนวนและค่าร้อยละของสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม	ผู้บริหาร (65)		อาจารย์ (194)		รวม (259)	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
1. เพศ						
1. ชาย	56	86.2	162	83.5	218	84.2
2. หญิง	9	13.8	32	16.5	41	15.8
2. อายุ						
1. ต่ำกว่า 25 ปี	1	1.5	5	2.6	6	2.3
2. ระหว่าง 26 - 30 ปี	5	7.7	76	39.2	81	31.3
3. ระหว่าง 31 - 35 ปี	13	20.0	54	27.8	67	25.8
4. ระหว่าง 36 - 40 ปี	6	9.2	26	13.4	32	12.4
5. 41 ปีขึ้นไป	40	61.5	33	17.0	73	28.2
3. สถานภาพสมรส						
1. โสด	8	12.3	59	30.4	67	25.9
2. สมรส	55	84.6	133	68.6	188	72.6
3. หม้าย/หย่าร้าง/แยกกันอยู่	2	3.1	2	1.0	4	1.5
4. จำนวนบุตร						
1. 1 - 2 คน	31	47.7	91	46.9	122	47.1
2. 3 - 4 คน	16	24.6	16	8.2	32	12.4
3. 5 คนขึ้นไป	2	3.1	-	-	2	.8
4. ไม่มี	16	24.6	87	44.8	103	39.7

ตารางที่ 6 (ต่อ)

สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม	ผู้บริหาร (65)		อาจารย์(194)		รวม(259)	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
5. วุฒิสถที่สุดทางการศึกษา						
1. ปริญญาโท	6	9.2	2	1.1	8	3.1
2. ประกาศนียบัตรชั้นสูง	8	12.3	9	4.6	17	6.5
3. ปริญญาตรี	48	73.8	155	79.9	203	78.4
4. ประกาศนียบัตรวิชาชีพ ชั้นสูง	2	3.1	26	13.4	28	10.8
5. อื่น ๆ	1	1.6	2	1.1	3	1.2
6. อายุราชการ						
1. ระหว่าง 1-5 ปี	4	6.2	53	27.3	57	22.0
2. ระหว่าง 6-10 ปี	15	23.1	69	35.6	84	32.4
3. ระหว่าง 11-15 ปี	7	10.8	38	19.6	45	17.4
4. ระหว่าง 16-20 ปี	9	13.8	12	6.2	21	8.1
5. 21 ปีขึ้นไป	30	46.2	22	11.3	52	20.1
7. ระดับชั้น						
1. ระดับ 2	-	-	8	4.1	8	3.1
2. ระดับ 3-4	11	16.9	120	61.8	131	50.6
3. ระดับ 5-6	38	58.5	66	34.1	104	40.2
4. ระดับ 7-8	16	24.6	-	-	16	6.1
8. จำนวนวิชาที่สอนในภาคเรียน						
1. ไม่มี	9	13.8	-	-	9	3.5
2. 1 วิชา	8	12.3	19	9.7	27	10.5
3. 2 วิชา	18	27.7	48	24.7	66	25.5

ตารางที่ 6

สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม	ผู้บริหาร (65)		อาจารย์ (194)		รวม (259)	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
4. 3 วิชา	13	20.0	54	27.6	67	25.8
5. 4 วิชา	13	20.0	37	19.0	50	19.3
6. 5 วิชา	3	4.6	37	19.0	40	15.4
9. จำนวนคาบที่สอนใน 1 สัปดาห์						
ในเวลา						
1. ไม่มี	9	13.8	-	-	9	3.5
2. ต่ำกว่า 14 คาบ	23	35.4	33	17.0	56	21.6
3. 15-24 คาบ	28	43.1	141	72.7	169	65.3
4. 25 คาบขึ้นไป	5	7.7	20	10.2	25	9.6
นอกเวลา						
1. ไม่มี	9	13.8	81	41.8	90	34.7
1. ต่ำกว่า 10 คาบ	42	64.7	35	18.0	77	29.8
2. 10 คาบขึ้นไป	14	21.5	78	40.2	92	35.5
10. รายได้						
เงิน เดือน						
1. ต่ำกว่า 3,000 บาท	2	3.1	10	5.2	12	4.6
2. 3,001-4,500 บาท	11	16.9	111	57.5	122	47.1
3. 4,501-6,000 บาท	11	16.9	31	15.9	42	16.2
4. 6,001-8,500 บาท	23	35.4	38	19.7	61	23.6
5. 8,501 บาทขึ้นไป	18	27.7	4	2.1	22	8.5
ค่าสอนนอกเวลา/ธุรการ						
1. ไม่มี	-	-	31	16.0	31	12.0
2. ต่ำกว่า 1,000 บาท	9	13.8	19	9.8	28	10.8

ตารางที่ 6 (ต่อ)

สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม	ผู้บริหาร (65)		อาจารย์ (194)		รวม (259)	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
3. 1,001-2,000 บาท	35	53.8	73	37.6	108	41.7
4. 2,001-3,000 บาท	21	32.3	64	32.9	85	32.8
5. 3,000 บาทขึ้นไป	-	-	7	3.6	7	2.7
รายได้พิเศษ						
1. ไม่มี	49	75.3	175	90.3	224	86.5
2. ต่ำกว่า 1,000 บาท	4	6.2	2	1.0	6	2.3
3. 1,001-5,000 บาท	9	13.9	13	6.7	22	8.5
4. 5,001-10,000 บาท	2	3.1	2	1.0	4	1.5
5. 10,001 บาทขึ้นไป	1	1.5	2	1.0	3	1.2

จากตารางที่ 6 แสดงให้เห็นถึงสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามว่า ผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมดเป็นผู้บริหาร 65 คน เป็นอาจารย์ 194 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศชายมากกว่า เพศหญิง คือ เป็นชายร้อยละ 84.2 เป็นหญิงร้อยละ 15.8 มีอายุระหว่าง 26 - 30 ปี มากที่สุดร้อยละ 31.3 รองลงมาได้แก่อายุ 41 ปีขึ้นไปร้อยละ 28.2 และต่ำกว่า 25 ปีนี้้อยที่สุด ร้อยละ 2.3 สถานภาพสมรสปรากฏว่าแต่งงานแล้ว ร้อยละ 72.6 รองลงมาเป็นโสด ร้อยละ 25.9 ในขณะที่มีเพียงร้อยละ 1.5 เท่านั้นที่อยู่ในสภาพหม้าย/หย่าร้าง/แยกกันอยู่ ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนมากมีบุตรจำนวน 1 - 2 คน มากที่สุดร้อยละ 47.1 ในขณะที่โสดเลี้ยงกับผู้ไม่มีบุตรร้อยละ 39.7 และมีเพียง 2 คนเท่านั้นที่มีบุตร 5 คนขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ .8 คุณวุฒิของผู้ตอบแบบสอบถามส่วนมากเป็นปริญญาตรี ร้อยละ 78.4 รองลงมาคือประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง ร้อยละ 10.8 และน้อยที่สุดคืออื่น ๆ เมื่อพิจารณาจากแบบสอบถามพบว่า เป็นวุฒิ ป.ม. 3 คน คิดเป็นร้อยละ 1.2 ส่วนมากจะมีอายุราชการ 6 - 10 ปี ร้อยละ 32.4 รองลงมาคือระหว่าง 1 - 5 ปี ร้อยละ 22.0 และน้อยที่สุดคือระหว่าง 16 - 20 ปี

ร้อยละ 8.1 ระดับชั้นปรากฏว่าส่วนใหญ่ร้อยละ 50.9 อยู่ในระดับ 3 - 4 รองลงมาคือ ระดับ 5 - 6 ร้อยละ 40.2 น้อยที่สุดร้อยละ 3.1 ที่อยู่ในระดับ 2 จำนวนวิชาที่ผู้ตอบแบบสอบถามสอนในภาคเรียนนี้ ปรากฏว่าร้อยละ 25.8 สอน 3 วิชา ในขณะที่ใกล้เคียงกับสอน 2 วิชา ร้อยละ 25.5 และน้อยที่สุดคือไม่มีสอน ร้อยละ 3.5 จำนวนคาบในเวลาที่สอนใน 1 สัปดาห์ ส่วนใหญ่จะสอน 15 - 24 คาบ ร้อยละ 65.3 รองลงมาได้แก่ ร้อยละ 21.6 สอนต่ำกว่า 14 คาบ น้อยที่สุดได้แก่ร้อยละ 3.5 ไม่มีสอน ส่วนจำนวนคาบสอนนอกเวลา ปรากฏว่า ร้อยละ 35.5 สอน 10 คาบขึ้นไป รองลงมา ไม่มีคาบสอนนอกเวลาร้อยละ 34.7 และ ร้อยละ 29.8 สอนต่ำกว่า 10 คาบ ในเรื่องของรายได้ ปรากฏว่าส่วนใหญ่ร้อยละ 47.1 มีเงินเดือน 3,001-4,500 บาท รองลงมาร้อยละ 23.6 เงินเดือนระหว่าง 6,001-8,500 บาท น้อยที่สุดได้แก่ร้อยละ 4.6 ได้รับเงินเดือนต่ำกว่า 3,000 บาท ค่าสอนนอกเวลา/ธุรการ ปรากฏว่าส่วนใหญ่ร้อยละ 41.7 ได้รับ 1,001-2,000 บาท รองลงมาร้อยละ 32.8 ได้รับ 2,001-3,000 บาท และน้อยที่สุดร้อยละ 2.7 ได้รับ 3,000 บาทขึ้นไป ในเรื่องของรายได้พิเศษ ปรากฏว่าร้อยละ 86.5 ไม่มีรายได้พิเศษเลย และร้อยละ 8.5 มีรายได้พิเศษ 1,001-5,000 บาท และน้อยที่สุดร้อยละ 1.2 มีรายได้พิเศษ 10,001 บาทขึ้นไป

ผู้บริหารส่วนใหญ่เป็นเพศชาย ร้อยละ 86.2 มีอายุเกิน 41 ปีขึ้นไปร้อยละ 61.5 รองลงมาร้อยละ 20.0 อายุระหว่าง 31 - 35 ปี น้อยที่สุดร้อยละ 1.5 อายุต่ำกว่า 25 ปี สถานภาพสมรสปรากฏว่า แต่งงานแล้วร้อยละ 84.6 เป็นโสดร้อยละ 12.3 และหม้าย/หย่าร้าง/แยกกันอยู่ น้อยที่สุดร้อยละ 3.1 ผู้บริหารส่วนมากมีบุตรจำนวน 1 - 2 คน ร้อยละ 47.7 ในขณะที่มีบุตร 3 - 4 คน และไม่มีบุตรมีจำนวนเท่ากันร้อยละ 24.6 และน้อยที่สุดคือมีบุตร 5 คนขึ้นไป มีเพียง 2 คน ร้อยละ 3.1 ผู้บริหารมีวุฒิปริญญาตรีมากที่สุดร้อยละ 73.8 รองลงมาคือประกาศนียบัตรชั้นสูง ร้อยละ 12.3 และน้อยที่สุดมีเพียง 1 รายคือ วุฒิ ป.ม. ร้อยละ 1.6 อายุราชการปรากฏว่า รับราชการ 21 ปีขึ้นไปมากที่สุด ร้อยละ 46.2 รองลงมาระหว่าง 6 - 10 ปี ร้อยละ 23.1 และน้อยที่สุดคือ ระหว่าง 1 - 5 ปี ร้อยละ 6.2 ผู้บริหารส่วนใหญ่อยู่ในระดับ 5 - 6 มากที่สุด ร้อยละ 58.5 รองลงมาระดับ 7 - 8 ร้อยละ 24.6 และน้อยที่สุดคือระดับ 3 - 4 ร้อยละ 16.9 จำนวนวิชาที่ผู้บริหารสอนในภาคเรียนนี้ ปรากฏว่า ร้อยละ 27.7 สอน 2 วิชา รองลงมาร้อยละ 20.0 สอน 3 และ 4 วิชา เท่า ๆ กัน และน้อยที่สุดร้อยละ 4.6 ที่สอนถึง 5 วิชา จำนวนคาบในเวลาที่สอนใน 1 สัปดาห์ ส่วนใหญ่ผู้บริหารจะสอน 15 - 24 คาบมากที่สุด ร้อยละ 43.1 รองลงมาคือต่ำกว่า 14 คาบ

ร้อยละ 35.4 และน้อยที่สุดได้แก่ ร้อยละ 7.7 ที่สอน 25 คาบขึ้นไป ส่วนจำนวนคาบสอนนอกเวลา ปรากฏว่า มากที่สุดร้อยละ 64.7 สอนต่ำกว่า 10 คาบ รองลงมาคือร้อยละ 21.5 สอน 10 คาบขึ้นไป และร้อยละ 13.8 ไม่มีคาบสอนนอกเวลา ผู้บริหารร้อยละ 35.4 ได้รับเงินเดือนระหว่าง 6,001-8,500 บาทมากที่สุด รองลงมาร้อยละ 27.7 ได้รับ 8,501 บาทขึ้นไป และน้อยที่สุดร้อยละ 3.1 ต่ำกว่า 3,000 บาท ค่าสอนนอกเวลา/ธุรการ ผู้บริหารร้อยละ 53.8 ได้รับระหว่าง 1,001-2,000 บาท รองลงมาร้อยละ 32.3 ได้รับระหว่าง 2,001-3,000 บาท และน้อยที่สุดร้อยละ 13.8 ที่ได้รับต่ำกว่า 1,000 บาท ในเรื่องของรายได้พิเศษ ปรากฏว่า ร้อยละ 75.3 ที่ผู้บริหารไม่มีรายได้พิเศษมากที่สุด รองลงมาร้อยละ 13.9 มีรายได้พิเศษระหว่าง 1,001-5,000 บาท และน้อยที่สุดเพียง 1 คน คิดเป็นร้อยละ 1.5 ที่มีรายได้พิเศษ 10,001 บาทขึ้นไป

อาจารย์ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย ร้อยละ 83.5 มีอายุระหว่าง 26 - 30 ปีมากที่สุด ร้อยละ 39.2 รองลงมาร้อยละ 27.8 มีอายุระหว่าง 31 - 35 ปี และน้อยที่สุดร้อยละ 2.6 อายุต่ำกว่า 25 ปี สถานภาพสมรส ปรากฏว่าอาจารย์ร้อยละ 68.6 แต่งงานแล้วมากที่สุด รองลงมาร้อยละ 30.4 เป็นโสด และน้อยที่สุดเพียง 2 คน ร้อยละ 1.0 ที่เป็นหม้ายและแยกกันอยู่ อาจารย์ร้อยละ 46.9 มีบุตรจำนวน 1 - 2 คน ในขณะที่โกล้เคียงกับไม่มีบุตรร้อยละ 44.8 และน้อยที่สุดร้อยละ 8.2 มีบุตร 3 - 4 คน อาจารย์มีวุฒิปริญญาตรีมากที่สุดร้อยละ 79.9 รองลงมาร้อยละ 13.4 ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง และน้อยที่สุดร้อยละ 1.1 เท่ากันคือ ปริญญาโท และ ป.ม. อายุราชการปรากฏว่าร้อยละ 35.6 มีอายุราชการระหว่าง 6-10 ปี รองลงมาร้อยละ 27.3 ระหว่าง 1 - 5 ปี น้อยที่สุดร้อยละ 6.2 ที่มีอายุราชการระหว่าง 16 - 20 ปี อาจารย์ร้อยละ 61.8 อยู่ในระดับ 3 - 4 รองลงมาร้อยละ 34.1 ระดับ 5-6 และน้อยที่สุดร้อยละ 4.1 อยู่ในระดับ 2 จำนวนวิชาที่สอนในภาคเรียนนี้ ปรากฏว่า ร้อยละ 27.6 ที่มีอาจารย์สอน 3 วิชามากที่สุด รองลงมาร้อยละ 24.7 สอน 2 วิชา และน้อยที่สุดร้อยละ 9.7 สอน 1 วิชา อาจารย์ส่วนมากร้อยละ 72.7 สอนในเวลา 15 - 24 คาบต่อ 1 สัปดาห์ รองลงมาร้อยละ 17.0 สอนต่ำกว่า 14 คาบ และน้อยที่สุดร้อยละ 10.2 สอน 25 คาบขึ้นไป ส่วนจำนวนคาบสอนนอกเวลา ปรากฏว่า อาจารย์ร้อยละ 41.8 ไม่มีคาบสอนนอกเวลาในขณะที่โกล้เคียงกับสอน 10 คาบขึ้นไปร้อยละ 40.2 และน้อยที่สุดร้อยละ 18.0 ที่สอนต่ำกว่า 10 คาบ อาจารย์ร้อยละ 57.5 ได้รับเงินเดือนระหว่าง 3,001-4,500 บาทมากที่สุด รองลงมาร้อยละ 19.7 ได้รับ 6,001-8,500 บาท และน้อยที่สุดร้อยละ 2.1

ได้รับเงินเดือน 8,501 บาทขึ้นไป ส่วนค่าสอนนอกเวลา/สุรการ ปรากฏว่า อาจารย์ร้อยละ 37.6 ได้รับระหว่าง 1,001-2,000 บาทมากที่สุด ใกล้เคียงกับ 2,001-3,000 บาท ร้อยละ 32.9 และน้อยที่สุด 3,000 บาทขึ้นไป ร้อยละ 3.6 ในเรื่องของรายได้พิเศษ ปรากฏว่า ร้อยละ 90.3 ของอาจารย์ที่ไม่มีรายได้พิเศษ รองลงมา ร้อยละ 6.7 มีรายได้ระหว่าง 1,001-5,000 บาท และน้อยที่สุด ร้อยละ 1.0 ที่ต่ำกว่า 1,000 บาท ระหว่าง 5,001-10,000 บาท และ 10,001 บาทขึ้นไป เท่า ๆ กัน คืออย่างละ 2 คน

จากผลการวิจัยปรากฏว่ากลุ่มผู้บริหารส่วนใหญ่ที่เป็นชาย เนื่องจากจากวิทยาลัยเทคนิค เป็นวิทยาลัยที่เปิดสอนในสาขาวิชาช่างอุตสาหกรรม ซึ่งเป็นงานของผู้ชาย จึงมีผู้บริหารเป็นชาย มากกว่าหญิง และส่วนมากอายุ 41 ปีขึ้นไป มีอายุราชการ 21 ปีขึ้นไป ซึ่งในการแต่งตั้งผู้บริหารของ วิทยาลัย อาจเนื่องจากผู้บริหารส่วนใหญ่เป็นผู้ที่ทำงานมานาน มีประสบการณ์ในการทำงาน มาก โดยเฉพาะในลักษณะงานที่เกี่ยวข้องกับทักษะ และอีกประการหนึ่งอาจเป็นได้ว่า ผู้อาวุโสมักจะ ได้รับการยกย่องว่า เป็นผู้ที่สามารถตัดสินใจสั่งการได้รอบคอบและสุ่มกว่า ส่วนอาจารย์นั้นส่วน ใหญ่เป็นเพศชายมากกว่าเพศหญิงเช่นกัน มีอายุระหว่าง 26-30 ปี และอายุราชการระหว่าง 6 - 10 ปี

ด้านวุฒิการศึกษาพบว่าผู้บริหารและอาจารย์ส่วนใหญ่มีวุฒิสถสุดทางการศึกษา คือ ปริญญาตรี รองลงมาคือ สูงกว่าปริญญาตรีและปริญญาโท ด้วยเหตุที่ผู้บริหารและอาจารย์มีวุฒิ ปริญญาโทน้อยนั้น อาจเนื่องจากลักษณะงานด้านการสอน การบริหารงานในวิทยาลัยที่ผู้บริหาร และอาจารย์ไม่จำเป็นต้องมีวุฒิปริญญาโท ด้วยวิทยาลัยเปิดสอนในระดับชั้นสูงสุดคือ ประกาศนียบัตร วิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) และประกาศนียบัตรวิชาชีพเทคนิค (ปวท.) ทั้งนี้โดยเกณฑ์ทางการ ศึกษา คุณวุฒิของอาจารย์ที่สอนระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่า จะต้องสูงกว่าหลักสูตรการศึกษา ที่ตนรับผิดชอบสอนอยู่ ซึ่งอาจ เป็นสาเหตุหนึ่งที่ทำให้ผู้บริหารและอาจารย์ ไม่เห็นความจำเป็น และความสำคัญในการที่จะศึกษาต่อในระดับปริญญาโท แต่คาดว่าผู้บริหารและอาจารย์ที่มีวุฒิการ ศึกษาในระดับปริญญาโท จะมีมากขึ้นในอนาคต เนื่องด้วยทางกรมอาชีวศึกษามีนโยบายสนับสนุน ให้ผู้บริหารและอาจารย์ มีการศึกษาต่อในระดับสูงมากขึ้น ซึ่งขึ้นอยู่กับตัวของผู้บริหารและอาจารย์ เอง ที่จะต้อง เป็นผู้รู้จักขวนขวายและมีความอดสาหะต่อการศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมอยู่เสมอ

ตารางที่ 7 จำนวนและค่าร้อยละของผู้บริหารและอาจารย์ จำแนกตามการ เข้าร่วมกิจกรรม
การ เป็นวิทยากร

สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม	ผู้บริหาร (65)		อาจารย์ (194)		รวม (259)	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
12. การ เข้าร่วมกิจกรรมในระยะ						
5 ปีที่ผ่านมา						
1. ไม่เคย	13	20.0	54	27.8	67	25.9
2. 1 - 2 ครั้ง	26	40.0	80	41.2	106	40.9
3. 3 - 4 ครั้ง	7	10.8	39	20.1	46	17.8
4. เกินกว่า 5 ครั้งขึ้นไป	19	29.2	21	10.9	40	15.4
13. การ เป็นวิทยากรในระยะ 5 ปี						
ที่ผ่านมา						
1. ไม่เคย	39	60.0	161	83.0	200	77.2
2. 1 - 2 ครั้ง	15	23.1	23	11.9	38	14.7
3. 3 - 4 ครั้ง	6	9.2	7	3.6	13	5.0
4. เกินกว่า 5 ครั้งขึ้นไป	5	7.7	3	1.5	8	3.1

จากตารางที่ 7 แสดงให้เห็นถึงการ เข้าร่วมกิจกรรม เพื่อการพัฒนาคณาจารย์และการ เป็นวิทยากร ในการดำเนินกิจกรรมเพื่อการพัฒนาอาจารย์ในระยะ 5 ปีที่ผ่านมา ของผู้ตอบแบบสอบถาม ปรากฏว่า ส่วนใหญ่เคย เข้าร่วมกิจกรรม 1 - 2 ครั้ง ร้อยละ 40.9 มากที่สุด รองลงมาไม่ เคย เข้าร่วมเลย ร้อยละ 25.9 และน้อยที่สุด เกินกว่า 5 ครั้งขึ้นไป ร้อยละ 15.4 ผู้ตอบแบบสอบถามไม่ เคย เป็นวิทยากรมากที่สุด ร้อยละ 77.2 รองลงมาเคย เป็น 1 - 2 ครั้ง ร้อยละ 14.7 และน้อยที่สุด เกินกว่า 5 ครั้งขึ้นไป ร้อยละ 3.1

ผู้บริหารที่เคย เข้าร่วมกิจกรรม พบว่า ร้อยละ 40.0 เคย 1 - 2 ครั้งมากที่สุด รองลงมา เกินกว่า 5 ครั้งขึ้นไป ร้อยละ 29.2 และ 3 - 4 ครั้ง น้อยที่สุด ร้อยละ 10.8

ส่วนการเป็นวิทยากรพบว่า ผู้บริหารไม่เคยเป็นวิทยากรมากที่สุดร้อยละ 60.0 รองลงมา 1 - 2 ครั้ง ร้อยละ 23.4 น้อยที่สุดเกินกว่า 5 ครั้งขึ้นไป ร้อยละ 7.7

อาจารย์ที่เคยเข้าร่วมกิจกรรมพบว่า ร้อยละ 41.2 เคย 1 - 2 ครั้ง มากที่สุด รองลงมาไม่เคย ร้อยละ 27.8 และน้อยที่สุดเกินกว่า 5 ครั้งขึ้นไป ร้อยละ 10.9 ส่วนการเป็นวิทยากรพบว่า อาจารย์ไม่เคยเป็นวิทยากรมากที่สุด ร้อยละ 83.0 รองลงมาเคยเป็นวิทยากร 1 - 2 ครั้ง ร้อยละ 11.9 และเกินกว่า 5 ครั้งขึ้นไป ร้อยละ 1.5

จากผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารและอาจารย์เคยเข้าร่วมกิจกรรมเพื่อการพัฒนาคุณอาจารย์ เช่น การฝึกอบรม การประชุมปฏิบัติการ การสัมมนา เฉลี่ยแล้ว 1 - 2 ครั้งในระยะ 5 ปีที่ผ่านมามากที่สุด อาจเนื่องจากการจัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาคุณอาจารย์นั้น ไม่ได้จัดขึ้นอย่างสม่ำเสมอ โอกาสที่ผู้บริหารและอาจารย์จะได้เข้าร่วมกิจกรรมจึงเป็นไปได้เล็กน้อย จากแบบสอบถามที่พบว่า อาจารย์ที่ไม่เคยเข้าร่วมกิจกรรมเพื่อการพัฒนาคุณอาจารย์ในระยะ 5 ปีที่ผ่านมา มีจำนวนถึงร้อยละ 27.8 นอกจากนั้นในเรื่องของการเป็นวิทยากร ยังพบว่าทั้งผู้บริหารและอาจารย์ส่วนมากไม่เคยเป็นวิทยากรในการดำเนินกิจกรรมถึงร้อยละ 60.9 และ 83.0 ตามลำดับ ซึ่งเป็นจำนวนมาก ทั้งนี้อาจเนื่องจากไม่ได้มีการสนับสนุนในเรื่องนี้เพียงพอ ดังนั้นจึงมีความจำเป็นที่คณาจารย์ของวิทยาลัยเทคนิคในพื้นที่ชายฝั่งทะเลตะวันออก ควรจะได้รับการพัฒนาให้มากกว่าที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ความคิดเห็นและความต้องการของผู้บริหารและอาจารย์ ในเรื่องความคิดเห็นเกี่ยวกับอาชีพครู ความต้องการการพัฒนาคุณาจารย์ รูปแบบของกิจกรรมเพื่อการพัฒนาคุณาจารย์ ความปรารถนาในชีวิตและความคาดหวังบทบาทในอนาคต

ตารางที่ 8 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและการจัดลำดับความคิดเห็นเกี่ยวกับอาชีพครูของผู้บริหารและอาจารย์

ความคิดเห็นเกี่ยวกับอาชีพครู	ผู้บริหาร (65)			อาจารย์ (194)		
	\bar{X}	S.D.	RANK	\bar{X}	S.D.	RANK
14. อาชีพครูเป็นอาชีพที่มีเกียรติ	4.00	.88	5	3.77	.92	5
15. อาชีพครูเป็นอาชีพที่ให้ความมั่นคงแก่ชีวิตและครอบครัวของท่าน	3.71	.99	7	3.24	.95	7
16. ท่านจะ เปลี่ยนอาชีพถ้าท่านสามารถหางานอื่นที่มีรายได้สูง ๆ ได้	2.83	1.27	9	2.36	1.28	9
17. ครูควรได้รับผลประโยชน์ตอบแทนและสวัสดิการให้มากกว่าที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน	1.48	.83	10	1.44	.70	10
18. อาชีพครูเป็นอาชีพที่น่า เบื่อหน่าย จำเจ	3.18	1.29	8	3.28	1.22	8
19. ท่านรักและภาคภูมิใจในอาชีพครู	4.04	.86	4	3.78	.92	4
20. โดยหน้าที่แล้วแม้ว่าจะ เป็นวันหยุดหรือเวลานอกราชการ อาจารย์ควรจะร่วมกิจกรรมของสถานศึกษา	3.88	.96	6	3.45	1.05	6
21. ครูต้อง เป็นผู้ที่ชวนชวยและแสวงหาความรู้ใหม่อยู่เสมอ	4.66	.51	2	4.59	.56	2
22. ครูต้องวางตัว เป็นแบบอย่างที่ดีแก่นักศึกษา	4.74	.51	1	4.65	.54	1
23. อาชีพครู เป็นอาชีพที่ต้องมีความรับผิดชอบสูง	4.63	.55	3	4.59	.61	3

ข้อ 16, 17 และ 18 เกณฑ์ในการวิเคราะห์ 4.50-5.00 = ไม่เห็นด้วย

3.50 - 4.49 = เห็นด้วยน้อย

2.50 - 3.49 = เห็นด้วยปานกลาง

1.50 - 2.49 = เห็นด้วยมาก

1.00 - 1.49 = เห็นด้วยมากที่สุด

จากตารางที่ 8 ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นเกี่ยวกับอาชีพครูของผู้บริหารและอาจารย์ พบว่า ผู้บริหารและอาจารย์มีความคิดเห็นเกี่ยวกับอาชีพครูตรงกันทุกข้อ ซึ่งอยู่ในระดับเห็นด้วยมากที่สุดและเป็นความคิดเห็นในทางบวก โดยเรียงตามลำดับที่ 1 ลำดับที่ 3 ดังนี้ คือ ครูต้องวางตัวเป็นแบบอย่างที่ดีแก่นักศึกษา (ผู้บริหาร $\bar{X} = 4.74$ อาจารย์ $\bar{X} = 4.65$) ครูต้องเป็นผู้ที่ชวนขวยและแสวงหาความรู้ใหม่อยู่เสมอ (ผู้บริหาร $\bar{X} = 4.66$ อาจารย์ $\bar{X} = 4.59$) และอาชีพครูเป็นอาชีพที่ต้องมีความรับผิดชอบสูง (ผู้บริหาร $\bar{X} = 4.63$ อาจารย์ $\bar{X} = 4.59$) ส่วนความคิดเห็นเกี่ยวกับอาชีพครูของผู้บริหารและอาจารย์ ซึ่งเป็นความคิดเห็นในทางลบ แต่ผู้บริหารและอาจารย์เห็นด้วยในระดับมากที่สุดคือ ครูควรได้รับผลประโยชน์ตอบแทนและสวัสดิการให้มากกว่าที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน (ผู้บริหาร $\bar{X} = 1.48$ อาจารย์ $\bar{X} = 1.44$) รองลงมาคือ การจะเปลี่ยนอาชีพถ้าท่านสามารถหางานอื่นที่มีรายได้สูง ๆ ได้ ซึ่งในข้อนี้ผู้บริหารเห็นด้วยในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.83$) แต่อาจารย์เห็นด้วยในระดับมาก ($\bar{X} = 2.36$) และในข้ออาชีพครูเป็นอาชีพที่น่าเบื่อหน่าย จำเจ ซึ่งผู้บริหารและอาจารย์มีความคิดเห็นในระดับปานกลาง (ผู้บริหาร $\bar{X} = 3.18$ อาจารย์ $\bar{X} = 3.28$) ส่วนความคิดเห็นอีก 4 ข้อ เป็นความคิดเห็นเกี่ยวกับอาชีพในทางบวกอยู่ในระดับมาก และปานกลาง ได้แก่ ท่านรักและภาคภูมิใจในอาชีพครู (ผู้บริหาร $\bar{X} = 4.04$ อาจารย์ $\bar{X} = 3.78$) อาชีพครูเป็นอาชีพที่มีเกียรติ (ผู้บริหาร $\bar{X} = 4.00$ อาจารย์ $\bar{X} = 3.77$) โดยหน้าที่แล้วแม้ว่าจะในวันหยุดหรือเวลาอนกราชการอาจารย์ควรจะร่วมกิจกรรมของสถานศึกษา ผู้บริหารเห็นด้วยมาก ($\bar{X} = 3.88$) แต่อาจารย์เห็นด้วยปานกลาง ($\bar{X} = 3.45$) และอาชีพครูเป็นอาชีพที่ให้ความมั่นคงแก่ชีวิตและครอบครัวของท่าน ผู้บริหารเห็นด้วยมาก ($\bar{X} = 3.71$) แต่อาจารย์เห็นด้วยปานกลาง ($\bar{X} = 3.24$)

จากผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารและอาจารย์มีความคิดเห็นที่ดีเกี่ยวกับอาชีพครู ทั้งนี้ อาจเนื่องมาจากผู้บริหารและอาจารย์ตระหนักถึงความสำคัญของหน้าที่และบทบาทของครูที่มีต่อนักเรียนและต่อการเรียนการสอน ถึงแม้ว่าผู้บริหารและอาจารย์จะมีความคิดเห็นในเรื่องครูควรได้รับผลประโยชน์ตอบแทนและสวัสดิการให้มากกว่าที่เป็นอยู่ในปัจจุบันในระดับมากที่สุด และการจะเปลี่ยนอาชีพถ้าท่านสามารถหางานอื่นที่มีรายได้สูง ๆ ได้ ซึ่งเรื่องนี้ ผู้บริหารเห็นด้วยปานกลาง แต่อาจารย์เห็นด้วยมาก ทั้งนี้อาจเนื่องจาก ผู้บริหารและอาจารย์เห็นว่าในปัจจุบันครูและอาจารย์ในวิทยาลัยที่สังกัดกรมอาชีวศึกษามีตารางสอนมาก โดยเฉพาะจำนวนคาบสอนในแต่ละสัปดาห์ โดยเฉพาะอาจารย์ที่ปฏิบัติงานสอนในวิทยาลัยที่ไม่ได้ปฏิบัติหน้าที่อื่น คือ เป็นหัวหน้าแผนก หัวหน้าคณะ และหัวหน้างาน จะต้องมีการสอนในเวลาราชการไม่ต่ำกว่าสัปดาห์ละ

22 คาบ ซึ่งเมื่อเทียบกับอาจารย์ระดับเดียวกันเงินเดือนเท่ากัน ในสถาบันการศึกษาอื่น ๆ แล้วพบว่า อาจารย์วิทยาลัยในสังกัดกรมอาชีวศึกษามีภาระงานสอนมากเกินไป แต่อย่างไรก็ตามความคิดเห็นทั้ง 2 ข้อนี้ไม่มีผลทำให้ผู้บริหารและอาจารย์มีความคิดเห็นที่ดีเกี่ยวกับอาชีพครูลดลงแต่อย่างใด

ตารางที่ 9 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและการจัดลำดับความต้องการการพัฒนาคุณภาพ
ของผู้บริหารและอาจารย์

ความต้องการการพัฒนาคุณภาพ	ผู้บริหาร (65)			อาจารย์ (194)		
	\bar{X}	S.D.	RANK	\bar{X}	S.D.	RANK
24. ความรู้จริงและ รู้ลึกใน เนื้อหาสาขา วิชาที่สอน	3.37	.60	24	4.23	.73	2
25. ทักษะในการปฏิบัติจริงในสาขาวิชา ที่สอน เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการ เรียนการสอน	4.37	.70	3	4.28	.72	1
26. เนื้อหาวิชาการ เทคโนโลยีที่ทันสมัย เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการเรียน การสอน	4.18	.83	6	4.10	.86	5
27. การวิเคราะห์ ปรับปรุงหลักสูตร เพื่อนำไปสู่การสอนให้คิดเป็น แก้ปัญหา เป็นและทำเป็น (อาชีวศึกษา ครบวงจร)	4.00	.81	10	4.00	.90	8
28. เทคนิค วิธีสอนให้เหมาะสมกับการ สอนวิชาชีพ	4.19	.66	5	4.07	.75	6
29. การผลิตอุปกรณ์หรือสื่อการสอน การ จัดทำชุดแบบ เรียนด้วยตนเอง (โมดูล)	3.63	1.05	20	3.61	1.13	18
30. การใช้อุปกรณ์หรือสื่อการสอนให้ เหมาะสมกับสาระที่สอน	3.97	.95	11	4.02	.85	7
31. จิตวิทยาการ เรียนรู้ของผู้เรียนใน ระดับอุดมศึกษา	3.86	.92	16	3.81	.81	13
32. หลักการประ เมิณผลในการประ เมิณ ผู้เรียน	3.89	.81	14	3.82	.73	12

ตารางที่ 9 (ต่อ)

ความต้องการการพัฒนาคณาจารย์	ผู้บริหาร (65)			อาจารย์ (194)		
	\bar{X}	S.D.	RANK	\bar{X}	S.D.	RANK
33. การออกข้อสอบที่ดีและการวิเคราะห์ข้อสอบ	3.91	.93	12	3.94	.83	11
34. บทบาท หน้าที่ และความรับผิดชอบของอาจารย์ที่ปรึกษา	4.09	.85	8	3.80	.95	15
35. การบริหารงานกิจการนักศึกษา	3.63	.84	19	3.34	1.05	21
36. หลักการให้คำแนะนำอาชีพแก่ผู้เรียนอย่างถูกต้องตามหลักวิชา	4.08	.76	9	3.81	.93	13
37. บทบาท หน้าที่ และความรับผิดชอบของอาจารย์ที่ปรึกษาชมรมหรืออาจารย์ที่ปรึกษากิจกรรม	3.69	.88	18	3.52	.94	19
38. การจัดและการบริหารงานโรงฝึกงาน (ห้องปฏิบัติการ) ให้เหมาะสมกับสภาพการเรียนการสอน	4.25	.85	4	3.97	.87	9
39. หลักการจัดองค์การและการบริหารงานภายในสถานศึกษา	3.94	.95	12	3.62	1.02	17
40. ความรู้ในด้านการวิจัย เช่น การเขียนโครงการวิจัย ระเบียบวิธีการวิจัย ฯลฯ	3.51	.94	22	3.18	1.02	23
41. หลักการเขียนตำรา เอกสารประกอบการสอน	3.89	.90	15	3.66	.94	16
42. เทคนิค วิธีการที่เหมาะสมในการเป็นวิทยากร	3.58	.98	21	3.20	1.10	22
43. ความสามารถในการเป็นที่ปรึกษาทางวิชาการแก่นักศึกษาภายนอก	3.74	.87	17	3.46	.93	20

ตารางที่ 9 (ต่อ)

ความต้องการการพัฒนาคณาจารย์	ผู้บริหาร (65)			อาจารย์ (194)		
	\bar{X}	S.D.	BANK	\bar{X}	S.D.	BANK
44. ความสามารถในการเป็นกรรมการ ต่าง ๆ เกี่ยวกับการทำนุ บำรุง ศิลปะ วัฒนธรรม ทั้งภายในและภายนอก						
สถานศึกษา	3.43	.93	23	3.12	1.02	24
45. หลักการมีมนุษยสัมพันธ์	4.18	.83	6	3.96	.84	10
46. คุณธรรม จริยธรรม	4.38	.70	2	4.10	.77	4
47. ความตระหนักถึงหน้าที่ บทบาทและ ความรับผิดชอบของครู	4.88	.77	1	4.21	.77	3
รวม	3.96	.57		3.78	.57	

จากตารางที่ 9 ผลการวิเคราะห์ความต้องการการพัฒนาคณาจารย์ของผู้บริหารและอาจารย์ โดยการเพิ่มพูนความรู้ความสามารถในด้านต่าง ๆ เพื่อพัฒนาตนเองพบว่า มีความต้องการในแต่ละด้านดังนี้

ด้านวิชาการ (ข้อ 24 - 27) ความต้องการของผู้บริหารและอาจารย์ มีคะแนนเฉลี่ยใกล้เคียงกันและอยู่ในระดับมาก เรียงตามลำดับคือ ทักษะในการปฏิบัติจริงในสาขาวิชาที่สอน เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการเรียนการสอน (ผู้บริหาร $\bar{x} = 4.37$ อาจารย์ $\bar{x} = 4.28$) เนื้อหาวิชาการ เทคโนโลยีที่ทันสมัย เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการเรียนการสอน (ผู้บริหาร $\bar{x} = 4.18$ อาจารย์ $\bar{x} = 4.10$) การวิเคราะห์ปรับปรุงหลักสูตร เพื่อนำไปสู่การสอนให้คิดเป็น แก้ปัญหาเป็น และทำเป็น (ผู้บริหาร $\bar{x} = 4.00$ อาจารย์ $\bar{x} = 4.00$) ส่วนผู้บริหารและอาจารย์มีความต้องการแตกต่างกันคือ ความรู้จริงและรู้สึกในเนื้อหาสาขาวิชาที่สอน ผู้บริหารมีความต้องการ

ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 3.37$) แต่อาจารย์มีความต้องการในระดับมาก ($\bar{x} = 4.23$)

ด้านการสอน (ข้อ 28 - 33) ความต้องการของผู้บริหารและอาจารย์มีคะแนนเฉลี่ยใกล้เคียงกันและอยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงตามลำดับคือ เทคนิค วิธีสอนให้เหมาะสมกับการสอนวิชาชีพ (ผู้บริหาร $\bar{x} = 4.19$ อาจารย์ $\bar{x} = 4.07$) การใช้อุปกรณ์หรือสื่อการสอนให้เหมาะสมกับสาระที่สอน (ผู้บริหาร $\bar{x} = 3.97$ อาจารย์ $\bar{x} = 4.02$) การออกข้อสอบที่ดีและการวิเคราะห์ข้อสอบ (ผู้บริหาร $\bar{x} = 3.91$ อาจารย์ $\bar{x} = 3.94$) หลักการประเมินผลในการประเมินผู้เรียน (ผู้บริหาร $\bar{x} = 3.89$ อาจารย์ $\bar{x} = 3.81$) และลำดับสุดท้ายคือ การผลิตอุปกรณ์หรือสื่อการสอน การจัดทำชุดแบบเรียนด้วยตนเอง (ผู้บริหาร $\bar{x} = 3.63$ อาจารย์ $\bar{x} = 3.61$)

ด้านการบริหารและการเป็นอาจารย์ที่ปรึกษา (ข้อ 34 - 39) ความต้องการของผู้บริหารและอาจารย์ มีคะแนนเฉลี่ยใกล้เคียงกันและอยู่ในระดับมาก เรียงตามลำดับคือ การจัดการและการบริหารโรงฝึกงาน (ห้องปฏิบัติการ) ให้เหมาะสมกับสภาพการเรียนการสอน (ผู้บริหาร $\bar{x} = 4.25$, อาจารย์ $\bar{x} = 3.97$) บทบาท หน้าที่และความรับผิดชอบของอาจารย์ที่ปรึกษา (ผู้บริหาร $\bar{x} = 4.09$ อาจารย์ $\bar{x} = 3.80$) หลักการให้คำแนะนำอาชีพแก่ผู้เรียนอย่างถูกต้องตามหลักวิชา (ผู้บริหาร $\bar{x} = 4.08$ อาจารย์ $\bar{x} = 3.81$) หลักการจัดองค์การและการบริหารงานภายในสถาบันศึกษา (ผู้บริหาร $\bar{x} = 3.94$ อาจารย์ $\bar{x} = 3.62$) และลำดับสุดท้ายคือ บทบาท หน้าที่และความรับผิดชอบของอาจารย์ที่ปรึกษาชมรมหรืออาจารย์ที่ปรึกษากิจกรรม (ผู้บริหาร $\bar{x} = 3.69$ อาจารย์ $\bar{x} = 3.52$) ส่วนเรื่องที่ผู้บริหารและอาจารย์มีความต้องการแตกต่างกันคือ ผู้บริหารต้องการในระดับมากแต่อาจารย์ต้องการในระดับปานกลางคือ การบริหารกิจการนักศึกษา (ผู้บริหาร $\bar{x} = 3.63$ อาจารย์ $\bar{x} = 3.34$)

ด้านการวิจัยและการเขียนตำรา (ข้อ 40 - 41) ความต้องการของผู้บริหารและอาจารย์อยู่ในเกณฑ์มากคือ หลักการ เขียนตำรา เอกสารประกอบการสอน (ผู้บริหาร $\bar{x} = 3.89$ อาจารย์ $\bar{x} = 3.66$) และผู้บริหารต้องการเสริมความรู้ด้านการวิจัย เช่น การเขียนโครงการวิจัย ระเบียบวิธีการวิจัย ฯลฯ อยู่ในระดับมาก แต่อาจารย์ต้องการปานกลาง (ผู้บริหาร $\bar{x} = 3.51$ อาจารย์ $\bar{x} = 3.18$)

ด้านการบริการชุมชนและส่งเสริมศิลปวัฒนธรรม (ข้อ 42 - 44) ความต้องการของผู้บริหารและอาจารย์ต่างกันคือ ผู้บริหารมีความต้องการเพิ่มพูนความสามารถในการ เป็นที่ปรึกษา

ทางวิชาการแก่บุคคลภายนอกมากเป็นลำดับที่ 1 ($\bar{x} = 3.78$) รองลงมาคือ เทคนิค วิธีการที่เหมาะสมในการเป็นวิทยากร ($\bar{x} = 3.58$) ในขณะที่อาจารย์มีความต้องการในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 3.46$ และ 3.20) ส่วนที่ผู้บริหารและอาจารย์มีความต้องการในระดับปานกลางคือความสามารถในการเป็นกรรมการต่าง ๆ เกี่ยวกับการทำนุ บำรุง ศิลปะ วัฒนธรรม ทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา (ผู้บริหาร $\bar{x} = 3.43$ อาจารย์ $\bar{x} = 3.12$)

ด้านการพัฒนาจิตใจ (ข้อ 45 - 47) ความต้องการของผู้บริหารและอาจารย์มีคะแนนเฉลี่ยใกล้เคียงกันและอยู่ในระดับมากเรียงตามลำดับคือ ความตระหนักถึงหน้าที่ บทบาทและความรับผิดชอบของครู (ผู้บริหาร $\bar{x} = 4.48$ อาจารย์ $\bar{x} = 4.21$) รองลงมา คุณธรรมและจริยธรรม (ผู้บริหาร $\bar{x} = 4.38$ อาจารย์ $\bar{x} = 4.10$) และลำดับที่ 3 หลักการมีมนุษยสัมพันธ์ (ผู้บริหาร $\bar{x} = 4.18$ อาจารย์ $\bar{x} = 3.96$)

แต่เมื่อวิเคราะห์โดยภาพรวมทั้งหมดของความต้องการการพัฒนาคุณภาพของผู้บริหารและอาจารย์ จะพบว่า ผู้บริหารและอาจารย์มีความต้องการในเรื่องนี้เรียงลำดับจากลำดับที่ 1-5 คือ ผู้บริหารต้องการความตระหนักถึงหน้าที่ บทบาทและความรับผิดชอบของครู เป็นอันดับแรกในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 4.88$) รองลงมาคือ คุณธรรม จริยธรรม ($\bar{x} = 4.38$) ทักษะในการปฏิบัติจริงในสาขาวิชาที่สอน เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการเรียนการสอน ($\bar{x} = 4.37$) การจัดการและการบริหารงานโรงเรียน (ห้องปฏิบัติการ) ให้เหมาะสมกับสภาพการเรียนการสอน ($\bar{x} = 4.25$) และลำดับที่ 5 คือ เทคนิค วิธีสอนให้เหมาะสมกับการสอนวิชาชีพ ($\bar{x} = 4.19$) ในขณะที่อาจารย์มีความต้องการพัฒนาทักษะในการปฏิบัติจริงในสาขาวิชาที่สอน เพื่อนำมาใช้ในการเรียนการสอน เป็นอันดับแรก ($\bar{x} = 4.28$) รองลงมาคือ ความรู้จริงและรู้สึกในเนื้อหาสาขาวิชาที่สอน ($\bar{x} = 4.23$) ความตระหนักถึงหน้าที่ บทบาทและความรับผิดชอบของครู ($\bar{x} = 4.21$) คุณธรรม จริยธรรม และ เนื้อหาวิชาการ เทคโนโลยีที่ทันสมัย เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการเรียนการสอน ($\bar{x} = 4.10$)

จากผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารและอาจารย์มีความต้องการการพัฒนาคุณภาพ โดยการพัฒนาดตนเองให้มีความรู้ ความสามารถในด้านต่าง ๆ ในเกณฑ์มาก โดยที่ผู้วิจัยจะกล่าวเป็นรายด้านคือ

ด้านวิชาการ การที่ผู้บริหารและอาจารย์ต้องการพัฒนาตนเองในเรื่องทักษะในการปฏิบัติจริงในสาขาวิชาที่สอน เนื้อหาวิชาการ เทคโนโลยีที่ทันสมัย เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการเรียนการสอน การวิเคราะห์ ปรับปรุงหลักสูตร เพื่อนำไปสู่การสอนให้คิดเป็น แก้ปัญหาเป็น และทำเป็น ซึ่งเป็นไปได้ว่าทั้งผู้บริหารและอาจารย์ตระหนักถึงความจำเป็นที่ผู้บริหารและอาจารย์จะต้องพัฒนาตนเองในด้านความรู้ ความสามารถให้ทันกับความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี และวิทยาการที่ทันสมัย ด้วยเหตุที่ว่า การจัดการศึกษาด้านอาชีวอุตสาหกรรมนั้น มีผลโดยตรงต่อการผลิตทรัพยากรกำลังคนของประเทศภาคอุตสาหกรรม และความเจริญก้าวหน้าทางอุตสาหกรรม จะมีได้ส่วนหนึ่งนั้นต้องอาศัยแรงงานหรือช่างที่มีความรู้ความชำนาญ ดังนั้นการที่สถานศึกษาจะผลิตกำลังคนที่เข้าสู่ตลาดแรงงานในด้านอาชีวอุตสาหกรรมให้มีประสิทธิภาพและคุณภาพนั้น จำเป็นต้องเสริมความรู้ในด้านต่าง ๆ ให้กับอาจารย์ไม่ว่าจะเป็นเนื้อหาวิชาการหรือการฝึกปฏิบัติ เพื่อให้อาจารย์จะได้นำไปถ่ายทอดแก่นักศึกษา อนึ่งในการสอนภาคปฏิบัติ อาจารย์จำเป็นที่จะต้องมีความรู้ มีทักษะในการปฏิบัติจริงในสาขาวิชาที่สอน ทั้งนี้วัตถุประสงค์ของการจัดการศึกษาอาชีวอุตสาหกรรมประการหนึ่งคือ มุ่งเตรียมผู้เรียนให้มีความรู้ และประสบการณ์ในด้านวิชาชีพ ให้สามารถปฏิบัติงานและประกอบอาชีพได้อย่างแท้จริงตามความสามารถและความถนัดของแต่ละบุคคล (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ 2523: 2) เมื่ออาจารย์มีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติจริงกับเครื่องมือ เครื่องจักร และมีความรู้ในด้านวิชาการเทคโนโลยีที่ทันสมัยแล้ว ย่อมจะทำให้การถ่ายทอดความรู้แก่นักศึกษานั้นประสบผลสำเร็จมากขึ้น ซึ่งเรื่องนี้ ชูใจ ศรีรัตน์ (2517: 24) ได้เสนอแนะเกี่ยวกับการสอนวิชาชีพว่า ครูที่สอนวิชาชีพจะต้องมีความรู้เรื่องวิชาชีพนั้น ๆ และมีความสามารถใกล้เคียงกับผู้ที่กำลังประกอบอาชีพนั้น ๆ อยู่ในตลาดแรงงาน ซึ่งสอดคล้องกับความคิดเห็นของ ไพบูลย์ หังสพฤกษ์ (2528: 32) ที่ว่าครูเป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุดครูช่างที่สอนในระดับวิทยาลัยจำเป็นต้องเก่งปฏิบัติ จึงจะสามารถสร้างความเชื่อมั่นแก่นักศึกษาได้ และในเรื่องของการวิเคราะห์ปรับปรุงหลักสูตร เพื่อนำไปสู่การสอนให้คิดเป็น แก้ปัญหาเป็น และทำเป็น ด้วยเหตุที่การจัดการศึกษาอาชีวอุตสาหกรรมเป็นการจัดการศึกษาในลักษณะที่ครบวงจร มุ่งให้นักศึกษาเรียนวิชาความรู้ที่ทันสมัย ตรงกับสิ่งที่สามารถนำไปประกอบอาชีพได้ในอนาคต โดยได้เรียนได้ฝึกอย่างจริงจัง ดังนั้นหลักสูตรที่ใช้จึงต้องมีความทันสมัย ปรับเปลี่ยนตามระยะเวลา และอีกประการหนึ่งหลักสูตรควรจะสนองความต้องการของท้องถิ่น เหมาะสมกับสภาพแวดล้อมของท้องถิ่น (ชนะ กลินาร์ 2528: 26) เหตุผลอีกประการหนึ่งที่ผู้บริหารและอาจารย์มีความต้องการ

ที่จะวิเคราะห์หาข้อดีข้อเสียของหลักสูตร เพื่อที่จะได้ปรับปรุงหลักสูตรให้ทันสมัยเหมาะสมกับสภาพการณ์ในปัจจุบันและเพื่อการวางแผนการปรับปรุงหลักสูตรอาชีวอุตสาหกรรมในอนาคต

ด้านการสอน พบว่าผู้บริหารและอาจารย์มีความต้องการพัฒนาตนเองในด้านการสอนในระดับมากตรงกันทุกข้อ อาจเป็นเพราะว่าทั้งผู้บริหารและอาจารย์ตระหนักถึงความสำคัญของวิธีสอน การใช้อุปกรณ์ สื่อการสอน ในการเรียนการสอน ดังที่ สุมิตร คุณานุกร (2523: 137) ได้กล่าวว่า การจัดกิจกรรมการเรียนการสอนเป็นกระบวนการจัดประสบการณ์ให้กับผู้เรียนเกิดการพัฒนาไปตามเป้าหมาย ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ปฐม ทศพล (2524: 88) ที่เสนอแนะว่าผู้บริหารระดับสูงและผู้เกี่ยวข้องควรริบดำเนินการปรับปรุงการเรียนการสอนให้พร้อม เพราะการเรียนการสอนเป็นจักรกลสำคัญที่จะทำให้ นักศึกษามีประสิทธิภาพ ส่วนความต้องการที่จะเพิ่มพูนความรู้ในเรื่องของการออกข้อสอบที่ดี และการวิเคราะห์ข้อสอบ หลักการประเมินผลในการประเมินผู้เรียน ทั้งนี้เพราะผู้บริหารและอาจารย์เห็นความสำคัญของการประเมินผลการเรียนการสอน เพราะการวัดผลประเมินผล มีส่วนช่วยตรวจสอบว่าในการเรียนการสอนนั้นบรรลุวัตถุประสงค์ที่วางไว้หรือไม่ ผู้บริหารและอาจารย์ตระหนักถึงความสำคัญของข้อสอบ ว่าเป็นส่วนหนึ่งของการวัดผล ซึ่งลักษณะของข้อสอบที่ดีควรจะวัดได้ทุกด้านและควรจะครอบคลุมเนื้อหา ดังนั้นผู้บริหารและอาจารย์จึงมีความต้องการที่จะเพิ่มพูนความรู้ในเรื่องนี้มาก เช่นเดียวกับการเพิ่มพูนความรู้ความสามารถในการผลิตอุปกรณ์ หรือสื่อการสอน การจัดทำชุดแบบเรียนด้วยตนเอง ทั้งนี้เพราะตระหนักดีว่า สื่อการสอนเป็นสิ่งที่จำเป็นในการศึกษา และการจัดทำชุดแบบเรียนด้วยตนเองนั้น เป็นการพัฒนาทางการเรียนที่ยึดผู้เรียนเป็นหลัก โดยถือหลักการให้อิสระและความสามารถทางปัญญาของผู้เรียน และอำนวยความสะดวกในการเรียนการสอน เนื้อหาวิชาไม่ยุ่งยากซ้ำซ้อน

ด้านการบริหารและการเป็นอาจารย์ที่ปรึกษา การที่ผู้บริหารและอาจารย์เห็นความสำคัญของการพัฒนาในด้านนี้อยู่ในระดับมาก อาจเนื่องมาจากผู้บริหารและอาจารย์ตระหนักถึงความสำคัญของการจัดและการบริหาร โรงฝึกงาน(ห้องปฏิบัติการ) ให้เหมาะสมกับการเรียนการสอน เนื่องจากการศึกษาอาชีวอุตสาหกรรม เน้นในเรื่องการฝึกปฏิบัติ ดังนั้นโรงฝึกงาน (ห้องปฏิบัติการ) ควรจะมีการจัดและการบริหารงานภายใน เพื่อที่จะให้เกิดความคล่องตัว สะดวกและมีความเป็นระบบระเบียบภายใน ส่วนในเรื่องของบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบของอาจารย์ที่ปรึกษา

ผู้บริหารและอาจารย์ต่างตระหนักถึงความสำคัญของอาจารย์ที่ปรึกษาที่มีต่อนักศึกษา ด้วยเหตุที่การศึกษาสายอาชีวอุตสาหกรรมนั้น เป็นการศึกษา เพื่อเตรียมคนไปปฏิบัติวิชาชีพ อาจารย์ที่ปรึกษาจึงมีความสำคัญและต้องมีความรู้ในหลักการในคำปรึกษาตลอดจนหลักให้คำแนะนำ อาชีพแก่ผู้เรียนตามหลักวิชา

ด้านการวิจัยและการเขียนตำรา ผู้บริหารและอาจารย์มีความต้องการมีความรู้ในหลักการเขียนตำรา เอกสารประกอบการสอน และความรู้ทางการวิจัยในระดับมาก อาจเนื่องมาจาก ในการศึกษาสายอาชีวอุตสาหกรรม ตำราเรียนทางด้านช่างอุตสาหกรรมที่เป็นภาษาไทยนั้นมีน้อย ผู้บริหารและอาจารย์จึงมีความต้องการและสนใจที่จะเพิ่มพูนความรู้ความสามารถในเรื่องนี้ ในเรื่องความรู้ทางการวิจัย ทั้งผู้บริหารและอาจารย์ของวิทยาลัยเทคนิคในพื้นที่ชายฝั่งทะเลตะวันออก มีวุฒิสูงสุดส่วนมากอยู่ในระดับปริญญาตรี ซึ่งในระดับนี้ มีความรู้ทางการวิจัยน้อย จึงมีความสนใจและกระตือรือร้นที่จะมีความรู้ทางการวิจัย เพื่อนำมาใช้ให้เป็นประโยชน์ต่อตนเองและสถานศึกษา

ด้านการบริการชุมชนและส่งเสริมศิลปวัฒนธรรม ในด้านนี้ผู้บริหารมีความต้องการในเรื่องการ เป็นที่ปรึกษาทางวิชาการแก่บุคคลภายนอกและเทคนิค วิธีการที่เหมาะสมในการเป็นวิทยากรในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องจากผู้บริหารส่วนใหญ่มีอายุเกิน 41 ปีขึ้นไป และประสบผลสำเร็จกับงานในหน้าที่ จึงเห็นความสำคัญในการที่จะบริการชุมชนโดยการ เป็นที่ปรึกษาและ เป็นวิทยากร เพื่อเป็นการเผยแพร่ความรู้ ตลอดจนความชื่อเสียงของตนเอง ในขณะที่อาจารย์ต้องการในด้านนี้ระดับปานกลาง

ด้านการพัฒนาจิตใจ พบว่าผู้บริหารและอาจารย์ต้องการพัฒนาในเรื่องความตระหนักถึงหน้าที่บทบาทและความรับผิดชอบของครู คุณธรรม จริยธรรม หลักการมีมนุษยสัมพันธ์ตรงกันในระดับมาก อาจเนื่องมาจากผู้บริหารและอาจารย์เห็นความสำคัญของเรื่องดังกล่าวที่จะทำให้ครูอาจารย์ปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเหมาะสมกับความเป็นปวงชนบุคคล มิใช่เป็นผู้รับจ้างสอนเช่นเดียวกับที่ พงษ์ สะเพียรชัย (2529: 6) ได้ให้ความเห็นว่า "การฝึกอบรมคุณธรรมควบคู่ไปกับการรับผิดชอบต่องานเป็นสิ่งจำเป็นกับการจัดการศึกษาเพื่ออาชีพหรืออาชีวศึกษา"

ตารางที่ 10 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและการจัดลำดับความต้องการรูปแบบของการ
จัดกิจกรรมของผู้บริหารและอาจารย์

ความต้องการรูปแบบของการจัดกิจกรรม	ผู้บริหาร (65)			อาจารย์ (194)		
	\bar{X}	S.D.	RANK	\bar{X}	S.D.	RANK
49. การทดสอบฝีมือครู อาจารย์ เพื่อที่จะ พัฒนาความรู้ความสามารถของครู อาจารย์ ได้ตรงตามความต้องการ	3.80	.91	3	3.90	.91	2
50. การศึกษาต่อเพื่อเพิ่มวุฒิในประเทศ (1 ปี หรือมากกว่า)	3.72	1.13	6	3.97	.95	1
51. การศึกษาเพื่อเพิ่มวุฒิในต่างประเทศ (1 ปี หรือมากกว่า)	3.22	1.22	13	3.55	1.20	10
52. การศึกษาต่อเพื่อเพิ่มประสบการณ์ ความรู้ โดยไม่เพิ่มวุฒิ (ไม่เกิน 1 ปี)	3.74	1.12	4	3.79	1.05	4
53. การรับการฝึกอบรมหรือดูงานต่างประเทศ (ไม่เกิน 1 ปี)	3.68	1.30	8	3.73	1.23	5
54. การฝึกอบรมแบบเข้มข้นในโรงงาน อุตสาหกรรมหรือสถานประกอบการภายใน- ประเทศ (ไม่เกิน 3 เดือน)	3.68	1.16	7	3.88	1.09	3
55. การฝึกงานระยะสั้นในโรงงานอุตสาหกรรม หรือสถานประกอบการในวันหยุดราชการ เสาร์ อาทิตย์	3.22	1.21	12	3.18	1.28	13
56. การฝึกอบรม การร่วมประชุมทางวิชาการ หรือสัมมนาเชิงปฏิบัติการ (ไม่เกิน 1 สัปดาห์)	3.92	.89	1	3.67	1.09	7
57. การศึกษาด้วยตนเองจากตำรา ชุดการ สอน	3.62	1.01	10	3.64	.85	8

ตารางที่ 10 (ต่อ)

ความต้องการรูปแบบของการจัดกิจกรรม	ผู้บริหาร (65)			อาจารย์ (194)		
	\bar{X}	S.D.	RANK	\bar{X}	S.D.	RANK
58. การศึกษด้วยตนเองจากโปรแกรม						
คอมพิวเตอร์ศึกษา	3.09	1.11	14	2.97	1.13	14
59. การจัดพิมพ์หรือสรรหาข่าวสารจาก						
หน่วยงานทางการศึกษาอื่น ๆ เพื่อเพิ่มพูน						
ความรู้แก่อาจารย์ในวิทยาลัย	3.65	.87	9	3.54	1.01	11
60. การจัดให้มีระบบอาจารย์ที่มีประสิทธิภาพ						
ความรู้ความชำนาญ ให้คำปรึกษาแนะนำ						
แก่อาจารย์ด้วยกัน	3.73	1.10	5	3.55	1.09	9
61. การแลกเปลี่ยนคณาจารย์ระหว่างวิทยาลัย						
ต่าง ๆ ภายในประเทศ	3.34	1.30	11	3.29	1.24	12
62. การเชิญผู้ทรงคุณวุฒิมาบรรยายพิเศษ						
เป็นครั้งคราว	3.83	.98	2	3.70	1.11	6
รวม	3.58	.74		3.58	.75	

จากตารางที่ 10 ผลการวิเคราะห์ความต้องการรูปแบบของกิจกรรมเพื่อการพัฒนา
คณาจารย์ของผู้บริหารและอาจารย์ พบว่า ค่าเฉลี่ยใกล้เคียงกันและมีความต้องการในระดับมาก
เรียงตามลำดับคือ ผู้บริหารต้องการให้มีการฝึกอบรมการร่วมประชุมทางวิชาการหรือสัมมนาเชิง
ปฏิบัติการ ไม่เกิน 1 สัปดาห์ เป็นลำดับแรก ($\bar{x} = 3.92$) รองลงมาคือ การเชิญผู้ทรงคุณวุฒิ
มาบรรยายพิเศษเป็นครั้งคราว ($\bar{x} = 3.83$) และการทดสอบฝีมือครู อาจารย์ เพื่อที่จะพัฒนา
ความรู้ความสามารถของครูอาจารย์ ได้ตรงตามความต้องการเป็นลำดับที่ 3 ($\bar{x} = 3.80$)

ในขณะที่อาจารย์มีความต้องการการศึกษาต่อ เพื่อเพิ่มวุฒิในประเทศ (1 ปีหรือมากกว่า) เป็นลำดับแรก ($\bar{x} = 3.97$) รองลงมาคือ การทดสอบฝีมือครูอาจารย์ เพื่อที่จะพัฒนาความรู้ความสามารถของครู อาจารย์ ได้ตรงตามความต้องการ ($\bar{x} = 3.90$) และลำดับที่ 3 คือ การฝึกอบรมแบบเข้มข้นในโรงงานอุตสาหกรรมหรือสถานประกอบการภายในประเทศ ไม่เกิน 3 เดือน ($\bar{x} = 3.88$) ส่วนเรื่องที่ผู้บริหารและอาจารย์มีความต้องการตรงกัน เป็นลำดับที่ 4 คือ การศึกษาต่อเพื่อเพิ่มประสบการณ์ ความรู้ โดยไม่เพิ่มวุฒิ ไม่เกิน 1 ปี (ผู้บริหาร $\bar{x} = 3.74$ อาจารย์ $\bar{x} = 3.79$) และลำดับที่ 14 ซึ่งผู้บริหารและอาจารย์มีความต้องการตรงกันในระดับปานกลาง ได้แก่ การศึกษาด้วยตนเองจากโปรแกรมคอมพิวเตอร์ศึกษา (ผู้บริหาร $\bar{x} = 3.09$ อาจารย์ $\bar{x} = 2.97$)

จากผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารและอาจารย์มีความต้องการรูปแบบของกิจกรรมเพื่อการพัฒนาคนแตกต่างกัน กล่าวคือ ผู้บริหารต้องการให้กิจกรรมนั้นอยู่ในระยะเวลาสั้น ๆ ได้แก่ การฝึกอบรม การร่วมประชุมทางวิชาการหรือสัมมนาเชิงปฏิบัติการ (ไม่เกิน 1 สัปดาห์) การเชิญผู้ทรงคุณวุฒิมาบรรยายพิเศษเป็นครั้งคราว การทดสอบฝีมือครูอาจารย์ เพื่อจะได้พัฒนาความรู้ความสามารถของครู อาจารย์ ได้ตรงตามความต้องการ ทั้งนี้อาจเป็น เพราะที่ผู้บริหารตระหนักถึงปัญหาที่จะเกิดขึ้น ถ้าหากจัดให้มีกิจกรรมการพัฒนาคนในรูปแบบที่ใช้ระบบ เวลานาน เช่น การขาดอาจารย์สอนหรือบุคลากรที่จะทำหน้าที่แทนผู้ที่เข้าร่วมกิจกรรม การเรียนของนักศึกษาไม่ต่อเนื่อง ถ้า เป็นกิจกรรมที่ใช้เวลานานอาจารย์ที่สมัครใจและ เต็มใจ เข้าร่วมมีน้อย (เสนห์ ลิทธิ เวช : สัมภาษณ์) อาจารย์ที่มีภาระครอบครัวไม่ต้องการที่จะร่วมกิจกรรม ถ้ากิจกรรมนั้นใช้ เวลาหลายวันและต้องไปอบรมต่างจังหวัด (เชิด เชลง ชิตชวนกิจ : สัมภาษณ์) อนึ่ง การจัดกิจกรรมในระยะสั้น ๆ จะใช้งบประมาณในการดำเนินงานไม่มาก การจัดดำเนินงานสามารถทำได้ภายในสถานศึกษาและประโยชน์ที่ได้รับจากการฝึกอบรม สามารถนำผลไปใช้ได้ในระยะสั้น ในขณะที่อาจารย์มีความต้องการที่จะศึกษาต่อเพื่อเพิ่มวุฒิในประเทศ (1 ปีหรือมากกว่า) ซึ่งเป็นผลดีต่ออาจารย์และต่อการเรียนการสอนมากขึ้น สำหรับวิทยาลัยเทคนิคในพื้นที่ชายฝั่งทะเลตะวันออก ได้มีอาจารย์ลาศึกษาต่อในระดับปริญญาตรีและปริญญาโท ในอัตราที่เพิ่มขึ้นจากปีการศึกษา 2527 เป็นจำนวนไม่น้อย (จากตารางที่ 2) แต่การลาศึกษาต่อ ส่วนมากจะเป็นในระดับปริญญาตรีมากกว่าระดับปริญญาโทหรือปริญญาเอก ทั้งนี้เนื่องจากวุฒิของอาจารย์ในวิทยาลัยเทคนิค ส่วนมากจะเป็นวุฒิปริญญา/เทียบเท่า ซึ่งในเรื่องการศึกษาต่อ การเพิ่มพูนความรู้ วิทยุ สาธิต (2517 : 325) ได้กล่าวว่า "การให้โอกาสแก่ข้าราชการ เพื่อศึกษาต่อหรือเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ หรือมีความเชี่ยวชาญในการทำงาน ทำให้ข้าราชการมีความมั่นใจในตนเอง เข้าใจในจุดมุ่งหมาย

ในการทำงานดีขึ้น และโอกาสที่จะได้เลื่อนฐานะก็มีมากขึ้น ย่อมเป็นเรื่องจำเป็นและเป็นผลตอบแทนที่ผู้บังคับบัญชาควรส่งเสริม เพราะนอกจากจะเป็นการเสริมสร้างกำลังใจแก่ข้าราชการแล้ว ยังเป็นการสร้างบรรยากาศและสัมพันธภาพที่ดีระหว่างกันต่อไปด้วย" ส่วนความต้องการทดสอบฝีมือครู อาจารย์ เพื่อที่จะพัฒนาความรู้ความสามารถของครูอาจารย์ ได้ตามความต้องการและการฝึกอบรมแบบเข้มข้นในโรงงานอุตสาหกรรมหรือสถานประกอบการ (ไม่เกิน 3 เดือน) แสดงให้เห็นว่าอาจารย์ตระหนักถึงความจำเป็นและความสำคัญในการที่จะพัฒนาตนเองให้มีความรู้ความสามารถในวิชาชีพของตน เพื่อที่จะได้นำความรู้ที่ได้จากการฝึกอบรมมาถ่ายทอดให้แก่นักศึกษาหรือประยุกต์ใช้ในการเรียนการสอน และเพื่อที่จะทราบว่าอาจารย์ควรจะได้รับการพัฒนาทางด้านใดเพิ่มเติม ทั้งนี้เพราะอาจารย์จะต้องรู้วิทยาการที่ทันสมัยอย่างน้อยล้ำหลังได้ไม่เกิน 5 ปี (ทองจันทร์ หงส์ลดาภรณ์ ใน ไพฑูรย์ ลินลารัตน์ บรรณาธิการ 2528 : 166 - 168) และสอดคล้องกับแนวทางการพัฒนาครู อาจารย์ ผู้บริหาร ของกรมอาชีวศึกษา (กรมอาชีวศึกษา กองการเจ้าหน้าที่ 2530 : 104) ที่ได้กล่าวไว้ว่า "มีการพัฒนาผู้สอนอย่างต่อเนื่อง สนับสนุนครู-อาจารย์ให้ไปฝึกอบรม มีการทดสอบฝีมือครู ส่งครูสอนวิชาชีพไปอบรมต่างประเทศ"

ตารางที่ 11 จำนวนและคำร้อยละความปรารถนาในชีวิตของผู้บริหารและอาจารย์

ความปรารถนาในชีวิต	ผู้บริหาร (65)			อาจารย์ (194)		
	\bar{X}	S.D.	RANK	\bar{X}	S.D.	RANK
	1. เป็นอาจารย์สอนที่มีคุณภาพ	7.48	2.80	1	7.85	2.32
2. มีรายได้และทรัพย์สินที่เพียงพอและมั่นคง	6.55	2.83	2	7.71	2.38	2
3. มีคู่ครองที่เป็นเพื่อนทุกข์ เพื่อนยาก	5.80	2.54	5	5.47	2.55	5
4. มีตำแหน่งการงาน การบริหารที่ก้าวหน้าขึ้น	5.26	3.08	7	5.69	2.76	3
5. ศึกษาต่อจนได้วุฒิสูงสุดเท่าที่จะทำได้	3.77	2.70	10	4.13	2.85	9
6. มีชื่อเสียง เป็นที่ยอมรับในวิชาชีพของตน	6.00	2.51	4	5.04	2.47	7
7. มีเพื่อนร่วมงานที่ดีที่คอยช่วยเหลือเกื้อกูลกัน	6.45	2.35	3	5.64	2.29	4
8. มีผู้บังคับบัญชาที่ให้โอกาสและสนับสนุน	5.65	2.48	6	5.30	2.53	6
9. มีเวลาให้กับครอบครัวและการพักผ่อนมากขึ้น	4.15	2.46	9	4.03	2.45	10
10. มีบุตร ธิดา ที่มีอนาคตน่าภาคภูมิใจ	4.55	3.03	8	4.25	3.05	8

จากตารางที่ 11 พบว่า ผู้บริหารและอาจารย์มีความปรารถนาในชีวิตลำดับที่ 1 และ 2 ตรงกันคือ เป็นอาจารย์สอนที่มีคุณภาพ (ผู้บริหาร $\bar{x} = 7.48$, อาจารย์ $\bar{x} = 7.85$) และมีรายได้และทรัพย์สินที่เพียงพอและมั่นคง (ผู้บริหาร $\bar{x} = 6.55$, อาจารย์ $\bar{x} = 7.71$) ส่วนลำดับที่ 3 ผู้บริหารปรารถนาที่จะมีเพื่อนร่วมงานที่ดีคอยช่วยเหลือเกื้อกูลกัน ($\bar{x} = 6.45$) ในขณะที่อาจารย์ปรารถนาการมีตำแหน่งการงานการบริหารที่ก้าวหน้าขึ้น ($\bar{x} = 5.69$)

จากผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารและอาจารย์มีความปรารถนาในชีวิต เรื่องการ เป็นอาจารย์สอนที่มีคุณภาพ เป็นอันดับแรกตรงกันนั้น ย่อมแสดงว่าผู้บริหารและอาจารย์มองเห็นคุณค่าของอาชีพของตนด้วยตนเองและตระหนักถึงหน้าที่ของตน ดังที่ สมคิด แก้วสนธิ (2525 : 85) กล่าวไว้ว่า "หัวใจของการพัฒนาคุณภาพชีวิตคือ ทำอย่างไรจึงจะทำให้อาจารย์เกิดความรู้สึกว่าอาจารย์ต้องการพัฒนาตนเอง คือเกิดความรู้สึกที่จะปรับปรุง เปลี่ยนแปลงตัวเอง และต้องการที่จะเปลี่ยนแปลง

อยู่เสมอ โดยเฉพาะในด้านการเรียนการสอน เพราะ เป็น เรื่องใกล้ตัว และ มีผลกระทบต่อผู้เรียนอย่างมาก ซึ่งการพัฒนาการเรียนการสอน เป็น เครื่องมือที่จะนำไปสู่คุณภาพของบัณฑิต" ด้วยเหตุที่ผู้บริหารและอาจารย์มีความปรารถนาในเรื่องของการ เป็นอาจารย์สอนที่มีคุณภาพจึงอาจกล่าวได้ว่า เป้าหมายหลักของการพัฒนาคณาจารย์ของวิทยาลัยเทคนิคในพื้นที่ชายฝั่งทะเลตะวันออกคือการพัฒนาคณาจารย์ในด้านการเรียนการสอน ทั้งภาคทฤษฎีและปฏิบัติให้มีคุณภาพและประสิทธิภาพ

การมีรายได้และทรัพย์สินที่เพียงพอและมั่นคง ผู้บริหารและอาจารย์ให้ความสำคัญในเรื่องนี้เป็นลำดับที่ 2 ในเรื่องนี้จากงานวิจัยของไวเลส (Wiless 1967 : 229) ที่ศึกษาในเรื่องของสิ่งที่ทำให้ครูเกิดความพึงพอใจในงาน พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่เป็นนักศึกษาริฎฎาโทต้องการเกี่ยวกับความมั่นคงและความเป็นอยู่ที่ดีสบายเป็นลำดับแรก รองลงมาคือ สภาพการทำงานที่ดี หมุ่คณะยอมรับคนเป็นสมาชิก ความยุติธรรม ความสำเร็จ ความก้าวหน้าและการให้ผู้อื่นเห็นว่าคุณมีความสำคัญ

การมีเพื่อนร่วมงานที่ดีที่คอยช่วยเหลือเกื้อกูลกัน ในเรื่องนี้ผู้บริหารปรารถนาเป็นลำดับที่ 3 อาจเนื่องจากผู้บริหารตระหนักถึงความสำคัญของเพื่อนร่วมงาน ในกรณีที่เพื่อนร่วมงานมีอิทธิพลในการทำงาน การบริหารงานของผู้บริหาร เพื่อนร่วมงานที่ดีจะทำให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงานสูง หากเพื่อนร่วมงานไม่ดีจะทำให้การบริหารงาน การทำงานมีสมรรถภาพลดลง ผู้ที่ตั้งใจทำงาน ปฏิบัติงาน จะเกิดความท้อถอยและเบื่อหน่ายในการทำงาน ดังนั้นผู้บริหารจึงมีความต้องการในเรื่องนี้มาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ โพซอร์ย์ กฤษณ์เพชร (2523 : 77-78) ที่พบว่า อาจารย์วิชา เขตหลักและในวิชา เขตสาขาของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ มีความคิดเห็นในเรื่องการมีอิสระในการทำงานเป็นอันดับแรก และรองลงมาคือการมีโอกาสในการพัฒนาวิชาชีพ และการมีเพื่อนร่วมงานที่ดีในลำดับต่อมา

การมีตำแหน่งการบริหารการงานที่ก้าวหน้าขึ้น ในเรื่องนี้อาจารย์ปรารถนาเป็นลำดับที่ 3 ทั้งนี้อาจ เนื่องจากอาจารย์ทุกคนที่ปฏิบัติงานต่างมีความต้องการให้ตนเองก้าวหน้าขึ้นกว่าที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน ซึ่งเป็นความต้องการขั้นสุดท้ายของมาสโลว์ (Maslow 1954 : 72-74) ได้แก่ ความเป็นตัวของตัวเอง (Self realization) เช่น ต้องการความเชื่อมั่นในตนเอง ต้องการมีความสำเร็จในชีวิต ต้องการมีความรู้ ต้องการมีเกียรติ และตำแหน่ง ต้องการได้รับการยกย่องนับถือจากบุคคลอื่น เป็นต้น

ตารางที่ 12 จำนวน คำร้อยละและการจัดลำดับการคาดหวังบทบาทในอนาคตของผู้บริหารและ
อาจารย์

การคาดหวังบทบาทในอนาคต	จำนวน	ร้อยละ	ลำดับที่
1. ผู้บริหารสถานศึกษา	32	12.4	2
2. อาจารย์ผู้สอนที่ได้รับการยอมรับ โดยทั่วไปว่า เชี่ยวชาญ ในสาขาวิชาชีพของตน	174	67.2	1
3. วิทยากรที่ให้ความรู้แก่บุคคลภายนอก	7	2.7	5
4. นักวิจัย	4	1.5	6
5. ผู้ให้คำปรึกษาทางวิชาชีพแก่บุคคลภายนอก	21	8.1	3
6. อื่น ๆ	21	8.1	4
รวม	259	100.0	

จากตารางที่ 12 ผลการวิเคราะห์การคาดหวังบทบาทในอนาคตของผู้บริหารและอาจารย์
ในอีก 10 ปีข้างหน้า พบว่า ผู้บริหารและอาจารย์เลือกในเรื่องการ เป็นอาจารย์ผู้สอนที่ได้รับการ
ยอมรับ โดยทั่วไปว่า เชี่ยวชาญในสาขาวิชาชีพของตน เป็นจำนวนมากที่สุดคือ 174 คน คิดเป็นร้อยละ
67.2 รองลงมาเป็นผู้บริหารสถานศึกษา 32 คน คิดเป็นร้อยละ 12.4 ลำดับที่ 3 เป็นผู้ให้คำ
ปรึกษาทางวิชาชีพแก่บุคคลภายนอก จำนวน 21 คน คิดเป็นร้อยละ 8.1 ลำดับที่ 4 คืออื่น ๆ
ซึ่งหมายความถึงการเปลี่ยนอาชีพ การเกษียณอายุราชการ ฯลฯ จำนวน 21 คน คิดเป็นร้อยละ
8.1 เช่นเดียวกับลำดับที่ 3 นอกจากนั้นเป็นวิทยากรที่ให้ความรู้แก่บุคคลภายนอก จำนวน 7 คน
คิดเป็นร้อยละ 2.7 และลำดับสุดท้ายเป็นนักวิจัย จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 1.5

จากผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารและอาจารย์คาดหวังบทบาทในอนาคตของตนเองใน
10 ปีข้างหน้าเป็นลำดับที่ 1 คือ อาจารย์ผู้สอนที่ได้รับการยอมรับ โดยทั่วไปว่า เชี่ยวชาญในสาขา
วิชาชีพของตน อาจเนื่องมาจากทั้งผู้บริหารและอาจารย์ต่างปฏิบัติหน้าที่ทางการสอน เป็นส่วนมาก
จึงมีความปรารถนาความมีชื่อเสียงและต้องการความยกย่อง ซึ่งสอดคล้องกับ เซอร์ชเบอร์ก

และคณะ (Herzberg and Others, 1959 : 259) ที่กล่าวถึงปัจจัยความพึงพอใจในงานที่มีความสัมพันธ์กับเนื้อหาสาระของงานโดยตรงคือ ความสำเร็จในการทำงาน การได้รับความยอมรับนับถือในความสามารถจากผู้อื่น ลักษณะของงานที่ทำ ความรับผิดชอบ ความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน ลำดับที่ 2 คือ ผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งในเรื่องนี้เป็นการคาดหวังของผู้บริหารและอาจารย์บางส่วน เมื่อพิจารณาแบบสอบถามพบว่า ส่วนมากผู้ที่เลือกในข้อนี้จะมีอายุ 41 ปีขึ้นไป ซึ่งแสดงให้เห็นว่าอาจารย์หรือผู้บริหารที่รับราชการมานาน มีอายุมากขึ้น มีความต้องการที่จะเป็นผู้บริหารสถานศึกษา เนื่องจากตระหนักถึงความรู้ความสามารถของตนเองในการที่จะบริหารงานภายในสถานศึกษา ส่วนในเรื่องเป็นผู้ให้คำปรึกษาทางวิชาชีพแก่บุคคลภายนอก ผู้บริหารและอาจารย์มีความต้องการในเรื่องนี้เป็นลำดับที่ 3 ทั้งนี้อาจเนื่องจากเห็นความสำคัญในเรื่องนี้น้อย และอาจคิดว่าตนเองมีความรู้ความสามารถไม่เพียงพอที่จะทำหน้าที่นี้ได้ ส่วนในเรื่องอื่น ๆ ที่ผู้บริหารและอาจารย์เลือกนั้น เมื่อพิจารณาจากแบบสอบถามส่วนใหญ่จะตอบว่า ใช้ชีวิตอยู่กับครอบครัวและประกอบอาชีพส่วนตัวตามสาขาวิชาของตน ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากทั้งผู้บริหารและอาจารย์ที่เลือกตอบในข้อนี้ มีความคาดหวังและวางแผนชีวิตของตนว่าจะดำเนินไปอย่างไร ส่วนในเรื่องของการเป็นวิทยากรที่ให้ความรู้แก่บุคคลภายนอกและ เป็นนักวิจัย ที่ผู้บริหารและอาจารย์เลือกน้อยที่สุดนั้น ทั้งนี้อาจเนื่องจากผู้บริหารและอาจารย์ ไม่เห็นความสำคัญของเรื่องดังกล่าว ด้วยเหตุที่สถานภาพของสถานศึกษาและการสนับสนุนของผู้บังคับบัญชาที่ไม่ก่อให้เกิดความกระตือรือร้นและความสนใจ เมื่อพิจารณาจากแบบสอบถามในเรื่องของการเป็นวิทยากรพบว่าผู้บริหารและอาจารย์ส่วนใหญ่ไม่เคยเป็นวิทยากรเลย ซึ่งแสดงว่าผู้บริหารและอาจารย์ได้รับการสนับสนุนให้มีความรู้ในเรื่องเหล่านั้นน้อย จึงไม่เกิดความตระหนักและต้องการที่จะเป็นวิทยากรหรือนักวิจัย

ตอนที่ 3 เปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับอาชีพครู ความต้องการการพัฒนาคุณภาพครู รูปแบบของกิจกรรมเพื่อการพัฒนาคุณภาพครู ความปรารถนาในชีวิตของผู้บริหารและอาจารย์ วิทยาลัยเทคนิคในพื้นที่ชายฝั่งทะเลตะวันออก จำแนกตามเพศ อายุ จำนวนบุตร วุฒิ การศึกษา อายุราชการ จำนวนคาบสอนในเวลา จำนวนคาบสอนนอกเวลา และ เงินเดือน

ตารางที่ 13 เปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับอาชีพครู จำแนกตามผู้บริหารและอาจารย์

ความคิดเห็นเกี่ยวกับอาชีพครู	ผู้บริหาร (65)		อาจารย์ (194)		t
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	
	14. อาชีพครูเป็นอาชีพที่มีเกียรติ	4.00	.88	3.77	
15. อาชีพครูเป็นอาชีพที่ให้ความมั่นคงแก่ชีวิตและครอบครัวของท่าน	3.71	.99	3.24	.95	0.47
16. ท่านจะเปลี่ยนอาชีพถ้าท่านสามารถหางานอื่นที่มีรายได้สูง ๆ ได้	2.83	1.27	2.36	1.28	2.57*
17. ครูควรได้รับผลประโยชน์ตอบแทนและสวัสดิการให้มากกว่าที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน	1.48	.83	1.44	.70	-0.37
18. อาชีพครูเป็นอาชีพที่น่าเบื่อหน่าย จำเจ	3.18	1.29	3.28	1.22	-0.53
19. ท่านรักและภาคภูมิใจในอาชีพครู	4.04	.86	3.78	.92	2.08*
20. โดยหน้าที่แล้วแม้ว่าจะ เป็นวันหยุดหรือเวลานอกราชการ อาจารย์ควรจะร่วมกิจกรรมของสถานศึกษา	3.88	.96	3.45	1.05	2.87**
21. ครูต้องเป็นผู้ที่ขวนขวายและแสวงหาความรู้ใหม่อยู่เสมอ	4.66	.51	4.59	.56	0.87
22. ครูต้องวางตัว เป็นแบบอย่างที่ดีแก่นักศึกษา	4.74	.51	4.65	.54	1.17
23. อาชีพครูเป็นอาชีพที่ต้องมีความรับผิดชอบสูง.	4.63	.55	4.59	.61	6.44

* $P < .05$

** $P < .01$

ข้อ 16, 17 และ 18 เกณฑ์ในการวิเคราะห์ 4.50 - 5.00 = ไม่เห็นด้วย

3.50 - 4.49 = เห็นด้วยน้อย

2.50 - 3.49 = เห็นด้วยปานกลาง

1.50 - 2.49 = เห็นด้วยมาก

1.00 - 1.49 = เห็นด้วยมากที่สุด

จากตารางที่ 13 พบว่า ส่วนมากผู้บริหารและอาจารย์ มีความคิดเห็นเกี่ยวกับอาชีพครูไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ มีเพียง 3 ข้อ เท่านั้นที่ผู้บริหารและอาจารย์มีความคิดเห็นแตกต่างกัน กล่าวคือ ข้อ 20 โดยหน้าที่แล้วแม้จะเป็นวันหยุดหรือ เวลานอกราชการ อาจารย์ควรร่วมกิจกรรมของสถานศึกษา ซึ่งผู้บริหารเห็นด้วยกับข้อนี้มากกว่าอาจารย์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ข้อ 16 ท่านจะเปลี่ยนอาชีพ ถ้าท่านสามารถหางานที่มีรายได้สูง ๆ ได้ ซึ่งอาจารย์เห็นด้วยกับข้อนี้มากกว่าผู้บริหาร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และสุดท้ายคือ ข้อ 19 ท่านรักและภาคภูมิใจในอาชีพครู และในข้อนี้ผู้บริหารก็ยังเห็นด้วยมากกว่าอาจารย์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารมีความคิดเห็นเกี่ยวกับอาชีพครูแตกต่างจากอาจารย์ กล่าวคือ ผู้บริหารเห็นด้วยในเรื่องที่จะเปลี่ยนอาชีพถ้าสามารถหางานที่อื่นที่มีรายได้สูง ๆ ได้น้อยกว่าอาจารย์ ทั้งนี้อาจเนื่องจากผู้บริหารรับราชการมานาน มีความรู้ความสามารถในวิชาชีพของตน และมีประสบการณ์มากมายจนเกิดความคุ้นเคย และยึดเหนี่ยวผูกพันกับฐานะการงานและอาชีพ และยังพบว่าผู้บริหารมีความรักและภาคภูมิใจในอาชีพครูมากกว่าอาจารย์ และผู้บริหารเห็นว่าโดยหน้าที่แล้ว แม้จะเป็นวันหยุดหรือ เวลานอกราชการ อาจารย์ควรจะร่วมกิจกรรมของสถานศึกษามากกว่าอาจารย์ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากผู้บริหารเห็นว่าการ เข้าร่วมกิจกรรมของสถานศึกษา จะทำให้เกิดความสามัคคีและมีความ เป็นน้ำหนึ่งใจ เดียวกันแก่อาจารย์ในสถานศึกษา

ตารางที่ 14 เปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับอาชีพครูของผู้บริหารและอาจารย์ จำแนกตามเพศ

ความคิดเห็น เกี่ยวกับอาชีพครู	ชาย (218)		หญิง (41)		t
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	
	14. อาชีพครูเป็นอาชีพที่มีเกียรติ	3.85	.93	3.73	
15. อาชีพครูเป็นอาชีพที่ให้ความมั่นคงแก่ชีวิตและครอบครัวของท่าน	3.25	.97	3.32	.93	-0.42
16. ท่านจะ เปลี่ยนอาชีพถ้าท่านสามารถหางานอื่นที่มีรายได้สูง ๆ ได้	2.46	1.27	2.55	1.41	-0.41
17. ครูควรได้รับผลประโยชน์ตอบแทนและสวัสดิการให้มากกว่าที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน	1.44	.74	1.49	.68	0.38
18. อาชีพครูเป็นอาชีพที่น่าเบื่อหน่าย จำเจ	3.22	1.25	3.46	1.16	-1.18
19. ท่านรักและภาคภูมิใจในอาชีพครู	3.81	.92	4.05	.81	-1.57
20. โดยหน้าที่แล้ว แม้ว่าจะ เป็นวันหยุดหรือเวลานอกราชการ อาจารย์ควรจะร่วมกิจกรรมของสถานศึกษา	3.54	1.05	3.66	1.02	-0.66
21. ครูต้อง เป็นผู้ที่ขวนขวายและแสวงหาความรู้ใหม่อยู่เสมอ	4.61	.54	4.61	.59	0.00
22. ครูต้องวางตัว เป็นแบบอย่างที่ดีแก่นักศึกษา	4.65	.55	4.80	.40	-2.17*
23. อาชีพครูเป็นอาชีพที่ต้องมีความรับผิดชอบสูง	4.57	.61	4.78	.53	-2.10*

* $P < .05$

ข้อ 16, 17 และ 18 เกณฑ์ในการวิเคราะห์ 4.50 - 5.00 = ไม่เห็นด้วย
 3.50 - 4.49 = เห็นด้วยน้อย 2.50 - 3.49 = เห็นด้วยปานกลาง
 1.50 - 2.49 = เห็นด้วยมาก 1.00 - 1.49 = เห็นด้วยมากที่สุด

จากตารางที่ 14 พบว่า ผู้บริหารและอาจารย์ที่เป็นเพศชายและเพศหญิง ส่วนมาก มีความเห็นแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ มีเพียง 2 ข้อ ที่ผู้บริหารและอาจารย์เพศหญิง เห็นด้วยมากกว่าเพศชายอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 คือข้อ 32 ครูต้องวางตัว เป็นแบบอย่างที่ดีแก่นักศึกษาและข้อ 23 อาชีพครูเป็นอาชีพที่ต้องมีความรับผิดชอบสูง

ผู้บริหารและอาจารย์ที่เป็นเพศหญิง มีความเห็นด้วยในเรื่องครูต้องวางตัว เป็นแบบอย่างที่ดีแก่นักศึกษา และอาชีพครูเป็นอาชีพที่ต้องมีความรับผิดชอบสูง มากกว่าผู้บริหารและอาจารย์ที่เป็นเพศชาย ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากผู้บริหารและอาจารย์ที่เป็นเพศหญิง ตระหนักถึงความสำคัญในเรื่องนี้มาก ด้วยเหตุผลที่สอดคล้องกับคำกล่าวที่ว่า "ครูคือแม่พิมพ์ของชาติ" ที่มีหน้าที่รับผิดชอบถ่ายทอดความรู้ ความสามารถ รวมถึงเป็นแบบอย่างที่ดีแก่นักศึกษา เพื่อให้ นักศึกษามรรลุดุประพฤติ ประสงค์ในการศึกษา คือสามารถนำความรู้ที่ได้ไปประกอบอาชีพหรือศึกษาต่อได้ ซึ่งถ้าครูขาดความรับผิดชอบในหน้าที่แล้ว ก็จะทำให้การศึกษาไม่สามารถบรรลุวัตถุประสงค์ได้เลย

ตารางที่ 15 เปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับอาชีพครูของผู้บริหารและอาจารย์ จำแนกตามอายุ

ความคิดเห็นเกี่ยวกับอาชีพครู	ไม่เกิน 25 ปี (6)		26-30 ปี (81)		31-35 ปี (67)		36-40 ปี (32)		41 ปีขึ้นไป (73)		F
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	
14. อาชีพครู เป็นอาชีพที่มีเกียรติ	4.17	.98	3.78	.92	3.74	.93	3.75	.84	3.97	.93	.91
15. อาชีพครู เป็นอาชีพที่ให้ความมั่นคงแก่ชีวิตและครอบครัวของท่าน	2.50	1.52	3.15	.91	3.27	1.05	3.47	.92	3.34	.89	1.74
16. ท่านจะ เปลี่ยนอาชีพ ถ้าท่านสามารถหางานอื่นที่มีรายได้สูง ๆ ได้	1.67	.82	2.10	1.12	2.55	1.35	2.50	1.37	2.88	1.29	4.31**
17. ครูควรได้รับผลประโยชน์ตอบแทนและสวัสดิการให้มากกว่าที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน	2.00	1.26	1.37	.64	1.34	.62	1.37	.79	1.62	.81	2.53*
18. อาชีพครู เป็นอาชีพที่น่าเบื่อหน่าย จำเจ	2.83	1.60	3.25	1.21	3.37	1.28	3.13	1.31	3.25	1.18	.42
19. ท่านรักและภาคภูมิใจในอาชีพครู	3.67	.82	3.65	.96	3.77	.94	4.06	.80	4.04	.82	2.42*
20. โดยหน้าที่แล้ว แม้ว่าจะ เป็นวันหยุดหรือ เวลาราชการ อาจารย์ควรร่วมกิจกรรมของสถานศึกษา	3.50	.84	3.37	1.04	3.48	1.08	3.78	1.07	3.75	.99	1.78
21. ครูคือ เป็นผู้ที่มี วนช่วย และแสวงหาความรู้ใหม่อยู่เสมอ	5.00	.00	4.62	.58	4.57	.56	4.59	.61	4.62	.49	.87
22. ครูต้อง เป็นแบบอย่างที่ดีแก่นักศึกษา	4.67	.82	4.57	.59	4.60	.58	4.69	.47	4.85	.36	3.25*
23. อาชีพครู เป็นอาชีพที่ต้องมีความรับผิดชอบสูง	4.67	.52	4.53	.67	4.60	.55	4.59	.61	4.68	.55	.66

* $p < .05$

** $P < .01$

ข้อ 16, 17 และ 18 เกณฑ์ในการวิเคราะห์ 4.50 - 5.00 = ไม่เห็นด้วย
 3.50 - 4.49 = เห็นด้วยน้อย
 1.50 - 2.49 = เห็นด้วยมาก
 2.50 - 3.49 = เห็นด้วยปานกลาง
 1.00 - 1.49 = เห็นด้วยมากที่สุด

จากตารางที่ 15 พบว่า ผู้บริหารและอาจารย์ที่มีอายุต่างกัน มีความเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 อยู่ 1 ข้อ คือ ข้อ 16 ท่านจะเปลี่ยนอาชีพถ้าท่านสามารถหางานอื่นที่มีรายได้สูง ๆ ได้ เมื่อทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธีของ เซฟเฟ่ที่ระดับ .05 พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ 1 คู่ คือ ผู้บริหารและอาจารย์ที่อายุ 41 ปีขึ้นไป เห็นด้วยกับข้อนี้มากกว่าผู้บริหารและอาจารย์ที่มีอายุระหว่าง 26-30 ปี อีก 3 ข้อที่ผู้บริหารและอาจารย์มีความเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 คือข้อ 22 ครูควรวางตัวเป็นแบบอย่างที่ดีแก่นักศึกษา เมื่อทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธีของ เซฟเฟ่แล้ว พบว่า ผู้บริหารและอาจารย์ที่อายุ 41 ปีขึ้นไป เห็นด้วยในข้อนี้มากกว่าผู้บริหารและอาจารย์ที่มีอายุระหว่าง 26-30 ปี ส่วนอีก 2 ข้อ ได้แก่ ข้อ 17 ครูควรได้รับผลประโยชน์ตอบแทนและสวัสดิการให้มากกว่าที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน และข้อ 19 ท่านรักและภาคภูมิใจในอาชีพครู ซึ่ง 2 ข้อหลังนี้ เมื่อทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ ด้วยวิธีของ เซฟเฟ่ที่ระดับ .05 ไม่พบว่า มีคู่ใดที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

จากผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารและอาจารย์ที่มีอายุ 41 ปีขึ้นไป เห็นด้วยกับการจะเปลี่ยนอาชีพ ถ้าสามารถหางานอื่นที่มีรายได้สูง ๆ น้อยกว่าอาจารย์ที่มีอายุ 26-30 ปี ทั้งนี้ อาจ เนื่องจากผู้บริหารและอาจารย์ที่มีอายุ 41 ปีขึ้นไป รับราชการมานาน มีความผูกพันและยึดเหนี่ยวในอาชีพของตน และได้รับเงินเดือนสูง ในขณะที่อาจารย์ที่มีอายุ 26-30 ปี ส่วนมากจะเป็นผู้ที่มีการราชการไม่เกิน 10 ปี เงินเดือนยังไม่มาก ความผูกพันในชีวิตราชการจึงมีน้อย และคิดว่าถ้ามีโอกาสที่จะเลือกประกอบอาชีพอื่นที่ทำได้ดีกว่าอาชีพครูก็จะ เปลี่ยนอาชีพ ส่วนในเรื่องครูควร เป็นแบบอย่างที่ดีแก่นักศึกษานั้นอาจ เนื่องจากผู้บริหารและอาจารย์ที่อายุเกิน 41 ปีขึ้นไป มีความตระหนักถึงความสำคัญในเรื่องนี้มากกว่าผู้บริหารและอาจารย์ที่มีอายุระหว่าง 26-30 ปี ดังแสดงในตารางที่ 1 และ 2 ในภาคผนวกตามลำดับ

ตารางที่ 16 เปรียบเทียบความคิด เห็น เกี่ยวกับอาชีพครูของผู้บริหารและอาจารย์ จำแนกตามวุฒิการศึกษา

ความคิด เห็น เกี่ยวกับอาชีพครู	สูงกว่าปริญญาตรี (25)		ปริญญาตรี (203)		ต่ำกว่าปริญญาตรี (31)		F
	X	S.D.	X̄	S.D.	X̄	S.D.	
14. อาชีพครูเป็นอาชีพที่มีเกียรติ	3.89	.88	3.80	.91	4.07	.87	1.26
15. อาชีพครูเป็นอาชีพที่ให้ความมั่นคงแก่ชีวิต และครอบครัวของท่าน	2.94	1.03	3.29	.94	3.32	1.16	1.12
16. ท่านจะเปลี่ยนอาชีพถ้าท่านสามารถหางาน อื่นที่มีรายได้สูง ๆ ได้	2.25	1.44	2.55	1.30	2.11	1.17	1.43
17. ครูควรได้รับผลประโยชน์ตอบแทนและ สวัสดิการให้มากกว่าที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน	1.67	.99	1.37	.58	1.75	1.21	3.35**
18. อาชีพครูเป็นอาชีพที่น่าเบื่อหน่าย จำเจ	3.08	1.44	3.22	1.16	3.75	1.32	3.16**
19. ท่านรักและภาคภูมิใจในอาชีพครู	3.80	.88	3.83	.92.	3.96	.79	.70
20. โดยหน้าที่แล้ว แม้ว่าจะ เป็นวันหยุดหรือ เวลาออกราชการ อาจารย์ควรจะร่วม กิจกรรมของสถานศึกษา	3.53	1.06	3.59	1.04	3.43	.99	1.20
21. ครูต้อง เป็นผู้ที่ชวนขายและแสวงหา ความรู้ใหม่อยู่เสมอ	4.67	.54	4.59	.56	4.75	.44	.87
22. ครูต้องวางตัว เป็นแบบอย่างที่ดีแก่นักศึกษา	4.76	.45	4.66	.53	4.64	.62	.28
23. อาชีพครูเป็นอาชีพที่ต้องมีความรับผิดชอบสูง	4.74	.61	4.60	.57	4.54	.69	.67

** P < .01

ข้อ 16, 17 และ 18 เกณฑ์ในการวิเคราะห์ที่ 4.50 - 5.00 = ไม่เห็นด้วย
 3.50 - 4.49 = เห็นด้วยน้อย
 2.50 - 3.49 = เห็นด้วยปานกลาง
 1.50 - 2.49 = เห็นด้วยมาก
 1.00 - 1.49 = เห็นด้วยมากที่สุด

จากตารางที่ 16 พบว่า ผู้บริหารและอาจารย์ที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นในเรื่องนี้แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 2 ข้อ คือ ข้อ 17 ครูควรได้รับผลประโยชน์ตอบแทนและสวัสดิการให้มากกว่าที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน และข้อ 18 อาชีพครูเป็นอาชีพที่น่าเบื่อหน่าย จำเจ เมื่อทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธีของเซฟเฟ่แล้ว พบว่า ไม่มีคู่ใดที่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 17 เปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับอาชีพครูของผู้บริหารและอาจารย์ จำแนกตามอายุราชการ

ความคิดเห็นเกี่ยวกับอาชีพครู	1-5 ปี		6-10 ปี		11-15 ปี		16-20 ปี		21 ปีขึ้นไป	
	X	S.D.	X	S.D.	X	S.D.	X	S.D.	X	S.D.
14. อาชีพครู เป็นอาชีพที่มีเกียรติ	3.81	.99	3.81	.87	3.76	.91	4.00	.77	3.88	.98
15. อาชีพครู เป็นอาชีพที่ให้ความมั่นคงแก่ชีวิตและครอบครัวของท่าน	3.07	1.08	3.26	.98	3.38	.89	3.00	.63	3.46	.94
16. ท่านจะเปลี่ยนอาชีพ ถ้าท่านสามารถหางานอื่นที่มีรายได้สูง ๆ ได้	1.91	1.09	2.45	1.32	2.62	1.30	2.29	1.19	3.08	1.24
17. ครูควรได้ผลประโยชน์ตอบแทนและสวัสดิการให้มากกว่าที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน	1.46	.80	1.30	.55	1.42	.75	1.52	.97	1.53	.74
18. อาชีพครู เป็นอาชีพที่น่าเบื่อหน่าย จำเจ	3.28	1.33	3.39	1.23	3.20	1.18	3.24	1.09	3.06	1.24
19. ท่านรักและภาคภูมิใจในอาชีพครู	3.74	.99	3.70	.95	3.98	.81	3.86	.72	4.08	.86
20. โดยหน้าที่แล้ว ผมว่าจะเป็นวันหยุดหรือเวลาออกราชการ อาจารย์ควรจะช่วยกิจกรรมของสถานศึกษา	3.21	.99	3.58	1.13	3.80	.89	3.29	1.10	3.81	.95
21. ครูคือเป็นผู้ที่ช่วยขยายและแสวงหาความรู้ใหม่อยู่เสมอ.	4.74	.44	4.61	.60	4.49	.63	4.57	.51	4.60	.50
22. ครูต้องวางตัวเป็นแบบอย่างที่ดีแก่นักศึกษา	4.72	.53	4.52	.61	4.60	.54	4.81	.40	4.87	.34
23. อาชีพครู เป็นอาชีพที่ต้องมีความรับผิดชอบสูง	4.54	.71	4.56	.59	4.58	.58	4.67	.58	4.73	.49

** P < .01

ข้อ 16, 17 และ 18 เกณฑ์ในการวิเคราะห์ 4.50 - 5.00 = ไม่เห็นด้วย
 3.50 - 4.49 = เห็นด้วยน้อย
 2.50 - 3.49 = เห็นด้วยปานกลาง
 1.50 - 2.49 = เห็นด้วยมาก
 1.00 - 1.49 = เห็นด้วยมากที่สุด

จากตารางที่ 17 พบว่า ผู้บริหารและอาจารย์ที่มีอายุราชการต่างกัน มีความคิดเห็นในเรื่องนี้แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 3 ข้อ กล่าวคือ ข้อ 16 ท่านจะเปลี่ยนอาชีพถ้าท่านสามารถหางานอื่นที่มีรายได้สูง ๆ ได้ เมื่อทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธีของเซฟเฟ่ที่ระดับ .05 แล้วพบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ 1 คู่คือผู้บริหารและอาจารย์ที่มีอายุราชการ 1-5 ปี จะเห็นด้วยในข้อนี้มากกว่าผู้บริหารและอาจารย์ที่มีอายุราชการ 21 ปีขึ้นไป ดังแสดงในตารางที่ 3 ในภาคผนวก ข้อ 20 โดยหน้าที่แล้วจะเป็นวันหยุดหรือเวลาออกราชการ อาจารย์ควรเข้าร่วมกิจกรรมของสถานศึกษา เมื่อทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธีของเซฟเฟ่ด้วย ไม่พบว่ามิใช่คู่ใดที่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 และในข้อ 22 ครูต้องวางตัวเป็นแบบอย่างที่ดีแก่นักศึกษา ซึ่งเมื่อทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธีของเซฟเฟ่ที่ระดับ .05 แล้ว พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญคือ ผู้บริหารและอาจารย์ที่มีอายุระหว่าง 6-10 ปี เห็นด้วยในข้อนี้น้อยกว่าผู้บริหารและอาจารย์ที่มีอายุมากกว่า 21 ปีขึ้นไป ดังแสดงในตารางที่ 4 ในภาคผนวก

จากผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารและอาจารย์ที่มีอายุระหว่าง 1-5 ปี มีความเห็นด้วยในเรื่อง ท่านจะเปลี่ยนอาชีพ ถ้าท่านสามารถหางานอื่นที่มีรายได้สูง ๆ ได้มากกว่าผู้บริหารและอาจารย์ที่มีอายุราชการ 21 ปีขึ้นไป ทั้งนี้ เนื่องจาก ผู้บริหารและอาจารย์ที่อายุราชการ 1-5 ปี มีประสบการณ์และระยะเวลาในการทำงานน้อย ส่วนมากมีอายุต่ำกว่า 25 ปี และอยู่ระหว่าง 26-30 ปี ซึ่งบุคคลในวัยนี้เป็นวัยที่ต้องการความก้าวหน้าและมองเห็นขอบเขตของความรู้ และต้องการทำงานที่สนุกท้าทาย เมื่อมาปฏิบัติงานและได้ประสบกับการบริหารภายในสถานศึกษา ซึ่งยังคงระบบราชการที่มีขั้นตอนและความล่าช้าไม่คล่องตัว จึงเกิดความเบื่อหน่ายในงานอาชีพ และอีกประการหนึ่งผู้บริหารและอาจารย์ที่มีอายุราชการ 1-5 ปี ส่วนมากจะมีเงินเดือนต่ำกว่า 3,000 บาท และระหว่าง 3,001-4,500 บาท ได้รับเงินเดือนเท่ากับข้าราชการทั่ว ๆ ไปในระบบราชการ ซึ่งในขณะที่ผู้ที่จบการศึกษาระดับเดียวกัน ในสาขาเดียวกัน อาจทำงานในภาคธุรกิจเอกชน ซึ่งได้รับเงินเดือนตอบแทนมากกว่า จึงเป็นสาเหตุหนึ่งที่ทำให้ผู้บริหารและอาจารย์ที่มีอายุราชการ 1-5 ปี เห็นด้วยในเรื่องนี้มาก โยเคอร์และคณะ (Yoder and Others 1958: 6) กล่าวว่า "คนจะรู้สึกพอใจในงานที่ทำเมื่องานนั้นให้ผลประโยชน์ตอบแทนทั้งด้านวัตถุและจิตใจ และงานนั้นสามารถสนองความต้องการพื้นฐานของเขา" และ

ในเรื่องครูต้องวางตัวเป็นแบบอย่างที่ดีแก่นักศึกษา ผู้บริหารและอาจารย์ที่มีอายุราชการ 21 ปีขึ้นไป เห็นด้วยมากกว่าผู้บริหารและอาจารย์ที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 6-10 ปี ทั้งนี้ อาจเนื่องมาจากผู้บริหารและอาจารย์ที่มีอายุราชการมากกว่า มีประสบการณ์ในการทำงานมานาน จึงตระหนักในความสำคัญที่ครูจะต้องวางตัวให้เป็นแบบอย่างที่ดีแก่นักศึกษา

ตารางที่ 18 เปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับอาชีพครูของผู้บริหารและอาจารย์ จำแนกตามเงินเดือน

ความคิดเห็นเกี่ยวกับอาชีพครู	ไม่เกิน 3,000		3,001-4,500		4,501-6,000		6,501-8,500		ขึ้นไป		
	(13)	S.D.	(122)	S.D.	(41)	S.D.	(61)	S.D.	(22)	F	
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	
14. อาชีพครู เป็นอาชีพที่มีเกียรติ	4.08	.10	3.77	.91	3.73	.95	3.84	.92	4.23	.81	1.52
15. อาชีพครู เป็นอาชีพที่ให้ความมั่นคงแก่ชีวิตและครอบครัว	2.92	1.24	3.24	.95	3.12	.95	3.28	.95	3.77	.81	2.20
16. ท่านจะเปลี่ยนอาชีพ ถ้าท่านสามารถหางานอื่นที่มีรายได้สูง ๆ ได้	1.75	1.22	2.31	1.22	2.46	1.40	2.62	1.26	3.45	1.10	5.10**
17. ครูควรได้รับผลประโยชน์ตอบแทนและสวัสดิการให้มากกว่าที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน	1.83	1.40	1.32	.53	1.37	.80	1.54	.65	1.86	1.04	4.10**
18. อาชีพครู เป็นอาชีพที่น่าเบื่อหน่าย จำเจ	3.25	1.29	3.31	1.29	3.12	1.14	3.16	1.25	3.36	1.05	.30
19. ท่านรักและภาคภูมิใจในอาชีพครู	3.58	.90	3.69	.97	3.93	.82	3.97	.86	4.32	.65	3.02*
20. โดยหน้าที่แล้ว แม้ว่าจะเป็นวันหยุดหรือเวลาออกราชการ											
อาจารย์ควรจะร่วมกิจกรรมของสถานศึกษา	3.50	1.17	3.38	1.06	3.68	.96	3.70	1.07	3.95	.84	2.20
21. ครูต้องเป็นผู้ที่ชวนขายและแสวงหาความรู้ใหม่อยู่เสมอ	5.00	.00	4.60	.58	4.54	.55	4.57	.53	4.68	.48	1.90
22. ครูต้องวางตัวเป็นแบบอย่างที่ดีแก่นักศึกษา	4.75	.62	4.60	.58	4.59	.55	4.80	.40	4.86	.35	2.63*
23. อาชีพครู เป็นอาชีพที่ต้องมีความรับผิดชอบสูง	4.50	.80	4.57	.63	4.63	.49	4.66	.60	4.64	.49	.37

*p < .05 **p < .01

ข้อ 16, 17 และ 18 เกณฑ์ในการวิเคราะห์ 4.50 - 5.00 = ไม่เห็นด้วย
 3.50 - 4.49 = เห็นด้วยน้อย 2.50 - 3.49 = เห็นด้วยปานกลาง
 1.50 - 2.49 = เห็นด้วยมาก 1.00 - 1.49 = เห็นด้วยมากที่สุด

จากตารางที่ 18 พบว่า ผู้บริหารและอาจารย์ที่มีรายได้ต่างกัน มีความเห็นในเรื่องนี้แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เพียง 2 ข้อคือ ในข้อ 19 ท่านรักและภาคภูมิใจในอาชีพครู และข้อ 22 ครูต้องวางตัวเป็นแบบอย่างที่ดีแก่นักศึกษา ซึ่งเมื่อทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธีของเซฟเฟแล้ว พบว่า ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ส่วนข้อที่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ได้แก่ ข้อ 16 ท่านจะเปลี่ยนอาชีพถ้าท่านสามารถหางานอื่นที่มีรายได้สูง ๆ ได้ เมื่อทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธีของเซฟเฟแล้ว พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 2 คู่คือ ผู้บริหารและอาจารย์ที่มีเงินเดือนไม่เกิน 3,000 บาท และอยู่ระหว่าง 3,001-4,500 บาท จะเห็นด้วยในข้อนี้มากกว่าผู้บริหาร และอาจารย์ที่มีเงินเดือนสูงกว่า 8,501 ขึ้นไป และข้อ 17 ครูควรได้รับผลประโยชน์ตอบแทนและสวัสดิการให้มากกว่าที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน เมื่อทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธีของเซฟเฟแล้ว พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 1 คู่คือ ผู้บริหารและอาจารย์ที่มีเงินเดือนระหว่าง 3,001-4,500 บาท จะเห็นด้วยในข้อนี้มากกว่าผู้บริหารและอาจารย์ที่มีเงินเดือนสูงกว่า 8,501 ขึ้นไป ดังแสดงในตารางที่ 5 และ 6 ในภาคผนวกตามลำดับ

ผู้บริหารและอาจารย์ที่มีเงินเดือน 8,501 บาทขึ้นไป มีความเห็นด้วยในเรื่อง ท่านจะเปลี่ยนอาชีพ ถ้าท่านสามารถหางานอื่นที่มีรายได้สูง ๆ ได้ น้อยกว่าผู้บริหารและอาจารย์ที่มีเงินเดือนไม่เกิน 3,000 บาท และระหว่าง 3,001-4,500 บาท อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารและอาจารย์ที่มีรายได้สูง เป็นผู้ที่มีชื่อเสียงเป็นที่ยอมรับในสายวิชาชีพของตน และเมื่อพิจารณาจากแบบสอบถามจะพบว่า ผู้บริหารและอาจารย์ที่มีเงินเดือนในระดับนี้ จะมีอายุเกิน 41 ปีขึ้นไป และมีอายุราชการ 21 ปีขึ้นไป ดังนั้นความคิดเห็นในเรื่องนี้จึงสอดคล้องและเหมือนกับความคิดเห็นดังกล่าวมาแล้วข้างต้น

ตารางที่ 19 เปรียบเทียบความต้องการการพัฒนา จำแนกตามความต้องการของผู้บริหารและ
อาจารย์

ความต้องการการพัฒนา	ผู้บริหาร (65)		อาจารย์ (194)		t
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	
24. ความรู้จริงและรู้สึกใน เนื้อหาสาขา วิชาที่สอน	3.37	.60	4.23	.73	1.42
25. ทักษะในการปฏิบัติจริงในสาขาวิชา ที่สอน เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการ เรียนการสอน	4.37	.70	4.28	.72	0.89
26. เนื้อหาวิชาการ เทคโนโลยีที่ทันสมัย เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการเรียน การสอน	4.18	.83	4.10	.86	0.67
27. การวิเคราะห์ ปรับปรุงหลักสูตร เพื่อ นำไปสู่การสอนให้คิดเป็น แก้ปัญหาเป็น และทำเป็น (อาชีวศึกษาครบวงจร)	4.00	.81	4.00	.90	0.00
28. เทคนิค วิธีสอนที่เหมาะสมกับการ สอนวิชาชีพ	4.19	.66	4.07	.75	1.10
29. การผลิตอุปกรณ์หรือสื่อการสอน การจัด ทำชุดแบบเรียนด้วยตนเอง (ไมดูล)	3.63	1.05	3.61	1.13	0.12
30. การใช้อุปกรณ์หรือสื่อการสอนให้เหมาะ สมกับสาระที่สอน	3.97	.95	4.02	.85	-0.41
31. จิตวิทยาการเรียนรู้อของผู้เรียนในระดับ อุดมศึกษา	3.86	.92	3.81	.81	0.43
32. หลักการประเมินผลในการประเมิน ผู้เรียน	3.89	.81	3.82	.73	0.63
33. การออกข้อสอบที่ดีและการวิเคราะห์ ข้อสอบ	3.91	.93	3.94	.83	-0.24

ตารางที่ 19 (ต่อ)

ความต้องการการพัฒนา	ผู้บริหาร (65)		อาจารย์ (194)		t
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	
	34. บทบาท หน้าที่ และความรับผิดชอบของ อาจารย์ที่ปรึกษา	4.09	.85	3.80	
35. การบริหารงานกิจการนักศึกษา	3.63	.84	3.34	1.05	2.02*
36. หลักการให้คำแนะนำอาชีพแก่ผู้เรียน อย่างถูกต้องตามหลักวิชา	4.08	.76	3.81	.93	2.07*
37. บทบาท หน้าที่ และความรับผิดชอบของ อาจารย์ที่ปรึกษาชมรมหรืออาจารย์ ที่ปรึกษากิจกรรรม	3.69	.88	3.52	.94	1.29
38. การจัดและการบริหารงาน โรงฝึกงาน (ห้องปฏิบัติการ) ให้เหมาะสมกับสภาพ การเรียนการสอน	4.25	.85	3.97	.87	2.20*
39. หลักการจัดองค์การและการบริหารงาน ภายในสถานศึกษา	3.94	.95	3.62	1.02	2.23*
40. ความรู้ในด้านการวิจัย เช่น การเขียน โครงการวิจัย ระเบียบวิธีการวิจัย ฯลฯ	3.51	.94	3.18	1.02	2.29*
41. หลักการเขียนตำรา เอกสารประกอบ การสอน	3.89	.90	3.66	.94	1.75
42. เทคนิค วิธีการที่เหมาะสมในการ เป็น วิทยากร	3.58	.98	3.20	1.10	2.48*
43. ความสามารถในการ เป็นที่ปรึกษาทาง วิชาการแก่บุคคลภายนอก	3.74	.87	3.46	.93	2.14*

ตารางที่ 19 (ต่อ)

ความต้องการการพัฒนา	ผู้บริหาร (65)		อาจารย์ (194)		t
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	
44. ความสามารถในการเป็นกรรมการต่าง ๆ เกี่ยวกับการทำนุ บำรุง ศิลปะ วัฒนธรรม ทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา	3.43	.97	3.12	1.02	2.13*
45. หลักการมีมนุษยสัมพันธ์	4.18	.83	3.96	.84	1.84
46. คุณธรรม จริยธรรม	4.38	.70	4.10	.77	2.51*
47. ความตระหนักถึงหน้าที่ บทบาทและความ รับผิดชอบของครู	4.48	.77	4.21	.77	2.43*
รวม	3.96	.57	3.78	.57	2.22*

*P < .05

จากตารางที่ 19 พบว่าโดยส่วนรวมแล้วผู้บริหารและอาจารย์มีความต้องการการพัฒนาแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อแล้วพบว่า ผู้บริหารและอาจารย์มีความต้องการการพัฒนาแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 11 ข้อ ในจำนวนทั้งหมด 23 ข้อ คือ ข้อ 34 บทบาท หน้าที่และความรับผิดชอบของอาจารย์ที่ปรึกษา ข้อ 35 การบริหารงานกิจการนักศึกษา ข้อ 36 หลักการให้คำแนะนำอาชีพแก่ผู้เรียนอย่างถูกต้องตามหลักวิชา ข้อ 38 การจัดและการบริหารโรงฝึกงาน (ห้องปฏิบัติการ) ให้เหมาะสมกับสภาพการเรียนการสอน ข้อ 39 หลักการจัดองค์การและการบริหารงานภายในสถานศึกษา ข้อ 40 ความรู้ในด้านการวิจัย เช่น การเขียนโครงการวิจัย ระเบียบวิธีวิจัย ข้อ 42 เทคนิคและวิธีการที่เหมาะสมในการเป็นวิทยากร ข้อ 43 ความสามารถในการเป็นที่ปรึกษาทางวิชาการแก่บุคคลภายนอก ข้อ 44 ความสามารถในการเป็นกรรมการต่าง ๆ เกี่ยวกับการทำนุ บำรุง

ศิลปะ วัฒนธรรม ทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา ข้อ 46 คุณธรรม จริยธรรม และข้อ 47 ความตระหนักถึงหน้าที่ บทบาทและความรับผิดชอบของครู ซึ่งในข้อต่าง ๆ ดังกล่าวข้างต้นนี้ ผู้บริหารมีความต้องการการพัฒนามากกว่าอาจารย์ทุกข้อ

จากผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารมีความต้องการการพัฒนาในเรื่องต่อไปนี้มากกว่าอาจารย์ คือ บทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบของอาจารย์ที่ปรึกษา การบริหารงานกิจการนักศึกษา หลักการให้คำแนะนำอาชีพแก่ผู้เรียนอย่างถูกต้องตามหลักวิชา การจัดและการบริหารโรงฝึกงาน (ห้องปฏิบัติการ) ให้เหมาะสมกับสภาพการเรียนการสอน หลักการจัดองค์การและการบริหารงานภายในสถานศึกษา ความรู้ในด้านการวิจัย เช่น การเขียนโครงการวิจัย ระเบียบวิธีการวิจัย เทคนิคและวิธีการที่เหมาะสมในการเป็นวิทยากร ความสามารถในการเป็นที่ปรึกษาทางวิชาการแก่บุคคลภายนอก ความสามารถในการเป็นกรรมการต่าง ๆ เกี่ยวกับการทำนุ บำรุง ศิลปะ วัฒนธรรม ทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา คุณธรรม จริยธรรม และความตระหนักถึงหน้าที่ บทบาทและความรับผิดชอบของครู เมื่อพิจารณาเรื่องดังกล่าวข้างต้นแล้ว จะพบว่าผู้บริหารต้องการที่จะพัฒนาในด้านการบริหารและการเป็นอาจารย์ที่ปรึกษา อาจเนื่องมาจากผู้บริหารตระหนักถึงความสำคัญในด้านนี้ นอกจากนั้นยังพบว่าผู้บริหารต้องการที่จะพัฒนาด้านการวิจัยและการเขียนตำรา ด้านการบริการชุมชนและส่งเสริมศิลปะ วัฒนธรรม และด้านจิตใจ ซึ่งเป็นความต้องการในระดับมากที่สุดที่ผู้บริหารตระหนักดีว่าผู้ที่จะ เป็นครู ไม่ใช่เพียงทำหน้าที่ถ่ายทอดวิชาความรู้ให้แก่นักศึกษาแต่อย่างเดียว หากภาวะความรับผิดชอบของครู มีมากดังที่ เอิร์ล วี พูล เสี่ยสและ เจมส์ ดี ยิง (Earl V. Pulliss and James D. Young อ้างใน ชูติมา สัจจันท์ 2527 : 12-17) ได้ประมวลบทบาทของครูไว้ในหนังสือ A Teacher Is Many Things ดังนี้คือ "ครู คือ ผู้นำทางในการเรียนที่ต้องรู้ขอบเขตเนื้อหาในวิชาที่ตนสอน ครูเป็นผู้สร้างและกระตุ้นให้เกิดการสร้างสรรค์ในตัวผู้เรียน ครูคือผู้มีความรู้ดีและเชี่ยวชาญในด้านต่าง ๆ ครูคือผู้สร้างทัศนคติที่ดีแก่ผู้เรียน . . ."

ตารางที่ 20 เปรียบเทียบความต้องการการพัฒนาอาจารย์ของผู้บริหารและอาจารย์ จำแนกตามเพศ

ความต้องการการพัฒนาอาจารย์	ชาย (218)		หญิง (41)		t
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	
	24. ความรู้จริงและรู้สึกในเนื้อหาสาขาวิชา ที่สอน	4.24	.69	4.39	
25. ทักษะในการปฏิบัติจริงในสาขาวิชาที่สอน เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการเรียน การสอน	4.30	.71	4.29	.75	0.08
26. เนื้อหาวิชาการ เทคโนโลยีที่ทันสมัย นำมาประยุกต์ใช้ในการเรียนการสอน	4.11	.84	4.17	.92	-0.39
27. การวิเคราะห์ ปรับปรุงหลักสูตร เพื่อนำ ไปสู่การสอนให้คิดเป็น แก้ปัญหาเป็น และทำเป็น (อาชีพครบวงจร)	4.00	.87	3.98	.94	0.19
28. เทคนิค วิธีสอนให้เหมาะสมกับการสอน วิชาชีพ	4.10	.71	4.12	.81	-0.20
29. การผลิตอุปกรณ์หรือสื่อการสอน การจัด ทำชุดแบบเรียนด้วยตนเอง (โมดูล)	3.64	1.11	3.51	1.10	0.66
30. การใช้อุปกรณ์หรือสื่อการสอนให้เหมาะสม กับสาระที่สอน	4.01	.87	4.00	.89	0.06
31. จิตวิทยาการเรียนรู้ของผู้เรียนในระดับ อุดมศึกษา	3.81	.84	3.90	.83	-0.66
32. หลักการประเมินผลในการประเมิน ผู้เรียน	3.82	.76	3.95	.71	-1.02
33. การออกข้อสอบที่ดีและการวิเคราะห์ ข้อสอบ	3.89	.86	4.12	.84	-1.57

ตารางที่ 20 (ต่อ)

ความต้องการการพัฒนาอาจารย์	ชาย (218)		หญิง (41)		t
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	
	34. บทบาท หน้าที่ และความรับผิดชอบของ อาจารย์ที่ปรึกษา	3.86	.90	3.95	
35. การบริหารงานกิจการนักศึกษา	3.42	.97	3.39	1.20	0.16
36. หลักการให้คำแนะนำอาชีพแก่ผู้เรียน อย่างถูกต้องตามหลักวิชา	3.86	.88	4.00	.98	-0.94
37. บทบาท หน้าที่และความรับผิดชอบของ อาจารย์ที่ปรึกษาชมรมหรืออาจารย์ ที่ปรึกษากิจกรรม	3.53	.91	3.73	1.03	-1.27
38. การจัดและการบริหารงาน โรงฝึกงาน (ห้องปฏิบัติการ) ให้เหมาะสมกับสภาพ การเรียนการสอน	4.06	.85	3.98	.96	0.54
39. หลักการจัดองค์การและการบริหารงาน ภายในสถานศึกษา	3.70	1.02	3.71	.98	-0.06
40. ความรู้ในด้านการวิจัย เช่น การเขียน โครงการวิจัย ระเบียบวิธีการวิจัย ฯลฯ	3.22	.99	3.49	1.05	-1.57
41. หลักการเขียนตำรา เอกสารประกอบ การสอน	3.72	.94	3.73	.93	-0.10
42. เทคนิค วิธีการที่เหมาะสมในการ เป็น วิทยากร	3.29	1.08	3.35	1.12	-0.32
43. ความสามารถในการ เป็นที่ปรึกษาทาง วิชาการแก่บุคคลภายนอก	3.55	.90	3.44	1.03	0.68

ตารางที่ 20 (ต่อ)

ความต้องการการพัฒนาคณาจารย์	ชาย (218)		หญิง (41)		t
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	
	44. ความสามารถในการเป็นกรรมการต่าง ๆ เกี่ยวกับการทำนุ บำรุง ศิลปะ วัฒนธรรม ทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา	3.21	1.00	3.15	
45. หลักการมีมนุษยสัมพันธ์	4.03	.83	3.98	.94	0.36
46. คุณธรรม จริยธรรม	4.18	.75	4.10	.83	0.67
47. ความตระหนักถึงหน้าที่ บทบาทและความ รับผิดชอบของครู	4.27	.76	4.30	.88	-0.21
รวม	3.83	.32	3.86	.32	-0.26

จากตารางที่ 20 พบว่า โดยส่วนรวมแล้วผู้บริหารและอาจารย์ ไม่ว่าจะเพศหญิงหรือเพศชาย จะมีความต้องการการพัฒนาไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อแล้วพบว่า มีลักษณะ เช่น เดียวกันกับส่วนรวม

จากผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารและอาจารย์ที่เป็นเพศชายและเพศหญิง มีความต้องการพัฒนาคณาจารย์ไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจ เนื่องจากทั้งผู้บริหารและอาจารย์ที่เป็นเพศชายและหญิงตระหนักถึงความสำคัญของการพัฒนาคณาจารย์ ให้มีความรู้ความสามารถในด้านต่าง ๆ เพื่อที่ครูอาจารย์จะได้นำความรู้ ความสามารถนั้นไปอบรม สั่งสอน และถ่ายทอดให้แก่นักศึกษาได้อย่างดี และมีประสิทธิภาพ

ตารางที่ 21 เปรียบเทียบความต้องการการพัฒนาของผู้บริหารและอาจารย์ จำแนกตามอายุ

	ไม่เกิน 25 ปี					31-35 ปี					36-40 ปี					41 ปีขึ้นไป				
	(6)	(81)	(67)	(32)	(73)	(6)	(81)	(67)	(32)	(73)	(6)	(81)	(67)	(32)	(73)	(6)	(81)	(67)	(32)	(73)
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.
24. ความรู้จริงและรู้สึกใน เนื้อหาสาขาวิชาที่สอน	4.33	.52	4.22	.71	4.22	.78	4.38	.71	4.29	.64	4.33	.67	4.36	.80	4.29	.64	4.33	.67	4.36	.80
25. ทักษะในการปฏิบัติจริงในสาขาวิชาที่สอน เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการเรียนการสอน	4.33	.82	4.36	.69	4.22	.73	4.25	.80	4.33	.67	4.36	.80	4.29	.64	4.33	.67	4.36	.80	4.29	.64
26. เนื้อหาวิชาการ เทคโนโลยีที่ทันสมัย เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการ	4.17	.75	4.22	.87	4.13	.90	4.06	.92	4.03	.78	4.17	.75	4.22	.87	4.13	.90	4.06	.92	4.03	.78
27. การวิเคราะห์ ปรับปรุงหลักสูตร เพื่อนำไปสู่การสอนให้คิดเป็น แก้ปัญหาเป็น และทำเป็น (อาศัยวิชาครบบางจร)	4.33	.82	3.93	.90	4.12	.89	4.00	.79	3.95	.80	4.33	.67	4.36	.80	4.29	.64	4.33	.67	4.36	.80
28. เทคนิค วิธีสอนให้ เหมาะสมกับการสอนวิชาชีพ	4.50	.84	4.00	.79	4.19	.72	4.13	.76	4.08	.62	4.50	.84	4.00	.79	4.19	.72	4.13	.76	4.08	.62
29. การผลิตอุปกรณ์หรือสื่อการสอน การจัดทำชุดแบบเรียน ด้วยตนเอง (ไม่ดูแล)	4.33	.82	3.60	1.14	3.76	1.10	3.52	1.12	3.48	1.08	4.33	.82	3.60	1.14	3.76	1.10	3.52	1.12	3.48	1.08
30. การใช้อุปกรณ์หรือสื่อการสอนให้ เหมาะสมกับสาระที่สอน	4.67	.52	4.04	.90	4.10	.86	4.06	.85	3.81	.86	4.67	.52	4.04	.90	4.10	.86	4.06	.85	3.81	.86
31. จิตวิทยาการเรียนรู้ของผู้เรียนในระดับอุดมศึกษา	3.50	.84	3.80	.73	3.93	.91	3.72	.96	3.82	.84	3.50	.84	3.80	.73	3.93	.91	3.72	.96	3.82	.84
32. หลักการประเมินผลในการประเมินผู้เรียน	3.83	.75	3.81	.71	3.79	.86	3.97	.65	3.86	.73	3.83	.75	3.81	.71	3.79	.86	3.97	.65	3.86	.73
33. การออกข้อสอบที่ดีและการวิเคราะห์ข้อสอบ	4.17	.75	3.88	.82	3.82	.92	3.97	.86	4.05	.85	4.17	.75	3.88	.82	3.82	.92	3.97	.86	4.05	.85
34. บทบาท หน้าที่ และความรับผิดชอบของอาจารย์ที่ปรึกษา	3.00	1.10	3.75	.93	3.75	1.00	4.13	.79	4.10	.83	3.00	1.10	3.75	.93	3.75	1.00	4.13	.79	4.10	.83
35. การบริหารงานกิจการนักศึกษา	2.19	.75	3.26	.99	4.43	1.12	3.50	.84	3.63	.92	2.19	.75	3.26	.99	4.43	1.12	3.50	.84	3.63	.92
36. หลักการให้คำแนะนำแก่ผู้เรียนอย่างถูกต้องตามหลักวิชา	3.33	1.51	3.81	.95	3.81	.93	4.09	.73	3.97	.78	3.33	1.51	3.81	.95	3.81	.93	4.09	.73	3.97	.78

ตารางที่ 21 (ต่อ)

ความต้องการการพัฒนาอาจารย์	ไม่เกิน 25 ปี	26-30 ปี	31-35 ปี	36-40 ปี	41 ปีขึ้นไป	F
	(6)	(81)	(67)	(32)	(73)	
	\bar{X} S.D.	\bar{X} S.D.	\bar{X} S.D.	\bar{X} S.D.	\bar{X} S.D.	
37. บทบาท หน้าที่ และความรับผิดชอบของอาจารย์ที่ปรึกษา ชมรมหรืออาจารย์ที่ปรึกษากิจกรรม	2.83 .98	3.44 .91	3.55 1.09	3.59 .84	3.75 .78	2.08
38. การจัดและการบริหารงานโรงฝึกงาน (ห้องปฏิบัติการ) ให้เหมาะสมกับสภาพการเรียนการสอน	3.33 1.37	4.06 .87	4.00 .85	4.16 .76	4.07 .87	1.21
39. หลักการจัดองค์การและการบริหารงานภายในสถานศึกษา	3.50 1.64	3.57 1.01	3.72 1.11	3.81 .93	3.79 .88	.67
40. ความรู้ในด้านการวิจัย เช่น การเขียนโครงการวิจัย ระเบียบวิธีการวิจัย ฯลฯ	2.50 1.64	3.15 1.00	3.30 1.03	3.22 .75	3.44 .99	1.74
41. หลักการเขียนตำรา เอกสารประกอบการสอน	3.67 1.37	3.67 .91	3.81 .97	3.59 .91	3.75 .91	.38
42. เทคนิค วิธีการที่เหมาะสมในการเป็นวิทยากร	3.17 1.17	2.99 1.11	3.41 1.12	3.45 .93	3.49 1.02	2.68*
43. ความสามารถในการเป็นที่ปรึกษาทางวิชาการแก่บุคคล ภายนอก	3.33 .82	3.38 1.02	3.58 .92	3.50 .76	3.67 .87	1.08
44. ความสามารถในการเป็นกรรมการต่าง ๆ เกี่ยวกับกา รทำนุบำรุง ศิลปะ วัฒนธรรม ทั้งภายในและภายนอก สถานศึกษา	3.17 .41	2.98 1.10	3.24 .99	3.22 .98	3.41 .96	1.85
45. หลักการมีมนุษยสัมพันธ์	4.33 .52	3.96 .94	3.87 .87	4.22 .71	4.11 .76	1.53

ตารางที่ 21 (ต่อ)

	ไม่เกิน 25 ปี (6)	26-30 ปี (81)	31-35 ปี (67)	36-40 ปี (32)	41 ปีขึ้นไป (73)	F
	\bar{X} S.D.	\bar{X} S.D.	\bar{X} S.D.	\bar{X} S.D.	\bar{X} S.D.	S.D. $\frac{1}{2}$
ความต้องการการพัฒนาอาจารย์						
46. คุณธรรม จริยธรรม.....	4.33 .52	4.08 .44	4.06 .80	4.34 .60	4.29 .70	1.60
47. ความตระหนักถึงหน้าที่ บทบาท และความรับผิดชอบ ของครู.....	4.33 1.03	4.20 .79	4.13 .80	4.34 .70	4.46 .75	1.82
รวม	3.72 .53	3.75 .58	3.83 .62	3.86 .54	3.89 .56	.71

* P < .05

** P < .01

จากตารางที่ 21 พบว่าโดยส่วนรวมแล้วผู้บริหารและอาจารย์ที่มีอายุต่างกัน มีความต้องการการพัฒนาไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อแล้วพบว่า ส่วนมากจะไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ มีเพียง 3 ข้อเท่านั้น ที่ผู้บริหารและอาจารย์ที่มีอายุต่างกัน มีความต้องการการพัฒนาแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ได้แก่ ข้อ 34 บทบาท หน้าที่ และความรับผิดชอบของอาจารย์ที่ปรึกษา ซึ่งเมื่อทดสอบความแตกต่าง เป็นรายคู่ด้วยวิธีของ เซฟ เฟแล้วพบว่า ไม่มีคู่ใดแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 ข้อ 35 การบริหารงานกิจการนักศึกษา สำหรับข้อนี้ เมื่อทดสอบความแตกต่าง เป็นรายคู่ด้วยวิธีของ เซฟ เฟแล้วพบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 1 คู่ คือ ผู้บริหารและอาจารย์ที่มีอายุไม่เกิน 25 ปี จะมีความต้องการการพัฒนาในข้อนี้น้อยกว่าผู้บริหารและอาจารย์ที่มีอายุ 41 ปีขึ้นไป ดังแสดงในตารางที่ 7 ในภาคผนวก และที่ระดับ .05 ในข้อ 42 เทคนิคและวิธีการที่เหมาะสมในการ เป็นวิทยากร ซึ่งเมื่อทดสอบความแตกต่าง เป็นรายคู่ด้วยวิธีของ เซฟ เฟแล้ว พบว่า ไม่มีคู่ใดแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารและอาจารย์ที่มีอายุไม่เกิน 25 ปี มีความต้องการการพัฒนาในเรื่องการบริหารงานกิจการนักศึกษา น้อยกว่าผู้บริหารและอาจารย์ที่มีอายุ 41 ปีขึ้นไป อาจเนื่องมาจากผู้บริหารและอาจารย์ที่มีอายุไม่เกิน 25 ปี ตระหนักถึงความสำคัญและความจำเป็นของการมีความรู้ ความสามารถในการบริหารงานกิจการนักศึกษา น้อยกว่าผู้บริหารและอาจารย์ที่มีอายุ 41 ปีขึ้นไป ด้วยเหตุที่ว่าผู้บริหารและอาจารย์ที่มีอายุ 41 ปีขึ้นไป รับราชการมานาน มีประสบการณ์ในการทำงานมานาน จึงตระหนักถึงความสำคัญของงานกิจการนักศึกษา ถ้าอาจารย์หรือผู้บริหารมีความรู้ในการบริหารงานกิจการนักศึกษา จะทำให้งานกิจการนักศึกษาสามารถดำเนินไปในแนวทางและวิธีการที่เหมาะสมและบรรลุวัตถุประสงค์ของงาน

ตารางที่ 22 เปรียบเทียบความต้องการการพัฒนาอาจารย์ของผู้บริหารและอาจารย์นักตามวุฒิการศึกษา

	สูงกว่าปริญญาตรี		ปริญญาตรี		ต่ำกว่าปริญญาตรี		F
	(25)		(203)		(31)		
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	
24. ความรู้จริงและรู้ลึกในเนื้อหาสาขาวิชาที่สอน	4.58	.57	4.24	.70	4.21	.79	1.68
25. ทักษะในการปฏิบัติจริงในสาขาวิชาที่สอน เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ใน การเรียนการสอน	4.61	.54	4.28	.71	4.29	.76	1.49
26. เนื้อหาวิชาการ เทคโนโลยีที่ทันสมัย เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ใน การเรียนการสอน	4.53	.50	4.10	.86	4.18	.86	2.22
27. การวิเคราะห์ ปรับปรุงหลักสูตร เพื่อนำไปใช้ในการสอนให้คิดเป็น แก้ปัญหาเป็น และทำเป็น (อาชีพศึกษาศรบวจร)	4.06	.82	3.98	.87	4.07	.98	.56
28. เทคนิค วิธีสอนให้เหมาะสมกับการสอนวิชาชีพ	3.78	.53	4.09	.73	4.07	.86	.47
29. การผลิตอุปกรณ์หรือสื่อการสอนการจัดทำชุดแบบเรียนด้วยตนเอง (ไม่ดูแล)	3.52	1.10	3.68	1.08	3.46	1.14	.95
30. การใช้อุปกรณ์หรือสื่อการสอนให้ เหมาะสมกับสาระที่สอน	4.19	.75	4.00	.88	4.04	.88	.30
31. จิตวิทยาการเรียนรู้ของผู้เรียนในระดับอุดมศึกษา	3.82	.75	3.88	.85	3.43	.79	2.48
32. หลักการประเมินผลในการประเมินผู้เรียน	4.07	.53	3.82	.77	3.82	.67	.69

ตารางที่ 22 (ต่อ)

	สูงกว่าปริญญาตรี (25)		ปริญญาตรี (203)		ต่ำกว่าปริญญาตรี (31)		F
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	
ความต้องการการพัฒนาอาจารย์							
33. การออกข้อสอบที่ดีและการวิเคราะห์ข้อสอบ	4.25	.70	3.92	.86	3.93	.83	1.22
34. บทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบของอาจารย์ที่ปรึกษา	4.04	.91	3.89	.95	3.68	.86	.66
35. การบริหารงานกิจการนักศึกษา	3.36	.67	3.45	1.05	3.21	.99	.53
36. หลักการให้คำแนะนำอาชีพแก่ผู้เรียนอย่างถูกต้องตามหลักวิชา	3.91	.60	3.89	.89	3.86	1.08	.03
37. บทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบของอาจารย์ที่ปรึกษาชมรมหรืออาจารย์ที่ปรึกษากิจกรรม	3.48	.78	3.58	.96	3.50	.79	.49
38. การจัดการบริหารงานโรงฝึกงาน (ห้องปฏิบัติการ) ให้เหมาะสมกับสภาพการเรียนรู้	4.22	.86	4.06	.84	3.86	1.00	.84
39. หลักการจัดการและการบริหารงานภายในสถานศึกษา	3.91	.87	3.70	1.01	3.57	1.10	.47
40. ความรู้ในด้านการวิจัย เช่น การเขียนโครงการวิจัย ระเบียบวิธีการวิจัย ฯลฯ	3.70	.67	3.29	1.01	2.82	1.02	3.44*
41. หลักการเขียนตำรา เอกสารประกอบการสอน	4.19	.66	3.72	.92	3.46	1.04	2.83*
42. เทคนิค วิธีการที่เหมาะสมในการเป็นวิทยากร	3.55	.94	3.36	1.07	2.85	1.17	2.22

ตารางที่ 22 (ต่อ)

	สูงกว่าปริญญาตรี		ปริญญาตรี		ต่ำกว่าปริญญาตรี		F
	(25)		(203)		(31)		
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	
ความต้องการการพัฒนาอาจารย์							
43. ความสามารถในการ เป็นที่ปรึกษาทางวิชาการแก่บุคคลภายนอก	4.05	.56	3.55	.90	3.18	1.09	4.00*
44. ความสามารถในการ เป็นกรรมการต่าง ๆ เกี่ยวกับการทำนุ บำรุง ศิลปะ วัฒนธรรม ทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา	3.27	1.10	3.22	.99	3.04	.99	.53
45. หลักการมีมนุษยสัมพันธ์	4.34	.72	4.00	.87	3.93	.77	1.22
46. คุณธรรม จริยธรรม	4.32	.88	4.10	.72	4.11	.69	.49
47. ความตระหนักถึงหน้าที่ บทบาทและความรับผิดชอบของรัฐ	4.12	1.05	4.30	.76	4.21	.69	.46
รวม	4.00	.42	3.83	.59	3.69	.56	1.28

*. $p < .05$

จากตารางที่ 22 พบว่า โดยส่วนรวมแล้ว ผู้บริหารและอาจารย์ที่มีวุฒิการศึกษาต่างกันมีความต้องการการพัฒนา ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อแล้วพบว่ามีเพียง 3 ข้อ เท่านั้นที่ผู้บริหารและอาจารย์ที่มีวุฒิการศึกษาต่างกันมีความต้องการการพัฒนาแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ได้แก่ข้อ 40 ความรู้ในด้านการวิจัย เช่น การเขียนโครงการวิจัย ระเบียบวิธีการวิจัย ฯลฯ ข้อ 41 หลักการเขียนคำราเอกสารประกอบการสอน ข้อ 43 ความสามารถในการ เป็นที่ปรึกษาทางวิชาการแก่บุคคลภายนอก เมื่อทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธีของเชฟเฟที่ระดับ .05 แล้วพบว่า ผู้บริหารและอาจารย์ที่มีวุฒิสูงกว่าปริญญาตรีมีความต้องการในข้อดังกล่าวทั้ง 3 ข้อ มากกว่าผู้บริหารและอาจารย์ที่มีวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี ดังแสดงในตารางที่ 8, 9 และ 10 ในภาคผนวกตามลำดับ

จากผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารและอาจารย์ที่มีวุฒิการศึกษาต่างกันมีความต้องการการพัฒนาแตกต่างกัน กล่าวคือ ผู้บริหารและอาจารย์ที่มีวุฒิสองสูงกว่าปริญญาตรีมีความต้องการการพัฒนาความรู้ในด้านการวิจัย เช่นการเขียนโครงการวิจัย ระเบียบวิธีการวิจัย ฯลฯ หลักการเขียนคำรา เอกสารประกอบการสอน และความสามารถในการ เป็นที่ปรึกษาทางวิชาการแก่บุคคลภายนอกมากกว่าผู้บริหารและอาจารย์ที่มีวุฒิการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี ทั้งนี้อาจ เนื่องจากผู้บริหารและอาจารย์ที่มีวุฒิการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี ซึ่งถือว่าเป็นการศึกษาในระดับสูง ที่ได้รับการฝึกการคิดการวิเคราะห์ วิจัย ที่มีลักษณะซับซ้อน ลึกซึ้งกว่าระดับที่ต่ำกว่าปริญญาตรีและเป็นผู้ที่ได้มีโอกาส เรียนและพัฒนาความรู้ความสามารถของตนเองอย่างเต็มที่ ดังนั้นจึงมีความกระตือรือร้นให้ความสนใจ และความต้องการที่จะพัฒนาในเรื่องดังกล่าวให้มากขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ พัชรินทร์ จำรูญโรจน์ (2527: 113) ที่พบว่าอาจารย์วุฒิปริญญาตรีและวุฒิสองสูงกว่าปริญญาตรีต้องการให้จัดกิจกรรม เสริมความรู้เกี่ยวกับบทบาทด้านการวิจัย การแต่งคำรา และการเขียนบทความอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05

ตารางที่ 23 เปรียบเทียบความต้องการการพัฒนาของผู้บริหารและอาจารย์จำแนกตามอายุราชการ

	1-5 ปี		6-10 ปี		11-15 ปี		16-20 ปี		21 ปีขึ้นไป	
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.
ความต้องการพัฒนาอาจารย์	4.28	.67	4.27	.75	4.22	.74	4.33	.66	4.23	.65
24. ความรู้จริงและรู้ลึกในเนื้อหาสาขาวิชาที่สอน	4.40	.70	4.30	.72	4.16	.74	4.33	.58	4.31	.73
25. ทักษะในการปฏิบัติจริงในสาขาวิชาที่สอน เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ใน	4.32	.85	4.17	.86	3.96	.93	3.95	.74	4.06	.80
26. เนื้อหาวิชาการ เทคโนโลยีที่ทันสมัย เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ใน	3.98	.99	4.00	.84	4.09	.86	3.81	.98	4.02	.78
27. การวิเคราะห์ ปรับปรุงหลักสูตร เพื่อนำไปสู่การสอนที่คิดเป็น	4.14	.79	4.09	.75	4.06	.76	4.15	.59	4.10	.66
28. เทคนิค วิธีสอนให้เหมาะสมกับการสอนวิชาชีพ	3.74	1.11	3.65	1.16	3.64	1.06	3.05	1.07	3.63	1.05
29. การผลิตอุปกรณ์หรือสื่อการสอนการจัดทำ ชุดแบบเรียนด้วยตนเอง (ไม่ดูแล)	4.23	.80	4.05	.90	3.93	.90	3.62	.86	3.92	.83
30. การใช้อุปกรณ์หรือสื่อการสอนให้ เหมาะสมกับสาระที่สอน	3.84	.77	3.85	.83	3.82	.89	3.43	.98	3.92	.81
31. จัดวิทยาการ เรียนรู้ของผู้เรียนในระดับอุดมศึกษา	3.81	.69	3.85	.81	3.87	.76	3.48	.60	4.00	.71
32. หลักการประเมินผลในการประเมินผู้เรียน										

ตารางที่ 23 (ต่อ)

ความต้องการการพัฒนาทางสาย	1-5 ปี		6-10 ปี		11-15 ปี		16-20 ปี		21 ปีขึ้นไป	
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.
33. การออกข้อสอบที่ดีและการวิเคราะห์ข้อสอบ	3.88	.81	3.92	.89	3.84	.82	3.90	.83	4.10	.89
34. บทบาท หน้าทีและความรับผิดชอบของอาจารย์ที่ปรึกษา	3.68	.98	3.77	.96	3.96	.93	4.10	.89	4.10	.78
35. การบริหารงานกิจการนักศึกษา	3.19	1.08	3.36	1.06	3.47	.92	3.52	.87	3.65	.95
36. หลักการให้คำแนะนำแนวอาชีพแก่ผู้เรียนอย่างถูกต้องตามหลักวิชา	3.88	1.00	3.79	.89	3.87	.89	4.10	.83	3.96	.79
37. บทบาท หน้าที และความรับผิดชอบของอาจารย์ที่ปรึกษาชมรมหรือ อาจารย์ที่ปรึกษากิจกรรม	3.42	.89	3.49	1.02	3.60	.96	3.81	.87	3.71	.78
38. การจัดและการบริหารงานโรงฝึกงาน (ห้องปฏิบัติการ) ให้เหมาะสม กับสภาพการเรียนการสอน	4.02	.97	4.07	.79	3.91	.87	4.06	.97	4.13	.84
39. หลักการจัดองค์การและการบริหารงานภายในสถานศึกษา	3.68	1.07	3.69	1.03	3.60	1.07	3.67	.97	3.83	.88
40. ความรู้ในด้านการวิจัย เช่น การเขียนโครงการวิจัย ระเบียบ วิธีการวิจัย ฯลฯ	3.04	1.10	3.31	1.01	3.16	.90	3.33	.97	3.50	.97
41. หลักการเขียนตำรา เอกสารประกอบการสอน	3.68	.93	3.81	.96	3.56	.94	3.57	.98	3.81	.86
42. เทคนิค วิธีการที่เหมาะสมในการเป็นวิทยากร	3.02	1.19	3.27	1.11	3.36	.99	3.52	.98	3.50	1.70

ตารางที่ 23 (ต่อ)

ความต้องการการพัฒนาจารย์	1-5 ปี (57)		6-10 ปี (84)		11-15 ปี (45)		16-20 ปี (21)		21 ปีขึ้นไป (52)		F
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	
43. ความสามารถในการเป็นที่ปรึกษาทางวิชาการแก่บุคคลภายนอก	3.49	.95	3.45	1.01	3.51	.79	3.62	.86	3.67	.88	.54
44. ความสามารถในการเป็นกรรมการต่าง ๆ เกี่ยวกับการทำนุบำรุงศิลปะ วัฒนธรรม ทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา	3.07	.96	3.01	1.09	3.40	.94	3.43	.98	3.38	.95	2.14
45. หลักการมีมนุษยสัมพันธ์	4.16	.82	3.83	.93	4.09	.81	3.95	.67	4.15	.78	1.93
46. คุณธรรม จริยธรรม	4.30	.74	3.96	.81	4.22	.74	4.00	.63	4.38	.69	3.45 ^{**}
47. ความตระหนักถึงหน้าที่ บทบาทและความรับผิดชอบของครู	4.37	.82	4.06	.79	4.31	.70	4.29	.64	4.49	.78	2.86 [*]
รวม	3.81	.57	3.79	.61	3.80	.58	3.78	.55	3.93	.55	.61

** P < .01

* P < .05

จากตารางที่ 23 พบว่า โดยส่วนรวมแล้วผู้บริหารและอาจารย์ที่มีอายุราชการต่างกัน จะมีความต้องการการพัฒนาไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อแล้วพบว่า ส่วนมากผู้บริหารและอาจารย์มีความต้องการการพัฒนาไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ มีเพียง 2 ข้อเท่านั้น ที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญคือข้อ 46 คุณธรรมจริยธรรม ซึ่งผู้บริหารและอาจารย์มีความต้องการการพัฒนาแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งเมื่อทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ ด้วยวิธีของ เซฟเฟแล้วพบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 1 คู่ คือผู้บริหารและอาจารย์ที่มีอายุราชการระหว่าง 6-10 ปี มีความต้องการการพัฒนาในด้านนี้น้อยกว่าผู้บริหารและอาจารย์ที่มีอายุราชการ 21 ปีขึ้นไป ข้อ 47 ความตระหนักถึงหน้าที่ บทบาทและความรับผิดชอบของครู ผู้บริหารและอาจารย์มีความต้องการการพัฒนาในข้อนี้แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธีของ เซฟเฟแล้วพบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 1 คู่ คือ ผู้บริหารและอาจารย์ที่มีอายุราชการระหว่าง 6-10 ปี มีความต้องการการพัฒนาในข้อนี้ น้อยกว่าผู้บริหารและอาจารย์ ที่มีอายุราชการ 21 ปีขึ้นไป ดังแสดงในตารางที่ 11 และ 12 ในภาคผนวก

จากผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารและอาจารย์ที่มีอายุราชการ 21 ปีขึ้นไปมีความต้องการการพัฒนาในเรื่อง คุณธรรม จริยธรรม และความตระหนักถึงหน้าที่ บทบาทและความรับผิดชอบของครูมากกว่าผู้บริหาร และอาจารย์ที่มีอายุระหว่าง 6-10 ปีขึ้นไป อาจเนื่องจากผู้บริหารและอาจารย์ที่มีอายุราชการ 21 ปีขึ้นไป มีประสบการณ์ในการทำงานมามากและอาจพบว่า ปัจจุบันครูอาจารย์มีความรู้และความรับผิดชอบในเรื่องเหล่านี้น้อย จึงมีความต้องการที่จะพัฒนาในเรื่องดังกล่าวมาก ซึ่งสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการจัดโครงการสัมมนา เพื่อส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรมในสถานศึกษา (กรมอาชีวศึกษา- กองแผนงาน 2528: 86) ที่กรมอาชีวศึกษาได้ดำเนินการจัดให้มีขึ้นในสถานศึกษาต่าง ๆ ในปีการศึกษา 2528-2530

ตารางที่ 24 เปรียบเทียบความต้องการการพัฒนาของผู้บริหารและอาจารย์จำแนกตามเงินเดือน

	ไม่เกิน 3,000		3,001-4,500		4,501-6,000		6,001-8,500		8,501 ขึ้นไป	
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.
ความต้องการพัฒนาอาจารย์	3.50	1.31	4.25	0.87	4.05	1.01	4.21	0.80	3.91	0.68
ไม่เกิน 3,000 (13)			3.001-4,500 (122)		4,501-6,000 (41)		6,001-8,500 (61)		8,501 ขึ้นไป (22)	
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.
24. ความรู้จริงและรู้ลึกในเนื้อหาสาขาวิชาที่สอน	4.17	.83	4.25	.69	4.29	.81	4.21	.69	4.40	.50
25. ทักษะในการปฏิบัติจริงในสาขาวิชาที่สอน เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ใน	4.67	.65	4.29	.72	4.27	.74	4.28	.73	4.27	.55
การเรียนการสอน										
26. เนื้อหาวิชาการ เทคโนโลยีทันสมัย เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ใน	4.33	.65	4.20	.84	4.02	1.01	3.97	.89	4.18	.50
การเรียนการสอน										
27. การวิเคราะห์ ปรับปรุงหลักสูตร เพื่อนำไปสู่การสอนให้คิดเป็น	3.50	1.31	4.04	.82	4.05	1.01	4.05	.80	3.91	0.68
แก้ปัญหาเป็น และทำเป็น (อาชีพศึกษาศรบรรจุ)										
28. เทคนิค วิธีสอนให้เหมาะสมกับการสอนวิชาชีพ	4.25	.87	4.08	.76	4.13	.76	4.10	.73	4.09	.43
29. การผลิตอุปกรณ์หรือสื่อการสอนการจัดทำชุดแบบเรียนด้วยตนเอง (ไม่ดูแล)	3.75	1.22	3.69	1.14	3.55	1.04	3.48	1.18	3.64	.85
30. การใช้อุปกรณ์หรือสื่อการสอนให้ เหมาะสมกับสาระที่สอน	4.08	1.24	4.08	.86	3.95	.99	3.87	.85	4.05	.58
31. จัดวิทยาการ เรียนรู้ของผู้เรียนในระดับอุดมศึกษา	3.42	.90	3.87	.79	3.76	.83	3.85	.93	3.91	.75
32. หลักการประเมินผลในการประเมินผู้เรียน	3.50	.67	3.85	.78	3.80	.75	3.89	.73	3.95	.65

	ไม่เกิน 3,000 3,501-4,500 4,501-6,000 6,001-8,500 8,501 ขึ้นไป										F
	(13)		(122)		(41)		(61)		(22)		
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	
ความต้องการการพัฒนาอาจารย์											
33. การออกข้อสอบที่ดีและการวิเคราะห์ข้อสอบ	3.19	.70	3.90	.87	3.83	.83	3.95	.97	4.23	.63	.84
34. บทบาท หน้าที่และความรับผิดชอบของอาจารย์ที่ปรึกษา	3.00	.85	3.78	.93	4.00	.97	4.05	.78	4.29	.85	5.09**
35. การบริหารงานกิจการนักศึกษา	2.42	.67	3.35	1.06	3.51	.93	3.57	.94	3.73	.88	4.27**
36. หลักการให้คำแนะนำและแนวอาชีพแก่ผู้เรียนอย่างถูกต้องตามหลักวิชา	3.75	1.36	3.81	.89	3.95	.95	3.92	.82	4.14	.64	.79
37. บทบาท หน้าที่ และความรับผิดชอบของอาจารย์ที่ปรึกษาชมรมหรืออาจารย์ที่ปรึกษากิจการ	3.17	.94	3.48	.97	3.61	.97	3.72	.76	3.77	.92	1.55
38. การจัดและการบริหารงานโรงฝึกงาน (ห้องปฏิบัติการ) ให้เหมาะสมกับสภาพการเรียนการสอน	3.75	1.14	4.57	.86	4.00	.84	4.05	.86	4.18	.85	.52
39. หลักการจัดการองค์การและการบริหารงานภายในสถานศึกษา	3.58	1.16	3.70	1.03	3.61	1.14	3.69	.89	4.00	.93	.61
40. ความรู้ในด้านการวิจัย เช่น การเขียนโครงการวิจัย ระเบียบวิธีการวิจัย ฯลฯ	2.58	1.16	3.27	1.02	3.10	.86	3.43	1.02	3.45	.91	2.29
41. หลักการเขียนตำรา เอกสารประกอบการสอน	3.67	1.07	3.72	.95	3.71	.90	3.66	.98	3.91	.75	.31
42. เทคนิค วิธีการที่เหมาะสมในการเป็นวิทยากร	2.75	1.22	3.17	1.11	3.44	1.00	3.50	1.07	3.50	.91	2.14

ความต้องการการพัฒนาอาจารย์	ไม่เกิน 3,000		3,001-4,500		4,501-6,000		6,001-8,500		8,501 ขึ้นไป	
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.
43. ความสามารถในการเป็นที่ปรึกษาทางวิชาการแก่บุคคลภายนอก	3.17	.58	3.48	.98	3.54	.92	3.62	.88	3.68	.84
44. ความสามารถในการเป็นกรรมการต่าง ๆ เกี่ยวกับการทำนุบำรุงศิลปะ วัฒนธรรม ทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา	2.75	.87	3.11	1.01	3.32	1.11	3.34	.10	3.41	.73
45. หลักการมีมนุษยสัมพันธ์	4.17	.72	3.93	.90	4.10	.86	4.05	.78	4.23	.69
46. คุณธรรม จริยธรรม	4.33	.65	4.02	.82	4.34	.69	4.20	.70	4.55	.51
47. ความตระหนักถึงหน้าที่ บทบาทและความรับผิดชอบของครู	4.42	.90	4.14	.79	4.41	.67	4.38	.67	4.50	.91
รวม	3.63	.61	3.80	.33	3.85	.33	3.87	.40	4.00	.31

* P < .05

** P < .01

จากตารางที่ 24 พบว่า โดยส่วนรวมแล้วผู้บริหารและอาจารย์มีเงินเดือนต่างกัน มีความต้องการการพัฒนาไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติและเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ แล้วพบว่า มีเพียง 3 ข้อเท่านั้นที่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญได้แก่ ข้อ 34 บทบาทหน้าที่ และความรับผิดชอบของอาจารย์ที่ปรึกษา ผู้บริหารและอาจารย์ที่มีเงินเดือนต่างกัน มีความต้องการให้ข้อนี้แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ ด้วยวิธีของเซฟเฟ พบว่ามีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 3 คู่ด้วยกันกล่าวคือ ผู้บริหารและอาจารย์ที่มีเงินเดือนไม่เกิน 3,000 บาท มีความต้องการการพัฒนาในข้อนี้น้อยกว่าผู้บริหารและอาจารย์ที่มีเงินเดือนระหว่าง 4,501-6,000 บาท ผู้บริหารและอาจารย์ที่มีเงินเดือนไม่เกิน 3,000 บาท มีความต้องการการพัฒนาในข้อนี้น้อยกว่าผู้บริหารและอาจารย์ที่มีเงินเดือนระหว่าง 6,001-8,500 บาท และผู้บริหารและอาจารย์ที่มีเงินเดือนไม่เกิน 3,000 บาท มีความต้องการการพัฒนาในข้อนี้น้อยกว่าผู้บริหารและอาจารย์ที่มีเงินเดือน 8,500 บาทขึ้นไป ดังแสดงในตารางที่ 13 ในภาคผนวก ข้อ 35 การบริหารงานกิจการนักศึกษา ผู้บริหารและอาจารย์ที่มีเงินเดือนต่างกัน มีความต้องการการพัฒนาในข้อนี้แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธีของเซฟเฟ พบว่ามีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ถึง 4 คู่ด้วยกัน กล่าวคือ ผู้บริหารและอาจารย์ที่มีเงินเดือนไม่เกิน 3,000 บาท มีความต้องการในข้อนี้น้อยกว่าผู้บริหารและอาจารย์ที่มีเงินเดือนระหว่าง 3,001-4,500 บาท, 4,501-6,000 บาท, 6,001-8,500 บาท และ 8,501 บาทขึ้นไป หรือกล่าวอีกนัยหนึ่งก็คือ กลุ่มแรกจะมีความต้องการในข้อนี้น้อยกว่าอีก 4 กลุ่มที่เหลือ ดังแสดงในตารางที่ 14 ในภาคผนวก และอีกข้อหนึ่งที่ผู้บริหารและอาจารย์มีความต้องการการพัฒนาแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 คือ ข้อ 46 คุณธรรม จริยธรรม สำหรับข้อนี้ เมื่อทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธีของเซฟเฟแล้วพบว่า ไม่มีคู่ใดที่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ผลจากการวิจัยพบว่า ผู้บริหารและอาจารย์ที่มีเงินเดือนไม่เกิน 3,000 บาท มีความต้องการการพัฒนาในเรื่องบทบาทหน้าที่ และความรับผิดชอบของอาจารย์ที่ปรึกษาน้อยกว่าผู้บริหารและอาจารย์ที่มีเงินเดือนระหว่าง 4,501-6,000 บาท และ 6,001-8,500 บาทขึ้นไป และผู้บริหารและอาจารย์ที่มีเงินเดือนไม่เกิน 3,000 บาท มีความต้องการการพัฒนาในเรื่องการบริหารงานกิจการศึกษาน้อยกว่าผู้บริหารและอาจารย์ที่มีเงินเดือนระหว่าง 3,001-4,500 ,

4,501-6,000 บาท และ 8,501 บาทขึ้นไป ทั้งนี้อาจ เนื่องจากผู้บริหารและอาจารย์ที่มี
เงินเดือนไม่เกิน 3,000 บาท เห็นความสำคัญของเรื่องดังกล่าวน้อย เนื่องจากมีประสบการณ์
การทำงานน้อย อาชुरาชการไม่มาก จึงไม่ทราบถึงความจำเป็นของความรู้ในเรื่องดังกล่าวทั้ง ๆ
ที่เรื่องเหล่านี้มีความจำเป็นต่อสถานศึกษามากดังได้กล่าวมาแล้ว

ตารางที่ 25 เปรียบเทียบความต้องการรูปแบบของกิจกรรม เพื่อพัฒนาคุณภาพของผู้บริหาร
และอาจารย์

ความต้องการรูปแบบของการจัดกิจกรรม	ผู้บริหาร (65)		อาจารย์ (194)		t
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	
49. การทดสอบฝีมือครู อาจารย์ เพื่อที่จะพัฒนาความรู้ ความสามารถของครู อาจารย์ ได้ตรงตามความต้องการ	3.80	.91	3.90	.91	-0.78
50. การศึกษาต่อเพื่อเพิ่มวุฒิในประเทศ (1 ปีหรือมากกว่า)	3.72	1.13	3.97	.95	-1.72
51. การศึกษาต่อเพื่อเพิ่มวุฒิในต่างประเทศ (1 ปีหรือมากกว่า)	3.22	1.22	3.55	1.20	-1.96
52. การศึกษาต่อเพื่อเพิ่มประสบการณ์ ความรู้ โดยไม่เพิ่มวุฒิ (ไม่เกิน 1 ปี)	3.74	1.12	3.79	1.05	-0.36
53. การรับการฝึกอบรมหรือดูงานต่างประเทศ (ไม่เกิน 1 ปี)	3.68	1.30	3.73	1.23	-0.27
54. การฝึกอบรมแบบเข้มข้นในโรงอุตสาหกรรม หรือสถาน ประกอบการภายในประเทศ (ไม่เกิน 3 เดือน)	3.68	1.16	3.88	1.09	-1.28
55. การฝึกงานระยะสั้นในโรงงานอุตสาหกรรม หรือสถาน ประกอบการในวันหยุดราชการ เสาร์ อาทิตย์	3.22	1.21	3.18	1.28	.21
56. การฝึกอบรม การร่วมประชุมทางวิชาการ หรือสัมมนา เชิงปฏิบัติการ (ไม่เกิน 1 สัปดาห์)	3.92	.89	3.67	1.09	1.71
57. การศึกษาด้วยตนเองจากตำรา ชุดการสอน	3.62	1.01	3.64	.85	-0.17
58. การศึกษาด้วยตนเองจากโปรแกรมคอมพิวเตอร์ศึกษา	3.09	1.11	2.97	1.13	.74
59. การจัดพิมพ์หรือสรรหาข่าวสารจากหน่วยงานทางการ ศึกษาอื่น ๆ เพื่อเพิ่มพูนความรู้แก่อาจารย์ในวิทยาลัย	3.65	.87	3.54	1.01	.77
60. การจัดทำมีระบบอาจารย์ที่มีประสบการณ์ ความรู้ ความชำนาญให้คำปรึกษาแนะนำแก่อาจารย์ด้วยกัน	3.73	1.10	3.55	1.09	1.17
61. การแลกเปลี่ยนคณาจารย์ระหว่างวิทยาลัยต่าง ๆ ภายในประเทศ	3.34	1.30	3.29	1.24	.27
62. การเชิญผู้ทรงคุณวุฒิมาบรรยายพิเศษเป็นครั้งคราว	3.83	.98	3.70	1.11	.85
รวม	3.58	.74	3.58	.75	.04

จากตารางที่ 25 พบว่าโดยส่วนรวมแล้วผู้บริหารและอาจารย์มีความต้องการรูปแบบของกิจกรรม เพื่อพัฒนาอาจารย์ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติและ เมื่อพิจารณา เป็นรายข้อ พบว่ามีลักษณะ เช่นเดียวกับส่วนรวมคือไม่มีข้อใดที่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ตารางที่ 26 เปรียบเทียบความต้องการรูปแบบของกิจกรรม เพื่อพัฒนาคุณภาพของผู้บริหาร
และอาจารย์จำแนกตาม เพศ

ความต้องการรูปแบบของการจัดกิจกรรม	ชาย (218)		หญิง (41)		t
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	
49. การทดสอบฝีมือครู อาจารย์ เพื่อที่จะพัฒนาความรู้ ความสามารถของครู อาจารย์ ได้ตรงตามความต้องการ	3.88	.92	3.88	.81	-0.02
50. การศึกษาต่อ เพื่อเพิ่มวุฒิในประเทศ (1 ปีหรือมากกว่า)	3.91	.99	3.90	1.02	.03
51. การศึกษาต่อ เพื่อเพิ่มวุฒิในต่างประเทศ (1 ปีหรือมากกว่า)	3.51	1.20	3.24	1.28	1.30
52. การศึกษาต่อ เพื่อเพิ่มประสบการณ์ ความรู้ โดยไม่เพิ่มวุฒิ (ไม่เกิน 1 ปี)	3.79	1.08	3.73	.98	.31
53. การรับการฝึกอบรมหรือดูงานต่างประเทศ (ไม่เกิน 1 ปี)	3.77	1.23	3.44	1.32	1.54
54. การฝึกอบรมแบบเข้มข้นในโรงอุตสาหกรรม หรือสถาน ประกอบการภายในประเทศ (ไม่เกิน 3 เดือน)	3.93	1.08	3.29	1.15	3.45**
55. การฝึกงานระยะสั้นในโรงงานอุตสาหกรรม หรือสถาน ประกอบการในวันหยุดราชการ เสาร์ อาทิตย์	3.22	1.30	3.02	1.04	.90
56. การฝึกอบรม การร่วมประชุมทางวิชาการ หรือสัมมนา เชิงปฏิบัติการ (ไม่เกิน 1 สัปดาห์)	3.73	1.08	3.75	.87	-0.12
57. การศึกษาค้นคว้าตนเองจากตำรา ชุดการสอน	3.61	.89	3.76	.89	-0.97
58. การศึกษาค้นคว้าตนเองจากโปรแกรมคอมพิวเตอร์ศึกษา	3.01	1.12	2.95	1.16	.33
59. การจัดพิมพ์หรือสรรหาข่าวสารจากหน่วยงานทางการ ศึกษาอื่น ๆ เพื่อเพิ่มพูนความรู้แก่อาจารย์ในวิทยาลัย	3.54	.99	3.68	.93	-0.84
60. การจัดให้มีระบบอาจารย์ที่มีประสบการณ์ ความรู้ ความชำนาญให้คำปรึกษาแนะนำแก่อาจารย์ด้วยกัน	3.57	1.11	3.75	1.00	-0.97
61. การแลกเปลี่ยนคณาจารย์ระหว่างวิทยาลัยต่าง ๆ ภายในประเทศ	3.29	1.28	3.34	1.13	-0.22
62. การเชิญผู้ทรงคุณวุฒิมาบรรยายพิเศษ เป็นครั้งคราว	3.72	1.12	3.78	.82	-0.38
รวม	3.61	.26	3.54	.31	.17

**
P < .01

จากตารางที่ 26 พบว่าโดยส่วนรวมแล้วผู้บริหารและอาจารย์ที่เป็นเพศชาย และหญิงมีความต้องการรูปแบบของกิจกรรมเพื่อการพัฒนาอาจารย์ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติยกเว้น ข้อ 54 การฝึกอบรมแบบเข้มข้นในโรงงานอุตสาหกรรม หรือสถานประกอบการภายในประเทศ (ไม่เกิน 3 เดือน) ผู้บริหารและอาจารย์ที่มีเพศต่างกันมีความต้องการแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 กล่าวคือ ผู้บริหารและอาจารย์เพศชายมีความต้องการในข้อนี้มากกว่าผู้บริหารและอาจารย์เพศหญิง

จากผลการวิจัยพบว่าผู้บริหาร และอาจารย์ที่เป็นเพศชายมีความต้องการฝึกอบรมแบบเข้มข้นในโรงงานอุตสาหกรรมหรือสถานประกอบการภายในประเทศ (ไม่เกิน 3 เดือน) มากกว่าผู้บริหารและอาจารย์ที่เป็นเพศหญิงอาจ เนื่องจากวิทยาลัยเทคนิค เป็นวิทยาลัยที่เปิดสอนในสาขาช่างอุตสาหกรรม จึงมีผู้บริหารและอาจารย์ที่เป็นเพศชายมากกว่าเพศหญิง ความพร้อมและความสะดวกในการที่จะเข้ารับการฝึกอบรมมีมากกว่า อนึ่งผู้บริหารและอาจารย์ที่เป็นเพศหญิงส่วนมากจะสอนในวิชาสามัญ จึงไม่มีความจำเป็นที่จะเข้ารับการฝึกอบรมแบบเข้มข้นในโรงงานอุตสาหกรรม

ตารางที่ 27 เปรียบเทียบความต้องการรูปแบบของกิจกรรม เพื่อพัฒนาคุณภาพการบริหารและอาจารย์จำแนกตามอายุ

ความต้องการรูปแบบของกิจกรรม	ไม่เกิน 25 ปี		26 - 30 ปี		31 - 35 ปี		36 - 40 ปี		41 ปี ขึ้นไป		F
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	
49. การทดสอบฝีมือครู อาจารย์ เพื่อที่จะพัฒนาความรู้	3.00	1.10	3.84	.97	4.06	.80	3.87	1.06	3.82	.81	2.24
50. การศึกษาค้นคว้าเพื่อเพิ่มพูนวิทยะในประเภท(1 ปี หรือมากกว่า)	3.83	1.32	4.19	.87	3.98	.99	3.88	.91	3.55	1.05	4.26**
51. การศึกษาค้นคว้าเพื่อเพิ่มพูนวิทยะในต่างประเภท(1 ปีหรือมากกว่า)	3.33	1.51	3.79	1.15	3.58	1.19	3.59	1.04	2.97	1.22	5.00**
52. การศึกษาค้นคว้าเพื่อเพิ่มพูนวิทยะ โดยไม่เพิ่มพูน (ไม่เกิน 1 ปี)	3.17	1.72	3.89	1.04	3.91	1.02	3.75	1.08	3.61	1.05	1.48
53. การรับการฝึกอบรมหรือของงานต่างประเทศ(ไม่เกิน 1 ปี)	3.33	1.86	4.00	1.14	3.85	1.19	3.81	1.20	3.26	1.27	4.06**
54. การฝึกอบรมแบบเข้มข้นในโรงงานอุตสาหกรรม หรือ สถานประกอบการภายในประเทศ(ไม่เกิน 3 เดือน)	3.33	1.51	4.10	1.04	3.95	1.03	3.78	1.07	3.48	1.16	3.68**
55. การฝึกงานระยะสั้นในโรงงานอุตสาหกรรม หรือ สถานประกอบการในวันหยุดราชการ เสาร์ อาทิตย์	3.00	1.41	3.26	1.36	3.44	1.25	3.10	1.19	2.93	1.13	1.57
56. การฝึกอบรม การร่วมประชุมทางวิชาการ หรือ สัมมนาเชิงปฏิบัติการ(ไม่เกิน 1 สัปดาห์)	2.83	1.32	3.72	1.10	3.92	1.00	3.66	1.04	3.68	.98	1.75

ตารางที่ 27 (ต่อ)

ความต้องการรูปแบบของการจัดกิจกรรม	ไม่เกิน 25 ปี		26 - 30 ปี		31 - 35 ปี		36 - 40 ปี		41 ปี ขึ้นไป		
	\bar{X}	S.D.	(6)	(81)	(67)	(32)	(73)	\bar{X}	S.D.	F	
57. การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองจากตำรา ชุดการสอน	3.67	1.03	3.67	.85	3.61	.96	3.56	.92	3.64	.87	.10
58. การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองจากโปรแกรมคอมพิวเตอร์ศึกษา	3.33	1.37	2.98	1.12	3.18	1.18	3.25	1.05	2.74	1.05	1.98
59. การจัดพิมพ์หรือสรรหาข่าวสารจากหน่วยงานทางการศึกษาอื่น ๆ เพื่อเพิ่มพูนความรู้แก่อาจารย์ในวิทยาลัย	3.83	.98	3.59	1.10	3.41	1.12	3.75	.92	3.58	.82	.84
60. การจัดให้มีระบบอาจารย์ที่มีประสบการณ์ ความรู้ ความชำนาญ ให้คำปรึกษาแนะนำแก่อาจารย์ด้วยกัน	3.67	1.21	3.60	1.08	3.38	1.25	3.81	.99	3.68	.99	1.07
61. การแลกเปลี่ยนความคิดเห็นระหว่างวิทยาลัยต่าง ๆ ภายในประเทศ	3.00	1.10	3.48	1.18	3.18	1.31	3.41	1.34	3.19	1.24	.85
62. การเชิญผู้ทรงคุณวุฒิมาบรรยายพิเศษเป็นครั้งคราว	3.50	1.22	3.80	1.05	3.71	1.11	3.81	1.12	3.66	1.06	.29
รวม	3.35	1.11	3.70	.66	3.60	.85	3.63	.74	3.41	.68	1.74

**P <.01

จากตารางที่ 27 พบว่า โดยส่วนรวมแล้วผู้บริหารและอาจารย์ที่มีอายุต่างกัน มีความต้องการรูปแบบของกิจกรรมเพื่อพัฒนาอาจารย์ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อแล้วพบว่า ส่วนมากผู้บริหารและอาจารย์ที่มีอายุต่างกันมีความเห็นไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ เช่นกัน มีเพียง 4 ข้อเท่านั้น ที่ผู้บริหารและอาจารย์มีความเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ได้แก่ ข้อ 50 การศึกษาต่อเพื่อเพิ่มวุฒิภายในประเทศ (1 ปี หรือมากกว่า) ข้อ 51 การศึกษาต่อเพื่อเพิ่มวุฒิในต่างประเทศ (1 ปีหรือมากกว่า) ข้อ 53 การรับฝึกอบรมหรือดูงานต่างประเทศ (ไม่เกิน 1 ปี) และข้อ 54 การฝึกอบรมแบบเข้มข้นในโรงงานอุตสาหกรรมหรือสถานประกอบการภายในประเทศ (ไม่เกิน 3 เดือน) เมื่อทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธีของ เซฟเฟที่ระดับ .05 แล้วพบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญในแต่ละข้อ 1 คู่ ในทุกข้อข้างต้นเหมือนกัน คือ ผู้บริหารและอาจารย์อายุระหว่าง 26 - 30 ปี มีความต้องการในข้อนี้มากกว่าผู้บริหารและอาจารย์ที่มีอายุเกิน 41 ปี ขึ้นไป ดังแสดงในตารางที่ 15, 16, 17 และ 18 ในภาคผนวกตามลำดับ

จากผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารและอาจารย์ที่มีอายุต่างกันมีความต้องการรูปแบบของกิจกรรม เพื่อพัฒนาอาจารย์แตกต่างกัน กล่าวคือ ผู้บริหารและอาจารย์อายุระหว่าง 26-30 ปี มีความต้องการการศึกษาต่อเพื่อเพิ่มวุฒิภายในประเทศและต่างประเทศ การรับการฝึกอบรมหรือดูงานต่างประเทศ และการฝึกอบรมแบบเข้มข้นในโรงงานอุตสาหกรรมหรือสถานประกอบการภายในประเทศมากกว่าผู้บริหาร และอาจารย์ที่มีอายุ 41 ปีขึ้นไป อาจเนื่องจากผู้บริหารและอาจารย์ที่มีอายุ 26-30 ปี มีความกระตือรือร้นใฝ่หาความรู้ และต้องการเพิ่มพูนความรู้เกี่ยวกับเนื้อหาวิชาการตลอดจนเพิ่มวุฒิให้กับตนเอง เพื่อโอกาสในการเพิ่มวิทยฐานะ และความก้าวหน้าทางราชการในภายหลัง ส่วนผู้บริหารและอาจารย์ที่มีอายุ 41 ปีขึ้นไปโอกาสที่จะศึกษาต่อเพื่อเพิ่มวุฒินั้นเป็นไปได้น้อย ด้วยมีข้อกำหนดว่าผู้ที่ศึกษาต่อในระดับปริญญาโทจะต้องมีอายุไม่เกิน 45 ปี ดังนั้นผู้บริหารและอาจารย์ที่มีอายุ 41 ปีขึ้นไป จะสามารถเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถให้กับตนเองได้ โดยจากการเข้ารับการอบรม การสัมมนา การประชุมปฏิบัติการ หรือเป็นกิจกรรมการพัฒนาอาจารย์ในรูปแบบอื่น เช่น การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองการศึกษาจากโปรแกรมคอมพิวเตอร์ศึกษา ฯลฯ

ตารางที่ 28 เปรียบเทียบความต้องการรูปแบบของกิจกรรม เพื่อพัฒนาคุณภาพการบริหารและอาจารย์จำแนกตามวุฒิการศึกษา

ความต้องการรูปแบบของการจัดกิจกรรม	สูงกว่าปริญญาตรี		ปริญญาตรี		ต่ำกว่าปริญญาตรี		F
	(31)		(203)		(31)		
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	
49. การทดสอบฝีมือครู อาจารย์ เพื่อที่จะพัฒนาความรู้. ความสามารถของครู อาจารย์ ได้ตรงตามความต้องการ	3.22	1.02	3.93	.86	3.86	.97	.41
50. การศึกษาค้นคว้าเพื่อเพิ่มวุฒิในประเภท(1 ปี หรือมากกว่า)	3.94	1.02	3.00	1.02	3.96	.79	.35
51. การศึกษาค้นคว้าเพื่อเพิ่มวุฒิในต่างประเทศ(1 ปีหรือมากกว่า)	3.58	1.17	3.49	1.20	3.54	1.29	.29
52. การศึกษาค้นคว้าเพื่อเพิ่มประสบการณ์ ความรู้ โดยไม่เพิ่มวุฒิ (ไม่เกิน 1 ปี)	4.19	1.01	3.56	1.06	3.64	1.10	1.51
53. การรับการฝึกอบรมหรือสถานต่างประเทศ(ไม่เกิน 1 ปี)	4.11	1.06	3.73	1.21	3.54	1.42	1.27
54. การฝึกอบรมแบบเข้มข้นในโรงงานอุตสาหกรรม หรือ สถานประกอบการภายในประเทศ(ไม่เกิน 3 เดือน)	3.94	.98	3.83	1.09	3.96	1.14	.24
55. การฝึกงานระยะสั้นในโรงงานอุตสาหกรรม หรือ สถานประกอบการในวันหยุดราชการ เสาร์ อาทิตย์	3.02	1.16	3.24	1.22	2.89	1.55	1.87
56. การฝึกอบรม การร่วมประชุมทางวิชาการ หรือ สัมมนาเชิงปฏิบัติการ(ไม่เกิน 1 สัปดาห์)	3.82	.91	3.82	.01	3.14	1.21	3.63**

ตารางที่ 28 (ต่อ)

	สูงกว่าปริญญาตรี		ปริญญาตรี		ต่ำกว่าปริญญาตรี		F
	(25)		(203)		(31)		
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	
ความต้องการรูปแบบของการจัดกิจกรรม							
57. การศึกษาค้นคว้าตนเองจากตำรา ชุดการสอน	3.66	.97	3.65	.89	3.54	.84	.44
58. การศึกษาค้นคว้าตนเองจากโปรแกรมคอมพิวเตอร์ศึกษา	2.88	1.19	3.02	1.13	3.04	1.07	.51
59. การจัดพิมพ์หรือสรรหาข่าวสารจากหน่วยงานทางการศึกษาอื่น ๆ เพื่อเพิ่มพูนความรู้แก่อาจารย์ในวิทยาลัย	3.41	.71	3.83	1.00	3.75	.89	1.70
60. การจัดให้มีระบบอาจารย์ที่มีประสบการณ์ ความรู้ ความชำนาญ ให้คำปรึกษาแนะนำแก่อาจารย์ด้วยกัน	3.32	1.02	3.60	1.11	3.68	.90	2.04
61. การแลกเปลี่ยนคณาจารย์ระหว่างวิทยาลัยต่าง ๆ ภายในประเทศ	2.95	1.18	3.35	1.23	3.14	1.27	2.62
62. การเชิญผู้ทรงคุณวุฒิมาบรรยายพิเศษเป็นครั้งคราว	3.56	1.00	3.75	1.07	3.75	1.04	1.23
รวม	3.54	.58	3.59	.76	3.73	.67	.68

**P < .01

จากตารางที่ 28 พบว่าโดยส่วนรวมแล้วผู้บริหารและอาจารย์ที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน มีความต้องการรูปแบบของกิจกรรม เพื่อการพัฒนาอาจารย์ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อแล้วพบว่า มีเพียงข้อเดียว เท่านั้นที่ผู้บริหารและอาจารย์ที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน มีความต้องการแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ได้แก่ข้อ 56 การฝึกอบรม การร่วมประชุมทางวิชาการ หรือสัมมนาเชิงปฏิบัติการ (ไม่เกิน 1 สัปดาห์) เมื่อทดสอบความแตกต่าง เป็นรายคู่ด้วยวิธีของ เซฟเฟแล้วพบว่า มีคู่ของความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 2 คู่คือ ผู้บริหารและอาจารย์ที่มีวุฒิสองกว่าปริญญาตรี และปริญญาตรีมีความต้องการในรูปแบบนี้มากกว่าผู้บริหารและอาจารย์ที่มีวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี ดังแสดงในตารางที่ 19 ในภาคผนวก

จากผลการวิจัย ผู้บริหารและอาจารย์ที่มีวุฒิการศึกษาต่างกันมีความต้องการรูปแบบของกิจกรรม เพื่อการพัฒนาอาจารย์ต่างกันกล่าวคือ ผู้บริหารและอาจารย์ที่มีวุฒิสองกว่าปริญญาตรี และปริญญาตรี มีความต้องการการฝึกอบรม การร่วมประชุมทางวิชาการ หรือสัมมนาเชิงปฏิบัติการ (ไม่เกิน 1 สัปดาห์) มากกว่าผู้บริหารและอาจารย์ที่มีวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี ทั้งนี้อาจเนื่องจาก ผู้บริหารและอาจารย์ที่มีวุฒิสองกว่าปริญญาตรี และปริญญาตรี ตระหนักถึงสภาพการเรียนการสอนของวิทยาลัยเทคนิค ซึ่งเป็นสถานศึกษาทางด้านอาชีวอุตสาหกรรม ดังนั้นในการสอนปฏิบัติงานในสาขาช่างอุตสาหกรรมต้องใช้ความชำนาญในการปฏิบัติจริง รู้จักใช้เทคนิคต่าง ๆ ตลอดจนความสามารถในการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในระหว่างปฏิบัติงานได้ ซึ่งการเข้าร่วมกิจกรรมดังกล่าวจะได้เรียนรู้ทั้งภาคทฤษฎี และภาคปฏิบัติซึ่งจะช่วย เพิ่มพูนความรู้และทักษะด้านต่าง ๆ ได้ในระยะเวลาสั้น ๆ

ตารางที่ 29 เปรียบเทียบความต้องการรูปแบบของกิจกรรม เพื่อพัฒนาอาจารย์ เจ้าหน้าที่ และอาจารย์ จำนวนตามอายุราชการ

ความต้องการรูปแบบของกิจกรรม	1 - 5 ปี		6 - 10 ปี		11 - 15 ปี		16 - 20 ปี		21 ปีขึ้นไป	
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.
49. การทดสอบฝีมือครู อาจารย์ เพื่อที่จะพัฒนาความรู้	3.82	.93	3.95	.97	3.84	.91	3.67	.86	3.92	.79
50. การศึกษาค้นคว้าเพื่อเพิ่มวุฒิในประเทศ(1 ปี หรือมากกว่า)	4.21	.93	4.01	.96	3.96	.90	3.62	.92	3.48	1.09
51. การศึกษาค้นคว้าเพื่อเพิ่มวุฒิในต่างประเทศ(1 ปีหรือมากกว่า)	3.77	1.24	3.71	1.13	3.44	1.10	3.48	1.08	2.77	1.24
52. การศึกษาค้นคว้าเพื่อเพิ่มประสบการณ์ ความรู้ โดยไม่เพิ่มวุฒิ (ไม่เกิน 1 ปี)	3.82	1.24	3.92	.99	3.76	.96	3.76	.94	3.54	1.09
53. การรับการฝึกอบรมหรืองานต่างประเทศ(ไม่เกิน 1 ปี)	3.96	1.26	3.94	1.11	3.80	1.10	3.67	1.24	3.02	1.34
54. การฝึกอบรมแบบเข้มข้นในโรงงานอุตสาหกรรม หรือ สถานประกอบการภายในประเทศ(ไม่เกิน 3 เดือน)	4.07	1.19	4.02	.97	3.71	1.10	3.67	.86	3.42	1.23
55. การฝึกงานระยะสั้นในโรงงานอุตสาหกรรม หรือ สถานประกอบการในวันหยุดราชการ เสาร์ อาทิตย์	3.25	1.42	3.37	1.31	3.23	1.14	2.81	1.25	2.94	1.06
56. การฝึกอบรม การร่วมประชุมทางวิชาการ หรือ สัมมนาเชิงปฏิบัติการ(ไม่เกิน 1 สัปดาห์)	3.75	1.08	3.76	1.13	3.77	.93	3.33	1.24	3.78	.88

ตารางที่ 29 (ต่อ)

ความต้องการรูปแบบของการจัดกิจกรรม	1 - 5 ปี		6 - 10 ปี		11 - 15 ปี		16 - 20 ปี		21 ปีขึ้นไป		
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	
	(57)	(84)	(45)	(21)	(52)	F					
57. การศึกษาค้นคว้าของตนเองจากคำวิจารณ์	3.71	.87	3.57	.96	3.62	.83	3.67	.80	3.63	.91	.22
58. การศึกษาค้นคว้าของตนเองจากโปรแกรมคอมพิวเตอร์ศึกษา	3.15	1.08	3.05	1.22	3.27	1.01	3.67	1.06	2.96	1.06	2.39
59. การจัดพิมพ์หรือสรรหาข่าวสารจากหน่วยงานทางการศึกษาอื่น ๆ เพื่อเพิ่มพูนความรู้แก่อาจารย์ในวิทยาลัย	3.70	1.08	3.45	1.06	3.69	.95	3.29	.85	3.62	.77	1.18
60. การจัดให้มีระบบอาจารย์ที่ประสบความสำเร็จ ความรู้ความชำนาญ ให้คำปรึกษาแนะนำแก่อาจารย์ด้วยกัน	3.79	1.04	3.36	1.19	3.73	1.10	3.52	.87	3.69	1.05	1.72
61. การแลกเปลี่ยนคณาจารย์ระหว่างวิทยาลัยต่าง ๆ											
ภายในประเทศ	3.55	1.16	3.14	1.32	3.58	1.10	3.86	1.42	3.23	1.24	2.20
62. การเชิญผู้ทรงคุณวุฒิมาบรรยายพิเศษเป็นครั้งคราว	3.84	1.02	3.71	1.14	3.78	.97	3.48	1.29	3.71	1.04	.46
รวม	3.68	.87	3.64	.69	3.64	.72	3.39	.71	3.38	.69	1.78

** P < .01

จากตารางที่ 29 พบว่า โดยส่วนรวมแล้วผู้บริหารและอาจารย์ที่มีอายุราชการต่างกัน มีความต้องการรูปแบบของกิจกรรม เพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ส่วนมากจะไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ยกเว้น ข้อ 50 การศึกษาต่อเพื่อเพิ่มวุฒิในประเทศ (1 ปี หรือมากกว่า) ซึ่งผู้บริหารและอาจารย์ที่มีอายุราชการต่างกันมีความต้องการแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธีของเซฟเฟที่ระดับ .05 พบว่ามี 1 คู่ที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญกล่าวคือ ผู้บริหารและอาจารย์ที่มีอายุราชการ 1-5 ปี มีความต้องการกิจกรรมในรูปแบบนี้มากกว่าผู้บริหาร และอาจารย์ที่มีอายุราชการ 21 ปี ขึ้นไป ข้อ 51 การศึกษาต่อเพื่อเพิ่มวุฒิในต่างประเทศ (1 ปี หรือมากกว่า) ในข้อนี้เช่นเดียวกับข้อที่แล้วคือ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 ซึ่งเมื่อทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธีของเซฟเฟ พบว่ามีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 2 คู่ด้วยกันกล่าวคือ ผู้บริหารและอาจารย์ที่มีอายุราชการ 1-5 ปี และ 6-10 ปี มีความต้องการกิจกรรมในรูปแบบนี้มากกว่าผู้บริหารและอาจารย์ที่มีอายุราชการ 21 ปีขึ้นไป ข้อ 53 การรับการฝึกอบรมหรือดูงานต่างประเทศ (ไม่เกิน 1 ปี) ในข้อนี้ เมื่อทดสอบความแตกต่าง เป็นรายคู่ด้วยวิธีของ เซฟเฟ แล้วพบว่ามีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 3 คู่ คือ ผู้บริหารและอาจารย์ที่มีอายุราชการ 1-5 ปี, 6-10 ปี และ 11-15 ปี จะมีความต้องการกิจกรรมในรูปแบบนี้มากกว่าผู้บริหาร และอาจารย์ที่มีอายุราชการ 21 ปีขึ้นไป และข้อ 54 การฝึกอบรมแบบเข้มข้นในโรงงานอุตสาหกรรมหรือสถานประกอบการภายในประเทศ (ไม่เกิน 3 เดือน) ซึ่งผู้บริหารและอาจารย์ที่มีอายุราชการต่างกันมีความต้องการแตกต่างกัน 1 คู่ คือ ผู้บริหารและอาจารย์ที่มีอายุราชการ 6-10 ปี มีความต้องการกิจกรรมในรูปแบบนี้มากกว่าผู้บริหารและอาจารย์ที่มีอายุราชการ 21 ปีขึ้นไป ดังแสดงในตารางที่ 20, 21, 22 และ 23 ในภาคผนวกตามลำดับ

จากผลการวิจัยพบว่าผู้บริหาร และอาจารย์ที่มีอายุราชการต่างกันมีความต้องการรูปแบบของกิจกรรม เพื่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตต่างกัน กล่าวคือ ผู้บริหารและอาจารย์ที่มีอายุราชการ 1-5 ปี มีความต้องการการศึกษาต่อเพื่อเพิ่มวุฒิในประเทศมากกว่าผู้บริหารและอาจารย์ที่มีอายุราชการ 21 ปีขึ้นไป นอกจากนี้ยังพบว่า ผู้บริหารและอาจารย์ที่มีอายุราชการ 1-5 ปี และ 6-10 ปี ต้องการการศึกษาต่อเพื่อเพิ่มวุฒิในต่างประเทศมากกว่าผู้บริหารและอาจารย์ที่มีอายุราชการ 21 ปีขึ้นไป และยังพบว่า ผู้บริหารและอาจารย์ที่มีอายุราชการ 1-5 ปี, 6-10 ปี, 11-15 ปี มีความต้องการรับการฝึกอบรมหรือดูงานต่างประเทศมากกว่าผู้บริหารและอาจารย์ที่มีอายุ

ราชการ 21 ปีขึ้นไป และสุดท้ายคือผู้บริหารและอาจารย์ที่มีอายุราชการ 6-10 ปี มีความต้องการการฝึกอบรมแบบเข้มข้นในโรงงานอุตสาหกรรม หรือสถานประกอบการภายในประเทศ มากกว่าผู้บริหาร และอาจารย์ที่มีอายุราชการ 21 ปีขึ้นไป ซึ่งผลจากการวิจัยดังกล่าวนี้ จะเห็นได้ว่าผู้บริหารและอาจารย์ที่มีอายุราชการไม่มาก จะมีความต้องการที่จะได้รับการเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ ด้วยรูปแบบต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นการศึกษาต่อ หรือการฝึกอบรมดูงาน หรือฝึกงานในโรงงานอุตสาหกรรมมากกว่า ผู้บริหารและอาจารย์ที่มีอายุราชการ 21 ปีขึ้นไป อาจเนื่องจากผู้บริหารและอาจารย์ที่มีอายุราชการต่ำกว่าตระหนักถึงความสำคัญของการศึกษาหาความรู้ เพื่อที่จะได้วิธีการที่จะปรับปรุงทักษะ และเทคนิคต่าง ๆ ในการเรียนการสอน ตลอดจนความก้าวหน้าในการเลื่อนฐานะทางวิชาการ ดังที่ ภิญโญ สาธร (2517: 325) กล่าวว่า "การให้โอกาสแก่ข้าราชการเพื่อศึกษาต่อหรือเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ หรือมีความเชี่ยวชาญในการทำงาน ทำให้ข้าราชการมีความมั่นใจในตนเอง เข้าใจในจุดมุ่งหมายในการทำงานดีขึ้น และโอกาสที่จะได้เลื่อนฐานะก็มีมากขึ้น ย่อมเป็นเรื่องจำเป็น และเป็นผลตอบแทนที่ผู้บังคับบัญชาควรส่งเสริม"

ตารางที่ 30 เปรียบเทียบความต้องการรูปแบบของกิจกรรม เพื่อพัฒนาอาจารย์ผู้บริหารและอาจารย์แนะตาม เงิน เดือน

ความต้องการรูปแบบของกิจกรรม	ไม่เกิน 3000		3001-4500		4501-6000		6001-8500		8501 ขึ้นไป		
	(12)	(122)	(41)	(61)	(22)	(22)	(22)	(22)	(22)	(22)	
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	
49. การทดสอบฝีมือครู อาจารย์ เพื่อที่จะพัฒนาความรู้	3.50	1.09	3.90	.92	4.10	.89	3.77	.89	3.91	.61	1.41
ความสามารถของครู อาจารย์ ได้ตรงตามความต้องการ	3.83	1.19	4.07	.93	4.10	.89	3.57	1.02	3.59	1.14	3.63**
50. การศึกษาค้นคว้าเพื่อเพิ่มวุฒิในประเทศ(1 ปี หรือมากกว่า)	3.50	1.31	3.69	1.18	3.71	1.05	3.02	1.26	3.00	1.07	4.56**
51. การศึกษาค้นคว้าเพื่อเพิ่มวุฒิในต่างประเทศ(1 ปีหรือมากกว่า)											
52. การศึกษาค้นคว้าเพื่อเพิ่มประสบการณ์ ความรู้ โดยไม่เพิ่มวุฒิ (ไม่เกิน 1 ปี)	3.67	1.44	3.87	1.03	3.93	1.03	3.59	1.07	3.59	1.05	1.09
53. การรับการฝึกอบรมหรือดูงานต่างประเทศ(ไม่เกิน 1 ปี)	3.67	1.44	3.92	1.19	3.88	1.14	3.34	1.32	3.27	1.20	3.12*
54. การฝึกอบรมแบบเข้มข้นในโรงงานอุตสาหกรรม หรือ สถานประกอบกิจการภายในประเทศ(ไม่เกิน 3 เดือน)	3.92	1.31	3.98	1.08	4.02	.99	3.46	1.10	3.64	1.22	2.86*
55. การฝึกงานระยะสั้นในโรงงานอุตสาหกรรม หรือ สถานประกอบกิจการในวันหยุดราชการ เสาร์ อาทิตย์	3.42	1.38	3.21	1.36	2.53	1.09	2.92	1.13	3.09	1.19	1.58
56. การฝึกอบรม การร่วมประชุมทางวิชาการ หรือ สัมมนาเชิงปฏิบัติการ(ไม่เกิน 1 สัปดาห์)	2.83	1.19	3.78	1.08	3.83	1.02	3.74	1.01	3.73	.77	2.42*

ตารางที่ 30 (ต่อ)

ความต้องการรูปแบบของการจัดกิจกรรม	ไม่เกิน 3000		3001-45000		4501-6000		6001-8500		8501 ขึ้นไป		
	(12)	(122)	(41)	(61)	(22)	(22)	(22)	(22)	(22)	F	
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	
57. การศึกษาค้นคว้าตนเองจากตำรา ชุดการสอน	3.67	1.07	3.58	.91	3.76	.80	3.66	.89	3.64	.90	.32
58. การศึกษาค้นคว้าตนเองจากโปรแกรมคอมพิวเตอร์ศึกษา	3.33	1.15	3.02	1.15	3.20	1.08	2.85	1.14	2.82	1.01	.98
59. การจัดพิมพ์หรือสรรหาข่าวสารจากหน่วยงานทางการศึกษาอื่น ๆ เพื่อเพิ่มพูนความรู้แก่อาจารย์ในวิทยาลัย	3.65	1.15	3.50	1.03	3.68	1.08	3.57	.88	3.64	.66	.32
60. การจัดให้มีระบบอาจารย์ที่มีประสบการณ์ ความรู้ ความชำนาญ ให้คำปรึกษาแนะนำแก่อาจารย์ด้วยกัน	3.58	1.08	3.53	1.11	3.63	1.28	3.65	1.02	3.73	.94	.24
61. การแลกเปลี่ยนความคิดเห็นระหว่างวิทยาลัยต่าง ๆ ภายในประเทศ	3.00	1.21	3.37	1.21	3.32	1.44	3.26	1.29	3.23	1.11	.30
62. การเชิญผู้ทรงคุณวุฒิมาบรรยายพิเศษเป็นครั้งคราว	3.75	1.06	3.75	1.05	3.68	1.25	3.69	1.09	3.82	.91	.09
รวม	3.51	.80	3.66	.79	3.66	.70	3.45	.31	3.51	.31	1.32

* P < .05

** P < .01

จากตารางที่ 30 พบว่าโดยส่วนรวมแล้วผู้บริหารและอาจารย์ที่มีเงินเดือนต่างกัน มีความต้องการรูปแบบของกิจกรรมเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อแล้วพบว่าผู้บริหารและอาจารย์ที่มีเงินเดือนต่างกันมีความต้องการรูปแบบของกิจกรรมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 2 ข้อ ได้แก่ ข้อ 50 การศึกษาต่อเพื่อเพิ่มวุฒิในประเทศ (1 ปี หรือมากกว่า) และข้อ 51 การศึกษาต่อเพื่อเพิ่มวุฒิในต่างประเทศ (1 ปี หรือมากกว่า) เมื่อทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธีของ เซฟ เฟที่ระดับ .05 แล้วพบว่ามีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญตรงกันทั้ง 2 ข้อ คือ ผู้บริหารและอาจารย์ที่มีเงินเดือน 3001-4500 บาท มีความต้องการศึกษาเพื่อเพิ่มวุฒิในประเทศและต่างประเทศมากกว่าผู้บริหารและอาจารย์ที่มีเงินเดือน 6001-8500 บาท ดังแสดงในตารางที่ 24 และ 25 ในภาคผนวกตามลำดับ ส่วนข้อที่ผู้บริหารและอาจารย์ที่มีเงินเดือนต่างกันมีความต้องการแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ได้แก่ ข้อ 53 การรับการฝึกอบรมหรือดูงานต่างประเทศ (ไม่เกิน 1 ปี) ข้อ 54 การฝึกอบรมแบบเข้มข้นในโรงงานอุตสาหกรรมหรือสถานประกอบการภายในประเทศ (ไม่เกิน 3 เดือน) ข้อ 56 การฝึกอบรม การประชุมทางวิชาการหรือประชุมเชิงปฏิบัติการ (ไม่เกิน 1 สัปดาห์) เมื่อทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธีของ เซฟ เฟที่ระดับ .05 ไม่พบว่าคู่ใดมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

จากผลการวิจัยพบว่าผู้บริหารและอาจารย์ที่มีเงินเดือนระหว่าง 3,001-4,500 บาท มีความต้องการการศึกษาต่อเพื่อเพิ่มวุฒิในประเทศ และต่างประเทศมากกว่าผู้บริหารและอาจารย์ที่มีเงินเดือนระหว่าง 6001-8500 บาท ทั้งนี้เนื่องจากผู้บริหารและอาจารย์ที่มีเงินเดือน 3001-4500 บาท อยู่ในระดับ 3-4 เป็นส่วนมาก ดังนั้นเมื่อศึกษาต่อแล้วสามารถปรับระดับวุฒิการศึกษา และปรับเงินเดือนของคนได้ โดยเฉพาะผู้บริหารและอาจารย์ที่อยู่ในระดับ 3 จะได้รับประโยชน์จากการศึกษาต่อมากกว่าผู้บริหารและอาจารย์ที่อยู่ในระดับสูงกว่า อนึ่งเพื่อพิจารณาจากแบบสอบถามแล้วพบว่าผู้บริหารและอาจารย์ที่มีเงินเดือน 6001-8500 บาท ส่วนมากจะมีอายุ 41 ปีขึ้นไป ดังนั้นโอกาสที่จะได้ศึกษาต่อเพื่อเพิ่มวุฒินั้นมีน้อยซึ่งอาจเป็นสาเหตุหนึ่งที่ทำให้ผู้บริหารและอาจารย์ที่มีเงินเดือนระหว่าง 6001-8500 บาท มีความต้องการการศึกษาต่อน้อยกว่าผู้บริหารและอาจารย์ที่มีเงินเดือน 3001-4500 บาท

ตารางที่ 31 เปรียบเทียบความปรารถนาในชีวิตของผู้บริหารและอาจารย์

ความปรารถนาในชีวิต	ผู้บริหาร (65)		อาจารย์ (194)		t
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	
	1. เป็นอาจารย์สอนที่มีคุณภาพ	7.48	2.80	7.85	
2. มีรายได้และทรัพย์สินที่เพียงพอและ มั่นคง	6.55	2.83	7.71	2.38	-2.96**
3. มีคู่ครองที่เป็นเพื่อนทุกข์เพื่อนยาก	5.80	2.54	5.47	2.55	.91
4. มีตำแหน่งการงาน การบริหารที่ ก้าวหน้าขึ้น	5.26	3.08	5.69	2.76	-1.05
5. ศึกษาต่อจนได้วุฒิสูงสุดเท่าที่จะทำได้	3.77	2.70	4.13	2.85	-0.89
6. มีชื่อเสียง เป็นที่ยอมรับในวิชาชีพของตน	6.00	2.51	5.04	2.47	2.70**
7. มีเพื่อนร่วมงานที่ดีที่คอยช่วยเหลือเกื้อกูลกัน	6.45	2.35	5.64	2.29	2.43*
8. มีผู้บังคับบัญชาที่ให้โอกาสและสนับสนุน	5.65	2.48	5.30	2.53	0.96
9. มีเวลาให้กับครอบครัวและการพักผ่อน มากขึ้น	4.15	2.46	4.03	2.45	0.35
10. มีบุตร ธิดาที่มีอนาคตน่าภาคภูมิใจ	4.55	3.03	4.25	3.05	.70

*P < .05

**P < .01

จากตารางที่ 31 พบว่า ผู้บริหารมีความปรารถนาในชีวิตแตกต่างกับอาจารย์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ได้แก่ข้อ 2 มีรายได้และทรัพย์สินที่เพียงพอและมีมั่นคง ซึ่งอาจารย์มีความปรารถนาในข้อนี้มากกว่าผู้บริหาร ข้อ 6 มีชื่อเสียงเป็นที่ยอมรับในวิชาชีพ ผู้บริหารมีความปรารถนาในข้อนี้มากกว่าอาจารย์ และมีความปรารถนาแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 ได้แก่ข้อ 7 มีเพื่อนร่วมงานที่ดีที่คอยช่วยเหลือเกื้อกูลกัน ซึ่งผู้บริหารมีความปรารถนาในข้อนี้มากกว่าอาจารย์เช่นกัน

จากผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารมีความปรารถนาในเรื่องมีชื่อเสียงเป็นที่ยอมรับในวิชาชีพของตนและมีเพื่อนร่วมงานที่ดีที่คอยช่วยเหลือเกื้อกูลกัน มากกว่าอาจารย์ อาจเนื่องมาจากผู้บริหารส่วนมากรับราชการมานานเป็นผู้มีประสบการณ์ มีความรู้ ความสามารถและมีชื่อเสียง จึงมีปรารถนาที่จะให้ตนเป็นที่ยอมรับจากสังคม และจากการเป็นผู้บริหารเพื่อความมีประสิทธิภาพในการทำงานและการบริหารงาน ผู้บริหารจึงมีความต้องการที่จะมีเพื่อนร่วมงานที่ดี เพราะถ้าหากเพื่อนร่วมงานไม่ดีแล้ว ย่อมจะทำให้สัมรรถภาพและประสิทธิภาพของการทำงานลดลง การบริหารงานภายในอาจล้มเหลว นอกจากนั้นในผลการวิจัยครั้งนี้ยังพบว่า อาจารย์มีความปรารถนาในเรื่องมีรายได้และทรัพย์สินที่เพียงพอและมีมั่นคงมากกว่าผู้บริหาร อาจเนื่องมาจากอาจารย์ส่วนมากมีเงินเดือนไม่มากเท่าผู้บริหาร และด้วยเศรษฐกิจและค่าครองชีพที่สูงในปัจจุบัน จึงทำให้อาจารย์มีความต้องการในเรื่องนี้มากกว่าผู้บริหาร เพื่อที่จะให้ตนเองและครอบครัวดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างเป็นสุข

ตารางที่ 32 เปรียบเทียบความปรารถนาในชีวิตของผู้บริหารและอาจารย์จำแนกตามเพศ

ความปรารถนาในชีวิต	ชาย (218)		หญิง (41)		t
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	
	1. เป็นอาจารย์สอนที่มีคุณภาพ	7.72	2.45	7.95	
2. มีรายได้และทรัพย์สินที่เพียงพอและ มั่นคง	7.46	2.61	7.20	2.19	0.62
3. มีคู่ครองที่เป็นเพื่อนทุกข์เพื่อนยาก	5.51	2.55	5.78	2.55	-0.63
4. มีตำแหน่งการงาน การบริหารที่ ก้าวหน้าขึ้น	5.59	2.91	5.54	2.48	0.11
5. ศึกษาต่อจนได้วุฒิสองระดับเท่าที่จะทำได้	4.17	2.79	3.34	2.86	1.74
6. มีชื่อเสียง เป็นที่ยอมรับในวิชาชีพของตน	5.26	2.51	5.41	2.52	-0.37
7. มีเพื่อนร่วมงานที่ดีที่คอยช่วยเหลือเกื้อกูลกัน	5.91	2.31	5.51	2.37	1.00
8. มีผู้บังคับบัญชาที่ให้โอกาสและสนับสนุน	5.42	2.51	5.20	2.55	0.53
9. มีเวลาให้กับครอบครัวและการพักผ่อน มากขึ้น	4.11	2.49	3.83	2.72	0.66
10. มีบุตร ธิดาที่มีอนาคตน่าภาคภูมิใจ	4.12	2.93	5.41	3.38	-2.53*

* $P < .05$

จากตารางที่ 32 พบว่า ผู้บริหารและอาจารย์ไม่ว่าจะเป็นเพศชายหรือเพศหญิง ส่วนมากแล้วจะมีความปรารถนาในชีวิตไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ยกเว้นข้อ 10 มีบุตรธิดาที่มีอนาคตน่าภาคภูมิใจ ผู้บริหารและอาจารย์ที่เป็นเพศหญิง มีความปรารถนาในข้อนี้มากกว่าเพศชายอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารและอาจารย์ที่เป็นเพศหญิงมีความปรารถนาในเรื่องมีบุตร ธิดา ที่มีอนาคตน่าภาคภูมิใจมากกว่าผู้บริหารและอาจารย์ที่เป็นเพศชาย ทั้งนี้เนื่องจากลักษณะธรรมชาติของเพศหญิงที่จะต้องมีความปรารถนาในเรื่องนี้มากกว่าเพศชาย

ตารางที่ 33 เปรียบเทียบความปรารถนาในชีวิตของผู้บริหารและอาจารย์จำแนกตามอายุ

ความปรารถนาในอนาคต	ไม่เกิน 25 ปี		26-30 ปี		31-35 ปี		36-40 ปี		41 ปีขึ้นไป		
	(6)		(81)		(67)		(32)		(73)		
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	
1. เป็นอาจารย์สอนที่มีคุณภาพ	7.00	3.10	8.00	2.38	7.64	2.37	7.40	2.73	7.81	2.46	.55
2. มีรายได้และทรัพย์สินที่เพียงพอและมีมั่นคง	6.67	2.66	7.00	2.36	7.78	2.49	7.69	2.22	6.51	2.73	3.77**
3. มีคู่ครองที่เป็นเพื่อนซุขซ์เพื่อนยาก	3.17	1.33	5.46	2.48	5.94	2.60	5.50	2.42	5.52	2.63	1.77
4. มีตำแหน่งงานการบริหารที่ก้าวหน้าขึ้น	7.17	1.94	5.77	2.74	5.42	2.75	5.13	3.24	5.60	2.93	.81
5. ศึกษาต่อจนได้วุฒิสุงสุดเท่าที่จะทำได้	6.50	4.32	4.75	2.83	3.66	2.64	3.97	2.75	3.42	3.62	3.81**
6. มีชื่อเสียงเป็นที่ยอมรับในวิชาชีพของตน	6.67	1.63	4.80	2.48	4.84	2.48	5.69	2.44	5.93	2.51	3.26*
7. มีเพื่อนร่วมงานที่ดีที่คอยช่วยเหลือเกื้อกูลกัน	5.67	1.97	5.77	2.19	5.52	2.37	5.81	2.31	6.26	2.45	.94
8. มีผู้บังคับบัญชาที่ให้โอกาสและสนับสนุน	7.17	1.17	5.36	2.60	5.16	2.42	5.16	2.49	5.68	2.57	1.06
9. มีเวลาให้กับครอบครัวและการพักผ่อนหย่อนใจ	2.17	.98	3.96	2.42	4.16	2.43	4.41	2.67	4.08	2.46	1.12
10. มีบุตรธิดาที่มีอนาคตน่าภาคภูมิใจ	1.80	.84	3.46	2.59	4.78	3.24	4.66	3.08	4.90	3.15	3.80**

* P < .05

** P < .01

จากตารางที่ 33 พบว่าผู้บริหารและอาจารย์ที่มีอายุต่างกันมีความปรารถนาในชีวิตแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ได้แก่ ข้อ 2 มีรายได้และทรัพย์สินที่เพียงพอและมั่นคง เมื่อทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธีของ เซฟเฟ พบว่ามีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 1 คู่ คือ ผู้บริหารและอาจารย์ที่มีอายุระหว่าง 26 -30 ปี มีความปรารถนาในข้อนี้มากกว่าผู้บริหารและอาจารย์ที่มีอายุ 41 ปีขึ้นไป ดังแสดงในตารางที่ 26 ในภาคผนวก ข้อ 5 ศึกษาต่อได้วุฒิสูงสุดเท่าที่จะทำได้ และข้อ 10 มีบุตรธิดาที่มีอนาคตน่าภาคภูมิใจ และมีความปรารถนาแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 ได้แก่ ข้อ 6 มีชื่อเสียงเป็นที่ยอมรับในวิชาชีพของตน ซึ่งในข้อดังกล่าวนี้ เมื่อทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธีของ เซฟเฟ ไม่พบว่ามีคู่ใดที่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารและอาจารย์ที่มีอายุระหว่าง 26-30 ปี มีความปรารถนาในเรื่องมีรายได้และทรัพย์สินที่เพียงพอและมั่นคง มากกว่าผู้บริหารและอาจารย์ที่มีอายุ 41 ปีขึ้นไป ทั้งนี้อาจ เนื่องจากผู้ที่อยู่ในวัย 26-30 ปี เป็นวัยที่กำลังสร้างฐานะ ความมั่นคงให้กับชีวิต จึงมีความต้องการในเรื่องนี้มาก อนึ่งเมื่อพิจารณาจากแบบสอบถามพบว่าผู้บริหารและอาจารย์ที่มีอายุระหว่าง 26-30 ปี จะมีเงินเดือนระหว่าง 3,001-4,500 บาท ซึ่งในสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบัน เงินเดือนที่ผู้บริหารและอาจารย์ได้รับในระดับนี้แทบจะไม่เพียงพอกับการดำรงชีพอยู่แล้ว ซึ่งแตกต่างจากผู้บริหารและอาจารย์ที่มีอายุ 41 ปีขึ้นไป ที่รับราชการมานาน และได้รับเงินเดือนสูง

ตารางที่ 34 เปรียบเทียบความปรารถนาในชีวิตของผู้บริหารและอาจารย์ จำแนกตามวุฒิการศึกษา

ความปรารถนาในชีวิต	สูงกว่าปริญญาตรี (25)		ปริญญาตรี (203)		ต่ำกว่าปริญญาตรี (31)		F
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	
1. เป็นอาจารย์สอนที่มีคุณภาพ	7.13.	2.68	7.76	2.44	7.25	2.10	1.33
2. มีรายได้และทรัพย์สินที่เพียงพอและมั่นคง	6.60	2.86	7.49	2.49	7.50	2.59	1.94
3. มีคู่ครองที่เป็นเพื่อนทุกข์เพื่อนยาก	5.67	2.68	5.54	2.58	5.29	2.37	.20
4. มีตำแหน่งงานการบริหารที่ก้าวหน้าขึ้น	5.19	3.00	5.71	2.84	5.32	2.65	1.60
5. ศึกษาต่อจนได้วุฒิสูงสุดเท่าที่จะทำได้	3.55	2.47	4.06	2.81	4.54	3.16	.58
6. มีชื่อเสียงเป็นที่ยอมรับในวิชาชีพของตน	5.91	2.02	5.25	2.52	5.18	2.65	.80
7. มีเพื่อนร่วมงานที่ดีที่คอยช่วยเหลือเกื้อกูลกัน	6.38	2.31	5.71	2.36	6.07	1.99	1.21
8. มีผู้บังคับบัญชาที่ให้โอกาสและสนับสนุน	5.57	2.94	5.34	2.48	5.86	2.45	.88
9. มีเวลาให้กับครอบครัวและการพักผ่อนหย่อนใจ	3.99	1.36	4.10	2.44	3.46	2.27	3.63**
10. มีบุคลิกภาพที่มือนาคหน้าภาคภูมิใจ	4.96	3.15	4.29	3.06	4.00	2.99	.45

* * P < .01

จากตารางที่ 34 พบว่า ผู้บริหารและอาจารย์ที่มีวุฒิการศึกษาดังกันมีความปรารถนาในชีวิตแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เพียงข้อเดียวคือ ข้อ 9 มีเวลาให้กับครอบครัวและการพักผ่อนมากขึ้น เมื่อทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธีของ เซฟ เฟลด์แล้ว ไม่ปรากฏว่ามีคู่ใดที่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 35 เปรียบเทียบความปรารถนาในชีวิตของผู้บริหารและอาจารย์จำแนกตามอายุราชการ

ความปรารถนาในชีวิต	1-5 ปี		6-10 ปี		11-15 ปี		16-20 ปี		21 ปีขึ้นไป		F
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	
1. เป็นอาจารย์สอนที่มีคุณภาพ	7.61	2.58	8.05	2.30	7.67	2.40	6.90	2.61	7.87	2.53	1.02
2. มีรายได้และทรัพย์สินที่เพียงพอและมีมั่นคง	7.65	2.50	7.74	2.43	7.62	2.53	6.90	2.86	6.69	2.61	1.81
3. มีคู่ครองที่เป็นเพื่อนทุกข์เพื่อนยาก	5.37	2.73	5.55	2.46	5.73	2.29	5.71	2.81	6.54	2.64	.15
4. มีตำแหน่งงานการบริหารที่ก้าวหน้าขึ้น	5.82	2.45	5.40	2.66	5.69	3.23	5.86	3.02	5.40	2.89	.30
5. ศึกษาค้นคว้าได้วิเศษสุดเท่าที่จะทำได้	4.84	2.98	4.11	2.80	4.09	2.87	3.90	2.57	3.06	2.45	2.86*
6. มีชื่อเสียง เป็นที่ยอมรับในวิชาชีพของตน	5.09	2.69	4.93	2.49	5.27	2.14	5.76	2.57	5.88	2.59	1.45
7. มีเพื่อนร่วมงานที่ดีที่คอยช่วยเหลือ เกื้อกูลกัน	5.89	2.07	6.58	2.29	5.69	2.51	5.86	2.54	6.35	2.39	.93
8. มีผู้บังคับบัญชาที่ให้โอกาสและสนับสนุน	5.54	2.40	5.51	2.53	4.84	2.53	5.05	2.40	5.62	2.64	.83
9. มีเวลาให้กับครอบครัวและการพักผ่อนหย่อนใจ	3.88	2.41	4.02	2.38	4.29	2.58	3.90	2.68	4.19	2.44	.24
10. มีบุคลิกภาพที่น่าภาคภูมิใจ	3.45	2.62	4.15	3.04	4.24	2.95	5.14	3.51	5.27	3.11	2.96*

* $P < .05$

จากตารางที่ 35 พบว่าผู้บริหารและอาจารย์ที่มีอายุราชการต่างกันมีความปรารถนาแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ได้แก่ ข้อ 5 ศึกษาต่อจนได้วุฒิสูงสุดเท่าที่จะทำได้ เมื่อทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธีของ เซฟเฟที่ระดับ .05 พบคู่ที่มีความแตกต่าง 1 คู่ คือ ผู้บริหารและอาจารย์ที่มีอายุราชการ 1-5 ปี มีความปรารถนาในข้อนี้มากกว่าผู้บริหารและอาจารย์ที่มีอายุราชการ 21 ปีขึ้นไป และข้อ 10 มีบุตรธิดาที่มีอนาคตน่าภาคภูมิใจ เมื่อทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธีของ เซฟเฟที่ระดับ .05 พบคู่ที่มีความแตกต่าง 1 คู่ เช่นกันคือ ผู้บริหารและอาจารย์ที่มีอายุราชการ 21 ปีขึ้นไป มีความปรารถนาในข้อนี้มากกว่าผู้บริหารและอาจารย์ที่มีอายุราชการ 1-5 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ดังแสดงในตารางที่ 27 และ 28 ในภาคผนวกตามลำดับ

จากผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารและอาจารย์ที่มีอายุราชการ 1-5 ปีมีความปรารถนาในเรื่องศึกษาต่อจนได้วุฒิสูงสุดเท่าที่จะทำได้มากกว่าผู้บริหารและอาจารย์ที่มีอายุราชการ 21 ปีขึ้นไป เช่นเดียวกับผลการวิจัยในตอนต้น เกี่ยวกับรูปแบบของกิจกรรม เพื่อการพัฒนาคุณาจารย์ในเรื่องการศึกษาต่อเพื่อเพิ่มวุฒิทั้งในประเทศและต่างประเทศ ซึ่งผู้บริหารและอาจารย์ที่มีอายุราชการ 1-5 ปี มีความต้องการในเรื่องนี้มากกว่าผู้บริหารและอาจารย์ที่มีอายุระหว่าง 21 ปีขึ้นไปเช่นเดียวกัน (ตารางที่ 29.) นอกจากนั้นยังพบว่าผู้บริหารและอาจารย์ที่มีอายุราชการ 21 ปีขึ้นไปมีความปรารถนาในเรื่องมีบุตรธิดา ที่มีอนาคตน่าภาคภูมิใจมากกว่าผู้บริหารและอาจารย์ที่มีอายุราชการ 1-5 ปี ทั้งนี้ผู้บริหารที่มีอายุราชการ 21 ปีขึ้นไป จะมีอายุเกิน 41 ปีขึ้นไป และเป็นผู้ที่มีครอบครัวแล้ว ย่อมมีความปรารถนาให้บุตรธิดาของตนมีอนาคตที่ดีดังกล่าวมากกว่าผู้บริหารและอาจารย์ที่มีอายุราชการ 1-5 ปี เมื่อพิจารณาจากแบบสอบถามพบว่า ส่วนมากมีอายุต่ำกว่า 25 ปี และระหว่าง 26-30 ปี และยังเป็นโสด ถึงแม้ว่าจะมีผู้บริหารและอาจารย์บางส่วนสมรสแล้ว ส่วนมากก็ยังไม่มีการแต่งงาน

ตารางที่ 36 เปรียบเทียบความปรารถนาในชีวิตของผู้บริหารและอาจารย์จำแนกตามเงินเดือน

ความปรารถนาในชีวิต	ไม่เกิน 3,000		3,001-4,500		4,501-6,000		6,001-8,500		8,501 ขึ้นไป		F
	(12)		(122)		(41)		(61)		(22)		
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	
1. เป็นอาจารย์สอนที่มีคุณภาพ	7.58	2.78	7.97	2.25	6.78	2.87	7.90	2.38	8.05	2.54	2.02
2. มีรายได้และทรัพย์สินที่เพียงพอและมั่นคง	7.00	2.95	7.93	2.28	7.51	2.72	6.90	2.69	6.09	2.57	3.55**
3. มีผู้ครองที่เป็นเพื่อนทุกข์เพื่อนยาก	4.42	2.31	5.70	2.61	5.73	2.21	5.62	2.63	5.00	2.53	1.02
4. มีตำแหน่งงานการบริหารที่ก้าวหน้าขึ้น	5.57	2.42	5.64	2.78	5.54	3.03	5.48	2.91	5.68	3.14	.04
5. ศึกษาต่อจนได้วุฒิสุงสุดเท่าที่จะทำได้	4.75	3.52	4.34	2.79	4.27	3.21	3.62	2.46	2.77	2.37	2.08
6. มีชื่อเสียง เป็นที่ยอมรับในวิชาชีพของตน	6.33	2.42	4.87	2.45	5.27	2.60	5.23	2.40	7.00	2.14	4.20**
7. มีเพื่อนร่วมงานที่ดีที่คอยช่วยเหลือเกื้อกูลกัน	6.33	1.83	5.59	2.26	5.71	2.30	5.80	2.48	7.36	2.08	2.97*
8. มีผู้บังคับบัญชาที่ให้โอกาสและสนับสนุน	6.92	1.73	5.32	2.47	5.17	2.58	5.02	2.58	6.27	2.53	2.62
9. มีเวลาให้กับครอบครัวและการพักผ่อนหย่อนใจ	2.83	2.08	3.98	2.38	4.41	2.44	4.31	2.57	3.95	2.61	1.17
10. มีบุตรธิดาที่มีอนาคตน่าภาคภูมิใจ	2.73	2.24	3.84	2.89	4.63	3.05	5.23	3.26	4.68	3.00	3.15*

*P < .05

**P < .01

จากตารางที่ 36 พบว่าผู้บริหารและอาจารย์ที่มีเงินเดือนต่างกันมีความปรารถนาในชีวิตแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 2 ข้อ ได้แก่ ข้อ 2 มีรายได้และทรัพย์สินที่เพียงพอและมั่นคง เมื่อทดสอบความแตกต่าง เป็นรายคู่ด้วยวิธีของ เซฟ เฟที่ระดับ .05 พบว่า ผู้บริหารและอาจารย์ที่มีเงินเดือน 3,001-4,500 บาท มีความปรารถนาในข้อนี้มากกว่าผู้บริหารและอาจารย์ที่มีเงินเดือน 8,501 บาทขึ้นไป ข้อ 6 มีชื่อเสียงเป็นที่ยอมรับในวิชาชีพของตน เมื่อทดสอบความแตกต่าง เป็นรายคู่ด้วยวิธีของ เซฟ เฟที่ระดับ .05 พบว่า ผู้บริหารและอาจารย์ที่มีเงินเดือน 3,001-4,500 บาท มีความปรารถนาในข้อนี้น้อยกว่าผู้บริหารและอาจารย์ที่มีเงินเดือน 8,501 บาทขึ้นไป ส่วนข้อที่ผู้บริหารและอาจารย์มีความปรารถนาในชีวิตแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ได้แก่ข้อ 7 มีเพื่อนร่วมงานที่ดีที่คอยช่วยเหลือเกื้อกูลกัน เมื่อทดสอบความแตกต่าง เป็นรายคู่ด้วยวิธีของ เซฟ เฟที่ระดับ .05 พบว่าผู้บริหารและอาจารย์ที่มีเงินเดือน 8,501 บาทขึ้นไปมีความปรารถนาในข้อนี้มากกว่าผู้บริหารและอาจารย์ที่มีเงินเดือน 3,001-4,500 บาท และข้อ 10 มีบุตรธิดาที่มีอนาคตภาคภูมิใจ ซึ่งเมื่อทดสอบความแตกต่าง เป็นรายคู่ด้วยวิธีของ เซฟ เฟที่ระดับ .05 ไม่พบว่าคู่ใดมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ สำหรับคู่ที่มีความแตกต่าง แสดงไว้ในตารางที่ 29, 30 และ 31 ในภาคผนวกตามลำดับ

จากผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารและอาจารย์ที่มีเงินเดือน 3,001-4,500 บาทมีความปรารถนาในเรื่องมีรายได้และทรัพย์สินที่เพียงพอและมั่นคงมากกว่าผู้บริหารและอาจารย์ที่มีเงินเดือน 8,501 บาทขึ้นไป ด้วยเหตุผลเดียวกับผลการวิจัยในตารางที่ 12 คือผู้ที่มีเงินเดือนน้อยย่อมที่จะต้องการมีรายได้ และทรัพย์สินที่เพียงพอและมั่นคงมากกว่าผู้ที่มีเงินเดือนสูงในแง่ของเศรษฐกิจ ค่าครองชีพ และฐานะทางสังคม นอกจากนั้นยังพบว่าผู้บริหารและอาจารย์ที่มีเงินเดือน 3,001-4,500 บาท มีความปรารถนาในเรื่องมีชื่อเสียงเป็นที่ยอมรับในวิชาชีพของตนน้อยกว่าผู้บริหารและอาจารย์ที่มีเงินเดือน 8,501 บาทขึ้นไป อาจเนื่องมาจากผู้บริหารและอาจารย์ที่มีเงินเดือนน้อยเพิ่มเริ่มเข้ารับราชการไม่นาน อายุยังน้อย จึงมีความต้องการที่จะสร้างฐานะและเห็นความสำคัญของเรื่องรายได้ (ตารางที่ 33) มากกว่าการมีชื่อเสียงซึ่งแตกต่างจากผู้บริหารและอาจารย์ที่มีเงินเดือนมาก รับราชการมานาน และมีประสบการณ์ในวิชาชีพของตนมาก ดังนั้นจึงมีความปรารถนาในเรื่องนี้มากกว่าผู้บริหารและอาจารย์ที่มีเงินเดือนน้อย และจากผลการวิจัยครั้งนี้ยังพบว่า ผู้บริหารและอาจารย์ที่มีเงินเดือน 8,501 บาทขึ้นไป มีความปรารถนา

ในเรื่องการมีเพื่อนร่วมงานที่ดีที่คอยช่วยเหลือเกื้อกูลกัน มากกว่าผู้บริหารและอาจารย์ที่มีเงินเดือน 3,001-4,500 บาท ทั้งนี้ เมื่อพิจารณาจากแบบสอบถามแล้วพบว่าผู้บริหารและอาจารย์ที่มีเงินเดือน 8,501 บาทขึ้นไป ส่วนมากจะเป็นผู้บริหาร ดังนั้น เพื่อความสำเร็จในการบริหารงาน ผู้บริหารจึงต้องการที่จะมีเพื่อนร่วมงานที่ดี ซึ่งเพื่อนร่วมงานจะทำให้เกิดประสิทธิภาพของงานได้ดี