

## บทที่ 5

### สรุปผลการวิจัย และข้อเสนอแนะ

สรุปการวิจัย เรื่องการพัฒนาคณาจารย์วิทยาลัยเทคนิคในพื้นที่ชายฝั่งทะเลตะวันออก  
ครอบคลุมสาระดังนี้ วัตถุประสงค์ของการวิจัย วิธีดำเนินการวิจัย สรุปผลการวิจัย และ  
ข้อเสนอแนะตามลำดับ

#### วัตถุประสงค์ของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบันของการพัฒนาคณาจารย์ ความ  
คิดเห็นและความต้องการของผู้บริหารและอาจารย์ในการพัฒนาคณาจารย์ เปรียบเทียบความ  
คิดเห็นและความต้องการของผู้บริหารและอาจารย์ในการพัฒนาคณาจารย์ จำนวนตามตัวแปรต่าง ๆ  
และเสนอแนวทางการพัฒนาคณาจารย์ที่เหมาะสมกับวิทยาลัยเทคนิคในพื้นที่ชายฝั่งทะเลตะวันออก

#### วิธีดำเนินการวิจัย

1. กลุ่มตัวอย่างประชากรที่ใช้ในการวิจัย ประกอบด้วยผู้บริหารและอาจารย์ของ  
วิทยาลัยเทคนิคในพื้นที่ชายฝั่งทะเลตะวันออก จำนวน 6 แห่ง ทั้งหมดจำนวน 597 คนใช้กลุ่ม  
ตัวอย่างร้อยละ 50 ของจำนวนผู้บริหารและอาจารย์ในวิทยาลัยแต่ละแห่ง ได้กลุ่มตัวอย่าง  
ผู้บริหารจำนวน 65 คน อาจารย์จำนวน 232 คน รวมจำนวน 297 คน และเก็บแบบสอบถาม  
คืนมาได้ 259 ชุด คิดเป็นร้อยละ 87.21

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสัมภาษณ์และแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น โดย  
ได้รับการแก้ไขจากผู้ทรงคุณวุฒิ และอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ สำหรับแบบสอบถามจัดแบ่ง เป็น  
2 ตอนคือ

ตอนที่ 1. สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2. ความคิดเห็นและความต้องการของผู้บริหารและอาจารย์เกี่ยวกับการ  
พัฒนาคณาจารย์ โดยแบ่งเป็น 5 ส่วนคือ ความคิดเห็นเกี่ยวกับอาชีพครู ความต้องการการพัฒนา  
คณาจารย์ รูปแบบของกิจกรรมเพื่อการพัฒนาคณาจารย์ ความปรารถนาในชีวิต การคาดหวัง  
บทบาทในอนาคต

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยนำแบบสอบถามส่งทางไปรษณีย์บางส่วน และบางส่วนส่งด้วยตนเอง และรับแบบสอบถามคืนด้วยตนเองพร้อมกับสัมภาษณ์ผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิคในวันที่ไปรับแบบสอบถามคืน

4. การวิเคราะห์ข้อมูล ข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับสถานการณ์ของผู้ตอบแบบสอบถาม วิเคราะห์ด้วยวิธีหาค่าร้อยละ ส่วนข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับความคิดเห็นเกี่ยวกับอาชีพครู ความต้องการการพัฒนาคณาจารย์ รูปแบบของกิจกรรมเพื่อการพัฒนาอาจารย์ ความปรารถนาในชีวิต ใช้การวิเคราะห์ข้อมูลโดยการประเมินความคิดเห็นและความต้องการ เป็นค่าคะแนนเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สำหรับการเปรียบเทียบความคิดเห็นและความต้องการของผู้บริหารและอาจารย์จำแนกตามตัวแปรต่าง ๆ ในกรณีที่ตัวแปรแบ่งเป็นสองกลุ่มใช้การทดสอบค่าที และตัวแปรมากกว่าสองกลุ่มใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว เพื่อหาความแตกต่างด้วยการทดสอบค่าเอฟ การคาดหวังบทบาทในอนาคต วิเคราะห์ด้วยการหาค่าร้อยละ ผลการวิเคราะห์ข้อมูล นำเสนอในรูปตารางและความเรียง

#### สรุปผลการวิจัย

ในการสรุปผลการวิจัยจะแยกกล่าวเป็น 2 ส่วนคือ ส่วนที่ 1 สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากเอกสารและการสัมภาษณ์ ส่วนที่ 2 สรุปผลข้อมูลจากแบบสอบถาม มีสาระสำคัญดังนี้

##### ส่วนที่ 1 สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลจาก เอกสารและการสัมภาษณ์

จากการวิเคราะห์ข้อมูลจากเอกสารและการสัมภาษณ์ สรุปได้ว่า สภาพปัจจุบันของการพัฒนาคณาจารย์วิทยาลัยเทคนิคในพื้นที่ชายฝั่งทะเลตะวันออก มีการดำเนินงาน 2 ลักษณะ คือ ดำเนินการตามนโยบายของกรมอาชีวศึกษาในการจัดส่งครู อาจารย์เข้าร่วมกิจกรรมเพื่อการพัฒนาอาจารย์ที่จัดดำเนินการโดยหน่วยศึกษานิเทศก์ และศูนย์ฝึกอบรมและพัฒนาอาชีวศึกษา (สาขาช่างอุตสาหกรรม) และวิทยาลัยจัดดำเนินการพัฒนาคณาจารย์ภายในวิทยาลัยเองและบางกิจกรรมวิทยาลัยได้ร่วมกับวิทยาลัยอื่นที่อยู่ในกลุ่มสถานศึกษาเดียวกันคือ กลุ่มสถานศึกษาภาคตะวันออก

ในด้านนโยบายการพัฒนาคณาจารย์ของวิทยาลัย วิทยาลัยมุ่งพัฒนาศักยภาพของคณาจารย์ โดยจัดแบ่งนโยบายของการพัฒนาคณาจารย์ออกเป็น 2 ประการคือ นโยบายพัฒนาระยะยาว ได้แก่ การส่งเสริมด้านการศึกษาต่อในระดับสูง ส่วนนโยบายระยะสั้นจะอยู่

ในรูปของการฝึกอบรม การสัมมนา การประชุมเชิงปฏิบัติการ มีการชี้แจงนโยบายอย่างกว้าง ๆ ในแผนปฏิบัติการประจำปีของวิทยาลัย การพัฒนาคณาจารย์ไม่ได้มีรูปแบบให้เห็นได้ชัดเจน ไม่มีหน่วยงานภายในวิทยาลัยที่ดำเนินการเกี่ยวกับการพัฒนาคณาจารย์โดยเฉพาะ และขาดการสนับสนุนในด้านงบประมาณเนื่องจากงบประมาณของวิทยาลัยที่ได้รับนั้นส่วนใหญ่จะนำไปใช้ในการจัดซื้อเครื่องมือ เครื่องจักร วัสดุอุปกรณ์ที่ใช้ในการเรียนการสอน

## ส่วนที่ 2 สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถาม

ข้อมูลส่วนนี้ผู้วิจัยแบ่งสรุปเป็น 3 ตอนคือ ตอนที่ 1 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ตอนที่ 2 ความคิดเห็นและความต้องการของผู้บริหารและอาจารย์วิทยาลัยเทคนิคในพื้นที่ชายฝั่งทะเลตะวันออก ในเรื่องความคิดเห็นเกี่ยวกับอาชีพครู ความต้องการการพัฒนาคณาจารย์ รูปแบบของกิจกรรมเพื่อการพัฒนาคณาจารย์ ความปรารถนาในชีวิต การคาดหวังบทบาทในอนาคต และตอนที่ 3 การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับอาชีพครู ความต้องการการพัฒนาคณาจารย์ รูปแบบของกิจกรรมเพื่อการพัฒนาคณาจารย์ ความปรารถนาในชีวิตของผู้บริหารและอาจารย์วิทยาลัยเทคนิคในพื้นที่ชายฝั่งทะเลตะวันออก จำแนกตามตัวแปรต่าง ๆ ดังรายละเอียดต่อไปนี้คือ

ตอนที่ 1 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ในการวิจัยครั้งนี้พบว่า ในจำนวนกลุ่มตัวอย่าง 259 คน เป็นผู้บริหาร 65 คน อาจารย์ 194 คน ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย มีอายุระหว่าง 26-30 ปี สมรสแล้วและส่วนมากมีบุตร 1-2 คน มีวุฒิปริญญาตรี ราชการระหว่าง 6-10 ปี และอยู่ในระดับ 3-4 เป็นส่วนมาก ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ในภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2530 สอน 3 วิชา มีจำนวนคาบสอนในเวลา 15-24 คาบ และสอนนอกเวลา 10 คาบขึ้นไปมากที่สุด มีรายได้จากเงินเดือนระหว่าง 3,001-4,500 บาท ค่าสอนนอกเวลา/ธุรการระหว่าง 1,001-2,000 บาท และไม่มีรายได้พิเศษเลยเป็นจำนวนมากที่สุด เคยเข้าร่วมกิจกรรมการพัฒนาคณาจารย์ 1-2 ครั้ง เป็นส่วนมากและไม่เคยเป็นวิทยากรมากที่สุด

ผู้บริหารส่วนใหญ่เป็นเพศชายและมีอายุเกิน 41 ปีขึ้นไป สมรสแล้ว มีบุตร 1-2 คนมากที่สุด วุฒิสุงที่สุดทางการศึกษาส่วนมากคือปริญญาตรี รับราชการเกินกว่า 25 ปีขึ้นไป อยู่ในระดับ 5-6 ผู้บริหารส่วนใหญ่ในภาคเรียนนี้สอน 2 วิชา มีจำนวนคาบสอนในเวลา 15-24 คาบ และสอนนอกเวลาดำกว่า 10 คาบมากที่สุด เงินเดือนอยู่ระหว่าง 6,001-8,500 บาท ค่าสอน

นอกเวลา/ธุรการ 1,000-2,000 บาทต่อเดือน และส่วนมากไม่มีรายได้พิเศษ ผู้บริหาร ส่วนมากเคยเข้าร่วมกิจกรรมเพื่อการพัฒนาคณาจารย์ 1-2 ครั้ง และส่วนใหญ่ไม่เคยเป็น วิทยากรเลย

อาจารย์ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย มีอายุระหว่าง 26-30 ปี สมรสแล้ว มีบุตร 1-2 คน วุฒิต่างการศึกษาคือปริญญาตรี มีอายุราชการ 6-10 ปี อยู่ในระดับ 3-4 ส่วนใหญ่ในภาคเรียน นี้มีวิชาสอน 3 วิชา สอนในเวลา 15-24 คาบและไม่มีจำนวนคาบสอนนอกเวลามากที่สุด เงินเดือนอยู่ระหว่าง 3,001-4,500 บาท ค่าสอนนอกเวลา/ธุรการ 1,001-2,000 บาท ส่วนใหญ่ไม่มีรายได้พิเศษเช่นเดียวกับผู้บริหาร อาจารย์เคยเข้าร่วมกิจกรรมเพื่อการพัฒนา คณาจารย์ 1-2 ครั้ง มากที่สุด และไม่เคยเป็นวิทยากรมากที่สุดเช่นกัน

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นและความต้องการของผู้บริหารและอาจารย์ในการพัฒนา คณาจารย์ของวิทยาลัยเทคนิคในพื้นที่ชายฝั่งทะเลตะวันออก

1. ความคิดเห็นเกี่ยวกับอาชีพครู ปรากฏว่า ผู้บริหารและอาจารย์มีความคิดเห็น เกี่ยวกับอาชีพครูตรงกันในทุก ๆ เรื่อง และอยู่ในระดับมากที่สุดเรียงตามลำดับ 1-3 ได้แก่ ครูต้องวางตัวเป็นแบบอย่างที่ดีแก่นักศึกษา ครูจะต้องเป็นผู้ที่ขวนขวายและแสวงหาความรู้ใหม่ อยู่เสมอ อาชีพครูเป็นอาชีพที่ต้องมีความรับผิดชอบสูง ส่วนความคิดเห็นในทางลบที่ผู้บริหารและ อาจารย์เห็นด้วยมากที่สุด คือครูควรได้รับผลประโยชน์ตอบแทนและสวัสดิการให้มากกว่าที่เป็นอยู่ ในปัจจุบัน รองลงมาคือ การจะเปลี่ยนอาชีพถ้าท่านสามารถหางานอื่นที่มีรายได้สูง ๆ ได้ และใน เรื่องอาชีพครูเป็นอาชีพที่น่าเบื่อหน่าย จำเจ ทั้งผู้บริหารและอาจารย์เห็นด้วยในระดับปานกลาง

2. ความต้องการการพัฒนาคณาจารย์ ผู้บริหารและอาจารย์มีความต้องการที่จะ เพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ เพื่อการพัฒนาในระดับมากเรียงลำดับ 1-5 ดังนี้คือ ผู้บริหาร ต้องการพัฒนาความตระหนักถึงหน้าที่ บทบาทและความรับรู้ของครูเป็นลำดับแรก รองลงมาคือ คุณธรรม จริยธรรม ทักษะในการปฏิบัติจริงในสาขาวิชาที่สอน การจัดเวลาการบริหารงาน โรงฝึกงาน และเทคนิควิธีสอนให้เหมาะสมกับสภาพการเรียนการสอน ในขณะที่อาจารย์ต้องการ พัฒนาทักษะในการปฏิบัติจริงในสาขาวิชาที่สอน เป็นลำดับแรก รองลงมาคือความรู้จริงและรู้ลึก ในเนื้อหาวิชาที่สอน ความตระหนักถึงหน้าที่ บทบาทและความรับผิดชอบของครู คุณธรรม จริยธรรม และเนื้อหาวิชาการ เทคโนโลยีที่ทันสมัย

3. รูปแบบของกิจกรรมเพื่อการพัฒนาคณาจารย์ ผู้บริหารและอาจารย์มีความต้องการรูปแบบของกิจกรรมเพื่อการพัฒนาคณาจารย์ในระดับมากเรียงตามลำดับ 1-5 ดังนี้ คือ ผู้บริหารต้องการการฝึกอบรม การร่วมประชุมทางวิชาการหรือสัมมนาเชิงปฏิบัติการ (ไม่เกิน 1 สัปดาห์) เป็นลำดับแรก รองลงมาคือการเชิญผู้ทรงคุณวุฒิมาบรรยายพิเศษเป็นครั้งคราวและการทดสอบฝีมือครูอาจารย์ เพื่อที่จะพัฒนาความรู้ความสามารถของครูอาจารย์ได้ตรงตามความต้องการ เป็นลำดับที่ 3 ในขณะที่อาจารย์มีความต้องการการศึกษาต่อเพื่อเพิ่มวุฒิในประเทศเป็นลำดับแรก รองลงมาคือการทดสอบฝีมือครูอาจารย์ เพื่อที่จะพัฒนาความรู้ความสามารถของครูอาจารย์ได้ตรงตามความต้องการ และลำดับที่ 3 คือการฝึกอบรมแบบเข้มข้นในโรงงาน อุตสาหกรรมหรือสถานประกอบการภายในประเทศ (ไม่เกิน 3 เดือน) ในลำดับที่ 4 ผู้บริหารและอาจารย์มีความต้องการตรงกันคือ การศึกษาต่อเพื่อเพิ่มประสบการณ์ความรู้โดยไม่เพิ่มวุฒิ (ไม่เกิน 1 ปี) และลำดับที่ 5 ผู้บริหารต้องการการจัดให้มีระบบอาจารย์ที่มีประสบการณ์ ความรู้ ความชำนาญ ให้คำปรึกษาแนะนำแก่อาจารย์ด้วยกัน ในขณะที่อาจารย์ต้องการการรับการฝึกอบรมหรือดูงานต่างประเทศ (ไม่เกิน 1 ปี)

4. ความปรารถนาในชีวิต ผู้บริหารและอาจารย์มีความปรารถนาในชีวิตเรียงตามลำดับ 1-5 ดังนี้คือ ในลำดับที่ 1 และ 2 ผู้บริหารและอาจารย์มีความปรารถนาตรงกันในเรื่องของการเป็นอาจารย์สอนที่มีคุณภาพ มีรายได้และทรัพย์สินที่เพียงพอและมั่นคงตามลำดับ ส่วนลำดับที่ 3 ผู้บริหารปรารถนามีเพื่อนร่วมงานที่ดีที่คอยช่วยเหลือเกื้อกูลกัน มีชื่อเสียงและเป็นที่ยอมรับในวิชาชีพของตน ในขณะที่อาจารย์ปรารถนาศึกษาต่อจนได้วุฒิสองชั้นเท่าที่จะทำได้ และมีเพื่อนร่วมงานที่ดีที่คอยช่วยเหลือหรือเกื้อกูลกัน ผู้บริหารและอาจารย์มีความปรารถนาตรงกันในลำดับที่ 5 คือ มีคู่ครองที่เป็นเพื่อนทุกข์เพื่อนยาก ส่วนลำดับสุดท้ายคือลำดับที่ 10 ที่ผู้บริหารปรารถนาคือ ศึกษาต่อจนได้วุฒิสองชั้นเท่าที่จะทำได้ ในขณะที่อาจารย์ปรารถนามีเวลาให้กับครอบครัวและการพักผ่อนมากขึ้น

5. การคาดหวังบทบาทในอนาคต ผู้บริหารและอาจารย์ได้เลือกบทบาทการทำงานในอีก 10 ปีข้างหน้าเรียงตามลำดับ 1-5 ดังนี้คือ ลำดับที่ 1 เป็นอาจารย์ผู้สอนที่ได้รับการยอมรับโดยทั่วไปว่าเชี่ยวชาญในสาขาวิชาชีพของตน รองลงมาคือผู้บริหารสถานศึกษา ผู้ให้คำปรึกษาทางวิชาชีพแก่บุคคลภายนอกและอื่น ๆ เป็นวิทยากรให้ความรู้แก่บุคคลภายนอก และลำดับสุดท้าย เป็นนักวิจัย

ตอนที่ 3 เปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับอาชีพครู ความต้องการการพัฒนา  
คณาจารย์ รูปแบบของกิจกรรม เพื่อการพัฒนาคณาจารย์ ความปรารถนาในชีวิตของผู้บริหาร  
และอาจารย์วิทยาลัยเทคนิคในพื้นที่ชายฝั่งทะเลตะวันออกจำแนกตามเพศ อายุ วุฒิการศึกษา  
อายุราชการ และเงินเดือน มีประเด็นที่น่าสนใจดังนี้

1. ความคิดเห็นเกี่ยวกับอาชีพครู ปรากฏว่าผู้บริหารเห็นด้วยในเรื่อง "โดยหน้าที่  
แล้วแม้ว่าจะจะเป็นวันหยุดหรือเวลาออกราชการ อาจารย์ควรเข้าร่วมกิจกรรมของสถานศึกษา"  
มากกว่าอาจารย์อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 และยังพบว่าอาจารย์เห็นด้วยในเรื่อง "การจะ  
เปลี่ยนอาชีพ ถ้าสามารถหางานอื่นที่มีรายได้สูง ๆ ได้" มากกว่าผู้บริหาร และผู้บริหารเห็นด้วย  
ในเรื่อง "ความรักและภาคภูมิใจในอาชีพครู" มากกว่าอาจารย์อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05

1.1 ผู้บริหารและอาจารย์ที่เป็นเพศหญิงเห็นด้วยในเรื่อง "ครูต้องวางตัวเป็น  
แบบอย่างที่ดีแก่นักศึกษา" และ "อาชีพครูเป็นอาชีพที่ต้องมีความรับผิดชอบสูง" มากกว่าผู้บริหาร  
และอาจารย์ที่เป็นเพศชาย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

1.2 ผู้บริหารและอาจารย์ที่มีอายุต่างกันมีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัย  
สำคัญที่ระดับ .01 ในเรื่อง "การจะเปลี่ยนอาชีพถ้าสามารถหางานอื่นที่มีรายได้สูง ๆ ได้"  
โดยพบรายคู่ที่มีความแตกต่างคือผู้บริหารและอาจารย์ที่มีอายุเกิน 41 ปีขึ้นไป เห็นด้วยในเรื่อง  
นี้น้อยกว่าผู้บริหารและอาจารย์ที่มีอายุระหว่าง 26-30 ปี และที่ระดับ .05 ในเรื่อง "ครูควร  
วางตัวเป็นแบบอย่างที่ดีแก่นักศึกษา" โดยพบคู่ที่มีความแตกต่างคือ ผู้บริหารและอาจารย์ที่มีอายุ  
เกิน 41 ปีขึ้นไปเห็นด้วยในเรื่องนี้มากกว่าผู้บริหารและอาจารย์ที่มีอายุระหว่าง 26-30 ปีขึ้นไป  
อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

1.3 ผู้บริหารและอาจารย์ที่มีอายุราชการต่างกันมีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่าง  
มีนัยสำคัญที่ระดับ .01 ในเรื่อง "การจะเปลี่ยนอาชีพถ้าสามารถหางานอื่นที่มีรายได้สูง ๆ ได้"  
"โดยหน้าที่แล้วแม้จะเป็นวันหยุดหรือเวลาออกราชการ อาจารย์ควรเข้าร่วมกิจกรรมของ  
สถานศึกษา" และ "ครูต้องวางตัวเป็นแบบอย่างที่ดีแก่นักศึกษา" โดยพบคู่ที่มีความแตกต่างอย่าง  
มีนัยสำคัญที่ระดับ .05 ดังนี้ ผู้บริหารที่มีอายุราชการ 21 ปีขึ้นไป จะเห็นด้วยในเรื่อง "การ  
จะเปลี่ยนอาชีพถ้าสามารถหางานอื่นที่มีรายได้สูง ๆ ได้" น้อยกว่าผู้บริหารและอาจารย์ที่มี

อายุราชการ 1-5 ปี และยังพบว่าผู้บริหารที่มีอายุราชการ 21 ปีขึ้นไป จะเห็นด้วยในเรื่อง "ครูต้องวางตัวเป็นแบบอย่างที่ดีแก่นักศึกษา" มากกว่าผู้บริหารและอาจารย์ที่มีอายุราชการ 6-10 ปี

1.4 ผู้บริหารและอาจารย์ที่มีเงินเดือนต่างกันมีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 ในเรื่อง "ความรักและภาคภูมิใจในอาชีพครู" และ "ครูต้องวางตัวเป็นแบบอย่างที่ดีแก่นักศึกษา" แต่ไม่มีคู่ใดที่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ .05 นอกจากนี้ผู้บริหารและอาจารย์มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 ในเรื่อง "การจะเปลี่ยนอาชีพ ถ้าสามารถหางานอื่นที่มีรายได้สูง ๆ ได้" และ "ครูควรได้รับผลประโยชน์และสวัสดิการให้มากกว่าที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน" โดยพบคู่ที่มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 ดังนี้ ผู้บริหารและอาจารย์ที่มีเงินเดือนสูงกว่า 8,501 บาทขึ้นไป จะเห็นด้วยในเรื่อง "การจะเปลี่ยนอาชีพ ถ้าสามารถหางานอื่นที่มีรายได้สูง ๆ ได้" น้อยกว่าผู้บริหารและอาจารย์ที่มีเงินเดือนไม่เกิน 3,000 บาทและระหว่าง 3,001-4,500 บาท และพบว่าผู้บริหารและอาจารย์ที่มีเงินเดือนระหว่าง 3,001-4,500 บาทเห็นด้วยในเรื่อง "ครูควรได้รับผลประโยชน์ตอบแทนและสวัสดิการให้มากกว่าที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน" มากกว่าผู้บริหารและอาจารย์ที่มีเงินเดือนสูงกว่า 8,501 บาทขึ้นไป

2. ความต้องการการพัฒนาคณาจารย์ ปรากฏว่าผู้บริหารและอาจารย์มีความต้องการพัฒนาให้มีความรู้ ความสามารถในเรื่องต่าง ๆ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 ในเรื่อง บทบาทหน้าที่ และความรับผิดชอบของอาจารย์ที่ปรึกษา การบริหารงานกิจการนักศึกษา หลักการให้คำแนะนำอาชีพแก่ผู้เรียนอย่างถูกต้องตามหลักวิชา การจัดและการบริหารงานโรงฝึกงาน หลักการจัดองค์การและการบริหารงานภายในสถานศึกษา ความรู้ในด้านการวิจัย เช่น การเขียนโครงการวิจัย ระเบียบวิธีการวิจัย เทคนิควิธีการที่เหมาะสมในการเป็นวิทยากร ความสามารถในการเป็นที่ปรึกษาทางวิชาการแก่บุคคลภายนอก ความสามารถในการเป็นกรรมการต่าง ๆ เกี่ยวกับการทำนุบำรุงศิลปะ วัฒนธรรม ทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา คุณธรรม จริยธรรม และความตระหนักถึงหน้าที่บทบาทและความรับผิดชอบของครู ซึ่งผู้บริหารมีความต้องการมากกว่าอาจารย์ในทุก ๆ เรื่องดังกล่าว

2.1 ผู้บริหารและอาจารย์ที่มีอายุต่างกัน มีความต้องการการพัฒนาแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 ในเรื่อง "บทบาท หน้าที่ และความรับผิดชอบของอาจารย์ที่ปรึกษา" และ "การบริหารงานกิจการนักศึกษา" และที่ระดับ .05 ในเรื่อง "เทคนิค วิธีการที่เหมาะสม ในการ เป็นวิทยากร" โดยพบว่ามีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 ดังนี้ ผู้บริหาร และอาจารย์ที่มีอายุ 41 ปีขึ้นไปมีความต้องการการพัฒนาในเรื่อง การบริหารงานกิจการ นักศึกษามากกว่าผู้บริหารและอาจารย์ที่มีอายุไม่เกิน 25 ปี

2.2 ผู้บริหารและอาจารย์ที่มีวุฒิการศึกษาต่างกันมีความต้องการการพัฒนา แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 ในเรื่อง "ความรู้ในด้านการวิจัยระเบียบวิธีการวิจัย าลา" "หลักการ เขียนตำรา เอกสารประกอบการสอน" และ "ความสามารถในการ เป็นที่ ปรึกษาทางวิชาการแก่บุคคลภายนอก" โดยพบว่ามีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 ตรงกันทั้ง 3 เรื่องคือ ผู้บริหารและอาจารย์ที่มีวุฒิสองกว่าปริญญาตรีมีความต้องการในด้าน ดังกล่าวมากกว่าผู้บริหารและอาจารย์ที่มีวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี

2.3 ผู้บริหารและอาจารย์ที่มีอายุราชการต่างกัน มีความต้องการการพัฒนา แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 ในเรื่อง "คุณธรรม จริยธรรม" และที่ระดับ .05 ใน เรื่อง "ความตระหนักถึงหน้าที่ บทบาท และความรับผิดชอบของครู" โดยพบว่ามีความแตกต่าง อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 ดังนี้ ผู้บริหารและอาจารย์ที่มีอายุราชการ 21 ปีขึ้นไปมีความ ต้องการการพัฒนาในเรื่อง "คุณธรรม จริยธรรม" และ "ความตระหนักถึงหน้าที่ บทบาท และ ความรับผิดชอบของครู" มากกว่าผู้บริหารและอาจารย์ที่มีอายุราชการระหว่าง 6-10 ปี

2.4 ผู้บริหารและอาจารย์ที่มีเงินเดือนต่างกัน มีความต้องการการพัฒนา แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 ในเรื่อง "คุณธรรม จริยธรรม" และที่ระดับ .01 ใน เรื่อง "บทบาท หน้าที่ และความรับผิดชอบของอาจารย์ที่ปรึกษา" และ "การบริหารงานกิจการ นักศึกษา" โดยพบว่ามีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 ดังนี้ในเรื่อง "บทบาท หน้าที่ และความรับผิดชอบของอาจารย์ที่ปรึกษา" ผู้บริหารและอาจารย์ที่มีเงินเดือนไม่เกิน 3,000 บาท มีความต้องการการพัฒนาในเรื่องนี้น้อยกว่าผู้บริหารและอาจารย์ที่มีเงินเดือนระหว่าง 4,501- 6,000 บาท, 6,000-8,500 บาทและ 8,501 บาทขึ้นไป นอกจากนั้นในเรื่อง "การบริหารงาน กิจการนักศึกษา" พบว่ามีความแตกต่างกันถึง 4 คู่คือ ผู้บริหารและอาจารย์ที่มีเงินเดือนไม่เกิน 3,000 บาท มีความต้องการการพัฒนาในเรื่องนี้น้อยกว่าผู้บริหารและอาจารย์ที่มีเงินเดือนระหว่าง 3,001-4,500 บาท, 4,501-6,000 บาท, 6,001-8,500 บาท และ 8,501 ขึ้นไป



3. รูปแบบของกิจกรรมเพื่อการพัฒนาคณาจารย์ ปรากฏว่า ผู้บริหารและอาจารย์ มีความต้องการรูปแบบของกิจกรรม เพื่อการพัฒนาคณาจารย์ ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

3.1 ผู้บริหารและอาจารย์ที่เป็นเพศชายและหญิง มีความต้องการรูปแบบของ กิจกรรมเพื่อการพัฒนาคณาจารย์ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 ใน เรื่องการฝึกอบรม แบบเข้มข้นในโรงงานอุตสาหกรรมหรือสถานประกอบการในประเทศ (ไม่เกิน 3 เดือน) ผู้บริหาร และอาจารย์ที่เป็นเพศชายต้องการมากกว่าผู้บริหารและอาจารย์ที่เป็นเพศหญิง

3.2 ผู้บริหารและอาจารย์ที่มีอายุต่างกันมีความต้องการรูปแบบของกิจกรรม เพื่อการพัฒนาคณาจารย์แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 ในเรื่อง การศึกษาต่อเพื่อเพิ่ม วุฒิภายในประเทศ การศึกษาต่อเพื่อเพิ่มวุฒิในต่างประเทศ การรับการฝึกอบรมหรือดูงาน ต่างประเทศ การฝึกอบรมแบบเข้มข้นในโรงงานอุตสาหกรรมหรือสถานประกอบการภายใน ประเทศ โดยพบว่าที่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 ในแต่ละเรื่องดังกล่าว: ข้างต้นเหมือนกันทุกคู่คือ ผู้บริหารและอาจารย์อายุระหว่าง 26-30 ปี มีความต้องการในเรื่อง เหล่านี้มากกว่าผู้บริหารและอาจารย์ที่มีอายุเกิน 41 ปีขึ้นไป

3.3 ผู้บริหารและอาจารย์ที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน มีความต้องการรูปแบบของ กิจกรรมเพื่อการพัฒนาคณาจารย์แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 ในเรื่อง "การฝึกอบรม การร่วมประชุมทางวิชาการ หรือสัมมนาเชิงปฏิบัติการ (ไม่เกิน 1 สัปดาห์)" โดยพบว่าที่มีความ แตกต่างคือผู้บริหารที่มีวุฒิสองปริญญาตรี และปริญญาตรี มีความต้องการในรูปแบบนี้มากกว่า ผู้บริหารและอาจารย์ที่มีวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรีอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3.4 ผู้บริหารและอาจารย์ที่มีอายุราชการต่างกัน มีความต้องการรูปแบบของ กิจกรรมเพื่อการพัฒนาแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 ในเรื่อง "การศึกษาคู่เพื่อเพิ่มวุฒิ ในประเทศ" "การศึกษาคู่เพื่อเพิ่มวุฒิในต่างประเทศ" "การรับการฝึกอบรมหรือดูงานต่างประเทศ" "การฝึกอบรมแบบเข้มข้นในโรงงานอุตสาหกรรมหรือสถานประกอบการภายในประเทศ (ไม่เกิน 3 เดือน)" และ "การฝึกอบรมหรือดูงานต่างประเทศ" โดยพบว่าที่มีความแตกต่างอย่างมีนัย สำคัญที่ระดับ .05 ดังนี้ ผู้บริหารและอาจารย์ที่มีอายุระหว่าง 1-5 ปี ต้องการการศึกษาคู่ เพื่อเพิ่มวุฒิในประเทศมากกว่าผู้บริหารและอาจารย์ที่มีอายุราชการ 21 ปีขึ้นไป ผู้บริหารและ อาจารย์ที่มีอายุระหว่าง 1-5 ปี และ 6-10 ปี มีความต้องการการศึกษาคู่เพื่อเพิ่มวุฒิใน

ต่างประเทศมากกว่าผู้บริหาร และอาจารย์ที่มีอายุราชการ 21 ปีขึ้นไป นอกจากนี้ยังพบว่าผู้บริหารและอาจารย์ที่มีอายุราชการ 1-5 ปี, 6-10 ปี และ 11-16 ปี มีความต้องการการรับการฝึกอบรมหรือดูงานต่างประเทศ (ไม่เกิน 1 ปี) มากกว่าผู้บริหารและอาจารย์ที่มีอายุราชการ 21 ปีขึ้นไป และผู้บริหารและอาจารย์ที่มีอายุราชการ 6-10 ปี มีความต้องการฝึกอบรมแบบเข้มข้นในโรงงานอุตสาหกรรมหรือสถานประกอบการภายในประเทศ (ไม่เกิน 3 เดือน) มากกว่าผู้บริหารที่มีอายุราชการ 21 ปีขึ้นไป

3.5 ผู้บริหารและอาจารย์ที่มีเงินเดือนต่างกัน มีความต้องการรูปแบบของกิจกรรมเพื่อการพัฒนาคุณลักษณะแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 ในเรื่อง "การศึกษาต่อเพื่อเพิ่มวุฒิในประเทศ" "การศึกษาต่อเพื่อเพิ่มวุฒิในต่างประเทศ" และที่ระดับ .05 ในเรื่อง "การรับการฝึกอบรมหรือดูงานต่างประเทศ" "การฝึกอบรมแบบเข้มข้นในโรงงานอุตสาหกรรมหรือสถานประกอบการภายในประเทศ" และ "การฝึกอบรมการร่วมประชุมเชิงปฏิบัติการ" โดยพบคู่ที่มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 ดังนี้ ผู้บริหารและอาจารย์ที่มีเงินเดือนระหว่าง 3,001-4,500 บาท มีความต้องการการศึกษาคือเพื่อเพิ่มวุฒิในประเทศและต่างประเทศมากกว่าผู้บริหารและอาจารย์ที่มีเงินเดือนระหว่าง 6,001-8,500 บาท

4. ความปรารถนาในชีวิต ปรากฏว่า ผู้บริหารและอาจารย์มีความปรารถนาในชีวิตแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 ในเรื่อง "มีรายได้และทรัพย์สินที่เพียงพอและมั่นคง" อาจารย์มีความปรารถนามากกว่าผู้บริหาร และผู้บริหารมีความปรารถนาในเรื่องการมีชื่อเสียงเป็นที่ยอมรับในวิชาชีพของคนมากกว่าอาจารย์ นอกจากนี้ยังพบว่าผู้บริหารมีความปรารถนาในเรื่องมีเพื่อนร่วมงานที่ดีที่คอยช่วยเหลือเกื้อกูลกันมากกว่าอาจารย์อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05

4.1 ผู้บริหารและอาจารย์ที่เป็นเพศหญิงมีความปรารถนาในเรื่อง มีบุตรธิดาที่มีอนาคตน่าภาคภูมิใจมากกว่าผู้บริหาร และอาจารย์ที่เป็นเพศชายอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05

4.2 ผู้บริหารและอาจารย์ที่มีอายุต่างกันมีความปรารถนาในชีวิตแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 ในเรื่อง "มีรายได้และทรัพย์สินที่เพียงพอและมั่นคง" "ศึกษาค้นคว้าวิจัยสูงสุดเท่าที่จะทำได้" และ "มีบุตรธิดาที่มีอนาคตน่าภาคภูมิใจ" และที่ระดับ .05 ในเรื่อง "มีชื่อเสียงเป็นที่ยอมรับในวิชาชีพของคน" โดยพบคู่ที่มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญ

ที่ 0.5 คือ ผู้บริหารและอาจารย์ที่มีอายุระหว่าง 26-30 ปี มีความปรารถนาในเรื่อง "มีรายได้ และทรัพย์สินที่เพียงพอและมั่นคง" มากกว่าผู้บริหารและอาจารย์ที่มีอายุ 41 ปีขึ้นไป นอกจากนั้น ไม่ปรากฏว่ามีคู่ใดที่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05

4.3 ผู้บริหารและอาจารย์ที่มีอายุราชการต่างกัน มีความปรารถนาในชีวิตแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 ในเรื่องศึกษาต่อจนได้วุฒิสองระดับเท่าที่จะทำได้ และเรื่อง มีบุตรธิดาที่มีอนาคตน่าภาคภูมิใจ โดยพบว่ามีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 ดังนี้ ผู้บริหารและอาจารย์ที่มีอายุราชการ 1-5 ปี มีความปรารถนาในเรื่องศึกษาต่อจนได้วุฒิสองระดับเท่าที่จะทำได้มากกว่าผู้บริหารและอาจารย์ที่มีอายุราชการ 21 ปีขึ้นไป ในขณะที่ผู้บริหารและอาจารย์ที่มีอายุราชการ 21 ปีขึ้นไป มีความปรารถนาในเรื่องมีบุตรธิดาที่มีอนาคตน่าภาคภูมิใจมากกว่าผู้บริหารและอาจารย์ที่มีอายุราชการ 1-5 ปี

4.4 ผู้บริหารและอาจารย์ที่มีเงินเดือนต่างกัน มีความปรารถนาในชีวิตแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 ในเรื่อง "มีรายได้และทรัพย์สินที่เพียงพอและมั่นคง" และ "มีชื่อเสียงเป็นที่ยอมรับในวิชาชีพของตน" และที่ระดับ .05 ในเรื่อง "มีเพื่อนร่วมงานที่ดีที่คอยช่วยเหลือเกื้อกูลกัน" และ "มีบุตรธิดาที่มีอนาคตน่าภาคภูมิใจ" โดยพบว่ามีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ดังนี้ ผู้บริหารและอาจารย์ที่มีเงินเดือนระหว่าง 3,001-4,500 บาท มีความปรารถนาในเรื่องมีรายได้ และทรัพย์สินที่เพียงพอและมั่นคงมากกว่าผู้บริหารและอาจารย์ที่มีเงินเดือน 8,501 บาทขึ้นไป นอกจากนั้นยังพบว่าผู้บริหารและอาจารย์ที่มีเงินเดือน 8,501 บาทขึ้นไป มีความปรารถนาในเรื่องมีชื่อเสียงเป็นที่ยอมรับในวิชาชีพของตนและมีเพื่อนร่วมงานที่ดีที่คอยช่วยเหลือเกื้อกูลกันมากกว่าผู้บริหารและอาจารย์ที่มีเงินเดือนระหว่าง 3,001-4,500 บาท

#### การอภิปรายผลและข้อเสนอแนะ

1. จากการศึกษาสภาพปัจจุบันของการพัฒนาคณาจารย์วิทยาลัยเทคนิคในพื้นที่ชายฝั่งทะเลตะวันออก ผู้วิจัยได้พบประเด็นสำคัญคือ การดำเนินงานการพัฒนาอาจารย์ในปัจจุบันของวิทยาลัยเทคนิคในพื้นที่ชายฝั่งทะเลตะวันออกมี 2 ลักษณะคือ ดำเนินการจากส่วนกลาง และวิทยาลัยจัดดำเนินการ การดำเนินงานทั้ง 2 ลักษณะนี้พบว่ายังไม่มี การดำเนินการพัฒนาอาจารย์อย่างเป็นระบบ กล่าวคือ ในการดำเนินงานพัฒนาอาจารย์สิ่งที่สำคัญที่สุดในการพัฒนาอาจารย์

เชิงระบบคือ ความต้องการการพัฒนาตนเองและอาจารย์ อาจารย์จะต้องตระหนักถึงความสำคัญของการเปลี่ยนแปลงที่อาจเกิดขึ้นจากการอ่านตำรา ผลงานวิจัยต่าง ๆ หรือมาจากนโยบายของผู้บริหาร และผู้บริหารต้องหาวิธีการที่ทำให้อาจารย์สนใจที่จะพัฒนาตนเอง การวางแผนของผู้บริหารหรือฝ่ายบริหารเป็นหน้าที่เบื้องต้นของการบริหารงานที่จะทำให้การปฏิบัติงานในด้านการพัฒนาอาจารย์บรรลุเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ ก่อนที่จะมีการวางแผนการดำเนินงานการพัฒนาอาจารย์ ควรจะศึกษาถึงความจำเป็นในการพัฒนาอาจารย์ ทั้งนี้เพื่อเป็นการค้นหาสภาพการณ์หรือปัญหาที่เกิดขึ้น โดยเฉพาะวิทยาลัย เทคนิคในพื้นที่ชายฝั่งทะเลตะวันออกที่อยู่ในโครงการเพิ่มปริมาณการผลิตกำลังคนในสาขาที่ขาดแคลนและจำเป็นต่อการพัฒนาอุตสาหกรรมสาขาน้ำ ซึ่งสอดคล้องกับโครงสร้างของการพัฒนาพื้นที่ชายฝั่งทะเลตะวันออก ดังนั้นการพัฒนาอาจารย์ในวิทยาลัย เทคนิคดังกล่าวจึงมีความจำเป็นที่จะต้องได้รับการวางแผนการพัฒนาแตกต่างจากวิทยาลัยอื่น ๆ ก่อนที่จะมีการวางแผนงานควรจะหาความจำเป็นที่จะต้องพัฒนาอาจารย์ ซึ่งการดำเนินงานการพัฒนาอาจารย์เท่าที่ผ่านมาไม่ได้มีการศึกษาในเรื่องนี้ ได้แก่ (ฉวีนิภา คุปรัตน์ 2527: 3)

1. การวิเคราะห์หาความจำเป็นของสถาบัน โดยการวิเคราะห์เป้าประสงค์ของสถาบันทรัพยากรทางการบริหาร ตลอดจนการจัดสรรทรัพยากรทางการบริหาร ซึ่งจะช่วยกำหนดกรอบความคิดในการหาความจำเป็นในการพัฒนาอาจารย์
  2. การหาความจำเป็นที่เกี่ยวกับการปฏิบัติงาน โดยจะเน้นลักษณะงานและเนื้อหาของงานแต่ไม่เน้นกระบวนการปฏิบัติงานของบุคคล
  3. การวิเคราะห์หาความจำเป็นของบุคคลในด้านความรู้ ทักษะ ทักษะ เพื่อจะได้ดำเนินการพัฒนาอาจารย์ให้ตรงกับความจำเป็นของคณาจารย์ที่ปฏิบัติงาน และตรงกับความต้องการของคณาจารย์ ซึ่งจะทำให้ไม่เกิดการพัฒนาที่ซ้ำซ้อน และไม่เกิดการสูญเปล่าในการพัฒนา ตลอดจนกิจกรรมที่จัดขึ้นสามารถสนองตอบความต้องการของคณาจารย์และของสถาบันได้
- เมื่อได้ศึกษาถึงความจำเป็นของการพัฒนาอาจารย์แล้ว จึงจัดทำแผนพัฒนาอาจารย์ขึ้น พร้อมกับการกำหนดโครงการพัฒนาอาจารย์ โดยที่โครงการนั้นจะต้องสนองตอบต่อความจำเป็นของสถานศึกษา และสนองความต้องการของคณาจารย์จึงจะเกิดประสิทธิผลและควรนำโครงการไปทดลองปฏิบัติจริง หรือทดสอบความเป็นไปได้ เพื่อให้ได้โครงการที่เหมาะสมที่สุด มีปัญหาอันน้อยที่สุด ประการสุดท้าย ควรจะมีการประเมินผล ซึ่งพิจารณาได้ทั้งในแง่ปริมาณและคุณภาพที่สนองตอบต่อวัตถุประสงค์และตรงกับความต้องการ

ด้วยเหตุที่วิทยาลัยเทคนิคในพื้นที่ชายฝั่งทะเลตะวันออกอยู่ในโครงการ เพิ่มปริมาณ การผลิตกำลังคนในสาขาที่ขาดแคลน เช่น อิเล็กทรอนิกส์ ไฟฟ้า เทคนิคการผลิตและการหล่อ เทคนิค วิศวกรรมแปะโครเคมี โพลีเมอร์ การยาง เคมี คอมพิวเตอร์ ฯลฯ ซึ่งในสาขาวิชาเหล่านี้ บาง สาขาวิชาได้เปิดสอนเป็นครั้งแรกในวิทยาลัย เช่น เทคนิควิศวกรรมแปะโครเคมี เปิดสอนที่วิทยาลัย เทคนิคระยองเป็นแห่งแรก ของวิทยาลัยเทคนิคในพื้นที่ชายฝั่งทะเลตะวันออก ฉะนั้นการเตรียมบุคลากร ที่จะปฏิบัติงานจึงเป็นสิ่งที่จะต้องจำเป็นมาก และคณาจารย์ในสถานศึกษาควรที่จะได้รับการพัฒนาในด้าน ต่าง ๆ เพื่อความมีประสิทธิภาพและคุณภาพของคณาจารย์ในสถานศึกษา

อาจกล่าวได้ว่าการพัฒนาคณาจารย์ของวิทยาลัยเทคนิคในพื้นที่ชายฝั่งทะเล ตะวันออกที่ดำเนินการโดยส่วนกลางและที่วิทยาลัยดำเนินการเอง อาจไม่บรรลุวัตถุประสงค์ เท่าที่ควร เนื่องจากไม่สามารถที่จะสนองตอบความจำเป็นของวิทยาลัย และตรงกับความต้องการของอาจารย์ และจากการที่วิทยาลัยจัดดำเนินการพัฒนาคณาจารย์เองนั้น วิทยาลัยไม่มีนโยบายที่แน่นอนชัดเจน ตลอดจนไม่มีแผนการดำเนินการ และไม่มีหน่วยงานที่ ทำหน้าที่รับผิดชอบการพัฒนาคณาจารย์ กล่าวคือ การดำเนินงาน การพัฒนาคณาจารย์ที่เป็นอยู่ ในปัจจุบันจะเป็นโครงการที่กำหนดขึ้นในแผนปฏิบัติการของแต่ละปี ผู้ที่ดำเนินการคือ หัวหน้าแผนก หรือหัวหน้าคณะวิชาที่เกี่ยวข้องกับโครงการนั้น เป็นผู้รับผิดชอบและในบางครั้งจะมีการแต่งตั้ง เป็นคณะกรรมการเฉพาะกิจ เพื่อดำเนินงานตามโครงการนั้น ดังนั้นการพัฒนาคณาจารย์จึงไม่มี ความต่อเนื่อง และมีหลังดิ่งตูดใจให้คณาจารย์ต้องการที่จะพัฒนาได้ กิจกรรมต่าง ๆ ที่จัดขึ้นไม่ว่า จะเป็นเนื้อหา วิธีการ หรือรูปแบบควรจะต้องจัดให้ตรงตามความจำเป็นที่จะพัฒนาและตรงความ ต้องการของอาจารย์ เพราะความสำเร็จในงานการพัฒนาคณาจารย์แต่ละครั้งย่อมจะมีผลกระทบ ไปถึงบุคคลที่ไม่ได้ร่วมกิจกรรมให้เกิดแรงจูงใจที่จะต้องการการพัฒนา แต่ถ้าในการดำเนินงาน ประสบความสำเร็จ เหลว คณาจารย์ไม่เห็นความสำคัญ และไม่เต็มใจที่จะเข้าร่วมกิจกรรมจะทำให้ เกิดผลกระทบต่อการพัฒนาคณาจารย์ในรูปแบบต่าง ๆ ที่จัดขึ้นในวิทยาลัย วิทยาลัยควรมีหน่วยงาน กลางที่ทำหน้าที่รับผิดชอบและเป็นศูนย์ประสานงานกับแผนกวิชาหรือคณะวิชาต่าง ๆ และบุคลากร ที่รับผิดชอบควรมาจากแผนกวิชาหรือคณะวิชาต่าง ๆ ร่วมกัน ซึ่งในลักษณะดังกล่าวนี้สถาบันอุดมศึกษา ต่าง ๆ ทั้งภายในและต่างประเทศได้ดำเนินการด้วยวิธีนี้เป็นอย่างมาก เพื่อที่หน่วยงานนี้จะได้ ดำเนินงานในด้านการพัฒนาให้มีประสิทธิภาพ อนึ่งในด้านนโยบายวิทยาลัยควรที่จะกำหนดนโยบาย ในการพัฒนาคณาจารย์ที่แน่นอน ทั้งนี้เพราะนโยบายเป็นการกำหนดแนวทางในการปฏิบัติงาน ในอนาคต ทำให้ทราบถึงทิศทางทางการพัฒนาคณาจารย์ดังที่ สมคิด แก้วสนธิ (2527: 85)

ได้กล่าวถึงเรื่องนี้ว่า

การพัฒนาคณาจารย์ควรเป็นนโยบายของสถาบัน โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อกระตุ้นและสร้างความตื่นตัวให้แก่อาจารย์ในอันที่จะพัฒนาตนเองให้ก้าวหน้าอยู่เสมอ ทั้งในด้านความรู้ และ ความก้าวหน้าในศาสตร์ของตน ตลอดจนทักษะในด้านอื่น ๆ ซึ่งเกี่ยวข้องกับภารกิจในฐานะอาจารย์ที่ดี ซึ่งจะนำไปสู่ความเป็นเลิศทางวิชาการ

นอกจากประเด็นที่กล่าวมาแล้ว พบว่าวิทยาลัยยังมีความขาดแคลนในเรื่องของงบประมาณ ขาดความร่วมมือ ขาดการประสานงานที่ดีระหว่างผู้จัดและผู้เข้าร่วมกิจกรรม และขาดบุคลากรที่มีความสามารถในการดำเนินงาน ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ ทิพวรรณ สิตลรัสมิ (2527: 159-160) อรพินทร์ กุลประภา (2524: 116-117) มาลี วิญชกุล (2525: 111) และกรรณิการ์ พงษ์สนธิ (2525: 116) ปัญหาดังกล่าวสามารถแก้ไขได้ หากได้มีการวางแผน การจัดสรรงบประมาณ และบุคลากร ตลอดจนการสร้างบรรยากาศภายในวิทยาลัย เพื่อให้อาจารย์เกิดขวัญและกำลังใจในการทำงานและเกิดความสำนึกและปรารถนาที่จะปรับปรุงตนเอง พัฒนาคณะในในด้านความรู้ ความสามารถ และทักษะต่าง ๆ

ปัจจุบันวิทยาลัยเทคนิคในพื้นที่ชายฝั่งทะเลตะวันออกอยู่ในโครงการปรับปรุงพัฒนาและขยายสถานศึกษา เน้นในด้านการพัฒนาคุณภาพของสถานศึกษาของสถานศึกษา และคุณภาพของครูอาจารย์ เพื่อสนองตอบโครงการผลิตกำลังคนเพื่อรองรับการพัฒนาอุตสาหกรรมชายฝั่งทะเลตะวันออกที่กรมอาชีวศึกษาคำเนินการอยู่ ดังนั้นการพัฒนาคณาจารย์ของวิทยาลัยเทคนิคในพื้นที่ชายฝั่งทะเลตะวันออก จึงควรมีลักษณะที่เหมาะสมกับสภาพของวิทยาลัยและตรงกับความต้องการของคณาจารย์ จึงจะประสบผลสำเร็จ ดังเช่นที่ สมพงษ์ เกษมสิน (2514: 470) กล่าวว่า "การสำรวจความต้องการเป็นวิธีการแสวงหาข้อเท็จจริงเพื่อให้การดำเนินงานการพัฒนาได้ผลถูกต้องยิ่งขึ้น" ซึ่งสอดคล้องกับ เลสลีย์ เจ บิชอป (Lesslee J. Bishop 1979: 4) ที่กล่าวว่า "ความต้องการเป็นขั้นตอนที่สำคัญที่สุดในการพัฒนาคณาจารย์ อาจารย์ต้องเป็นผู้ที่ต้องการให้มีการเปลี่ยนแปลง การพัฒนาคณาจารย์ จึงจะ เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลอย่างแท้จริง"

2. จากการวิจัย พบว่ามีประเด็นที่น่าสนใจซึ่งจะนำมาสรุปพร้อมทั้งข้อเสนอแนะบางประการ ดังนี้

2.1 ในเรื่องการเข้าร่วมกิจกรรมการพัฒนาคณาจารย์ การประชุม สัมมนา ผูกอบรมจากผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารและอาจารย์ของวิทยาลัยเทคนิคในพื้นที่ชายฝั่งทะเลตะวันออก

ในระยะ 5 ปี ที่ผ่านมา เคยเข้าร่วมกิจกรรม 1-2 ครั้ง เป็นส่วนมาก ร้อยละ 40.9 ของผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด และมีผู้ไม่เคยเข้าร่วมถึงร้อยละ 25.9 ทั้งนี้ เมื่อพิจารณาความต้องการการพัฒนาผาจารย์ พบว่า ผู้บริหารและอาจารย์มีความต้องการให้มีกิจกรรมการพัฒนาผาจารย์ในรูปแบบต่าง ๆ ในวิทยาลัยในระดับมาก ซึ่งในลักษณะการจัดกิจกรรมการพัฒนาผาจารย์ในวิทยาลัยนั้นปรากฏว่า เป็นการดำเนินงานและวางแผนปฏิบัติการโดยที่ไม่ได้ศึกษาถึงความต้องการของผาจารย์และการจัดการพัฒนาผาจารย์ที่ผ่านมาเป็นการจัดตามนโยบายของหน่วยงาน ที่สำคัญคือไม่ได้มีการประเมินผลเท่าที่ควร อนึ่งวิธีการดำเนินการ เช่น การคัดเลือกบุคคลเข้าร่วมโครงการ หรือกิจกรรม มักจะเกิดความซ้ำซ้อนในตัวบุคคล อาจารย์บางคนอาจเข้าร่วมกิจกรรมปีหนึ่งหลายครั้ง ทำให้การพัฒนาผาจารย์ไม่ได้เป็นไปตามจุดมุ่งหมาย กล่าวคือ มีอาจารย์บางส่วนที่ไม่เคยเข้าร่วมกิจกรรมตลอดระยะเวลา 5 ปีที่ผ่านมาดังกล่าวมาแล้วข้างต้น ส่วนผาจารย์ที่เข้าร่วมกิจกรรมแล้วไม่ได้นำความรู้ที่ได้มาใช้ในการเรียนการสอนเท่าที่ควร (อนันต์ สุขล้วน : สัมภาษณ์) ดังนั้นวิทยาลัยควรจัดการดำเนินงานการพัฒนาผาจารย์อย่างต่อเนื่องและมีระบบมีการดำเนินงานระยะยาว และมีการวางแผนงาน มีผู้รับผิดชอบ กำหนดเวลาให้แน่นอน ซึ่งจะช่วยให้ผู้บริหารสามารถวางแผนดำเนินงานจัดสรรงบประมาณ ตลอดจนมีเวลาที่จะสร้างบุคคลที่ทำหน้าที่พัฒนาผาจารย์ ซึ่งจากการวิจัยพบว่าผู้บริหารและอาจารย์ส่วนมากไม่เคยเป็นวิทยากรเลย มีจำนวนคิดเป็นร้อยละ 77.2 และการวางแผนงานที่ดีจะลดความซ้ำซ้อนในการเลือกตัวบุคคลเข้ารับการพัฒนาได้

2.2 ความต้องการการพัฒนาผาจารย์พบว่า ผู้บริหารต้องการพัฒนาด้านจิตใจอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ความตระหนักถึงหน้าที่ บทบาทและความรับผิดชอบของครู เป็นอันดับแรก รองลงมาคือ คุณธรรม จริยธรรม ในขณะที่อาจารย์ต้องการพัฒนาทางด้านการสอน เป็นอันดับแรกคือ ทักษะในการปฏิบัติจริงในสาขาวิชาที่สอน รองลงมาคือ พัฒนาทางด้านวิชาการ ได้แก่ ความรู้จริงและรู้จักในเนื้อหาวิชาที่สอนทั้งนี้อาจ เนื่องจากผู้บริหารต้องการให้อาจารย์มีจิตสำนึกในการพัฒนาตนเอง โดยเฉพาะด้านวิชาการและภาระหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย

คณาจารย์ในสาขาอาชีวอุตสาหกรรม นอกจากจะมีความรู้ ความเชี่ยวชาญในสาขาของตนแล้วยังจะต้องเป็นผู้ที่มีคุณธรรม จริยธรรม ซึ่งสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของโครงการอบรมจริยธรรม คุณธรรม แก่ครูอาจารย์ในสถานศึกษาของกรมอาชีวศึกษา (กรมอาชีวศึกษา 2528 : 24) ในการที่อาจารย์ต้องการให้มีการพัฒนาทักษะในการปฏิบัติจริงในสาขาวิชาที่สอน

ความจริงและรู้จักในเนื้อหาวิชาที่สอน ทั้งนี้เนื่องจากอาจารย์ได้ตระหนักถึงภาระหน้าที่ของตน และตระหนักถึงความสำคัญของการมีทักษะในสาขาวิชาที่สอน ด้วยเหตุที่ว่า สถานศึกษาของกรมอาชีวศึกษามีจุดมุ่งหมายในการผลิตนักศึกษาเข้าสู่ตลาดแรงงานให้มีคุณภาพ มีทักษะในวิชาชีพ ตามสาขาวิชาของตน ดังนั้นจึงเป็นสิ่งจำเป็นที่อาจารย์ผู้สอนจะต้องมีความรู้ลึกในวิชาการ และมีทักษะในการปฏิบัติจริงให้มาก

2.3 รูปแบบของกิจกรรมเพื่อการพัฒนาคุณภาพอาจารย์ พบว่า ผู้บริหารต้องการลำดับแรกคือการฝึกอบรม การร่วมประชุมทางวิชาการ หรือสัมมนาเชิงปฏิบัติการ (ไม่เกิน 1 สัปดาห์) รองลงมาคือการเชิญผู้ทรงคุณวุฒิมาบรรยายพิเศษเป็นครั้งคราว ในขณะที่อาจารย์ต้องการที่จะศึกษาต่อเพื่อเพิ่มวุฒิในประเทศเป็นลำดับแรก รองลงมาคือ การทดสอบฝีมือครู อาจารย์ เพื่อที่จะพัฒนาความรู้ ความสามารถของครูได้ตรงตามความต้องการ ซึ่งในเรื่องนี้ ผู้บริหารต้องการเป็นลำดับที่ 3 ในขณะที่อาจารย์ต้องการการฝึกอบรมแบบเข้มข้นในโรงงานอุตสาหกรรม หรือสถานประกอบการภายในประเทศ (ไม่เกิน 3 เดือน) ซึ่งความต้องการรูปแบบของกิจกรรมเพื่อการพัฒนาคุณภาพอาจารย์นี้จะเห็นได้ว่า ผู้บริหารมีความต้องการรูปแบบของกิจกรรมในรูปแบบระยะเวลาสั้น ๆ ในขณะที่อาจารย์ต้องการรูปแบบของกิจกรรมในระยะยาว ทั้งนี้อาจเนื่องจากผู้บริหารตระหนักถึงความสำคัญและผลดีของการจัดกิจกรรมในระยะสั้น เพราะจะเป็นการตอบสนองความต้องการการเรียนรู้ของอาจารย์ได้เป็นอย่างดี และสามารถเน้นได้เฉพาะด้าน ดังที่ Earl C. Kelley (1951: 9) กล่าวถึงลักษณะของการประชุมเชิงปฏิบัติการไว้ดังนี้

ลักษณะของการประชุมเชิงปฏิบัติการ เป็นการจั้ดประชุมที่เน้นการเรียนรู้เป็นรายบุคคล โดยอาศัยการฝึกปฏิบัติในระหว่างการประชุม เป็นสำคัญ เปิดโอกาสให้ผู้เข้าประชุมฝึกการร่วมมือในการทำงานร่วมกัน มีมนุษยสัมพันธ์ และยอมรับความเชี่ยวชาญเฉพาะสาขาของผู้อื่นด้วย โดยหลักการการประชุมทำนองนี้จะเปิดโอกาสให้ผู้เข้าร่วมประชุม เรื่อง เลือกปัญหาที่ตนสนใจแล้วศึกษาภายใต้คำแนะนำของวิทยากรและกลุ่ม ระยะเวลาโดยทั่วไปไม่ต่ำกว่า 1 วัน วิธีนี้นับได้ว่าได้รับความนิยมกันมากในการพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถเกี่ยวกับการเรียนการสอนในระดับอุดมศึกษา

การที่อาจารย์ต้องการศึกษาต่อนั้นเนื่องจากอาจารย์ต้องการเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถและเพิ่มวิทยฐานะให้กับตนเอง จากการศึกษาสถานภาพของอาจารย์ พบว่า อาจารย์ของวิทยาลัยเทคนิคในพื้นที่ชายฝั่งทะเลตะวันออก มีอาจารย์ทั้งหมดจำนวน 594 คน คิดเป็นอาจารย์ที่มีวุฒิการศึกษาปริญญาโท ร้อยละ 1.35 ปริญญาตรีร้อยละ 76.01 อนุปริญญาหรือเทียบเท่า ร้อยละ 20.44 (ตารางที่ 2) ซึ่งตามสัดส่วนดังกล่าวนี้ นับว่าแตกต่างกันมาก วิทยาลัยจึงควรส่งเสริมให้มีการศึกษาต่อให้มากขึ้น ทั้งนี้เพื่อให้สอดคล้องกับความต้องการการพัฒนาของอาจารย์ทั้งนี้วิทยาลัยอาจจัดหาทุนการศึกษา ซึ่งตรงกับสาขาวิชาที่สอนให้แก่อาจารย์ให้มากขึ้น



แนวทางการพัฒนาคณาจารย์วิทยาลัยเทคนิคในพื้นที่ชายฝั่งทะเลตะวันออก

จากผลการวิจัยที่ศึกษาถึงความคิดเห็นและความต้องการของผู้บริหารและอาจารย์วิทยาลัยเทคนิคในพื้นที่ชายฝั่งทะเลตะวันออก ซึ่งเป็นการศึกษา ความต้องการที่แท้จริง (Real needs) ของคณาจารย์ในการพัฒนาคณาจารย์ ซึ่งผู้วิจัยนำผลของการวิเคราะห์ข้อมูลมาเสนอเป็นแนวทางในการพัฒนาคณาจารย์ ซึ่งสรุปเป็นหลักการใหญ่ ๆ คือ

1. วิทยาลัยควรให้การสนับสนุนในเรื่องของการพัฒนาอย่างจริงจัง ควรมีการกำหนดนโยบายและแผนงานของวิทยาลัย เกี่ยวกับการดำเนินงานการพัฒนาให้ชัดเจนว่าต้องการเน้นและส่งเสริมอาจารย์ในด้านใด ทั้งนี้จะต้องสอดคล้องและตรงกับความต้องการของคณาจารย์ ความจำเป็นที่จะต้องจัดทำแผนพัฒนาคณาจารย์ พร้อมทั้งกำหนดโครงการพัฒนาคณาจารย์ขึ้น เนื่องจากแผนงานเป็นเรื่องเกี่ยวกับการระดมสมองและการตัดสินใจถึงวิธีการที่จำเป็น และสมควรจะต้องปฏิบัติ และเป็นการเลือกวิธีการให้สอดคล้องกับความต้องการของคณาจารย์ ดังที่ได้วิเคราะห์มาแล้วซึ่งการจัดทำแผนงานนั้น ผู้บริหารต้องคำนึงถึงหลักการวางแผนเชิงระบบ ซึ่งนักการศึกษาหลายท่านได้เสนอแนะเป็นแนวทางที่ใกล้เคียงและสอดคล้องกัน (Bishop 1979: ไพฑูริย์ สินลารัตน์ 2521: 19-24 และ สมชอบ ไชยเวช 2523: 1-4) สามารถสรุปและผสมผสานเพื่อใช้เป็นแนวทางในการวางแผนได้ดังนี้

1. ระบุวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายของการพัฒนาคณาจารย์
2. กำหนดกิจกรรมที่จะต้องปฏิบัติที่ดีที่สุด ซึ่งจะทำให้บรรลุวัตถุประสงค์โดยพิจารณาสิ่งต่อไปนี้
  - 2.1 ศึกษาสภาพข้อเท็จจริง และสภาพการณ์แวดล้อมที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาคณาจารย์
  - 2.2 กำหนดแนวทางปฏิบัติที่จะเป็นไปได้ (กิจกรรมการพัฒนาคณาจารย์)
  - 2.3 วางหลักเกณฑ์การตัดสินใจ
  - 2.4 กำหนดข้อตกลงหลาย ๆ ทาง เพื่อเลือกวิธีทางที่ดีที่สุด
  - 2.5 เลือกวิธีทางที่ดีที่สุด เพื่อกำหนดเป็นกิจกรรมในการดำเนินการต่อไป
3. จัดทำแผนงาน โครงการ วางแผนปฏิบัติตามแนวทางที่ได้เลือกไว้
4. สั่งการให้มีการดำเนินการตามแผน
5. ติดตามผลและประเมินผลตลอดจนศึกษาสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง
6. ปรับปรุงแผน

หากวิทยาลัยมีแผนการดำเนินงานอย่างเป็นระบบแล้ว จะสามารถจัดการปฏิบัติงานชนิดแก้ปัญหาเฉพาะหน้า และสามารถแก้ไขความไม่พร้อมที่จะพัฒนาเนื่องจากไม่ทราบว่าล่วงหน้าว่าจะได้รับการพัฒนาด้านใด เมื่อไร และอย่างไรอีกด้วย ทั้งยังเป็นการวางแผนเกี่ยวกับการใช้เงินงบประมาณในการพัฒนาคณาจารย์ไปพร้อมกัน ซึ่งช่วยลดปัญหาในการนำเงินไปใช้ในการพัฒนาคณาจารย์ในทางที่ไม่ช่วยให้บรรลุวัตถุประสงค์ ตลอดจนช่วยให้การดำเนินการจัดกิจกรรม เพื่อพัฒนาคณาจารย์วิทยาลัยเทคนิคในพื้นที่ชายฝั่งทะเลตะวันออก มีความสมบูรณ์ของเจตนารมณ์ของคณาจารย์และเป้าหมายของสถานศึกษาไปพร้อมกัน

2. จากผลการวิจัยในครั้งนี้พบว่า ผู้บริหารและอาจารย์มีความต้องการการพัฒนาความรู้ความสามารถและรูปแบบของกิจกรรม เพื่อการพัฒนาแตกต่างกัน กล่าวคือ จากความต้องการการพัฒนาทั้ง 6 ด้านได้แก่ ด้านวิชาการ การสอน การบริหารและการเป็นอาจารย์ที่ปรึกษา การวิจัยและการเขียนตำรา การบริการชุมชนและส่งเสริมศิลปวัฒนธรรม และการพัฒนาจิตใจ ปรากฏว่า ผู้บริหารต้องการพัฒนาด้านจิตใจ เป็นอันดับสูงสุด รองลงมาเป็นเรื่องของการสอน ในขณะที่อาจารย์ต้องการพัฒนาด้านวิชาการ เป็นอันดับสูงสุด รองลงมาเป็นเรื่องของการสอนและจากความต้องการรูปแบบของกิจกรรมเพื่อการพัฒนาคณาจารย์พบว่า ผู้บริหารมีความต้องการให้มีการจัดกิจกรรมในระยะเวลายาว ๆ ได้แก่ การฝึกอบรม การร่วมประชุมทางวิชาการ หรือสัมมนาเชิงปฏิบัติการ (ไม่เกิน 1 สัปดาห์) การเชิญผู้ทรงคุณวุฒิมาบรรยายเป็นครั้งคราว ในขณะที่อาจารย์ต้องการที่จะศึกษาต่อเพื่อเพิ่มวุฒิในประเทศ ต้องการที่จะมีการทดสอบฝีมือครูอาจารย์ เพื่อที่จะพัฒนาความรู้ความสามารถของครูและอาจารย์ได้ตรงตามความต้องการ และต้องการการฝึกอบรมแบบเข้มข้นในโรงงานอุตสาหกรรมหรือสถานประกอบการภายในประเทศ (ไม่เกิน 3 เดือน) ซึ่งเป็นกิจกรรมที่ใช้ระยะเวลานาน ด้วยเหตุนี้ผู้วิจัยจึงเสนอแนวทางการพัฒนาคณาจารย์วิทยาลัยเทคนิคในพื้นที่ชายฝั่งทะเลตะวันออกออกเป็น 2 ลักษณะคือ

1. การพัฒนาคณาจารย์ในระยะยาว
2. การพัฒนาคณาจารย์ในระยะสั้น

1. การพัฒนาคณาจารย์ในระยะยาว เป็นไปได้ในเรื่องของการส่งเสริมให้มีการศึกษาต่อทั้งเพิ่มวุฒิหรือไม่เพิ่มวุฒิ ไม่ว่าจะเป็นการศึกษาภายในประเทศหรือต่างประเทศ ซึ่งจะเป็นผลดีต่อการเรียนการสอนทั้งนี้ วิทยาลัยควรที่สนับสนุนและวางแผนงาน เกี่ยวกับบุคลากรภายในสถานศึกษาไว้ล่วงหน้า ทั้งนี้เพื่อที่จะสามารถพัฒนาความรู้ความสามารถของคณาจารย์ได้ตรงตามสาขาวิชาและตรงตามความต้องการของสถานศึกษา

2. การพัฒนาคุณภาพจารย์ระยะสั้น ได้แก่ การจัดการฝึกอบรม การสัมมนา การประชุมเชิงปฏิบัติการ ซึ่งในการจัดกิจกรรมการพัฒนาคุณภาพจารย์ หรือรูปแบบของกิจกรรมเพื่อการพัฒนาคุณภาพจารย์นั้น ควรจัดตามข้อค้นพบที่ได้จากการวิจัย ซึ่งผู้วิจัยนำความต้องการของผู้บริหารและอาจารย์ ทั้ง 6 ด้านในลำดับแรก ๆ มาเสนอเป็นแนวทางในการจัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาคุณภาพจารย์ดังนี้คือ

1. ด้านการพัฒนาจิตใจ จัดกิจกรรมเสริมความรู้ในเรื่อง
  - 1.1 ความตระหนักถึงหน้าที่ บทบาท และความรับผิดชอบของครู
  - 1.2 คุณธรรมและจริยธรรม
2. ด้านวิชาการ จัดกิจกรรมเสริมความรู้ความสามารถในเรื่อง
  - 2.1 ทักษะในการปฏิบัติจริงในสาขาวิชาที่สอน
  - 2.2 ความรู้จริงและรู้ลึกในเนื้อหาสาขาวิชาที่สอน
  - 2.3 เนื้อหาวิชาการ เทคโนโลยีที่ทันสมัย เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการเรียนการสอน
3. ด้านการสอน จัดกิจกรรมเสริมความรู้ความสามารถในเรื่อง
  - 3.1 เทคนิควิธีสอนให้เหมาะสมกับการสอนวิชาชีพ
  - 3.2 การใช้อุปกรณ์และสื่อการสอนให้เหมาะสมกับสาระที่สอน
  - 3.3 การวิเคราะห์ ปรับปรุงหลักสูตร เพื่อนำไปสู่การสอนให้คิดเป็น แก้ปัญหาเป็น และทำเป็น (อาชีวศึกษาระบบทวิภาค)
  - 3.4 หลักการประเมินผลในการประเมินผู้เรียน
  - 3.5 หลักการออกข้อสอบที่ดีและการวิเคราะห์ข้อสอบ
4. ด้านการบริหารและการเป็นอาจารย์ที่ปรึกษา จัดกิจกรรมเสริมความรู้ความสามารถในเรื่อง
  - 4.1 การจัดและการบริหารงานโรงฝึกงาน (ห้องปฏิบัติการ) ให้เหมาะสมกับสภาพการเรียนการสอน
  - 4.2 บทบาท หน้าที่และความรับผิดชอบของอาจารย์ที่ปรึกษา
  - 4.3 หลักการให้คำแนะนำอาชีพแก่ผู้เรียนอย่างถูกต้องตามหลักวิชา

5. ด้านการวิจัยและการ เชิงงเท่าำจักกิจกรรม เสริมความรู้ความ  
สามารถในเรื่อง

5.1 หลักการ เขียนตำรา เอกสารประกอบการสอน

5.2 ความรู้ในด้านการวิจัย เช่น การเขียนโครงการวิจัย  
ระเบียบวิธีวิจัย ฯลฯ

6. ด้านการบริการชุมชนและส่งเสริมศิลปวัฒนธรรม

6.1 ความสามารถในการเป็นที่ปรึกษาทางวิชาการแก่บุคคลภายนอก

6.2 เทคนิควิธีการที่เหมาะสมในการเป็นวิทยากร

ซึ่งข้อค้นพบเหล่านี้ เป็นสิ่งสำคัญยิ่งที่วิทยาลัยควรตอบสนองความต้องการของ  
ผู้บริหารและอาจารย์ เพราะสิ่งที่สำคัญที่สุดของการพัฒนาคณาจารย์ที่จะประสบผลสำเร็จได้  
คือ การพัฒนาคณาจารย์นั้นต้องตอบสนองความต้องการของคณาจารย์ ซึ่งผู้วิจัยจะขอเสนอ  
แนวทางการพัฒนาคณาจารย์วิทยาลัย เทคนิคในพื้นที่ชายฝั่งทะเลตะวันออกดังนี้คือ

ปัจจุบันการพัฒนาคณาจารย์ของวิทยาลัยส่วนใหญ่ ดำเนินการโดยหน่วยศึกษานิเทศก์  
และศูนย์ฝึกอบรมและพัฒนาอาชีพศึกษา 1 (สาขาวิชาอุตสาหกรรม) อำนาจการดำเนินงานอยู่  
ที่ส่วนกลาง (Centralization) การดำเนินงานจึงไม่สามารถตอบสนองความต้องการและ  
ความจำเป็นของวิทยาลัย เพื่อให้การพัฒนาคณาจารย์ประสบผลสำเร็จและบรรลุวัตถุประสงค์  
ต้องมีการกระจายอำนาจในการพัฒนาคณาจารย์จากส่วนกลางสู่วิทยาลัย ซึ่งอาจอยู่ในรูปของ  
วิทยาลัยดำเนินการเอง หรือวิทยาลัยเทคนิคในพื้นที่ชายฝั่งทะเลตะวันออกทั้ง 6 แห่ง รวมกลุ่ม  
กันจัดตั้งหน่วยงานหรือศูนย์พัฒนาคณาจารย์ของวิทยาลัยขึ้น เพื่อดำเนินการการพัฒนาคณาจารย์  
ในลักษณะร่วมกันดำเนินการ

ในกรณีที่วิทยาลัยดำเนินการเอง ให้จัดตั้งหน่วยงานพัฒนาคณาจารย์ขึ้น ระดับคณะกรรมการ  
ควรมาจากหัวหน้าคณะวิชา หัวหน้าแผนกวิชา เพื่อทำหน้าที่รับผิดชอบการดำเนินงาน และการ  
บริหารงานของการพัฒนาคณาจารย์ โดยมีการ เลือกตั้งหรือแต่งตั้งหัวหน้าหน่วยงาน เป็นผู้บริหารงาน  
ภายในหน่วยพัฒนาคณาจารย์ หน่วยงานนี้อาจขึ้นอยู่กับผู้ช่วยผู้อำนวยการฝ่ายวิชาการ หรือฝ่าย  
ส่งเสริมการศึกษา ทำหน้าที่รับผิดชอบและดำเนินการ เกี่ยวกับการพัฒนาคณาจารย์ภายในวิทยาลัย  
ทั้งหมด

อีกกรณีหนึ่งคือวิทยาลัยเทคนิคในพื้นที่ชายฝั่งทะเลตะวันออก มีการร่วมกันจัดตั้งหน่วยพัฒนาคณาจารย์ในลักษณะของศูนย์พัฒนาคณาจารย์วิทยาลัยเทคนิคในพื้นที่ชายฝั่งทะเลตะวันออก ซึ่งสถานที่ตั้งนั้นจะอยู่ที่วิทยาลัยแห่งใดแห่งหนึ่งแล้วแต่ความเหมาะสม ศูนย์พัฒนาคณาจารย์นี้เป็นหน่วยงานกลางที่ทำหน้าที่ประสานงานให้คณะวิชาหรือแผนกวิชาของวิทยาลัยต่าง ๆ ในการจัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาคณาจารย์ รวมทั้งการประสานงานกับสถาบันหรือหน่วยงานภายนอกเพื่อสนับสนุนการดำเนินงานเกี่ยวกับการพัฒนาคณาจารย์ เช่น การจัดกิจกรรม การจัดหาวิทยากร การจัดสรรงบประมาณ ตลอดจนวัสดุอุปกรณ์และสถานที่ ซึ่งงบประมาณที่นำมาใช้สำหรับการดำเนินงานของศูนย์พัฒนาคณาจารย์ได้มาจากการร่วมมือกันระหว่างวิทยาลัยเทคนิคในพื้นที่ชายฝั่งทะเลตะวันออก ในการจัดสรรงบประมาณร่วมกัน

คณะกรรมการของศูนย์พัฒนาคณาจารย์อาจประกอบด้วย ผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิค หรือผู้ช่วยผู้อำนวยการฝ่ายวิชาการของวิทยาลัยเทคนิคแต่ละแห่ง ร่วมกัน เลือกตั้งหัวหน้าศูนย์พัฒนาคณาจารย์ขึ้น แล้วเลือกกรรมการซึ่งเป็นตัวแทนจากวิทยาลัยเทคนิคทั้ง 6 แห่ง แผนกวิชาละ 1 คน ร่วมกัน เป็นคณะกรรมการ มีการจัดตั้งผู้ประสานงาน เพื่อทำหน้าที่ประสานงานระหว่างวิทยาลัยต่าง ๆ คณะกรรมการนี้จะทำหน้าที่วางแผน กำหนดแนวทางและนโยบายในการพัฒนาคณาจารย์

ลักษณะของกิจกรรมที่จัดอยู่ในรูปของการฝึกอบรม การสัมมนา การประชุมเชิงปฏิบัติการ โดยจัดกิจกรรมตามความต้องการของผู้บริหารและอาจารย์ที่ได้จากผลการวิจัยดังกล่าวข้างต้น แล้วจัดเป็นโครงการตลอดทั้งปีการศึกษาและควร เป็นโครงการต่อเนื่องเพื่อที่จะได้เกิดประสิทธิภาพ และประสิทธิผลในการดำเนินงานการพัฒนาคณาจารย์ ทั้งนี้เพื่อที่วิทยาลัยเทคนิคในพื้นที่ชายฝั่งทะเลตะวันออกจะได้ยึดถือ เป็นนโยบายและหลักปฏิบัติ เดียวกันในการพัฒนาคณาจารย์ และเพื่อให้เกิดการใช้ทรัพยากรร่วมกันให้เกิดประโยชน์มากที่สุด การจัดกิจกรรมสามารถจัดได้ครั้งเดียว แต่อาจารย์ในวิทยาลัยสามารถได้รับผลประโยชน์ร่วมกัน และในการจัดกิจกรรมบางครั้งอาจร่วมมือกับหน่วยศึกษานิเทศก์ และศูนย์ฝึกอบรมและพัฒนาอาชีพศึกษา เนื่องจากทางหน่วยศึกษานิเทศก์และศูนย์ฝึกอบรมและพัฒนาอาชีพศึกษามีความพร้อมในเรื่องของวิทยากร สถานที่ และงบประมาณมากกว่า แต่การดำเนินงานจะต้องสอดคล้องและตอบสนองต่อนโยบายที่ศูนย์พัฒนาคณาจารย์ได้วางไว้

อนึ่ง การพัฒนาคณาจารย์ของวิทยาลัยเทคนิคในพื้นที่ชายฝั่งทะเลตะวันออกในด้านวิชาการ ที่เกี่ยวกับสาขาวิชาที่ขาดแคลนและต้องการเทคโนโลยีสูง ซึ่งจะเปิดสอนในวิทยาลัยต่าง ๆ ใน อนาคตอันใกล้นี้ เช่น เทคนิควิศวกรรมเปโตรเคมี เทคนิควิศวกรรมโพลีเมอร์ เทคนิควิศวกรรม เคมีอุตสาหกรรม เทคนิควิศวกรรมคอมพิวเตอร์ เทคนิคการผลิต เทคนิคอุตสาหกรรม ไฟฟ้ากำลัง อิเล็กทรอนิกส์ ฯลฯ ที่อยู่ในโครงการส่งเสริมการศึกษา ผูกอบรม ในแผนพัฒนาคุณภาพ ซึ่งเป็น ส่วนหนึ่งของแผนพัฒนาอาชีวศึกษาระยะที่ 6 (พ.ศ. 2530-2534) วิทยาลัยควรมีการจัด เตรียมแผนงาน เพื่อที่ดำเนินการให้สนองตอบต่อแผนพัฒนาคุณภาพ โดยการที่วิทยาลัยต้อง วางแผนเกี่ยวกับบุคลากรอย่างมีระบบ ซึ่งการเตรียมอาจารย์ที่จะสอนในสาขาวิชาเหล่านี้ อาจกระทำได้ 2 ลักษณะคือ รับผู้ที่จบจากสาขานั้นโดยตรง และนำอาจารย์ที่มีอยู่เดิมนั้นมารับ การพัฒนาในสาขาวิชาที่ต้องการ การพัฒนาคณาจารย์โดยการส่งเสริมการศึกษา และฝึกอบรม เพื่อให้สอดคล้องตามแผนพัฒนาคุณภาพของกรมอาชีวศึกษานั้นวิทยาลัยควรมุ่งเน้นถึงหลักการ จัด ซึ่ง ฮิกเคอร์สัน (Hickerson 1975: 278-293) ได้กล่าวไว้คือ

1. ให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมและวิทยากร เข้าใจและเห็นความสำคัญในวัตถุประสงค์ ของการจัดอบรมหรือการประชุมปฏิบัติการในแต่ละครั้ง
2. ผู้จัดการอบรมควรจัดลำดับเนื้อหาในแง่ความสำคัญและความจำเป็นที่จะนำไปใช้
3. จัดการอบรมตามความต้องการพื้นฐานของบุคคลที่แตกต่างกัน ถ้าเป็นไปได้ควรแยก กลุ่ม เพื่อเกิดประสิทธิผลต่อผู้เข้ารับการอบรม และตรงตามวัตถุประสงค์ของการจัด
4. จัดให้มีภาคปฏิบัติที่เหมาะสมกับเนื้อหาและสภาพของบุคคลผู้เข้ารับการอบรม
5. ควรมีการประเมินผลทุกขั้นตอน (Formative evaluation) ตลอดจนการ จัดอบรม และประเมินผลการอบรมทั้งหมด (Summative evaluation) เพื่อให้การจัดอบรม บรรลุวัตถุประสงค์

นอกจากแนวทางการพัฒนาคณาจารย์ดังกล่าวแล้ว เพื่อเป็นการสนองตอบต่อแผนพัฒนา พื้นที่ชายฝั่งทะเลตะวันออกให้ เป็น เขตส่งเสริมอุตสาหกรรมทางวิทยาลัยควรที่จะต้องมีการพัฒนา คณาจารย์ด้านประสบการณ์วิชาชีพ กล่าวคือกรมอาชีวศึกษาควรมีการแก้ไขระเบียบบางประการและจัด จัดทำโครงการร่วมมือกันระหว่างวิทยาลัยกับภาค เอกชน เพื่อให้คณาจารย์ได้มีโอกาสฝึกประสบการณ์ วิชาชีพในภาคเอกชน เช่น การให้คณาจารย์ไปฝึกปฏิบัติจริงในโรงงานอุตสาหกรรมในวันหยุดราชการ

รวมทั้งอาจมีการเปิดโอกาสให้คณาจารย์ใช้เวลาราชการในการฝึกประสบการณ์ร่วมกับภาคเอกชน ได้สัปดาห์ละ 4 ชั่วโมง เป็นต้น ซึ่งโครงการดังกล่าวแล้วนอกจากอาจารย์จะได้ประสบการณ์ทางวิชาชีพแล้วยังเป็นการส่งเสริมให้คณาจารย์มีรายได้เพิ่มขึ้นซึ่งเป็นการพัฒนาขวัญและกำลังใจอีกทางหนึ่ง แต่สิ่งที่จะต้องระวังจะคำนึงถึงคือ การที่จะทำให้เกิดการสูญเสียคณาจารย์ที่มีความรู้ความสามารถแก่ภาคเอกชนได้ ฉะนั้นทางกรมอาชีวศึกษาควรที่จะกำหนดมาตรการป้องกันควบคู่ไปด้วย

#### ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการวิจัย เพื่อศึกษาความคิดเห็นของผู้บริหารและอาจารย์เกี่ยวกับการพัฒนาคณาจารย์ที่ปฏิบัติจริงในวิทยาลัย สังกัดกรมอาชีวศึกษาทั่วประเทศ
2. ควรมีการวิจัยการพัฒนาคณาจารย์ โดยการเปรียบเทียบกันระหว่างวิทยาลัยเทคนิคในเขตกรุงเทพมหานครและเขตภูมิภาค
3. ควรมีการวิจัยเชิงประเมิณผลการทำงานของผู้ได้รับการพัฒนาแล้ว เพื่อติดตามผลและทราบถึงปัญหาและอุปสรรคในการพัฒนาการปฏิบัติงานของคณาจารย์