

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลสำหรับการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลเป็นลำดับ ดังนี้ คือ

1. สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล
2. ลำดับชั้นในการนำเสนอข้อมูล
 - 2.1 ข้อมูลเชิงปริมาณ
 - 2.2 ข้อมูลเชิงคุณภาพ
3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

เพื่อให้เกิดความเข้าใจตรงกันในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล จึงกำหนดสัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

\bar{x}	แทน	ค่าเฉลี่ยของคะแนนระดับการพัฒนาคนด้านวิชาการของอาจารย์
S.D.	แทน	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การพัฒนาคนด้านวิชาการของอาจารย์
N	แทน	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
t	แทน	การทดสอบสมมติฐานด้วย t-distribution
F	แทน	ค่าสถิติที่ใช้ในการพิจารณาใน F-distribution
df	แทน	Degree of Freedom
SS	แทน	Sum of Squares
MS	แทน	Mean Squares
*	แทน	มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ลำดับชั้นในการนำเสนอข้อมูล

ลำดับชั้นในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลสำหรับการวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยนำเสนอข้อมูลตามลำดับ ดังนี้

1. ข้อมูลเชิงปริมาณ

ตอนที่ 1. ข้อมูลพื้นฐาน ได้แก่ เพศ อายุ คณะ วุฒิการศึกษา ตำแหน่ง อายุราชการ จำนวนเวลาที่ทำการสอนในระดับอุดมศึกษา และระดับการได้รับเงินเดือน

ตอนที่ 2 เปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยรายข้อการพัฒนาตนเองของอาจารย์

- 2.1 การพัฒนาคนด้านวิชาการของอาจารย์โดยรวม
- 2.2 การพัฒนาคนด้านวิชาการของอาจารย์จำแนกตามเพศ
- 2.3 การพัฒนาคนด้านวิชาการของอาจารย์จำแนกตามตำแหน่งทางวิชาการ

2.4 การพัฒนาตนด้านวิชาการของอาจารย์จำแนกตามคณะ

ตอนที่ 3 คะแนนเฉลี่ยรายข้อการสนับสนุนของมหาวิทยาลัยในการสร้างสิ่งจูงใจเพื่อพัฒนาอาจารย์ด้านวิชาการ

3.1 คะแนนเฉลี่ยรายข้อการสนับสนุนของมหาวิทยาลัยในการสร้างสิ่งจูงใจเพื่อพัฒนาอาจารย์ด้านวิชาการจำแนกตามเพศ

3.2 คะแนนเฉลี่ยรายข้อการสนับสนุนของมหาวิทยาลัยในการสร้างสิ่งจูงใจเพื่อพัฒนาอาจารย์ด้านวิชาการจำแนกตามตำแหน่งทางวิชาการ

3.3 คะแนนเฉลี่ยรายข้อการสนับสนุนของมหาวิทยาลัยในการสร้างสิ่งจูงใจเพื่อพัฒนาอาจารย์ด้านวิชาการจำแนกตามคณะ

ตอนที่ 4 วิเคราะห์เปรียบเทียบการพัฒนาตนด้านวิชาการของอาจารย์

4.1 เปรียบเทียบการพัฒนาตนด้านวิชาการของอาจารย์จำแนกตามเพศ

4.2 เปรียบเทียบการพัฒนาตนด้านวิชาการของอาจารย์จำแนกตามตำแหน่งทางวิชาการ

4.3 เปรียบเทียบการพัฒนาตนด้านวิชาการของอาจารย์จำแนกตามคณะ

ตอนที่ 5 วิเคราะห์เปรียบเทียบการได้รับการสนับสนุนในการสร้างสิ่งจูงใจเพื่อพัฒนาตนด้านวิชาการของอาจารย์

5.1 เปรียบเทียบการได้รับการสนับสนุนในการสร้างสิ่งจูงใจเพื่อพัฒนาตนด้านวิชาการของอาจารย์จำแนกตามเพศ

5.2 เปรียบเทียบการได้รับการสนับสนุนในการสร้างสิ่งจูงใจเพื่อพัฒนาตนด้านวิชาการ ของอาจารย์จำแนกตามตำแหน่งวิชาการ

5.3 เปรียบเทียบการได้รับการสนับสนุนในการสร้างสิ่งจูงใจเพื่อพัฒนาตนด้านวิชาการของอาจารย์จำแนกตามคณะ

ตอนที่ 6 คำร้อยละของรูปแบบกิจกรรมการพัฒนาตนด้านวิชาการที่เหมาะสมตามความเห็นของอาจารย์

2. ข้อมูลเชิงคุณภาพ

ตอนที่ 1 บริบทมหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์

ตอนที่ 2 วิเคราะห์แนวทางการพัฒนาตนด้านวิชาการของอาจารย์ การสร้างสิ่งจูงใจเพื่อพัฒนาตนด้านวิชาการ จากการสัมภาษณ์และการสนทนากลุ่ม

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. ข้อมูลเชิงปริมาณ

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป

ค่าความถี่และคำร้อยละข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับสถานภาพของกลุ่มตัวอย่างได้แก่ เพศ อายุ คณะ วุฒิกการศึกษา ตำแหน่ง อายุราชการ และระดับเงินเดือน ดังแสดงในตารางที่ 2

ตารางที่ 2 แสดงค่าความถี่และค่าร้อยละสถานภาพของกลุ่มตัวอย่าง

สถานภาพ	จำนวน	ร้อยละ
1. เพศ		
ชาย	81	57.4
หญิง	60	42.6
รวม	141	100.0
2. อายุ		
20 – 30 ปี	15	10.6
31 – 40 ปี	48	34.0
41 – 50 ปี	36	25.5
51 – 60 ปี	42	29.8
รวม	141	100.0
3. สังกัดคณะ		
ครุศาสตร์	28	19.9
เทคโนโลยีอุตสาหกรรม	15	10.6
วิทยาการจัดการ	18	12.8
วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี	49	34.8
มนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์	31	22.0
รวม	141	100.0
4. วุฒิการศึกษา		
ปริญญาตรี	14	9.9
ปริญญาโท	109	77.3
ปริญญาเอก	18	12.8
รวม	141	100.0
5. ตำแหน่ง		
อาจารย์	104	73.8
ผู้ช่วยศาสตราจารย์	33	23.4
รองศาสตราจารย์	4	2.8
รวม	141	100.0
6. อายุราชการ		
ต่ำกว่า 5 ปี	7	5.0
5 – 10 ปี	37	26.2
11 – 15 ปี	18	12.8

ตารางที่ 2 (ต่อ)

สถานภาพ	จำนวน	ร้อยละ
6. อายุราชการ (ต่อ)		
16 – 20 ปี	18	12.8
21 – 25 ปี	20	14.2
26 ปีขึ้นไป	41	29.1
รวม	141	100.0
7. ระดับการรับเงินเดือนในปัจจุบัน		
ระดับ 3	21	14.9
ระดับ 4	8	5.7
ระดับ 5	16	11.3
ระดับ 6	12	8.5
ระดับ 7	43	30.5
ระดับ 8	35	24.8
ระดับ 9	6	4.3
รวม	141	100.0

จากตารางที่ 2 แสดงว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศชายมีจำนวน 81 คน คิดเป็นร้อยละ 57.4 เพศหญิง จำนวน 60 คน คิดเป็นร้อยละ 42.6 มีอายุระหว่าง 31-40 ปี มากที่สุดจำนวน 48 คน คิดเป็นร้อยละ 34.0 รองลงไปอายุ 51-60 ปี จำนวน 42 คน คิดเป็นร้อยละ 29.8 อายุ 41-50 ปี จำนวน 36 คน คิดเป็นร้อยละ 25.5 ตามลำดับ ส่วนอายุ 20-30 ปี น้อยที่สุด มีจำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 10.6 กลุ่มตัวอย่างสังกัดคณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีมากที่สุด จำนวน 49 คน คิดเป็นร้อยละ 34.8 รองลงไปได้แก่คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ จำนวน 31 คน คิดเป็นร้อยละ 22.0 คณะครุศาสตร์ จำนวน 28 คน คิดเป็นร้อยละ 19.9 คณะวิทยาการจัดการ จำนวน 18 คน คิดเป็นร้อยละ 12.8 ตามลำดับ น้อยที่สุดได้แก่คณะเทคโนโลยีอุตสาหกรรม จำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 10.6 ทั้งนี้กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาโทมากที่สุด จำนวน 109 คน คิดเป็นร้อยละ 77.3 รองลงไปเป็นวุฒิปริญญาเอก จำนวน 18 คน คิดเป็นร้อยละ 12.8 และปริญญาตรี จำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 9.9 ตามลำดับ โดยมีตำแหน่งเป็นอาจารย์มากที่สุด จำนวน 104 คน คิดเป็นร้อยละ 73.8 ผู้ช่วยศาสตราจารย์ จำนวน 33 คน คิดเป็นร้อยละ 23.4 และรองศาสตราจารย์ จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 2.8 ตามลำดับ กลุ่มตัวอย่างมีอายุราชการ 26 ปีขึ้นไปจำนวนมากที่สุด คือ 41 คน คิดเป็นร้อยละ 29.1 รองลงมาคือ 5-10 ปี จำนวน 37 คน คิดเป็นร้อยละ 26.2 มีอายุราชการ 21-25 ปี จำนวน 20 คน คิดเป็นร้อยละ 14.2 อายุราชการ 11 – 20 ปี จำนวน 18 คน คิดเป็นร้อยละ 12.8 และต่ำกว่า 5 ปี จำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 5.0 ตามลำดับ และมีผู้รับเงินเดือนในระดับ 7 มากที่สุด จำนวน 43 คน คิดเป็นร้อยละ 30.5 รองลงมา คือ ระดับ 8 จำนวน 35 คน คิดเป็นร้อยละ 24.8 ระดับ 3 จำนวน 21 คน คิดเป็นร้อยละ 14.9 ระดับ 5 จำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 11.3 ระดับ 6 จำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 8.5 ระดับ 4 จำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 5.7 ตามลำดับ และระดับ 9 น้อยที่สุดจำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 4.3

ตอนที่ 2 เปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยรายข้อการพัฒนาตนเองด้านวิชาการของอาจารย์

2.1 เปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยรายข้อการพัฒนาตนเองด้านวิชาการของอาจารย์โดยรวม ดังแสดงในตาราง

ที่ 3

ตารางที่ 3 เปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยรายข้อการพัฒนาตนเองด้านวิชาการของอาจารย์โดยรวม

ข้อ	การพัฒนาตนเอง	\bar{X}	S.D.
1.	เข้าร่วมเป็นสมาชิกสมาคมวิชาชีพในสาขาวิชาที่เกี่ยวข้อง	3.05	1.37
2.	สมัครเป็นสมาชิกวารสารต่าง ๆ ในสาขาวิชาที่เกี่ยวข้อง	3.01	1.24
3.	อ่านวารสารทางวิชาการต่าง ๆ	3.73	0.98
4.	เข้าร่วมกิจกรรมกับสมาคมวิชาชีพที่เกี่ยวข้อง	3.10	1.15
5.	ให้ความสนใจรับฟังข่าวสารข้อมูลจากสื่อมวลชนแขนงต่างๆ	4.07	0.89
6.	เข้าร่วมประชุม อบรม สัมมนาทางวิชาการกับหน่วยงานต่างๆ	3.77	0.84
7.	จัดกิจกรรมและโครงการประชุม อบรม สัมมนาทางวิชาการ ให้แก่บุคคลที่เกี่ยวข้องภายในและภายนอกมหาวิทยาลัย	3.13	1.12
8.	ศึกษาดูงานในสาขาวิชาที่เกี่ยวข้องในหน่วยงานทางราชการและ เอกชน	3.31	1.00
9.	ประชุม อบรม สัมมนา หรือศึกษาดูงานในต่างประเทศ	2.68	1.31
10.	แลกเปลี่ยนความคิดเห็นแบบกันเองระหว่างผู้ร่วมงาน	3.80	0.94
11.	ขอคำปรึกษาจากนักวิชาการหรือผู้มีประสบการณ์	3.62	0.99
12.	จัดกิจกรรมนันทนาการเพื่อการผ่อนคลายความตึงเครียด	3.06	0.98
13.	ร่วมกิจกรรมเสริมสุขภาพ ออกกำลังกายและตรวจสุขภาพ ประจำปี	3.17	1.04
14.	เข้ารับการศึกษาอบรมหลักสูตรระยะสั้น	3.03	1.14
15.	ศึกษาต่อเพื่อรับวุฒิปริญญาในระดับต่าง ๆ	2.86	1.35
16.	ศึกษาค้นคว้า เผยแพร่แนวคิดและผลงานในรูปเอกสารวิชาการ	3.12	1.15
17.	เผยแพร่แนวคิดและผลงานในรูปบทความทางวิชาการ	2.97	1.25
18.	ศึกษาค้นคว้าเพื่อการเป็นวิทยากรให้แก่หน่วยงานต่าง ๆ	3.17	1.25
19.	ศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมจากเอกสารที่เป็นคู่มือการปฏิบัติงานจาก แหล่งข้อมูลที่เป็น ICT ต่าง ๆ	3.52	1.05
20.	ศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมจาก สอศทศนุปกรณ์และ ICT	3.66	1.00
	รวม	3.29	0.69

ตารางที่ 3 แสดงว่าอาจารย์มีการพัฒนาตนเองด้านวิชาการโดยรวม อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.29$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อาจารย์มีการพัฒนาตนเองด้านวิชาการอยู่ในระดับมาก 7 ข้อ ระดับปานกลาง 13 ข้อ โดยข้อที่มีค่าคะแนนเฉลี่ยมากที่สุดเรียงลำดับได้แก่ ให้ความสนใจรับฟังข่าวสารจากสื่อมวลชนแขนงต่างๆ ($\bar{X} = 4.07$) แลกเปลี่ยนความคิดเห็นแบบกันเองระหว่างผู้ร่วมงาน ($\bar{X} = 3.80$) เข้าร่วมประชุม อบรม สัมมนาทางวิชาการให้แก่บุคคลที่เกี่ยวข้องภายในและภายนอกมหาวิทยาลัย ($\bar{X} = 3.77$) ส่วนข้อที่มีค่าคะแนนเฉลี่ยน้อยที่สุดได้แก่ ประชุม อบรม สัมมนา หรือศึกษาดูงานในต่างประเทศ ($\bar{X} = 2.68$) ศึกษาต่อเพื่อรับวุฒิปริญญาในระดับต่าง ๆ ($\bar{X} = 2.86$) และเผยแพร่แนวคิดและผลงานในรูปแบบบทความทางวิชาการ ($\bar{X} = 2.97$) ตามลำดับ

2.2 เปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยรายข้อการพัฒนาตนเองด้านวิชาการของอาจารย์จำแนกตามเพศ ดังแสดงในตารางที่ 4

ตารางที่ 4 เปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยรายข้อการพัฒนาตนเองด้านวิชาการของอาจารย์จำแนกตามเพศ

ข้อ	การพัฒนาตนเอง	ชาย(N= 81)		หญิง (N= 60)	
		\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.
1.	เข้าร่วมเป็นสมาชิกสมาคมวิชาชีพในสาขาวิชาที่เกี่ยวข้อง	3.25	1.33	2.78	1.37
2.	สมัครเป็นสมาชิกรวารสารต่าง ๆ ในสาขาวิชาที่เกี่ยวข้อง	2.97	1.28	3.06	1.20
3.	อ่านวารสารทางวิชาการต่าง ๆ	3.80	0.96	3.63	1.00
4.	เข้าร่วมกิจกรรมกับสมาคมวิชาชีพที่เกี่ยวข้อง	3.01	1.14	3.23	1.16
5.	ให้ความสนใจรับฟังข่าวสารข้อมูลจากสื่อมวลชนแขนงต่างๆ	4.07	0.87	4.08	0.92
6.	เข้าร่วมประชุม อบรม สัมมนาทางวิชาการ กับหน่วยงานต่างๆ	3.85	0.83	3.66	0.85
7.	จัดกิจกรรมและโครงการประชุม อบรม สัมมนาทางวิชาการ ให้แก่บุคคลที่เกี่ยวข้องภายในและภายนอกมหาวิทยาลัย	3.24	1.11	2.98	1.12
8.	ศึกษาดูงานในสาขาวิชาที่เกี่ยวข้องในหน่วยงานทางราชการและเอกชน	3.30	0.91	3.31	1.12
9.	ประชุม อบรม สัมมนา หรือศึกษาดูงานในต่างประเทศ	2.81	1.35	2.51	1.25
10.	แลกเปลี่ยนความคิดเห็นแบบกันเองระหว่างผู้ร่วมงาน	3.70	0.95	3.95	0.92
11.	ขอคำปรึกษาจากนักวิชาการหรือผู้มีประสบการณ์	3.54	1.00	3.73	0.98
12.	จัดกิจกรรมนันทนาการเพื่อการผ่อนคลายความตึงเครียด	3.00	0.90	3.15	1.08

ตารางที่ 4 (ต่อ)

ข้อ	การพัฒนาตนเอง	ชาย(N= 81)		หญิง (N= 60)	
		\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.
13.	ร่วมกิจกรรมเสริมสุขภาพ ออกกำลังกายและตรวจสุขภาพประจำปี	3.17	1.08	3.16	0.99
14.	เข้ารับการศึกษอบรมหลักสูตรระยะสั้น	3.07	1.14	2.98	1.15
15.	ศึกษาต่อเพื่อรับวุฒิปริญญาในระดับต่าง ๆ	2.91	1.40	2.80	1.28
16.	ศึกษาค้นคว้า เผยแพร่แนวคิดและผลงานในรูปแบบเอกสารวิชาการ	3.19	1.22	3.01	1.04
17.	เผยแพร่แนวคิดและผลงานในรูปแบบบทความทางวิชาการ	3.02	1.15	2.91	1.38
18.	ศึกษาค้นคว้าเพื่อการเป็นวิทยากรให้แก่หน่วยงานต่าง ๆ	3.37	1.20	2.90	1.27
19.	ศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมจากเอกสารที่เป็นคู่มือการปฏิบัติงานจากแหล่งข้อมูลที่เป็น ICT ต่าง ๆ	3.62	1.00	3.38	1.10
20.	ศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมจากสื่อดิจิทัลและ ICT	3.67	.99	3.65	1.02
	รวม	3.33	0.66	3.24	0.73

ตารางที่ 4 แสดงว่า อาจารย์เพศชาย มีการพัฒนาตนเองด้านวิชาการ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.33$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อาจารย์มีการพัฒนาตนเองอยู่ในระดับมาก 7 เรื่อง อยู่ในระดับปานกลาง 13 เรื่อง เรียงตามลำดับดังนี้ คือ การให้ความสนใจรับฟังข่าวสารข้อมูลจากสื่อมวลชนแขนงต่าง ๆ ($\bar{X} = 4.07$) เข้าร่วมประชุม อบรม สัมมนาทางวิชาการ กับหน่วยงานต่างๆ ($\bar{X} = 3.85$) อ่านวารสารทางวิชาการต่าง ๆ ($\bar{X} = 3.80$) แลกเปลี่ยนความคิดเห็นแบบกันเองระหว่างผู้ร่วมงาน ($\bar{X} = 3.70$) ส่วนข้อที่มีค่าคะแนนเฉลี่ยน้อยที่สุด ได้แก่ ประชุม อบรม สัมมนา หรือศึกษาดูงานในต่างประเทศ ($\bar{X} = 2.81$) ศึกษาต่อเพื่อรับวุฒิปริญญาในระดับต่าง ๆ ($\bar{X} = 2.91$) และสมัครเป็นสมาชิกวารสารต่าง ๆ ในสาขาวิชาที่เกี่ยวข้อง ($\bar{X} = 2.97$) ตามลำดับ

ส่วนอาจารย์เพศหญิงมีการพัฒนาตนเองด้านวิชาการ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.24$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อาจารย์มีการพัฒนาตนเองอยู่ในระดับมาก 6 เรื่อง อยู่ในระดับปานกลาง 14 เรื่อง เรียงตามลำดับดังนี้ คือ การให้ความสนใจรับฟังข่าวสารข้อมูลจากสื่อมวลชนแขนงต่าง ๆ ($\bar{X} = 4.08$) แลกเปลี่ยนความคิดเห็นแบบกันเองระหว่างผู้ร่วมงาน ($\bar{X} = 3.95$) ขอคำปรึกษาจากนักวิชาการหรือผู้มีประสบการณ์ ($\bar{X} = 3.73$) ส่วนข้อที่มีค่าคะแนนเฉลี่ยน้อยที่สุด ได้แก่ ประชุม อบรม สัมมนา หรือศึกษาดูงานในต่างประเทศ ($\bar{X} = 2.51$) เข้าร่วมกิจกรรมกับสมาคมวิชาชีพที่เกี่ยวข้อง ($\bar{X} = 2.78$) และ ศึกษาต่อเพื่อรับวุฒิปริญญาในระดับต่าง ๆ ($\bar{X} = 2.80$) ตามลำดับ

2.3 เปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยรายข้อการพัฒนาตนเองด้านวิชาการของอาจารย์จำแนกตามตำแหน่งทางวิชาการ ดังแสดงในตารางที่ 5

ตารางที่ 5 เปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยรายข้อการพัฒนาตนด้านวิชาการของอาจารย์จำแนกตามตำแหน่งทางวิชาการ

ข้อที่	การพัฒนาตนเอง	อาจารย์ (N= 104)		ผู้ช่วยศาสตราจารย์ (N= 33)		รองศาสตราจารย์ (N=4)	
		\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.
1.	เข้าร่วมเป็นสมาชิกสมาคมวิชาชีพในสาขาวิชาที่เกี่ยวข้อง	2.88	1.39	3.54	1.25	3.50	0.57
2.	สมัครเป็นสมาชิกวารสารต่าง ๆ ในสาขาวิชาที่เกี่ยวข้อง	2.94	1.26	3.21	1.26	3.25	0.50
3.	อ่านวารสารทางวิชาการต่าง ๆ	3.73	0.98	3.75	1.00	3.50	1.00
4.	เข้าร่วมกิจกรรมกับสมาคมวิชาชีพที่เกี่ยวข้อง	3.01	1.20	3.33	1.02	3.50	0.57
5.	ให้ความสนใจรับฟังข่าวสารข้อมูลจากสื่อมวลชนแขนงต่าง ๆ	4.00	0.96	4.24	0.61	4.75	0.50
6.	เข้าร่วมประชุม อบรม สัมมนาทางวิชาการกับหน่วยงานต่างๆ	3.62	0.82	4.09	0.76	5.00	0.00
7.	จัดกิจกรรมและโครงการประชุม อบรม สัมมนาทางวิชาการ ให้แก่บุคคลที่เกี่ยวข้องภายในและภายนอกมหาวิทยาลัย	3.07	1.09	3.24	1.22	3.75	0.95
8.	ศึกษาดูงานในสาขาวิชาที่เกี่ยวข้องในหน่วยงานทางราชการและเอกชน	3.17	0.98	3.72	1.00	3.50	0.57
9.	ประชุม อบรม สัมมนา หรือศึกษาดูงานในต่างประเทศ	2.51	1.21	3.27	1.42	2.25	1.89
10.	แลกเปลี่ยนความคิดเห็นแบบกันเองระหว่างผู้ร่วมงาน	3.78	1.00	3.78	0.78	4.50	0.57
11.	ขอคำปรึกษาจากนักวิชาการหรือผู้มีประสบการณ์	3.54	0.98	3.72	1.00	4.75	0.50
12.	จัดกิจกรรมนันทนาการเพื่อการผ่อนคลายความตึงเครียด	2.99	0.919	3.27	1.20	3.25	0.50
13.	ร่วมกิจกรรมเสริมสุขภาพ ออกกำลังกายและตรวจสุขภาพประจำปี	3.05	0.93	3.66	1.13	2.00	1.41

ตารางที่ 5 (ต่อ)

ข้อที่	การพัฒนาตนเอง	อาจารย์ (N= 104)		ผู้ช่วยศาสตราจารย์ (N= 33)		รองศาสตราจารย์ (N=4)	
		\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.
14.	เข้ารับการศึกษอบรมหลักสูตรระยะสั้น	2.92	1.11	3.66	1.13	2.00	1.41
15.	ศึกษาต่อเพื่อรับวุฒิในระดับต่างๆ	2.92	1.31	3.51	1.09	2.00	1.41
16.	ศึกษาค้นคว้าเผยแพร่แนวคิดและผลงานในรูปเอกสารวิชาการ	3.07	1.12	2.78	1.45	2.75	2.06
17.	เผยแพร่แนวคิดและผลงานในรูปบทความทางวิชาการ	2.90	1.22	3.30	1.13	2.75	2.06
18.	ศึกษาค้นคว้าเพื่อการเป็นวิทยากรให้แก่หน่วยงานต่างๆ	2.99	1.25	3.24	1.22	3.25	0.50
19.	ศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมจากเอกสารที่เป็นคู่มือการปฏิบัติงานจากแหล่งข้อมูลที่เป็น ICT ต่างๆ	3.48	1.13	3.72	1.17	3.00	0.00
20.	ศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมจากสื่อดิจิทัลและ ICT	3.66	1.07	3.72	0.80	3.25	0.50
รวม		3.21	0.69	3.54	0.67	3.32	0.63

ตารางที่ 5 แสดงว่าอาจารย์ที่มีตำแหน่งเป็นอาจารย์ มีการพัฒนาตนด้านวิชาการโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.21$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อาจารย์ มีการพัฒนาตนเองอยู่ในระดับมาก 6 เรื่อง อยู่ในระดับปานกลาง 14 เรื่อง เรียงตามลำดับดังนี้ คือการให้ความสนใจรับฟังข่าวสารข้อมูลจากสื่อมวลชนแขนงต่าง ๆ ($\bar{X} = 4.00$) แลกเปลี่ยนความคิดเห็นแบบกันเองระหว่างผู้ร่วมงาน ($\bar{X} = 3.78$) อ่านวารสารทางวิชาการต่าง ๆ ($\bar{X} = 3.73$) ส่วนข้อที่มีค่าคะแนนเฉลี่ยน้อยที่สุดได้แก่ ประชุม อบรม สัมมนา หรือศึกษาดูงานในต่างประเทศ ($\bar{X} = 2.51$) เข้าร่วมกิจกรรมกับสมาคมวิชาชีพที่เกี่ยวข้อง ($\bar{X} = 2.88$) และเผยแพร่แนวคิดและผลงานในรูปบทความทางวิชาการ ($\bar{X} = 2.90$) ตามลำดับ

ส่วนอาจารย์ที่มีตำแหน่งเป็นผู้ช่วยศาสตราจารย์ มีการพัฒนาตนด้านวิชาการโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.54$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อาจารย์ มีการพัฒนาตนอยู่ในระดับมาก 6 เรื่อง อยู่ในระดับปานกลาง 14 เรื่อง เรียงตามลำดับดังนี้ คือ การให้ความสนใจรับฟังข่าวสารข้อมูลจากสื่อมวลชนแขนงต่าง ๆ ($\bar{X} = 4.24$) เข้าร่วมประชุม อบรม สัมมนาทางวิชาการ กับหน่วยงานต่างๆ ($\bar{X} = 4.09$) แลกเปลี่ยนความคิดเห็นแบบกันเองระหว่างผู้ร่วมงาน ($\bar{X} = 3.87$) ส่วนข้อที่มีค่าคะแนนเฉลี่ยน้อยที่สุดได้แก่ ศึกษาต่อเพื่อรับวุฒิ

ปริญญาในระดับต่าง ๆ ($\bar{X} = 2.78$) สมัครเป็นสมาชิกวารสารต่าง ๆ ในสาขาวิชาที่เกี่ยวข้อง ($\bar{X} = 3.21$) และเผยแพร่แนวคิดและผลงานในรูปแบบบทความทางวิชาการ ($\bar{X} = 3.24$) ตามลำดับ

อาจารย์ที่มีตำแหน่งเป็นรองศาสตราจารย์พบว่ามีการพัฒนาตนด้านวิชาการโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.32$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อาจารย์มีการพัฒนาตนอยู่ในระดับมากที่สุด 3 เรื่อง อยู่ในระดับปานกลาง 11 เรื่อง อยู่ในระดับน้อย 4 เรื่อง เรียงตามลำดับดังนี้ คือ เข้าร่วมประชุม อบรม สัมมนาทางวิชาการ กับหน่วยงานต่างๆ ($\bar{X} = 5.00$) ขอคำปรึกษาจากนักวิชาการหรือผู้มีประสบการณ์ ($\bar{X} = 4.75$) การให้ความสนใจรับฟังข่าวสารข้อมูลจากสื่อมวลชนแขนงต่าง ๆ ($\bar{X} = 4.75$) ส่วนข้อที่มีค่าคะแนนเฉลี่ยน้อยที่สุดได้แก่ ศึกษาต่อเพื่อรับวุฒิปริญญาในระดับต่าง ๆ ($\bar{X} = 2.00$) เข้ารับการศึกษายอบรมหลักสูตรระยะสั้น ($\bar{X} = 2.00$) และ ร่วมกิจกรรมเสริมสุขภาพ ออกกำลังกายและตรวจสุขภาพประจำปี ($\bar{X} = 2.00$) ตามลำดับ

2.4 เปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยรายข้อการพัฒนาตนด้านวิชาการของอาจารย์จำแนกตามคณะ ดังแสดงในตารางที่ 6

เว้น 2 หน้า

ตารางที่ 6 แสดงว่าพบว่า อาจารย์คณะครุศาสตร์มีการพัฒนาตนด้านวิชาการโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.31$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อาจารย์คณะครุศาสตร์มีการพัฒนาตนอยู่ในระดับมาก 6 เรื่อง ระดับปานกลาง 14 เรื่อง เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ย ดังนี้ คือ การให้ความสนใจรับฟังข่าวสารข้อมูลจากสื่อมวลชนแขนงต่าง ๆ ($\bar{X} = 4.28$) เข้าร่วมประชุม อบรม สัมมนาทางวิชาการ กับหน่วยงานต่าง ๆ ($\bar{X} = 4.03$) ศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมจากโสตทัศนูปกรณ์และ ICT ($\bar{X} = 3.82$) ส่วนข้อที่มีค่าคะแนนเฉลี่ยน้อยที่สุดได้แก่ ศึกษาต่อเพื่อรับวุฒิปริญญาในระดับต่าง ๆ ($\bar{X} = 2.71$) ประชุม อบรม สัมมนา หรือศึกษาดูงานในต่างประเทศ ($\bar{X} = 2.85$) และ สมัครเป็นสมาชิกวารสารต่าง ๆ ในสาขาวิชาที่เกี่ยวข้อง ($\bar{X} = 2.85$) ตามลำดับ

อาจารย์คณะเทคโนโลยีอุตสาหกรรม พบว่า อาจารย์มีการพัฒนาตนด้านวิชาการโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.95$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อาจารย์คณะเทคโนโลยีอุตสาหกรรม มีการพัฒนาตนอยู่ในระดับมาก 1 เรื่อง อยู่ในระดับปานกลาง 19 เรื่อง เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยดังนี้ คือ ศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมจากโสตทัศนูปกรณ์และ ICT ($\bar{X} = 3.60$) เข้าร่วมประชุม อบรม สัมมนาทางวิชาการ กับหน่วยงานต่าง ๆ ($\bar{X} = 3.46$) แลกเปลี่ยนความคิดเห็นแบบกันเองระหว่างผู้ร่วมงาน ($\bar{X} = 3.33$) ส่วนข้อที่มีค่าคะแนนเฉลี่ยน้อยที่สุดได้แก่ ประชุม อบรม สัมมนา หรือศึกษาดูงานในต่างประเทศ ($\bar{X} = 2.53$) สมัครเป็นสมาชิกวารสารต่าง ๆ ในสาขาวิชาที่เกี่ยวข้อง ($\bar{X} = 2.60$) และร่วมกิจกรรมเสริมสุขภาพ ออกกำลังกายและตรวจสุขภาพประจำปี ($\bar{X} = 2.60$) ตามลำดับ

อาจารย์คณะวิทยาการจัดการ พบว่า อาจารย์มีการพัฒนาตนด้านวิชาการโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.44$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีการพัฒนาตนอยู่ในระดับมาก 6 เรื่อง อยู่ในระดับปานกลาง 14 เรื่อง เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยดังนี้ คือ การให้ความสนใจรับฟังข่าวสารข้อมูลจากสื่อมวลชนแขนงต่าง ๆ ($\bar{X} = 4.16$) แลกเปลี่ยนความคิดเห็นแบบกันเองระหว่างผู้ร่วมงาน ($\bar{X} = 4.05$) ศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมจากเอกสารที่เป็นคู่มือการปฏิบัติงานจากแหล่งข้อมูลที่เป็น ICT ต่าง ๆ ($\bar{X} = 2.83$) ส่วนข้อที่มีค่าคะแนนเฉลี่ยน้อยที่สุดได้แก่ เผยแพร่แนวคิดและผลงานในรูปบทความทางวิชาการ ($\bar{X} = 2.33$) เข้าร่วมกิจกรรมกับสมาคมวิชาชีพที่เกี่ยวข้อง ($\bar{X} = 2.38$) และประชุม อบรม สัมมนา หรือศึกษาดูงานในต่างประเทศ ($\bar{X} = 2.50$) ตามลำดับ

อาจารย์คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี พบว่าอาจารย์มีการพัฒนาตนด้านวิชาการโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.44$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีการพัฒนาตนอยู่ในระดับมาก 7 เรื่อง อยู่ในระดับปานกลาง 13 เรื่อง เรียงตามลำดับดังนี้ คือ การให้ความสนใจรับฟังข่าวสารข้อมูลจากสื่อมวลชนแขนงต่าง ๆ ($\bar{X} = 4.06$) ศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมจากโสตทัศนูปกรณ์และ ICT ($\bar{X} = 3.89$) ศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมจากเอกสารที่เป็นคู่มือการปฏิบัติงานจากแหล่งข้อมูลที่เป็น ICT ต่าง ๆ ($\bar{X} = 3.83$) ส่วนข้อที่มีค่าคะแนนเฉลี่ยน้อยที่สุดได้แก่ ประชุม อบรม สัมมนา หรือศึกษาดูงานในต่างประเทศ ($\bar{X} = 2.87$) ศึกษาต่อเพื่อรับวุฒิปริญญาในระดับต่าง ๆ ($\bar{X} = 2.91$) และจัดกิจกรรมและโครงการประชุม อบรม สัมมนาทางวิชาการ ให้แก่บุคคลที่เกี่ยวข้องภายในและภายนอกมหาวิทยาลัย ($\bar{X} = 3.12$) ตามลำดับ

อาจารย์คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ พบว่า อาจารย์มีการพัฒนาตนด้านวิชาการโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.41$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีการพัฒนาตนอยู่ในระดับมาก 6 เรื่อง อยู่ในระดับปานกลาง 14 เรื่อง เรียงตามลำดับดังนี้คือ การให้ความสนใจรับฟังข่าวสารข้อมูลจากสื่อมวลชนแขนงต่าง ๆ ($\bar{X} = 4.32$) แลกเปลี่ยนความคิดเห็นแบบกันเองระหว่างผู้ร่วมงาน ($\bar{X} = 3.93$) อ่านวารสารทางวิชาการต่าง ๆ ($\bar{X} = 3.83$) ส่วนข้อที่มีค่าคะแนนเฉลี่ยน้อยที่สุดได้แก่ ประชุม อบรม สัมมนา หรือศึกษาดูงานใน

ต่างประเทศ ($\bar{X} = 2.61$) เข้ารับการศึกษาอบรมหลักสูตรระยะสั้น ($\bar{X} = 2.93$) และศึกษาต่อเพื่อรับวุฒิปริญญาในระดับต่าง ๆ ($\bar{X} = 2.96$) ตามลำดับ

ตอนที่ 3 คะแนนเฉลี่ยรายการข้อการสนับสนุนของมหาวิทยาลัยในการสร้างสิ่งจูงใจเพื่อพัฒนาอาจารย์ด้านวิชาการ

3.1 คะแนนเฉลี่ยรายการข้อการสนับสนุนของมหาวิทยาลัยในการสร้างสิ่งจูงใจเพื่อพัฒนาอาจารย์ด้านวิชาการ ดังแสดงในตารางที่ 7

ตารางที่ 7 คะแนนเฉลี่ยรายการข้อการสนับสนุนของมหาวิทยาลัยในการสร้างสิ่งจูงใจเพื่อพัฒนาอาจารย์ด้านวิชาการ โดยรวม

ข้อที่	การได้รับการสนับสนุนในการสร้างสิ่งจูงใจเพื่อพัฒนาด้านวิชาการ	\bar{X}	S.D.
1.	มหาวิทยาลัย คณะ โปรแกรมวิชา มีการวางแผนพัฒนาอาจารย์ทางวิชาการอย่างต่อเนื่องและเหมาะสม	3.01	1.01
2.	คณะกำหนดการสอนมีสัดส่วนเหมาะสมกับงานด้านอื่นๆ	3.11	0.97
3.	หน่วยงานมีการจัดหาทุนสนับสนุนการทำผลงานทางวิชาการ	2.86	1.06
4.	จำนวนเงินทุนสนับสนุนการจัดทำและนำเสนอผลงานวิชาการเหมาะสมเพียงพอ	2.81	0.92
5.	จำนวนเงินทุนสนับสนุนการจัดทำและนำเสนอผลงานวิชาการทั่วถึงเป็นธรรม	2.85	0.93
6.	หน่วยงานสนับสนุนให้อาจารย์เพิ่มพูนความรู้โดยการทำวิจัย	2.96	1.10
7.	ทุนอุดหนุนการวิจัยของหน่วยงานทั่วถึง เหมาะสม ยุติธรรม	2.77	1.00
8.	มีการจัดนิทรรศการแสดงผลงานวิชาการของอาจารย์	2.36	1.09
9.	หน่วยงานจัดให้มีการแนะนำการพัฒนาตนด้านวิชาการ	2.74	1.14
10.	คณะมีการนำผลงานทางวิชาการมาใช้ในการพิจารณาความดีความชอบประจำปี	2.59	1.20
11.	หน่วยงานส่งเสริมให้อาจารย์ศึกษาต่อเพื่อให้มีคุณวุฒิสูงขึ้น	3.24	1.19
12.	จำนวนเงินทุนช่วยเหลือการศึกษาต่อเหมาะสมดีแล้ว	2.79	1.04
13.	หน่วยงานมีห้องปฏิบัติการเหมาะสมเพียงพอต่อความต้องการของอาจารย์	2.65	0.99
14.	มีการจัดสถานที่ให้เอื้ออำนวยต่อการผลิตงานวิชาการ	2.57	1.04
15.	มีการจัดสิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ในการผลิตงานวิชาการ	2.55	1.03
16.	ห้องสมุดมีหนังสือที่ทันสมัย	2.72	1.01
17.	ห้องสมุดมีหนังสือเพียงพอต่อความต้องการ	2.72	0.94
18.	ระบบสืบค้นข้อมูล กว้างขวาง รวดเร็ว สะดวก	2.82	0.92

ตารางที่ 7 (ต่อ)

ข้อที่	การได้รับการสนับสนุนในการสร้างสิ่งจูงใจเพื่อพัฒนาด้านวิชาการ	\bar{X}	S.D.
19.	ระบบพัสดุของหน่วยงานไม่ถูกต้อง เอื้อต่อการจัดทำงานวิชาการ	2.63	0.94
20.	ระบบการเงินของหน่วยงานคล่องตัว สะดวก รวดเร็ว ไม่มี ปัญหาในการเบิกจ่าย เอื้อต่อการจัดทำงานวิชาการ	2.62	0.92
21.	หน่วยงานมีระเบียบการลาไปเพิ่มพูนความรู้ (Sabbatical Leave)	2.65	1.13
22.	หน่วยงานเชิญวิทยากรที่มีชื่อเสียงมาให้ความรู้แก่คณาจารย์	2.81	1.01
23.	หน่วยงานมีบริการด้าน โสตทัศนูปกรณ์และสิ่งอำนวยความสะดวกต่างๆ	2.70	0.89
24.	หน่วยงานมีบริการพิมพ์เอกสารทางวิชาการเผยแพร่ต่อสาธารณชน	2.60	0.95
25.	หน่วยงานจัดผู้เชี่ยวชาญให้คำปรึกษาแนะนำในการพัฒนาด้านการทำผลงานวิชาการ	2.63	0.95
รวม		2.86	0.74

ตารางที่ 7 แสดงว่า อาจารย์ได้รับการสนับสนุนในการสร้างสิ่งจูงใจเพื่อพัฒนาตนเองด้านวิชาการ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.86$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อาจารย์ได้รับการสนับสนุนในการสร้างสิ่งจูงใจเพื่อพัฒนาตนเองด้านวิชาการ อยู่ในระดับปานกลาง 24 ข้อ ระดับน้อย 1 ข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยดังนี้ คือ หน่วยงานส่งเสริมให้อาจารย์ศึกษาต่อเพื่อให้มีคุณวุฒิสูงขึ้น ($\bar{X} = 3.24$) คณะกำหนดการสอนมีสัดส่วนเหมาะสมกับงานด้านอื่นๆ ($\bar{X} = 3.11$) มหาวิทยาลัย คณะ โปรแกรมวิชามีการวางแผนพัฒนาอาจารย์ทางวิชาการอย่างต่อเนื่องและเหมาะสม ($\bar{X} = 3.01$) ส่วนข้อที่มีค่าคะแนนเฉลี่ยน้อยที่สุดได้แก่ มีการจัดนิทรรศการแสดงผลงานวิชาการของอาจารย์ ($\bar{X} = 2.59$) มีการจัดสิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ในการผลิตงานวิชาการ ($\bar{X} = 2.55$) และ คณะมีการนำผลงานทางวิชาการมาใช้ในการพิจารณาความดีความชอบประจำปี ($\bar{X} = 2.59$) ตามลำดับ

3.2 เปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยรายข้อการสนับสนุนของมหาวิทยาลัยในการสร้างสิ่งจูงใจเพื่อพัฒนาอาจารย์ด้านวิชาการ จำแนกตามเพศ

เปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยรายข้อการสนับสนุนของมหาวิทยาลัยในการสร้างสิ่งจูงใจเพื่อพัฒนาอาจารย์ด้านวิชาการ จำแนกตามเพศ ดังแสดงในตารางที่ 8

ตารางที่ 8 เปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยรายข้อการสนับสนุนของมหาวิทยาลัยในการสร้างสิ่งจูงใจเพื่อพัฒนาอาจารย์
ด้านวิชาการ จำแนกตามเพศ

ข้อที่	การพัฒนาตนเอง	ชาย(N=81)		หญิง (N=60)	
		\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.
1.	มหาวิทยาลัย คณะ โปรแกรมวิชา มีการวางแผนพัฒนาอาจารย์ทางวิชาการอย่างต่อเนื่องและเหมาะสม	2.94	1.04	3.12	0.96
2.	คณะกำหนดการสอบมีสัดส่วนเหมาะสมกับงานด้านอื่นๆ	3.02	1.01	3.22	0.90
3.	หน่วยงานมีการจัดหาทุนสนับสนุนการทำผลงานทางวิชาการ	2.74	1.13	3.02	0.95
4.	จำนวนเงินทุนสนับสนุนการจัดทำและนำเสนอผลงานวิชาการเหมาะสมเพียงพอ	2.68	0.96	2.98	0.83
5.	จำนวนเงินทุนสนับสนุนการจัดทำและนำเสนอผลงานวิชาการทั่วถึง เป็นธรรม	2.73	0.91	3.02	0.95
6.	หน่วยงานสนับสนุนให้อาจารย์เพิ่มพูนความรู้โดยการทำวิจัย	2.79	1.18	3.20	0.95
7.	ทุนอุดหนุนการวิจัยของหน่วยงานทั่วถึง เหมาะสม ยุติธรรม	2.53	0.99	3.10	0.93
8.	มีการจัดนิทรรศการแสดงผลงานวิชาการของอาจารย์	2.15	0.95	2.65	1.20
9.	หน่วยงานจัดให้มีการแนะนำการพัฒนาตนด้านวิชาการ	2.56	1.12	3.00	1.13
10.	คณะมีการนำผลงานทางวิชาการมาใช้ในการพิจารณาความดีความชอบประจำปี	2.36	1.06	2.90	1.31
11.	หน่วยงานส่งเสริมให้อาจารย์ศึกษาต่อเพื่อให้มีคุณวุฒิสูงขึ้น	3.07	1.19	3.47	1.16
12.	จำนวนเงินทุนช่วยเหลือการศึกษาต่อเหมาะสมดีแล้ว	2.65	1.10	2.97	0.94
13.	หน่วยงานมีห้องปฏิบัติการเหมาะสมเพียงพอต่อความต้องการของอาจารย์	2.49	1.01	2.85	0.92
14.	มีการจัดสถานที่ให้เอื้ออำนวยต่อการผลิตงานวิชาการ	2.46	1.01	2.72	1.08
15.	มีการจัดสิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ในการผลิตงานวิชาการ	2.40	1.00	2.77	1.05
16.	ห้องสมุดมีหนังสือที่ทันสมัย	2.53	0.91	2.97	1.09
17.	ห้องสมุดมีหนังสือเพียงพอต่อความต้องการ	2.58	0.88	2.92	1.00
18.	ระบบสืบค้นข้อมูล กว้างขวาง รวดเร็ว สะดวก	2.84	0.97	2.78	0.87
19.	ระบบพัสดุของหน่วยงานไม่จุกจิก เอื้อต่อการจัดทำงานวิชาการ	2.43	0.88	2.90	0.97
20.	ระบบการเงินของหน่วยงานคล่องตัว สะดวก รวดเร็ว ไม่มีปัญหาในการเบิกจ่าย เอื้อต่อการจัดทำงานวิชาการ	2.52	0.95	2.75	0.88
21.	หน่วยงานมีระเบียบการลาไปเพิ่มพูนความรู้ (Sabbatical Leave)	2.40	1.15	2.98	1.02
22.	หน่วยงานเชิญวิทยากรที่มีชื่อเสียงมาให้ความรู้แก่คณาจารย์	2.70	1.04	2.95	0.96
23.	หน่วยงานมีบริการด้านโสตทัศนูปกรณ์และสิ่งอำนวยความสะดวกต่างๆ	2.59	0.92	2.83	0.85

ตารางที่ 8 (ต่อ)

ข้อที่	การพัฒนาตนเอง	ชาย(N=81)		หญิง (N=60)	
		\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.
24.	หน่วยงานมีบริการพิมพ์เอกสารทางวิชาการเผยแพร่ต่อสาธารณชน	2.48	0.90	2.75	1.00
25.	หน่วยงานจัดผู้เชี่ยวชาญให้คำปรึกษาแนะนำในการพัฒนาด้านการทำผลงานวิชาการ	2.63	0.97	2.63	0.94
รวม		2.71	0.70	3.05	0.75

ตารางที่ 8 แสดงว่า อาจารย์เพศชาย ได้รับการสนับสนุนในการสร้างสิ่งจูงใจเพื่อการพัฒนาตนเองด้านวิชาการโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.71$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ได้รับการสนับสนุนในการสร้างสิ่งจูงใจเพื่อพัฒนาตนเองด้านวิชาการอยู่ในระดับปานกลาง 19 ข้อ ระดับน้อย 6 ข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ย ดังนี้ คือ หน่วยงานส่งเสริมให้อาจารย์ศึกษาต่อเพื่อให้มีคุณวุฒิส่งขึ้น ($\bar{X} = 3.07$) คณะกำหนดการสอนมีสัดส่วนเหมาะสมกับงานด้านอื่นๆ ($\bar{X} = 3.02$) มหาวิทยาลัย คณะ โปรแกรมวิชามีการวางแผนพัฒนาอาจารย์ทางวิชาการอย่างต่อเนื่องและเหมาะสม ($\bar{X} = 2.94$) ส่วนข้อที่มีค่าคะแนนเฉลี่ยน้อยที่สุดได้แก่ มีการจัดนิทรรศการแสดงผลงานวิชาการของอาจารย์ ($\bar{X} = 2.15$) คณะมีการนำผลงานทางวิชาการมาใช้ในการพิจารณาความดีความชอบประจำปี ($\bar{X} = 2.36$) และมีการจัดสิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ในการผลิตงานวิชาการ ($\bar{X} = 2.40$) ตามลำดับ

อาจารย์เพศหญิง พบว่า ได้รับการสนับสนุนในการสร้างสิ่งจูงใจเพื่อการพัฒนาตนเองด้านวิชาการโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.05$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ได้รับการสนับสนุนในการสร้างสิ่งจูงใจเพื่อพัฒนาตนเองด้านวิชาการอยู่ในระดับปานกลาง ทุกข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ย ดังนี้ คือ หน่วยงานส่งเสริมให้อาจารย์ศึกษาต่อเพื่อให้มีคุณวุฒิส่งขึ้น ($\bar{X} = 3.47$) คณะกำหนดการสอนมีสัดส่วนเหมาะสมกับงานด้านอื่นๆ ($\bar{X} = 3.22$) หน่วยงานสนับสนุนให้อาจารย์เพิ่มพูนความรู้โดยการทำวิจัย ($\bar{X} = 3.20$) ส่วนข้อที่มีค่าคะแนนเฉลี่ยน้อยที่สุดได้แก่ หน่วยงานจัดผู้เชี่ยวชาญให้คำปรึกษาแนะนำในการพัฒนาด้านการทำผลงานวิชาการ ($\bar{X} = 2.63$) มีการจัดนิทรรศการแสดงผลงานวิชาการของอาจารย์ ($\bar{X} = 2.65$) และมีการจัดสถานที่ให้เอื้ออำนวยต่อการผลิตงานวิชาการ ($\bar{X} = 2.72$) ตามลำดับ

3.3 เปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยรายข้อการสนับสนุนของมหาวิทยาลัยในการสร้างสิ่งจูงใจเพื่อพัฒนาอาจารย์ด้านวิชาการ จำแนกตามตำแหน่งทางวิชาการ

เปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยรายข้อการสนับสนุนของมหาวิทยาลัยในการสร้างสิ่งจูงใจเพื่อพัฒนาอาจารย์ด้านวิชาการ จำแนกตามตำแหน่งทางวิชาการ ดังแสดงในตารางที่ 9

ตารางที่ 9 เปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยรายข้อการสนับสนุนของมหาวิทยาลัยในการสร้างสิ่งจูงใจเพื่อพัฒนาอาจารย์
ด้านวิชาการ จำแนกตามตำแหน่งทางวิชาการ

ข้อ	การพัฒนาตนเอง	อ. (N= 104)		ผศ. (N= 33)		รศ.(N= 4)	
		\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.
1.	มหาวิทยาลัย คณะ โปรแกรมวิชา มีการวางแผนพัฒนาอาจารย์ทางวิชาการอย่างต่อเนื่องและเหมาะสม	3.03	0.96	3.03	1.07	2.50	1.73
2.	คณะกำหนดการสอนมีส่วนเหมาะสมกับงานด้านอื่นๆ	3.05	0.93	3.12	1.02	4.50	0.58
3.	หน่วยงานมีการจัดหาทุนสนับสนุนการทำผลงานทางวิชาการ	2.78	0.98	3.18	1.18	2.25	1.50
4.	จำนวนเงินทุนสนับสนุนการจัดทำและนำเสนอผลงานวิชาการเหมาะสมเพียงพอ	2.77	0.86	2.97	0.95	2.50	1.91
5.	จำนวนเงินทุนสนับสนุนการจัดทำและนำเสนอผลงานวิชาการทั่วถึง เป็นธรรม	2.83	0.91	3.00	0.94	2.25	1.50
6.	หน่วยงานสนับสนุนให้อาจารย์เพิ่มพูนความรู้โดยการทำวิจัย	2.89	1.11	3.24	0.97	2.50	1.73
7.	ทุนอุดหนุนการวิจัยของหน่วยงานทั่วถึงเหมาะสม ยุติธรรม	2.73	0.96	3.00	1.06	2.00	1.41
8.	มีการจัดนิทรรศการแสดงผลงานวิชาการของอาจารย์	2.39	1.12	2.33	1.02	1.75	0.96
9.	หน่วยงานจัดให้มีการแนะนำการพัฒนาตนด้านวิชาการ	2.71	1.09	2.94	1.30	2.00	1.15
10.	คณะมีการนำผลงานทางวิชาการมาใช้ในการพิจารณาความดีความชอบประจำปี	2.64	1.20	2.55	1.23	1.50	0.58
11.	หน่วยงานส่งเสริมให้อาจารย์ศึกษาต่อเพื่อให้มีคุณวุฒิสูงขึ้น	3.17	1.21	3.52	0.97	2.75	2.06
12.	จำนวนเงินทุนช่วยเหลือการศึกษาต่อเหมาะสมดีแล้ว	2.76	1.04	2.91	0.98	2.50	1.73
13.	หน่วยงานมีห้องปฏิบัติการเหมาะสมเพียงพอต่อความต้องการของอาจารย์	2.65	0.98	2.67	0.96	2.25	1.50
14.	มีการจัดสถานที่ให้อื้ออำนวยความสะดวกการทำงานวิชาการ	2.57	0.97	2.61	1.22	2.25	1.50

ตารางที่ 9 (ต่อ)

ข้อ	การพัฒนาตนเอง	อ. (N= 104)		ผศ. (N= 33)		รศ.(N= 4)	
		\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.
15.	มีการจัดสิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ใน การผลิตงานวิชาการ	2.63	0.99	2.36	1.11	2.25	1.50
16.	ห้องสมุดมีหนังสือที่ทันสมัย	2.73	1.04	2.70	0.81	2.50	1.91
17.	ห้องสมุดมีหนังสือเพียงพอต่อความ ต้องการ	2.66	0.94	2.76	0.83	4.00	1.15
18.	ระบบสืบค้นข้อมูล กว้างขวาง รวดเร็ว สะดวก	2.72	0.85	3.03	1.10	3.50	0.58
19.	ระบบพัสดุของหน่วยงานไม่จุกจิก เอื้อต่อ การจัดทำงานวิชาการ	2.60	0.93	2.70	1.05	3.00	0.00
20.	ระบบการเงินของหน่วยงานคล่องตัว สะดวก รวดเร็ว ไม่มี ปัญหาในการเบิกจ่าย เอื้อต่อการจัดทำงานวิชาการ	2.66	0.89	2.42	1.03	3.00	0.82
21.	หน่วยงานมีระเบียบการลาไปเพิ่มพูน ความรู้ (Sabbatical Leave)	2.67	1.14	2.64	1.06	2.00	1.41
22.	หน่วยงานเชิญวิทยากรที่มีชื่อเสียงมาให้ ความรู้แก่คณาจารย์	2.75	0.93	3.03	1.13	2.50	1.91
23.	หน่วยงานมีบริการด้านโสตทัศนูปกรณ์และ สิ่งอำนวยความสะดวกต่างๆ	2.76	0.91	2.55	0.75	2.25	1.50
24.	หน่วยงานมีบริการพิมพ์เอกสารทางวิชาการ เผยแพร่ต่อสาธารณชน	2.58	0.95	2.73	0.88	2.00	1.41
25.	หน่วยงานจัดผู้เชี่ยวชาญให้คำปรึกษา แนะนำในการพัฒนาด้านการทำผลงาน วิชาการ	2.61	0.89	2.79	1.08	2.00	1.41
รวม		2.84	0.72	2.94	0.77	2.62	1.11

ตารางที่ 9 แสดงว่า การสนับสนุนของมหาวิทยาลัยในการสร้างสิ่งจูงใจเพื่อพัฒนาตนเองด้านวิชาการ
ของอาจารย์ จำแนกตามตำแหน่งทางวิชาการ สรุปผลได้ดังนี้

ตำแหน่งอาจารย์ พบว่า ได้รับการสนับสนุนในการสร้างสิ่งจูงใจเพื่อการพัฒนาตนเองด้านวิชาการ
โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.84$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ได้รับการสนับสนุนในการสร้าง
สิ่งจูงใจเพื่อพัฒนาตนเองด้านวิชาการอยู่ในระดับปานกลาง 24 ข้อ ระดับน้อย 1 ข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหา
น้อย ดังนี้ คือ หน่วยงานส่งเสริมให้อาจารย์ศึกษาต่อเพื่อให้มีคุณวุฒิสูงขึ้น ($\bar{X} = 3.17$) คณะกำหนดการสอนมี

สัดส่วนเหมาะสมกับงานด้านอื่นๆ ($\bar{X} = 3.05$) มหาวิทยาลัย คณะ โปรแกรมวิชา มีการวางแผนพัฒนาอาจารย์ทางวิชาการอย่างต่อเนื่องและเหมาะสม ($\bar{X} = 3.03$) ส่วนข้อที่มีค่าคะแนนเฉลี่ยน้อยที่สุดได้แก่ มีการจัดนิทรรศการแสดงผลงานวิชาการของอาจารย์ ($\bar{X} = 2.39$) มีการจัดสถานที่ให้เอื้ออำนวยต่อการผลิตงานวิชาการ ($\bar{X} = 2.57$) และหน่วยงานมีบริการพิมพ์เอกสารทางวิชาการเผยแพร่ต่อสาธารณชน ($\bar{X} = 2.58$) ตามลำดับ

ตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ พบว่า ได้รับการสนับสนุนในการสร้างสิ่งจูงใจเพื่อการพัฒนาตนด้านวิชาการโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.94$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ได้รับการสนับสนุนในการสร้างสิ่งจูงใจเพื่อพัฒนาตนด้านวิชาการอยู่ในระดับปานกลาง 27 ข้อ ระดับน้อย 3 ข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ คือ หน่วยงานส่งเสริมให้อาจารย์ศึกษาต่อเพื่อให้มีคุณวุฒิสูงขึ้น ($\bar{X} = 3.52$) หน่วยงานสนับสนุนให้อาจารย์เพิ่มพูนความรู้โดยการทำวิจัย ($\bar{X} = 3.24$) หน่วยงานมีการจัดหาทุนสนับสนุนการทำผลงานทางวิชาการ ($\bar{X} = 3.18$) ส่วนข้อที่มีค่าคะแนนเฉลี่ยน้อยที่สุดได้แก่ มีการจัดนิทรรศการแสดงผลงานวิชาการของอาจารย์ ($\bar{X} = 2.33$) มีการจัดสิ่งอำนวยความสะดวกต่างๆ ในการผลิตงานวิชาการ ($\bar{X} = 2.36$) และระบบการเงินของหน่วยงานคล่องตัว สะดวก รวดเร็ว ไม่มี ปัญหาในการเบิกจ่าย เอื้อต่อการจัดทำงานวิชาการ ($\bar{X} = 2.42$) ตามลำดับ

ตำแหน่งรองศาสตราจารย์ พบว่า ได้รับการสนับสนุนในการสร้างสิ่งจูงใจเพื่อการพัฒนาตนด้านวิชาการโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.62$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ได้รับการสนับสนุนในการสร้างสิ่งจูงใจเพื่อพัฒนาตนด้านวิชาการอยู่ในระดับมาก 2 ข้อ ระดับปานกลาง 4 ข้อ ระดับน้อย 14 ข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ คือ คณะกำหนดการสอนมีสัดส่วนเหมาะสมกับงานด้านอื่นๆ ($\bar{X} = 4.50$) ห้องสมุดมีหนังสือเพียงพอต่อความต้องการ ($\bar{X} = 4.00$) ระบบสืบค้นข้อมูล กว้างขวาง รวดเร็ว สะดวก ($\bar{X} = 3.50$) ส่วนข้อที่มีค่าคะแนนเฉลี่ยน้อยที่สุดได้แก่ คณะมีการนำผลงานทางวิชาการมาใช้ในการพิจารณาความดีความชอบประจำปี ($\bar{X} = 1.50$) มีการจัดนิทรรศการแสดงผลงานวิชาการของอาจารย์ ($\bar{X} = 1.75$) และหน่วยงานจัดผู้เชี่ยวชาญให้คำปรึกษาแนะนำในการพัฒนาด้านการทำผลงานวิชาการ ($\bar{X} = 2.00$) ตามลำดับ

3.4 เปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยรายข้อการสนับสนุนของมหาวิทยาลัยในการสร้างสิ่งจูงใจเพื่อพัฒนาอาจารย์ด้านวิชาการ จำแนกตามคณะ

เปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยรายข้อการสนับสนุนของมหาวิทยาลัยในการสร้างสิ่งจูงใจเพื่อพัฒนาอาจารย์ด้านวิชาการ จำแนกตามคณะ ดังแสดงในตารางที่ 10

เว้น 3 หน้า /1

/2

/3

ตารางที่ 10 แสดงว่า การสนับสนุนของมหาวิทยาลัยในการสร้างสิ่งจูงใจเพื่อพัฒนาคนด้านวิชาการของอาจารย์จำแนกตามคณะ สรุปได้ดังนี้

คณะครุศาสตร์ พบว่า ได้รับการสนับสนุนในการสร้างสิ่งจูงใจเพื่อการพัฒนาคนด้านวิชาการโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.93$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ได้รับการสนับสนุนในการสร้างสิ่งจูงใจเพื่อพัฒนาคนด้านวิชาการอยู่ในระดับปานกลาง 23 ข้อ ระดับน้อย 2 ข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ คือ หน่วยงานส่งเสริมให้อาจารย์ศึกษาต่อเพื่อให้มีคุณวุฒิส่งขึ้น ($\bar{X} = 3.61$) หน่วยงานสนับสนุนให้อาจารย์เพิ่มพูนความรู้โดยการทำวิจัย ($\bar{X} = 3.25$) คณะกำหนดการสอนมีสัดส่วนเหมาะสมกับงานด้านอื่นๆ ($\bar{X} = 3.21$) ส่วนข้อที่มีค่าคะแนนเฉลี่ยน้อยที่สุดไปหามากได้แก่ คณะมีการนำผลงานทางวิชาการมาใช้ในการพิจารณาความดีความชอบประจำปี ($\bar{X} = 2.29$) ระบบการเงินของหน่วยงานคล่องตัว สะดวก รวดเร็ว ไม่มีปัญหาในการเบิกจ่าย เบื้องต้นการจัดทำงานวิชาการ ($\bar{X} = 2.39$) และมีการจัดนิทรรศการแสดงผลงานวิชาการของอาจารย์ ($\bar{X} = 2.43$) ตามลำดับ

คณะเทคโนโลยีอุตสาหกรรม พบว่า ได้รับการสนับสนุนในการสร้างสิ่งจูงใจเพื่อการพัฒนาคนด้านวิชาการโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.66$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ได้รับการสนับสนุนในการสร้างสิ่งจูงใจเพื่อพัฒนาคนด้านวิชาการอยู่ในระดับปานกลาง 16 ข้อ ระดับน้อย 9 ข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ คือ จำนวนเงินทุนช่วยเหลือการศึกษาต่อเหมาะสมดีแล้ว ($\bar{X} = 2.87$) หน่วยงานส่งเสริมให้อาจารย์ศึกษาต่อเพื่อให้มีคุณวุฒิส่งขึ้น ($\bar{X} = 2.80$) มหาวิทยาลัย คณะ โปรแกรมวิชามีการวางแผนพัฒนาอาจารย์ทางวิชาการอย่างต่อเนื่องและเหมาะสม ($\bar{X} = 2.73$) ส่วนข้อที่มีค่าคะแนนเฉลี่ยน้อยที่สุดไปหามากได้แก่ หน่วยงานจัดผู้เชี่ยวชาญให้คำปรึกษาแนะนำในการพัฒนาด้านการทำผลงานวิชาการ ($\bar{X} = 2.33$) ห้องสมุดมีหนังสือที่ทันสมัย ($\bar{X} = 2.33$) และมีการจัดนิทรรศการแสดงผลงานวิชาการของอาจารย์ ($\bar{X} = 2.33$) ตามลำดับ

คณะวิทยาการจัดการ พบว่า ได้รับการสนับสนุนในการสร้างสิ่งจูงใจเพื่อการพัฒนาคนด้านวิชาการโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.63$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ได้รับการสนับสนุนในการสร้างสิ่งจูงใจเพื่อพัฒนาคนด้านวิชาการอยู่ในระดับปานกลาง 13 ข้อ ระดับน้อย 12 ข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ คือ หน่วยงานส่งเสริมให้อาจารย์ศึกษาต่อเพื่อให้มีคุณวุฒิส่งขึ้น ($\bar{X} = 3.06$) จำนวนเงินทุนสนับสนุนการจัดทำและนำเสนอผลงานวิชาการทั่วถึง เป็นธรรม ($\bar{X} = 3.06$) คณะกำหนดการสอนมีสัดส่วนเหมาะสมกับงานด้านอื่นๆ ($\bar{X} = 2.94$) ส่วนข้อที่มีค่าคะแนนเฉลี่ยน้อยที่สุดไปหามากได้แก่ หน่วยงานจัดผู้เชี่ยวชาญให้คำปรึกษาแนะนำในการพัฒนาด้านการทำผลงานวิชาการ ($\bar{X} = 1.83$) หน่วยงานมีบริการพิมพ์เอกสารทางวิชาการเผยแพร่ต่อสาธารณชน ($\bar{X} = 2.20$) และหน่วยงานมีห้องปฏิบัติการเหมาะสมเพียงพอต่อความต้องการของอาจารย์ ($\bar{X} = 2.22$) ตามลำดับ

คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี พบว่า ได้รับการสนับสนุนในการสร้างสิ่งจูงใจเพื่อการพัฒนาคนด้านวิชาการโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.98$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ได้รับการสนับสนุนในการสร้างสิ่งจูงใจเพื่อพัฒนาคนด้านวิชาการอยู่ในระดับปานกลาง 24 ข้อ ระดับน้อย 1 ข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ คือ หน่วยงานส่งเสริมให้อาจารย์ศึกษาต่อเพื่อให้มีคุณวุฒิส่งขึ้น ($\bar{X} = 3.06$) คณะกำหนดการสอนมีสัดส่วนเหมาะสมกับงานด้านอื่นๆ ($\bar{X} = 3.20$) มหาวิทยาลัย คณะ โปรแกรมวิชามีการวางแผนพัฒนาอาจารย์ทางวิชาการอย่างต่อเนื่องและเหมาะสม ($\bar{X} = 3.20$) ส่วนข้อที่มีค่าคะแนนเฉลี่ยน้อยที่สุดไปหามากได้แก่ มีการจัดนิทรรศการแสดงผลงานวิชาการของอาจารย์ ($\bar{X} = 2.28$) หน่วยงานมีระเบียบการลาไปเพิ่มพูน

ความรู้ (Sabbatical Leave) ($\bar{X} = 2.61$) และระบบพัสดุของหน่วยงานไม่ถูกต้อง ีต่อการจัดทำงานวิชาการ ($\bar{X} = 2.63$) ตามลำดับ

คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ พบว่า ได้รับการสนับสนุนในการสร้างสิ่งจูงใจเพื่อการพัฒนาตนด้านวิชาการโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.81$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ได้รับการสนับสนุนในการสร้างสิ่งจูงใจเพื่อพัฒนาตนด้านวิชาการอยู่ในระดับปานกลาง 20 ข้อ ระดับน้อย 5 ข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ คือ คณะกำหนดการสอนมีสัดส่วนเหมาะสมกับงานด้านอื่นๆ ($\bar{X} = 3.16$)มหาวิทยาลัย คณะ โปรแกรมวิชามีการวางแผนพัฒนาอาจารย์ทางวิชาการอย่างต่อเนื่องและเหมาะสม ($\bar{X} = 3.10$) หน่วยงานส่งเสริมให้อาจารย์ศึกษาต่อเพื่อให้มีคุณวุฒิสูงขึ้น ($\bar{X} = 3.03$) ส่วนข้อที่มีค่าคะแนนเฉลี่ยน้อยที่สุดไปหามาก ได้แก่ มีการจัดนิทรรศการแสดงผลงานวิชาการของอาจารย์ ($\bar{X} = 2.29$) หน่วยงานมีห้องปฏิบัติการเหมาะสมเพียงพอต่อความต้องการของอาจารย์ ($\bar{X} = 2.42$) และคณะมีการนำผลงานทางวิชาการมาใช้ในการพิจารณาความดีความชอบประจำปี ($\bar{X} = 2.42$) ตามลำดับ

ตอนที่ 4 วิเคราะห์เปรียบเทียบการพัฒนาตนของอาจารย์

4.1 วิเคราะห์เปรียบเทียบการพัฒนาตนของอาจารย์จำแนกตามเพศ

วิเคราะห์เปรียบเทียบการพัฒนาตนด้านวิชาการของอาจารย์จำแนกตามเพศโดยรวมและรายข้อ ดังแสดงในตารางที่ 11

ตารางที่ 11 วิเคราะห์เปรียบเทียบการพัฒนาตนด้านวิชาการของอาจารย์จำแนกตามเพศ โดยรวมและรายข้อ

ข้อที่	การพัฒนาตนเอง	ชาย (N=)		หญิง (N=)		t
		\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	
1.	เข้าร่วมเป็นสมาชิกสมาคมวิชาชีพในสาขาวิชาที่เกี่ยวข้อง	3.25	1.33	2.78	1.37	2.060*
2.	สมัครเป็นสมาชิกวารสารต่าง ๆ ในสาขาวิชาที่เกี่ยวข้อง	2.97	1.28	3.06	1.20	-.429
3.	อ่านวารสารทางวิชาการต่าง ๆ	3.80	.96	3.63	1.00	1.008
4.	เข้าร่วมกิจกรรมกับสมาคมวิชาชีพที่เกี่ยวข้อง	3.01	1.14	3.23	1.16	-1.122
5.	ให้ความสนใจรับฟังข่าวสารข้อมูลจากสื่อมวลชนแขนงต่างๆ	4.07	.87	4.08	.92	-.061
6.	เข้าร่วมประชุม อบรม สัมมนาทางวิชาการ กับหน่วยงานต่างๆ	3.85	.83	3.66	.85	1.285
7.	จัดกิจกรรมและโครงการประชุม อบรม สัมมนาทางวิชาการ ให้แก่บุคคลที่เกี่ยวข้องภายในและภายนอกมหาวิทยาลัย	3.24	1.11	2.98	1.12	1.383

ตารางที่ 11 (ต่อ)

ข้อที่	การพัฒนาตนเอง	ชาย (N=)		หญิง (N=)		t
		\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	
8.	ศึกษาดูงานในสาขาวิชาที่เกี่ยวข้องในหน่วยงาน ทางราชการและเอกชน	3.30	.91	3.31	1.12	-.047
9.	ประชุม อบรม สัมมนา หรือศึกษาดูงานใน ต่างประเทศ	2.81	1.35	2.51	1.25	1.334
10.	แลกเปลี่ยนความคิดเห็นแบบกันเองระหว่าง ผู้ร่วมงาน	3.70	.95	3.95	.92	-1.533
11.	ขอคำปรึกษาจากนักวิชาการหรือผู้มี ประสบการณ์	3.54	1.00	3.73	.98	-1.121
12.	จัดกิจกรรมนันทนาการเพื่อการผ่อนคลายความ ตึงเครียด	3.00	.90	3.15	1.08	-.891
13.	ร่วมกิจกรรมเสริมสุขภาพ ออกกำลังกายและ ตรวจสุขภาพประจำปี	3.17	1.08	3.16	.99	.035
14.	เข้ารับการศึกษอบรมหลักสูตรระยะสั้น	3.07	1.14	2.98	1.15	.462
15.	ศึกษาต่อเพื่อรับวุฒิปริญญาในระดับต่าง ๆ	2.91	1.40	2.80	1.28	.491
16.	ศึกษาค้นคว้า เผยแพร่แนวคิดและผลงาน ในรูป เอกสารวิชาการ	3.19	1.22	3.01	1.04	.918
17.	เผยแพร่แนวคิดและผลงาน ในรูปบทความทาง วิชาการ	3.02	1.15	2.91	1.38	.506
18.	ศึกษาค้นคว้าเพื่อการเป็นวิทยากรให้แก่ หน่วยงานต่าง ๆ	3.37	1.20	2.90	1.27	2.235*
19.	ศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมจากเอกสารที่เป็นคู่มือ การปฏิบัติงานจากแหล่งข้อมูลที่เป็น ICT ต่าง ๆ	3.62	1.00	3.38	1.10	1.378
20.	ศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมจากสื่อที่สนูปกรณ์และ ICT	3.67	.99	3.65	1.02	.169
รวม		3.33	.66	3.24	.73	.723

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 11 เมื่อคำนวณค่าสถิติแบบที (t-test) เปรียบเทียบความแตกต่างการพัฒนาตนเองด้านวิชาการระหว่างอาจารย์เพศชายและเพศหญิง พบว่า มีการพัฒนาตนเองโดยรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อ 1 คือ เข้าร่วมเป็นสมาคมวิชาชีพในสาขาวิชาที่เกี่ยวข้อง และข้อ 18 คือ ศึกษาค้นคว้าเพื่อการเป็นวิทยากรให้แก่หน่วยงานต่าง ๆ ต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนข้ออื่น ๆ นอกนั้นไม่แตกต่างกัน

4.2 วิเคราะห์เปรียบเทียบการพัฒนาด้านวิชาการของอาจารย์จำแนกตามตำแหน่งวิชาการ

วิเคราะห์เปรียบเทียบการพัฒนาด้านวิชาการของอาจารย์ จำแนกตามตำแหน่งวิชาการ ดังแสดงในตารางที่ 12

ตารางที่ 12 เปรียบเทียบการพัฒนาด้านวิชาการของอาจารย์ จำแนกตามตำแหน่งวิชาการ โดยรวมและรายข้อ

ข้อที่	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig
1. เข้าร่วมเป็นสมาชิกสมาคมวิชาชีพในสาขาวิชาที่เกี่ยวข้อง	ระหว่างกลุ่ม	11.749	2	5.874	3.220*	.043
	ภายในกลุ่ม	251.797	138	1.825		
	รวม	263.546	140			
2. สมัครเป็นสมาชิกวารสารต่าง ๆ ในสาขาวิชาที่เกี่ยวข้อง	ระหว่างกลุ่ม	2.053	2	1.026	.656	.521
	ภายในกลุ่ม	215.919	138	1.565		
	รวม	217.972	140			
3. อ่านวารสารทางวิชาการต่าง ๆ	ระหว่างกลุ่ม	.237	2	.118	.121	.887
	ภายในกลุ่ม	135.522	138	.982		
	รวม	135.759	140			
4. เข้าร่วมกิจกรรมกับสมาคมวิชาชีพที่เกี่ยวข้อง	ระหว่างกลุ่ม	3.109	2	1.555	1.164	.315
	ภายในกลุ่ม	184.295	138	1.335		
	รวม	187.404	140			
5. ให้ความสนใจรับฟังข่าวสารข้อมูลจากสื่อมวลชนแขนงต่างๆ	ระหว่างกลุ่ม	3.331	2	1.666	2.112	.125
	ภายในกลุ่ม	108.811	138	.788		
	รวม	112.142	140			
6. เข้าร่วมประชุม อบรม สัมมนาทางวิชาการ กับหน่วยงานต่างๆ	ระหว่างกลุ่ม	11.635	2	5.818	9.010*	.000
	ภายในกลุ่ม	89.102	138	.646		
	รวม	100.738	140			
7. จัดกิจกรรมและโครงการประชุม อบรม สัมมนาทางวิชาการ ให้แก่ผู้ที่เกี่ยวข้องภายในและภายนอก	ระหว่างกลุ่ม	2.244	2	1.122	.889	.413
	ภายในกลุ่ม	174.195	138	1.262		
	รวม	176.440	140			
8. ศึกษาดูงานในสาขาวิชาที่เกี่ยวข้องในหน่วยงานทางราชการ และเอกชน	ระหว่างกลุ่ม	7.839	2	3.920	4.024*	.020
	ภายในกลุ่ม	134.430	138	.974		
	รวม	142.270	140			
9. ประชุม อบรม สัมมนา หรือศึกษาดูงานในต่างประเทศ	ระหว่างกลุ่ม	15.013	2	7.506	4.558*	.012
	ภายในกลุ่ม	227.257	138	1.647		
	รวม	242.270	140			

ตารางที่ 12 (ต่อ)

ข้อที่	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig
10. แลกเปลี่ยนความคิดเห็นเห็นแบบ กันเองระหว่างผู้ร่วมงาน	ระหว่างกลุ่ม	1.968	2	.984	1.097	.337
	ภายในกลุ่ม	123.861	138	.898		
	รวม	125.830	140			
11. ขอคำปรึกษาจากนักวิชาการ หรือผู้มีประสบการณ์	ระหว่างกลุ่ม	6.023	2	3.011	3.123	.047
	ภายในกลุ่ม	133.055	138	.964		
	รวม	139.078	140			
12. จัดกิจกรรมนันทนาการเพื่อ การผ่อนคลายความตึงเครียด	ระหว่างกลุ่ม	2.140	2	1.070	1.099	.336
	ภายในกลุ่ม	134.286	138	.973		
	รวม	136.426	140			
13. ร่วมกิจกรรมเสริมสุขภาพ ออกกำลังกายและตรวจสุขภาพ ประจำปี	ระหว่างกลุ่ม	14.928	2	7.464	7.519*	.001
	ภายในกลุ่ม	136.987	138	.993		
	รวม	151.915	140			
14. เข้ารับการศึกษอบรมหลักสูตร ระยะสั้น	ระหว่างกลุ่ม	13.196	2	6.598	5.305*	.006
	ภายในกลุ่ม	171.627	138	1.244		
	รวม	184.823	140			
15. ศึกษาต่อเพื่อรับวุฒิปริญญา ในระดับต่าง ๆ	ระหว่างกลุ่ม	3.540	2	1.770	.966	.383
	ภายในกลุ่ม	252.900	138	1.833		
	รวม	256.440	140			
16. ศึกษาค้นคว้า เผยแพร่แนวคิดและผลงาน ในรูปเอกสารวิชาการ	ระหว่างกลุ่ม	1.846	2	.923	.688	.504
	ภายในกลุ่ม	185.104	138	1.341		
	รวม	186.950	140			
17. เผยแพร่แนวคิดและผลงานใน รูปบทความทางวิชาการ	ระหว่างกลุ่ม	3.087	2	1.544	.987	.375
	ภายในกลุ่ม	215.849	138	1.564		
	รวม	218.936	140			
18. ศึกษาค้นคว้าเพื่อการเป็นวิทยากร ให้แก่หน่วยงานต่าง ๆ	ระหว่างกลุ่ม	13.629	2	6.815	4.559*	.012
	ภายในกลุ่ม	206.286	138	1.495		
	รวม	219.915	140			
19. ศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมจาก เอกสารที่เป็นคู่มือการปฏิบัติงาน จากแหล่งข้อมูลที่เป็น ICT ต่าง ๆ	ระหว่างกลุ่ม	2.656	2	1.328	1.202	.304
	ภายในกลุ่ม	152.507	138	1.105		
	รวม	155.163	140			

ตารางที่ 12 (ต่อ)

ข้อที่	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig
20. ศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมจาก โสตทัศนูปกรณ์และ ICT	ระหว่างกลุ่ม	.817	2	.408	.401	.670
	ภายในกลุ่ม	140.517	138	1.018		
	รวม	141.333	140			
โดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	2.725	2	1.362	2.878	.060
	ภายในกลุ่ม	65.326	138	.473		
	รวม	68.050	140			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 12 พบว่า อาจารย์ที่มีตำแหน่งทางวิชาการต่างกัน ได้แก่ ตำแหน่งอาจารย์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ และ รองศาสตราจารย์ มีการพัฒนาตนด้านวิชาการ โดยรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาข้อ พบว่า ข้อ 1 ข้อ 6 ข้อ 8 ข้อ 9 ข้อ 11 ข้อ 13 ข้อ 14 ข้อ 18 แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนข้ออื่นนั้นไม่แตกต่างกัน เพื่อทราบความแตกต่างรายคู่ จึงทำการทดสอบรายคู่ด้วยวิธีของเชฟเฟ (Scheffé) ดังปรากฏในตารางที่ 13

ตารางที่ 13 วิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยการพัฒนาตนระหว่างตำแหน่งอาจารย์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ และรองศาสตราจารย์

การพัฒนาตนด้านวิชาการ	ผลคะแนนความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ย			
1. เข้าร่วมเป็นสมาชิกสมาคมวิชาชีพในสาขาวิชาที่เกี่ยวข้อง	\bar{X}	ผศ.	รศ.	อ.
		3.54	3.50	2.88
	ผศ.	3.54	-	0.04
	รศ.	3.50	-	0.62
	อ.	2.88	-	-
6. การเข้าร่วมประชุม อบรมสัมมนาทางวิชาการ กับหน่วยงานต่าง ๆ	\bar{X}	รศ.	ผศ.	อ.
		5.00	4.09	3.62
	รศ.	5.00	-	0.91
	ผศ.	4.09	-	0.47*
	อ.	3.62	-	-
8. ศึกษาดูงานในสาขาวิชาที่เกี่ยวข้องในหน่วยงานทางราชการและเอกชน	\bar{X}	ผศ.	รศ.	อ.
		3.72	3.50	3.17
	ผศ.	3.72	-	0.22
	รศ.	3.50	-	0.33
	อ.	3.17	-	-

ตารางที่ 13 (ต่อ)

การพัฒนาด้านวิชาการ	ผลคะแนนความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ย			
	\bar{X}	ผศ.	อ.	รศ.
9. ประชุม อบรม สัมมนา หรือศึกษาดูงานในต่างประเทศ	\bar{X}	ผศ. 3.27	อ. 2.51	รศ. 2.25
	ผศ.	3.27	-	0.76*
	อ.	2.51	-	0.26
	รศ.	2.25	-	-
11. ขอคำปรึกษาจากนักวิชาการ หรือผู้มีประสบการณ์	\bar{X}	รศ. 4.75	ผศ. 3.72	อ. 3.54
	รศ.	4.75	-	1.03
	ผศ.	3.72	-	0.18
	อ.	3.54	-	-
13. ร่วมกิจกรรมเสริมสุขภาพออกกำลังกายและตรวจสุขภาพประจำปี	\bar{X}	ผศ. 3.66	อ. 3.05	รศ. 2.00
	ผศ.	3.66	-	0.61*
	อ.	3.05	-	1.05
	รศ.	2.00	-	-
14. เข้ารับการศึกษาอบรมหลักสูตรระยะสั้น	\bar{X}	ผศ. 3.51	อ. 2.92	รศ. 2.00
	ผศ.	3.51	-	0.59*
	อ.	2.92	-	0.92
	รศ.	2.00	-	-
18. ศึกษาค้นคว้าเพื่อการเป็นวิทยากรให้แก่หน่วยงานต่างๆ	\bar{X}	รศ. 3.72	ผศ. 3.25	อ. 2.99
	รศ.	3.72	-	0.47
	ผศ.	3.25	-	0.26*
	อ.	2.99	-	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 13 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบระหว่างตำแหน่งวิชาการ พบว่า อาจารย์ที่ดำรงตำแหน่งเป็นอาจารย์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์และรองศาสตราจารย์ มีการพัฒนาด้านวิชาการ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 คือ 6 ข้อ คือ

ข้อ 1 การเข้าร่วมเป็นสมาชิกสมาคมวิชาชีพในสาขาวิชาที่เกี่ยวข้อง พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 คือ ผู้ช่วยศาสตราจารย์มีการพัฒนาด้านวิชาการมากกว่าอาจารย์ ส่วนรองศาสตราจารย์กับ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ มีการพัฒนา ไม่แตกต่างกัน

ข้อ 6 การเข้าร่วมประชุม อบรมสัมมนาทางวิชาการ กับหน่วยงานต่าง ๆ พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 คือ รองศาสตราจารย์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์มีการพัฒนาตนด้านวิชาการมากกว่า อาจารย์ ส่วนรองศาสตราจารย์กับผู้ช่วยศาสตราจารย์ มีการพัฒนาตนด้านวิชาการไม่แตกต่างกัน

ข้อ 8 ศึกษาดูงานในสาขาวิชาที่เกี่ยวข้องในหน่วยงานทางราชการและเอกชน พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 คือ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ มีการพัฒนาตนด้านวิชาการมากกว่า อาจารย์ ส่วน ผู้ช่วยศาสตราจารย์กับ รองศาสตราจารย์ มีการพัฒนาตนด้านวิชาการไม่แตกต่างกัน

ข้อ 9 ประชุม อบรม สัมมนา หรือศึกษาดูงานในต่างประเทศ พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 คือ ผู้ช่วยศาสตราจารย์มีการพัฒนาตนด้านวิชาการมากกว่าอาจารย์ ส่วนผู้ช่วยศาสตราจารย์กับรองศาสตราจารย์ มีการพัฒนาตนด้านวิชาการไม่แตกต่างกัน

ข้อ 11 ขอคำปรึกษาจากนักวิชาการ หรือผู้มีประสบการณ์ พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 คือ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ มีการพัฒนาตนด้านวิชาการมากกว่าอาจารย์ ส่วนผู้ช่วยศาสตราจารย์กับรองศาสตราจารย์ มีการพัฒนาตนด้านวิชาการไม่แตกต่างกัน

ข้อ 13 ร่วมกิจกรรมเสริมสุขภาพออกกำลังกายและตรวจสุขภาพประจำปี พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 คือ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ มีการพัฒนาตนด้านวิชาการมากกว่าอาจารย์และรองศาสตราจารย์ ส่วนรองศาสตราจารย์กับอาจารย์ มีการพัฒนาตนด้านวิชาการไม่แตกต่างกัน

ข้อ 14 เข้ารับการศึกษอบรมหลักสูตรระยะสั้น พบว่า ผู้ช่วยศาสตราจารย์ มีการพัฒนาตนด้านวิชาการมากกว่าอาจารย์และรองศาสตราจารย์ ส่วนรองศาสตราจารย์กับอาจารย์มีการพัฒนาตนด้านวิชาการไม่แตกต่างกัน

ข้อ 18 ศึกษาค้นคว้าเพื่อการเป็นวิทยากรให้แก่หน่วยงานต่าง ๆ พบว่า ผู้ช่วยศาสตราจารย์ มีความการพัฒนาตนด้านวิชาการมากกว่า อาจารย์ ส่วนรองศาสตราจารย์ กับผู้ช่วยศาสตราจารย์ มีการพัฒนาตนด้านวิชาการไม่แตกต่างกัน

4.3 วิเคราะห์เปรียบเทียบการพัฒนาตนด้านวิชาการของอาจารย์ จำแนกตามคณะ

วิเคราะห์เปรียบเทียบการพัฒนาตนด้านวิชาการของอาจารย์ จำแนกตามคณะ ดังแสดงในตารางที่ 14

ตารางที่ 14 เปรียบเทียบการพัฒนาตนด้านวิชาการของอาจารย์ จำแนกตามคณะ โดยรวมและรายข้อ

การพัฒนาตนด้านวิชาการ	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig
1. เข้าร่วมเป็นสมาชิกสมาคมวิชาชีพในสาขาวิชาที่เกี่ยวข้อง	ระหว่างกลุ่ม	12.419	4	3.105	1.681	0.158
	ภายในกลุ่ม	251.127	136	1.847		
	รวม	263.546	140			
2. สมัครเป็นสมาชิกวารสารต่าง ๆ ในสาขาวิชาที่เกี่ยวข้อง	ระหว่างกลุ่ม	11.581	4	2.895	1.908	.113
	ภายในกลุ่ม	206.391	136	1.518		
	รวม	217.972	140			

ตารางที่ 14 (ต่อ)

การพัฒนาด้านวิชาการ	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig
3. อ่านวารสารทางวิชาการต่าง ๆ	ระหว่างกลุ่ม	6.614	4	1.653	1.741	.144
	ภายในกลุ่ม	129.145	136	.950		
	รวม	135.759	140			
4. เข้าร่วมกิจกรรมกับสมาคมวิชาชีพที่เกี่ยวข้อง	ระหว่างกลุ่ม	6.976	4	1.744	1.315	.268
	ภายในกลุ่ม	180.428	136	1.327		
	รวม	187.404	140			
5. ให้ความสนใจรับฟังข่าวสารข้อมูล จากสื่อมวลชนแขนงต่างๆ	ระหว่างกลุ่ม	16.604	4	4.151	5.909*	.000
	ภายในกลุ่ม	95.538	136	.702		
	รวม	112.142	140			
6. เข้าร่วมประชุม อบรม สัมมนาทางวิชาการ กับหน่วยงานต่างๆ	ระหว่างกลุ่ม	4.774	4	1.193	1.691	.156
	ภายในกลุ่ม	95.964	136	.706		
	รวม	100.738	140			
7. จัดกิจกรรมและโครงการประชุม อบรม สัมมนาทางวิชาการ ให้แก่ผู้ที่เกี่ยวข้องภายในและภายนอก	ระหว่างกลุ่ม	4.641	4	1.160	.919	.455
	ภายในกลุ่ม	171.798	136	1.263		
	รวม	176.440	140			
8. ศึกษาดูงานในสาขาวิชาที่เกี่ยวข้องในหน่วยงานทางราชการและเอกชน	ระหว่างกลุ่ม	6.783	4	1.696	1.702	.153
	ภายในกลุ่ม	135.487	136	.996		
	รวม	142.270	140			
9. ประชุม อบรม สัมมนา หรือ ศึกษาดูงานในต่างประเทศ	ระหว่างกลุ่ม	3.924	4	.981	.560	.692
	ภายในกลุ่ม	238.346	136	1.753		
	รวม	242.270	140			
10. แลกเปลี่ยนความคิดเห็นแบบกันเองระหว่างผู้ร่วมงาน	ระหว่างกลุ่ม	5.273	4	1.318	1.487	.210
	ภายในกลุ่ม	120.557	136	.886		
	รวม	125.830	140			
11. ขอคำปรึกษาจากนักวิชาการหรือผู้มีประสบการณ์	ระหว่างกลุ่ม	3.781	4	.945	.950	.437
	ภายในกลุ่ม	135.297	136	.995		
	รวม	139.078	140			
12. จัดกิจกรรมนันทนาการเพื่อการผ่อนคลายความตึงเครียด	ระหว่างกลุ่ม	6.803	4	1.701	1.784	.136
	ภายในกลุ่ม	129.623	136	.953		
	รวม	136.426	140			

ตารางที่ 14 (ต่อ)

การพัฒนาตนด้านวิชาการ	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig
13. ร่วมกิจกรรมเสริมสุขภาพ ออกกำลังกายและตรวจสุขภาพ ประจำปี	ระหว่างกลุ่ม	10.690	4	2.672	2.574*	.041
	ภายในกลุ่ม	141.225	136	1.038		
	รวม	151.915	140			
14. เข้ารับการศึกษายอบรมหลักสูตร ระยะสั้น	ระหว่างกลุ่ม	14.067	4	3.517	2.801*	.028
	ภายในกลุ่ม	170.755	136	1.256		
	รวม	184.823	140			
15. ศึกษาต่อเพื่อรับวุฒิปริญญา ในระดับต่าง ๆ	ระหว่างกลุ่ม	1.458	4	.365	.194	.941
	ภายในกลุ่ม	254.982	136	1.875		
	รวม	256.440	140			
16. ศึกษาค้นคว้า เผยแพร่แนวคิด และผลงานในรูปแบบเอกสารวิชาการ	ระหว่างกลุ่ม	2.848	4	.712	.526	.717
	ภายในกลุ่ม	184.102	136	1.354		
	รวม	186.950	140			
17. เผยแพร่แนวคิดและผลงานใน รูปบทความทางวิชาการ	ระหว่างกลุ่ม	12.720	4	3.180	2.097	.085
	ภายในกลุ่ม	206.216	136	1.516		
	รวม	218.936	140			
18. ศึกษาค้นคว้าเพื่อการเป็น วิทยากร ให้แก่หน่วยงานต่าง ๆ	ระหว่างกลุ่ม	17.644	4	4.411	2.966*	.022
	ภายในกลุ่ม	202.271	136	1.487		
	รวม	219.915	140			
19. ศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมจาก เอกสารที่เป็นคู่มือการปฏิบัติงาน จากแหล่งข้อมูลที่เป็น ICT ต่าง ๆ	ระหว่างกลุ่ม	18.108	4	4.527	4.492*	.002
	ภายในกลุ่ม	137.055	136	1.008		
	รวม	155.163	140			
20. ศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมจาก โสตทัศนูปกรณ์และ ICT	ระหว่างกลุ่ม	17.638	4	4.410	4.848*	.001
	ภายในกลุ่ม	123.695	136	.910		
	รวม	141.333	140			
โดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	5.386	4	1.347	2.922*	.023
	ภายในกลุ่ม	62.664	136	.461		
	รวม	68.050	140			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 14 แสดงว่า อาจารย์แต่ละคณะมีการพัฒนาตนด้านวิชาการ โดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาข้อ 6 ข้อ 5 ข้อ 13 ข้อ 14 ข้อ 18 ข้อ 19 ข้อ 20 แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนข้ออื่น ๆ นอกนั้นไม่แตกต่างกัน เพื่อทราบความแตกต่างรายคู่ จึงทำการทดสอบรายคู่ด้วยวิธีของเชฟเฟ้ (Scheffé) ดังปรากฏในตารางที่ 15

ตารางที่ 15 วิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยการพัฒนาตนด้านวิชาการของอาจารย์จำแนกตามคณะ

ข้อความ	ผลคะแนนความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ย					
	\bar{X}	มนุษย์	ครูฯ	จัดการ	วิทย์ฯ	อุตสาหกรรม
5. ให้ความสนใจรับฟังข่าวสารข้อมูลจากสื่อมวลชนแขนงต่าง ๆ	\bar{X}	4.32	4.28	4.16	4.06	3.13
มนุษย์	4.32	-	0.04	0.16	0.26	1.19*
ครูฯ	4.28		-	0.12	0.22	1.15*
จัดการ	4.16			-	0.10	1.03*
วิทย์ฯ	4.06				-	0.93*
อุตสาหกรรม	3.13					-
13. ร่วมกิจกรรมเสริมสุขภาพออกกำลังกายและตรวจสุขภาพประจำปี	\bar{X}	3.38	3.32	3.17	2.77	2.60
วิทย์ฯ	3.38	-	0.06	0.21	0.61*	0.78*
มนุษย์	3.32		-	0.15	0.55	0.72*
ครูฯ	3.17			-	0.40	0.57
จัดการ	2.77				-	0.17
อุตสาหกรรม	2.60					-
14. เข้ารับการศึกษายอบรมหลักสูตรระยะสั้น	\bar{X}	3.44	2.93	2.85	2.66	2.66
วิทย์ฯ	3.44	-	0.51*	0.59*	0.78*	0.78*
มนุษย์	2.93		-	0.08	0.27	0.27
ครูฯ	2.85			-	0.19	0.19
จัดการ	2.66				-	-
อุตสาหกรรม	2.66					-
18. ศึกษาค้นเพื่อการเป็นวิทยากรให้แก่หน่วยงานต่างๆ	\bar{X}	3.48	3.35	3.28	2.60	2.50
มนุษย์	3.48	-	0.13	0.20	0.88*	0.98*
ครูฯ	3.35		-	0.07	0.75	0.85*
วิทย์ฯ	3.28			-	0.68	0.78*
อุตสาหกรรม	2.60				-	0.10
จัดการ	2.50					-

ตารางที่ 15 (ต่อ)

ข้อความ	ผลคะแนนความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ย						
	\bar{X}	วิทย์ฯ	ครูฯ	มนุษย์	อุตสาหกรรม	จัดการ	
19. ศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมจากเอกสารที่เป็นคู่มือการปฏิบัติงานจากแหล่งข้อมูลที่เป็น ICT ต่างๆ	\bar{X}	วิทย์ฯ 3.83	ครูฯ 3.75	มนุษย์ 3.45	อุตสาหกรรม 3.06	จัดการ 2.83	
	วิทย์ฯ	3.83	-	0.08	0.38	0.77	1.00*
	ครูฯ	3.75		-	0.30	0.69	0.92*
	มนุษย์	3.45			-	0.39	0.62
	อุตสาหกรรม	3.06				-	0.23
	จัดการ	2.83					-
20. ศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมจากสื่อดิจิทัลและ ICT	\bar{X}	วิทย์ฯ 3.89	ครูฯ 3.82	มนุษย์ 3.70	อุตสาหกรรม 3.60	จัดการ 2.77	
	วิทย์ฯ	3.89	-	0.07	0.19	0.29	1.12*
	ครูฯ	3.82		-	0.12	0.22	1.05*
	มนุษย์	3.70			-	0.10	0.93*
	อุตสาหกรรม	3.60				-	0.83
	จัดการ	2.77					-
โดยรวม	\bar{X}	วิทย์ฯ 3.44	มนุษย์ 3.41	ครูฯ 3.31	อุตสาหกรรม 2.96	จัดการ 2.95	
	วิทย์ฯ	3.44	-	0.03	0.13	0.48*	0.49*
	มนุษย์	3.41		-	0.10	0.45*	0.46*
	ครูฯ	3.31			-	0.35	0.36
	อุตสาหกรรม	2.96				-	-
	จัดการ	2.95					-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 15 แสดงว่าอาจารย์ ที่อยู่ต่างคณะกัน มีการพัฒนาตนด้านวิชาการ โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 คือ คณะวิทยาศาสตร์ฯ มีความต้องการมากกว่าคณะเทคโนโลยีอุตสาหกรรมและคณะวิทยาการจัดการ คณะมนุษยศาสตร์ฯมีการพัฒนาตนด้านวิชาการมากกว่า คณะเทคโนโลยีอุตสาหกรรมและคณะวิทยาการจัดการ ส่วนนอกนั้นไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 คือ 6 ข้อ คือ

ข้อ 5 ให้ความสนใจรับฟังข่าวสารข้อมูลจากสื่อมวลชนแขนงต่าง ๆ พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 คือ อาจารย์คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ คณะครุศาสตร์ คณะวิทยาการจัดการ และคณะวิทยาศาสตร์ มีการพัฒนาตนด้านวิชาการมากกว่าอาจารย์คณะเทคโนโลยีอุตสาหกรรม

ข้อ 13 ร่วมกิจกรรมเสริมสุขภาพออกกำลังกายและตรวจสุขภาพประจำปี พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 คือ อาจารย์คณะวิทยาศาสตร์ มีการพัฒนาตนด้านวิชาการมากกว่าอาจารย์คณะวิทยาการจัดการ และคณะเทคโนโลยีอุตสาหกรรม อาจารย์คณะมนุษยศาสตร์ฯ มีการพัฒนาตนด้านวิชาการมากกว่าอาจารย์คณะเทคโนโลยีอุตสาหกรรม ส่วนนอกนั้นไม่แตกต่างกัน

ข้อ 14 การเข้ารับการศึกษาอบรมหลักสูตรระยะสั้น พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 คืออาจารย์คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี มีการพัฒนาตนด้านวิชาการมากกว่าอาจารย์คณะมนุษยศาสตร์ฯ คณะครุศาสตร์ คณะวิทยาการจัดการ และคณะเทคโนโลยีอุตสาหกรรม

ข้อ 18 ศึกษาค้นคว้าเพื่อการเป็นวิทยากรให้แก่หน่วยงานต่าง ๆ พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 คือ คณะมนุษยศาสตร์ฯ มีการพัฒนาตนด้านวิชาการมากกว่าอาจารย์คณะเทคโนโลยีอุตสาหกรรม และอาจารย์คณะวิทยาการจัดการ อาจารย์คณะครุศาสตร์มีการพัฒนาตนด้านวิชาการมากกว่าอาจารย์คณะวิทยาการจัดการ และอาจารย์คณะวิทยาศาสตร์มีการพัฒนาตนด้านวิชาการมากกว่าอาจารย์คณะวิทยาการจัดการ

ข้อ 19 ศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมจากเอกสารที่เป็นคู่มือการปฏิบัติงานจากแหล่งข้อมูลที่เป็น ICT ต่างๆ พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 คือ อาจารย์คณะวิทยาศาสตร์ และคณะครุศาสตร์ มีการพัฒนาตนด้านวิชาการมากกว่าอาจารย์คณะวิทยาการจัดการ ส่วนนอกนั้นไม่แตกต่างกัน

ข้อ 20 ศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมจากสื่อดิจิทัล และ ICT พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 คือ อาจารย์คณะวิทยาศาสตร์ คณะครุศาสตร์ และคณะมนุษยศาสตร์ฯ มีการพัฒนาตนด้านวิชาการมากกว่าอาจารย์คณะวิทยาการจัดการ ส่วนนอกนั้นไม่แตกต่างกัน

ตอนที่ 5 วิเคราะห์เปรียบเทียบการได้รับการส่งเสริมเพื่อพัฒนาตนด้านวิชาการของอาจารย์

5.1 วิเคราะห์เปรียบเทียบการได้รับการส่งเสริมเพื่อพัฒนาตนด้านวิชาการของอาจารย์ จำแนกตามเพศ

วิเคราะห์เปรียบเทียบการได้รับการส่งเสริมเพื่อพัฒนาตนด้านวิชาการของอาจารย์ จำแนกตามเพศ โดยรวมและรายข้อ ดังแสดงในตารางที่ 16

ตารางที่ 16 วิเคราะห์เปรียบเทียบการได้รับการส่งเสริมเพื่อพัฒนาตนด้านวิชาการของอาจารย์ จำแนกตามเพศ โดยรวมและรายข้อ

ข้อที่	การได้รับการส่งเสริม	ชาย (N=)		หญิง (N=)		t
		\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	
1	มหาวิทยาลัย คณะ โปรแกรมวิชาการวางแผนพัฒนาอาจารย์ทางวิชาการอย่างต่อเนื่องและเหมาะสม	2.94	1.04	3.12	0.96	-1.040
2	คณะกำหนดการสอนมีส่วนเหมาะสมกับงานด้านอื่นๆ	3.02	1.01	3.22	0.90	-1.165

ตารางที่ 16 (ต่อ)

ข้อที่	การได้รับการส่งเสริม	ชาย (N=)		หญิง (N=)		t
		\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	
3	หน่วยงานมีการจัดหาทุนสนับสนุนการทำผลงานทางวิชาการ	2.74	1.13	3.02	0.95	-1.536
4	จำนวนเงินทุนสนับสนุนการจัดทำและนำเสนอผลงานวิชาการเหมาะสมเพียงพอ	2.68	0.96	2.98	0.83	-1.967
5	จำนวนเงินทุนสนับสนุนการจัดทำและนำเสนอผลงานวิชาการทั่วถึง เป็นธรรม	2.73	0.91	3.02	0.95	-1.829
6	หน่วยงานสนับสนุนให้อาจารย์เพิ่มพูนความรู้โดยการทำวิจัย	2.79	1.18	3.20	0.95	-2.208
7	ทุนอุดหนุนการวิจัยของหน่วยงานทั่วถึงเหมาะสม ยุติธรรม	2.53	0.99	3.10	0.93	-3.461
8	มีการจัดนิทรรศการแสดงผลงานวิชาการของอาจารย์	2.15	0.95	2.65	1.20	-2.765
9	หน่วยงานจัดให้มีการแนะนำการพัฒนาตนด้านวิชาการ	2.56	1.12	3.00	1.13	-2.319
10	คณะมีการนำผลงานทางวิชาการมาใช้ในการพิจารณาความดีความชอบประจำปี	2.36	1.06	2.90	1.31	-2.707
11	หน่วยงานส่งเสริมให้อาจารย์ศึกษาต่อเพื่อให้มีคุณวุฒิสูงขึ้น	3.07	1.19	3.47	1.16	-1.959
12	จำนวนเงินทุนช่วยเหลือการศึกษาต่อเหมาะสมดีแล้ว	2.65	1.10	2.97	0.94	-1.776
13	หน่วยงานมีห้องปฏิบัติการที่เหมาะสมเพียงพอต่อความต้องการของอาจารย์	2.49	1.01	2.85	0.92	-2.147
14	มีการจัดสถานที่ให้เอื้ออำนวยต่อการผลิตงานวิชาการ	2.46	1.01	2.72	1.08	-1.467
15	มีการจัดสิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ในการผลิตงานวิชาการ	2.40	1.00	2.77	1.05	-2.143
16	ห้องสมุดมีหนังสือที่ทันสมัย	2.53	0.91	2.97	1.09	-2.586
17	ห้องสมุดมีหนังสือเพียงพอต่อความต้องการ	2.58	0.88	2.92	1.00	-2.123
18	ระบบสืบค้นข้อมูล กว้างขวาง รวดเร็ว สะดวก	2.84	0.97	2.78	0.87	.356

ตารางที่ 16 (ต่อ)

ข้อที่	การได้รับการส่งเสริม	ชาย (N=)		หญิง (N=)		t
		\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	
19	ระบบพัสดุของหน่วยงานไม่จุกจิก ี้อติดต่อ การจัดทำงานวิชาการ	2.43	0.88	2.90	0.97	-2.991
20	ระบบการเงินของหน่วยงานคล่องตัว สะดวก รวดเร็ว ไม่มี ปัญหาในการเบิกจ่าย ี้อติดต่อการจัดทำงานวิชาการ	2.52	0.95	2.75	0.88	-1.478
21	หน่วยงานมีระเบียบการลาไปเพิ่มพูน ความรู้ (Sabbatical Leave)	2.40	1.15	2.98	1.02	-3.157
22	หน่วยงานเชิญวิทยากรที่มีชื่อเสียงมาให้ ความรู้แก่คณาจารย์	2.70	1.04	2.95	0.96	-1.432
23	หน่วยงานมีบริการด้านโสตทัศนูปกรณ์และ สิ่งอำนวยความสะดวกต่างๆ	2.59	0.92	2.83	0.85	-1.590
24	หน่วยงานมีบริการพิมพ์เอกสารทางวิชาการ เผยแพร่ต่อสาธารณชน	2.48	0.90	2.75	1.00	-1.673
25	หน่วยงานจัดผู้เชี่ยวชาญให้คำปรึกษา แนะนำในการพัฒนาด้านการทำผลงาน วิชาการ	2.63	0.97	2.63	0.94	-.023
รวม	2.71	0.70	3.05	0.75	-2.811	

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 16 แสดงว่า อาจารย์ที่มีเพศต่างกัน ได้รับการส่งเสริมเพื่อพัฒนาตนด้านวิชาการ โดยรวม และรายข้อ ไม่แตกต่างกัน

5.2 วิเคราะห์เปรียบเทียบการได้รับการส่งเสริมเพื่อพัฒนาตนด้านวิชาการของอาจารย์ จำแนกตามตำแหน่งวิชาการ

วิเคราะห์เปรียบเทียบการได้รับการส่งเสริมเพื่อพัฒนาตนด้านวิชาการของอาจารย์ จำแนกตามตำแหน่งทางวิชาการ โดยรวมและรายข้อ ดังแสดงในตารางที่ 17

ตารางที่ 17 วิเคราะห์เปรียบเทียบการได้รับการส่งเสริมเพื่อพัฒนาคนด้านวิชาการของอาจารย์ จำแนกตาม
ตำแหน่งทางวิชาการ โดยรวมและรายข้อ

ข้อที่	การได้รับการส่งเสริม	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig
1	มหาวิทยาลัย คณะ โปรแกรมวิชา มีการวางแผนพัฒนาอาจารย์ทาง วิชาการอย่างต่อเนื่องและเหมาะสม	ระหว่างกลุ่ม	1.088	2	.544	.533	.588
		ภายในกลุ่ม	140.883	138	1.021		
		รวม	141.972	140			
2	คณะกำหนดการสอนมีสัดส่วนเหมาะสมกับงานด้านอื่นๆ	ระหว่างกลุ่ม	8.129	2	4.065	4.550	.012
		ภายในกลุ่ม	123.275	138	.893		
		รวม	131.404	140			
3	หน่วยงานมีการจัดหาทุนสนับสนุน การทำผลงานทาง วิชาการ	ระหว่างกลุ่ม	5.591	2	2.795	2.545	.082
		ภายในกลุ่ม	151.573	138	1.098		
		รวม	157.163	140			
4	จำนวนเงินทุนสนับสนุนการ จัดทำ และนำเสนอผลงาน วิชาการ เหมาะสมเพียงพอ	ระหว่างกลุ่ม	1.399	2	.699	.829	.439
		ภายในกลุ่ม	116.431	138	.844		
		รวม	117.830	140			
5	จำนวนเงินทุนสนับสนุนการ จัดทำและนำเสนอผลงานวิชาการ ที่เข้าถึง เป็นธรรมชาติ	ระหว่างกลุ่ม	2.238	2	1.119	1.291	.278
		ภายในกลุ่ม	119.635	138	.867		
		รวม	121.872	140			
6	หน่วยงานสนับสนุนให้อาจารย์ เพิ่มพูนความรู้โดยการทำวิจัย	ระหว่างกลุ่ม	3.926	2	1.963	1.623	.201
		ภายในกลุ่ม	166.897	138	1.209		
		รวม	170.823	140			
7	ทุนอุดหนุนการวิจัยของ หน่วยงานที่เข้าถึง เหมาะสม ยุติธรรม	ระหว่างกลุ่ม	4.276	2	2.138	2.162	.119
		ภายในกลุ่ม	136.462	138	.989		
		รวม	140.738	140			
8	มีการจัดนิทรรศการแสดงผลงาน วิชาการของอาจารย์	ระหว่างกลุ่ม	1.633	2	.817	.683	.507
		ภายในกลุ่ม	164.920	138	1.195		
		รวม	166.553	140			

ตารางที่ 17 (ต่อ)

ข้อที่	การได้รับการส่งเสริม	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig
9	หน่วยงานจัดให้มีการแนะนำการพัฒนาคนด้านวิชาการ	ระหว่างกลุ่ม	3.584	2	1.792	1.380	.255
		ภายในกลุ่ม	179.225	138	1.299		
		รวม	182.809	140			
10	คณะมีการนำผลงานทางวิชาการมาใช้ในการพิจารณาความดีความชอบประจำปี	ระหว่างกลุ่ม	5.123	2	2.562	1.794	.170
		ภายในกลุ่ม	197.018	138	1.428		
		รวม	202.142	140			
11	หน่วยงานส่งเสริมให้อาจารย์ศึกษาต่อเพื่อให้มีคุณวุฒิสูงขึ้น	ระหว่างกลุ่ม	3.924	2	1.962	1.397	.251
		ภายในกลุ่ม	193.877	138	1.405		
		รวม	197.801	140			
12	จำนวนเงินทุนช่วยเหลือการศึกษาต่อเหมาะสมดีแล้ว	ระหว่างกลุ่ม	.899	2	.450	.412	.663
		ภายในกลุ่ม	150.718	138	1.092		
		รวม	151.617	140			
13	หน่วยงานมีห้องปฏิบัติการเหมาะสมเพียงพอต่อความต้องการของอาจารย์	ระหว่างกลุ่ม	.648	2	.324	.330	.720
		ภายในกลุ่ม	135.622	138	.983		
		รวม	136.270	140			
14	มีการจัดสถานที่ให้อี้อำนวยต่อการผลิตงานวิชาการ	ระหว่างกลุ่ม	.452	2	.226	.205	.815
		ภายในกลุ่ม	152.158	138	1.103		
		รวม	152.610	140			
15	มีการจัดสิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ในการผลิตงานวิชาการ	ระหว่างกลุ่ม	2.090	2	1.045	.982	.377
		ภายในกลุ่ม	146.761	138	1.063		
		รวม	148.851	140			
16	ห้องสมุดมีหนังสือที่ทันสมัย	ระหว่างกลุ่ม	.221	2	.111	.107	.898
		ภายในกลุ่ม	142.431	138	1.032		
		รวม	142.652	140			
17	ห้องสมุดมีหนังสือเพียงพอต่อความต้องการ	ระหว่างกลุ่ม	6.931	2	3.466	4.078	.019
		ภายในกลุ่ม	117.282	138	.850		
		รวม	124.213	140			
18	ระบบสืบค้นข้อมูล กว้างขวางรวดเร็ว สะดวก	ระหว่างกลุ่ม	4.323	2	2.161	2.596	.078
		ภายในกลุ่ม	114.883	138	.832		
		รวม	119.206	140			

ตารางที่ 17 (ต่อ)

ข้อที่	การได้รับการส่งเสริม	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig
19	ระบบพัสดุของหน่วยงานไม่ถูกต้อง ี้อต่อการจัดทำงานวิชาการ	ระหว่างกลุ่ม	.815	2	.407	.453	.637
		ภายในกลุ่ม	124.008	138	.899		
		รวม	124.823	140			
20	ระบบการเงินของหน่วยงานคล่องตัว สะดวก รวดเร็ว ไม่มีปัญหาในการเบิกจ่าย ี้อต่อการจัดทำงานวิชาการ	ระหว่างกลุ่ม	2.037	2	1.019	1.199	.305
		ภายในกลุ่ม	117.282	138	.850		
		รวม	119.319	140			
21	หน่วยงานมีระเบียบการลาไปเพิ่มพูนความรู้ (Sabbatical Leave)	ระหว่างกลุ่ม	1.749	2	.874	.683	.507
		ภายในกลุ่ม	176.521	138	1.279		
		รวม	178.270	140			
22	หน่วยงานเชิญวิทยากรที่มีชื่อเสียงมาให้ความรู้แก่คณาจารย์	ระหว่างกลุ่ม	2.360	2	1.180	1.151	.319
		ภายในกลุ่ม	141.470	138	1.025		
		รวม	143.830	140			
23	หน่วยงานมีบริการด้านโสตทัศนูปกรณ์และสิ่งอำนวยความสะดวกต่างๆ	ระหว่างกลุ่ม	1.964	2	.982	1.233	.295
		ภายในกลุ่ม	109.922	138	.797		
		รวม	111.887	140			
24	หน่วยงานมีบริการพิมพ์เอกสารทางวิชาการเผยแพร่ต่อสาธารณชน	ระหว่างกลุ่ม	2.027	2	1.014	1.129	.326
		ภายในกลุ่ม	123.930	138	.898		
		รวม	125.957	140			
25	หน่วยงานจัดผู้เชี่ยวชาญให้คำปรึกษาแนะนำในการพัฒนา ด้านการทำผลงานวิชาการ	ระหว่างกลุ่ม	2.471	2	1.236	1.371	.257
		ภายในกลุ่ม	124.352	138	.901		
		รวม	126.823	140			
โดยรวม		ระหว่างกลุ่ม	.480	2	.240	.437	.647
		ภายในกลุ่ม	75.893	138	.550		
		รวม	76.373	140			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 17 แสดงว่า อาจารย์ที่ดำรงตำแหน่งต่างกัน ได้รับการส่งเสริมเพื่อพัฒนาตนเองด้านวิชาการ โดยรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 2 ข้อ คือ ข้อ 2 กับ ข้อ 17 ส่วนนอกนั้นไม่แตกต่างกัน เพื่อทราบความแตกต่างรายคู่ จึงทำการทดสอบรายคู่ด้วยวิธีของ เชฟเฟ้ (Scheff) ดังปรากฏในตารางที่ 18

ตารางที่ 18 วิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยการได้รับการส่งเสริมเพื่อพัฒนาคนด้านวิชาการของอาจารย์จำแนกตามตำแหน่งทางวิชาการ

การได้รับการส่งเสริม	ผลคะแนนความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ย			
	\bar{X}	รศ.	ผศ.	อ.
2. คณะกำหนดการสอนเหมาะสมกับงานด้านอื่นๆ	\bar{X}	รศ. 4.50	ผศ. 3.12	อ. 3.04
	รศ.	4.50	-	1.38*
	ผศ.	3.12	-	0.08
	อ.	3.04	-	-
17. ห้องสมุดมีหนังสือเพียงพอต่อความต้องการ	\bar{X}	รศ. 4.00	ผศ. 2.75	อ. 2.66
	รศ.	4.00	-	1.25*
	ผศ.	2.75	-	0.09
	อ.	2.66	-	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 18 พบว่า อาจารย์ที่ดำรงตำแหน่งเป็นรองศาสตราจารย์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ และอาจารย์ ได้รับการส่งเสริมเพื่อพัฒนาคนด้านวิชาการ ใน 2 ข้อ ดังนี้

ข้อ 2 พบว่า อาจารย์ได้รับการส่งเสริมเพื่อพัฒนาคนด้านวิชาการ เกี่ยวกับ กำหนดการสอนเหมาะสมกับงานด้านอื่นๆ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 คือ รองศาสตราจารย์ ได้รับการส่งเสริมเพื่อพัฒนาคนด้านวิชาการกว่าผู้ช่วยศาสตราจารย์และอาจารย์ ส่วนผู้ช่วยศาสตราจารย์ กับอาจารย์ไม่แตกต่างกัน

ข้อ 17 พบว่า อาจารย์ได้รับการส่งเสริมเพื่อพัฒนาคนด้านวิชาการเกี่ยวกับการความเพียงพอของหนังสือในห้องสมุด แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 คือ รองศาสตราจารย์ ได้รับการส่งเสริมเพื่อพัฒนาคนด้านวิชาการ กว่าผู้ช่วยศาสตราจารย์และอาจารย์ ส่วนผู้ช่วยศาสตราจารย์ กับอาจารย์ไม่แตกต่างกัน

5.3 วิเคราะห์เปรียบเทียบการได้รับการส่งเสริมเพื่อพัฒนาคนด้านวิชาการของอาจารย์ จำแนกตามคณะ

วิเคราะห์เปรียบเทียบการได้รับการส่งเสริมเพื่อพัฒนาคนด้านวิชาการของอาจารย์ จำแนกตามคณะ โดยรวมและรายข้อ ดังแสดงในตารางที่ 19

ตารางที่ 19 วิเคราะห์เปรียบเทียบการได้รับการส่งเสริมเพื่อพัฒนาคนด้านวิชาการของอาจารย์ จำแนกตามคณะ
โดยรวมและรายข้อ

ข้อที่	การได้รับการส่งเสริม	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig
1	มหาวิทยาลัย คณะ โปรแกรมวิชา มีการวางแผนพัฒนาอาจารย์ทาง วิชาการอย่างต่อเนื่องและ เหมาะสม	ระหว่าง กลุ่ม	4.441	4	1.110	1.098	.360
		ภายในกลุ่ม	137.531	136	1.011		
		รวม	141.972	140			
2	คณะกำหนดการสอนมีสัดส่วน เหมาะสมกับงานด้านอื่นๆ	ระหว่าง กลุ่ม	4.259	4	1.065	1.139	.341
		ภายในกลุ่ม	127.145	136	.935		
		รวม	131.404	140			
3	หน่วยงานมีการจัดหาทุน สนับสนุน การทำผลงานทาง วิชาการ	ระหว่าง กลุ่ม	6.225	4	1.556	1.402	.237
		ภายในกลุ่ม	150.938	136	1.110		
		รวม	157.163	140			
4	จำนวนเงินทุนสนับสนุนการ จัดทำและนำเสนอผลงานวิชาการ เหมาะสมเพียงพอ	ระหว่าง กลุ่ม	1.762	4	.440	.516	.724
		ภายในกลุ่ม	116.068	136	.853		
		รวม	117.830	140			
5	จำนวนเงินทุนสนับสนุนการ จัดทำ และนำเสนอผลงาน วิชาการ ทั้งถึง เป็นธรรมชาติ	ระหว่าง กลุ่ม	3.747	4	.937	1.078	.370
		ภายในกลุ่ม	118.125	136	.869		
		รวม	121.872	140			
6	หน่วยงานสนับสนุนให้อาจารย์ เพิ่มพูนความรู้โดยการทำวิจัย	ระหว่าง กลุ่ม	9.369	4	2.342	1.973	.102
		ภายในกลุ่ม	161.454	136	1.187		
		รวม	170.823	140			
7	ทุนอุดหนุนการวิจัยของ หน่วยงาน ทั้งถึง เหมาะสม ยุติธรรม	ระหว่าง กลุ่ม	4.439	4	1.110	1.107	.356
		ภายในกลุ่ม	136.299	136	1.002		
		รวม	140.738	140			

ตารางที่ 19 (ต่อ)

ข้อที่	การได้รับการส่งเสริม	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig
8	มีการจัดนิทรรศการแสดงผลงาน วิชาการของอาจารย์	ระหว่างกลุ่ม	.528	4	.132	.108	.980
		ภายในกลุ่ม	166.025	136	1.221		
		รวม	166.553	140			
9	หน่วยงานจัดให้มีการแนะนำการพัฒนาด้านวิชาการ	ระหว่างกลุ่ม	.721	4	.180	.135	.969
		ภายในกลุ่ม	182.088	136	1.339		
		รวม	182.809	140			
10	คณะมีการนำผลงานทางวิชาการ มาใช้ในการพิจารณาความดีความชอบประจำปี	ระหว่างกลุ่ม	15.055	4	3.764	2.736	.031
		ภายในกลุ่ม	187.087	136	1.376		
		รวม	202.142	140			
11	หน่วยงานส่งเสริมให้อาจารย์ศึกษาต่อเพื่อให้มีคุณวุฒิสูงขึ้น	ระหว่างกลุ่ม	9.423	4	2.356	1.701	.153
		ภายในกลุ่ม	188.379	136	1.385		
		รวม	197.801	140			
12	จำนวนเงินทุนช่วยเหลือการศึกษาต่อเหมาะสมดีแล้ว	ระหว่างกลุ่ม	1.850	4	.463	.420	.794
		ภายในกลุ่ม	149.767	136	1.101		
		รวม	151.617	140			
13	หน่วยงานมีห้องปฏิบัติการเหมาะสมเพียงพอต่อความต้องการของอาจารย์	ระหว่างกลุ่ม	10.244	4	2.561	2.764	.030
		ภายในกลุ่ม	126.025	136	.927		
		รวม	136.270	140			
14	มีการจัดสถานที่ให้เอื้ออำนวยต่อการผลิตงานวิชาการ	ระหว่างกลุ่ม	4.733	4	1.183	1.088	.365
		ภายในกลุ่ม	147.877	136	1.087		
		รวม	152.610	140			
15	มีการจัดสิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ในการผลิตงานวิชาการ	ระหว่างกลุ่ม	2.275	4	.569	.528	.716
		ภายในกลุ่ม	146.576	136	1.078		
		รวม	148.851	140			
16	ห้องสมุดมีหนังสือที่ทันสมัย	ระหว่างกลุ่ม	6.222	4	1.556	1.551	.191
		ภายในกลุ่ม	136.430	136	1.003		
		รวม	142.652	140			
17	ห้องสมุดมีหนังสือเพียงพอต่อความต้องการ	ระหว่างกลุ่ม	1.830	4	.458	.508	.730
		ภายในกลุ่ม	122.383	136	.900		
		รวม	124.213	140			

ตารางที่ 19 (ต่อ)

ข้อที่	การได้รับการส่งเสริม	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig
18	ระบบสืบค้นข้อมูล กว้างขวาง รวดเร็ว สะดวก	ระหว่างกลุ่ม	6.823	4	1.706	2.064	.089
		ภายในกลุ่ม	112.383	136	.826		
		รวม	119.206	140			
19	ระบบพัสดุของหน่วยงาน ไม่ถูกต้อง เชื่อมต่อการจัด ทำงานวิชาการ	ระหว่างกลุ่ม	2.153	4	.538	.597	.666
		ภายในกลุ่ม	122.670	136	.902		
		รวม	124.823	140			
20	ระบบการเงินของหน่วยงาน คล่องตัว สะดวก รวดเร็ว ไม่มีปัญหาในการเบิกจ่าย เชื่อมต่อการจัดทำงานวิชาการ	ระหว่างกลุ่ม	4.283	4	1.071	1.266	.286
		ภายในกลุ่ม	115.036	136	.846		
		รวม	119.319	140			
21	หน่วยงานมีระเบียบการลา ไปเพิ่มพูนความรู้ (Sabbatical leave)	ระหว่างกลุ่ม	.215	4	.054	.041	.997
		ภายในกลุ่ม	178.055	136	1.309		
		รวม	178.270	140			
22	หน่วยงานเชิญวิทยากรที่มี ชื่อเสียงมาให้ความรู้แก่ คณาจารย์	ระหว่างกลุ่ม	6.912	4	1.728	1.716	.150
		ภายในกลุ่ม	136.918	136	1.007		
		รวม	143.830	140			
23	หน่วยงานมีบริการด้าน โสตทัศนูปกรณ์และสิ่ง อำนวยความสะดวกต่างๆ	ระหว่างกลุ่ม	1.213	4	.303	.373	.828
		ภายในกลุ่ม	110.673	136	.814		
		รวม	111.887	140			
24	หน่วยงานมีบริการพิมพ์ เอกสารทางวิชาการเผยแพร่ ต่อสาธารณชน	ระหว่างกลุ่ม	7.485	4	1.871	2.148	.078
		ภายในกลุ่ม	118.473	136	.871		
		รวม	125.957	140			
25	หน่วยงานจัดผู้เชี่ยวชาญให้ คำปรึกษาแนะนำในการ พัฒนา ด้านการทำผลงาน วิชาการ	ระหว่างกลุ่ม	16.436	4	4.109	5.063	.001
		ภายในกลุ่ม	110.386	136	.812		
		รวม	126.823	140			
โดยรวม		ระหว่างกลุ่ม	2.494	4	.624	1.148	.337
		ภายในกลุ่ม	73.879	136	.543		
		รวม	76.373	140			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 19 แสดงว่า อาจารย์ที่อยู่ต่างคณะกันได้รับการส่งเสริมเพื่อพัฒนาตนด้านวิชาการ โดยรวม ไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายชื่อ พบว่า แตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 อยู่ 3 ข้อ คือ ข้อ 10 ข้อ 13 และข้อ 25 ส่วนนอกนั้นไม่แตกต่างกัน เพื่อทราบว่าคู่ใดแตกต่างกัน จึงทำการทดสอบรายคู่ตามวิธีของ เชฟเฟ้ (Scheff) ดังปรากฏในตารางที่ 20

ตารางที่ 20 วิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยการได้รับการส่งเสริมเพื่อพัฒนาตนด้านวิชาการ ของอาจารย์จำแนกตามคณะ

การได้รับการส่งเสริม	ผลคะแนนความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ย					
	\bar{X}	วิทย์ฯ	อุตสาหกรรม	มนุษยฯ	ครุฯ	จัดการ
10. คณะมีการนำผลงานทางวิชาการมาใช้ ในการพิจารณาความดีความชอบประจำปี	\bar{X}	3.02	2.53	2.41	2.28	2.22
วิทย์ฯ	3.02	-	0.49	0.61*	0.74*	0.80*
อุตสาหกรรม	2.53		-	0.12	0.25	0.31
มนุษยฯ	2.41			-	0.13	0.19
ครุฯ	2.28				-	0.06
จัดการ	2.22					-
13. หน่วยงานมีห้องปฏิบัติการเหมาะสมเพียงพอ ต่อความต้องการของอาจารย์	\bar{X}	2.95	2.71	2.46	2.41	2.22
วิทย์ฯ	2.95	-	0.24	0.49	0.54*	0.73*
ครุฯ	2.71		-	0.25	0.30	0.49
มนุษยฯ	2.46			-	0.05	0.24
อุตสาหกรรม	2.41				-	0.19
จัดการ	2.22					-
25. หน่วยงานจัดผู้เชี่ยวชาญให้คำปรึกษาในการ ด้านการทำผลงานวิชาการ	\bar{X}	2.85	2.80	2.71	2.33	1.83
วิทย์ฯ	2.85	-	0.05	0.14	0.52	1.02*
มนุษยฯ	2.80		-	0.09	0.47	0.97*
ครุฯ	2.71			-	0.38	0.88*
อุตสาหกรรม	2.33				-	0.50
จัดการ	1.83					-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 20 แสดงว่า อาจารย์ที่อยู่คณะต่างกัน ได้รับการส่งเสริมเพื่อพัฒนาตนด้านวิชาการ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 คือ 3 ข้อ คือ

ข้อ 10 พบว่า อาจารย์คณะวิทยาศาสตร์ ได้รับการส่งเสริมเพื่อพัฒนาตนด้านวิชาการเกี่ยวกับการนำผลงานทางวิชาการมาใช้ในการพิจารณาความดีความชอบประจำปี กว่าคณะวิทยาการจัดการ คณะครุศาสตร์และคณะมนุษยศาสตร์ฯ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนนอกนั้นไม่แตกต่างกัน

ข้อ 13 พบว่า อาจารย์คณะวิทยาศาสตร์ฯ ได้รับการส่งเสริมเพื่อพัฒนาตนด้านวิชาการเกี่ยวกับห้องปฏิบัติการเหมาะสมเพียงพอต่อความต้องการของอาจารย์ มากกว่าคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ และคณะวิทยาการจัดการ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนคณะนอกนั้นไม่แตกต่างกัน

ข้อ 25 พบว่า อาจารย์คณะวิทยาศาสตร์ฯ คณะมนุษยศาสตร์ และคณะครุศาสตร์ ได้รับการส่งเสริมเพื่อพัฒนาตนด้านวิชาการมากกว่าคณะวิทยาการจัดการ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนนอกนั้นไม่แตกต่างกัน

ตอนที่ 6 รูปแบบกิจกรรมการพัฒนาตนด้านวิชาการที่เหมาะสมตามความเห็นของอาจารย์

รูปแบบกิจกรรมการพัฒนาตนด้านวิชาการที่เหมาะสมตามความเห็นของอาจารย์ ดังแสดงในตารางที่

21

ตารางที่ 21 รูปแบบกิจกรรมการพัฒนาตนเองที่เหมาะสมตามความเห็นของอาจารย์

รูปแบบกิจกรรม	จำนวน	ค่าร้อยละ (%)
1. ศึกษาจากเอกสารประเภทคู่มือการปฏิบัติงาน	17	17.5
2. การสอนงาน	17	15.5
3. การประชุมชี้แจง	18	17.8
4. การฝึกปฏิบัติงาน	23	19.8
5. การประชุม อบรม สัมมนา	28	22.4
6. การศึกษาคูงาน	20	17.9
7. การมอบหมายงานให้ปฏิบัติ	17	16.2
8. การแลกเปลี่ยนความคิดเห็นในกลุ่มผู้ร่วมงาน	19	16.8
9. การขอคำปรึกษาจากผู้เชี่ยวชาญ	14	12.2
10. การศึกษาต่อ	23	20.2
11. การเขียนบทความ	31	29.5
12. การทำวิจัย	26	24.1

ตารางที่ 21 แสดงว่า รูปแบบกิจกรรมการพัฒนาตนเองด้านวิชาการที่เหมาะสม มีประสิทธิภาพสูงตามความเห็นของอาจารย์ เรียงตามลำดับจากข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดไปหาน้อยคือ การเขียนบทความ คิดเป็นร้อยละ 29.5 รองลงมาได้แก่ การทำวิจัย คิดเป็นร้อยละ 24.1 การประชุม อบรม สัมมนา คิดเป็นร้อยละ 22.4 การศึกษาต่อ คิดเป็นร้อยละ 20.2 และการฝึกปฏิบัติงาน คิดเป็นร้อยละ 19.8 ตามลำดับ

ตอนที่ 2 ข้อมูลเชิงคุณภาพ

1. บริบทมหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์ได้รับการยกฐานะจากสถาบันราชภัฏสุรินทร์เป็นมหาวิทยาลัยเมื่อวันที่ 10 มิถุนายน 2547 ตามพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยราชภัฏ พ.ศ. 2547 เดิมรัฐบาลได้จัดตั้งวิทยาลัยครูสุรินทร์ ที่เลขที่ 186 หมู่ 1 ตำบลนอกเมือง อำเภอเมืองฯ จังหวัดสุรินทร์ เมื่อวันที่ 29 กันยายน 2516 อันเป็นสถาบันการศึกษาระดับอุดมศึกษา สังกัดกรมการฝึกหัดครู กระทรวงศึกษาธิการ และเปิดรับนักศึกษาครั้งแรก ในระดับประกาศนียบัตรวิชาการศึกษา (ป.กศ.) ในปี 2519 และเปิดสอนระดับประกาศนียบัตรวิชาการศึกษา ชั้นสูง (ป.กศ. สูง) ในปี 2521 ต่อมาได้เปิดสอนระดับปริญญาตรี สาขาวิชาการศึกษา (ค.บ.) ในปี 2523 ตามลำดับ ในปี 2528 เกิดภาวะมีผู้เรียนในสาขาวิชาการศึกษาจำนวนมากแต่ตำแหน่งรับราชการครูน้อยลง ประกอบกับความเจริญเติบโตและการพัฒนาภาคอุตสาหกรรม ตามแผนพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ทำให้เกิดความต้องการของตลาดแรงงานในภาคอุตสาหกรรมและภาคธุรกิจ สภาการฝึกหัดครูจึงได้จัดหลักสูตร สาขาวิชาอื่นเพิ่มเติมนอกเหนือจากสาขาวิชาการศึกษาคือ สาขาวิชาวิทยาศาสตร์และสาขาวิชาศิลปศาสตร์

เมื่อวันที่ 14 กุมภาพันธ์ 2535 พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว พระราชทานนาม “สถาบันราชภัฏ” แทนชื่อวิทยาลัยครู และได้มีการประกาศใช้พระราชบัญญัติสถาบันราชภัฏเมื่อวันที่ 24 มกราคม 2538 มีผลให้ วิทยาลัยครูสุรินทร์เปลี่ยนชื่อเป็น “สถาบันราชภัฏสุรินทร์” และทรงโปรดเกล้าฯ พระราชทานตราพระราช ลัญจกร อันเป็นตราประจำพระองค์ซึ่งสำหรับใช้ประทับในเอกสารสำคัญส่วนพระองค์ให้เป็นตราสัญลักษณ์ของ สถาบันราชภัฏทุกแห่ง สถาบันราชภัฏจึงเป็นมงคลนามที่ได้รับพระราชทานจากพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว อันมีความหมายลึกซึ้งที่ว่า “ราชภัฏ” หมายถึง ข้าราชการหรือคนของพระเจ้าแผ่นดิน

สถาบันราชภัฏสุรินทร์ มีคณะที่เปิดสอนในสาขาวิชาต่าง ๆ จำนวน 5 คณะ คือ คณะครุศาสตร์ คณะ วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ คณะวิทยาการจัดการ และคณะเทคโนโลยี อุตสาหกรรม โดยเปิดสอนระดับปริญญาตรีทั้งในเวลาราชการและนอกเวลา (เสาร์ – อาทิตย์) ส่วนในระดับ บัณฑิตศึกษา ได้เปิดสอนในสาขาต่าง ๆ ตามลำดับดังนี้คือ หลักสูตรศิลปศาสตรมหาบัณฑิตสาขาสังคมศาสตร์ เพื่อการพัฒนา หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขา การบริหารการศึกษาและหลักสูตรศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการวิจัยและพัฒนาท้องถิ่น และดำเนินการบริหารการศึกษาตามหลักปรัชญาที่ว่า สถาบันราชภัฏสุรินทร์ เป็นสถาบันอุดมศึกษาเพื่อการพัฒนาท้องถิ่น โดยมีปณิธานว่า แหล่งวิทยาการ มาตรฐานการศึกษา งานวิจัย ก้าวหน้า ศูนย์รวมภูมิปัญญา พัฒนาท้องถิ่น และมีนโยบายหลักในการพัฒนาดังนี้คือ การพัฒนาความเป็นเลิศ ทางวิชาการ การสร้างบัณฑิตที่มีคุณภาพ การสร้างองค์ความรู้ใหม่แก่สังคม สร้างการมีส่วนร่วมทุกระดับ การบริหารจัดการ ธรรมภิบาล การสร้างสิ่งแวดล้อมเพื่อการเรียนรู้ และการสร้างความเสมอภาคแก่ปวงชน นอกจากนี้ สถาบันได้สร้างสิ่งแวดล้อมเพื่อการเรียนรู้และจัดระบบศูนย์วิชาการ ประกอบด้วย ศูนย์เครือข่ายการ เรียนรู้ ศูนย์กีฬาและนันทนาการ ศูนย์พัฒนาจิต ศูนย์วิทยาศาสตร์และวิทยาศาสตร์ประยุกต์ อาศรมภูมิปัญญา ศูนย์คอมพิวเตอร์และอินเทอร์เน็ต ศูนย์ศึกษาและพัฒนาครู ศูนย์ศึกษาและพัฒนาความเข้มแข็งของชุมชนและ ศูนย์มาตรฐานการศึกษา เพื่อให้เป็นแหล่งสนับสนุนในการเรียนรู้ นอกจากนี้ได้ดำเนินการสอบวัดสมรรถนะ พื้นฐานของนักศึกษาชั้นปีที่ 1 ในวิชาภาษาไทย ภาษาอังกฤษและคอมพิวเตอร์ ทำการปรับปรุงสำนักวิทย บริการและห้องสมุดคณะทั้ง 5 คณะ ละห้องสมุดเฉพาะทาง รวม 7 แห่ง เพื่อบริการนักศึกษา ประชาชน อย่าง ทั่วถึงและเสมอภาค

เพื่อให้ผู้ด้อยโอกาสได้มีโอกาสเข้ารับการศึกษา สถาบันราชภัฏสุรินทร์จัดเก็บค่าลงทะเบียนเรียนถูกที่สุดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยหน่วยงานต่าง ๆ ของสถาบันร่วมกันดำเนินการพัฒนานักศึกษาในทุกด้าน เช่น อาศรมภูมิปัญญา เป็นสถานที่ที่ผู้ทรงคุณวุฒิและผู้สูงอายุได้เสวนาทางวิชาการและเป็นที่ปรึกษาแก่นักศึกษาทุกระดับ ทำการอบรม และวิจัยเพื่อสร้างองค์ความรู้ใหม่ และมีโรงเรียนสาธิตซึ่งเปิดสอนระดับปฐมวัย และขยายการศึกษาจนถึงระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานในปัจจุบัน เพื่อเปิดโอกาสให้แก่นักเรียนทั่วไปในพื้นที่บริการการศึกษา จัดตั้งศูนย์กองทุนเงินให้กู้ยืมเพื่อการศึกษาสำหรับกู้ยืมเรียนและเป็นการคืนกำไรนักศึกษา มีกองทุนกู้ยืมฉุกเฉินโดยการรับจ้างทำงานระหว่างเรียน และการให้ทุนการศึกษาตามวัตถุประสงค์ของกองทุน มูลนิธิต่าง ๆ รวมทั้งทุนรัฐบาล มีอินเทอร์เน็ต ห้องปฏิบัติการทางภาษา และ ห้องปฏิบัติการต่าง ๆ เพื่อส่งเสริมทักษะการเรียนรู้ รวมทั้งจัดหน่วยบริการรับบริการร้องทุกข์ตลอด 24 ชั่วโมงให้แก่นักศึกษา ส่วนด้านสันตนาการและสุขภาพมีบริการห้องออกกำลังกายเพื่อสุขภาพที่ดี มีสนามกีฬาทุกประเภท ศูนย์วิทยาศาสตร์และวิทยาศาสตร์ประยุกต์เป็นศูนย์กลางการพัฒนาครูสายวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี โดย การจัดการเรียนการสอนในโปรแกรมวิชาฟิสิกส์ มีความเข้มแข็งทางวิชาการจนเป็นที่ยอมรับ และได้รับคัดเลือกจากสภาสถาบันราชภัฏให้เป็นแม่ข่ายแก่สถาบันราชภัฏทั่วประเทศ การวิจัยทางด้านนาฏยศาสตร์และการฝึกทักษะของนักศึกษาโปรแกรมวิชานาฏศิลป์ และโปรแกรมวิชาดนตรีก็มีผลงานการแสดงระดับนานาชาติ เค้นเป็นที่ยอมรับ ได้รับเชิญไปแสดงในหลายประเทศหลายแห่ง ส่วนโครงการผลิตบัณฑิตครูทายาทมีผลสัมฤทธิ์เป็นที่น่าพอใจ ผู้ใช้บัณฑิตมีความพึงพอใจและบัณฑิตสามารถสอบแข่งขันได้ลำดับต้น ๆ ของประเทศอย่างต่อเนื่อง

วันที่ 10 มิถุนายน 2547 พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวพระราชทานพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยราชภัฏ พ.ศ. 2547 โดยให้สถาบันราชภัฏทุกแห่งมีสถานภาพเป็นมหาวิทยาลัยและเป็นนิติบุคคล สถาบันราชภัฏสุรินทร์จึงเปลี่ยนเป็น มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์ และทรงพระราชทานพระราชลัญจกรประจำพระองค์ให้แก่มหาวิทยาลัยราชภัฏอีกคำรบหนึ่งเพื่อใช้เป็นตราประจำมหาวิทยาลัยราชภัฏ สำหรับมหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์ตราที่ได้รับพระราชทาน มีลายกลางเป็นรูปพระมหาอุณาโลมอยู่ภายในวงจักร รอบวงจักรมีรัศมีเปล่งออกโดยรอบ เหนือวงจักรเป็นรูปเศวตฉัตรเจ็ดชั้น ฉัตรตั้งอยู่บนพระที่นั่งอัฐทิศ วงกลมรอบนอกด้านบนมีข้อความว่า มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์ ด้านล่างเป็นข้อความภาษาอังกฤษ เขียนว่า SURINDRA RAJABHAT UNIVERSITY อันหมายความว่า มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์ นั่นเอง

มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์ ได้กำหนดปรัชญา ปณิธาน วิสัยทัศน์ และพันธกิจของมหาวิทยาลัยให้สอดคล้องกับพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์ ดังนี้คือ

ปรัชญา “เป็นสถาบันอุดมศึกษาเพื่อพัฒนาท้องถิ่น”

ปณิธาน “ แหล่งวิชาการ มาตรฐานการศึกษา งานวิจัยก้าวหน้า ศูนย์รวมภูมิปัญญา พัฒนาท้องถิ่น”

วิสัยทัศน์ “ มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์เป็นสถาบันอุดมศึกษาเพื่อการพัฒนาท้องถิ่น เป็นแหล่งเสริมสร้างพลังปัญญาของแผ่นดิน ฟื้นฟูพลังการเรียนรู้ เชิดชูภูมิปัญญาและวัฒนธรรมของท้องถิ่น สร้างสรรค์ศิลปวิทยาการให้ได้มาตรฐานสากล และเกิดความมั่นคงและยั่งยืนแก่ปวงชน”

พันธกิจ :

1. สร้างโอกาสทางการศึกษาแก่ท้องถิ่น
2. สร้างระบบจัดการศึกษาระดับอุดมศึกษาที่มีคุณภาพและประสิทธิภาพ เป็นพลังปัญญา

ของแผ่นดิน

3. วิจัยและพัฒนาองค์ความรู้ เชิดชูภูมิปัญญาและวัฒนธรรม และสร้างความเข้มแข็งให้แก่ชุมชน

4. สร้างการมีส่วนร่วมในการจัดการบำรุงรักษา การใช้ประโยชน์จากทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างสมดุลและยั่งยืน

ในปี 2548 มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์ ได้เปิดสอนหลักสูตรต่างๆ ทั้ง 5 คณะ ในระดับอนุปริญญา ปริญญาและระดับบัณฑิตศึกษา ทั้งหมด 83 โปรแกรมวิชา ดังแสดงในตารางที่ 22

ตารางที่ 22 หลักสูตรสาขาการศึกษา เปิดสอนในระดับปริญญาตรี 10 โปรแกรมวิชา

หลักสูตร 5 ปี 5 โปรแกรมวิชา	หลักสูตร 2 ปีหลังอนุปริญญา 5 โปรแกรมวิชา
- คณิตศาสตร์	- สุขศึกษา
- วิทยาศาสตร์	- คอมพิวเตอร์ศึกษา
- ดนตรี	- คณิตศาสตร์
- นาฏศิลป์และการแสดง	- คหกรรมศาสตร์ทั่วไป
- การศึกษาปฐมวัย	- วิทยาศาสตร์ทั่วไป

ตารางที่ 23 หลักสูตรสาขาวิทยาศาสตร์ เปิดสอนในระดับอนุปริญญาและปริญญาตรี 37 โปรแกรมวิชา

อนุปริญญา 10 โปรแกรมวิชา	ปริญญาตรี 4 ปี 14 โปรแกรมวิชา	ปริญญาตรี 2 ปีหลังอนุปริญญา
- คอมพิวเตอร์	- เคมี	- สัตวบาล
- เซรามิกส์	- วิทยาการคอมพิวเตอร์	- เทคโนโลยีอุตสาหกรรม (มี 9 สาขา)
- สัตวบาล	- เทคโนโลยีเซรามิกส์	- สุขศึกษา
- เทคโนโลยีเกษตร	- วิทยาศาสตร์การกีฬา	- เทคโนโลยีการเกษตร
- สุขศึกษา	- คหกรรมศาสตร์ทั่วไป	- ฟิสิกส์
- เครื่องกล	- เกษตรศาสตร์	
- ไฟฟ้า	- วิทยาศาสตร์สุขภาพ	
- ก่อสร้าง	- วิทยาศาสตร์สิ่งแวดล้อม	
- โลหะ	- คณิตศาสตร์	
- ฟิสิกส์	- เทคโนโลยีสารสนเทศ	
	- วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีเกษตร	
	- ออกแบบผลิตภัณฑ์อุตสาหกรรม	
	- สาธารณสุขชุมชน	
	- สถิติประยุกต์	

ตารางที่ 24 หลักสูตรสาขาศิลปศาสตร์ เปิดสอนในระดับอนุปริญญาและปริญญาตรี 10 โปรแกรมวิชา

อนุปริญญา 2 ปี	ปริญญาตรี 4 ปี	ปริญญาตรี 2 ปีหลังอนุปริญญา
- การพัฒนาชุมชน	- ภาษาอังกฤษ	- พัฒนาชุมชน
	- รัฐประศาสนศาสตร์	- เศรษฐศาสตร์ธุรกิจ
	- พัฒนาชุมชน	
	- ศิลปกรรม	
	- นิเทศศาสตร์	
	- บรรณารักษศาสตร์และนิเทศศาสตร์	
	- ดนตรี	

ตารางที่ 25 หลักสูตรสาขาบริหารธุรกิจ เปิดสอนในระดับอนุปริญญาและปริญญาตรี 12 โปรแกรมวิชา

อนุปริญญา 2 ปี	ปริญญาตรี 4 ปี	ปริญญาตรี 2 ปีหลังอนุปริญญา
- คอมพิวเตอร์ธุรกิจ	- การบริหารทรัพยากรมนุษย์	- การจัดการทั่วไป
- การจัดการทั่วไป	- การจัดการทั่วไป	- การบริหารธุรกิจการบัญชี
	- การบริหารธุรกิจการบัญชี	- การบริหารธุรกิจการตลาด
	- การบริหารธุรกิจการตลาด	- การบริหารธุรกิจคอมพิวเตอร์ธุรกิจ
	- การบริหารธุรกิจคอมพิวเตอร์ธุรกิจ	
	- เศรษฐศาสตร์ธุรกิจ	

ตารางที่ 26 หลักสูตรบัณฑิตศึกษา เปิดสอน 14 โปรแกรมวิชา ใน 3 ระดับ

ระดับประกาศนียบัตรบัณฑิต	ระดับมหาบัณฑิต	ระดับดุษฎีบัณฑิต
สาขาการบริหารการศึกษา	ครุศาสตรมหาบัณฑิต	ยุทธศาสตร์การพัฒนากลุ่มภาค
สาขาวิชาชีพครู	- การบริหารการศึกษา	
	- เทคโนโลยีและการสื่อสารการศึกษา	
	- เทคโนโลยีอุตสาหกรรม	
	- หลักสูตรและการสอน	
	- การวิจัยและประเมินผลการศึกษา	
	- วิทยาศาสตร์ศึกษา	
	วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต	
	- วิทยาศาสตร์สิ่งแวดล้อม	

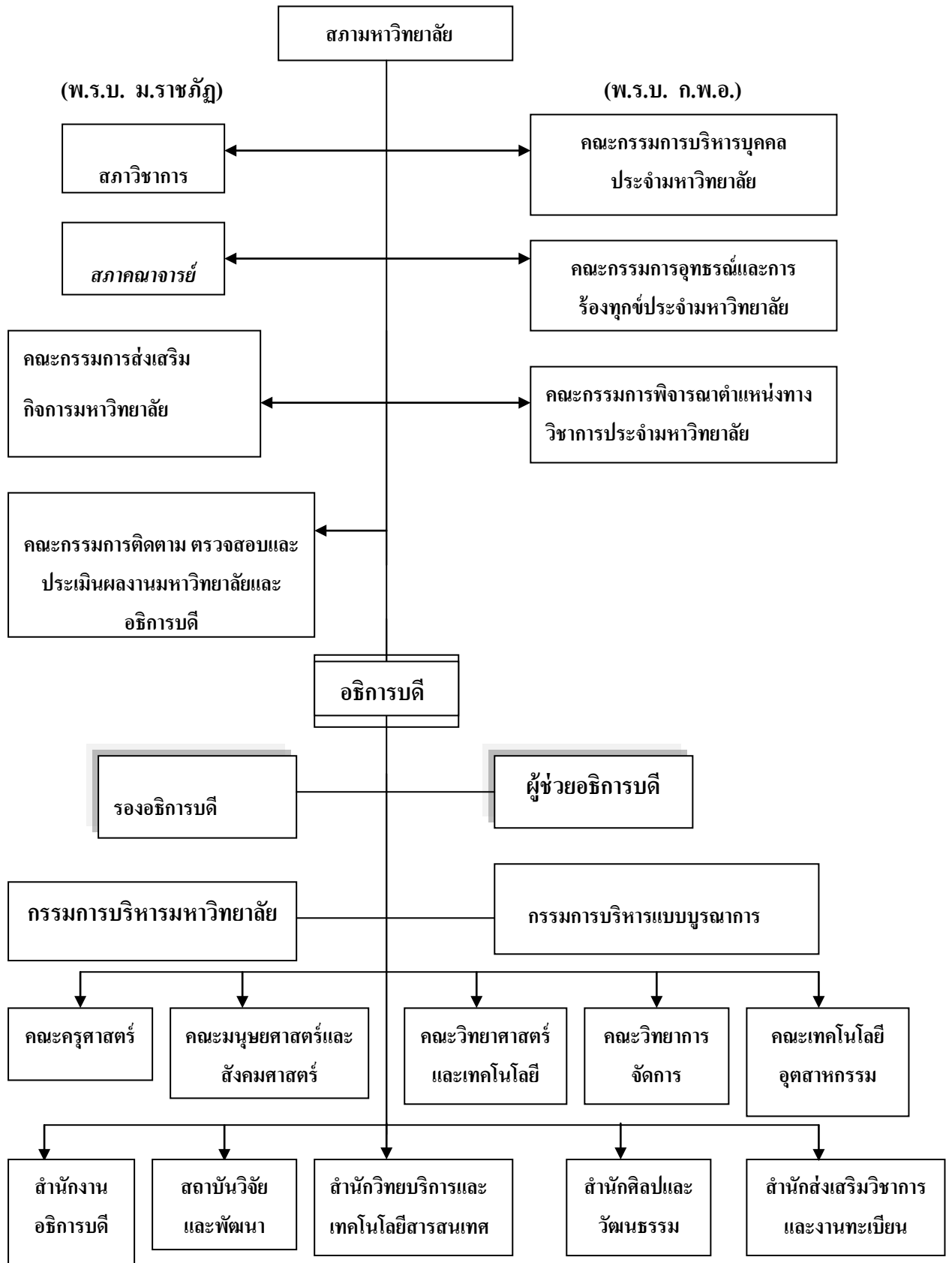
ตารางที่ 26 (ต่อ)

ระดับประกาศนียบัตรบัณฑิต	ระดับมหาบัณฑิต	ระดับดุษฎีบัณฑิต
	ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต	
	- สังคมศาสตร์เพื่อการพัฒนา	
	- การวิจัยและพัฒนาท้องถิ่น	
	- ยุทธศาสตร์การพัฒนา	
	บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต	
	- บริหารธุรกิจ	

2. โครงสร้างการบริหารมหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์มีโครงสร้างและสายงานการบริหารดังแสดงในภาพประกอบที่ 4

ภาพประกอบที่ 4 โครงสร้างการบริหารมหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์



3. ข้อมูลบุคลากร

จำนวนบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์ ส่วนกลาง และข้อมูลบุคลากรในแต่ละกลุ่มสาขาในปีการศึกษา 2548 แสดงดังตารางที่ 27

ตารางที่ 27 ข้อมูลจำนวนบุคลากรสายผู้สอน จำแนกตามกลุ่มสาขาและประเภท

กลุ่มสาขา	ข้าราชการ	อาจารย์ อัตราจ้าง	อาจารย์ พนักงาน	รวม
กลุ่มสาขาครุศาสตร์ (การศึกษา)	42	2	-	44
กลุ่มสาขามนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์	48	14	5	67
กลุ่มสาขาวิทยาศาสตร์กายภาพและชีวภาพ	96	-	29	125
กลุ่มสาขาสหวิทยาการ	35	5	6	46
รวม	219	28	43	282

ตารางที่ 28 จำนวนบุคลากรสายผู้สอน จำแนกตามระดับการศึกษา

กลุ่มสาขา	ระดับการศึกษา			รวม
	ปริญญาตรี	ปริญญาโท	ปริญญาเอก	
กลุ่มสาขาครุศาสตร์ (การศึกษา)	1	34	9	44
กลุ่มสาขามนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์	12	53	2	67
กลุ่มสาขาวิทยาศาสตร์กายภาพและชีวภาพ	28	89	8	125
กลุ่มสาขาสหวิทยาการ	0	41	5	46
รวม	41	217	24	282

ตารางที่ 29 จำนวนข้าราชการสายผู้สอน จำแนกตามตำแหน่งทางวิชาการ

กลุ่มสาขา	ตำแหน่งวิชาการ			รวม
	ผู้ช่วย ศาสตราจารย์	รอง ศาสตราจารย์	ศาสตราจารย์	
กลุ่มสาขาครุศาสตร์ (การศึกษา)	18	3	-	21
กลุ่มสาขามนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์	12	1	-	13
กลุ่มสาขาวิทยาศาสตร์กายภาพและชีวภาพ	17	1	-	18
กลุ่มสาขาสหวิทยาการ	4	2	-	6
รวม	51	7	-	58

ตารางที่ 30 จำนวนนักศึกษา ภาคปกติ ทั้งหมดในแต่ละกลุ่มสาขา ปีการศึกษา 2548

กลุ่มสาขา	ระดับ	จำนวน
กลุ่มสาขาวิทยาศาสตร์กายภาพและชีวภาพ	อนุปริญญาวิทยาศาสตร์ 2 ปี	282
	ครุศาสตร์บัณฑิต 2 ปี	-
	ครุศาสตร์บัณฑิต 4 ปี	312
	ครุศาสตร์บัณฑิต 5 ปี	229
	วิทยาศาสตร์บัณฑิต 2 ปี	510
	วิทยาศาสตร์บัณฑิต 4 ปี	1,211
	รวม	2,544
กลุ่มสาขาการศึกษา (ครุศาสตร์)	ครุศาสตร์บัณฑิต 4 ปี	109
	ครุศาสตร์บัณฑิต 5 ปี	82
	วิทยาศาสตร์บัณฑิต 4 ปี	95
	รวม	286
สาขามนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์	ครุศาสตร์บัณฑิต	291
	ศิลปศาสตร์บัณฑิต	843
	รวม	1,134
กลุ่มสาขาสหวิทยาการ	ศิลปศาสตร์บัณฑิต	169
	บริหารธุรกิจบัณฑิต 2 ปี	448
	บริหารธุรกิจบัณฑิต 4 ปี	1,365
	รวม	1,982

ตารางที่ 31 จำนวนนักศึกษา ภาค กศ.บป. ในแต่ละกลุ่มสาขา ปีการศึกษา 2548

กลุ่มสาขา	ระดับ	จำนวน
กลุ่มสาขาวิทยาศาสตร์กายภาพและชีวภาพ	อนุปริญญาวิทยาศาสตร์ 2 ปี	248
	ครุศาสตร์บัณฑิต 2 ปี	88
	ครุศาสตร์บัณฑิต 4 ปี	-
	ครุศาสตร์บัณฑิต 5 ปี	-
	วิทยาศาสตร์บัณฑิต 2 ปี	348
	วิทยาศาสตร์บัณฑิต 4 ปี	55
	รวม	739
กลุ่มสาขาการศึกษา (ครุศาสตร์)	ครุศาสตร์บัณฑิต 2 ปี	154
	รวม	154

สาขามนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์	ศิลปศาสตร์บัณฑิต	739
	รวม	739
กลุ่มสาขาสหวิทยาการ	ศิลปศาสตร์บัณฑิต	-
	อนุปริญญาบริหารธุรกิจ	171
	บริหารธุรกิจบัณฑิต 2 ปี	543
	บริหารธุรกิจบัณฑิต 4 ปี	109
	รวม	803

ตารางที่ 32 จำนวนนักศึกษาระดับ บัณฑิตศึกษา ในแต่ละกลุ่มสาขา ปีการศึกษา 2548

กลุ่มสาขา	ระดับ	จำนวน
กลุ่มสาขาวิทยาศาสตร์กายภาพและชีวภาพ	วิทยาศาสตร์ศึกษา	7
	สิ่งแวดล้อมศึกษา	4
	เทคโนโลยีอุตสาหกรรม	46
	รวม	57
กลุ่มสาขาการศึกษา (ครุศาสตร์)	ภาคพิเศษ	321
	รวม	321
สาขามนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์	การวิจัยและพัฒนาท้องถิ่น	39
	สังคมศาสตร์เพื่อการพัฒนา	9
	ยุทธศาสตร์การพัฒนา	12
	รวม	60
กลุ่มสาขาสหวิทยาการ	บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต	17
	ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขายุทธศาสตร์ การพัฒนาภูมิภาค	80
	รวม	97

ตารางที่ 33 บุคลากรสังกัดสำนัก/ สถาบัน และกอง ปีการศึกษา 2548

หน่วยงาน	จำนวนบุคลากร			รวม
	ข้าราชการที่ ร่วม ปฏิบัติงาน	ลูกจ้าง ประจำ	ลูกจ้าง ชั่วคราว	
สำนักงานอธิการบดี	5	1	15	21
กองกลาง	1	-	1	2
ฝ่ายการเจ้าหน้าที่	1	2	4	7
ฝ่ายสวัสดิการ	3	1	5	9
ฝ่ายอาคารสถานที่	-	13	76	89
ฝ่ายยานพาหนะ	1	5	6	12
ฝ่ายประชาสัมพันธ์	1	1	5	7
ฝ่ายอนามัยและสุขภาพ	4	1	4	9
ฝ่ายตรวจสอบภายใน	1	-	1	2
กองแผนและงบประมาณ	1	-	4	5
ฝ่ายการเงิน	4	-	9	13
กองพัฒนานักศึกษา	1	2	6	9
ศูนย์กองทุนเงินให้กู้ยืม	1	1	5	7
สำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียน	6	1	11	18
สำนักศิลปะและวัฒนธรรม	11	-	4	15
สำนักวิทยบริการและสารสนเทศ	9	-	33	42
สถาบันวิจัยและพัฒนา	9	-	5	14
โรงเรียนสาธิต	2	-	16	18
บัณฑิตวิทยาลัย	6	-	9	15
รวม	67	28	219	315

ภายใต้ข้อจำกัดต่าง ๆ มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์มุ่งบริหารจัดการแบบบูรณาการเพื่อธรรมาภิบาล และสามารถคลี่คลายอุปสรรคได้พอสมควร โดยพยายามบูรณาการ ให้มีความเหมาะสมกับสภาพการณ์ที่เกิดขึ้น แต่ก็อยู่ในกรอบควบคุมเพื่อธรรมาภิบาลภายในมหาวิทยาลัย อันได้แก่ บริหารจัดการบนหลักนิติธรรม คุณธรรม การมีส่วนร่วม ความโปร่งใส ความรับผิดชอบและความคุ้มค่า

ตอนที่ 2 การพัฒนาตนด้านวิชาการของอาจารย์

จากการสัมภาษณ์ผู้บริหารระดับสูงของมหาวิทยาลัยอื่นได้แก่อธิการบดีและรองอธิการบดีฝ่ายวิชาการพบว่า ปัจจุบัน มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์ให้ความสำคัญต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์โดยเฉพาะอาจารย์ประจำ ซึ่งถือเป็นบุคลากรหลักในการดำเนินการด้านต่าง ๆ ของมหาวิทยาลัย โดยพยายามสนับสนุนในการเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ ทักษะ และคุณวุฒิของอาจารย์ในรูปแบบต่าง ๆ เพื่อให้มหาวิทยาลัยซึ่งถือเป็นองค์กรหนึ่งในสังคมได้ปฏิบัติหน้าที่ตามที่สังคมกำหนดได้อย่างสมบูรณ์ มีประสิทธิภาพ (อุทัย บุญประเสริฐ สุกัญญา โฉววิไลกุล และสุสติ พลสารัมย์, 2543) การที่มหาวิทยาลัยจะสามารถดำเนินการตามบทบาทหน้าที่ดังกล่าวให้บรรลุผลได้อย่างมีคุณภาพและประสิทธิภาพนั้น ปัจจัยที่สำคัญของการดำเนินการดังกล่าวก็คือ ตัวอาจารย์ของมหาวิทยาลัยเอง เพราะอาจารย์มหาวิทยาลัยเป็นทรัพยากรบุคคลในสถาบันอุดมศึกษามีลักษณะเฉพาะแตกต่างไปจากองค์กรอื่น ๆ คือ ส่วนใหญ่มีวุฒิการศึกษาและความสามารถสูง และภารกิจที่รับผิดชอบอันได้แก่ การสอน การวิจัย การบริการทางวิชาการแก่ชุมชนและการทะนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม เป็นภารกิจที่สำคัญ เพราะทำหน้าที่พัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในสังคม สร้างสรรค์นวัตกรรมและองค์ความรู้ใหม่ให้แก่สังคม (สุกัญญา โฉววิไลกุล, 2547) เป็นผู้มียุทธศาสตร์สำคัญในการจัดการเรียนการสอนซึ่งเป็นภารกิจหลักของมหาวิทยาลัยก่อให้เกิดการพัฒนาก้าวหน้า และเป็นตัวจักรสำคัญในการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ของมหาวิทยาลัย เพื่อให้มหาวิทยาลัยสามารถดำเนินบทบาทและภารกิจตามที่สังคมกำหนดได้อย่างสมบูรณ์ จนบางแห่งกล่าวอ้างว่า อาจารย์นี่แหละคือมหาวิทยาลัย (Professor is the university) (Ashby, 1964 อ้างจาก อุทัย บุญประเสริฐ สุกัญญา โฉววิไลกุล และสุสติ พลสารัมย์, 2543) ประกอบกับในปัจจุบันกระแสสังคมและความเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ในยุคโลกาภิวัตน์มีการเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็วมาก ความรู้และเทคโนโลยีต่าง ๆ เปลี่ยนไปอย่างรวดเร็ว การบริหารงานในมหาวิทยาลัยจำเป็นต้องปรับเปลี่ยนบทบาทการบริหารงานและการจัดการเรียนการสอนให้สอดคล้องกับความเปลี่ยนแปลง เทคนิคและวิทยาการต่าง ๆ และพัฒนาตนให้ทันต่อความเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ

นโยบายมหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์เกี่ยวกับการดำเนินการพัฒนาอาจารย์มีหลายแนวทาง แต่ที่จัดว่าจำเป็นที่สุดคือ การสร้างความตระหนักในหน้าที่ เพราะเป็นการขี้เตือนอาจารย์ให้เข้าใจในสถานภาพ บทบาทหน้าที่ของตน โดยเฉพาะบทบาทหน้าที่การสอนในระดับมหาวิทยาลัย ปัจจุบันความรู้และเทคโนโลยีต่าง ๆ ที่เปลี่ยนไปอย่างรวดเร็ว ผู้สอนต้องพัฒนาตนเองให้มีความรู้ที่ถูกต้อง ทันสมัย และแสวงหาวิธีการหรือแนวทางในการจัดการเรียนการสอนให้สอดคล้องกับความเปลี่ยนแปลง เทคนิคและวิทยาการต่าง ๆ เพื่อนำมาใช้ในการสอนให้แก่บัณฑิตนักศึกษาได้มีการพัฒนาทันต่อความเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ

“โดยบทบาทหน้าที่ของเราต้องสอนและวิจัย บริการชุมชน วัฒนธรรม เป็นงานหลักที่ต้องทำ เราจะต้องสร้างความตระหนักให้อาจารย์รู้ว่าสิ่งเหล่านี้เป็นหน้าที่เมื่อเข้ามาอยู่ในบทบาทหน้าที่ผู้สอน ก็จำเป็นต้องก้าวให้ทันความรู้ที่เปลี่ยนไปอย่างน้อยต้องอ่านหนังสือในสาขาวิชาที่ตนสอนอยู่ ดังนั้น อันดับแรกสุดก็คือต้องสร้างความตระหนักให้อาจารย์

(รองอธิการบดีฝ่ายวิชาการ, 8 กุมภาพันธ์ 2548)

ตอนที่ 3 การสนับสนุนของมหาวิทยาลัยในการสร้างสิ่งจูงใจเพื่อการพัฒนาคนด้านวิชาการของอาจารย์

การสนับสนุนของมหาวิทยาลัยในการสร้างสิ่งจูงใจเพื่อพัฒนาอาจารย์ด้านวิชาการนั้น มหาวิทยาลัยได้จัดสรรงบประมาณเพื่อการพัฒนาอาจารย์ในด้านต่าง ๆ ทั้งโดยตรงและการสนับสนุนช่วยเหลืออื่น ๆ ผ่านทางคณะ เช่น การจัดงบประมาณโครงการพัฒนาบุคลากร โครงการศึกษาดูงานในหน่วยงานต่าง ๆ การจัดสรรจำนวนอัตรากำลังอาจารย์ที่เหมาะสมในแต่ละสาขาวิชา หรือแม้กระทั่งจัดสรรงบประมาณเพื่อจัดหาวัสดุ ครุภัณฑ์เพื่อการเรียนการสอน เป็นต้น

“ ในส่วนที่มหาวิทยาลัยสนับสนุนได้ก็คือ การจัดสรรงบประมาณสนับสนุน แต่ก็อาจจะแตกต่างกันบ้าง เช่น ในรายวิชาที่มีแนวโน้มของจำนวนผู้เรียนเข้าเรียนมากขึ้น ก็จะจัดให้มีจำนวนอาจารย์ให้พอเพียง และให้ร่วมกันพัฒนาหรือสร้างความรู้ให้เป็นรูปธรรมมากขึ้น เช่น ลักษณะคำพูด บริบทการนำเสนอต่าง ๆ ก็จะพัฒนาไปมากขึ้น นอกจากนี้อาจมีสาขาที่อาจารย์สนใจ สามารถปรับตัวเองพัฒนาตัวเองให้เป็นผู้บรรยาย ผู้ร่วมสอนหรือผู้กำกับงานวิจัยได้”

(รองอธิการบดีฝ่ายวิชาการ, 8 กุมภาพันธ์ 2548)

ในส่วนของรางวัลอันเป็นบทบาทหน้าที่ของสถาบันอุดมศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์สนับสนุนให้อาจารย์ดำเนินการวิจัยเพื่อแสวงหาความรู้ใหม่ ทั้งการวิจัยพื้นฐานและการวิจัยประยุกต์ เพื่อประโยชน์ในการนำไปพัฒนาการเรียนการสอนในแต่ละสาขาวิชา และการขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการของอาจารย์

“ งานวิจัยของอาจารย์จะต้องมีงานวิจัยที่เป็นองค์ความรู้ (hidden knowledge) มีความรู้ที่ซ่อนเร้นในท้องถิ่นที่ยังไม่มีใครสามารถเอาออกมาได้ แล้วมหาวิทยาลัยแห่งนั้นเป็นผู้ขุดคุ้ยขึ้นมา ส่วนองค์ความรู้ประเภทปรากฏการณ์ธรรมชาติ (phenomena) มหาวิทยาลัยจะต้องแสดงออกมาในลักษณะของ area study หรือ local study คือการเจียรนัยออกมาว่า ผืนแผ่นดินที่ตนเองอยู่หรือบริเวณ (scope) ของตนเองเป็นอย่างไร นอกจากนี้ก็ส่งเสริมการวิจัย พยายามทำวิทยาเขต 4 แห่งนั้นให้เป็นสถาบันวิจัยเฉพาะทาง คือ ทางทำตุ้มศึกษาด้านธรณีวิทยา 5 จังหวัดที่เกี่ยวข้องกับทุ่งกุลารุ้ง ด้านเทคนิคมี่เป็นเกษตรอินทรีย์ น้ำเขียวเป็นสิ่งแวดล้อม บ้านธาตุเป็นวัฒนธรรมลุ่มแม่น้ำ เมื่อมีสถาบันย่อย อาจารย์ก็จะไปหา Grant จากข้างนอก ก็จะเอาเงินเหล่านั้นมา promotion อีกทีหนึ่ง ทำให้อาจารย์เป็นนักวิจัยดีเด่น นักวิจัยแห่งชาติ นักประดิษฐ์แห่งชาติ”

(อธิการบดี, 17 พฤษภาคม 2548)

“ การวิจัยนี้เป็นเรื่องน่าหนักใจพอสมควร ขึ้นกับความสามารถของอาจารย์ในการเชื่อมโยงความรู้ในท้องถิ่นกับความรู้สากลที่เป็นเนื้อหาวิชาหรือกิจกรรมที่สัมพันธ์ได้ อันดับแรก ควรมาพูดคุยแลกเปลี่ยนแนวคิดกัน อันดับ 2) ให้ไปเป็นผู้ร่วมวิจัยกับอาจารย์เก่าหรืออาจารย์เดิมในสถาบันที่จบมา ก็จะเป็นการสร้างนักวิจัยรุ่นใหม่ให้ชำนาญยิ่งขึ้น อันดับ 3) เป็นทีมทำการวิจัยร่วมกัน ดึงคนเข้ามาทำงานร่วมกันได้ อันดับ 4) สนับสนุนให้เขียนเอกสารตำรา อันดับ 5) อาจจัดทำ

เป็นเป็นบทเรียน e – learning และอันดับ 6) เสนอต้นฉบับต่อมหาวิทยาลัยเพื่อ
การจัดพิมพ์เผยแพร่ เป็นต้น”

(รองอธิการบดีฝ่ายวิชาการ, 8 กุมภาพันธ์ 2548)

จากผู้บริหารระดับสูงแล้ว คณบดีก็เป็นบุคคลสำคัญที่สามารถสนับสนุนให้อาจารย์ทำการพัฒนา
ด้านวิชาการได้ เช่น

“ ในส่วนของคณะ อาจดำเนินการสนับสนุนอาจารย์ เช่น 1) อาจกระตุ้นให้มีผู้นำ
ทางวิชาการ 2) อาจนำมาพิจารณาในการเลื่อนขั้นประจำปี 3) เสนอยกย่องให้เป็น
ผู้ดีเด่นทางวิชาการของมหาวิทยาลัย 4) จัดตั้งกลุ่มหรือหาแกนนำมากระตุ้นทาง
วิชาการ 6) มีวารสารทางวิชาการ เพื่อเป็นเวทีลงบทความทางวิชาการ 7) จัดการ
นำเสนอผลงานทางวิชาการต่อที่ประชุมใหญ่และมีการวิพากษ์ เพื่อช่วยกันคิดงาน
ให้กว้างขึ้น 8) จัดหาเอกสารวิชาการใหม่ ๆ ในสาขาวิชาเผยแพร่ หรือ 9) จัดให้
มี Peer Group เพื่อกระตุ้นอาจารย์ เป็นต้น”

(คณบดีคณะวิทยาศาสตร์ฯ, 16 มิถุนายน 2548)

จากการสนทนากลุ่มเมื่อวันที่ 12 และ 18 กรกฎาคม 2550 มีผู้นำเสนอปัญหาการพัฒนา
ด้านวิชาการของอาจารย์สรุปได้ดังนี้คือ

1. อาจารย์มีชั่วโมงสอนมากเกินไป และต้องปฏิบัติภารกิจหน้าที่ด้านสนับสนุนวิชาการอื่น
ไม่มีเวลาพอที่จะคิดทำงานวิชาการเพื่อพัฒนาตนด้านวิชาการได้เต็มที่
2. คณาจารย์ที่ได้รับงานวิจัยหรือทุนวิจัยจากหน่วยงานภายนอก จำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องทำ
ให้เสร็จทันตามกำหนดเพื่อรักษาเครดิตของตนและของมหาวิทยาลัย จึงมีปัญหาด้านเวลาปฏิบัติงานด้านอื่น ๆ
ไม่พอเพียงหรือเกี่ยวกับคุณภาพงานวิจัย



ภาพประกอบที่ 5 การสนทนากลุ่ม

ตอนที่ 4 รูปแบบกิจกรรมการพัฒนาคนด้านวิชาการที่เหมาะสม

จากการสัมภาษณ์ผู้บริหารและคณาจารย์ระดับต่าง ๆ พบว่า รูปแบบของกิจกรรมการพัฒนาคนด้านวิชาการที่ให้ผลดีมากที่สุดคือ การส่งเสริมให้อาจารย์ศึกษาต่อเพื่อมีคุณวุฒิสูงขึ้น ซึ่งจะเป็นประโยชน์ทั้งต่อตัวอาจารย์เองและมหาวิทยาลัย ในส่วนของอาจารย์จะมีคุณวุฒิสูงขึ้น ซึ่งสร้างความมั่นใจให้แก่ตัวอาจารย์ หรืออาจนำไปปรับขึ้นเงินเดือนหรืออื่น ๆ ส่วนมหาวิทยาลัยก็จะได้ประโยชน์ในด้านคุณวุฒิของอาจารย์และความแกร่งทางวิชาการ ทั้งนี้โดยมหาวิทยาลัยพยายามเปิดสอนหลักสูตรระดับบัณฑิตศึกษาทั้งระดับปริญญาโทและปริญญาเอกในหลักสูตรต่าง ๆ เพื่อประโยชน์ในการผลิตบัณฑิตและเป็นการเปิดโอกาสให้อาจารย์มหาวิทยาลัยเข้าศึกษาต่อโดยใช้เงินกู้จากกองทุนพัฒนาบุคลากร นอกจากนี้ยังส่งเสริมให้อาจารย์ที่มีคุณวุฒิสูง พอเพียงแล้ว ได้ทำการวิจัยด้วยตนเอง หรือเป็นผู้ควบคุมงานวิทยานิพนธ์ของนักศึกษาระดับต่าง ๆ เพื่อเพิ่มพูนความสามารถด้านการวิจัย และเชิญผู้ทรงคุณวุฒิในสาขาวิชาต่าง ๆ มาแนะนำการทำผลงานทางวิชาการให้แก่อาจารย์ และรับจัดพิมพ์งานวิชาการที่มีคุณภาพให้แก่อาจารย์อีกด้วย ดังอธิการบดีให้สัมภาษณ์ไว้ คือ

“ผู้บริหารต้องมองถึงว่า เราจะจัดอย่างไรให้เหมาะสมกับแต่ละบุคคล โดยไม่ฝันว่าเขาทำอะไรได้ตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้ พยายามเปิดกว้างให้ทุกคนได้วิ่งในช่องที่ตนเองถนัด เช่น 1) ดูจากบทความที่อาจารย์เขียน สามารถตีพิมพ์ได้หรือไม่ 2) จัดสร้างหลักสูตรใหม่ ๆ ทั้งระดับปริญญาและระดับบัณฑิตศึกษา เราเปิดสอนที่หลักสูตร เป็นนานาชาติก็หลักสูตร มีประโยชน์ก็หลักสูตร 3) สนับสนุนการเรียนภาษาอังกฤษของอาจารย์ โดยผ่านทางศูนย์ภาษา 4) อาจารย์สามารถคุมวิทยานิพนธ์ได้หลากหลายและน่าเชื่อถือขนาดไหน และ 5) มหาวิทยาลัยจัดพิมพ์วารสารทางวิชาการต่าง ๆ โดยให้คณาจารย์เขียนบทความลงตีพิมพ์เผยแพร่ เป็นต้น”

(อธิการบดี, 17 พฤษภาคม 2550)

จะเห็นว่า มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์มุ่งให้อาจารย์ของมหาวิทยาลัยพัฒนาคนด้านวิชาการอย่างต่อเนื่องด้วยวิธีการต่าง ๆ และพยายามสนับสนุนในการสร้างสิ่งจูงใจเพื่อพัฒนาอาจารย์ด้านวิชาการ โดยมีเป้าหมายโดยสรุปคือ การพัฒนาบุคลากรต้องมองระดับภูมิภาค เนื่องจากจะมองล่วงหน้าไปในอนาคตได้นานกว่าแผนพัฒนาระยะต่าง ๆ แล้วมหาวิทยาลัยหรือผู้บริหารทำการวางระบบไว้ และมีการเตรียมบุคลากรไว้เพื่อการทดแทนในอนาคตอีกด้วย