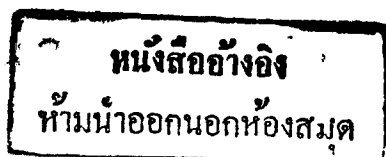


สำนักหอสมุดกลาง พระจอมเกล้าลาดกระบัง

การศึกษาความต้องการการพัฒนาของคณาจารย์
สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง
A STUDY OF THE DEVELOPMENT NEEDS OF INSTRUCTORS IN
KING MONGKUT'S INSTITUTE OF TECHNOLOGY LADKRABANG



✓ นาย มานพ สูดสงวน
MR. MANOP SOODSA-NGUAN



วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาครุศาสตรบัณฑิต

สาขาวิชาการบริหารอาชีวศึกษา

บัณฑิตวิทยาลัย

สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

พ.ศ. 2537

ISBN 974-6210-26-2

ลิขสิทธิ์ของบัณฑิตวิทยาลัย สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

เลขหมู่ _____
เลขทะเบียน 21208
วัน, เดือน, ปี - 3 ต.ค. 2537

A STUDY OF THE DEVELOPMENT NEEDS OF INSTRUCTORS IN
KING MONGKUT'S INSTITUTE OF TECHNOLOGY LADKRABANG

MANOP SOODSA-NGUAN

A THESIS SUBMITTED IN PARTIAL FULFILLMENT
OF THE REQUIREMENTS FOR THE DEGREE
MASTER OF INDUSTRIAL EDUCATION IN VOCATIONAL ADMINISTRATION
GRADUATE SCHOOL
KING MONGKUT'S INSTITUTE OF TECHNOLOGY LADKRABANG

1994

ISBN 974-6210-26-2

หัวข้อวิทยานิพนธ์	การศึกษาความต้องการการพัฒนาของ คณาจารย์ สถาบันเทคโนโลยี พระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง
นักศึกษา	นายมานพ สุดสงวน
อาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์	อาจารย์ไพรัตน์ พิภน้อย
อาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ร่วม	อาจารย์พิศิษฐ์ วิริยวัฒน์ ดร. พันทิพา ดิงศภัทธี
ระดับการศึกษา	ครุศาสตร์อุตสาหกรรมมหาบัณฑิต สาขาวิชา การบริหารอาชีวศึกษา
ภาควิชา	ครุศาสตร์อุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยี พระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง
พ.ศ.	2537

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความต้องการการพัฒนาของคณาจารย์สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ที่เกี่ยวกับการพัฒนาความรู้ความสามารถด้านวิชาชีพเฉพาะสาขา ด้านวิชาการสอนและด้านวิชาการอื่น ๆ ที่สอดคล้องกับบทบาทหน้าที่ของคณาจารย์ศึกษาถึงวิธีการพัฒนาคณาจารย์ที่เหมาะสม พร้อมศึกษาเปรียบเทียบความต้องการการพัฒนาของคณาจารย์ที่มีวุฒิการศึกษา และมีตำแหน่งทางวิชาการต่างกันประการสุดท้ายเพื่อศึกษาปัญหาและอุปสรรค การพัฒนาที่คณาจารย์ประสบอยู่ในปัจจุบัน

การวิจัยครั้งนี้ทำการศึกษาตัวอย่างประชากร จำนวน 275 คน ได้จากการสุ่มตัวอย่างอย่างง่ายจากจำนวนประชากร 434 คน เก็บรวบรวมข้อมูลด้วยแบบสอบถามที่ผู้วิจัยได้พัฒนาขึ้น

ผลการวิจัย พบว่า คณาจารย์มีวุฒิปริญญาโทมากที่สุดและดำรงตำแหน่ง "อาจารย์" มากที่สุดเช่นกัน คณาจารย์ส่วนใหญ่เริ่มรับราชการที่สถาบันและในปัจจุบันมีระยะเวลาการรับราชการโดยเฉลี่ย 11-15 ปี ในขณะที่รับราชการได้ลาศึกษาต่อในระดับปริญญาโททั้งในและต่างประเทศ 20.0% ศึกษาในระดับปริญญาเอกเพียง 2.0% การฝึกอบรม ศึกษาน ๓ ต่างประเทศมากถึง 50.4% ส่วนมากจะไปก่อนปีการศึกษา 2533 คณาจารย์ประมาณ 30.0% ที่ได้รับทุนทำวิจัย และเป็นทุนการวิจัยภายในประเทศ มีคณาจารย์เพียง 10.0% ที่เคยได้รับทุนวิจัย ๓ ต่างประเทศ

สำหรับการลาพักไปปฏิบัติงานเพื่อเพิ่มพูนความรู้ทางวิชาการ คณาจารย์ส่วนใหญ่ไม่เคยลาพักฯ และคณาจารย์จำนวนมากได้ แปล เรียบเรียง เขียนตำรา รวมทั้งบทความทางวิชาการได้รับการเผยแพร่ต่อสาธารณชนด้วย ในส่วนของการเข้าร่วมประชุมสัมมนาภายนอกสถาบัน เมื่อปีการศึกษา 2534 มีจำนวน 44% สำหรับการจัดฝึกอบรมเพื่อพัฒนาอาจารย์ของสถาบันโดยเฉพาะไม่มีการดำเนินการเลย และที่น่าสนใจมากที่สุดคือ สถาบันไม่เคยจัดการประชุมพิเศษเกี่ยวกับการสอนและเรื่องอื่น ๆ

ความต้องการการพัฒนาด้านวิชาชีพเฉพาะสาขา คณาจารย์มีความต้องการการพัฒนาในระดับมากเกี่ยวกับการเรียนรู้เทคโนโลยีขั้นสูงและการฝึกปฏิบัติการใช้เครื่องมืออุปกรณ์ที่ทันสมัยเกี่ยวกับวิชาที่สอน สำหรับวิธีการการพัฒนาด้านวิชาชีพเฉพาะสาขา คณาจารย์เห็นว่าวิธีการที่เหมาะสมมากคือ การศึกษาคูงาน การฝึกอบรมและการวิจัยในสาขาวิชาที่เกี่ยวข้อง การจ้างผู้เชี่ยวชาญมาให้คำแนะนำด้านวิชาชีพเฉพาะสาขาก่ออาจารย์ผู้สอน คณาจารย์เห็นว่ามีเหมาะสมในระดับปานกลาง

ความต้องการการพัฒนาด้านวิชาการสอน คณาจารย์มีความต้องการการพัฒนาในระดับมากเกี่ยวกับการเรียนรู้วิชาการใหม่ ๆ ทางการศึกษา และการนำคอมพิวเตอร์มาช่วยสอน สำหรับความต้องการการพัฒนาด้านวิชาการสอนเกี่ยวกับการศึกษาวิธีการวิเคราะห์ข้อสอบเพื่อเก็บข้อสอบไว้ใช้ในครั้งต่อไปและการศึกษาวิธีการให้คะแนน การจัดระดับ (ให้เกรด)

นักศึกษา ศึกษาคณาจารย์มีความต้องการในระดับปานกลาง สำหรับวิธีการการพัฒนาด้านวิชาการสอนคณาจารย์เห็นว่า วิธีการที่เหมาะสมมากคือการฝึกอบรมและการสนับสนุน ให้เข้าร่วมกิจกรรมกับสมาคมวิชาชีพทางการศึกษา ส่วนการมีหน่วยงานกลางช่วยอาจารย์จัดทำคะแนนมาตรฐานเพื่อการจัดระดับ (ให้เกรด) และการนิเทศการสอน คณาจารย์เห็นว่า มีความเหมาะสมในระดับปานกลาง

ความต้องการการพัฒนาด้านวิชาการอื่น ๆ ที่เน้นบทบาทหน้าที่ของคณาจารย์ในสถาบัน คณาจารย์มีความต้องการการพัฒนาในระดับมาก เกี่ยวกับการพัฒนาความรู้ความสามารถในการใช้คอมพิวเตอร์เพื่อการศึกษา และการพัฒนาความรู้ เพื่อส่งเสริมและสนับสนุนการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม สำหรับวิธีการการพัฒนาด้านวิชาการอื่นๆ คณาจารย์เห็นว่า วิธีการที่เหมาะสมคือ การทัศนศึกษานอกสถานที่ การฝึกอบรม การสัมมนา ทางวิชาการ ส่วนการอภิปรายโต้วาที คณาจารย์เห็นว่า มีความเหมาะสมในระดับปานกลาง

การศึกษาเปรียบเทียบความต้องการการพัฒนาของคณาจารย์ที่มีวุฒิการศึกษาและมีตำแหน่งทางวิชาต่างกัน ผลการวิจัยพบว่า คณาจารย์ที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน มีความต้องการการพัฒนา ความรู้ความสามารถด้านวิชาชีพเฉพาะสาขาแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ด้านวิชาการสอนแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และด้านวิชาการอื่น ๆ ที่เน้นบทบาทหน้าที่ของคณาจารย์ในสถาบันแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งอาจสรุปได้ว่า คณาจารย์ที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน มีความต้องการการพัฒนาด้านวิชาชีพเฉพาะสาขา ด้านวิชาการสอน และด้านวิชาการอื่น ๆ ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้

ความต้องการการพัฒนาของคณาจารย์ที่มีตำแหน่งทางวิชาการต่างกันมีความต้องการการพัฒนา ด้านวิชาชีพเฉพาะสาขาแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ด้านวิชาการสอนแตกต่างกันอย่างไม่มี

นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และด้านวิชาการอื่น ๆ ที่เน้นบทบาทหน้าที่ของคณาจารย์ในสถาบันแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งอาจสรุปได้ว่า คณาจารย์ที่มีตำแหน่งทางวิชาการต่างกันมีความต้องการพัฒนาด้านวิชาชีพเฉพาะสาขาด้านวิชาการสอนและด้านวิชาการอื่น ๆ ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้

อุปสรรคและปัญหาการพัฒนาคณาจารย์ที่คณาจารย์ประสบอยู่ในระดับมากคือ การสนับสนุนด้านงบประมาณ เพื่อพัฒนาคณาจารย์ การสนับสนุนในการจัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาคณาจารย์ และนโยบายของสถาบันที่มีต่อการพัฒนาคณาจารย์ปัญหาอุปสรรคที่ประสบอยู่ในระดับปานกลางคือ การเผยแพร่บทความทางวิชาการทั้งภายในและภายนอกสถาบัน การลาศึกษาต่อต่างประเทศ การลาศึกษาต่อภายในและภายนอกสถาบัน

ข้อเสนอแนะของผู้วิจัย จากการวิจัยครั้งนี้พบว่าคณาจารย์มีความต้องการพัฒนาในด้านวิชาชีพเฉพาะสาขา ด้านวิชาการสอนและด้านวิชาการอื่น ๆ ค่อนข้างสูง เห็นสมควรที่จะเสนอสถาบันให้มีหน่วยงานพัฒนาคณาจารย์ในระดับสถาบันเป็นผู้รับผิดชอบการพัฒนาคณาจารย์ทั้ง 3 ด้าน มีคณาจารย์ทุกคณะร่วมด้วย ในรูปของคณะกรรมการเพื่อดำเนินกิจกรรมการพัฒนาคณาจารย์ให้สอดคล้องกับความต้องการการพัฒนาของคณาจารย์เพื่อประโยชน์ของสถาบัน/คณาจารย์และเป็นการพัฒนาบุคลากรทางหนึ่งด้วย ในส่วนของสภาคณาจารย์ ควรมีส่วนร่วมโดยให้การสนับสนุน เสนอแนะและให้ความร่วมมือในการจัดกิจกรรมการพัฒนาคณาจารย์ทุก ๆ ด้าน

This study was conducted among 275 instructors who were samples of the 434 populations. The research instrument was a questionnaire.

Research findings:

Most faculty members had their educational attainment at master degrees and were in academic ranks of "instructor" about 11-15 years. The percentage of those who had completed their master degrees from Thai universities and others was 20% ; while those who earned the doctorate was only 2% ; and those indicating they had training, academic visiting before the year of 1990 was 50.4%. The percentage of faculty members who participated in funded research from Thailand was 30% and other countries was only 10%

Although most faculty members never had sabbatical leave, they had translated, reviewed and published articles in journals. In the year of 1991 the percentage of faculty members who attended external seminars was 44%. It should be noticed that there were no orientations on teaching skills and other professional activities in King Mongkut's Institute Technology.

It was found that the faculty members' need assessment of development on specific knowledge in each major about high technologies and workshops on teaching instrument was in high level. The methods of seeking professional enhancement which were academic visiting,

training, and research were in high level while those of asking specific specialists were in middle.

It was found that need assessment in teaching skills on new technologies and using computers as teaching aids were in high level. Knowledge on analyzing test items for reusing and grading were in middle level. The suitable methods for developing teaching skills which consisted of training and supporting to participate in educational profession associations were in high level, while those for asking a standard grading service office and supervisory teaching were in middle.

It was also found that other knowledge on professional roles which consisted of using computer for education and developing knowledge on environment and resources were in high level. The most suitable methods should be field trips, trainings, academic seminars; while discussions were in middle.

An effort was made to compare need assessment between faculty members who had different degrees and academic ranks. There were no significantly differences in development on specific knowledge in each major, teaching skills and other knowledge on professional roles. Most faculty members asked for same level of need assessment which was not get along with the research hypothesis.

The problems and obstacles of seeking professional enhancement which consisted of budget supporting in development personnel and activities and Institute's policies were in high level; while those of publishing articles in both internal and external institute, scholarship for continuing study abroad, studies were in middle internal and external institute.

Recommendations

It was found that faculty members highly need assessment in professional enhancement. It should have institutional office of development that can response for development on specific knowledge in each major, teaching skills and other knowledge on professional roles. The representatives should be from every department and work as an associate which serve their own faculty members in all supporting activities.

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้ที่สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี ตามวัตถุประสงค์ก็ด้วยความกรุณาของท่าน อาจารย์ไพรัตน์ พักน้อย อาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ อาจารย์พิศิษฐ์ วิริยวัฒน์ และอาจารย์ ดร. พันทิพา ดิงศภิกษ์ อาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ร่วม ที่ให้คำแนะนำ และติดตามผลอย่างใกล้ชิด ข้าพเจ้ารู้สึกซาบซึ้งเป็นอย่างยิ่ง และขอกราบขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอกราบขอบพระคุณรองศาสตราจารย์ ดร. เมธี ปิลันธนานนท์ อาจารย์ ดร. รวีวรรณ ชินะตระกูล ที่ช่วยให้คำแนะนำการทำวิทยานิพนธ์ ตั้งแต่เริ่มต้น ขอกราบขอบพระคุณผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ศุภชัย รตโนภาส รองศาสตราจารย์ ดร. ปรีชาพร วงศ์อนุตรโรจน์ รองศาสตราจารย์ ดร. สมเกียรติ ศุภเดช ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. เกษม สร้อยทอง ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. นิพนธ์ วงศ์วิเศษศิริกุล อาจารย์ ดร. สมชาย ศรีพงษ์ อาจารย์ ดร. วราพรธร น้อยสุวรรณ และอาจารย์ ดร. กอบพร อินทรกำแหง ที่กรุณาช่วยปรับปรุงแบบสอบถาม จนกระทั่งวิทยานิพนธ์สำเร็จได้ด้วยดี ขอขอบคุณคณาจารย์ทุกคณะของสถาบัน ที่ได้ให้ความกรุณาช่วยตอบแบบสอบถามทั้งส่วนของการทดลองใช้และกลุ่มตัวอย่าง

มานพ สดสงวน

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	I
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	V
กิตติกรรมประกาศ.....	IX
สารบัญ.....	X
สารบัญตาราง.....	XIII

บทที่

1	บทนำ.....	1
	ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
	วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	9
	กรอบแนวความคิดที่ใช้ในการวิจัย.....	10
	ขอบเขตของการวิจัย.....	13
	สมมติฐานการวิจัย.....	14
	คำนิยามศัพท์เฉพาะ.....	15
	เชิงอรรถ.....	17
2	วรรณกรรมและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง.....	20
	ความหมายของการพัฒนาคุณาจารย์.....	20
	ความต้องการในการพัฒนาคุณาจารย์.....	25
	วิธีการพัฒนาบุคลากร.....	33
	สภาพและปัญหาทั่วไปของคุณาจารย์.....	49
	เชิงอรรถ.....	55

	หน้า
3	วิธีการดำเนินการวิจัย..... 63
	วัตถุประสงค์ของการวิจัย..... 63
	ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง..... 64
	วิธีการเลือกกลุ่มตัวอย่าง..... 64
	เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย..... 65
	การสร้างเครื่องมือสำหรับการวิจัย..... 67
	การเก็บรวบรวมข้อมูล..... 68
	การวิเคราะห์ข้อมูล..... 70
	การคำนวณหาค่าสถิติ..... 71
	เชิงอรรถ..... 72
4	ผลการวิเคราะห์ข้อมูล..... 73
5	สรุปผล อภิปรายผลการวิจัยและข้อเสนอแนะ..... 118
	การวิเคราะห์ข้อมูล..... 118
	สรุปผลการวิจัย..... 119
	อภิปรายผล..... 126
	ข้อเสนอแนะ..... 137
	ข้อเสนอแนะเฉพาะการวิจัยครั้งนี้..... 140
	ข้อเสนอแนะสำหรับสถาบัน..... 140
	ข้อเสนอแนะสำหรับคณะ..... 141
	ข้อเสนอแนะในการศึกษาวิจัยต่อ..... 141
	เชิงอรรถ..... 143
	บรรณานุกรม..... 145

	หน้า
ภาคผนวก.....	158
ภาคผนวก ก. เอกสารราชการ/เอกสารติดต่อราชการ.....	156
ภาคผนวก ข. แบบสอบถามเพื่อการวิจัย.....	160
ประวัติผู้เขียน.....	179

สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
1	แสดงจำนวนประชากรและจำนวนขนาดตัวอย่างประชากรทุกคณะ ในสถาบัน..... 65
2	ร้อยละของคณาจารย์ตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถาม..... 69
3	ร้อยละของคณาจารย์ตัวอย่าง จำแนกตามวุฒิการศึกษา..... 74
4	ร้อยละของคณาจารย์ตัวอย่าง จำแนกตามตำแหน่งทางวิชาการ 75
5	ร้อยละของคณาจารย์ตัวอย่าง จำแนกตามสภาพที่เริ่มทำงาน.. 76
6	ร้อยละของคณาจารย์ตัวอย่าง จำแนกตามระยะเวลารับราชการ ในสถาบัน..... 77
7	ร้อยละของคณาจารย์ตัวอย่าง จำแนกตามการลาศึกษาต่อ ในประเทศ..... 78
8	ร้อยละของคณาจารย์ตัวอย่าง จำแนกตามการลาศึกษาต่อ ณ ต่างประเทศ..... 79
9	ร้อยละของคณาจารย์ตัวอย่าง จำแนกตามการไปฝึกอบรมและดูงาน ณ ต่างประเทศ..... 80
10	ร้อยละของคณาจารย์ตัวอย่าง จำแนกตาม พ.ศ. และจำนวนคน ที่ไปฝึกอบรม และดูงาน ณ ต่างประเทศ..... 81
11	ร้อยละของคณาจารย์ตัวอย่าง จำแนกตามการได้รับทุนทำวิจัย ณ ต่างประเทศ..... 82
12	ร้อยละของคณาจารย์ตัวอย่าง จำแนกตามการได้รับทุนทำวิจัย ภายในประเทศ..... 83
13	ร้อยละของคณาจารย์ตัวอย่าง จำแนกตามจำนวนเรื่อง-จำนวนคน ที่ได้รับทุนทำวิจัยภายในประเทศ..... 84
14	ร้อยละของคณาจารย์ตัวอย่าง จำแนกตามการลาพักไปปฏิบัติงาน เพื่อเพิ่มพูนความรู้ทางวิชาการ..... 85

ตารางที่	หน้า
15	ร้อยละของคณาจารย์ตัวอย่าง จำแนกตามการแปล เรียบเรียง และเขียนตำรา..... 86
16	ร้อยละของคณาจารย์ตัวอย่าง จำแนกตามจำนวนเรื่องจำนวนคนที่แปล เรียบเรียงและเขียนตำรา..... 87
17	ร้อยละของคณาจารย์ตัวอย่าง จำแนกตามการเขียนบทความทางวิชาการและการเผยแพร่..... 88
18	ร้อยละของคณาจารย์ตัวอย่าง จำแนกตามจำนวนเรื่อง จำนวนคนที่เคยเขียน บทความทางวิชาการและได้รับการเผยแพร่.... 89
19	ร้อยละของคณาจารย์ตัวอย่าง จำแนกตามการเข้าร่วมประชุม และฝึกอบรมภายนอกสถาบันในปีการศึกษา 2534..... 90
20	ร้อยละของคณาจารย์ตัวอย่าง จำแนกใน พ.ศ. 2534 ภาควิชา/คณะ จัดฝึกอบรมเพื่อพัฒนาบุคลากรทั้งภายนอกและภายในสถาบัน..... 91
21	ร้อยละของคณาจารย์ตัวอย่าง จำแนกตามกรณีคณะต่าง ๆ ในสถาบันได้จัดฝึกอบรม/สัมมนา..... 92
22	ร้อยละของคณาจารย์ตัวอย่าง จำแนกตามการได้รับการปฐมนิเทศ เกี่ยวกับการสอนและเรื่องอื่น ๆ..... 93
23	ค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความต้องการการพัฒนา ด้านวิชาชีพเฉพาะสาขา..... 94
24	ค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความเหมาะสมของ วิธีการพัฒนาด้านวิชาชีพเฉพาะสาขา..... 96
25	ค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความต้องการการพัฒนา ด้านวิชาการสอน..... 98
26	ค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความเหมาะสมของ วิธีการพัฒนาด้านวิชาการสอน..... 100

ตารางที่

หน้า

27	ค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความต้องการการพัฒนา ด้านวิชาการอื่น ๆ ที่เน้นบทบาทหน้าที่ของคณาจารย์ในสถาบัน	102
28	ค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความเหมาะสมของ วิธีการพัฒนาด้านวิชาการอื่น ๆ ที่เน้นบทบาทหน้าที่ของ คณาจารย์ในสถาบัน.....	105
29	ค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความต้องการการพัฒนา คณาจารย์ที่มีความรู้ ความสามารถด้านวิชาชีพเฉพาะสาขา ด้าน วิทยาการสอน และด้านวิชาการอื่น ๆ ที่เน้นบทบาทหน้าที่ของ คณาจารย์ในสถาบัน.....	107
30	ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่าง ค่าเฉลี่ย ความต้องการพัฒนาคณาจารย์ในด้านวิชาชีพ เฉพาะสาขา จำแนกตามวุฒิการศึกษา.....	109
31	ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่าง ค่าเฉลี่ย ความต้องการพัฒนาคณาจารย์ในด้านวิทยาการสอน จำแนกตามวุฒิการศึกษา.....	110
32	ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่าง ค่าเฉลี่ย ความต้องการพัฒนาคณาจารย์ในด้านวิชาการอื่น ๆ ที่เน้นบทบาทหน้าที่ของคณาจารย์ในสถาบัน จำแนกตาม วุฒิการศึกษา.....	111
33	ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่าง ค่าเฉลี่ย ความต้องการพัฒนาคณาจารย์ด้านวิชาชีพ เฉพาะสาขาจำแนกตามตำแหน่งทางวิชาการ.....	112
34	ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความรู้แตกต่าง ค่าเฉลี่ย ความต้องการพัฒนาคณาจารย์ด้านวิทยาการ สอนจำแนกตามตำแหน่งทางวิชาการ.....	113

ตารางที่	หน้า
35 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่าง ค่าเฉลี่ย ความต้องการการพัฒนาคณาจารย์ด้านวิชาการอื่น ๆ ที่เน้นบทบาทหน้าที่ของคณาจารย์ในสถาบัน จำแนกตามตำแหน่ง ทางวิชาการ.....	114
36 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับปัญหาอุปสรรค การพัฒนาคณาจารย์ที่ประสบอยู่ในปัจจุบัน.....	115

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

นโยบายของรัฐบาลปัจจุบัน โดยเฉพาะนโยบายทางสังคม ได้แถลงต่อรัฐสภา เมื่อวันที่ 21 ตุลาคม พ.ศ. 2535 ตอนหนึ่งว่า การเปลี่ยนแปลงโครงสร้างทางเศรษฐกิจของประเทศ รวมทั้งการเปลี่ยนแปลงทางสังคม ทำให้วิถีชีวิตของประชาชนต้องปรับเปลี่ยนอย่างรวดเร็วก่อให้เกิดปัญหาหลายด้าน รัฐบาลจำเป็นต้องแก้ไขปัญหาดังกล่าว โดยกำหนดนโยบายดังนี้ ด้านการศึกษา "ส่งเสริมให้สถาบันอุดมศึกษาทุกสังกัด มีความคล่องตัวและมีความเป็นอิสระ เพื่อความเป็นเลิศทางวิชาการ" ต้องการให้บุคลากรทางการศึกษาได้พัฒนามาตรฐานวิชาชีพครู ให้เป็นวิชาชีพอย่างแท้จริงโดยปรับกระบวนการผลิต การใช้ ตลอดจนการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง การปรับปรุงสวัสดิการเพื่อสร้างขวัญ กำลังใจและความภาคภูมิใจในอาชีพ¹ เป็นต้น เหล่านี้ล้วนเป็นนโยบายการศึกษาที่รัฐบาลได้กำหนดไว้อย่างชัดเจนให้กับสถาบันอุดมศึกษาที่จะพัฒนาความเป็นเลิศทางวิชาการ และวิชาชีพครูอย่างแท้จริง

สำหรับทบวงมหาวิทยาลัยก็ได้จัดทำแผนระยะกลาง (5 ปี) และระยะยาว (15 ปี) ในแผนฯ ดังกล่าวตอนหนึ่งว่า "แผนพัฒนาบุคลากรอุดมศึกษาเป็นองค์ประกอบหนึ่งโดยคำนึงถึงการผลิตเพื่อทดแทนการสูญเสีย ให้เพิ่มทุนการศึกษาและฝึกอบรมทั้งในและต่างประเทศ โดยใช้งบประมาณแผ่นดินเป็นหลัก เพื่อชักนำบุคคลเข้าสู่ระบบอุดมศึกษา และเพื่อพัฒนาบุคลากรประจำการอย่างต่อเนื่องตลอดแผนฯ ระยะที่ 7 จากการบรรยายสรุปของปราโมทย์ โชติมงคล ว่า

ต้องปรับปรุงมาตรการที่มีอยู่เดิมและสร้างมาตรการพิเศษที่จะชักนำบุคคลที่มีประสบการณ์ และความสามารถเข้าสู่ระบบอุดมศึกษา

โดยมีผลตอบแทนที่น่าพึงพอใจ และมีการปฏิบัติงานในระบบใหม่ เช่น การปรับปรุงการบรรจุบุคลากรที่มีประสบการณ์ให้ได้รับเงินเดือนสูงกว่าในปัจจุบัน ระเบียบการลาเพื่อไปปฏิบัติงานทางวิชาการ เงินสมนาคุณตำแหน่งทางวิชาการ การอนุมัติให้บุคลากรอุดมศึกษาสามารถปฏิบัติงานในภาครัฐและภาคเอกชนได้พร้อมกัน การจ้างในอัตราพิเศษภายในเงื่อนไขการประเมินเป็นระยะ ๆ อย่างต่อเนื่อง การจ้างผู้เชี่ยวชาญด้วยค่าตอบแทนพิเศษ สำหรับบุคลากรในสาขาวิชาชีพเฉพาะที่มีการขาดแคลน การสนับสนุนทางการเงินจัดตั้งองค์กรและเครือข่าย เพื่อการพัฒนาบุคลากรอุดมศึกษาในด้านวิชาการ และวิชาชีพ จรรยาบรรณ ทักษะในการจัดการบุคลิกภาพและสุขภาพ ส่งเสริมการเชื่อมโยง สถาบันอุดมศึกษาภายในประเทศและระหว่างประเทศ เพื่อความร่วมมือทางวิชาการ และการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้มีมาตรฐานการเพื่อสร้างบรรยากาศทางวิชาการและการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและอุปกรณ์อัตโนมัติ สำนักงาน²

ในส่วนของผู้บริหารนั้น ทบวงมีนโยบายให้พัฒนาและเสริมองค์กรบริหาร และผู้บริหารอุดมศึกษาให้มีประสิทธิภาพและตรวจสอบได้ ตามคำกล่าวของ ปราโมทย์ โชติมงคล ว่า

การพัฒนาบทบาทหน้าที่ของ ก.ม. เพื่อเน้นด้านการส่งเสริมสถานภาพทางวิชาการ และวิชาชีพของบุคลากร ศึกษาความเหมาะสมการบริหารองค์กรกลาง บริหารบุคลากรอุดมศึกษา เพื่อรองรับรูปแบบมหาวิทยาลัยในกำกับรัฐบาล พัฒนารูปแบบการบริหาร สถาบันอุดมศึกษาที่แยกความรับผิดชอบด้านการบริหารและนโยบายและความรับผิดชอบ ด้านมาตรฐานวิชาการ ปรับปรุงเกณฑ์ การได้มาซึ่งผู้บริหารระดับต่าง ๆ เพื่อให้ได้บุคคลที่มีความสามารถสูง จากภายนอกสถาบัน โดยให้ผู้ทรงคุณวุฒิทางวิชาการและวิชาชีพที่มีความเป็นอิสระจากองค์กรภายในสถาบัน

เป็นผู้คัดเลือกและให้สภามหาวิทยาลัยมีผู้แทนจากชุมชน สมาคม
วิชาการและวิชาชีพ เป็นต้น³

จะเห็นได้ว่า การพัฒนาบุคลากรอุดมศึกษาของทบวงมหาวิทยาลัย
มีแนวความคิดที่สร้างเสริมบุคลากรให้มีประสิทธิภาพ เพื่อทำหน้าที่บุคลากร
อุดมศึกษาอย่างมีคุณภาพและมีศักยภาพทางด้านวิชาการและวิชาชีพ สถาบัน
เทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง เป็นหน่วยงานที่สังกัด
ทบวงมหาวิทยาลัยจึงต้องตอบสนองนโยบายของทบวงมหาวิทยาลัย โดยการ
นำนโยบายนั้นมาปฏิบัติให้เกิดขึ้นเป็นรูปธรรมในช่วงระยะเวลาที่กำหนดไว้
จึงจะนับได้ว่าสถาบันได้พัฒนาทางวิชาการและวิชาชีพ โดยเริ่มด้วยการพัฒนา
คณาจารย์ในสถาบันเป็นอันดับแรก

สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง เป็น
มหาวิทยาลัยตามพระราชบัญญัติสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหาร
ลาดกระบัง พ.ศ. 2528 โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้เกิดการศึกษา การค้นคว้า
วิจัย และการพัฒนาด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี เพื่อความก้าวหน้าทาง
อุตสาหกรรมและเศรษฐกิจของประเทศ สถาบันประกอบด้วยคณะต่าง ๆ 5
คณะคือ

1. คณะวิศวกรรมศาสตร์
2. คณะสถาปัตยกรรมศาสตร์
3. คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม
4. คณะเทคโนโลยีการเกษตร
5. คณะวิทยาศาสตร์

ภาระกิจหลักของคณะต่าง ๆ คือ การจัดการเรียนการสอน
และการวิจัยเพื่อการพัฒนาในศาสตร์สาขานั้น ๆ คณาจารย์ของแต่ละคณะจึง
ประกอบด้วยบุคคลที่มีคุณวุฒิ ทางวิชาชีพขั้นสูงในศาสตร์เฉพาะสาขาที่สอดคล้อง
กับคณะนั้น ๆ คณาจารย์ในแต่ละคณะ ส่วนใหญ่เป็นผู้สำเร็จการศึกษา
มาจากคณะวิชาชีพ จึงเป็นผู้ที่มีความรู้ในเนื้อหาวิชาชีพเป็นอย่างดี มี
คุณลักษณะเป็นนักวิชาการเฉพาะสาขามากกว่ามีคุณลักษณะของการเป็นครู จึง
ไม่สันถัดด้านวิชาการสอน ดังที่ วิจิตร ศรีสอาน ได้กล่าวไว้ในการสัมมนา

เพื่อพัฒนาการเรียนการสอนโครงการพัฒนามหาวิทยาลัยว่า "อาจารย์ที่สังกัดคณะอื่น นอกจากคณะครุศาสตร์และคณะศึกษาศาสตร์ เป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถในวิชาชีพของตน แต่ไม่ได้ฝึกฝน ทักษะการถ่ายทอดความรู้มาก่อน จึงเป็นอาจารย์ใหม่แล้ว ซึ่งขาดประสบการณ์ด้านนี้มากขึ้น"⁴ อาจารย์ในสถาบันจึงจำเป็นต้องเสริมสร้างทักษะด้านการสอน และทำการวิจัยเพื่อการศึกษาค้นคว้า หาความรู้ หาวิธีการที่จะปรับปรุง ทักษะและเทคนิคต่าง ๆ ด้านการสอนเพื่อทำให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุดให้สอดคล้องกับที่ทบวงมหาวิทยาลัยได้กำหนดบทบาทและหน้าที่ของอาจารย์ไว้คือ หน้าที่การสอน การสอนเป็นการประกอบวิชาชีพครู ผู้ที่ประกอบวิชาชีพครูจึงควรตระหนักถึงคุณลักษณะความเป็นครูดังผลงานวิจัยของ ฉลอง บุญยานันท์ในเรื่องนี้เกี่ยวกับ "คุณลักษณะของอาจารย์ตามทัศนะของนักศึกษา" พบว่าผู้ที่มาเป็นอาจารย์ต้องมีคุณลักษณะที่สำคัญ 3 ประการคือ

1. คุณลักษณะด้านความรู้ที่จะนำมาสอน (Cognitive Domain)
2. คุณลักษณะด้านการปฏิบัติการสอน (Psychomotor Domain) และความสามารถในการสอน
3. คุณลักษณะด้านเจตคติ (Affective Domain) การนำความรู้นั้น ๆ ไปใช้อย่างมีคุณค่าแก่ชีวิต⁵

คณะกรรมการข้าราชการครู ได้ทำการวิจัยเกี่ยวกับ "การกำหนดคุณวุฒิให้เป็นคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งข้าราชการครู" พบว่า

วิชาครูหรือวิชาการศึกษาเป็นวิชาชีพชั้นสูงอย่างหนึ่งซึ่งผู้ประกอบวิชาชีพครู จำเป็นต้องรู้เพื่อจะได้สามารถทำหน้าที่ครูได้อย่างมีประสิทธิภาพ ในหลักการบริหารงานบุคคลตามระบบคุณธรรมนั้น จะกำหนดให้ผู้ปฏิบัติงานตามความสามารถ และจะถือว่าผู้ที่ได้ศึกษามาในทางวิชาชีพนั้นโดยตรง ย่อมจะมีความสามารถมากกว่าผู้ที่มิได้ศึกษาในทางวิชาชีพนั้น ผู้ที่มีคุณวุฒิทางวิชาการศึกษา

หรือวิชาครูจะสามารถปฏิบัติหน้าที่ครูได้ดีกว่าผู้สำเร็จการศึกษาทางวิชาชีพอื่น ดังนั้นผู้ที่เข้ารับราชการเป็นข้าราชการครูนั้น ควรเป็นผู้ที่มีคุณวุฒิทางการศึกษา หากจำเป็นจริง ๆ ที่จะต้องรับผู้ที่มีคุณวุฒิทางวิชาชีพอื่น บุคคล ดังกล่าวนั้นก็ควรมีความรู้ทางการศึกษาโดยครูจะได้ผ่านการศึกษาหรือฝึกอบรมให้มีคุณวุฒิ หรือความรู้ทางการศึกษาอย่างเพียงพอด้วย^๑

การเป็นครูนั้น จะต้องประกอบไปด้วยสมรรถภาพต่าง ๆ และ อ่าไพ สุจริตกุล ได้แบ่งสมรรถภาพของผู้ที่จะเป็นครูออกเป็น 2 ด้านคือ

1. ต้องมีความรู้ ความรู้ในเชิงวิชาการทั่ว ๆ ไป และ ความรู้ในด้านวิชาครู

2. ต้องมีทักษะในการสอน ต้องรู้เทคนิควิธีการต่าง ๆ รู้กลวิธีที่จะสอนให้ได้ผล^๗ อาจารย์ในมหาวิทยาลัยก็เป็นผู้ที่ประกอบอาชีพครูด้วยดังที่ แพรวพราย รัตนดิลภพานิชย์ ได้กล่าวไว้ว่า

อาจารย์ในมหาวิทยาลัยควรมีคุณสมบัติเป็นนักวิชาการ มี ศิลปกรรม มีความสามารถในการสอน มีมนุษยสัมพันธ์ มีความสนใจในการสอน มีความสามารถในการวิจัย มีประสบการณ์ ในงานที่ต้องการใช้ความรู้ความชำนาญในสาขาที่ฝึกฝนมาโดยเฉพาะ และสาขาวิชาอื่นที่เกี่ยวข้อง^๘

การพัฒนาคุณภาพของสถาบันเป็นสิ่งที่มีความจำเป็นอย่างยิ่ง เพื่อส่งเสริมให้คณาจารย์ได้มีความรู้ ความสามารถทันกับสถานการณ์ของโลก โดยเฉพาะวิชาการใหม่และเทคโนโลยีที่พัฒนาก้าวหน้าเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว เพื่อเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจให้กับคณาจารย์ที่จะถ่ายทอดความรู้ให้กับเยาวชนของชาติอย่างมีความหวัง มีความเจริญก้าวหน้าในชีวิต มีความรู้ความสามารถ มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล บรรลุตามปรัชญาการศึกษาของสถาบัน ซึ่ง สมคิดแก้วสนธิ

ให้การสนับสนุนในเรื่องนี้ว่า การพัฒนาคณาจารย์ควรเป็นนโยบายของสถาบัน โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อกระตุ้นและสร้างความคิดค้นตัวให้กับคณาจารย์ในอันที่จะพัฒนาตนเองให้ก้าวหน้าอยู่เสมอทั้งในด้านความรู้และความก้าวหน้าในศาสตร์ของตนตลอดจนทักษะในด้านอื่น ๆ ซึ่งเกี่ยวข้องกับภาระกิจในฐานะอาจารย์ที่ดี ซึ่งจะนำไปสู่ความเป็นเลิศทางวิชาการ

คณาจารย์ของสถาบัน ประมาณ 500 คน มีความแตกต่างในด้านทัศนคติ บุคลิกภาพ วิทยุติ และคุณวุฒิ ที่สำคัญที่สุดคือ คุณวุฒิทางด้านสาขาวิชาชีพเฉพาะ คณาจารย์ในคณะเดียวกันอาจจะมีคุณวุฒิทางด้านสาขาวิชาชีพเฉพาะที่เหมือนกันและไม่เหมือนกัน ถ้าอยู่ต่างคณะกันด้วยแล้วจะแตกต่างกัน แต่ทุกคนต่างก็มีภารกิจเดียวกันคือการสอน เพื่อสร้างบัณฑิตออกไปทำงานให้กับสังคม ซึ่งสถาบันมีปรัชญาทางการศึกษาที่เน้นหนักทางวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยีและอุตสาหกรรม กระบวนการผลิตบัณฑิตให้เป็นที่พึงประสงค์ของสังคมวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยีและอุตสาหกรรม กล่าวคือ เป็นผู้ที่มีความรู้ด้านทฤษฎี และมีความสามารถด้านปฏิบัติ หรือคิดเป็นทำเป็น แก้ปัญหาได้ และใฝ่ศึกษาหาความรู้อยู่ตลอดเวลาเหล่านี้เป็นภารกิจของคณาจารย์ที่จะต้องมีความรู้ความสามารถในหลาย ๆ ด้านด้วย ฉะนั้นกระบวนการการพัฒนาคณาจารย์ควรมีบทบาทสำคัญยิ่งในการพัฒนางานบุคคลของสถาบัน

การพัฒนาคณาจารย์ของสถาบันที่เป็นอยู่ในปัจจุบันเกิดขึ้นเฉพาะในสาขา/ภาควิชา และคณะเป็นส่วนมาก เช่น การประชุม สัมมนา ฝึกอบรม การพัฒนาจะเน้นทางด้านสาขาวิชาชีพเฉพาะเท่านั้น ถ้าคณาจารย์ต้องการพัฒนาตนเองจะแสวงหาความรู้จากหน่วยงานภายนอกสถาบันเท่านั้น ซึ่งก็ได้รับการสนับสนุนส่งเสริมจากสถาบัน ในช่วงระยะเวลาที่ผ่านมาโดยเฉพาะอย่างยิ่งสถาบันไม่มีกิจกรรมพัฒนาคณาจารย์ เนื่องจากไม่มีหน่วยงานที่รับผิดชอบโดยตรงอาจารย์แต่ละคนจะปฏิบัติไปตามความรู้ที่มีอยู่ เช่น วิชาการสอน การวิจัย การเขียนตำรา การขอตำแหน่งทางวิชาการ อาจารย์ส่วนใหญ่ยังขาดความรู้ความสามารถในเชิงวิชาการเหล่านี้

สภาคณาจารย์ของสถาบันได้กำหนดแนวทางดำเนินงานของสภาคณาจารย์ไว้สำหรับปีการศึกษา 2536-2537 เช่น การประชุมพิเศษ คณาจารย์ที่บรรจุนิเทศ (พ.ศ. 2534-2536) การสัมมนาวิชาการ เรื่องการขอตำแหน่งทางวิชาการ ตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ และศาสตราจารย์ การฝึกอบรมสัมมนา เรื่องหลักการและวิธีการแปล เรียบเรียง เขียนตำราและบทความทางวิชาการ เป็นต้น โครงการเหล่านี้ควรได้รับการสนับสนุนจากสถาบัน โดยมอบหมายให้กองการเจ้าหน้าที่ร่วมกับสภาคณาจารย์ดำเนินการให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามแนวความคิดของสภาคณาจารย์

สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าได้ก่อตั้งเมื่อ พ.ศ. 2514 โดยการรวมวิทยาลัยเทคนิคพระนครเหนือ วิทยาลัยโทรคมนาคม และวิทยาลัยเทคนิคธนบุรี ซึ่งสังกัดกรมอาชีวศึกษา กระทรวงศึกษาธิการเข้าด้วยกัน แล้วจัดตั้งเป็นสถาบันเทคโนโลยี เรียกว่า "สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้า" เป็นสถาบันการศึกษาและวิจัย มีวัตถุประสงค์ที่จะผลิตครูอาชีวศึกษาระดับปริญญาให้การศึกษาทางเทคโนโลยีและวิทยาศาสตร์ประยุกต์ระดับต่ำกว่าปริญญา และระดับปริญญาและทำการวิจัยส่งเสริมทางเทคโนโลยีและวิทยาศาสตร์

หลังจาก 14 ปีต่อมา ได้ตราพระราชบัญญัติสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง พ.ศ. 2528 โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้สถาบันเป็นสถานศึกษาและวิจัยส่งเสริมและให้บริการทางเทคโนโลยีวิทยาศาสตร์ และครุศาสตร์อุตสาหกรรม รวมทั้งทะนุบำรุงศิลปะและวัฒนธรรมของชาติ

ปัจจุบันสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง เปิดสอน 5 คณะ คือ คณะวิศวกรรมศาสตร์ คณะสถาปัตยกรรมศาสตร์ คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม คณะเทคโนโลยีการเกษตร และคณะวิทยาศาสตร์ มีนักศึกษาทุกระดับทั้งสิ้น ประมาณ 7,800 คน คณาจารย์ทุกคณะ ประมาณ 500 คน

นับตั้งแต่ พ.ศ. 2514 ที่สถาบันเปิดทำการสอนมาจนถึงปัจจุบันเป็นเวลา 20 ปีแล้ว จะเห็นได้ว่า สถาบันได้ขยายสาขาวิชาเพิ่มขึ้นอย่างรวดเร็ว และขยายรับนักศึกษาเพิ่มขึ้น โดยเฉพาะเกือบทุกสาขาเป็นสาขา

วิชาที่ขาดแคลนในขณะเดียวกันก็ขยายการรับอาจารย์ที่มีทั้งปริมาณและคุณภาพ แต่ก็ยังมีสภาพการขาดแคลนอาจารย์ อัตราส่วนของอาจารย์ต่อนักศึกษามีเกณฑ์สูงกว่ามาตรฐานโดยเฉลี่ย จึงนับว่าเป็นปัญหาสำหรับสถาบัน ในปัจจุบันเป็นที่น่าสังเกตว่าในช่วง 20 ปีที่ผ่านมา สถาบันมีการส่งเสริมประสิทธิภาพของคณาจารย์ทางวิชาชีพและวิชาการน้อยมาก สถาบันไม่เคยจัดให้มีการสัมมนา เคยจัดประชุมนิเทศอาจารย์และข้าราชการใหม่เพียง 1 ครั้ง เมื่อ พ.ศ. 2528 สรุปได้ว่า สถาบันไม่มีแนวความคิดหรือส่งเสริมสนับสนุนให้มีการพัฒนาบุคลากรของสถาบันและเสริมสร้างประสิทธิภาพของคณาจารย์เพื่อคุณภาพทางวิชาการของสถาบัน

จากสถิติการศึกษาของกองแผนงาน สำนักงานอธิการบดี สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ในปีการศึกษา 2535 พบว่า คณาจารย์ทุกคณะในสถาบัน มีทั้งสิ้น 492 คน มีคุณวุฒิการศึกษาปริญญาตรี 131 คน ปริญญาโท 288 คน และปริญญาเอก 73 คน¹⁰ คิดเป็นร้อยละ 26.6, 58.5, 14.8 และคิดเป็นสัดส่วนคุณวุฒิปริญญาตรี : ปริญญาโท : ปริญญาเอก เท่ากับ 5 : 12 : 3 ซึ่งตามเกณฑ์ของทบวงมหาวิทยาลัยได้กำหนดเกณฑ์สัดส่วนวุฒิคณาจารย์ปริญญาตรี : ปริญญาโท : ปริญญาเอก เท่ากับ 4 : 11 : 5¹¹ แสดงให้เห็นว่า คณาจารย์ของสถาบันมีสัดส่วนคือ วุฒิปริญญาตรีมากกว่าเกณฑ์ วุฒิปริญญาโทมากกว่าเกณฑ์ และวุฒิปริญญาเอกมีน้อยกว่าเกณฑ์ และสถิติการศึกษาของกองแผนงาน สำนักงานอธิการบดี สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ในปีการศึกษา 2535 คณาจารย์ทุกคณะในสถาบัน ที่เกี่ยวข้องกับการดำรงตำแหน่งทางวิชาการคือ "อาจารย์ 319 คน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ 129 คน รองศาสตราจารย์ 42 คน และศาสตราจารย์ 2 คน คิดเป็นร้อยละ 64.8, 26.2, 8.5, 0.4"¹² จากการสำรวจของทบวงมหาวิทยาลัย พบว่า "คณาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาควรมีคณาจารย์ดำรงตำแหน่งทางวิชาการทุกตำแหน่ง และควรมีจำนวนรวมของคณาจารย์ที่ดำรงตำแหน่งทางวิชาการ ที่เป็นผู้ช่วยศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ และศาสตราจารย์ มากกว่าจำนวนคณาจารย์ที่ดำรงตำแหน่งทางวิชาการ "อาจารย์"¹³ จากสถิติการศึกษาของกองแผนงาน สจ.ล. จำนวนคณาจารย์ของสถาบันไม่เป็นไปตามมาตรฐานของทบวงมหาวิทยาลัยคือ

มีคณาจารย์ที่มีตำแหน่งทางวิชาการ อาจารย์มากกว่าตำแหน่งทางวิชาการอื่น ๆ เกือบหนึ่งเท่า ซึ่งแสดงให้เห็นว่าสถาบันยังมีคณาจารย์ที่ดำรงตำแหน่งอาจารย์มากกว่าเกณฑ์ เพื่อให้สถาบันเหมาะสมกับที่เป็นสถาบันการศึกษาชั้นนำด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีของประเทศมากยิ่งขึ้น สถาบันควรดำเนินการส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพของคณาจารย์ให้ตำแหน่งทางวิชาให้สูงขึ้น โดยเฉพาะคณาจารย์ที่ดำรงตำแหน่งทางวิชาการเป็น "อาจารย์"

ด้วยเหตุนี้ผู้วิจัยในฐานะผู้สอนคนหนึ่งในสถาบัน มีความปรารถนาที่จะเห็นสถาบันมีคณาจารย์ที่เพียบพร้อมด้วยคุณภาพและประสิทธิภาพ สามารถผลิตบัณฑิตด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีที่มีความรู้ทางทฤษฎีและมีความสามารถทางปฏิบัติในวิชาการต่าง ๆ เช่นเดียวกับมหาวิทยาลัยอื่น ๆ ในประเทศ จึงได้ทำการวิจัยเพื่อศึกษาถึงความต้องการการพัฒนาอาจารย์ของคณาจารย์ในสถาบันเพื่อสำรวจความต้องการและวิธีการพัฒนาด้านต่าง ๆ 3 ด้านคือ ด้านวิชาชีพเฉพาะ ด้านวิชาการสอน และด้านวิชาการอื่น ๆ ที่เน้นบทบาทหน้าที่ของคณาจารย์ในสถาบัน ปัญหาและอุปสรรคต่าง ๆ ที่มีต่อการพัฒนาอาจารย์ ผลที่ได้จากการศึกษาจะนำมาพิจารณาแสวงหาแนวทางและรูปแบบการพัฒนาที่เหมาะสมกับสถาบันเพื่อการพัฒนา อันจะนำไปสู่การจัดตั้งหน่วยงานพัฒนาอาจารย์ในอนาคตซึ่งผู้วิจัยได้คาดหวังไว้

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาความต้องการการพัฒนาอาจารย์ในด้าน
 - 1.1 ความรู้ ความสามารถด้านวิชาชีพเฉพาะสาขา
 - 1.2 ความรู้ ความสามารถด้านวิชาการสอน
 - 1.3 ความรู้ ความสามารถด้านวิชาการด้านอื่น ๆ ที่

เน้นบทบาทหน้าที่ของคณาจารย์ในสถาบัน

2. เพื่อศึกษาวิธีการการพัฒนาอาจารย์ที่เหมาะสม
3. เพื่อเปรียบเทียบความต้องการการพัฒนาของคณาจารย์ ที่

มีวุฒิการศึกษาและตำแหน่งทางวิชาการต่างกัน

4. เพื่อศึกษาปัญหาและอุปสรรคการพัฒนา ที่คณาจารย์ประสบ ในปัจจุบัน

กรอบแนวความคิดในการวิจัย

การพัฒนาคณาจารย์ เป็นกระบวนการเสริมสร้างศักยภาพของคณาจารย์ ในด้านความรู้ ทักษะ เจตคติ และเทคนิคต่าง ๆ เพื่อเพิ่มพูนประสิทธิภาพ การเรียนการสอนและการปฏิบัติงานอื่นๆ ตามบทบาทและหน้าที่ของคณาจารย์ คณาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษานอกจากจะต้องเป็นผู้รู้ในสาขาวิชาชีพหรือศาสตร์เฉพาะสาขาของตนเองเป็นอย่างดีแล้วยังต้องมีความรอบรู้ในวิทยาการและเทคโนโลยีใหม่ ๆ มีความรู้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของเหตุการณ์ต่าง ๆ จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องมีการพัฒนาคณาจารย์ในด้านต่าง ๆ โดยการจัดกิจกรรมให้สอดคล้องกับความต้องการของคณาจารย์ และของสถาบันฯ

การดำเนินการกิจหลักของสถาบันเป็นหน้าที่ของบุคลากรหลายฝ่าย คณาจารย์คือ บุคลากรทางวิชาการ ที่มีหน้าที่เกี่ยวข้องโดยตรงกับงานวิชาการของสถาบัน สถาบันจะสามารถดำรงไว้ซึ่งความเป็นเลิศทางวิชาการได้ด้วยบุคลากรทางวิชาการ 3 กลุ่ม คือ คณาจารย์ ผู้บริหารทางวิชาการ และนักวิชาการหรือฝ่ายสนับสนุนทางวิชาการ การพัฒนาบุคลากรดังกล่าวข้างต้น จะเน้นเฉพาะ "คณาจารย์" เท่านั้น ด้วยเหตุที่คณาจารย์เป็นผู้ที่ทำหน้าที่หลักของสถาบันคือ การสอน การวิจัย และการบริการทางวิชาการ ส่วนบุคลากรอื่น ๆ นั้นจะต้องเอื้ออำนวยให้คณาจารย์ได้มีโอกาสปรับปรุงและพัฒนาตนเอง เพื่อเพิ่มพูนประสิทธิภาพและสมรรถภาพของตนในทุกๆ ด้าน

การพัฒนาคณาจารย์ เป็นการพัฒนาศักยภาพประเภทหนึ่ง ซึ่งเน้นกระบวนการเพิ่มพูนความรู้ทักษะ และความสามารถส่วนบุคคล อันมีความจำเป็นอย่างยิ่งต่อหน่วยงานด้วยเหตุว่า "เพชรพลอยที่ยังไม่ได้เจียรนัย ไม่เป็นภัยแก่ใครแต่บุคลากรที่ไม่ได้พัฒนาเป็นภัยต่อสังคมยิ่งนัก" ในการพัฒนาคณาจารย์และสถาบันฯผู้วิจัยได้แนวคิดจากนักวิชาการศึกษามาเป็นข้อพิจารณา

ตั้ง

สมาน ริงลิโฮกฤษณ์ ได้กล่าวไว้ว่า

การพัฒนาบุคลากรเป็นสิ่งจำเป็นต่อประสิทธิภาพของงานเป็นอย่างมาก กล่าวคือ เมื่อผู้ปฏิบัติงานได้ทำงานไปนาน ๆ ประกอบกับระเบียบ หลักเกณฑ์และเทคนิคต่าง ๆ ในการทำงานได้เปลี่ยนไปก็จำเป็นจะต้องมีการอบรมเพื่อให้สามารถทำงานได้ดีขึ้น¹⁴

เมธี ปิสีนชนานนท์ กล่าวว่า ในการวางแผนพัฒนาบุคลากร ควรพิจารณาถึง

1. พิจารณาความต้องการการพัฒนาทั้งหมดขององค์การหรือหน่วยงานเป็นส่วนรวม
2. พิจารณาความต้องการที่จะปรับปรุงเฉพาะอย่างในเรื่องความรู้และทักษะของบุคลากรที่อยู่ในตำแหน่ง
3. พิจารณาศักยภาพของผู้ถือครองตำแหน่งที่ต้องการ การพัฒนาและความเจริญก้าวหน้า¹⁵

ความจำเป็นในการพัฒนาคนอาจารย์ ซึ่งเป็นงานขั้นแรกที่ต้องวิเคราะห์และหาความจำเป็น ซึ่ง ภัชฌนิภา คุปรัตน์ ได้กล่าวว่า ความจำเป็นในการพัฒนาคนอาจารย์มี 3 ลักษณะ คือ

1. การวิเคราะห์ ความจำเป็นของ "หน่วยงาน" เป็นการศึกษาวเคราะห์จุดประสงค์ของหน่วยงาน ทักษะการทางวิชาการ ตลอดจนการจัดสรร ทักษะการทางการบริหารหน่วยงานจะช่วยกำหนด แนวความคิดในการหาความจำเป็น ในการพัฒนาคนอาจารย์
2. การวิเคราะห์ ความจำเป็นเกี่ยวกับ "การปฏิบัติงาน" โดยในทางปฏิบัติแล้วจะเน้นที่งานแต่ละงานของหน่วยงาน

วิเคราะห์จะครอบคลุมไปถึงลักษณะงานที่สมาชิกต้องปฏิบัติรวมทั้ง -
กิจกรรมต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับงานไม่เน้นขอบเขตการปฏิบัติงานของ
บุคลากร

3. การวิเคราะห์หาความจำเป็นของ "บุคลากร" ซึ่งเป็น
กิจกรรมอย่างหนึ่งของการหาความจำเป็น ในการพัฒนาบุคลากร
ซึ่งหน่วยงานจะต้องศึกษาวิเคราะห์หาความจำเป็นที่ดำรงตำแหน่ง
แต่ละตำแหน่ง¹⁶

และสมคิด แก้วสนธิ ได้ให้ทัศนะว่า หัวใจของการพัฒนาคน
จารย์คือ ทำอย่างไรจึงจะทำให้อาจารย์เกิดความรู้สึกว่า "เราไม่ได้
พัฒนาเขา แต่เขาต้องการพัฒนาเอง" ให้อาจารย์เกิดความรู้สึกและต้อง
การเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ¹⁷

จากกรอบแนวความคิดเกี่ยวกับการพัฒนาคนจารย์ที่ได้ประมวล
มาพอสรุปได้ว่า การพัฒนาคนจารย์เป็นกระบวนการ พัฒนาความก้าวหน้าใน
วิชาชีพของอาจารย์ในบทบาทของความเป็นครูอาจารย์ส่วนใหญ่ เป็นนักวิชาการ
ที่รู้เนื้อหาในศาสตร์เฉพาะสาขาที่ทำการสอนเป็นอย่างดี แต่ยังไม่สันทัดใน
การสอน หรือการถ่ายทอดความรู้ จึงควรที่จะมีการปรับปรุงและเปลี่ยน
แปลงฝึกฝน ทักษะด้วยวิธีการต่าง ๆ

ดังนั้นผู้วิจัยจึงมีแนวความคิดในการทำวิจัยโดยมีจุดมุ่งหมายที่จะ
ศึกษาถึงความต้องการการพัฒนาคนจารย์ของคนจารย์สถาบันเทคโนโลยี -
พระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง โดยอาศัยแนวทางของนักวิชาการ
ศึกษา ที่กล่าวมาแล้ว โดยศึกษาถึงระดับความต้องการการพัฒนาคนจารย์
และวิธีการพัฒนาคนจารย์ ด้านต่าง ๆ ดังนี้

1. ความต้องการการพัฒนาคนจารย์ในด้านวิชาชีพเฉพาะ
สาขา หมายถึง วิชาชีพ ที่คนจารย์ได้สำเร็จการศึกษามา เช่น
วิชาชีพวิศวกรรม วิชาชีพสถาปัตยกรรม วิชาชีพวิทยาศาสตร์
 เป็นต้น

2. ความต้องการการพัฒนาคณาจารย์ในด้านวิชาการสอน หมายถึง ความรู้ความสามารถด้านวิชาชีพครู เช่น การถ่ายทอด ความรู้ วิธีการสอนการใช้สื่อการสอน การวัดผล การประเมินผล การเขียน เป็นต้น

3. ความต้องการการพัฒนาคณาจารย์ในวิชาการด้านอื่น ๆ ที่เน้นบทบาทหน้าที่ของคณาจารย์ในสถาบัน เช่น ระเบียบวิธีวิจัย การใช้คอมพิวเตอร์เพื่อการศึกษา สถิติการวิจัย การเขียนตำรา การเขียนบทความทางวิชาการ เป็นต้น^{1a}

ขอบเขตของการวิจัย

1. ประเด็นที่จะวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาความต้องการการพัฒนาคณาจารย์ของคณาจารย์สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบังที่เกี่ยวกับความต้องการและวิธีการการพัฒนาคณาจารย์ทั้ง 3 ด้าน ได้แก่

- ก. ด้านวิชาชีพเฉพาะสาขา
- ข. ด้านวิชาการสอน
- ค. ด้านวิชาการอื่น ๆ ที่เน้นบทบาทหน้าที่ของคณาจารย์

ในสถาบัน

2. ประชากรคือ คณาจารย์ (ข้าราชการสาย ก) ซึ่งเป็นคณาจารย์ประจำของสถาบันในคณะต่าง ๆ 5 คณะ ในปีการศึกษา 2535-2536 และปฏิบัติงานไม่น้อยกว่า 1 ปี (นับตั้งแต่วันบรรจุ) ซึ่งประกอบด้วยคณาจารย์คณะวิศวกรรมศาสตร์ คณะสถาปัตยกรรมศาสตร์ คณะครุศาสตร์ อดุสากรรม คณะเทคโนโลยีการเกษตร และคณะวิทยาศาสตร์ ซึ่งมีทั้งหมด 434 คน^{1a}

3. ตัวอย่างประชากร ได้มาด้วยวิธีการ สุ่มแบบง่าย (Simple Random Sampling) จากประชากรของแต่ละคณะ ตามสัดส่วนของประชากรในคณะนั้น ๆ เพื่อให้ได้ตัวอย่าง จำนวน 275 คน

4. ตัวแปรที่ศึกษา

ตัวแปรที่ศึกษา คือ ตัวแปรที่ใช้ในการเปรียบเทียบความต้องการการพัฒนาคณาจารย์ ที่มีวุฒิการศึกษาและตำแหน่งทางวิชาการ มีตัวแปรต้นและตัวแปรตามดังต่อไปนี้

4.1 ตัวแปรต้น ได้แก่

4.1.1 วุฒิการศึกษา จำแนกได้ดังนี้

ปริญญาตรี

ปริญญาโท

ปริญญาเอก

4.1.2 ตำแหน่งทางวิชาการ จำแนกได้ดังนี้

อาจารย์

ผู้ช่วยศาสตราจารย์

รองศาสตราจารย์

4.2 ตัวแปรตาม ได้แก่

4.2.1 ความต้องการการพัฒนาความรู้ ความสามารถด้านวิชาชีพเฉพาะสาขา

4.2.2 ความต้องการการพัฒนาความรู้ ความสามารถด้านวิชาการสอน

4.2.3 ความต้องการการพัฒนาความรู้ ความสามารถด้านวิชาการอื่น ๆ ที่เน้นบทบาทหน้าที่ของคณาจารย์ในสถาบัน

สมมติฐานการวิจัย

1. คณาจารย์ที่มีวุฒิการศึกษาต่างกันมีความต้องการการพัฒนาแต่ละด้านต่างกัน ดังนี้

1.1 คณาจารย์ที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน มีความต้องการการพัฒนา ความรู้ ความสามารถ ด้านวิชาชีพเฉพาะสาขาต่างกัน

1.2 คณาจารย์ที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน มีความต้องการการพัฒนา ความรู้ ความสามารถ ด้านวิชาการสอนต่างกัน

1.3 คณาจารย์ที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน มีความต้องการ การพัฒนา ความรู้ ความสามารถ ด้านวิชาการอื่น ๆ ที่เน้นบทบาทหน้าที่ ของคณาจารย์ในสถาบันต่างกัน

2. คณาจารย์ที่มีตำแหน่งทางวิชาการต่างกัน มีความต้องการ การพัฒนาแต่ละด้านต่างกัน ดังนี้

2.1 คณาจารย์ที่มีตำแหน่งทางวิชาการต่างกัน มีความ ต้องการการพัฒนา ความรู้ ความสามารถ ด้านวิชาชีพเฉพาะสาขากัน

2.2 คณาจารย์ที่มีตำแหน่งทางวิชาการต่างกัน มีความ ต้องการการพัฒนา ความรู้ ความสามารถ ด้านวิชาการสอนต่างกัน

2.3 คณาจารย์ที่มีตำแหน่งทางวิชาการต่างกัน มีความ ต้องการการพัฒนา ความรู้ ความสามารถ ด้านวิชาการอื่น ๆ ที่เน้น บทบาทหน้าที่ของคณาจารย์ในสถาบันต่างกัน

คำนิยามศัพท์เฉพาะ

1. สถาบัน หมายถึง สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณ ทหารลาดกระบัง

2. คณาจารย์ หมายถึง ข้าราชการพลเรือนในมหาวิทยาลัย สาข ก ซึ่งเป็นคณาจารย์ประจำในสถาบันฯ ปีการศึกษา 2535-2536 ประกอบด้วย

2.1 ศาสตราจารย์

2.2 รองศาสตราจารย์

2.3 ผู้ช่วยศาสตราจารย์

2.4 อาจารย์

3. คณะ หมายถึง คณะวิศวกรรมศาสตร์ คณะสถาปัตยกรรม ศาสตร์ คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม คณะเทคโนโลยีการเกษตร และคณะ วิทยาศาสตร์

4. การพัฒนา หมายถึง กระบวนการพัฒนาความก้าวหน้าใน ทุกด้านระหว่างปฏิบัติงานให้แก่ คณาจารย์ ส่งเสริมให้คณาจารย์ได้มีโอกาส

เพิ่มพูนความรู้ ทักษะ และความสามารถรวมทั้งการปรับปรุงเจตคติ ศักยภาพ และเทคนิคต่าง ๆ เกี่ยวกับบทบาทและความรับผิดชอบจนสามารถปฏิบัติภารกิจหน้าที่ในฐานะคณาจารย์ที่มีคุณภาพและคุณธรรม

5. ความต้องการการพัฒนา หมายถึง ความรู้ที่คณาจารย์ต้องการได้รับการเพิ่มพูนในด้านความรู้ ความสามารถ ทักษะ เจตคติ ในฐานะที่เป็นอาจารย์

6. ความต้องการพัฒนาด้านวิชาชีพเฉพาะสาขา หมายถึง ความต้องการพัฒนา ความรู้ ทักษะ เจตคติ เทคนิคต่าง ๆ เพื่อเพิ่มพูนประสิทธิภาพและการปฏิบัติงานอื่น ๆ

7. ความต้องการพัฒนาด้านวิชาการสอน หมายถึง ความต้องการพัฒนา ความรู้ ทักษะ เจตคติ ด้านการเขียนการสอนและการศึกษาด้านค้นคว้าหาความรู้ หาวิธีการที่จะปรับปรุงการสอนให้มีประสิทธิภาพสูงสุด

8. ความต้องการพัฒนาด้านวิชาการอื่น ๆ ที่เน้นบทบาทหน้าที่ของคณาจารย์ในสถาบัน หมายถึง ความต้องการพัฒนา ความรู้ การทำวิจัย การเขียนบทความทางวิชาการ การเขียนแต่ง แปล เรียบเรียง หนังสือ ตำรา การบริหารทางวิชาการและการส่งเสริมสนับสนุนศิลปวัฒนธรรม

9. คณาจารย์ตัวอย่าง หมายถึง กลุ่มตัวอย่างที่เป็นตัวแทนคณาจารย์ในสถาบันที่ได้มาจากการสุ่มตัวอย่าง เพื่อการวิจัยครั้งนี้

10. ตำแหน่งทางวิชาการ หมายถึง ตำแหน่งอาจารย์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ และศาสตราจารย์

11. วุฒิกการศึกษา หมายถึง วุฒิกศึกษาสูงสุด ระดับปริญญาตรี ปริญญาโท และปริญญาเอก

เชิงอรรถ

¹นโยบายของรัฐบาล นโยบายทางสังคม ด้านการศึกษา ค่าเฉลี่ย
นโยบายของคณะรัฐมนตรี, (ดิกรัฐสภา 21 ตุลาคม 2535), หน้า 15-16.

²ปราโมทย์ โชติมงคล, "การพัฒนาบุคลากร" เอกสารประกอบ
การบรรยายหลักสูตรการบริหารสำหรับผู้บังคับบัญชา, (ทบวงมหาวิทยาลัย,
2535), หน้า 6.

³เรื่องเดียวกัน, หน้า 7.

⁴วิจิตร ศรีสอาน, "การพัฒนาการเรียนการสอน", รายงาน
สรุปการสัมมนาเพื่อพัฒนาการเรียนการสอน, (กรุงเทพมหานคร : โครงการ
พัฒนามหาวิทยาลัย ทบวงมหาวิทยาลัยของรัฐ, 2529), หน้า 10.

⁵ฉลอง บุญญานันท์ และ ศุภชัย ศุภวรรณ, "คุณลักษณะของ
อาจารย์มหาวิทยาลัยตามทัศนะของนักศึกษา", วารสารวิจัยทางการศึกษา,
ปีที่ 16 ฉบับที่ 1, (2529), หน้า 104.

⁶คณะกรรมการข้าราชการครู, "การกำหนดคุณวุฒิให้เป็นคุณสมบัติ
เฉพาะสำหรับตำแหน่งข้าราชการครู", วารสารวิจัยทางการศึกษา, ปีที่ 16
ฉบับที่ 1, (2529), หน้า 120.

⁷อำไพ สุจริตกุล, "สมรรถภาพของผู้ที่จะเป็นครู", วารสาร
ครูศาสตร์, (เมษายน-มิถุนายน, 2530), หน้า 25.

⁸แพรวพราว รัตน์ศิลปนิษฐ์, "สภาพและความต้องการในการพัฒนาอาจารย์ในสหวิทยาลัยรัตนโกสินทร์," (วิทยานิพนธ์ครุศาสตร์มหาบัณฑิต, ภาควิชาบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2529), หน้า 22.

⁹สมคิด แก้วสมชิ, "การพัฒนาอาจารย์ในประเทศอังกฤษ," ข่าวสารพัฒนาอาจารย์ด้านการเรียนการสอน, หน่วยพัฒนาอาจารย์, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, (2520), หน้า 15.

¹⁰กองแผนงาน สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง, การสำรวจปริมาณคณาจารย์ในปีการศึกษา 2535 (กรุงเทพมหานคร : สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง; 2535), หน้า 50-60.

¹¹กองการเจ้าหน้าที่ ทบวงมหาวิทยาลัย, เกณฑ์อัตรากำลังตำแหน่งอาจารย์และครู (กรุงเทพมหานคร : ทบวงมหาวิทยาลัย, 2527), หน้า 1-2.

¹²กองแผนงาน สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง สิ่งที่ได้อ้างมาแล้ว, หน้า 57-63.

¹³กองการเจ้าหน้าที่ ทบวงมหาวิทยาลัย, เรื่องเดียวกัน หน้าเดียวกัน

¹⁴สมาน รังสิโยภักดิ์, ความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล (กรุงเทพมหานคร : สวัสดิการสำนักงาน ก.พ., 2530), หน้า 83.

¹⁵ เมธี ปิณฑนานนท์, การบริหารงานบุคคลในวงการศึกษา
พิมพ์ครั้งที่ 2 (กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์โอเดียนสโตร์, 2529), หน้า
107.

¹⁶ ทัศนิกา คุปร์รัตน์, "การสร้างแรงจูงใจในการเข้ารับการอบรม."
เอกสารประกอบคำบรรยายการบริหารบุคลากรในโรงเรียน. (มกราคม
2527), หน้า 2.

¹⁷ สมคิด แก้วสนธิ, สิ่งที่ได้สั่งมาแล้ว, หน้า 9-12.

¹⁸ กองแผนงาน สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหาร
ลาดกระบัง สิ่งที่ได้สั่งมาแล้ว, หน้า 50-56.

บทที่ 2

วรรณกรรม และทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

การเสนอวรรณกรรมและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาความ
ต้องการการพัฒนาคณาจารย์ของคณาจารย์ สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้า
เจ้าคุณทหารลาดกระบัง ผู้วิจัยขอเสนอ ทฤษฎีหลักการและงานวิจัยที่
เกี่ยวข้องตามลำดับดังต่อไปนี้

ความหมายของการพัฒนาคณาจารย์

คำว่า "การพัฒนาคณาจารย์" ตรงกับคำว่า "Faculty
Development" เป็นคำที่นิยมใช้ในอเมริกา ส่วนคำว่า "Staff
Development" เป็นคำนิยมในประเทศอังกฤษ ในเรื่องนี้ เขาภา
พุกกะคุปต์ ได้อธิบายไว้ว่า หมายถึง "การเสริมศักยภาพของคณาจารย์เพื่อ
การปฏิบัติภารกิจในการเป็นอาจารย์ที่ดี ตระหนักในบทบาทหน้าที่ความรับ
ผิดชอบ รู้จักทำงานร่วมกันและมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี ตลอดจนต้นตอต่อการ
เปลี่ยนแปลง และพัฒนาตนเองอยู่เสมอ"¹ และในเรื่องเดียวกันนี้ Lee J.
Mullally และ Norman V. Duffy ได้อธิบายไว้ว่า

*การพัฒนาคณาจารย์เป็นขบวนการการพัฒนาความก้าวหน้าใน
ด้านวิชาชีพของอาจารย์ และการปรับปรุงการเรียนการสอน ซึ่ง
หมายความว่า การพัฒนาคณาจารย์จะช่วยให้คณาจารย์ได้พัฒนา
ความรู้ ความสามารถของการเป็นครู ซึ่งเป็นผลในการปรับปรุง
การเรียน การสอน²*

สมคิด แก้วสนธิ ได้ให้ทัศนะในเรื่องเดียวกัน การพัฒนาคณา
จารย์

ควรเป็นนโยบายของสถาบันโดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อกระตุ้นและสร้างความตื่นตัวให้กับคณาจารย์ในอันที่จะพัฒนาตนเองให้ก้าวหน้าอยู่เสมอ ทั้งด้านความรู้ และความก้าวหน้าในศาสตร์ของตนและทักษะด้านอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติภารกิจในฐานะอาจารย์ที่ดี ซึ่งจะนำไปสู่ความเป็นเลิศทางวิชาการ^๓

การพัฒนาคณาจารย์ช่วยให้คณาจารย์เพิ่มพูนความรู้ความสามารถให้กับตนเองและจะได้นำความรู้ ความสามารถจากการพัฒนาไปสู่ความเป็นเลิศทางวิชาการ ซึ่ง สุวัฒน์ นิสมคำ ได้กล่าวไว้ ในค่านำโครงการส่งเสริมและพัฒนาคณาจารย์ของมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ตอนหนึ่งว่า

งานพัฒนาคณาจารย์เป็นการส่งเสริมและเพิ่มพูนประสบการณ์ของอาจารย์ ทั้งในด้านความรู้เฉพาะสาขาความรู้ทางด้านการประสิทธิ์ประสาทความรู้แก่ศิษย์ ความสามารถทางการวิจัย รวมทั้งเจตคติที่เหมาะสมกับความเป็นอาจารย์ และการเตรียมตัวเพื่อเป็นผู้บริหารมหาวิทยาลัย ทุกระดับ ทุกยุค ทุกสมัย จะต้องให้ความสำคัญตลอดไป^๔

การพัฒนาบุคลากรตามความหมายของ ปราโมทย์ โชติมงคล ได้กล่าวไว้ว่า

การพัฒนาบุคลากรเป็นกระบวนการที่จัดขึ้นอย่างเป็นระบบ เพื่อจะให้มีการเพิ่มพูนความรู้ ประสบการณ์ มีการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม และทัศนคติของบุคลากร เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้ดี มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ทำให้เกิดผลสำเร็จต่อไป เป้าหมายของหน่วยงานและเกิดความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ของบุคลากรอย่างเหมาะสม^๕

สมคิด แก้วสนธิ ให้ทัศนะว่า "เป็นการกำหนดแนวทางในการปฏิบัติว่าจะทำอย่างไร หรือประสงค์จะทำอะไรในอนาคต ทำให้ทราบทิศทางการพัฒนาอาจารย์อื่นจะเอื้ออำนวยประโยชน์ต่อการปฏิบัติงาน"^๑

อุทัย หิรัญโต ให้ทัศนะว่า

เป็นความตั้งใจของฝ่ายบริหาร หรือบทบาทขององค์การ
ลักษณะสำคัญของนโยบายเป็นการแสดงเจตนารมณ์และแนวทาง
ปฏิบัติ ซึ่งควรตั้งอยู่บนรากฐานของการบริหารอย่างมีเหตุผล
ควรทำเป็นลายลักษณ์อักษรชัดเจน ไม่คลุมเคลือยึดหยุ่นได้ในตัว
และสามารถปฏิบัติได้

ภิญโญ สาขร ให้ทัศนะว่า "เป็นการดำเนินการช่วยครูให้ถูก
ต้องและได้มีโอกาสเข้ารับการฝึกอบรมเพื่อความก้าวหน้าทางวิชาการของครู
แต่ละคนโดยมุ่งผลเพื่อเสริมสร้างให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงานแก่
โรงเรียนเป็นประการสำคัญ"^๒

ไพฑูรย์ สินลารัตน์ ให้ทัศนะว่า "การพัฒนาครูเป็นการเน้นที่
การเรียนการสอน มีความหมายเทียบได้กับคำว่า ปรับปรุงหรือส่งเสริมการ
สอน"^๓

Jerry G. Gaff ให้ทัศนะเกี่ยวกับการพัฒนาครูไว้ว่า "การ
พัฒนาครูจะมุ่งที่ตัวครูเป็นการพัฒนาความก้าวหน้าของแต่ละบุคคลในด้านความ
รู้ ทักษะการรับรู้และเทคนิคต่าง ๆ ในการเรียนการสอน รวมทั้งส่งเสริม
ความสัมพันธ์กับนักเรียนและเพื่อนร่วมงาน"^{๑๐}

กฤษณา ชูติมา ให้ทัศนะว่า

การพัฒนาคุณภาพอาจารย์เป็นกระบวนการต่อเนื่องที่เป็นระบบซึ่ง
เกี่ยวข้องกัน ความประสงค์ และความสนใจของคณาจารย์แต่ละ
คนในอันที่จะมีความก้าวหน้าในงานและอาชีพ รวมทั้งความ

ประสงค์ของสถาบันที่จะส่งเสริมงานวิชาการ ทั้งนี้โดยจัด
 กิจกรรมให้ความประสงค์ของทั้งสองฝ่ายสอดคล้องกัน และ
 ยังเกิดผลเป็นที่พึงพอใจด้วยกัน^{1 1}

แพรวพราศ รัตนดิลกพานิชย์ ได้กล่าวไว้ในงานวิจัยว่า

การปฏิบัติงานในสถาบันจะพัฒนาในทุก ๆ ด้านนั้น จะบรรลุ
 เป้าหมายหรือไม่นั้น มีองค์ประกอบที่สำคัญ ดังนี้

1. บุคลากร ประกอบด้วย ผู้มีความตั้งใจและพร้อมที่จะ
 พัฒนาตนเอง เพราะการพัฒนาจะต้องเริ่มที่แต่ละบุคคลก่อน วิทยา
 การผู้ทรงคุณวุฒิ ทั้งด้านทฤษฎีและปฏิบัติ ผู้บังคับบัญชาทุกระดับ
 จะต้องเล็งเห็นความสำคัญและให้ความช่วยเหลือสนับสนุนอย่าง
 จริงจัง

2. งบประมาณคือ เงินวัสดุอุปกรณ์ เครื่องมืออุปกรณ์ที่ใช้
 ในการพัฒนา รวมทั้งสิ่งจูงใจทั้งทางเศรษฐกิจ และการบำรุงขวัญ
 กำลังใจ

3. บรรยากาศและสภาพแวดล้อม ได้แก่ สถานที่ เวลา
 บุคลิกภาพ แลพฤติกรรมของบุคคลที่จะเอื้ออำนวยต่อการพัฒนา

4. การสื่อสารความ และการประสานงาน ทั้งการจัดงาน
 ที่ดีจะทำให้ผู้ที่เกี่ยวข้องได้ทราบถึงวัตถุประสงค์ นโยบาย และข้อ
 ความที่เสริมสร้างเจตคติความเข้าใจอันดีในเรื่องที่จะพัฒนาใน
 ครั้งนั้น ๆ

5. อื่น ๆ เช่น การยอมรับ กำลังใจและความมีน้ำหนึ่ง
 ใจเดียวกันจากสมาชิกทุกระดับ^{1 2}

Civil Service Training (อ้างใน ทองกษัตริย์
 วัชรโรทธาน) ได้กล่าวถึง การบริหารไว้ว่าจะเป็นองค์การรัฐหรือองค์การ
 ธุรกิจเอกชน

มีจุดมุ่งหมายสำคัญอยู่ที่ต้องการให้งานบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้อย่างประหยัด มีประสิทธิภาพ มีประสิทธิผล และพัฒนาอยู่เสมอ องค์ประกอบที่สำคัญในการบริหารงานบุคคลคือ คน เงิน วัสดุ อุปกรณ์ และการจัดการ ในบรรดาองค์ประกอบทั้ง 4 อย่างนี้ คนนับว่ามีความสำคัญมากที่สุด นักบริหารที่ดีต้องมีความสามารถที่จะรักษาคนเอาไว้ คอยดูแลเอาใจใส่ทูลุบำรุงรักษาให้คนอยู่ในสภาพที่พร้อมจะปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพอยู่เสมอ วิธีการที่จะข้รางวัลรักษาทรัพยากรมนุษย์ก็คือ การพัฒนาบุคลากร การพัฒนาบุคลากร หมายถึง กรรมวิธีที่จะเพิ่มพูนสมรรถภาพในการทำงานของผู้ปฏิบัติงานทั้งในด้านความคิด การกระทำ ความรู้ ความสามารถ ความชำนาญ และเจตคติต่าง ๆ¹³

Helen M. Tobin และคณะได้ให้ความหมายของการพัฒนาบุคลากรไว้ดังนี้

การพัฒนาบุคลากรคือ ความพยายามที่จะส่งเสริมปรับปรุงความสามารถและความรู้ของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในหน่วยงาน กิจกรรม การเรียนรู้ อาจจะเป็นชนิดที่เป็นพิธีการ (Formal Learning Activities) และไม่เป็นพิธีการ (Informal Learning Activities) และเป็นการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องกันไป อาจะจัดขึ้นในหน่วยงานหรือนอกหน่วยงานก็ได้¹⁴

Russell C. Swansbury ได้กล่าวไว้ว่า การพัฒนาบุคลากร หมายถึง "การพัฒนาของบุคคลทุกคนที่ต้องการพัฒนาตนเองให้มีความรู้ในเรื่องของเทคนิคและวิชาชีพ เพื่อยกระดับความสามารถให้ทันต่อความก้าวหน้าทางวิชาการและเพื่อสนองความพึงพอใจในเรื่องของความอหากรู้สึกเห็นของบุคคล"¹⁵

สมพงษ์ เกษมสิน ได้กล่าวเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล หมายถึง

กรรมวิธีต่าง ๆ ที่มุ่งจะเพิ่มพูนความรู้ ความชำนาญและ ประสบการณ์ เพื่อให้ทุกคนในหน่วยงานใดหน่วยงานหนึ่งสามารถ ปฏิบัติหน้าที่อยู่ในความรับผิดชอบได้ดียิ่งขึ้น นอกจากนี้การพัฒนา บุคลากรยังมีความมุ่งหมายที่จะพัฒนาทัศนคติของผู้ปฏิบัติงานให้เป็น ไปในทางที่ดี มีกำลังใจ รักงาน มีขวัญดีในการทำงานและ มีความคิดที่จะปรับปรุงการปฏิบัติงานให้ดียิ่งขึ้น การพัฒนาบุคลากร เป็นกิจกรรมที่อยู่ในความรับผิดชอบโดยตรงของผู้บังคับบัญชา หัวหน้างาน หรือนักบริหารทุกท่านที่จะต้องคอยเอาใจใส่จัดและ ส่งเสริมให้มีการพัฒนาบุคลากรโดยทั่วถึง และติดต่อกันอย่าง สม่ำเสมอ^{1๑}

จากแนวความคิดนี้อาจกล่าวได้ว่า เป้าหมายของการบริหารงาน บุคคลที่สำคัญคือ การพัฒนาบุคลากรให้มีประสิทธิภาพอยู่เสมอ บุคลากรที่สำคัญ มหาวิทยาลัย/สถาบันก็คือ คณาจารย์ ผู้บริหารต้องให้ความเอาใจใส่สนับสนุน ส่งเสริมและจัดให้มีการพัฒนาคณาจารย์ขึ้นใหม่ มหาวิทยาลัย/สถาบันของ ตนเอง

สรุป ความหมายของการพัฒนาคณาจารย์ เป็นกระบวนการ เสริมสร้างศักยภาพของคณาจารย์ในด้านความรู้ ทักษะ เจตคติ และเทคนิค ต่าง ๆ เพื่อเพิ่มพูนประสิทธิภาพการเรียนการสอนและการปฏิบัติงานในด้าน อื่น ๆ นอกจากนี้จะต้องเป็นผู้รู้ในวิชาชีพของตนเองอย่างดีแล้ว ยังต้องการ ความรอบรู้ในเรื่องต่าง ๆ อย่างดีอีกด้วย ดังนั้นจึงมีความจำเป็นอย่างยิ่ง ที่จะต้องมีการพัฒนาคณาจารย์โดยจัดกิจกรรมให้สอดคล้องกับความต้องการ ของคณาจารย์ และของสถาบันฯ

ความต้องการในการพัฒนาคณาจารย์

ความต้องการในการพัฒนานั้นเป็นการบริหารงานในองค์กรของ รัฐและเอกชน มีจุดมุ่งหมายที่สำคัญเหมือนกันคือ ต้องการให้งานบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพ สถาบันการศึกษาเป็นองค์กรหนึ่ง มี

หน้าที่รับผิดชอบการศึกษาของชาติจึงจำเป็นต้องเร่งปรับปรุงการเรียนการสอนตามแนวความคิดใหม่โดยวิธีการพัฒนา ครู อาจารย์ ให้มีประสิทธิภาพอยู่ตลอดเวลา มีความรู้ ทักษะในวิชาชีพ เพื่อถ่ายทอดความรู้แก่เยาวชนของชาติต่อไปและจากแนวความคิดดังกล่าว ช่อมแสดงให้เห็นว่า การพัฒนาคณาจารย์มีความสำคัญ และจำเป็นอย่างยิ่งและต้องกระทำอย่างต่อเนื่อง เพราะเทคโนโลยีวิทยาการได้พัฒนาไปอย่างรวดเร็ว จึงต้องพัฒนาคณาจารย์ให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ

ความจำเป็นในการพัฒนาคณาจารย์ ควรพิจารณาว่าสภาพใดเป็นเครื่องหมายของความจำเป็นในการพัฒนาคณาจารย์ ซึ่ง อรรถสิทธิ์ กักพล ได้จำแนกไว้ดังนี้

1. ความจำเป็นที่ไม่ชัดเจนก็คือ ผลปรากฏออกมาในรูปแบบต่าง ๆ ซึ่งต้องวิเคราะห์ผลนั้นเพื่อนำไปสู่สาเหตุว่าจะสามารถแก้ไขด้วยการพัฒนาบุคลากรได้หรือไม่ เช่น นักเรียนสอบตกชวัญและกำลังใจคร่ำ เป็นต้น
2. ความจำเป็นที่ปรากฏชัดเจนเป็นความจำเป็นที่ไม่ต้องค้นหา เช่น การขยายงาน การเปลี่ยนแปลงกระบวนแบบ และการเปลี่ยนแปลงหลักสูตร เป็นต้น¹⁷

พนัส หันนาคินทร์ กล่าวไว้ว่า หลักการ เหตุผลและความจำเป็นในการที่จะต้องมีการพัฒนาบุคลากร อาจสรุปได้ดังนี้ "การพัฒนาบุคลากรนั้นเป็นกิจกรรมตั้งแต่เกิดจนถึงตาย และระบบสถานศึกษามีหน้าที่ที่จะต้องเสริมสร้างประสบการณ์ด้านต่าง ๆ เป็นต้น"

การพิจารณาให้มีวิธีการพัฒนาคณาจารย์ จำแนกออกได้ 4 วิธีคือ

1. วิธีการสังเกต (Observation) คือการสังเกตวิธีการทำงานของผู้ร่วมงาน ผู้ได้บังคับบัญชา ตลอดจนผลงานการปฏิบัติต่าง ๆ

2. การจัดวางมาตรฐานทำงาน (Setting Standard of Performance) คือให้พิจารณาว่า ผลการทำงานของผู้ปฏิบัติงาน หรือผลงานขององค์การเป็นส่วนรวมเท่าที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน ได้บรรลุเป้าหมายที่มาตรฐานกำหนดไว้หรือไม่

3. การประเมินผลการทำงาน (Evaluation Performance) ให้พิจารณาถึงภารกิจหน้าที่คุณภาพของงาน การวัดผลการปฏิบัติงานว่าถูกต้อง และได้ผลเป็นที่น่าพอใจหรือไม่ ใกล้เคียง หรือแตกต่างจากมาตรฐานเพียงใดหรือไม่

4. การสำรวจความต้องการ (Survey) ทำได้หลายวิธี เช่น การสัมภาษณ์ วิธีการออกแบบสอบถาม¹⁸

การบริหารงานในองค์การ องค์ประกอบที่สำคัญคือ งานกับคน ก็คือ องค์การต้องประกอบด้วยงาน ได้แก่ ภารกิจที่ต้องกระทำให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ การบริหารและการจัดการองค์การเพื่อให้สามารถปฏิบัติภารกิจให้ได้ตามเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ ส่วนประกอบขององค์การ อีกอย่างก็คือ คน หรือ บุคลากร ซึ่งเป็นส่วนประกอบที่สำคัญที่สุด คนหรือบุคลากรก็คือมนุษย์ มนุษย์ยังมีความต้องการกระทำที่แตกต่างกันออกไปอีกด้วย ความต้องการเหล่านี้ นอกจากแตกต่างกัน ยังมีลำดับขั้นของความต้องการไม่เท่ากันอีกด้วย ความต้องการของมนุษย์ Abraham H. Maslow ได้สร้างทฤษฎีสำคัญ ความต้องการของมนุษย์ (Need Hierarchy Theory) ซึ่งเป็นความต้องการที่เกิดจากความพอใจ 5 ขั้น คือ

1. ความต้องการทางด้านร่างกาย
2. ความต้องการความปลอดภัย
3. ความต้องการทางสังคม
4. ความต้องการที่จะได้รับการยกย่อง
5. ความต้องการความสำเร็จในชีวิต¹⁹

จากทฤษฎีของ Abraham H. Maslow ดังกล่าวแล้ว เชื่อว่ามนุษย์มีความต้องการในสิ่งที่เป็นนามธรรม นอกเหนือไปจากความต้องการทางด้านร่างกายคือ ความต้องการความปลอดภัย ความต้องการทางสังคม ความต้องการที่จะได้รับการยกย่อง และความต้องการความสำเร็จในชีวิต ซึ่งเป็นความต้องการทางใจ นอกจากนี้มนุษย์ยังมีความต้องการที่จะชวนชาวศึกษาค้นคว้าความรู้ใส่ตนเอง เพื่อให้บรรลุเป้าหมายตามความต้องการ และเพื่อความก้าวหน้าในตนเองจนเป็นที่ยอมรับของสังคม ได้รับการยกย่อง และประสบความสำเร็จในชีวิตในที่สุด

เมื่อมนุษย์มีความต้องการที่จะชวนชาวศึกษาค้นคว้าความรู้ใส่ตนเอง ผู้ให้ความหมายของความต้องการทางการศึกษา เช่น อนันต์ เกตุวงศ์ ได้ให้ความหมายของความต้องการทางการศึกษา ไว้ว่า

เป็นช่องว่างระหว่างระดับสมรรถภาพที่คาดหวังในระดับสูงกว่าของบุคคลนั้น ซึ่งอาจจะระบุโดยตัวบุคคลเอง หรือระบุโดยหน่วยงาน หรือสังคมที่หน่วยงานอาศัยอยู่ ดังนั้นความต้องการทางการศึกษาคือ ความแตกต่างระหว่างสิ่งที่บุคคลหรือองค์กรพึงประสงค์ที่จะเป็นกับสิ่งที่เป็นอย่างอยู่ในปัจจุบันหรือความแตกต่างระหว่างระยะทางความมุ่งหมาย และความเป็นจริง^{๕๐}

การพัฒนาคณาจารย์คือ การเพิ่มประสิทธิภาพการสอนและวิธีการพัฒนาคณาจารย์ที่ประสพผลดีคือ การพัฒนาเชิงระบบ (System Approach) Leslee J. Bishop. (อ้างใน ชวนพิศ นรเดชาพันธ์ ได้กล่าวถึง) ขบวนการพัฒนาที่สัมพันธ์กันในงานวิจัยว่า

ความต้องการ (Need) เป็นขั้นตอนที่สำคัญที่สุดในทางพัฒนา คณาจารย์ตัวอาจารย์เองต้องเป็นผู้ที่ต้องการ และตระหนักถึงความสำคัญของการเปลี่ยนแปลง อาจเกิดขึ้นโดยจากการอ่านตำรา ข้อมูล ผลงานวิจัยต่างๆ หรือมาจากนโยบายของผู้บริหารในฐานะผู้บริหาร ต้องหาวิธีการที่ทำให้อาจารย์ทุกคนสนใจต่อการพัฒนา

ตนเอง เนื่องจากในทุกสถาบันยังมีอาจารย์ที่ขาดความกระตือรือร้นที่จะปรับปรุงตนเอง หรือยังยึดมั่นอยู่กับวิธีการและความคิดเดิม ผู้บริหารจึงจำเป็นต้องให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในทัศนคติของ อาจารย์เหล่านั้นด้วย²¹

การพัฒนา เป็นขั้นแสงหากวิธีที่ช่วยแก้ไขปรับปรุงด้านต่าง ๆ ตามความต้องการของอาจารย์ มีวิธีการคือ อาจดำเนินการพัฒนาโดยตรง โดยการจัดกิจกรรมที่ส่งผลโดยตรงต่อการเรียนการสอน หรือการทำงานของอาจารย์ ได้แก่ การประชุมชี้แจงปฏิบัติการ การอภิปราย การให้คำปรึกษา การเผยแพร่ข่าวสารในรูปคู่มือ แผ่นปลิว จุลสาร จัดทำอุปกรณ์การสอน และ จัดหาคนบริการให้ประเมินผลการสอนแล้วนำไปพิจารณาให้ความดีความชอบ เช่น การขึ้นเงินเดือน ตำแหน่งต่าง ๆ ส่วนการพัฒนาโดยทางอ้อมนั้นเป็น กิจกรรมที่ส่งผลโดยตรงต่อการสอน ช่วยเพิ่มประสิทธิภาพการสอนดำเนินไปด้วยดี เช่น ผู้บริหารสนใจทางวิชาการ อาจารย์ก็มีแนวโน้มสนใจด้วย การจัดสภาพแวดล้อม การบริการความสะดวกต่าง ๆ เช่น การพิมพ์เอกสาร การจัดทำหนังสือ บริการอุปกรณ์การสอน การลดจำนวนชั่วโมงสอนลง ก็ จะช่วยให้อาจารย์มีเวลาปรับปรุงการสอนให้ดีขึ้น

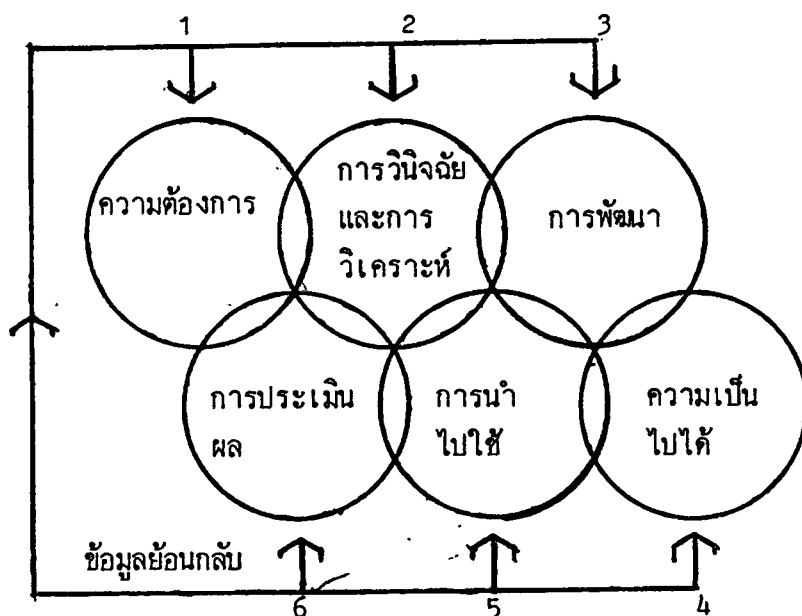
ความเป็นไปได้ ดูความเป็นไปได้ของโครงการโดยมีการวิจัย ศึกษาทดลองจริง ถ้าพบข้อบกพร่องก็ทำการค้นคว้า แก้ไขปรับปรุงโครงการ สามารถนำไปดำเนินการได้ด้วยดี

การนำไปใช้ นำเอาโครงการไปปฏิบัติโดยเชิญผู้รู้ หรือวิทยากร ผู้เชี่ยวชาญในแต่ละด้านที่ต้องการให้มีการพัฒนา เพื่อมาทำการฝึกอบรมในสิ่ง ที่ผู้จัดทำโครงการไม่สามารถทำได้หรือขาดประสบการณ์

การประเมินผล ประเมินผลโครงการที่ว่าจะบรรลุจุดมุ่งหมายที่ตั้งไว้หรือไม่ โดยนำเอาข้อมูลต่าง ๆ มาพิจารณาอย่างมีเกณฑ์และการมีการ ประเมินผลทุกระยะเพื่อแก้ไขข้อบกพร่องต่อไป

แผนภูมิที่ 1

แสดงขบวนการพัฒนาเชิงระบบในการพัฒนาคณาจารย์²²



ความต้องการในการพัฒนา ศีรินภา จามรمان ได้กล่าวไว้ในการบรรยายเรื่อง การบริหารสำหรับผู้บังคับบัญชาว่า

ความต้องการ (Needs) เป็นขั้นตอนที่สำคัญในทางพัฒนา
คณาจารย์ตัวอาจารย์เองต้องเป็นผู้ที่ต้องการให้มีการเปลี่ยนแปลง
ในบางครั้งความต้องการการเปลี่ยนแปลงอาจมีแรงจูงใจ
(Motivation) จากการอ่าน ตำรา ข้อมูล และผลงานวิจัย
ต่าง ๆ หรือจากนโยบายของผู้บริหาร²³

ดังที่กล่าวมาแล้ว การพัฒนาคณาจารย์คือ การเพิ่มประสิทธิภาพ
การสอนและวิธีการพัฒนาคณาจารย์ที่ประสบผลดีเป็นที่ยอมรับกันโดยทั่วไป คือ
การพัฒนาเชิงระบบ และการพัฒนาเชิงระบบให้ประโยชน์ต่อการพัฒนาคณา
จารย์ และนำความสำเร็จมาสู่หน่วยงานเป็นส่วนมาก ผลที่ได้รับจากการ
พัฒนาคณาจารย์ แพรวพราย รัตนดีลกพานิชย์ ได้กล่าวว่า ถึงประโยชน์
ของการพัฒนาคณาจารย์ดังนี้

ช่วยทำให้ระบบวิธีการทำงานมีสมรรถภาพสูงขึ้น มีการติดต่อประสานงานที่ดีขึ้น ช่วยกระตุ้นความสนใจในการทำงานของอาจารย์ ให้มีจิตใจรักงานและทำงานได้ผลมากขึ้น เมื่อได้รับความรู้จากการฝึกอบรม คุณงานมากขึ้น สามารถนำเทคนิคและวิธีการใหม่ ๆ มาใช้ในการปฏิบัติงาน ซึ่งจะสามารถแก้ไขข้อบกพร่อง และปรับปรุงงานให้มีประสิทธิภาพอยู่เสมอ

เป็นวิธีการหนึ่งที่ทำให้เกิดการประหยัด ลดความสิ้นเปลืองของวัสดุที่ใช้ในการทำงาน ซึ่งมีผลต่อเนื่องไปถึงงบประมาณในการซื้อวัสดุที่ใช้ในการปฏิบัติงานให้ลดน้อยลงไปด้วย เพราะเมื่ออาจารย์ได้รับการพัฒนาเป็นอย่างดีแล้ว ความผิดพลาดที่ก่อให้เกิดความสิ้นเปลืองย่อมลดน้อยลง

ช่วยลดเวลาในการเรียนการสอนให้น้อยลงปกติในการเริ่มรับราชการนั้น ควรจะได้รับการอบรมแนะนำเสียก่อน เพราะคนที่ได้รับการพัฒนาแล้วจะสามารถปฏิบัติงานได้ผลดี และกินเวลามากกว่าคนที่ต้องทำงานและเรียนรู้งานควบคู่กันไปในเวลาเดียวกัน

เป็นการช่วยแบ่งเบาภาระหน้าที่การทำงานของผู้บริหาร เพราะไม่ต้องเสียเวลาชี้แจง แนะนำกันอีก

เป็นทางหนึ่งที่จะกระตุ้นเตือนผู้ปฏิบัติงานให้ทำงานเพื่อความก้าวหน้าในงานของตน ตามปกติการเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง มักจะได้รับการพิจารณาคัดเลือกจากผู้ได้รับการฝึกอบรมมาแล้ว และมีผลงานย่อมแสดงว่า การพัฒนาคณาจารย์เป็นการแนะแนวทางในความก้าวหน้าของบุคคล^{๒,๓}

เพื่อสนองความต้องการของสังคมอันสอดคล้องกับภาวะเศรษฐกิจของชาติในแผนพัฒนาการศึกษาระดับอุดมศึกษา ฉบับที่ 7 (พ.ศ. 2535-2539) ได้กำหนดนโยบายให้สถาบันอุดมศึกษาปรับปรุงบทบาทในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพื่อนำและรองรับการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจ สังคม และเพื่อสร้างความเป็นเลิศทางวิชาการตามศักยภาพและสถานภาพที่ต่างกัน โดยสรุปดังนี้

เร่งรัดการผลิตกำลังคนทั้งระดับปริญญาตรี และบัณฑิตศึกษา ทางด้านวิศวกรรมศาสตร์ วิทยาศาสตร์ เกษตรศาสตร์ สถาปัตยกรรมศาสตร์ เพื่อให้ทันกับความต้องการที่ขยายตัวอย่างรวดเร็ว และส่งเสริมการผลิตกำลังคนทางสังคมศาสตร์ และมนุษยศาสตร์ ที่ขยายตัวควบคู่ไปกับการพัฒนาประเทศ²⁵

ผลการดำเนินงานที่สำคัญของทบวงมหาวิทยาลัยในรอบปีงบประมาณ 2535 ซึ่งเป็นปีแรกของแผนฯ ฉบับที่ 7 ในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาคณาจารย์ พอสรุปได้ดังนี้

การพัฒนาคณาจารย์โดยจัดสรรทุนการศึกษาต่อต่างประเทศ ในระดับปริญญาโท-เอก ในสาขาวิชาที่ขาดแคลน ปีละประมาณ 90 ทุน มีระยะดำเนินการ 5 ปี ตั้งแต่ปีงบประมาณ 2533-2537 การเพิ่มพูนความรู้ และประสบการณ์ทางวิชาการ โดยให้โอกาสอาจารย์ไปปฏิบัติงานบริการทางวิชาการภายนอกมหาวิทยาลัย/สถาบัน เพื่อนำความรู้ ประสบการณ์ทางวิชาการและทักษะวิชาชีพมาเป็นประโยชน์ต่อการจัดการเรียนการสอน โดยใช้เวลาไม่เกิน 1 วัน ต่อสัปดาห์ และไม่เป็นการเสียหายต่องานประจำ ซึ่งเริ่มใช้ตั้งแต่เดือน มกราคม 2533 เป็นต้นมา²⁶

สรุปความต้องการการพัฒนาคณาจารย์ เป็นกระบวนการที่มุ่งจะเปลี่ยนแปลง (Change) ทักษะและวิธีการทำงานให้เป็นไปในทางที่ดีขึ้น การพัฒนาคณาจารย์จะไม่บังเกิดผลแต่ประการใดเลย หากจัดการพัฒนาขึ้นโดยที่ไม่มีความต้องการหรือจำเป็น ดังนั้นก่อนที่จะมีการพัฒนาคณาจารย์ จึงจำเป็นต้องหาความต้องการของคณาจารย์เสียก่อน ข้อสังเกตที่สำคัญคือ โครงการพัฒนาคณาจารย์จะต้องได้รับความเห็นชอบ สนับสนุนจากผู้บริหาร เสียก่อนจึงจะสามารถดำเนินการไปโดยบรรลุเป้าหมายได้

วิธีการพัฒนาบุคลากร

วิธีการพัฒนาบุคลากร มีหลายแบบวิธี ขึ้นอยู่กับความเห็น ความนิยม สภาพของงานและเวลา อาจกระทำได้ทั้งที่เป็นพิธีการ และไม่เป็นพิธีการซึ่งจัดโดยหน่วยงานภายใน หรือโดยหน่วยงานภายนอกที่บุคลากรสังกัดอยู่ ซึ่ง สมพงษ์ เกษมสิน ได้จำแนกออกเป็น 3 ประเภท พอสรุปได้ดังนี้

1. การพัฒนาบุคคลที่เป็นการศึกษาเพื่อให้ความรู้ทั่วไปอย่างกว้าง ๆ เป็นการศึกษาที่จัดอย่างเป็นพิธีการ เป็นหลักสูตร จัดดำเนินการโดยภาครัฐ หรือภาคเอกชน

2. การพัฒนาบุคคลที่เป็นการเพิ่มพูนทักษะและความรู้เฉพาะอย่างส่วนใหญ่เป็นการพัฒนาบุคลากร ภายหลังจากที่เข้าปฏิบัติงานแล้ว ได้แก่ การจัดอบรมวิชาการ (In-Service Education) มีวิธีการดังนี้

2.1 การอบรมปฐมนิเทศ (Orientation)

2.2 การฝึกหัดโดยการลงมือทำงาน (On - the Job-training)

2.3 การพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนทักษะในการทำงาน (Skill training)

2.4 การพัฒนาระดับหัวหน้างาน (Supervisory-training)

2.5 การพัฒนาระดับการจัดการ (Managerial-training)

2.6 การพัฒนานักบริหาร (Executive development)

3. การพัฒนาบุคลากรที่เป็นการพัฒนาตนเอง²⁷

สำหรับ วิเชียร ทวีลาภ ได้จำแนกวิธีการพัฒนาบุคลากรไว้คือ

การฝึกอบรมงานภายในหน่วยงาน อย่างไม่เป็นพิธีการ (Informal training) เช่น การปฐมนิเทศเจ้าหน้าที่ใหม่ (Orientation new staff) การฝึกงานเพื่อเพิ่มพูนทักษะในทางใดทางหนึ่ง (Skill training) การจัดอบรมระยะสั้น (Short course) เช่น จัดอบรม 4-8 สัปดาห์ เพื่อพัฒนาความรอบรู้เฉพาะด้าน การฝึกอบรมเพื่อนร่วมงาน (On-the-job-training) การจัดอบรมวิชาการทั่ว ๆ ไป เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ตามความต้องการของเจ้าหน้าที่ อาจกำหนดให้มีเดือนละ 1-2 ครั้ง การส่งเจ้าหน้าที่ไปรับการอบรมวิชาการระยะสั้นที่สถาบันอื่นจัดขึ้นเป็นครั้งคราว เช่น การสัมมนา การประชุมเชิงปฏิบัติการ การอนุญาตให้ลาไปศึกษาต่อในประเทศ หรือต่างประเทศในหลักสูตรวิชาชีพของตนเอง (Formal education program) การสนับสนุน ส่งเสริมให้จัดประชุมอภิปรายวิชาการด้านวิชาชีพ เช่น การตั้ง Journal Club เพื่อให้สมาชิกได้มีโอกาสมาพบปะสังสรรค์ แลกเปลี่ยนความรู้ ความคิดเห็นทางด้านวิชาการที่ได้มาจากการอ่านวารสารต่างๆ ซึ่งเป็นการช่วยกระตุ้นให้บุคลากรเกิดความสนใจ ใฝ่หาความรู้อยู่เสมอ^{2a}

วิธีการและการจัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาบุคลากรอาจารย์ได้มีผู้เสนอแนวคิดไว้คือ ไพฑูรย์ ลินลาวัณย์ สรุปได้ดังนี้ วิธีการพัฒนาบุคลากร หมายถึง

กิจกรรมที่จัดขึ้นเพื่อให้บุคลากรได้มีโอกาสเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ รวมทั้งปรับปรุงเจตคติและเทคนิคต่างๆ อันจะส่งผลให้การเรียนการสอน และการปฏิบัติงานด้านอื่นๆ สัมฤทธิ์ผล หรือบรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ โดยทั่วไปสามารถจัดได้ 3 แบบคือ

1. แบบที่จัดตามสะดวกไม่มีระบบ (Unsystematic Programs) จะจัดบรรยายหรือประชุมครั้งคราว เช่น การปฐมนิเทศอาจารย์ใหม่ เวลาที่จัดประมาณ 1-2 ชั่วโมง ไม่เกินครึ่งวัน ผู้บรรยายเป็นผู้ชำนาญพิเศษในด้านนั้นจริง ๆ และไม่นับ

เรื่องอุปกรณ์การสอน หรือเครื่องมือ เครื่องใช้ หรือบริการ
ด้านอื่น ๆ

2. แบบที่จัดอย่างมีระบบ (Systematic Programs)
จะจัดกิจกรรมในรูปแบบคือ มีการบรรยายสัมมนาแล้วจะมีการพิมพ์
เอกสารเผยแพร่เพื่อการกระตุ้นให้อาจารย์เห็นความสำคัญของ
การสอน มีการให้คำแนะนำ ให้ทุนอุดหนุนระยะเวลาที่ใช้ในการ
จัดกิจกรรมระหว่างนี้มีตั้งแต่ 1-2 ชั่วโมง ไปจนถึง 1-2 เดือน
แล้วแต่กิจกรรมแบบใด

3. แบบที่จัดอย่างสมบูรณ์ (Comprehensive Programs)
เป็นกิจกรรมที่จัดโดยมีแนวคิดว่าการพัฒนาบุคลากรควรได้มีการ
ปรับปรุงหน่วยงานต่าง ๆ ที่ครูทำอยู่รวมทั้งปรับปรุงเจตคติของครู
ด้วย ซึ่งแนวคิดนี้กำลังนิยมน้อย่างกว้างขวาง

ลักษณะกิจกรรมของการพัฒนาบุคลากรอาจารย์

ลักษณะการจัดอาจแตกต่างกันออกไป ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับสภาพแวดล้อม
และความสำคัญของสถานศึกษานั้น ๆ แต่โดยทั่วไปแล้ว ลักษณะของกิจกรรม
จะมีดังนี้

พัชรินทร์ จำรูญโรจน์ ได้กล่าวถึง ลักษณะการจัดกิจกรรมการ
พัฒนาบุคลากรในสถาบันอุดมศึกษาของไทยว่า

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ได้จัดกิจกรรมเพื่อการพัฒนา
จารย์ค่อนข้างกว้างขวางครอบคลุมในหลายๆ เรื่องกิจกรรมหลักๆ
ได้แก่ การประชุมนิเทศและการสัมมนาอาจารย์ใหม่ การประชุมเชิง
ปฏิบัติการ การอภิปราย การบรรยายพิเศษ การผลิตเอกสาร
และสิ่งพิมพ์ เป็นต้น

มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ได้จัดกิจกรรมเพื่อการพัฒนา
จารย์ค่อนข้างกว้างขวางพอสมควร กิจกรรมหลัก ๆ คล้ายคลึงกัน
คือ การประชุมสัมมนาการฝึกอบรม การรวบรวม การเผยแพร่
ข้อมูลในรูปแบบเอกสารและสิ่งพิมพ์ การพัฒนาการเรียนการสอนทั้งนี้

การพัฒนาคณาจารย์จะพัฒนา 3 กลุ่ม คือ ผู้บริหารคณาจารย์ และ นักศึกษาไปพร้อม ๆ กัน

มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ได้จัดกิจกรรมเพื่อการพัฒนาคณาจารย์คล้ายคลึงกัน กิจกรรมหลักได้แก่ การประชุมเชิงปฏิบัติการ การอบรม การอภิปราย การบรรยายพิเศษเกี่ยวกับการเรียน การสอน การสัมมนา การจัดพิมพ์และเผยแพร่เอกสารทางวิชาการ เกี่ยวกับการเรียนการสอน³⁰

ชูชีพ รัตนกัญญาพงษ์ กล่าวถึง ลักษณะกิจกรรมเพื่อพัฒนาคณาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาของประเทศอังกฤษ สรุปได้ดังนี้

1. การฝึกอบรมหรือการประชุมเชิงปฏิบัติการ มักจะจัดตามความสนใจของผู้เข้ารับการอบรม มีทั้งระยะสั้น และระยะยาว
2. การสัมมนาทางวิชาการเป็นการสัมมนาเกี่ยวกับการศึกษาการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและประสบการณ์ในปัญหาต่าง ๆ
3. การให้รางวัลสำหรับผู้มีผลงานดีเด่นประจำปี เพื่อเป็นการกระตุ้นความสนใจของอาจารย์
4. การเผยแพร่ข่าวสาร เช่น การจัดทำจุลสารเผยแพร่ผลงานวิจัยความก้าวหน้าทางการศึกษา หรือสรุปย่อข่าว³¹

ส่วน ทิววรรณ สีดลรัศมี ได้กล่าวถึงลักษณะการจัดกิจกรรมพัฒนาบุคลากรของวิทยาลัยครูสรุปได้ดังนี้

1. การให้คำปรึกษาแก่อาจารย์ที่ต้องการปรับปรุงการสอน และประสบการณ์ต่าง ๆ ในการเรียนการสอน
2. จัดประชุมสัมมนา ประชุมการปฏิบัติการ พัฒนาศึกษาและดูงานจัดนิทรรศการฝึกอบรมระยะสั้น ระยะยาว ประชุมอภิปราย หรือเชิญวิทยากรมาบรรยาย มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็น และประสบการณ์ ส่วนระยะเวลาที่จัดกิจกรรมขึ้นอยู่กับความเหมาะสม

ของแต่ละกิจกรรม ซึ่งอาจใช้เวลาตั้งแต่ 1-2 ชั่วโมง ถึง 1 ภาคการศึกษา

3. การเผยแพร่ข่าวสารความก้าวหน้าทางวิชาการ และ ความรู้ต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับกระบวนการเรียนการสอน เช่น เสนอข่าว ข้อคิดเห็น คำบรรยายงานวิจัยใหม่เผยแพร่ในรูปจุลสารวารสาร³²

การพัฒนาบุคลากรคณาจารย์นั้น มีวิธีการพัฒนาอยู่หลายวิธีและ หลายทฤษฎี จึงจำเป็นต้องนำทฤษฎีการพัฒนาบุคลากรคณาจารย์ที่ดี และ เหมาะสมของนักวิชาการศึกษา และให้ตรงกับความต้องการของคณาจารย์ ของสถาบัน สำหรับกิจกรรมหรือวิธีการที่เป็นแนวทางการพัฒนาคณาจารย์ ดังนี้

เมธี บิสันชนานนท์ ได้กล่าวว่า กิจกรรมการพัฒนามีมากถึง 33 วิธี สามารถเลือกใช้ตามความเหมาะสม ซึ่งผู้วิจัยได้สรุปสาระสำคัญและ นำเสนอ 5 วิธี คือ

1. การสัมมนา (Seminar) หมายถึง การที่บุคคลกลุ่มหนึ่ง ประชุมร่วมกัน แลกเปลี่ยนความคิดเห็นเพื่อทำการศึกษาพิจารณา เรื่องหนึ่งภายใต้การนำของผู้เชี่ยวชาญ

2. การทดลองปฏิบัติงาน (Probation) หมายถึง การให้ บุคลากรทดลองทำงานอยู่ระยะหนึ่งในตำแหน่งใหม่ที่เห็นว่า เหมาะสมกับความรู้ความสามารถเมื่อเห็นว่าผลงานอยู่ในเกณฑ์ มาตรฐาน หรือมีประสิทธิภาพก็จะบรรจุลงในตำแหน่งนั้น ๆ ใน เวลาต่อมา

3. การประชุมเชิงปฏิบัติการ (Work Shop) หมายถึง การให้ผู้เข้ารับการศึกษาฝึกอบรม หรือบรรยายในภาคเช้า และเข้า ห้องทดลองปฏิบัติตามเรื่องที่ได้เรียนตอนเช้า ในภาคบ่ายเป็นการ ฝึกปฏิบัติตามทฤษฎีทันทีที่ได้เรียนมา เท่ากับได้ประยุกต์อย่างเต็มที่ ทันทีที่ได้เรียนมาใหม่ ๆ โอกาสที่จะเข้าใจและจำได้จึงมีมาก

4. การมอบหมายงานพิเศษ หมายถึง การที่ผู้บริหารได้ มอบหมายงานพร้อมทั้งอำนาจหน้าที่ให้กับผู้อยู่ได้บังคับบัญชาไป

ปฏิบัติแทน เพื่อจะศึกษาว่าคุณคนนั้นมีความสามารถมากน้อยแค่ไหน

5. การอบรม (Training) หมายถึง กิจกรรมการเรียนรู้ เฉพาะอย่างของบุคคลเพื่อปรับปรุงและเพิ่มพูนความรู้ ความเข้าใจ ทักษะหรือความชำนาญการและทัศนคติอันเหมาะสมจนสามารถก่อให้เกิดความเปลี่ยนแปลงในพฤติกรรมและทัศนคติเพื่อการปฏิบัติงานในหน้าที่ เพื่อยกมาตรฐานการปฏิบัติงานให้อยู่ในระดับสูง³³

สมาน ริงสิโยกฤษฎ์ ได้กล่าวไว้ว่า สำนักงาน ก.พ. ในฐานะที่เป็นองค์การบริหารงานบุคคลกลางของรัฐ ประกอบกับกฎหมายได้ กำหนดให้ทำหน้าที่ประสานงาน และดำเนินการเกี่ยวกับการพัฒนาข้าราชการ พลเรือน ก็ได้ดำเนินการพัฒนาข้าราชการในหลายด้าน เช่น

1. การประชุมพิเศษข้าราชการใหม่ อันได้แก่ การอบรมผู้ที่ ผ่านการสอบแข่งขันตามโครงการสอบรวมของสำนักงาน ก.พ. ก่อนที่จะส่งไปบรรจุ และแต่งตั้งตามส่วนราชการต่าง ๆ

2. การอบรมเทคนิคการบริหาร อันได้แก่ อบรมเทคนิค การบริหารให้แก่ผู้ที่จะเป็นหัวหน้างานทั้งในระดับหัวหน้าแผนก (Supervisory Training) ระดับหัวหน้ากอง (Middle Management Training) และระดับนักบริหาร (Executive Development)

3. การอบรมเทคนิคในการฝึกอบรม อันได้แก่ การฝึกอบรม เทคนิค ในการฝึกอบรมแก่ผู้ที่มีหน้าที่เกี่ยวกับการอบรมข้าราชการ ในส่วนราชการต่าง ๆ ทั้งนี้เพื่อให้การอบรมข้าราชการในส่วน ราชการต่างๆ มีประสิทธิภาพและถูกต้องตามหลักวิชาการยิ่งขึ้น³⁴

พนัส หันนาคินทร์ ได้กล่าวถึง วิธีการจัดโครงการและกิจกรรม เพื่อพัฒนาบุคลากร ไว้ว่า กิจกรรมต่าง ๆ ที่จัดขึ้นจะต้องมุ่งต่อผลที่จะก่อให้เกิด การประสานงาน และการร่วมมือกันเพื่อนำไปสู่จุดมุ่งหมายของโรงเรียน หรือระบบโรงเรียน เช่น อำเภอ จังหวัด ที่กำหนดไว้โดยชัดเจนแล้ว วิธี

การและกิจกรรมต่าง ๆ ที่จะกล่าวต่อไป อาจนำไปปรับปรุงใช้ได้ในทุกระดับ และทุกประเภทของผู้ปฏิบัติกิจกรรมที่ใช้ในการส่งเสริมบุคลากรที่กำลังปฏิบัติงาน แบ่งออกได้อย่างกว้าง ๆ เป็น 2 ประเภทคือ

1. กิจกรรมที่บุคลากรอาจทำตามลำพัง (Individual Activities) กิจกรรมนี้ อาจจะทำเองโดยความสมัครใจ หรือ โดยการส่งเสริมจากโรงเรียนก็ตามหน้าที่ของครูใหญ่ในการส่งเสริมครูเป็นรายบุคคลก็คือการกระตุ้น ชี้แนะ และพยายามสนับสนุนให้ครูได้กระทำกิจกรรมนั้นๆ ตราบเท่าที่จะไม่เป็นผลเสียแก่โรงเรียนเป็นส่วนรวม เช่น การไปศึกษาต่อที่อื่นย่อมจะทำให้ครูนั้นเจริญขึ้นทั้งความรู้ และความสามารถในการสอน ตลอดจนการทำงานและโดยมากก็มักจะหมายความว่าได้รับเงินเดือนสูงขึ้นด้วย โดยเหตุนี้ครูที่สามารถจะไปศึกษาต่อได้ก็อยากจะไป ซึ่งจะต้องกระทบกระเทือนต่อการสอน และเพิ่มภาระให้แก่ผู้อื่นเป็นธรรมดา ดังนั้นครูใหญ่จึงควรมั่นใจนโยบายที่แน่นอน และเป็นที่ยอมรับกันในโรงเรียนนั้น ในอันที่จะอนุญาตให้ครูที่มีคุณสมบัติพอจะไปศึกษาต่อได้ไปศึกษาต่อตามนโยบายที่ได้ตกลงกันไว้ และไม่ขัดต่อระเบียบการอื่นๆ แต่การที่จะไม่ยอมให้ครูในโรงเรียนได้มีโอกาสไปแสวงหาความรู้เพิ่มเติม โดยเกรงจะเกิดความไม่สะดวกในการบริหารงานของโรงเรียนนั้น ทั้งๆ ที่พอจะทำได้ย่อมเป็นเครื่องแสดงความเห็นแก่ตัวและขาดคุณธรรมของครูใหญ่เอง กิจกรรมที่ครูอาจจะทำตามลำพังคือ

1.1 การอ่าน หรือการแสวงหาความรู้ด้วยวิธีอื่นเป็นการฟังปาฐกถา การอภิปราย เป็นต้น

1.2 การค้นคว้า หรือการศึกษาทางด้านวิชาชีพและวิชาการเป็นการเขียนตำรา

1.3 การหมุนเวียนตำแหน่ง คือ การให้ผู้ปฏิบัติงานได้ผลัดเปลี่ยนกันไปทำหน้าที่อื่น ๆ บ้าง

1.4 การทดลอง และวิจัยการวิจัยเป็นการแสวงหาความจริงจากข้อเท็จจริง หรือข้อมูลที่เสาะหามาเพื่อการสืบสาวลงไปจนทราบความจริง

1.5 การไปสังเกตการสอน หรือการทำงานในโรงเรียนอื่นกิจกรรมเช่นนี้ช่วยให้ไม่หลงผิดว่าสิ่งที่ตนทำไปนั้นเป็นการกระทำที่ดีที่สุดแล้ว

1.6 การมีส่วนร่วมในการบริหารงานของโรงเรียน ซึ่งเป็นการฝึกให้รู้จักการทำงานในฐานะผู้บริหารงาน

1.7 การลาหยุดเพื่อศึกษาต่อทั้งในและต่างประเทศ หลังจากที่ได้ทำการสอนมาพอสมควร

1.8 การติดตามความเจริญของตนเอง เป็นการประเมินผลความก้าวหน้าของตนเองและปรับปรุงตัวเองอยู่เสมอ เช่น การสนทนาในเชิงวิชาการกับเพื่อนร่วมงาน เป็นต้น

2. กิจกรรมส่งเสริมครูประจำการที่จัดเป็นหมู่คณะ กิจกรรมประเภทนี้ผู้บริหารมักจะเป็นผู้ริเริ่มขึ้นเพื่อหวังที่จะปรับปรุงงานด้านต่าง ๆ ของโรงเรียน และในขณะที่เดิวก่อนก็เปิดโอกาสที่จะให้ครูผู้มีส่วนร่วมกิจกรรมเหล่านั้นได้ศึกษา ได้เข้าใจและสามารถนำประสบการณ์ที่ได้รับนั้นไปปฏิบัติให้ได้ผลดียิ่งขึ้นอันจะยังผลดียิ่งขึ้นเกิดความเจริญก้าวหน้าทางวิชาชีพครูด้วยกิจกรรมหมู่คณะ แบ่งออกได้เป็น 2 ประเภทคือ

2.1 การบรรยายหรืออภิปรายโดยวิทยากร ประกอบด้วย การบรรยาย (Lecture) การบรรยายเป็นชุด (Symposium) การอภิปรายเป็นหมู่คณะ (Panel Discussion)

2.2 การให้ผู้เข้าฝึกอบรม มีบทบาทร่วมกันในการพิจารณาปัญหาและหาทางแก้ปัญหาประกอบด้วย การสัมมนา (Seminar) การประชุมปรึกษาหารือ (Conference) การอภิปรายกลุ่ม (Group Discussion) การจัดประชุมเชิงปฏิบัติการ (Work Shop) การสาธิต (Demonstration) การนิเทศ (Supervision) การสั่งสอนหรือการสอนแนะ (Coaching)

การศึกษาเฉพาะกรณี (Case Study) การฝึกฝนความไวต่อ
การเข้าใจ (Sensitivity Training) เป็นต้น³⁵

ชวณพิศ นรเดชาเนก ได้ทำการวิจัยด้านการเสนอโครงการ
พัฒนาคณาจารย์เพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพการสอน การศึกษาเฉพาะกรณี
มหาวิทยาลัยมหิดล พบว่า วิธีการ ฯลฯ

วิธีการและรูปแบบการพัฒนาคณาจารย์ที่เหมาะสม ดังนี้

1. ควรมีหน่วยงานเพื่อกำหน้าที่รับผิดชอบงานด้านการพัฒนา
คณาจารย์โดยตรง

2. ขอบเขตการดำเนินงานพัฒนาคณาจารย์ควรเป็นโครง-
การระยะยาว ตามแผนพัฒนาอุดมศึกษาแห่งชาติ กำหนำที่บริการ
ทางวิชาการเพื่อเสริมความรู้และทักษะด้านการสอน และการวิจัย
เป็นลำดับแรก และให้ค่าปรึกษาเกี่ยวกับการเขียนตำราและบท
ความทางวิชาการเป็นอันดับรอง

3. การจัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาคณาจารย์ เช่น การประชุม-
เชิงปฏิบัติการควรจัดภายในมหาวิทยาลัย

4. วิทยาการที่ดำเนินงานพัฒนาคณาจารย์ควรเป็นคณาจารย์
จากคณะต่าง ๆ ที่ได้ศึกษาเพิ่มเติมหรืออบรมด้านการศึกษาศาสตร์
มาแล้วและควรรับงานวิจัยทางการศึกษาเป็นผลงานทางวิชาการ³⁶

สุบิน แก้วยัง ได้ทำการวิจัยเรื่อง โครงการเสนอเพื่อพัฒนา
คณาจารย์ในวิทยาลัยครู พบว่า

ความคิดเห็นของผู้บริหารและอาจารย์ที่มีต่อการจัดกิจกรรม
เพื่อพัฒนาคณาจารย์ ผู้บริหารและคณาจารย์มีความคิดเห็นตรงกัน
คือ ควรมีหน่วยงานพัฒนาคณาจารย์เป็นหน่วยงานอิสระ โดยมีคณา
จารย์จากทุกวิทยาลัยเป็นกรรมการร่วมดำเนินการ ตลอดจนให้
ความช่วยเหลือจัดสรรงบประมาณจัดหาวิทยากร วัสดุอุปกรณ์ ผู้

เข้าร่วมกิจกรรมควรมาจากทุกภาควิชา ทุกคณะจากวิทยาลัยครู
ในกลุ่มเดียวกันในรูปแบบของการประชุมเชิงปฏิบัติการ โดยเลือก
ใช้ให้เหมาะสมกับเรื่องและกิจกรรมที่จัด^{๒๗}

กรรณิการ์ พงษ์สนิก ได้สรุปผลการวิจัยว่า กิจกรรมในการ
พัฒนาคณาจารย์

จัดในรูปแบบของการประชุม สัมมนา การประชุมเชิงปฏิบัติ
การอภิปราย และการเผยแพร่เอกสารทางวิชาการต่าง ๆ ทั้งนี้
จะมีหน่วยงานใดหน่วยงานหนึ่งรับผิดชอบ โดยดำเนินงานอย่าง
เป็นอิสระ มีนโยบาย และแผนการดำเนินงานที่แน่นอน ด้วย
ความเห็นชอบของ ผู้บริหารระดับสูงของมหาวิทยาลัย การจัด
กิจกรรมเพื่อพัฒนาคณาจารย์ควรมีหน่วยงานกลางรับผิดชอบ^{๒๘}

ชนิดดา เหมือนแก้ว ได้ทำการวิจัยเรื่อง "กิจกรรมการพัฒนา
คณาจารย์ ศึกษาเฉพาะกรณี สจ.พ." พบว่า

ผู้บริหารและคณาจารย์ไม่ทราบนโยบายการพัฒนาคณาจารย์ที่
แน่นอน การดำเนินงานพัฒนาคณาจารย์ขาดการวางแผนอย่างมี
ระบบ ขาดการติดตามและประเมินผลการจัดกิจกรรม ตลอดจน
สำรวจความต้องการของคณาจารย์ ทำให้การพัฒนาคณาจารย์
ด้านต่าง ๆ ได้ปฏิบัติน้อยและไม่ต่อเนื่อง กิจกรรมซึ่งอยู่ในเกณฑ์
ปฏิบัติน้อยได้แก่ การประชุมในเทศ. การส่งเสริมให้มีการศึกษาต่อ
การวิจัย การฝึกอบรม หรือประชุมเชิงปฏิบัติการ การสัมมนา
ทางวิชาการ การเผยแพร่ข่าวสารทางวิชาการและการสืบเปลี่ยน
หน้าที่การงาน^{๒๙}

Hamlin Richard Vernon : 1980 ได้ทำการวิจัยเรื่อง
"คณาจารย์ของมหาวิทยาลัยชุมชนและมีความคิดเห็นด้านการบริหารเพื่อพัฒนา

คณาจารย์" พบว่า

กิจกรรมที่บรรดาคณาจารย์ส่วนใหญ่กระตือรือร้น ที่จะให้ความร่วมมืออย่างแท้จริงได้แก่ การเข้าร่วมประชุมในระดับวิชาชีพโดยทางมหาวิทยาลัยเป็นผู้ออกค่าใช้จ่าย การใช้ผลการประเมินผล การสอนโดยมีนักศึกษาเป็นผู้ประเมิน การอ่านวารสารในสาขาที่ตนถนัด และการเรียนวิชาชีพเพิ่มเติมโดยทางมหาวิทยาลัยเป็นผู้ออกค่าใช้จ่ายให้ และการวิจัยยังพบว่า การพัฒนาคณาจารย์ควรเริ่มจากอาจารย์เอง โปรแกรมที่เริ่มจากผู้บริหารมักไม่ประสบผลสำเร็จ นอกจากนี้ยังขึ้นอยู่กับความแตกต่างระหว่างเจตคติของอาจารย์ และผู้บริหารต้องการโปรแกรมการพัฒนาที่ต่างกันด้วย^{๕๐}

ทัศนีย์ ศุภเมธี ได้ทำการวิจัยเกี่ยวกับ "บทบาทด้านการพัฒนาอาจารย์ของอธิการวิทยาลัยครู" พบว่า

การปฏิบัติการพัฒนาคณาจารย์ของอธิการได้แก่ การประชุมอบรม สัมมนา การศึกษาต่อและบรรยายทางวิชาการ การผลิตเอกสารประกอบการสอน การเขียนบทความและตำรา การวิจัยค้นคว้าและทดลองทางวิชาการ การสังเกตเยี่ยมเยียนดูงานศึกษางานจากอาจารย์อาวุโส การทำงานเป็นโครงการในรูปคณะกรรมการ การสร้างบรรยากาศทางวิชาการและกิจกรรมด้านอื่น ๆ วิธีการทั้งหมดผู้บริหารให้การสนับสนุน แต่อาจารย์เห็นว่า ผู้บริหารให้การสนับสนุนไม่เป็นไปตามความต้องการของอาจารย์^{๕๑}

ส่วนการพัฒนาอาจารย์ในระดับมหาวิทยาลัย ปกรณ์ อังสุสิงห์ ได้ให้ทัศนะไว้ว่า มหาวิทยาลัยควรสนับสนุนอาจารย์ทางด้านวิชาการ ดังนี้

1. การสอนการวิจัยเป็นงานหลักของอาจารย์ควรได้รับการสนับสนุนให้มีการปรับปรุง ความรู้ทางวิชาการของตนเองให้ก้าวหน้าอยู่เสมอ

2. ให้ความสะดวกแก่อาจารย์ในเรื่องอุปกรณ์และเครื่องมือในทางวิชาการ เช่น บริหารห้องสมุด ห้องทดลอง ควรมีให้เพียงพอแก่การสอน และการวิจัยของอาจารย์

3. ส่งเสริมให้อาจารย์มีโอกาสแสดงออกซึ่งผลงานและความสำเร็จทางวิชาการของอาจารย์ การหาทุนสนับสนุนในการวิจัย และการเขียนตำรา จัดให้มีสำนักพิมพ์มหาวิทยาลัย และการจัดออกวารสารทางวิชาการ

4. สนับสนุนให้มีการประชุมทางวิชาการและการแลกเปลี่ยนทางวิชาการ เพื่อเป็นปัจจัยให้อาจารย์ตื่นตัวในทางวิชาการมากขึ้น

5. สนับสนุนให้อาจารย์ได้มีโอกาสไปศึกษาต่อหรือเข้ารับการอบรมหรือค้นคว้าอยู่เสมอ⁴²

การจัดกิจกรรม การพัฒนาบุคลากรของวิทยาลัย สิ่งกีดขวาง อาชีวศึกษา มาลี วิษณุกุล ได้กล่าวถึง ลักษณะการจัดกิจกรรมการพัฒนาบุคลากรส่วนใหญ่มักจะจัดหรือกำหนดกิจกรรมเพื่อพัฒนาบุคลากรไว้ 8 ประการคือ

1. การปฐมนิเทศ
2. การฝึกอบรม หรือการประชุมปฏิบัติการ
3. การสัมมนาทางวิชาการ
4. การเผยแพร่ข่าวสารทางวิชาการ
5. การจัดสัมมนาทางวิชาการ
6. การส่งเสริมให้มีการลาศึกษาต่อ
7. การแต่งตั้งโยกย้ายสับเปลี่ยนหน้าที่การงาน และ
8. การสังเกตเยี่ยมเยียนดูงาน และศึกษาวิถีการทำงาน⁴³

งานวิจัยของ พัชรินทร์ จำรูญโรจน์ เรื่อง "ความคิดเห็นของ
ผู้บริหารและอาจารย์เกี่ยวกับการพัฒนาคณาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน"
พบว่า

ผู้บริหารและอาจารย์ให้ความสำคัญกับบทบาทด้านการสอน
กิจกรรมเกี่ยวกับการเพิ่มพูนความรู้เกี่ยวกับเนื้อหาวิชาที่สอน การ
บริหารการเป็นกรรมการ การบริการทางวิชาการแก่ชุมชน การ
ทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมและกิจกรรมเพื่อพัฒนาคณาจารย์ด้านการ
วิจัย แต่งตำรา และบทความทางวิชาการ^{๕๔}

งานวิจัยของ มาลี วิษณุกุล ได้วิจัยเรื่อง "ความคิดเห็นของผู้
บริหาร และอาจารย์เกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรในวิทยาลัยสังกัดกรมอาชีว-
ศึกษา" พบว่า

การพัฒนาบุคลากรที่ใช้วิธีการพัฒนา คือ การประชุมพิเศษ การ
ฝึกอบรมหรือประชุมเชิงปฏิบัติการ การเผยแพร่ข่าวสารทางวิชา
การ การส่งเสริมให้มีการศึกษาต่อ การสังเกตเยี่ยมเยียน ผลงาน
และศึกษาวิธีการทำงาน และยังมีวิธีการพัฒนาอื่น ๆ คือ การ
สัมมนาทางวิชาการ การจัดสัมมนาทางวิชาการ และการแต่งตั้ง
โยกย้ายตำแหน่งที่การงาน^{๕๕}

งานวิจัยของ มสุรี พลากร เรื่อง "โครงการพัฒนาคณา
จารย์วิทยาลัยแพทยศาสตร์พระมงกุฎเกล้า" ผลการวิจัยพบว่า

การพัฒนาคณาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาทั่วไปมุ่งพัฒนาด้านการ
เรียนการสอนเป็นสำคัญ หลายสถาบันครอบคลุมภารกิจหลักของมหา
วิทยาลัยมีหน่วยงานรับผิดชอบ

ผู้บริหารเข้าร่วมการพัฒนาคณาจารย์มากกว่าอาจารย์

อาจารย์และผู้บริหารต้องการให้มีการจัดกิจกรรมเสริมความรู้
ในทุกบทบาท และความรับผิดชอบรวมทั้งความรู้ด้านการบริหารและ
งานธุรการ

โครงการพัฒนาคณาจารย์ 3 กลุ่มคือ
การส่งเสริมงานวิชาการ
การส่งเสริมสนับสนุนงานวิชาการ
การส่งเสริมงานบริหารและธุรการ^{๕๖}

งานวิจัยของ กิพย์วรรณ สีดลรัศมี เรื่อง "โครงการพัฒนา
คณาจารย์ของวิทยาลัยครูลำปาง พบว่า

ความต้องการการพัฒนาของคณาจารย์ชี้ให้เห็นว่า ผู้บริหาร
และอาจารย์มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับบทบาทและความรับผิดชอบ
การพัฒนาคณาจารย์ด้านกิจกรรมเพื่อพัฒนาคณาจารย์บ่อยครั้ง
ส่วนมากเคยเข้าร่วมกิจกรรมที่จัดขึ้นทั้งในสถาบันและนอกสถาบัน^{๕๗}

งานวิจัยของ ทศนีย์ ศุภเมธี เรื่อง "บทบาทด้านการพัฒนา
อาจารย์อธิการวิทยาลัยครู" พบว่า

อธิการมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาครจารย์อยู่มาก เช่น
การประชุม อบรม สัมมนา ศึกษาต่อ และการบรรยายทางวิชาการ
การผลิตเอกสารประกอบการสอน เขียนบทความและตำรา การ
วิจัยค้นคว้าและทดลองทางวิชาการ การสังเกตเขียนเขียน คู่มือ
ศึกษางานจากอาจารย์อาวุโส การทำงานเป็นโครงการ และทำ
เป็นรูปแบบคณะกรรมการ การสร้างบรรยากาศทางวิชาการ และ
กิจกรรมด้านอื่นๆ แต่คณาจารย์เห็นว่า วิธีการดังกล่าว วิทยาลัย
ปฏิบัติน้อยไม่บ่อยครั้ง^{๕๘}

คณาจารย์มีความรู้และความต้องการเสริมความรู้ในบทบาทและภารกิจด้านการเรียนการสอน โดยเฉพาะอาจารย์หญิง มีความรู้ด้านพื้นฐานเพื่อการสอน วิธีการสอน การดำเนินการสอนและการประเมินผลการสอน และอาจารย์ชายมีความรู้ด้านการใช้สื่อการสอน คณาจารย์ที่มีตำแหน่งหน้าที่ในฐานะเป็นผู้บริหารและอาจารย์มีความรู้ และความต้องการเสริมความรู้ในด้านการดำเนินการสอนการใช้สื่อการสอน การจัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาคณาจารย์ควรมีหน่วยงานกลางรับผิดชอบดำเนินการ และจัดกิจกรรมในลักษณะเป็นโครงการต่อเนื่องตลอดปีการศึกษา

งานวิจัยของ ชวนพิศ นรเดชานท์ เรื่อง "การเสนอโครงการพัฒนาคณาจารย์เพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพการสอน : การศึกษาเฉพาะกรณี มหาวิทยาลัยมหิดล" พบว่า

คณาจารย์มีความต้องการการพัฒนาเรื่อง การวิจัยเพื่อส่งเสริม การสอนมาก และการประเมินผลการสอนของอาจารย์ คณาจารย์มีความต้องการน้อย วิธีการพัฒนาคณาจารย์ควรมีหน่วยงานเพื่อทำหน้าที่รับผิดชอบด้านการพัฒนาคณาจารย์โดยตรงมีลักษณะเป็นหน่วยงานกลาง มีคณาจารย์คณะต่าง ๆ ร่วมดำเนินการและได้รับเงินงบประมาณจากมหาวิทยาลัย ขอบเขตการดำเนินงานควรเป็นโครงการระยะยาว ทำหน้าที่บริการทางวิชาการเพื่อเสริมความรู้ และทักษะด้านการสอนและการวิจัย ให้คำปรึกษาเกี่ยวกับการเขียนตำรา และบทความทางวิชาการการจัดกิจกรรม เช่น การประชุมเชิงปฏิบัติการ ควรจัดภายในมหาวิทยาลัยเป็นโปรแกรมสั้น ๆ 1-2 วัน วิทยากรที่ดำเนินงานพัฒนาคณาจารย์ควรเป็นอาจารย์จากคณะต่าง ๆ ที่ได้ศึกษาเพิ่มเติมและอบรมด้านศึกษาศาสตร์ และทำงานวิจัยทางการศึกษาเป็นผลงานทางวิชาการ^{๕๐}

งานวิจัยของ สุนิน แก้วยัง เรื่อง "โครงการเสนอเพื่อพัฒนาคณาจารย์ในวิทยาลัยครู" พบว่า

ผู้บริหารและอาจารย์มีความรู้ตรงกัน บทบาทและภารกิจด้านการสอนและบทบาทด้านการวิจัย การบริการทางวิชาการแก่ชุมชน และสังคมและควรมีหน่วยงานพัฒนาอาจารย์ที่เป็นหน่วยงานอิสระ โดยมีคณาจารย์จากทุก ๆ วิทยาลัยเป็นกรรมการ จัดสรรงบประมาณ จัดหาวิชาการวัสดุอุปกรณ์ต่าง ๆ กิจกรรมที่จัดก็เป็นการประชุมเชิงปฏิบัติการ⁵⁰

สรุปได้ว่าทฤษฎีและหลักการการพัฒนาบุคลากรที่จะนำมาใช้เป็นแนวทางและกิจกรรมการพัฒนาคณาจารย์นั้น มีความหลากหลายในหลักการ ซึ่งสามารถสรุปได้ดังนี้

1. การพัฒนาบุคลากรคณาจารย์ ที่เป็นการจัดกิจกรรมเป็นรายบุคคลประกอบด้วย
 - 1.1 การแสวงหาความรู้ ด้วยการฟังปาฐกถา การอภิปราย
 - 1.2 การค้นคว้า ทางด้านวิชาชีพและวิชาการ ด้วยการเขียนตำรา
 - 1.3 การหมุนเวียนตำแหน่งงาน
 - 1.4 การทดลองและวิจัย เพื่อการแก้ปัญหาและนำมาพัฒนา
 - 1.5 การไปสังเกตการสอน
 - 1.6 การมีส่วนร่วมในการบริหารงาน
 - 1.7 การลาหยุดเพื่อเพิ่มพูนวิชาการและการศึกษาต่อ
 - 1.8 การติดตามความเจริญก้าวหน้าของตนเอง
 - 1.9 การมอบหมายหน้าที่พิเศษ
2. การพัฒนาบุคลากรคณาจารย์ ที่เป็นการจัดกิจกรรมเป็นหมู่คณะประกอบด้วย
 - 2.1 การประชุมนิเทศข้าราชการที่บรรจุใหม่
 - 2.2 การอบรมเทคนิคการบริหาร
 - 2.3 การอบรมเทคนิคในการฝึกอบรม

- 2.4 การสัมมนาเพื่อแลกเปลี่ยนทัศนคติ ภายใต้อุ
 เชี่ยวชาญ
- 2.5 การทดลองปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดทักษะ
- 2.6 การประชุมเชิงปฏิบัติการ เพื่อความเข้าใจในงาน
 ที่รับผิดชอบ
- 2.7 การฝึกอบรมเพื่อยกมาตรฐานวิชาชีพให้สูงขึ้น

สภาพและปัญหาทั่วไปของคณาจารย์

การที่จะพัฒนาคุณภาพทางวิชาการให้เกิดขึ้นได้นั้น จะต้องมี การพัฒนาบุคลากรเสียก่อน และกลุ่มบุคลากรที่เป็นหัวใจของสถาบันอุดมศึกษาก็คือ คณาจารย์ผู้ทำหน้าที่สอนและวิจัย มีหน้าที่ถ่ายทอดความรู้วิชาการต่าง ๆ และศึกษาค้นคว้าวิจัยทางวิชาการในสาขาวิชาชีพที่ตนมีความรู้ ความสามารถ จุดมุ่งหมายของการอุดมศึกษาคือ การสร้างสรรค์ และจรรโลง ความก้าวหน้าทางวิชาการ เพื่อให้สถาบันอุดมศึกษาได้ใช้ความเป็นเลิศทาง วิชาการการพัฒนาบุคลากรและให้บริการทางวิชาการเพื่อประโยชน์ของสังคม และมนุษยชาติ

เกี่ยวกับปัญหาและความต้องการของคณาจารย์ได้มีผู้ให้ความเห็น ไว้ดังนี้

ชิต บุรีโสดม และคนอื่น ๆ กล่าวโดยสรุปว่า

*ปัญหาและอุปสรรคที่สำคัญในการบริหารงานบุคคลของวิทยาลัย
 ครูในด้านเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรคือ ขาดงบประมาณ ขาดการ
 วางแผนบุคลากร ไม่สนใจการพัฒนาตนเอง การพัฒนาไม่ตรง
 สาขาที่จำเป็น และวิทยาลัยครูไม่สนับสนุนการพัฒนาบุคลากรอย่าง
 จริงใจ^{๕๑}*

ชวนพิศ นรเดชาเนนท์ ได้ทำการวิจัยด้านการเสนอโครงการ พัฒนาคณาจารย์ พบว่า ปัญหาและอุปสรรคการพัฒนาอาจารย์ที่พบมากคือ

"การติดตามผลความสำเร็จในการพัฒนาคณาจารย์และไม่ได้รับการสนับสนุน
ด้านงบประมาณ"⁵²

กรรณิการ์ พงษ์สนิก ได้เสนอโครงการพัฒนาคณาจารย์ของ
มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ พบว่า "คณาจารย์ส่วนมากมีปัญหาการพัฒนาคณาจารย์
ไม่สามารถดำเนินไปด้วยดี เพราะมหาวิทยาลัยไม่มีแผนการดำเนินงาน ขาด
งบประมาณ และความร่วมมือจากฝ่ายต่าง ๆ"⁵³

กิจกรรมการพัฒนาคณาจารย์ศึกษาเฉพาะกรณีของ สจ.พ. ของ
ชนิดดา เหมือนแก้ว พบว่า

*ปัญหาและอุปสรรคที่เกิดขึ้นในการจัดกิจกรรมพัฒนาคณาจารย์
สาเหตุเนื่องมาจากขาดงบประมาณ ขาดการวางแผน และการ
ดำเนินงานอย่างไม่เป็นระบบ ตลอดจนไม่มีหน่วยงานรับผิดชอบโดย
เฉพาะ นอกจากนี้ยังมีการพัฒนาไม่ทั่วถึง ความยุติธรรมในการ
คัดเลือกบุคคลเพื่อการพัฒนา และการประชาสัมพันธ์⁵⁴*

แพรวพราย รัตน์ดิลกพานิชย์ ได้ทำวิจัยเกี่ยวกับสภาพและ
ความต้องการในการพัฒนาคณาจารย์ในสหวิทยาลัยรัตนโกสินทร์ได้พบปัญหา
และอุปสรรคการพัฒนาคณาจารย์ คือ "เกิดจากการขาดงบประมาณ อาจารย์
ลาศึกษาต่อไม่ตรงกับความต้องการของวิทยาลัย อาจารย์ไม่สามารถสอน
วิชาการสาขาอื่น ๆ ไม่กระตือรือร้น การพัฒนาตนเอง และมีผลงานวิจัย
น้อย"⁵⁵

จากงานวิจัยของ พิชรินทร์ จำรูญโรจน์ ได้ศึกษาถึงความคิด
เห็นของผู้บริหารและคณาจารย์เกี่ยวกับการพัฒนาคณาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษา
เอกชน พบว่า ปัญหาและอุปสรรคคือ "การดำเนินงานในการพัฒนาคณาจารย์
ไม่กว้างขวางครอบคลุมในทุกเรื่อง ไม่มีบุคลากรทำหน้าที่ดำเนินงานพัฒนา
คณาจารย์โดยเฉพาะนโยบายไม่ชัดเจนและไม่ต่อเนื่อง งบประมาณสำหรับ
การพัฒนาไม่เพียงพอ"⁵⁶

มาลี วิษณุกุล ได้วิจัยเรื่อง ความคิดเห็นของผู้บริหารและ
อาจารย์เกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรในวิทยาลัยสังกัดกรมอาชีวศึกษา พบว่า

ปัญหาและอุปสรรค คือ "การพัฒนาบุคลากรทำน้อยครั้ง ขาดงบประมาณ ขาดวิชาการผู้เชี่ยวชาญ ความไม่เพียงพอของกำลังคน และความไม่พร้อมด้านอุปกรณ์เครื่องมือต่าง ๆ ขาดหนังสือคู่มือด้านวิชาชีพ ความไม่พร้อมด้านโรงฝึกงานตลอดจนวัสดุอุปกรณ์และเครื่องมือต่าง ๆ"^{๕๗}

จากปัญหาและสภาพทั่วไปการพัฒนาคณาจารย์ที่ประสบอยู่นั้น จะเป็นปัญหาด้านงบประมาณที่จะสนับสนุนการพัฒนาคณาจารย์เป็นหลัก นอกจากนี้ยังมีปัญหาและอุปสรรคอื่น ๆ อีก ซึ่งได้มีการศึกษาวิจัย เช่น

มธุรี พลากร ได้ทำวิจัยเกี่ยวกับ โครงการพัฒนาคณาจารย์ วิทยาลัยแพทยศาสตร์พระมงกุฎเกล้า พบว่า ปัญหาและอุปสรรคของการจัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาคณาจารย์คือ "การขาดตัวบุคคลที่มีความสามารถในการจัด และผู้บริหารไม่ให้การสนับสนุนเท่าที่ควร"^{๕๘}

ทิพย์วรรณ สีตลรัศมี ได้ทำวิจัย พบว่า "การขาดตัวบุคคลที่มีความสามารถในการจัดกิจกรรม และผู้บริหารไม่ให้การสนับสนุนในการจัดกิจกรรม อาจารย์ต้องการให้มีกิจกรรมเสริมความรู้ในทุกบทบาทและความรับผิดชอบ และต้องการให้มีกิจกรรมเสริมความรู้ด้านการบริหารและธุรการด้วย"^{๕๙}

งานวิจัยของ สุวรรณ ศรีคุณ เรื่อง ปัญหาและความต้องการด้านพัฒนาวิชาการของอาจารย์วิทยาลัยครูในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่า "อาจารย์ต้องการให้มีการส่งเสริมงานวิจัยและการพัฒนาเผยแพร่คู่มือการเรียนการสอน และต้องการลาศึกษาต่อได้รับการพัฒนารองลงมา การพัฒนา ด้านอื่น ๆ ต้องการอย่างมาก"^{๖๐}

ชูชัย รัตนภิญโญพงษ์ ได้ทำการวิจัย พบว่า ปัญหาและอุปสรรคในการพัฒนาคณาจารย์ คือ "นโยบายการพัฒนากำหนดไว้ไม่ชัดเจน และไม่นำมาปฏิบัติอย่างแท้จริง นอกจากนี้ยังขาดแคลนงบประมาณที่จะใช้ในการพัฒนาคณาจารย์อีกด้วย"^{๖๑}

สรุปจากสภาพและปัญหาทั่วไปแล้ว สำหรับการพัฒนาคณาจารย์ ด้านอื่น ๆ ยังเป็นปัญหาในภาพรวมของการพัฒนาสำหรับงบประมาณเป็นปัจจัยสำคัญที่ขาดไม่ได้ ดังนั้นหน่วยงานต้องสนับสนุนด้านงบประมาณอย่างเพียงพอ เพื่อตอบสนองความต้องการการพัฒนาคณาจารย์ให้บรรลุตามเจตนารมณ์

ในเรื่องของผลการวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาคณาจารย์ ได้มีผู้ทำการวิจัยเกี่ยวกับเรื่องนี้ไว้หลายท่านคือ การวิจัยของ สุรินทร์ เศรษฐมานิตย์ เรื่อง "การพัฒนาคณาจารย์ในประเทศ" ทำการศึกษาจากประชากร 3 มหาวิทยาลัย ได้แก่ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ และสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้า พบว่า ลักษณะการดำเนินงานพัฒนาคณาจารย์ของแต่ละสถาบันจำแนกออกได้ 4 อย่างคือ

- ปรับปรุงคุณภาพทางวิชาการ โดยการสนับสนุนให้อาจารย์อบรมและศึกษาต่อทั้งภายในประเทศและต่างประเทศ
- ปรับปรุงทักษะการสอน ด้วยการจัดให้มีการประชุมในเทคนิควิทยาการใหม่ จัดสัมมนาประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อเสริมความรู้ด้านการสอน
- ปรับปรุงประสบการณ์ในวิชาชีพ (ทำเฉพาะในจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย) โดยให้อาจารย์ใช้เวลาตอนปิดเทอมปฏิบัติงานในโรงงานเพื่อเพิ่มประสบการณ์
- ปรับปรุงความสามารถในการทำวิจัย พบว่า ในแต่ละมหาวิทยาลัย/สถาบัน ยังมีการทำวิจัยน้อย เมื่อเทียบกับงบประมาณที่ตั้งไว้มีเพียงจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยเท่านั้นที่ค่อนข้างประสบผลสำเร็จในการพัฒนาคณาจารย์ ด้วยการให้อาจารย์ไปปฏิบัติงานเพื่อเพิ่มพูนความรู้ทางวิชาการ และให้ข้อเสนอแนะว่า การที่จะสนับสนุนให้อาจารย์ทำวิจัย ผู้บริหารต้องจัดหาสิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ให้แก่อาจารย์ ได้แก่ หนังสือ อุปกรณ์การทดลอง และเจ้าหน้าที่ด้วย^{๑๒}

ชูชัย รัตนปัญญาพงษ์ ได้ศึกษาการพัฒนาคณาจารย์ในโรงเรียนมัธยมสาธิต สังกัดทบวงมหาวิทยาลัย เขตกรุงเทพมหานคร พบว่า "ความคิดเห็นของผู้บริหารและอาจารย์ที่มีต่อการพัฒนาคณาจารย์ในด้านการสอน ด้านการวิจัย เขียนบทความและตำรา ด้านบริการสังคมและด้านทุนบำรุงศิลปวัฒนธรรม อยู่ในระดับน้อย"^{๑๓}

เมธี บิลันธนานนท์ ได้วิจัยเรื่อง การศึกษาการจัดอัตราค่าจ้าง
อาจารย์ในคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร พบว่า

คุณวุฒิของอาจารย์ส่วนใหญ่เป็นระดับปริญญาโทและอยู่ใน
ตำแหน่งทางวิชาการระดับอาจารย์มากที่สุด อาจารย์ส่วนใหญ่มี
ส่วนร่วมในการทำวิจัยและการเขียนตำรา และยังทำงานบริการ
วิชาการอีกด้วย ปริมาณงานสอนของอาจารย์มีสัดส่วนไม่สมดุลกัน
อาจารย์ได้ทำงานสอนตรงกับประสบการณ์ และความสนใจของ
อาจารย์พอสมควร แต่ค่าความสัมพันธ์ระหว่างพื้นฐานความรู้
อาจารย์ ประสบการณ์และความสนใจยังมีความสัมพันธ์ต่ำ ซึ่งใน
ส่วนนี้ผู้วิจัยได้เสนอให้มหาวิทยาลัยศิลปากรปรับปรุงให้มีความ
สัมพันธ์สูงมากที่สุด และยังเสนอให้มีการพัฒนาบุคลากรให้มีคุณวุฒิ
สูงขึ้นเพื่อให้สอดคล้องกับตำแหน่งงานที่จะขยาย มหาวิทยาลัยใน
อนาคต^{๑๕}

ช่อม มงคล ได้ศึกษาเรื่อง "มหาวิทยาลัยกับความต้องการ
กำลังคน" พบว่า

การจัดการศึกษาในระดับอุดมศึกษาวงจะได้มีการวางแผน
และกำหนดสัดส่วนในการเข้าเรียนให้สอดคล้องกับหลักการที่ว่า
ด้วยความต้องการกำลังคน และหลักการที่ว่าด้วยการเลือกเรียน
อย่างอิสระ เพื่อให้ได้บุคลากรที่เหมาะสมกับงานหลายๆ แบบ และ
เพื่อสนองความต้องการทางด้านเศรษฐกิจของประเทศแม้แต่ใน
ประเทศสหรัฐอเมริกาเองซึ่งมีการจัดการศึกษาอย่างดี ผลิต
บุคคลที่เหมาะสมกับงานอาชีพต่าง ๆ เป็นจำนวนมาก แต่ตลาด
แรงงานก็ไม่สามารถรับจำนวนผู้สำเร็จการศึกษาในสาขาที่เฉพาะ
เจาะจงหรือสาขาอื่น ๆ ทั้งหมดได้ฉะนั้นการศึกษาในมหาวิทยาลัย
ก็ควรจะได้กำหนดอัตราส่วนให้สอดคล้องกับความต้องการกำลังคน
จุดมุ่งหมายเบื้องต้นของการศึกษา สำหรับการเตรียมคนในอาชีพ

เฉพาะอย่างคือ เป็นการศึกษาที่สูญเปล่า ถ้าไม่เตรียมการศึกษาให้ตรงกับอาชีพที่สังคมต้องการ ในบางครั้งแนวความคิดจะเตรียมคนให้ตรงกับงานอาชีพอาจจะล้มเหลว เพราะฉะนั้นจึงควรฝึกคนให้มีความสามารถหลาย ๆ อย่างเพื่อที่จะได้ช่วยทำงานให้สภาพที่สังคมต้องการ^{๑๕}

เชิงอรรถ

¹ เขาวภา พุกกะคุปต์, "การพัฒนาคณาจารย์-ภารกิจที่ต้องทำ", สารพัฒนาคณาจารย์, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ฉบับที่ 1 ปีที่ 4 (มกราคม-กุมภาพันธ์ 2534), หน้า 1.

² Mullaly, Lee J. and Duffy, Norman V. "The Coal of Faculty Development Improving Instruction and Surveying", Improving College and University Teaching, 26 (Spring 1978), p. 121.

³ สมคิด แก้วสนธิ, "ทัศนะเกี่ยวกับการพัฒนาคณาจารย์" "รายงานการสัมมนาในระดับคณะ เรื่อง ปัญหาในการพัฒนาคณาจารย์และข้อเสนอแนะเพื่อแก้ไข (กรุงเทพมหานคร : หน่วยงานพัฒนาคณาจารย์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2522), หน้า 85.

⁴ สุวัฑฒ์ นิยมคำ, "โครงการส่งเสริมและพัฒนาคณาจารย์ของมหาวิทยาลัยเชียงใหม่", สรุปการดำเนินงานในรอบ 4 ปี (พ.ศ. 2526-2529), (เชียงใหม่ : มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, 2530), หน้า 1.

⁵ ปราโมทย์ โชติมงคล, "การบริหารงานบุคคล การบริหารสำหรับผู้บังคับบัญชา รุ่นที่ 6," กรุงเทพมหานคร : ทบวงมหาวิทยาลัย, 2535. (อัดสำเนา)

⁶ สมคิด แก้วสนธิ, "ทัศนะเกี่ยวกับการพัฒนาคณาจารย์", ในการสัมมนาในระดับคณะ เรื่อง ปัญหาในการพัฒนาคณาจารย์และข้อเสนอแนะเพื่อแก้ไข, (จัดโดย ทบวงมหาวิทยาลัยร่วมมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ วันที่ 19-20 กันยายน 2530), หน้า 80-86.

⁷อุทัย หิรัญโต, หลักการบริหารงานบุคคล (กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์ไทยวัฒนาพานิช, 2513), หน้า 78.

⁸ภิญโญ สาธร, การบริหารการศึกษา (กรุงเทพมหานคร : ศ.ส. การพิมพ์, 2523), หน้า 233.

⁹ไพฑูรย์ สิลารัตน์, "ข้อสังเกตเกี่ยวกับการพัฒนาอาจารย์ในสหรัฐอเมริกา". ข่าวสารหน่วยพัฒนาอาจารย์ด้านการเรียนการสอน.1 (จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, มีนาคม 2520), หน้า 13-14.

¹⁰JERRY G. GAFF, "The United States of America Toward the Improvement of teaching", in Staff Development in Higher Education, p. 234.

¹¹กฤษณา ชูติมา, "การพัฒนาอาจารย์" คู่มือการประชุมเชิงปฏิบัติการด้านการเรียนการสอน (กรุงเทพมหานคร : หน่วยพัฒนาการคณาจารย์ฝ่ายวิชาการ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, (2524), หน้า 137-138.

¹²แพรวพราว รัตน์ดิลกพานิชย์, "สภาพและความต้องการในการพัฒนาอาจารย์ในสหวิทยาลัยรัตนโกสินทร์", (วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, ภาควิชาบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2529), หน้า 23.

¹³Civil Service Training, Employee Training in Public Service (Chicago : Civil Service Assembly of the United States and Canada, 1941), p. 2.

¹⁴Helem M. Tobin and Others, The Processes of Staff Development : Component for Change (Saint Louis : The C.V.Mosby Co., 1974), p. 3.

¹⁵Russell C. Swansbury, *Inservice Education* (New York : G.P. Putnum's Sons, 1968), p. 47.

¹⁶สมพงษ์ เกษมสิน, การบริหาร (พระนคร : ไทยพัฒนาการพิมพ์, 2513) หน้า 531.

¹⁷อรทัย ก๊กผล, "การบริหารบุคคลในภาครัฐกิจ". เอกสารประกอบคำบรรยาย คณะรัฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, (2517), หน้า 31-35.

¹⁸พนัส หันนาคินทร์, การบริหารบุคลากรในโรงเรียน (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์พิมพ์เทศ, 2526), หน้า 183.

¹⁹Abraham H. Maslow, *Motivation and Personality*. New York : Harper and Brother, 2526), p. 275.

²⁰อนันต์ เกตวงศ์, หลักและเทคนิคการวางแผน (กรุงเทพมหานคร : โอเดียนสโตร์, 2524), หน้า 136.

²¹ชวนพิศ นรเดชาพันธ์, "การเสนอโครงการพัฒนาคณาจารย์เพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพการสอน : การศึกษาเฉพาะกรณีมหาวิทยาลัยมหิดล," (วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, ภาควิชาบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2525), หน้า 47-48.

²²Leslie J. Bishop, *Staff Development and Instructional Improvement : Plan and Procedure* (Boston : Allyn & Bacon, 1979), pp. 4-8.

²³ ศิริจินภา จามรมาน, "แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ การบริหารสำหรับผู้ บังคับบัญชา รุ่นที่ 6," (กรุงเทพมหานคร : ทบวงมหาวิทยาลัย, 2535). (อัครสาเนา)

²⁴ แพรวพราว รัตนดีลกพานิช, "สิ่งที่ได้เข้ามาแล้ว, หน้า 31-32"

²⁵ ทบวงมหาวิทยาลัย, "วัตถุประสงค์ นโยบาย มาตรการ และ เป้าหมาย" แผนพัฒนาการศึกษาระดับอุดมศึกษา ฉบับที่ 7 (พ.ศ. 2535-2539), กรุงเทพมหานคร : ทบวงมหาวิทยาลัย, 2535), หน้า 5.

²⁶ ทบวงมหาวิทยาลัย, "ผลการดำเนินงานที่สำคัญของทบวงมหา วิทยาลัยในรอบปี 2535 ที่ผ่านมา", อนุสรณ์อุดมศึกษา ปีที่ 19 ฉบับ 178 (เมษายน 2536), หน้า 5-7.

²⁷ สมพงษ์ เกษมสิน, การพัฒนาบุคคล (กรุงเทพมหานคร : ไทศ พัฒนาการพิมพ์, 2520), หน้า 41-45.

²⁸ วิเชียร ทวีลาภ, นิเทศพยาบาล (กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์ รุ่งเรืองธรรม, 2527), หน้า 95-96.

²⁹ ไพฑูรย์ สีนลาวัฒน์, "การบริหารสถาบันอุดมศึกษา", ศึกษาปริทัศน์ (1 กันยายน 2522), หน้า 61-61.

³⁰ พิชรินทร์ จำรูญโรจน์, "ความคิดเห็นของผู้บริหารและอาจารย์ เกี่ยวกับการพัฒนาคณาจารย์ใน สถาบันอุดมศึกษาเอกชน", (วิทยานิพนธ์ครุ- ศาสตร์มหาบัณฑิต, ภาควิชาบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, จุฬาลงกรณ์ มหาวิทยาลัย, 2530), หน้า 53-54.

³¹ชูชัย รัตนภิญโญพงษ์, "การศึกษาการพัฒนาคณาจารย์ในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดทบวงมหาวิทยาลัย ในเขต กทม," (วิทยานิพนธ์ครุศาสตร์มหาบัณฑิต, ภาควิชาบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2527), หน้า 21-22.

³²ทิพวรรณ สีดลรัศมี, "โครงการพัฒนาคณาจารย์ของวิทยาลัยครูลำปาง", (วิทยานิพนธ์ครุศาสตร์มหาบัณฑิต, ภาควิชาบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2522), หน้า 19-20.

³³เมธี บิลันชนานนท์, "การบริหารงานบุคคลในวงการศึกษา" พิมพ์ครั้งที่ 2 (กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์โอเดียนสโตร์, 2529), หน้า 114.

³⁴สมาน รังสิโยภฤกษ์, "ความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับการบริหารบุคคล" พิมพ์ครั้งที่ 13 (กรุงเทพมหานคร : บริษัทประชาชน จำกัด แผนกการพิมพ์), 2530), หน้า 85.

³⁵พนัส หันนาคินทร์, สิ่งที่ได้อ้างมาแล้ว, หน้า 139-144.

³⁶ชวันพิศ นรเดชาพันธ์, สิ่งที่ได้อ้างมาแล้ว, หน้า 123-127.

³⁷สุบิน แก้วยัง, "โครงการเสนอเพื่อพัฒนาคณาจารย์ในมหาวิทยาลัย", (วิทยานิพนธ์ครุศาสตร์มหาบัณฑิต, ภาควิชาบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2525), หน้า 118.

³⁸กรรณิการ์ พงษ์สนิก, "การเสนอโครงการพัฒนาคณาจารย์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่", (วิทยานิพนธ์ครุศาสตร์มหาบัณฑิต, ภาควิชาบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2525), หน้า จ-ช.

³⁹ ชนัดดา เหมือนแก้ว, "กิจกรรมพัฒนาคณาจารย์ศึกษาเฉพาะกรณีสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ", (วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, ภาควิชาบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2528), หน้า 72.

⁴⁰ Hamlin, Richard Vernon, "Community College Faculty Orientations Toward Academic Activities at A Land Grant University", Dissertation Abstrast No. 2023225 (October 1980), pp. 1429-1431-A.

⁴¹ ทศนีย์ ศุภเมธี, "บทบาทด้านการพัฒนาอาจารย์ของอธิการวิทยาลัยครู," (วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, ภาควิชาบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2525), หน้า 164.

⁴² ปกรณ์ อังศุสิงห์, "สถานะและสวัสดิการของอาจารย์มหาวิทยาลัย", รายงานการสัมมนาวิทยาลัย ครั้งที่ 2 การบริหารมหาวิทยาลัย (วันที่ 29-31 กรกฎาคม 2510), หน้า 140-141.

⁴³ มาลี วิชญกุล, "ความคิดเห็นของผู้บริหารและอาจารย์เกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรในวิทยาลัยอาชีวศึกษา," (วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, ภาควิชาบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2523), หน้า 34.

⁴⁴ พัชรินทร์ จำรูญโรจน์, สิ่งที่ได้อ้างมาแล้ว, หน้า จ-ฉ.

⁴⁵ มาลี วิชญกุล, สิ่งที่ได้อ้างมาแล้ว, หน้า ง-ฉ.

⁴⁶ มยุรี พลากรู, "โครงการพัฒนาคณาจารย์วิทยาลัยแพทยศาสตร์พระมงกุฎเกล้า", (วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, ภาควิชาบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2523), หน้า จ-ช.

⁴⁷ ทิพย์วรรณ สีดลรัศมี, สิ่งที่ได้อ้างมาแล้ว, หน้า จ-ฉ.

⁴⁸ ทศนี้อย์ ศุภเมธี, สิ่งที่ได้อ้างมาแล้ว, หน้า จ-ฉ.

⁴⁹ ชวนพิศ นรเดชานนท์, สิ่งที่ได้อ้างมาแล้ว, หน้า จ-ฉ.

⁵⁰ สุบิน แก้วยัง, สิ่งที่ได้อ้างมาแล้ว, หน้า จ-ช.

⁵¹ ชิต ปุริโสคม, "การบริหารบุคคลของวิทยาลัยครูในประเทศไทย", (วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, ภาควิชาบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2522), หน้า 32.

⁵² ชวนพิศ นรเดชานนท์, สิ่งที่ได้อ้างมาแล้ว, หน้า 137.

⁵³ กรรณิการ์ พงษ์สนิท, สิ่งที่ได้อ้างมาแล้ว, หน้า 116.

⁵⁴ ชนัดดา เหมือนแก้ว, สิ่งที่ได้อ้างมาแล้ว, หน้า 115.

⁵⁵ แพรวพราย รัตนดิลกพานิชย์, สิ่งที่ได้อ้างมาแล้ว, หน้า 146.

⁵⁶ พัชรินทร์ จำรูญโรจน์, สิ่งที่ได้อ้างมาแล้ว, หน้า 118.

⁵⁷ มาลี วิชญกุล, สิ่งที่ได้อ้างมาแล้ว, หน้า 110.

^{๕๘} มยุรี พลากร, สิ่งที่ได้อ้างมาแล้ว, หน้า 122.

^{๕๙} ทิพย์วรรณ สีลลรัศมี, สิ่งที่ได้อ้างมาแล้ว, หน้า 168.

^{๖๐} สุวรรณ ศรีคุณ, "ปัญหาและความต้องการด้านวิชาการของคณาจารย์วิทยาลัยครูในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ", (ปริญญานิพนธ์มหาบัณฑิต, ภาควิชาบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2521), หน้า จ-ช.

^{๖๑} ชูชัย รัตนภิญโญพงษ์, "การพัฒนาคณาจารย์ในโรงเรียนมัธยมสาธิตสังกัดทบวงมหาวิทยาลัย เขตกรุงเทพมหานคร", รวมบทความวิจัยวิทยานิพนธ์, ปีการศึกษา 2525, (กรุงเทพมหานคร : ม.ป.ท. 2527), หน้า 28.

^{๖๒} สุรินทร์ เศรษฐมานิตย์, "Staff Development in Thailand" (Staff Development in Southeast Asian University : 1981), pp. 242-256.

^{๖๓} ชูชัย รัตนภิญโญพงษ์, สิ่งที่ได้อ้างมาแล้ว, หน้า 85.

^{๖๔} เมธี ปิณฑนานนท์, การบริหารงานบุคคลในวงการศึกษา (กรุงเทพมหานคร : จรัสสินทวงศ์การพิมพ์, 2523), หน้า 105.

^{๖๕} ช่อม มงคล, "มหาวิทยาลัยกับความต้องการกำลังคน" การศึกษาแห่งชาติ ปีที่ 1 ฉบับที่ 2 (23-26; ธันวาคม 2519 - มกราคม 2520) หน้า 16.

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่องนี้มุ่งศึกษาถึงความต้องการการพัฒนาคณาจารย์ของคณาจารย์ สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง โดยใช้ระเบียบวิธีการวิจัยแบบการวิจัยเชิงบรรยาย (Descriptive Research) ในลักษณะของการพัฒนาคณาจารย์และวิธีการพัฒนาคณาจารย์ที่เหมาะสมกับ - ศักยภาพของคณาจารย์คือ

1. ความรู้ ความสามารถ ด้านวิชาชีพเฉพาะสาขา
2. ความรู้ ความสามารถ ด้านวิชาการสอน
3. ความรู้ ความสามารถ ด้านวิชาการด้านอื่น ๆ ที่เน้น

บทบาทหน้าที่ของคณาจารย์ในสถาบันฯ

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาความต้องการในการพัฒนาคณาจารย์ ในด้าน
 - 1.1 ความรู้ ความสามารถ ด้านวิชาชีพเฉพาะสาขา
 - 1.2 ความรู้ ความสามารถ ด้านวิชาการสอน
 - 1.3 ความรู้ ความสามารถ ด้านวิชาการด้านอื่นๆ ที่

เน้นบทบาทหน้าที่ของคณาจารย์ในสถาบันฯ

2. เพื่อศึกษาวิธีการ การพัฒนาคณาจารย์ที่เหมาะสม
3. เพื่อเปรียบเทียบความต้องการการพัฒนาคณาจารย์ที่มีวุฒิ

การ ศึกษา และตำแหน่งทางวิชาการต่างกัน

4. เพื่อศึกษาปัญหาและอุปสรรคการพัฒนา ที่คณาจารย์ประสบ

ในปัจจุบัน

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ประกอบด้วย ข้าราชการ สาข ก. ซึ่งเป็นข้าราชการพลเรือนในมหาวิทยาลัย และเป็นคณาจารย์ประจำของ สถาบันฯ จากคณะต่าง ๆ 5 คณะ ที่สอนมาแล้วไม่น้อยกว่า 1 ปี (นับตั้งแต่วันที่บรรจุ) จำนวน 434 คน ขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ จำนวน 237 คน ผู้วิจัยกำหนดขนาดตัวอย่าง โดยใช้ค่า ขนาดตัวอย่าง จากตารางแสดงขนาดตัวอย่างและจำนวนประชากรของ Krejcie และ Morgan ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ค่าความคลาดเคลื่อน ร้อยละ 5 เพื่อให้ได้แบบสอบถามกลับคืนไม่น้อยกว่าค่าขนาดตัวอย่างตามตาราง 217 คน ผู้วิจัยจึงกำหนดขนาดตัวอย่าง 275 คน จากจำนวนประชากร 434 คน

2. วิธีการเลือกกลุ่มตัวอย่าง

การวิจัยครั้งนี้ได้เลือกตัวอย่างโดยวิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) ดำเนินการดังนี้

2.1 จำแนกคณาจารย์ตามคณะและภาควิชาในคณะนั้น ๆ

2.2 สุ่มแบบง่าย ด้วยการจับฉลากรายชื่อคณาจารย์ในภาควิชา แต่ละภาควิชาตามสัดส่วนของประชากร

ดังนั้นกลุ่มตัวอย่างที่ได้จึงประกอบด้วยคณาจารย์จากทุกภาควิชา ในทุกคณะของสถาบัน

ตารางที่ 1

แสดงจำนวนประชากร และจำนวนขนาดตัวอย่างประชากรทุกคณะในสถาบัน

คณะ	ประชากร	ขนาดตัวอย่างประชากร
1. คณะวิศวกรรมศาสตร์	141	89
2. คณะสถาปัตยกรรมศาสตร์	87	55
3. คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม	58	37
4. คณะเทคโนโลยีการเกษตร	80	51
5. คณะวิทยาศาสตร์	68	43
รวม	434	275

3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

แบบสอบถามที่สร้างขึ้นเป็นแบบ Rating Scale ซึ่งแบ่งออกเป็น 3 ตอน ประกอบด้วย

ตอนที่ 1 เป็นข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ลักษณะคำถามที่ใช้เป็นแบบสอบถามที่กำหนดให้เลือกตอบ (Check List) จำนวน 18 ข้อ สอบถามเกี่ยวกับคณะที่สังกัด ภาควิชาที่สังกัดและทำการสอน วุฒิกการศึกษา ตำแหน่งทางวิชาการ ประวัติการทำงาน เช่น การศึกษาต่อ ฝึกอบรม ทำวิจัยการลาพักไปปฏิบัติงานเพื่อเพิ่มพูนความรู้ การเขียน แต่ง แปล ตำรา หนังสือและการเข้ารับการปริญญนิเทศ

ตอนที่ 2 เป็นข้อมูลเกี่ยวกับความต้องการการพัฒนาคณาจารย์ ด้านต่าง ๆ ทั้ง 3 ด้าน ของคณาจารย์เป็นแบบสอบถาม แบบมาตราส่วน ประมาณค่า (Rating Scale) จำนวน 68 ข้อ ซึ่งมุ่งศึกษาถึงความต้องการการพัฒนาคณาจารย์ในด้านวิชาชีพเฉพาะสาขา ในด้านวิชาการสอน

และวิชาการด้านอื่นๆ ที่เน้นบทบาทภารกิจของคณาจารย์ และมุ่งศึกษาวิธีการพัฒนาคณาจารย์ ในวิธีการที่เหมาะสมในสาขาวิชาดังกล่าวว่ามีอย่างน้อยเพียงใด อันประกอบด้วย

1. ความต้องการการพัฒนา ด้านวิชาชีพเฉพาะสาขา
2. วิธีการการพัฒนา ด้านวิชาชีพเฉพาะสาขา
3. ความต้องการการพัฒนา ด้านวิทยาการสอน
4. วิธีการการพัฒนา ด้านวิทยาการสอน
5. ความต้องการการพัฒนา ด้านวิชาการด้านอื่น ๆ ที่เน้น

บทบาทหน้าที่ของคณาจารย์ในสถาบันฯ

6. วิธีการพัฒนา ด้านวิชาการอื่น ๆ ที่เน้นบทบาทหน้าที่ของคณาจารย์ในสถาบันฯ

โดยให้คณาจารย์ พิจารณามีความต้องการพัฒนาในประเด็นของข้อความนั้นระดับใดด้วย การประเมินค่า ดังนี้

- | | |
|--------------------|------------|
| มีความต้องการพัฒนา | มากที่สุด |
| มีความต้องการพัฒนา | มาก |
| มีความต้องการพัฒนา | ปานกลาง |
| มีความต้องการพัฒนา | น้อย |
| มีความต้องการพัฒนา | น้อยที่สุด |

สำหรับวิธีการพัฒนาที่เหมาะสมให้คณาจารย์พิจารณาว่าประเด็นใดของข้อความนั้น โดยการประเมินค่า ระดับความเหมาะสม ดังนี้

- | | |
|--------------|-------------------|
| วิธีการพัฒนา | เหมาะสมมากที่สุด |
| วิธีการพัฒนา | เหมาะสมมาก |
| วิธีการพัฒนา | เหมาะสมปานกลาง |
| วิธีการพัฒนา | เหมาะสมน้อย |
| วิธีการพัฒนา | เหมาะสมน้อยที่สุด |

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามที่ถามถึงปัญหาและอุปสรรคในการพัฒนาคณาจารย์มีอย่างน้อยเพียงใด 19 ข้อ โดยให้คณาจารย์พิจารณาถึงประเด็นปัญหาและอุปสรรคการพัฒนาที่เกิดขึ้นในปัจจุบันด้วยการประเมินค่าระดับปัญหา ดังนี้

ปัญหาและอุปสรรคการพัฒนา	มากที่สุด
ปัญหาและอุปสรรคการพัฒนา	มาก
ปัญหาและอุปสรรคการพัฒนา	ปานกลาง
ปัญหาและอุปสรรคการพัฒนา	น้อย
ปัญหาและอุปสรรคการพัฒนา	น้อยที่สุด

4. การสร้างเครื่องมือสำหรับการวิจัย

ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างเครื่องมือเป็นขั้นตอนดังต่อไปนี้

4.1 การสร้างแบบสอบถามได้มาจากการศึกษาสภาพทั่วไป ใน การพัฒนาคณาจารย์ของสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาด - กระบัง

4.2 การศึกษา ค้นคว้าจากเอกสาร บทความ ตำรา คู่มือ การพัฒนาคณาจารย์ และการวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาคณาจารย์

4.3 นำแบบสอบถาม ฉบับที่สร้างขึ้นมาให้อาจารย์ที่ปรึกษา ตรวจสอบเนื้อหา ภาษาที่ใช้เพื่อปรับปรุงแก้ไขให้ถูกต้อง และสมบูรณ์ยิ่งขึ้น โดยให้ครอบคลุมเนื้อหา แต่ละด้านให้เหมาะสมที่สุด

4.4 นำแบบสอบถาม ที่ตรวจสอบแก้ไขแล้วนำไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิ ทั้งภายในสถาบันและภายนอกสถาบัน ตรวจสอบพิจารณา จำนวน 8 ท่าน ดังนี้

1. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ศุภชัย รตโนภาส รองอธิการบดีฝ่ายวิชาการ สจล.
2. รองศาสตราจารย์ ดร.สมเกียรติ สุภเดช คณบดี คณะวิศวกรรมศาสตร์ สจล.
3. รองศาสตราจารย์ ดร.ปรีชาพร วงศ์อนุตรโรจน์ คณบดี คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม
4. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นิพนธ์ วงศ์วิเศษศิริกุล อาจารย์ประจำ คณะวิทยาศาสตร์ สจล.

5. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เกษม สร้อยทอง
อาจารย์ประจำ คณะเทคโนโลยีการเกษตร สจล.
6. อาจารย์ ดร.สมชาย ศรีพงษ์
อาจารย์ประจำ คณะสถาปัตยกรรมศาสตร์ สจล.
7. อาจารย์ ดร.วราพรณ น้อยสุวรรณ
ศึกษานิเทศก์กรมอาชีวศึกษา
8. อาจารย์ ดร.กอบพร อินทรกำแหง
ศึกษานิเทศก์กรมอาชีวศึกษา

4.5 เมื่อผู้ทรงคุณวุฒิได้พิจารณาตรวจสอบแก้ไขเพิ่มเติมข้อ
คำถามทางด้านภาษาถ้อยคำและเนื้อหาสาระ ตลอดจนความถูกต้องที่ครอบคลุม
หลักการพัฒนาคณาจารย์ของสถาบันฯ และทฤษฎีต่าง ๆ แล้วนำแบบสอบถาม
เสนอต่อคณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยาลัยอีกครั้งหนึ่ง และแก้ไขแบบสอบถาม
ที่คณะกรรมการฯ เสนอแนะ

4.6 นำแบบสอบถามไปทดลอง (Try out) กับคณาจารย์ทุก
คณะในสถาบัน จำนวน 30 คน เมื่อรับแบบสอบถามกลับคืนมา นำไปคำนวณ
หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา
(α - Coefficient)¹ คำนวณได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเกี่ยวกับ
การพัฒนาคณาจารย์ทั้ง 3 ด้าน คือ ด้านวิชาชีพเฉพาะสาขาเท่ากับ 0.96
ด้านวิชาการสอน 0.96 และด้านวิชาการอื่นๆ ที่เน้นบทบาทหน้าที่ของคณา
จารย์ในสถาบันเท่ากับ 0.96 แสดงว่าแบบสอบถามชุดนี้มีค่าสูงเพียงพอ
เชื่อถือได้ในการวัดครั้งต่อไป

5. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลดังนี้

- 5.1 ผู้วิจัยนำหนังสือที่บัณฑิตวิทยาลัยออกให้เพื่อเสนอต่อคณบดี
ทุกคณะในสถาบันฯ เพื่อขออนุญาตเก็บรวบรวมข้อมูล
- 5.2 ผู้วิจัย มีหนังสือถึงหัวหน้าภาควิชาทุกภาควิชาของทุกคณะ
ในสถาบันฯ เพื่อขอความอนุเคราะห์แจกแบบสอบถามให้กับคณาจารย์ใน

ภาควิชาเพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย

5.3 การแจกแบบสอบถาม ผู้วิจัยได้แจกแบบสอบถามให้กับคณาจารย์ของสถาบันฯ ตั้งแต่วันที่ 20 ตุลาคม 2535 ถึงวันที่ 20 ธันวาคม 2535 ปรากฏว่าได้มีผู้ตอบแบบสอบถามและส่งคืนมาจำนวนหนึ่ง สำหรับคณาจารย์ที่ยังไม่ตอบแบบสอบถาม ผู้วิจัยได้ทวงถามและติดตามด้วยตนเอง ระหว่างวันที่ 7 มกราคม 2536 ถึงวันที่ 27 มกราคม 2536

ผู้วิจัยได้ส่งแบบสอบถามไปให้คณาจารย์ของสถาบันที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 275 ฉบับ และได้รับแบบสอบถามกลับคืนมาทั้งสิ้น 237 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 86.18 ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2
ร้อยละของคณาจารย์ตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถาม

คณะ	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง (คณาจารย์ตัวอย่าง)	คณาจารย์ที่ตอบแบบสอบถาม	
		จำนวน	ร้อยละ
คณะวิศวกรรมศาสตร์	89	72	80.89
คณะสถาปัตยกรรมศาสตร์	55	51	92.72
คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม	37	32	86.48
คณะเทคโนโลยีการเกษตร	51	46	90.19
คณะวิทยาศาสตร์	43	36	83.72
รวม	275	237	86.18

6. การวิเคราะห์ข้อมูล

เมื่อผู้วิจัยได้รับแบบสอบถามกลับคืนมาแล้ว ผู้วิจัยดำเนินการตามลำดับขั้นต่อไปนี้

6.1 วิเคราะห์สถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามโดยการหาค่าร้อยละ

6.2 วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความต้องการการพัฒนาคุณาจารย์ด้านต่าง ๆ 3 ด้านคือ

6.2.1 ความรู้ ความสามารถ ด้านวิชาชีพเฉพาะสาขา

6.2.2 ความรู้ ความสามารถ ด้านวิชาการสอน

6.2.3 ความรู้ ความสามารถ ด้านวิชาการอื่น ๆ ที่

เน้นบทบาทหน้าที่ของคณาจารย์ในสถาบัน

โดยการคำนวณหาค่าเฉลี่ยเลขคณิต (Arithmetic Mean) \bar{X} และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน S.D. (Standard Deviation) ในแต่ละด้านและแต่ละข้อกระทง

6.3 วิเคราะห์เพื่อเปรียบเทียบความต้องการการพัฒนาคุณาจารย์ที่มีวุฒิการศึกษา ตำแหน่งทางวิชาการ ต่างกัน โดยการวิเคราะห์เปรียบเทียบเป็นรายด้าน (\bar{X} , S.D.) เพื่อทดสอบสมมติฐานความแตกต่างระหว่างคณาจารย์ตัวอย่าง ที่มีวุฒิการศึกษาและตำแหน่งทางวิชาการต่างกัน โดยการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One Way Analysis of Variance, F-test) และทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ โดยใช้วิธีการของ Scheffe's Method.²

6.4 เกณฑ์การพิจารณา ข้อมูลเกี่ยวกับความต้องการการพัฒนาวิธีการพัฒนาและปัญหาอุปสรรคการพัฒนาคุณาจารย์ ผู้วิจัยได้แปลความหมายคะแนนเฉลี่ยของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระดับความต้องการ ระดับความเหมาะสมและระดับปัญหา มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด โดยใช้เกณฑ์ของ ประคอง กรรณสูต ดังนี้

ค่าเฉลี่ยระหว่าง	4.50-5.00	หมายถึง	ระดับความต้องการ	มากที่สุด
			ระดับความเหมาะสม	มากที่สุด
			ระดับปัญหา	มากที่สุด
ค่าเฉลี่ยระหว่าง	3.50-4.49	หมายถึง	ระดับความต้องการ	มาก
			ระดับความเหมาะสม	มาก
			ระดับปัญหา	มาก
ค่าเฉลี่ยระหว่าง	2.50-3.49	หมายถึง	ระดับความต้องการ	ปานกลาง
			ระดับความเหมาะสม	ปานกลาง
			ระดับปัญหา	ปานกลาง
ค่าเฉลี่ยระหว่าง	1.50-2.49	หมายถึง	ระดับความต้องการ	น้อย
			ระดับความเหมาะสม	น้อย
			ระดับปัญหา	น้อย
ค่าเฉลี่ยระหว่าง	1.00-1.49	หมายถึง	ระดับความต้องการ	น้อยที่สุด
			ระดับความเหมาะสม	น้อยที่สุด
			ระดับปัญหา	น้อยที่สุด ³

7. การคำนวณหาค่าสถิติ

การวิเคราะห์ข้อมูลตามข้อ 2 และข้อ 3 ใช้โปรแกรมสำเร็จ-
รูปสำหรับการวิจัยทางสังคมศาสตร์ SPSS/PC (Statistical Package
for the Social Sciences)

เชิงบรรณ

¹Lee J. Cronbach, Essentials of Psychological Testing (New York : Harper & Row Publisher Company, 1970), p. 160.

²อนันต์ ศรีโสภากา, หลักการวิจัยเบื้องต้น, พิมพ์ครั้งที่ 2 (กรุงเทพมหานคร : ไทชวัฒนาพานิช, 2527), หน้า 194.

³ประคอง กรรณสุด, สถิติประยุกต์สำหรับครู, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์ไทชวัฒนาพานิช, 2529), หน้า 77.

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาความต้องการการพัฒนาคณาจารย์ของคณาจารย์
สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ผู้วิจัยได้ทำการ
วิเคราะห์ข้อมูลพร้อมทั้งเสนอตารางวิเคราะห์ โดยแยกออกเป็น 4 ตอน
ดังนี้

ตอนที่ 1 เสนอข้อมูลเกี่ยวกับสถานสภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม
ด้วยคำร้อยละ

ตอนที่ 2 เสนอข้อมูลเกี่ยวกับความต้องการและวิธีการ การ
พัฒนาคณาจารย์ด้านต่าง ๆ คือ

- ความต้องการและวิธีการ การพัฒนาด้านวิชาชีพเฉพาะ
สาขา

- ความต้องการและวิธีการ การพัฒนาด้านวิชาการสอน

- ความต้องการและวิธีการ การพัฒนาด้านวิชาการอื่น ๆ ที่

เน้นบทบาทหน้าที่ของคณาจารย์ในสถาบัน

แสดงด้วยค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความ
ต้องการ

ตอนที่ 3 เปรียบเทียบความต้องการการพัฒนาของคณาจารย์
ที่มีวุฒิการศึกษาและตำแหน่งทางวิชาการต่างกัน

ตอนที่ 4 ปัญหาและอุปสรรค การพัฒนาคณาจารย์ในปัจจุบัน
วิเคราะห์ข้อมูลด้วยค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับปัญหา

การวิจัยครั้งนี้ ได้ศึกษาจากคำตอบแบบสอบถามที่ได้รับคืนจาก
คณาจารย์ที่เป็นตัวอย่าง จำนวน 237 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 86.18 ผลการ
วิเคราะห์ข้อมูลเป็นดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป

คณาจารย์ผู้ตอบแบบสอบถามเป็นอาจารย์ประจำภาควิชาที่มีการ
เรียนการสอน หลักสูตรระดับปริญญาตรีร้อยละ 53.5 อาจารย์ประจำภาค

วิชาที่มีการเรียนการสอน หลักสูตรปริญญาตรี และสูงกว่าปริญญาตรี ร้อยละ 46.5

คณาจารย์ร้อยละ 60.5 ทำการสอนเฉพาะหลักสูตรระดับปริญญาตรี ร้อยละ 35.5 ทำการสอนทั้งหลักสูตรระดับปริญญาตรีและสูงกว่า คณาจารย์ทำการสอนเฉพาะในหลักสูตรสูงกว่าปริญญาตรี ร้อยละ 4.0 เท่านั้น

ตารางที่ 3

ร้อยละของคณาจารย์ตัวอย่างจำแนกตามวุฒิการศึกษาสูงสุด

หน่วย : คน

วุฒิการศึกษาสูงสุด	จำนวน	ร้อยละ
ปริญญาตรี	56	23.5
ปริญญาโท	138	58.5
ปริญญาเอก	43	18.0
รวม	237	100.00

จากตารางที่ 3 พบว่า คณาจารย์ตัวอย่างมีวุฒิการศึกษาสูงสุดระดับปริญญาโท จำนวนมากที่สุด ร้อยละ 58.5 รองลงมาคือ วุฒิปริญญาตรี ร้อยละ 23.5 และวุฒิปริญญาเอก ร้อยละ 18.0

ตารางที่ 4

ร้อยละของคณาจารย์ตัวอย่างจำแนกตามตำแหน่งทางวิชาการ

หน่วย : คน

ตำแหน่งทางวิชาการ	จำนวน	ร้อยละ
อาจารย์	136	57.5
ผู้ช่วยศาสตราจารย์	72	30.1
รองศาสตราจารย์	29	12.4
รวม	237	100.00

จากตารางที่ 4 พบว่า คณาจารย์ตัวอย่างดำรงตำแหน่ง
 อาจารย์มากที่สุด ร้อยละ 57.5 รองลงมาตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์
 ร้อยละ 30.1 ตำแหน่งรองศาสตราจารย์ ร้อยละ 12.4

ตารางที่ 5

ร้อยละของคณาจารย์ตัวอย่างจำแนกตามสภาพการเริ่มทำงาน

หน่วย : คน

สภาพเริ่มทำงาน	จำนวน	ร้อยละ
สถาบันเทคโนโลยีฯ	187	78.8
หน่วยงานอื่น ๆ	50	21.2
รวม	237	100.00

จากตารางที่ 5 แสดงว่าคณาจารย์ตัวอย่าง ส่วนมากเริ่มทำงานที่สถาบัน ร้อยละ 78.8 เริ่มทำงานที่หน่วยงานอื่น และโอนมาทำงานเป็นอาจารย์ที่สถาบัน ร้อยละ 21.2

ตารางที่ 6

ร้อยละของคณาจารย์ตัวอย่างจำแนกตามระยะเวลาบริหารงานในสถาบัน

หน่วย : คน

ระยะเวลาบริหารงานในสถาบัน	จำนวน	ร้อยละ
1 - 5 ปี	52	22.0
6 - 10 ปี	49	20.5
11 - 15 ปี	56	24.0
16 - 20 ปี	49	20.5
20 ปีขึ้นไป	31	13.0
รวม	237	100.00

จากตารางที่ 6 พบว่า คณาจารย์ตัวอย่างเข้ารับราชการที่สถาบันและปัจจุบันมีอายุราชการ 11 - 15 ปี มากที่สุดถึง ร้อยละ 24.0 จำนวนอาจารย์ที่มีอายุราชการแตกต่างกันช่วงละ 5 ปี มีจำนวนใกล้เคียงกัน ประมาณ ร้อยละ 20 ของแต่ละช่วงอาจารย์ที่มีอายุราชการ 20 ปีขึ้นไปมีจำนวนร้อยละ 13

ตารางที่ 7

ร้อยละของคณาจารย์ตัวอย่างจำแนกตามการลาศึกษาต่อในประเทศ

หน่วย : คน

การลาศึกษาต่อในประเทศ	จำนวน	ร้อยละ
ลาศึกษาต่อระดับปริญญาโท	54	22.8
ลาศึกษาต่อระดับปริญญาเอก	5	2.1
ไม่เคยลาศึกษาต่อ	178	75.1
รวม	237	100.00

จากตารางที่ 7 พบว่า คณาจารย์ตัวอย่าง ไม่เคยลาศึกษาต่อในประเทศ มีจำนวนมาก ร้อยละ 75.1 สำหรับคณาจารย์ตัวอย่างที่ลาศึกษานั้นได้ลาศึกษาต่อระดับปริญญาโทมากที่สุด ร้อยละ 22.8 และลาศึกษาต่อระดับปริญญาเอก ร้อยละ 2.1

ตารางที่ 8

ร้อยละของคณาจารย์ตัวอย่างจำแนกตามการลาศึกษาต่อ ๗ ต่างประเทศ

หน่วย : คน

การลาศึกษาต่อ ๗ ต่างประเทศ	จำนวน	ร้อยละ
ลาศึกษาต่อระดับปริญญาโท	45	19.0
ลาศึกษาต่อระดับปริญญาเอก	8	3.4
ไม่เคยลาศึกษาต่อ	184	77.6
รวม	237	100.00

จากตารางที่ 8 พบว่า คณาจารย์ตัวอย่างไม่เคยลาศึกษาต่อ ๗ ต่างประเทศ มีจำนวนมากถึง ร้อยละ 77.6 สำหรับผู้ที่เคยลาศึกษานั้น ได้ลาศึกษาต่อในระดับปริญญาโทมากที่สุด ร้อยละ 19.0 และลาศึกษาต่อระดับปริญญาเอก ร้อยละ 3.4

ตารางที่ 9
ร้อยละของคณาจารย์ตัวอย่างจำแนกตามการไปฝึกอบรมและดูงาน
ณ ต่างประเทศ

หน่วย : คน

การฝึกอบรมและดูงาน ณ ต่างประเทศ	จำนวน	ร้อยละ
เคยไปฝึกอบรมและดูงาน ณ ต่างประเทศ จำนวน 1-2 ครั้ง	120	50.6
ไม่เคยไปฝึกอบรมและดูงาน ณ ต่างประเทศ	117	49.4
รวม	237	100.00

จากตารางที่ 9 พบว่า คณาจารย์ตัวอย่างได้รับทุนไปฝึกอบรมและดูงาน ณ ต่างประเทศ ร้อยละ 50.6 จำนวนครั้งที่รับทุนไปฝึกอบรมดูงาน 1-2 ครั้ง เป็นส่วนมาก สำหรับคณาจารย์ที่ไม่เคยรับทุนไปดูงาน ณ ต่างประเทศ มีจำนวน ร้อยละ 49.4

ตารางที่ 10

ร้อยละของคณาจารย์ตัวอย่างจำแนกตามปีการศึกษาที่ไปฝึกอบและดูงาน
ณ ต่างประเทศ

หน่วย : คน

ปีการศึกษา	จำนวน	ร้อยละ
ก่อนปีการศึกษา 2533	57	47.5
2533	29	24.2
2534	19	15.8
2535	15	12.5
รวม	120	100.00

จากตารางที่ 10 แสดงว่าคณาจารย์ตัวอย่างที่เคยไปฝึกอบรม
ดูงาน ณ ต่างประเทศ สูงสุดก่อน พ.ศ. 2533 จำนวนร้อยละ 47.5
รองลงมาคือ พ.ศ. 2533 จำนวนร้อยละ 24.2 และน้อยสุด พ.ศ. 2535
ร้อยละ 12.5

ตารางที่ 11

ร้อยละของคณาจารย์ตัวอย่างจำแนกตามการได้รับทุนทำวิจัย ณ ต่างประเทศ

หน่วย : คน

ทุนทำวิจัย ณ ต่างประเทศ	จำนวน	ร้อยละ
ไม่เคยได้รับทุนวิจัย	216	91.2
เคยได้รับทุนวิจัย	21	8.8
รวม	237	100.00

จากตารางที่ 11 พบว่า คณาจารย์ตัวอย่าง ส่วนมากไม่เคยได้รับทุนทำวิจัย ณ ต่างประเทศ มากถึง ร้อยละ 91.2 มีคณาจารย์ จำนวน 21 คนเท่านั้น ร้อยละ 8.8 ที่เคยได้รับทุนทำวิจัย ณ ต่างประเทศ

ตารางที่ 12

ร้อยละของคณาจารย์ตัวอย่างจำแนกตามการได้รับทุนทำวิจัย ภายในประเทศ

หน่วย : คน

ทุนทำวิจัยภายในประเทศ	จำนวน	ร้อยละ
ไม่เคยได้รับทุนวิจัย	151	63.6
เคยได้รับทุนวิจัย	86	36.4
รวม	237	100.00

จากตารางที่ 12 พบว่า คณาจารย์ตัวอย่างไม่เคยได้รับทุนทำวิจัยภายในประเทศ มากถึง ร้อยละ 63.6 และเคยได้รับทุนทำวิจัย เพียง ร้อยละ 36.4

ตารางที่ 13

ร้อยละของคณาจารย์ตัวอย่างจำแนกตามจำนวนเรื่องที่ได้รับทุนทำวิจัย
ภายในประเทศ

หน่วย : คน

ได้รับทุนทำวิจัยภายในประเทศ	จำนวน	ร้อยละ
จำนวน 1 เรื่อง	38	44.3
จำนวน 2 เรื่อง	16	19.0
จำนวน 3 เรื่อง	12	14.0
มากกว่า 3 เรื่อง	20	22.7
รวม	86	100.00

จากตารางที่ 13 พบว่า คณาจารย์ตัวอย่างเคยได้รับทุนทำ
วิจัยภายในประเทศ จำนวน 1 เรื่อง สูงสุดร้อยละ 44.3 รองลงมาคือ
มากกว่า 3 เรื่อง ร้อยละ 22.7 และน้อยที่สุด 3 เรื่อง 14.0

ตารางที่ 14
ร้อยละของคณาจารย์ตัวอย่าง
จำแนกตามการขอไปปฏิบัติงานเพื่อเพิ่มพูนความรู้ทางวิชาการ

หน่วย : คน

การขอไปปฏิบัติงานเพื่อเพิ่มพูนความรู้ทางวิชาการ	จำนวน	ร้อยละ
ไม่เคยไปปฏิบัติงานฯ	228	96.3
เคยขอไปปฏิบัติงานฯ	9	3.7
รวม	237	100.00

จากตารางที่ 14 พบว่า คณาจารย์ตัวอย่างไม่เคยได้ลาพักไปปฏิบัติงาน เพื่อเพิ่มพูนความรู้ทางวิชาการมากที่สุดถึง ร้อยละ 96.3 และเคยลาพักไปปฏิบัติงานมีจำนวน 9 คน เพียงร้อยละ 3.7 เท่านั้น

ตารางที่ 15

ร้อยละของคณาจารย์ตัวอย่างจำแนกตามการแปล เรียบเรียง เขียนตำรา

หน่วย : คน

	จำนวน	ร้อยละ
เคยแปล เรียบเรียง เขียนตำรา	158	66.4
ไม่เคยแปล เรียบเรียง เขียนตำรา	79	33.6
รวม	237	100.00

จากตารางที่ 15 พบว่า คณาจารย์ตัวอย่าง เคยแปล เรียบ-
เรียง เขียนตำรา ร้อยละ 66.4 คณาจารย์ตัวอย่างที่ไม่เคยแปล เรียบ-
เรียง เขียนตำรา ร้อยละ 33.6

ตารางที่ 16
ร้อยละของคณาจารย์ตัวอย่าง
จำแนกตามจำนวนเรื่องที่แปล เรียบเรียง เขียนตำรา

หน่วย : คน

การแปล เรียบเรียง เขียนตำรา	จำนวน	ร้อยละ
1 เรื่อง	46	29.2
2 เรื่อง	21	13.2
3 - 4 เรื่อง	28	17.4
มากกว่า 4 เรื่อง	63	40.2
รวม	158	100.00

จากตารางที่ 16 คณาจารย์ตัวอย่างเคยแปล เรียบเรียงและ
เขียนตำรา มากกว่า 4 เรื่อง ร้อยละ 40.2 สูงสุดเคยแปล เรียบเรียง
เขียนตำรา รองลงมา 1 เรื่อง ร้อยละ 29.2 และน้อยที่สุด 2 เรื่อง
ร้อยละ 13.2

ตารางที่ 17
ร้อยละของคณาจารย์ตัวอย่าง
จำแนกตามการเขียนบทความทางวิชาการและเผยแพร่

หน่วย : คน

การเขียนบทความทางวิชาการและเผยแพร่	จำนวน	ร้อยละ
เคยเขียนบทความทางวิชาการและเผยแพร่	148	62.6
ไม่เคยเขียนบทความทางวิชาการและเผยแพร่	89	37.4
รวม	237	100.00

จากตารางที่ 17 พบว่า คณาจารย์ตัวอย่างเคยเขียนบทความทางวิชาการ และได้รับการเผยแพร่ จำนวนร้อยละ 62.6 ไม่เคยเขียนบทความทางวิชาการและเผยแพร่ ร้อยละ 37.4

ตารางที่ 18

ร้อยละของคณาจารย์ตัวอย่าง

จำแนกตามจำนวนเรื่องเขียนบทความทางวิชาการและได้รับการเผยแพร่

หน่วย : คน

การเขียนบทความทางวิชาการ และได้รับการเผยแพร่	จำนวน	ร้อยละ
เคยไม่ระบุจำนวนเรื่อง	6	4.4
1 เรื่อง	36	24.3
2 เรื่อง	34	22.8
3 เรื่อง	22	14.8
4 เรื่อง	12	8.0
5 เรื่อง	13	8.8
มากกว่า 5 เรื่อง	25	16.9
รวม	148	100.00

จากตารางที่ 18 พบว่า คณาจารย์ตัวอย่างที่เคยเขียนบทความทางวิชาการและได้รับการเผยแพร่ คณาจารย์ตัวอย่างที่เคยเขียน 1 เรื่อง มีมากถึง ร้อยละ 24.3 เคยเขียน 2 เรื่อง รองลงมา ร้อยละ 22.8 และเคยเขียนมากกว่า 5 เรื่อง ร้อยละ 16.9 และน้อยที่สุด เคยเขียน 4-5 เรื่อง ร้อยละ 8.0 และ 8.8 ตามลำดับ

ตารางที่ 19
ร้อยละของคณาจารย์ตัวอย่าง
จำแนกตามการเข้าร่วมประชุม สัมมนาและฝึกอบรมภายนอกสถาบัน
ในปีการศึกษา 2534

หน่วย : คน

การเข้าร่วมประชุม/สัมมนาและฝึกอบรมฯ	จำนวน	ร้อยละ
ไม่เคยเข้าร่วมประชุม/สัมมนา	132	55.8
เข้าร่วมประชุม/สัมมนา 1-3 ครั้ง	105	44.2
รวม	237	100.00

จากตารางที่ 19 พบว่า คณาจารย์ตัวอย่างไม่ได้เข้าร่วมประชุม/สัมมนาและฝึกอบรมภายนอกสถาบัน ในปีการศึกษา 2534 ร้อยละ 55.8 และเข้าร่วมประชุม/สัมมนา 1-3 ครั้ง ร้อยละ 44.2

ตารางที่ 20

ร้อยละของคณาจารย์ตัวอย่าง

จำแนกตามในปีการศึกษา 2534 ภาควิชา/คณะ จัดฝึกอบรมเพื่อพัฒนาบุคลากร
ทั้งภายนอกและภายในสถาบัน

หน่วย : คน

การจัดฝึกอบรมเพื่อพัฒนาบุคลากรฯ	จำนวน	ร้อยละ
ไม่ได้จัดฝึกอบรม	174	73.2
จัดฝึกอบรม 1 ครั้ง	36	15.3
จัดฝึกอบรม 2-3 ครั้ง	16	6.9
จัดฝึกอบรมมากกว่า 3 ครั้ง	11	4.6
รวม	237	100.00

จากตารางที่ 20 พบว่า ภาควิชา/คณะของคณาจารย์ตัวอย่าง
ไม่ได้จัดฝึกอบรมสัมมนามากถึง ร้อยละ 73.2 และภาควิชา/คณะของคณา
จารย์ตัวอย่างที่จัดฝึกอบรมสัมมนา 1 ครั้ง ร้อยละ 15.3 จัดฝึกอบรม
สัมมนามากกว่า 3 ครั้ง ร้อยละ 4.6

ตารางที่ 21

ร้อยละของคณาจารย์ตัวอย่าง

จำแนกตามกรณีคณะต่าง ๆ ในสถาบันได้จัดฝึกอบรม/สัมมนา

หน่วย : คน

การจัดฝึกอบรม/สัมมนา	จำนวน	ร้อยละ
คณะต่าง ๆ จัดฝึกอบรม/สัมมนา		
ไม่เคยเข้าร่วม	176	74.5
เคยเข้าร่วม 1 ครั้ง	28	11.5
เคยเข้าร่วม 2 ครั้ง	24	10.0
เคยเข้าร่วมมากกว่า 2 ครั้ง	9	4.0
รวม	237	100.00

จากตารางที่ 21 พบว่า คณาจารย์ตัวอย่างไม่เคยเข้าร่วมฝึกอบรม/สัมมนา ในกรณีที่คณะต่าง ๆ ในสถาบันจัดขึ้น ร้อยละ 74.5 ได้เคยเข้าร่วม จำนวน 1 ครั้ง ร้อยละ 11.5 รองลงมา จำนวน 2 ครั้ง ร้อยละ 10.0 และน้อยที่สุดเคยเข้าร่วมมากกว่า 2 ครั้ง ร้อยละ 4.0

ตารางที่ 22
ร้อยละของคณาจารย์ตัวอย่าง
จำแนกการได้รับการประเมินพิเศษเกี่ยวกับการสอนและเรื่องอื่น ๆ

หน่วย : คน

การประเมินพิเศษและเรื่องอื่น ๆ	จำนวน	ร้อยละ
ไม่เคยได้รับการประเมินพิเศษเกี่ยวกับการสอนและเรื่องอื่น ๆ	196	83.0
เคยได้รับการประเมินพิเศษเกี่ยวกับการสอนและเรื่องอื่น ๆ	41	17.0
รวม	237	100.00

จากตารางที่ 22 พบว่า คณาจารย์ตัวอย่าง ไม่เคยได้รับการประเมินพิเศษเกี่ยวกับการสอนและเรื่องอื่น ๆ มีจำนวนมากถึง ร้อยละ 83.0 และเคยได้รับการประเมินพิเศษเกี่ยวกับการสอนและเรื่องอื่น ๆ เพียง ร้อยละ 17.0 เท่านั้น

ตอนที่ 2 ความต้องการการพัฒนาคณาจารย์ และวิธีการการพัฒนาคณาจารย์ที่มีความเหมาะสม

ความต้องการการพัฒนาด้านวิชาชีพเฉพาะสาขา

ตารางที่ 23

ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความต้องการ
การพัฒนาด้านวิชาชีพเฉพาะสาขา

ความต้องการการพัฒนาด้านวิชาชีพ เฉพาะสาขา	n	\bar{X}	S.D.	ระดับความ ต้องการ
ต้องการเรียนรู้เทคโนโลยีขั้นสูง เกี่ยวกับวิชาที่สอน	220	4.49	.70	มาก
ต้องการได้รับการฝึกปฏิบัติการใช้ เครื่องมืออุปกรณ์ที่ทันสมัยเกี่ยวกับ วิชาที่สอน	220	4.48	.65	มาก
ต้องการพัฒนาความรู้ในวิชาที่สอน	222	4.34	.74	มาก
ต้องการข่าวสารข้อมูลแสดงความ ก้าวหน้าทางวิชาที่สอน	222	4.31	.74	มาก
ต้องการหาประสบการณ์ด้านการ ปฏิบัติงานในสาขาวิชาที่สอน	224	4.30	.79	มาก
ต้องการเรียนรู้วิธีการนำคอมพิว- เตอร์มาใช้ในงานที่เกี่ยวข้องกับ สาขาที่สอน	220	4.30	.78	มาก
ต้องการพัฒนาความรู้ในสาขาวิชา ที่สัมพันธ์กับวิชาที่สอน	222	3.74	.88	มาก

ความต้องการการพัฒนาด้านวิชาชีพ เฉพาะสาขา	n	\bar{X}	S.D.	ระดับความ ต้องการ
ต้องการพัฒนาความรู้ในสาขาวิชา การอื่น ๆ ที่แตกต่างไปจากวิชาที่สอน	220	3.36	.84	ปานกลาง
รวม	220	4.17	.77	มาก

จากตารางที่ 23 แสดงว่าคณาจารย์กลุ่มตัวอย่าง มีความต้องการการพัฒนาด้านวิชาชีพเฉพาะในระดับมาก ($\bar{X} = 4.17$) เมื่อพิจารณารายละเอียดแล้วพบว่าคณาจารย์มีความต้องการการพัฒนาในระดับมาก ได้แก่ ต้องการเรียนรู้เทคโนโลยีขั้นสูงเกี่ยวกับวิชาที่สอน ($\bar{X} = 4.49$) ต้องการรับการฝึกปฏิบัติการใช้เครื่องมือ อุปกรณ์ ที่ทันสมัยเกี่ยวกับวิชาที่สอน ($\bar{X} = 4.48$) ต้องการพัฒนาความรู้ในวิชาที่สอน ($\bar{X} = 4.34$) ต้องการข่าวสารข้อมูล แสดงความก้าวหน้าทางวิชาที่สอน ($\bar{X} = 4.31$) ต้องการหาประสบการณ์ด้านการปฏิบัติงานในสาขาวิชาที่สอน ($\bar{X} = 4.30$) และต้องเรียนรู้วิธีการนำคอมพิวเตอร์มาใช้งานที่เกี่ยวข้องกับสาขาวิชาที่สอน ($\bar{X} = 4.30$)

การพัฒนาความรู้ในสาขาการอื่น ๆ ที่แตกต่างไปจากวิชาที่สอน คณาจารย์ตัวอย่างมีความต้องการพัฒนาปานกลาง ($\bar{X} = 3.36$)

วิธีการ การพัฒนาด้านวิชาชีพเฉพาะสาขา

ตารางที่ 24

ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความเหมาะสม

วิธีการการพัฒนา ด้านวิชาชีพเฉพาะสาขา

วิธีการ การพัฒนาด้านวิชาชีพ เฉพาะสาขา	n	\bar{X}	S.D.	ระดับความ เหมาะสม
การศึกษาดูงาน	221	4.35	.70	มาก
การฝึกอบรม	222	4.11	.84	มาก
การวิจัยในสาขาวิชาที่เกี่ยวข้อง	221	4.01	.88	มาก
การปฏิบัติงานในสถานประกอบการ	221	3.97	.79	มาก
การสนับสนุนให้เข้าร่วมกิจกรรม กับสมาคมวิชาชีพ	219	3.95	.82	มาก
การเข้าร่วมวิจัย ทำวิจัยกับสถาน ประกอบการ	221	3.95	.81	มาก
การลาไปปฏิบัติงานเพื่อเพิ่มพูน ความรู้ทางวิชาการในศาสตร์ เฉพาะสาขา	219	3.94	.86	มาก
การไปปฏิบัติงานที่มหาวิทยาลัยอื่น ตามโครงการแลกเปลี่ยนอาจารย์	218	3.88	.92	มาก
การประชุมสัมมนา	219	3.74	.76	มาก
การลาศึกษาต่อ	221	3.73	1.20	มาก
การจัดบริการเอกสารทางวิชาการ ที่เกี่ยวข้อง	220	3.69	.89	มาก

วิธีการ การพัฒนาด้านวิชาชีพ เฉพาะสาขา	n	\bar{X}	S. D.	ระดับความ เหมาะสม
การสนับสนุนส่งผลงานของอาจารย์ เข้าประกวด	221	3.52	.98	มาก
การจ้างผู้เชี่ยวชาญมาให้คำแนะนำ แก่อาจารย์ผู้สอน	221	3.34	1.07	ปานกลาง

ตารางที่ 24 พบว่า วิธีการพัฒนาที่คณาจารย์ตัวอย่างต้องการ
ในระดับมาก เมื่อพิจารณาในข้อกระทงความแล้ว

วิธีการพัฒนาที่คณาจารย์ ต้องการอยู่ในระดับมากค่าเฉลี่ยค่อนข้าง
ข้างไปทางมากที่สุดคือ การศึกษาดูงาน ($\bar{X} = 4.3$) รองลงไปคือ วิธีการ
ฝึกอบรม ($\bar{X} = 4.11$) และการวิจัยในสาขาวิชาที่เกี่ยวข้อง ($\bar{X} = 4.01$)
สำหรับการจ้างผู้เชี่ยวชาญมาให้คำแนะนำแก่อาจารย์ผู้สอน คณาจารย์ตัวอย่าง
เห็นว่า มีความเหมาะสมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.43$)

ความต้องการการพัฒนาด้านวิทยาการสอน

ตารางที่ 25

ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความต้องการ
การพัฒนาด้านวิทยาการสอน

ความต้องการการพัฒนาด้าน วิทยาการสอน	n	\bar{X}	S.D.	ระดับความ ต้องการ
ต้องการการเรียนรู้วิชาการใหม่ ๆ ทางการศึกษา	221	4.20	.81	มาก
ต้องการศึกษาการนำคอมพิวเตอร์ มาช่วยสอน	220	4.14	.81	มาก
ต้องการศึกษาและฝึกปฏิบัติเกี่ยวกับ วิธีการสอนแบบต่างๆ ที่เหมาะสม กับวิชาที่สอน	220	3.88	.82	มาก
ต้องการศึกษาเกี่ยวกับวิธีการผลิต สื่อการสอน เช่น แผ่นใส วิดีโอ และสไลด์ เพื่อใช้ประกอบการสอน	221	3.86	.86	มาก
ต้องการความรู้ความเข้าใจเกี่ยว กับแผนพัฒนาเศรษฐกิจสังคมและ การศึกษาของชาติ	221	3.84	.86	มาก
ต้องการศึกษาเกี่ยวกับวิธีการ วิเคราะห์หลักสูตรและเนื้อหาวิชา ที่สอน	221	3.77	.84	มาก
ต้องการศึกษาวิธีการประเมินผล การเรียนของนักศึกษา	220	3.74	.86	มาก

ความต้องการการพัฒนาด้าน วิชาการสอน	n	\bar{X}	S.D.	ระดับความ ต้องการ
ต้องการศึกษาวิธีการประเมินผล การสอนของผู้สอน	220	3.55	.94	มาก
ต้องการศึกษาเกี่ยวกับวิธีการกำหนด วัตถุประสงค์และจุดมุ่งหมายการ เรียนการสอน	220	3.52	.91	มาก
ต้องการศึกษาวิธีการวิเคราะห์ ข้อสอบเพื่อเก็บข้อสอบไว้ใช้ใน ครั้งต่อไป	220	3.48	.83	ปานกลาง
ต้องการศึกษาวิธีการให้คะแนน และการจัดระดับให้แก่รคนักศึกษา	220	3.45	.93	ปานกลาง
รวม	220	3.77	.86	มาก

จากตารางที่ 25 แสดงว่าคณาจารย์ตัวอย่าง มีความต้องการ
การพัฒนาด้านวิชาการสอนในระดับมาก ($\bar{X} = 3.77$) เมื่อพิจารณาในราย
ข้อแล้ว พบว่า คณาจารย์มีความต้องการมากในระดับสูงสุดคือ ต้องการเรียน
รู้วิชาการใหม่ ๆ ทางการศึกษา ($\bar{X} = 4.20$) ความต้องการระดับรองลงไป
คือ ต้องการศึกษานำคอมพิวเตอร์มาช่วยสอน ($\bar{X} = 4.14$) ต้องการ
ศึกษาและฝึกปฏิบัติเกี่ยวกับวิธีการสอนแบบต่าง ๆ ที่เหมาะสมกับวิชาที่สอน
($\bar{X} = 3.88$) เกี่ยวกับวิธีการผลิตคือ การสอน เป็นแผ่นใส วิดีโอ และ
สไลด์ เพื่อใช้ประกอบการสอน ($\bar{X} = 3.86$) ต้องการความรู้ ความ
เข้าใจเกี่ยวกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจสังคม และการศึกษาของชาติ ($\bar{X} =$
3.84) ต้องการเกี่ยวกับวิธีการวิเคราะห์หลักสูตรและเนื้อหา วิชาที่สอน
($\bar{X} = 3.77$) และต้องการศึกษาวิธีการประเมินผลการเรียนของนักศึกษา

($\bar{x} = 3.74$) สิ่งที่คุณอาจารย์ต้องการพัฒนาในระดับปานกลางคือ ต้องการ
ศึกษาวิธีการวิเคราะห์ข้อสอบ เพื่อเก็บข้อสอบไว้ใช้ในครั้งต่อไป ($\bar{x} =$
3.48) และการศึกษาวิธีการให้คะแนนการจัดระดับ (ให้เกรด) นักศึกษา
($\bar{x} = 3.45$)

วิธีการ การพัฒนาด้านวิทยาการสอน

ตารางที่ 26

ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความเหมาะสม
วิธีการการพัฒนา ด้านวิทยาการสอน

วิธีการ การพัฒนาด้านวิทยา การสอน	n	\bar{X}	S.D.	ระดับความ เหมาะสม
การฝึกอบรม	219	4.08	.76	มาก
การสนับสนุนให้เข้าร่วมกิจกรรม กับสมาคมวิชาชีพทางการศึกษา	221	3.84	.80	มาก
การไปปฏิบัติงานที่สถาบัน/มหา วิทยาลัยอื่นตามโครงการแลกเปลี่ยน อาจารย์	221	3.75	.85	มาก
การประชุมสัมมนา	221	3.71	.85	มาก
การทำวิจัยเกี่ยวกับวิทยาการสอน	219	3.63	.92	มาก
การจัดเอกสารและสิ่งพิมพ์ที่ เกี่ยวข้อง	220	3.55	.99	มาก
มีหน่วยงานกลางช่วยอาจารย์ ในการวิเคราะห์ข้อสอบเพื่อเก็บ ข้อสอบไว้ใช้ในครั้งต่อไป	221	3.48	.94	ปานกลาง

วิธีการ การพัฒนาด้านวิทยา การสอน	n	\bar{X}	S.D.	ระดับความ เหมาะสม
การเชิญวิทยากรมาให้คำแนะนำ แก่อาจารย์ผู้สอน	219	3.43	.96	ปานกลาง
มีหน่วยงานกลางช่วยอาจารย์ จัดทำคะแนนมาตรฐานเพื่อการ จัดระดับ (ให้เกรด)	220	3.30	.88	ปานกลาง
การนิเทศการสอน	219	3.27	.92	ปานกลาง

จากตารางที่ 26 พบว่า วิธีการ การพัฒนาที่คณาจารย์ตัวอย่าง
เสนอในระดับมากที่สุดคือ การฝึกอบรมมีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 4.08$) ในระดับ
รองลงไปคือ การสนับสนุนให้เข้าร่วมกิจกรรมกับสมาคมวิชาชีพทางการศึกษา
มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 3.84$) การไปปฏิบัติงานที่สถาบัน/มหาวิทยาลัยอื่นตาม
โครงการแลกเปลี่ยนอาจารย์มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 3.75$) การประชุมสัมมนา
($\bar{X} = 3.71$) การทำวิจัยเกี่ยวกับวิทยาการสอน ($\bar{X} = 3.63$) และการ
จัดเอกสารและสิ่งพิมพ์ที่เกี่ยวข้อง ($\bar{X} = 3.55$) ในส่วนวิธีการการพัฒนานี้
คณาจารย์ตัวอย่าง มีความต้องการในระดับปานกลางมีอยู่ 4 วิธีคือ การมี
หน่วยงานกลาง ช่วยอาจารย์ในการวิเคราะห์ข้อสอบเพื่อเก็บข้อสอบไว้ใช้
ในครั้งต่อไป ($\bar{X} = 3.48$) การเชิญวิทยากรมาให้คำแนะนำแก่อาจารย์ผู้สอน
($\bar{X} = 3.43$) ให้มีหน่วยงานกลาง ช่วยอาจารย์จัดทำคะแนนมาตรฐาน เพื่อ
การจัดระดับ (ให้เกรด) มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 3.30$) และวิธีการที่คณาจารย์
ตัวอย่างต้องการในระดับปานกลางต่ำสุดในครั้งนี้นี้คือ การนิเทศการสอนมี
ค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 3.27$)

ความต้องการการพัฒนาด้านวิชาการอื่น ๆ

ตารางที่ 27

ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความต้องการ
การพัฒนาด้านวิชาการอื่น ๆ ที่เน้นบทบาทหน้าที่ของอาจารย์ในสถาบัน

ความต้องการการพัฒนาวิชาการด้านอื่น ๆ ที่เน้นบทบาทหน้าที่ของคณาจารย์ในสถาบัน	n	\bar{X}	S.D.	ระดับความ ต้องการ
ต้องการการพัฒนาความรู้ความสามารถ ในการใช้คอมพิวเตอร์การศึกษา	221	4.09	.74	มาก
ต้องการการพัฒนาความรู้เพื่อส่งเสริม และสนับสนุนการอนุรักษ์ทรัพยากรและ สิ่งแวดล้อม	221	4.07	.85	มาก
ต้องการพัฒนาการใช้โปรแกรม คอมพิวเตอร์ในการวิจัย	221	3.99	.83	มาก
ต้องการพัฒนาความรู้ วิธีการเขียน ตำราและบทความทางวิชาการ	220	3.93	.89	มาก
ต้องการพัฒนาความรู้ความสามารถ เพื่อส่งเสริมและสนับสนุนศิลปวัฒนธรรม ของชาติ	220	3.87	.87	มาก
ต้องการพัฒนาความรู้เทคนิคและ การดำเนินการวิจัย	221	3.82	.88	มาก
ต้องการพัฒนาความรู้การนำเสนอ เพื่อเผยแพร่ผลงานวิจัย	221	3.80	.91	มาก

ความต้องการการพัฒนาวิชาการด้านอื่น ๆ ที่เน้นบทบาทหน้าที่ของคณาจารย์ในสถาบัน	n	\bar{X}	S.D.	ระดับความ ต้องการ
ต้องการการพัฒนาความรู้ ความเข้าใจ เรื่องวินัย จริยธรรม และคุณธรรมของ อาจารย์	220	3.78	.93	มาก
ต้องการการพัฒนาความรู้ในหลักการและ ระเบียบวิธีการวิจัย	221	3.77	.87	มาก
ต้องการการพัฒนาความรู้เกี่ยวกับการ เขียนโครงการวิจัย	221	3.73	.82	มาก
ต้องการการพัฒนาความรู้ความสามารถ การจัดการฝึกอบรม และการจัดการ สัมมนาทางวิชาการ	221	3.67	.85	มาก
ต้องการการพัฒนาความรู้ความสามารถ ด้านการประเมินผลโครงการ	220	3.59	.99	มาก
ต้องการการพัฒนาทักษะการใช้ภาษา อังกฤษ	221	3.58	1.14	มาก
ต้องการการพัฒนาสถิติที่ใช้ในการวิจัย	220	3.55	.90	มาก
ต้องการการพัฒนาความรู้ ความสามารถ การเป็นวิทยากร	221	3.55	.95	มาก
ต้องการการพัฒนาความรู้ ความสามารถ การพัฒนาทีมงานในระบบ QC	220	3.45	1.00	ปานกลาง
ต้องการการพัฒนาทักษะการใช้ภาษา ต่างประเทศอื่น ๆ เช่น ภาษาญี่ปุ่น ภาษาเยอรมัน ภาษาฝรั่งเศส	221	3.25	1.22	ปานกลาง
รวม	221	3.74	.92	มาก

จากตารางที่ 27 แสดงว่าคณาจารย์ตัวอย่างมีความต้องการ
 การพัฒนาวิชาการด้านอื่นๆ ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.74$) เมื่อพิจารณารายข้อ
 แล้วพบว่า คณาจารย์มีความต้องการมากในระดับสูงสุดคือ ต้องการความรู้
 ความสามารถใช้คอมพิวเตอร์เพื่อการศึกษา ($\bar{X} = 4.09$) ความต้องการ
 ระดับรองลงไปคือต้องการพัฒนาความรู้ เพื่อส่งเสริมและสนับสนุนการอนุรักษ์
 ทรัพยากรและสิ่งแวดล้อม ($\bar{X} = 4.07$) ต้องการการพัฒนาการใช้โปรแกรม
 คอมพิวเตอร์ ในการวิจัย ($\bar{X} = 3.99$) ต้องการการพัฒนาความรู้วิธีการ
 เขียนตำรา และบทความทางวิชาการ ($\bar{X} = 3.93$) ต้องการการพัฒนา
 ความรู้ ความสามารถ เพื่อสนับสนุนและส่งเสริมศิลปวัฒนธรรมของชาติ
 ($\bar{X} = 3.87$) ต้องการพัฒนาความรู้ เทคนิคและการดำเนินการวิจัย ($\bar{X} =$
 3.82) ต้องการการพัฒนาความรู้การนำเสนอ เพื่อเผยแพร่ผลงานวิจัย
 ($\bar{X} = 3.80$) ต้องการการพัฒนาความรู้ความเข้าใจ เรื่องวินัย จริยธรรม
 และคุณธรรมของอาจารย์ ($\bar{X} = 3.78$) ต้องการการพัฒนาความรู้ในหลักการ
 และระเบียบวิธีวิจัย ($\bar{X} = 3.77$) และต้องการการพัฒนาความรู้เกี่ยวกับ
 การเขียนโครงการ ($\bar{X} = 3.73$) สิ่งที่คณาจารย์ต้องการพัฒนาในระดับ
 ปานกลางคือ การพัฒนาความรู้ ความสามารถ การพัฒนาทีมงานในระบบ
 QC ($\bar{X} = 3.45$) และต้องการพัฒนาทักษะการใช้ภาษาต่างประเทศอื่นๆ
 เช่น ภาษาญี่ปุ่น ภาษาเยอรมัน และภาษาฝรั่งเศส ($\bar{X} = 3.25$)

วิธีการ การพัฒนาด้านวิชาการอื่น ๆ

ตารางที่ 28

ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความเหมาะสม
วิธีการการพัฒนา ด้านวิชาการอื่นๆ ที่เน้นบทบาทหน้าที่ของคณาจารย์ในสถาบัน

วิธีการ การพัฒนาในวิชาการด้านอื่นๆ ที่ เน้นบทบาทหน้าที่ของคณาจารย์ในสถาบัน	n	\bar{X}	S.D.	ระดับความ เหมาะสม
การทัศนศึกษาออกสถานที่	218	4.07	.87	มาก
การฝึกอบรมทางวิชาการ	219	4.01	.82	มาก
การสัมมนาทางวิชาการ	220	3.93	.75	มาก
การร่วมทำวิจัยกับหน่วยงานภายนอก	218	3.87	.84	มาก
การประชุมเชิงปฏิบัติการ	218	3.74	.84	มาก
การศึกษาเพิ่มพูนความรู้และทักษะ				
การใช้ภาษาต่างประเทศ	210	3.73	1.24	มาก
การเชิญผู้เชี่ยวชาญมาบรรยาย	219	3.66	.99	มาก
การจัดเอกสารและสิ่งพิมพ์ที่เกี่ยวข้อง	219	3.65	.89	มาก
การอภิปรายโต้วาทิ	218	3.12	.91	ปานกลาง

จากตารางที่ 28 พบว่า วิธีการที่คณาจารย์ตัวอย่างเสนอใน
ระดับมากที่สุด คือ การทัศนศึกษาออกสถานที่ ($\bar{X} = 4.07$) ในระดับรอง
ลงมาคือ การฝึกอบรมสัมมนาทางวิชาการ ($\bar{X} = 4.01$) การสัมมนาทาง
วิชาการ ($\bar{X} = 3.93$) การร่วมทำวิจัยกับหน่วยงานภายนอก ($\bar{X} = 3.74$)
และการศึกษาเพิ่มพูนความรู้ และทักษะการใช้ภาษาต่างประเทศ ($\bar{X} =$
3.73) ในส่วนวิธีการการพัฒนาที่คณาจารย์ตัวอย่างมีความต้องการในระดับ
มากอีก 2 วิธี คือ การเชิญผู้เชี่ยวชาญมาบรรยาย ($\bar{X} = 3.66$) และการ

จัดเอกสารและสิ่งพิมพ์ที่เกี่ยวข้อง ($\bar{X} = 3.65$) วิธีการการพัฒนาคณาจารย์
ตัวอย่างเห็นว่า เป็นความต้องการในระดับปานกลางคือ การอภิปรายได้ว่าที่
($\bar{X} = 3.12$)

ตารางที่ 29

ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความต้องการการพัฒนาอาจารย์
ที่มีความรู้ ความสามารถ ด้านวิชาชีพเฉพาะสาขา ด้านวิชาการสอน
และด้านวิชาการอื่น ๆ ฯลฯ

ความต้องการการพัฒนา	n	\bar{X}	S.D.	ระดับความต้องการ
1. ความรู้ ความสามารถใน ด้านวิชาชีพเฉพาะสาขา	220	4.17	.05	มาก
2. ความรู้ ความสามารถใน ด้านวิชาการสอน	220	3.76	.59	มาก
3. ความรู้ ความสามารถใน ด้านวิชาการอื่น ๆ ที่เน้น บทบาทหน้าที่ของคณาจารย์ ในสถาบัน	221	3.73	.63	มาก
รวม	220	3.87	.57	มาก

จากตารางที่ 29 พบว่า คณาจารย์มีความต้องการในการพัฒนา
ทั้ง 3 ด้าน มีค่าเฉลี่ยในระดับมาก ($\bar{X} = 3.87$) โดยมีระดับความต้องการ
สูงสุดด้านวิชาชีพเฉพาะ มีค่าเฉลี่ยในระดับมาก ($\bar{X} = 4.17$) ด้านวิชาการ
สอนมีระดับความต้องการลำดับรองลงมา ($\bar{X} = 3.76$) ด้านวิชาการอื่นๆ ที่
เน้นบทบาทหน้าที่ของคณาจารย์ในสถาบัน มีระดับความต้องการอยู่ในลำดับ
สุดท้ายที่ระดับ ($\bar{X} = 3.73$)

สรุปได้ว่า คณาจารย์มีความต้องการการพัฒนาในด้านวิชาชีพ เฉพาะสูงสุด ต้องการพัฒนา ด้านวิชาการสอน รองลงมาและต้องการ พัฒนาความรู้ความสามารถ ด้านวิชาการอื่น ๆ ที่เน้นบทบาทหน้าที่ของคณาจารย์ในสถาบันมากในลำดับสุดท้าย

ตอนที่ 3 การเปรียบเทียบความต้องการการพัฒนาของคณา - จารย์ที่มีวุฒิการศึกษาและตำแหน่งทางวิชาการต่างกัน ได้แก่ ความต้องการ การพัฒนา ด้านวิชาชีพเฉพาะสาขา ด้านวิชาการสอน ด้านวิชาการอื่น ๆ ที่เน้นบทบาทหน้าที่ของคณาจารย์ในสถาบัน

ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่าง ของความต้องการการพัฒนา ด้านวิชาชีพเฉพาะ ด้านวิชาการสอน และ วิชาการด้านอื่นๆ ที่เน้นบทบาทหน้าที่ของคณาจารย์ในสถาบัน ที่มีวุฒิการศึกษา และตำแหน่งทางวิชาการต่างกัน เพื่อทดสอบสมมุติฐานการวิจัยของคณาจารย์ ที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน มีความต้องการการพัฒนาต่างกันและคณาจารย์ที่มี ตำแหน่งทางวิชาการต่างกัน มีความต้องการการพัฒนาต่างกัน ซึ่งผลการ วิเคราะห์ข้อมูลได้นำเสนอไว้ ดังนี้

ตารางที่ 30

ผลการวิเคราะห์ ความแปรปรวน เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่าง
ค่าเฉลี่ย ความต้องการการพัฒนา ณาจารย์ในด้านวิชาชีพเฉพาะสาขา
จำแนกตามวุฒิการศึกษา

วุฒิการศึกษา	n	\bar{X}	S. D.	F (RATIO)	P (PROB.)
ปริญญาตรี	56	4.28	.49	1.43	.23
ปริญญาโท	138	4.16	.45		
ปริญญาเอก	43	4.07	.65		
รวม	237	4.17	.50		

* $P < .05$

จากตารางที่ 30 พบว่า ณาจารย์ที่มีวุฒิกิจษาต่างกัน มีความต้องการการพัฒนาความรู้ ความสามารถ ด้านวิชาชีพเฉพาะสาขาแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สรุปได้ว่า ณาจารย์ที่มีวุฒิกิจษาต่างกัน มีความต้องการการพัฒนาในด้านวิชาชีพเฉพาะไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมุติฐานที่ตั้งไว้

ตารางที่ 31

ผลการวิเคราะห์ ความแปรปรวน เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่าง
ค่าเฉลี่ย ความต้องการการพัฒนาคุณจารย์ในด้านวิชาการสอน
จำแนกตามวุฒิการศึกษา

วุฒิการศึกษา	n	\bar{X}	S.D.	F (RATIO)	P (PROB.)
ปริญญาตรี	56	3.80	.59		
ปริญญาโท	138	3.78	.54	.84	.47
ปริญญาเอก	43	3.68	.74		
รวม	237	3.76	.59		

* $P < .05$

จากตารางที่ 31 พบว่า คณาจารย์ที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน มีความต้องการการพัฒนา ความรู้ ความสามารถ ด้านวิชาการสอนแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 อาจสรุปได้ว่า คณาจารย์ที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน มีความต้องการการพัฒนาในด้านวิชาการสอนไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมุติฐานที่ตั้งไว้

ตารางที่ 32

ผลการวิเคราะห์ ความแปรปรวน เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่าง
ค่าเฉลี่ย ความต้องการการพัฒนาคณาจารย์ ด้านวิชาการอื่น ๆ ที่เน้นบทบาท
หน้าที่ของคณาจารย์ในสถาบัน จำแนกตามวุฒิการศึกษา

วุฒิการศึกษา	n	\bar{X}	S.D.	F (RATIO)	P (PROB.)
ปริญญาตรี	56	3.75	.62	.91	.44
ปริญญาโท	138	3.77	.57		
ปริญญาเอก	43	3.62	.82		
รวม	237	3.73	.63		

* $P < .05$

จากตารางที่ 32 พบว่า คณาจารย์ที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน มีความต้องการการพัฒนา ความรู้ ความสามารถ ด้านวิชาการอื่น ๆ ที่เน้นบทบาทหน้าที่ของคณาจารย์ในสถาบันแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 อาจสรุปได้ว่า คณาจารย์ที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน มีความต้องการพัฒนาในด้านวิชาการอื่นๆ ที่เน้นบทบาทหน้าที่ของคณาจารย์ในสถาบัน ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมุติฐานที่ตั้งไว้

ตารางที่ 33

ผลการวิเคราะห์ ความแปรปรวน เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่าง
ค่าเฉลี่ย ความต้องการการพัฒนาคณาจารย์ ด้านวิชาชีพเฉพาะสาขา
จำแนกตามตำแหน่งทางวิชาการ

ตำแหน่งทางวิชาการ	n	\bar{X}	S.D.	F (RATIO)	P (PROB.)
อาจารย์	136	4.20	.46	1.29	.28
ผู้ช่วยศาสตราจารย์	72	4.16	.49		
รองศาสตราจารย์	29	4.02	.66		
รวม	237	4.17	.50		

* $P < .05$

จากตารางที่ 33 พบว่า คณาจารย์ที่มีตำแหน่งทางวิชาการต่างกัน มีความต้องการการพัฒนา ความรู้ ความสามารถ ด้านวิชาชีพเฉพาะแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 อาจสรุปได้ว่าคณาจารย์ที่มีตำแหน่งทางวิชาการต่างกัน มีความต้องการการพัฒนาไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมุติฐานที่ตั้งไว้

ตารางที่ 34

ผลการวิเคราะห์ ความแปรปรวน เพื่อเปรียบเทียบ ความรู้แตกต่าง
ค่าเฉลี่ย ความต้องการการพัฒนาคณาจารย์ ด้านวิชาการสอน
จำแนกตามตำแหน่งทางวิชาการ

ตำแหน่งทางวิชาการ	n	\bar{X}	S.D.	F (RATIO)	P (PROB.)
อาจารย์	136	3.75	.57		
ผู้ช่วยศาสตราจารย์	72	3.78	.61	.05	.95
รองศาสตราจารย์	29	3.77	.65		
รวม	237	3.76	.59		

* $P < .05$

จากตารางที่ 34 พบว่า คณาจารย์ที่มีตำแหน่งทางวิชาการ
ต่างกันมีความต้องการการพัฒนา ความรู้ ความสามารถ ด้านวิชาการสอน
แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 อาจสรุปได้ว่า คณาจารย์
ที่มีตำแหน่งทางวิชาการต่างกัน มีความต้องการการพัฒนาไม่แตกต่างกัน ซึ่ง
ไม่เป็นไปตามสมมุติฐานที่ตั้งไว้

ตารางที่ 35

ผลการวิเคราะห์ ความแปรปรวน เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่าง
ค่าเฉลี่ย ความต้องการการพัฒนาอาจารย์ ด้านวิชาการอื่น ๆ
ที่เน้นบทบาทหน้าที่ของคณาจารย์ในสถาบัน
จำแนกตามตำแหน่งทางวิชาการ

ตำแหน่งทางวิชาการ	n	\bar{X}	S.D.	F (RATIO)	P (PROB.)
อาจารย์	136	3.77	.50		
ผู้ช่วยศาสตราจารย์	72	3.70	.62	.60	.55
รองศาสตราจารย์	29	3.62	.78		
รวม	237	3.73	.63		

* $P < .05$

จากตารางที่ 35 พบว่า คณาจารย์ที่มีตำแหน่งทางวิชาการต่างกัน มีความต้องการการพัฒนา ความรู้ ความสามารถ ด้านวิชาการอื่น ๆ ที่เน้นบทบาทหน้าที่ของคณาจารย์ในสถาบันแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 อาจสรุปได้ว่า คณาจารย์ที่มีตำแหน่งทางวิชาการต่างกัน มีความต้องการการพัฒนาไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมุติฐานที่ตั้งไว้

สรุปการเปรียบเทียบ ความต้องการการพัฒนาความรู้ ความสามารถด้านต่าง ๆ ทั้ง 3 ด้าน คณาจารย์ที่มีวุฒิการศึกษาและตำแหน่งทางวิชาการต่างกัน มีความต้องการการพัฒนา ความรู้ ความสามารถ ทั้ง 3 ด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตอนที่ 4 ปัญหาและอุปสรรค การพัฒนาคณาจารย์

ตารางที่ 36

ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับปัญหาอุปสรรค
การพัฒนาคณาจารย์ที่ประสบอยู่ในปัจจุบัน

ปัญหา-อุปสรรค	n	\bar{X}	S. D.	ระดับปัญหา
การสนับสนุนด้านงบประมาณเพื่อพัฒนาคณาจารย์	220	3.96	1.08	มาก
การสนับสนุนในการจัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาคณาจารย์	220	3.84	1.00	มาก
นโยบายของสถาบันที่มีต่อการพัฒนาคณาจารย์	220	3.77	1.04	มาก
แหล่งข้อมูลเพื่อการวิจัย	222	3.53	1.03	มาก
แหล่งข้อมูลเพื่อการทำผลงานทางวิชาการ	221	3.51	1.04	มาก
การพัฒนาหรือการนำไปใช้ต่อของผลงานการวิจัยหลังจากเสร็จแล้ว	220	3.44	1.03	ปานกลาง
การใช้ภาษาต่างประเทศในการสอบคัดเลือกเพื่อฝึกอบรม และ				
ดูงาน ณ ต่างประเทศ	222	3.39	1.21	ปานกลาง
หน้าที่การบริหารมีผลกระทบต่อ				
การพัฒนาคณาจารย์	222	3.33	1.13	ปานกลาง
สภาพแวดล้อมและบรรยากาศใน				
การทำงานมีผลกระทบต่อ				
พัฒนาคณาจารย์	223	3.29	1.13	ปานกลาง

จากตารางที่ 36 แสดงว่า คณาจารย์มีปัญหา อุปสรรคในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.33$) สำหรับปัญหาอุปสรรคที่คณาจารย์ประสบอยู่นั้น มีปัญหาในระดับมากอยู่ 5 ข้อ คือ การสนับสนุน ด้านงบประมาณเพื่อพัฒนา คณาจารย์ ค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 3.96$) การสนับสนุนในการจัดกิจกรรมเพื่อพัฒนา คณาจารย์ ค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 3.84$) นโยบายของสถาบันฯ ที่มีต่อการพัฒนาคณาจารย์ ค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 3.77$) แหล่งข้อมูลเพื่อการวิจัย ค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 3.53$) และแหล่งข้อมูลเพื่อนำผลงานทางวิชาการ ค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 3.51$) สำหรับข้อกระทงอื่น ๆ อยู่ในระดับปานกลาง

สำหรับข้อกระทงตามที่มีปัญหาในระดับปานกลางค่อนข้างน้อย มีอยู่ 6 ข้อ คือ การพิจารณาคัดเลือกคณาจารย์เข้ารับการฝึกอบรมและสัมมนานอกสถาบัน ค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 3.10$) เท่ากับ หน้าที่การสอนมีผล ประทบต่อการพัฒนาคณาจารย์ ค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 3.10$) การเผยแพร่บทความทางวิชาการ ทั้งภายในและภายนอกสถาบัน ค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 3.09$) การลาศึกษาต่อ ณ ต่างประเทศ ค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 3.07$) การเผยแพร่ผลงานทางวิชาการทั้งภายในและภายนอกสถาบัน ค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 3.05$) และการลาศึกษาต่อภายในสถาบันและภายนอกสถาบันภายในประเทศ ค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 3.04$)

สรุป ปัญหา-อุปสรรค การพัฒนาคณาจารย์ที่คณาจารย์ประสบ อยู่มีปัญหาเฉลี่ยระดับปานกลาง แต่ที่มีปัญหาในระดับมาก 5 ข้อ ดังกล่าวและมีปัญหาระดับปานกลางค่อนข้างน้อยอยู่ 6 ข้อ

สรุป อภิปรายผลการวิจัยและข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการศึกษาความต้องการการพัฒนาของคณาจารย์ สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง เพื่อจะศึกษาว่าคณาจารย์มีความต้องการการพัฒนาด้านใดบ้างและคณาจารย์ที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน ตำแหน่งทางวิชาการต่างกันมีความต้องการการพัฒนาต่างกัน

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

1. วิเคราะห์ สถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยการหาค่าร้อยละ (Percentage)

2. วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความต้องการจำเป็นในการพัฒนาด้านต่าง ๆ คือ

การพัฒนา ความรู้ ความสามารถ ด้านสาขาวิชาชีพเฉพาะ

การพัฒนา ความรู้ ความสามารถ ด้านวิชาการสอน

การพัฒนา ความรู้ ความสามารถ ด้านวิชาการอื่น ๆ ที่เน้น

บทบาทหน้าที่ของคณาจารย์ในสถาบัน

วิธีการพัฒนาคณาจารย์ที่พึงประสงค์ด้วยการหาค่าเฉลี่ย \bar{X} (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน S.D. (Standard Deviation) ของแต่ละข้อคำถาม แต่ละประเภทของความต้องการการพัฒนา วิธีการพัฒนา และเปรียบเทียบความแตกต่างของคณาจารย์ที่เกี่ยวข้องกับวุฒิการศึกษากับตำแหน่งทางวิชาการ โดยการทดสอบค่าที (t-test) และนำเสนอในรูปแบบตารางประกอบเรื่อง

3. ข้อมูลเกี่ยวกับปัญหา-อุปสรรคและข้อเสนอแนะ การพัฒนาคณาจารย์ในปัจจุบัน โดยการหาค่าความถี่ และค่าร้อยละ (Percentage) แล้วนำเสนอในรูปแบบตารางประกอบเรื่อง

การนำเสนอข้อมูลด้วยค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ยเลขคณิต (Arithmetic Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน S.D. (Standard Deviation) ในแต่ละด้านและข้อทรงความในข้อความการพัฒนาคุณภาพครู

การคำนวณค่าสถิติในการวิเคราะห์ข้อมูลครั้งนี้ โดยโปรแกรมสำเร็จ SPSS. ด้วยเครื่องไมโครคอมพิวเตอร์

สรุปผลการวิจัย

สถานการณ์ของคณาจารย์

จากผลการวิจัย พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามเป็นคณาจารย์ประจำภาควิชาที่สอนหลักสูตรระดับปริญญาตรีมากที่สุด และคณาจารย์ประจำภาควิชาที่สอนทั้งหลักสูตรระดับปริญญาตรีและสูงกว่าระดับปริญญาตรีรองลงมา

คณาจารย์มีวุฒิการศึกษาในระดับปริญญาโทมากที่สุด รองลงมาคือ คณาจารย์มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรี และคณาจารย์มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาเอกน้อยที่สุด ซึ่งมีอัตราส่วนวุฒิการศึกษา ปริญญาเอก : ปริญญาโท : ปริญญาตรี เท่ากับ 9 : 29 : 12

คณาจารย์มีตำแหน่ง "อาจารย์" มากที่สุด ดำรงตำแหน่ง "ผู้ช่วยศาสตราจารย์" รองลงมา และดำรงตำแหน่ง "รองศาสตราจารย์" น้อยที่สุดเป็นอัตราส่วน 29 : 15 : 6

เมื่อพิจารณาสภาพการรับราชการของคณาจารย์ที่ศึกษาปรากฏว่าคณาจารย์ส่วนมาก เริ่มรับราชการที่สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ร้อยละ 78.8 มีคณาจารย์เพียง ร้อยละ 21.2 เท่านั้นที่เริ่มทำงานที่หน่วยงานอื่น ๆ แล้วโอน-ย้ายมารับราชการที่สถาบัน

คณาจารย์ที่ศึกษาคั้งนี้ เมื่อพิจารณาระยะเวลาอายุราชการในแต่ละช่วงแล้วมีจำนวนใกล้เคียงกันมาก ประมาณช่วงละ ร้อยละ 20.5 จำนวนคณาจารย์ที่มีอายุราชการมากกว่า 20 ปีขึ้นไป มีจำนวน ร้อยละ 13.0

ขณะรับราชการที่สถาบันจนถึงปัจจุบันปรากฏว่า คณาจารย์ไม่เคยลาศึกษาในประเทศ ร้อยละ 76.1 เคยลาศึกษาต่อในประเทศระดับปริญญาตรี ระดับปริญญาโท ร้อยละ 22.1 ระดับปริญญาเอกน้อยที่สุด ร้อยละ 1.8

ขณะรับราชการที่สถาบันจนถึงปัจจุบัน คณาจารย์ไม่เคยลาศึกษาต่อ ณ ต่างประเทศ ร้อยละ 79.3 และได้ลาศึกษาต่อ ณ ต่างประเทศเพียง ร้อยละ 20.7 เท่านั้น ส่วนมากจะลาศึกษาต่อในระดับปริญญาโท ร้อยละ 18.0 และปริญญาเอกเพียง ร้อยละ 2.7

ขณะรับราชการที่สถาบันจนถึงปัจจุบัน คณาจารย์ได้รับทุนไปฝึกอบรมและดูงาน ณ ต่างประเทศ จำนวน 1-2 ครั้ง ร้อยละ 50.4 และได้รับทุนมากในปีการศึกษา 2533 ร้อยละ 24.5

ขณะรับราชการที่สถาบันจนถึงปัจจุบัน คณาจารย์ส่วนมาก ร้อยละ 91 ไม่เคยได้รับทุนทำวิจัย ณ ต่างประเทศคณาจารย์ที่เคยได้รับทุนทำวิจัย ณ ต่างประเทศ ร้อยละ 8.8 เท่านั้น

คณาจารย์ของสถาบันที่เคยได้รับทุนทำวิจัยภายในประเทศ ร้อยละ 36.4 และไม่เคยได้รับทุนทำวิจัย ร้อยละ 63.6

การลาพักไปปฏิบัติงานเพื่อเพิ่มพูนความรู้ทางวิชาการ ปรากฏว่า คณาจารย์ "ไม่เคย" ลาพัก ร้อยละ 96.3 อาจารย์ที่เคยลาพักไปปฏิบัติงานเพื่อเพิ่มพูนความรู้ทางวิชาการเพียง ร้อยละ 3.7

การแปล เรียบเรียง เขียนตำรา ปรากฏว่า คณาจารย์ ร้อยละ 66.4 "ได้" แปล เรียบเรียง เขียนตำรา และคณาจารย์ในกลุ่มนี้ ร้อยละ 40.2 ได้ผลิตเอกสารวิชาการมากกว่า 4 เรื่อง

ในขณะที่รับราชการที่สถาบัน คณาจารย์ได้เขียนบทความทางวิชาการ และได้รับการเผยแพร่ ปรากฏว่า คณาจารย์ที่ศึกษาเคยเขียนบทความทางวิชาการ ร้อยละ 62.5 ไม่เคยเขียนบทความทางวิชาการ ร้อยละ 37.4 สำหรับคณาจารย์ตัวอย่างที่เคยเขียนบทความทางวิชาการฯ 1-2 เรื่อง ร้อยละ 47.1 และมากกว่า 5 เรื่อง ร้อยละ 16.9

ในปีการศึกษาที่ผ่านมา (2534) คณาจารย์ ร้อยละ 44.2 ได้รับการสนับสนุนให้เข้าร่วมประชุม/สัมมนา และฝึกอบรมภายนอกสถาบัน โดย

สถาบันอื่นเป็นผู้จัดภายในประเทศ ปรากฏว่า คณาจารย์ร้อยละ 55.8 ไม่ได้เข้าร่วมประชุมสัมมนา

ในปีการศึกษาที่ผ่านมา (2534) คณาจารย์ร้อยละ 26.8 ได้ตอบว่า ภาควิชา/คณะที่สังกัดได้จัดการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาบุคลากรทั้งภายนอกและภายในสถาบัน คณาจารย์ร้อยละ 73.2 ตอบว่าภาควิชา/คณะไม่ได้จัดการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาบุคลากรทั้งภายนอกและภายในสถาบัน

ในกรณีที่คณะต่าง ๆ ในสถาบัน ได้จัดการฝึกอบรมสัมมนา คณาจารย์ ร้อยละ 25.5 ได้เข้าร่วมรับการฝึกอบรม/สัมมนาด้วย ร้อยละ 11.5 2 ครั้ง ร้อยละ 10.0 และมากกว่า 2 ครั้ง ร้อยละ 4.0

เมื่อเริ่มเข้ารับราชการ หรือ โอน/ย้าย เข้ามาทำงานในสถาบันคณาจารย์ได้รับการปฐมนิเทศเกี่ยวกับการสอนและเรื่องอื่นๆ ปรากฏว่า คณาจารย์ "ไม่เคย" ได้รับการปฐมนิเทศฯ สูงสุดถึง ร้อยละ 88.0 และ "เคย" ได้รับการปฐมนิเทศฯ เพียง ร้อยละ 17.0 เท่านั้น

ความต้องการการพัฒนาอาจารย์

การวิจัยเพื่อศึกษาความต้องการในการพัฒนา คณาจารย์ ทั้ง 3 ด้าน สรุปได้ ดังนี้

1. ความรู้ ความสามารถ ด้านวิชาชีพเฉพาะสาขา

คณาจารย์มีความต้องการการพัฒนาความรู้ความสามารถในสาขาวิชาที่สอนอยู่ในระดับมาก โดยแสดงความต้องการการพัฒนา ความรู้ และเทคโนโลยีขั้นสูงที่เกี่ยวข้องกับสาขาวิชาที่สอน คณาจารย์ยังต้องการได้รับการฝึกปฏิบัติการใช้เครื่องมือ-อุปกรณ์ที่ทันสมัย ต้องการการพัฒนาความรู้ในวิชาที่สอน ต้องการรับข่าวสาร ข้อมูลที่แสดงถึงความก้าวหน้าทางวิชาการ เพื่อนำมาถ่ายทอดให้กับนักศึกษา การฝึกปฏิบัติงานในวิชาชีพของคณาจารย์ เป็นการเพิ่มประสบการณ์อย่างมีประสิทธิภาพและการเรียนรู้วิธีการนำคอมพิวเตอร์มาใช้ในงานที่เกี่ยวข้องกับสาขาวิชาที่สอนเป็นการช่วยให้คณาจารย์ได้พัฒนา ความรู้ในวิชาชีพ และวิชาที่สัมพันธ์กับวิชาที่สอน สำหรับความต้องการการพัฒนา ความรู้ ความสามารถ ด้านวิชาชีพเฉพาะสาขา ที่คณาจารย์มี

ความต้องการพัฒนาในระดับปานกลาง คือ ความรู้ในสาขาวิชาการอื่น ๆ ที่แตกต่างไปจากวิชาที่สอน

2. ความรู้ ความสามารถ ด้านวิชาการสอน

คณาจารย์ มีความต้องการการพัฒนา อยู่ในระดับมาก โดยเฉพาะการเรี้นรู้วิชาการใหม่ ๆ ทางการศึกษา ได้แก่ คอมพิวเตอร์ที่จะนำมาช่วยสอนรวมทั้งการศึกษาและปฏิบัติเกี่ยวกับวิธีการสอนแบบต่าง ๆ ที่มีความเหมาะสมกับวิชาที่สอน เทคโนโลยีทางการศึกษาได้ก้าวหน้าอย่างรวดเร็ว ทำให้คณาจารย์ต้องการศึกษาเกี่ยวกับวิธีการผลิตสื่อการสอน เช่น แผ่นใส วิดีโอ และสไลด์ เพื่อใช้ประกอบการสอน สำหรับแผนพัฒนาเศรษฐกิจ สังคม และการศึกษาของชาติ คณาจารย์มีความต้องการที่จะมีความรู้ความเข้าใจด้วย การศึกษาเกี่ยวกับวิธีการวิเคราะห์หลักสูตร เนื้อหาวิชาที่สอน การประเมินผลการเรี้นของนักศึกษา การประเมินผลการสอนของผู้สอน และการกำหนดวัตถุประสงค์ จุดมุ่งหมายการเรี้นการสอน เป็นความต้องการของคณาจารย์ที่จะศึกษาให้มีความรู้ ความสามารถที่จะปฏิบัติได้จริง ความต้องการศึกษาวิธีการวิเคราะห์ข้อสอบเพื่อเก็บข้อสอบไว้ใช้ในครั้งต่อไป วิธีการให้คะแนนและการจัดระดับ (ให้เกรด) นักศึกษา คณาจารย์มีความต้องการพัฒนาในระดับปานกลางเท่านั้น

3. ความรู้ ความสามารถ ด้านวิชาการอื่น ๆ ที่เน้นบทบาทหน้าที่ของคณาจารย์ในสถาบัน

คณาจารย์ มีความต้องการการพัฒนาในระดับมาก โดยที่คณาจารย์แสดงความต้องการการพัฒนาความรู้ ความสามารถในการใช้คอมพิวเตอร์ทางการศึกษา การใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์ในการวิจัย คณาจารย์ยังต้องการได้รับการส่งเสริม และสนับสนุนการอนุรักษ์ทรัพยากรและสิ่งแวดล้อม ศิลปวัฒนธรรมของชาติ นอกจากนี้คณาจารย์ยังมีความต้องการการพัฒนา ความรู้ วิธีการเขียนตำรา เทคนิคและการดำเนินการวิจัย การนำเสนอ เพื่อเผยแพร่ผลงานการวิจัยหลักการและระเบียบวิธีการวิจัย การเขียนโครงการวิจัย การประเมินผลโครงการ ในประเด็นหนึ่งที่คณาจารย์มีความต้องการการพัฒนา ความรู้ ความเข้าใจเรื่อง วินัย จริยธรรม และคุณธรรมในระดับมาก นอกจากนี้คณาจารย์ยังมีความต้องการการพัฒนา ความรู้

ความสามารถ การจัดการฝึกอบรมและการจัดการสัมมนาทางวิชาการการ เป็นวิทยากร และทักษะการใช้ภาษาอังกฤษ เป็นต้น สำหรับความต้องการ การพัฒนา ความรู้ ความสามารถเพียงระดับปานกลางได้แก่ การพัฒนาทีมงาน ในระบบ QC และทักษะการใช้ภาษาต่างประเทศอื่น ๆ เช่น ภาษาญี่ปุ่น ภาษาเยอรมัน ภาษาฝรั่งเศส

4. วิธีการการพัฒนา ด้านวิชาชีพเฉพาะสาขา ณาจารย์ได้ เสนอวิธีการพัฒนาที่เหมาะสมสำหรับด้านวิชาชีพเฉพาะสาขา คือ การศึกษาคูณงาน การฝึกอบรม การทำวิจัยในสาขาวิชาที่เกี่ยวข้อง ซึ่งเป็นวิธีการ การพัฒนาที่คณาจารย์มีความต้องการระดับมากที่สุด สำหรับการปฏิบัติงาน ในสถานประกอบการ การสนับสนุนให้เข้าร่วมกิจกรรมกับสมาคมวิชาชีพ การ ทำวิจัยร่วมกับสถานประกอบการ การไปปฏิบัติงานเพื่อเพิ่มพูนความรู้ทาง วิชาการในศาสตร์เฉพาะสาขา และการไปปฏิบัติงานที่มหาวิทยาลัยอื่น ๆ ตามโครงการแลกเปลี่ยนอาจารย์ เป็นวิธีการพัฒนาที่คณาจารย์เห็นว่า มีความเหมาะสมในระดับรองลงมา ในส่วนของการประชุมสัมมนา การลา ศึกษาต่อ การได้รับบริการเอกสารทางวิชาการที่เกี่ยวข้อง และการได้รับ การสนับสนุนส่งผลงานทางวิชาการเข้าประกวด เป็นวิธีการพัฒนาที่คณา จารย์ในระดับมากด้วย สำหรับการจ้างผู้เชี่ยวชาญมาให้คำแนะนำแก่อาจารย์ ผู้สอนคณาจารย์เห็นว่า เป็นวิธีการพัฒนาที่มีความเหมาะสมในระดับปาน - กลางเท่านั้น

5. วิธีการการพัฒนา ด้านวิชาการสอน ณาจารย์ส่วนใหญ่ เสนอวิธีการพัฒนาที่เหมาะสมสำหรับการสอน คือ การฝึกอบรม การ สนับสนุนให้เข้าร่วมกิจกรรมกับสมาคมวิชาชีพทางการศึกษา โครงการแลกเปลี่ยนอาจารย์ระหว่างมหาวิทยาลัย/สถาบัน รวมทั้งการประชุมสัมมนา การ วิจัยที่เกี่ยวข้องกับการสอน การจัดเอกสารสิ่งพิมพ์ที่เกี่ยวข้องกับการสอน คณา จารย์เห็นว่ามีเหมาะสมมาก สำหรับการมีหน่วยงานกลางช่วยอาจารย์ ในการวิเคราะห์ข้อสอบเพื่อเก็บข้อสอบไว้ใช้ในครั้งต่อไป ช่วยจัดทำคะแนน มาตรฐานเพื่อจัดระดับ (ให้เกรด) คณาจารย์เห็นว่ามีเหมาะสมในระดับ ปานกลาง รวมทั้งการเชิญวิทยากรมาให้คำแนะนำแก่อาจารย์ผู้สอนและการ นิเทศการสอน

6. วิธีการการพัฒนา ด้านวิชาการอื่น ๆ ที่เน้นบทบาทหน้าที่ของคณาจารย์ในสถาบัน คณาจารย์เห็นว่าการทัศนศึกษานอกสถานที่ การฝึกอบรม สัมมนาทางวิชาการ การประชุมเชิงปฏิบัติการ การร่วมทำวิจัยกับหน่วยงานภายนอกเป็นวิธีการที่เหมาะสมมากที่สุด รวมทั้งการเพิ่มพูนความรู้และทักษะการใช้ภาษาต่างประเทศ การเชิญผู้เชี่ยวชาญมาบรรยาย และการจัดเอกสารและสิ่งพิมพ์ที่เกี่ยวข้อง สำหรับการอภิปราย ได้ว่าที่ คณาจารย์เห็นว่า มีความเหมาะสมในระบอบปานกลางเท่านั้น

สรุปจากการศึกษา ความต้องการและวิธีการการพัฒนา คณาจารย์ทั้ง 3 ด้านแล้ว ตามความเห็นของคณาจารย์โดยส่วนรวมแล้ว คณาจารย์มีความต้องการการพัฒนาในระดับมาก และเสนอวิธีการพัฒนาดังกล่าวในระดับมากเช่นเดียวกัน

เปรียบเทียบความต้องการการพัฒนาของคณาจารย์

คณาจารย์ที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน มีความต้องการการพัฒนาในแต่ละด้าน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สรุปได้ว่า คณาจารย์ที่มีวุฒิปริญญาตรี ปริญญาโทและปริญญาเอก มีความต้องการพัฒนาไม่แตกต่างกัน

คณาจารย์ที่มีตำแหน่งทางวิชาการต่างกัน มีความต้องการการพัฒนาในแต่ละด้าน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสรุปได้ว่า คณาจารย์ที่มีตำแหน่งทางวิชาการในตำแหน่ง อาจารย์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์และรองศาสตราจารย์ มีความต้องการพัฒนาไม่แตกต่างกัน

ปัญหาและอุปสรรค

ในการพัฒนาคณาจารย์ที่ประสบอยู่ในปัจจุบัน สรุปผลการวิจัยได้ดังนี้

คณาจารย์มีปัญหาและอุปสรรคเกี่ยวกับการพัฒนาคณาจารย์ในเรื่องต่าง ๆ สามารถสรุปสาระสำคัญได้ดังนี้ การสนับสนุนด้านงบประมาณ

การจัดกิจกรรม นโยบายของสถาบันเพื่อการพัฒนาคณาจารย์ และแหล่งข้อมูล เพื่อการทำวิจัย และการทำงานทางวิชาการ คณาจารย์ส่วนใหญ่เห็นว่า มีปัญหาและอุปสรรคในระดับมาก

สำหรับปัญหาและอุปสรรค ที่คณาจารย์เห็นว่า มีอยู่ในระดับปานกลางคือ การพัฒนาหรือการนำไปใช้ต่อของผลงานการวิจัยหลังจากเสร็จแล้ว การใช้ภาษาต่างประเทศในการสอบคัดเลือกเพื่อฝึกอบรมและดูงาน ณ ต่างประเทศ การพิจารณาคัดเลือกอาจารย์เข้ารับการฝึกอบรมและประชุมสัมมนา ณ ต่างประเทศ การพิจารณาคัดเลือกคณาจารย์เพื่อดูงาน ณ ต่างประเทศ รวมทั้งผลกระทบต่อการพัฒนาคณาจารย์ เช่น หน้าที่การบริหาร สภาพแวดล้อมและบรรยากาศหน้าที่พิเศษอื่น ๆ และหน้าที่การสอน เป็นต้น

นอกจากนี้คณาจารย์เห็นว่า มีปัญหาและอุปสรรคในระดับปานกลางค่อนข้างน้อย เช่น การเผยแพร่ผลงานการวิจัยทั้งภายในและภายนอกสถาบัน การพิจารณาคัดเลือกคณาจารย์เข้ารับการฝึกอบรมและสัมมนา นอกสถาบัน การเผยแพร่บทความทางวิชาการทั้งภายในและภายนอกสถาบัน การลาศึกษาต่อ ณ ต่างประเทศ การเผยแพร่ผลงานทางวิชาการทั้งภายในและภายนอกสถาบัน รวมทั้งการลาศึกษาต่อภายในสถาบันและภายนอกสถาบัน

จากผลการวิจัย ความต้องการและวิธีการการพัฒนาอื่น ๆ ที่คณาจารย์ มีความคิดเห็นนอกเหนือจากความต้องการการพัฒนาดังกล่าว ทั้ง 3 ด้านแล้ว ยังพบว่า คณาจารย์ยังต้องการให้จัดการฝึกอบรมอาจารย์ประจำทุกคนอย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง . รณรงค์ให้อาจารย์มีความสำนึก และเข้าใจในหน้าที่ของตนเอง การพัฒนาทัศนคติของความเป็นอาจารย์ในมหาวิทยาลัย การพัฒนาความรู้เกี่ยวกับการเขียนและจัดทำเอกสารทางวิชาการ ตำราเขียน ปัจจัยประกอบการสอน เช่น การกำหนดเวลาสอน ห้องเรียน หนังสือและแหล่งความรู้ การพัฒนาอุปกรณ์และเครื่องมือสำหรับการวิจัย การนำเสนอผลงานการวิจัยระหว่างนานาชาติ การได้รับทุนไปเพิ่มพูนความรู้ ณ ต่างประเทศ รับข่าวสารทางวิชาการจากต่างประเทศ โดยสม่ำเสมอและรวดเร็ว

สรุปประเด็นอื่น ๆ ที่คณาจารย์ได้เสนอแนะไว้น่าสนใจ เช่น การปรับปรุงหลักสูตรให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยี สังคม

คณาจารย์ที่ดำรงตำแหน่งอาจารย์มากกว่าจำนวนรวมของคณาจารย์ที่ดำรง -
ตำแหน่งทางวิชาการเป็นผู้ช่วยศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ และ
ศาสตราจารย์ สถาบันเป็นมหาวิทยาลัยที่จัดการศึกษาด้านวิทยาศาสตร์และ
เทคโนโลยีในระดับชั้นนำของประเทศ จึงควรที่จะส่งเสริม และสนับสนุน
การพัฒนาอาจารย์ ให้คณาจารย์ได้มีตำแหน่งทางวิชาการสูงขึ้น โดยเฉพาะ
คณาจารย์ที่ดำรงตำแหน่งอาจารย์

คณาจารย์ส่วนใหญ่เริ่มทำงานที่สถาบัน และมีอายุราชการ
ระหว่าง 11-15 ปีมากที่สุด การเริ่มทำงานที่สถาบันย่อมเป็นผลดีต่อสถาบัน
ในแง่ของการเป็นส่วนหนึ่งของสถาบัน คณาจารย์จะมีทัศนคติที่ดีต่อสถาบันมี
ใจรักสถาบัน และจากการวิจัยครั้งนี้ พบว่า คณาจารย์มีอายุราชการ
ระหว่าง 11-15 ปีมากที่สุดนั้นย่อมแสดงให้เห็นว่าคณาจารย์มีความผูกพันต่อ
สถาบัน ผ่านประสบการณ์ด้านการสอนมาเป็นอย่างดี เหมาะสมที่จะสอน
นักศึกษาในวิชาชีพเฉพาะสาขาของตนอย่างมีคุณภาพและคุณธรรม

เมื่อศึกษาถึงการได้รับการพัฒนา ในระหว่างที่ทำงานในสถาบัน
พบว่า คณาจารย์ส่วนใหญ่ไม่เคยลาศึกษาต่อในประเทศ ย่อมแสดงว่าการ
ศึกษาในระดับปริญญาเอกในประเทศไทยมีน้อย และการศึกษาในระดับปริญญา
เอกจะมีมากในสาขาวิชาการศึกษา ในสาขาวิชาชีพเฉพาะนั้นมีย่อยและมี
เฉพาะมหาวิทยาลัย/สถาบันบางแห่งเท่านั้น จากผลการวิจัย พบว่า คณา
จารย์ที่ลาศึกษาต่อนั้น คณาจารย์จะลาศึกษาต่อในระดับปริญญาโทมากที่สุด
ร้อยละ 22 และลาศึกษาต่อในระดับปริญญาเอกเพียงร้อยละ 1.8 เท่านั้น
สำหรับการศึกษาต่อ ณ ต่างประเทศ คณาจารย์จำนวนมากถึงร้อยละ 79.3
ไม่เคยลาศึกษาต่อและเคยลาศึกษาต่อในระดับปริญญาโทร้อยละ 18 เท่านั้น
ที่เป็นเช่นนี้ เพราะว่าคณาจารย์มีวุฒิการศึกษาในระดับปริญญาโทแล้วตามเกณฑ์
มาตรฐานของทบวงมหาวิทยาลัยที่มหาวิทยาลัย/สถาบัน ซึ่งเป็นสถาบันอุดม
ศึกษาจำเป็นต้องใช้บุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถและมีวุฒิสูงตามเกณฑ์ที่
กำหนดไว้ สำหรับคณาจารย์ที่ลาศึกษาต่อ ณ ต่างประเทศในระดับปริญญา
เอกเพียงร้อยละ 2.7 มากกว่าคณาจารย์ที่ลาศึกษาต่อระดับปริญญาเอก
ภายในประเทศ (ร้อยละ 1.8) เพราะว่าการศึกษาในระดับปริญญาเอกที่
ต่างประเทศมีมากสาขาวิชาชีพและมีทุกลมหาวิทยาลัย ซึ่งแตกต่างกับ

เศรษฐกิจการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ สิ่งเกิดการณ์ และการพัฒนาวิธีการสอนที่มีประสิทธิภาพ การมีหน่วยงานการวิจัยทางการสอน มีหน่วยงานดำเนินการเพื่อพัฒนาคณาจารย์โดยตรง เพื่อให้เกิดประโยชน์โดยรวม และกำหนดนโยบายการพัฒนาคณาจารย์ต่อไป

อภิปรายผล

1. จากการศึกษาสถานภาพทั่วไปของคณาจารย์ในด้านภาระงานสอนของคณาจารย์ในสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง พบว่า

คณาจารย์มีภาระงานสอนในระดับปริญญาตรีมากที่สุด อันเนื่องมาจากการจัดการเรียนการสอนด้านวิชาชีพเฉพาะสาขาในระดับปริญญาตรี มีทุกคณะในสถาบันและการจัดการเรียนการสอน ในระดับสูงกว่าปริญญาตรี มีเฉพาะวิชาชีพบางสาขาเท่านั้น จึงทำให้คณาจารย์ส่วนมากมีภาระงานสอนเฉพาะระดับปริญญาตรีดังกล่าว

ด้านคุณวุฒิคณาจารย์ จากการสำรวจปริมาณคณาจารย์ในปีการศึกษา 2535 ของกองแผนงาน สำนักงานอธิการบดี สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง "โดยมีสัดส่วนคุณวุฒิของคณาจารย์ปริญญาเอก : ปริญญาโท : ปริญญาตรี เท่ากับ $1.5 : 5.9 : 2.7$ "¹ ซึ่งผลการวิจัยครั้งนี้ พบ ว่าสัดส่วนคุณวุฒิคณาจารย์ ปริญญาเอก : ปริญญาโท : ปริญญาตรี เท่ากับ $1.8 : 5.9 : 2.4$ สำหรับเกณฑ์ของทบวงมหาวิทยาลัย ได้กำหนดเป้าหมายการพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาด้านอุดมศึกษาในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาคณาจารย์ "โดยกำหนดเกณฑ์มาตรฐานสัดส่วนคุณวุฒิของคณาจารย์ ปริญญาเอก : ปริญญาโท : ปริญญาตรี เท่ากับ $3 : 6 : 1$ "² ย่อมแสดงให้เห็นว่าคณาจารย์ของสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง มีสัดส่วนคุณวุฒิของคณาจารย์ต่างจากเกณฑ์ของทบวงมหาวิทยาลัย "โดยปกติแล้วสถาบันอุดมศึกษาควรมีคณาจารย์วุฒิปริญญาเอกและปริญญาตรีใกล้เคียงกัน และมีคณาจารย์วุฒิปริญญาโทสองเท่าของคณาจารย์วุฒิปริญญาเอกและปริญญาตรี"³ แต่สถาบันมีคณาจารย์วุฒิปริญญาเอกน้อยกว่าเกณฑ์มาตรฐานของทบวงมหาวิทยาลัย และมีคณาจารย์วุฒิปริญญา

ตรีมากกว่าเกณฑ์ของทบวงมหาวิทยาลัยด้วย สำหรับคณาจารย์วุฒิปริญญาโทมีจำนวนใกล้เคียงเท่ากับเกณฑ์มาตรฐานของทบวงมหาวิทยาลัย เนื่องจากจากการบรรจุคณาจารย์เข้ารับราชการ สถาบันได้กำหนดคุณสมบัติของคณาจารย์ต้องมีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาโท สำหรับคณาจารย์วุฒิปริญญาตรีที่มีจำนวนมากกว่าเกณฑ์มาตรฐานของทบวงมหาวิทยาลัย เนื่องจากสถาบันระดับอุดมศึกษาในประเทศไทย ได้จัดการศึกษาบางสาขาวิชาชีพเฉพาะระดับปริญญาตรีเท่านั้น และภาวะการขาดแคลนอาจารย์มีมาก จากนโยบายของสถาบันมีโครงการขยายการศึกษาในระดับบัณฑิตศึกษาทุกสาขาวิชาในระดับปริญญาโท และปริญญาเอกในบางสาขามากขึ้นในแผนพัฒนาการศึกษาระยะที่ 7 และ 8 จึงจำเป็นที่สถาบันต้องเร่งรีบดำเนินการส่งเสริมการพัฒนาอาจารย์ให้มีคุณวุฒิส่งขึ้นเพื่อรองรับการขยายการศึกษาของสถาบัน

ด้านตำแหน่งทางวิชาการจากการสำรวจของทบวงมหาวิทยาลัย เกี่ยวกับการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของคณาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษา จำกัด รับของรัฐ ทั่วประเทศในปี 2531 พบว่า "มีคณาจารย์ดำรงตำแหน่งทางวิชาการต่าง ๆ ดังนี้ ตำแหน่งอาจารย์ร้อยละ 47 ตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ร้อยละ 34 ตำแหน่งรองศาสตราจารย์ร้อยละ 17 และตำแหน่งศาสตราจารย์ร้อยละ 2"⁴ ย่อมแสดงให้เห็นว่า ในมหาวิทยาลัย/สถาบันของรัฐ ควรมีคณาจารย์ที่ดำรงตำแหน่งทางวิชาการทุกตำแหน่ง และควรมีจำนวนรวมของคณาจารย์ที่ดำรงตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ และศาสตราจารย์มากกว่าจำนวนคณาจารย์ที่ดำรงตำแหน่งอาจารย์

จากการสำรวจปริมาณคณาจารย์ ปีการศึกษา 2535 ของกองการเจ้าหน้าที่ สำนักงานอธิการบดี สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง พบว่า "สถาบันมีคณาจารย์ดำรงตำแหน่งอาจารย์ร้อยละ 55 ผู้ช่วยศาสตราจารย์ร้อยละ 30 รองศาสตราจารย์ร้อยละ 15 และศาสตราจารย์ร้อยละ 0.60"⁵ ซึ่งใกล้เคียงกับ/ผลการวิจัยนี้ พบว่า สถาบันมีคณาจารย์ดำรงตำแหน่งอาจารย์ร้อยละ 57.5 ตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ร้อยละ 30.1 ตำแหน่งรองศาสตราจารย์ร้อยละ 12.4 และตำแหน่งศาสตราจารย์ไม่มีอยู่เลย ดังนั้นจะเห็นได้ว่า สถาบันมีจำนวน

คณาจารย์ที่ดำรงตำแหน่งอาจารย์มากกว่าจำนวนรวมของคณาจารย์ที่ดำรง -
ตำแหน่งทางวิชาการเป็นผู้ช่วยศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ และ
ศาสตราจารย์ สถาบันเป็นมหาวิทยาลัยที่จัดการศึกษาด้านวิทยาศาสตร์และ
เทคโนโลยีในระดับชั้นนำของประเทศ จึงควรที่จะส่งเสริม และสนับสนุน
การพัฒนาอาจารย์ ให้คณาจารย์ได้มีตำแหน่งทางวิชาการสูงขึ้น โดยเฉพาะ
คณาจารย์ที่ดำรงตำแหน่งอาจารย์

คณาจารย์ส่วนใหญ่เริ่มทำงานที่สถาบัน และมีอายุราชการ
ระหว่าง 11-15 ปีมากที่สุด การเริ่มทำงานที่สถาบันย่อมเป็นผลดีต่อสถาบัน
ในแง่ของการเป็นส่วนหนึ่งของสถาบัน คณาจารย์จะมีทัศนคติที่ดีต่อสถาบันมี
ใจรักสถาบัน และจากการวิจัยครั้งนี้ พบว่า คณาจารย์มีอายุราชการ
ระหว่าง 11-15 ปีมากที่สุดนั้นย่อมแสดงให้เห็นว่าคณาจารย์มีความผูกพันต่อ
สถาบัน ผ่านประสบการณ์ด้านการสอนมาเป็นอย่างดี เหมาะสมที่จะสอน
นักศึกษาในวิชาชีพเฉพาะสาขาของตนอย่างมีคุณภาพและคุณธรรม

เมื่อศึกษาถึงการได้รับการพัฒนา ในระหว่างที่ทำงานในสถาบัน
พบว่า คณาจารย์ส่วนใหญ่ไม่เคยลาศึกษาต่อในประเทศ ย่อมแสดงว่าการ
ศึกษาในระดับปริญญาเอกในประเทศไทยมีน้อย และการศึกษาในระดับปริญญา
เอกจะมีมากในสาขาวิชาการศึกษา ในสาขาวิชาชีพเฉพาะนั้นมีย่อยและมี
เฉพาะมหาวิทยาลัย/สถาบันบางแห่งเท่านั้น จากผลการวิจัย พบว่า คณา
จารย์ที่ลาศึกษาต่อนั้น คณาจารย์จะลาศึกษาต่อในระดับปริญญาโทมากที่สุด
ร้อยละ 22 และลาศึกษาต่อในระดับปริญญาเอกเพียงร้อยละ 1.8 เท่านั้น
สำหรับการศึกษาต่อ ณ ต่างประเทศ คณาจารย์จำนวนมากถึงร้อยละ 79.3
ไม่เคยลาศึกษาต่อและเคยลาศึกษาต่อในระดับปริญญาโทร้อยละ 18 เท่านั้น
ที่เป็นเช่นนั้น เพราะว่าคณาจารย์มีวุฒิการศึกษาในระดับปริญญาโทแล้วตามเกณฑ์
มาตรฐานของทบวงมหาวิทยาลัยที่มหาวิทยาลัย/สถาบัน ซึ่งเป็นสถาบันอุดม
ศึกษาจำเป็นต้องใช้บุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถและมีวุฒิสองตามเกณฑ์ที่
กำหนดไว้ สำหรับคณาจารย์ที่ลาศึกษาต่อ ณ ต่างประเทศในระดับปริญญา
เอกเพียงร้อยละ 2.7 มากกว่าคณาจารย์ที่ลาศึกษาต่อระดับปริญญา เอก
ภายในประเทศ (ร้อยละ 1.8) เพราะว่าการศึกษาในระดับปริญญาเอกที่
ต่างประเทศมีมากสาขาวิชาชีพและมีทุกมหาวิทยาลัย ซึ่งแตกต่างกับ

ประเทศไทยที่มีการศึกษาระดับปริญญาเอกน้อยดังกล่าวมาแล้ว

นอกจากการศึกษาต่อของคณาจารย์แล้ว การได้รับการพัฒนา โดยการไปฝึกอบรมและดูงานที่ต่างประเทศของคณาจารย์นั้นมีจำนวนมากถึง ร้อยละ 50.4 นับว่าคณาจารย์จำนวนมากได้รับการส่งเสริมสนับสนุนให้ไป ฝึกอบรมและดูงานที่ต่างประเทศ ซึ่งเป็นวิธีการการพัฒนาคณาจารย์วิธีการ หนึ่งทำให้คณาจารย์ได้รับรู้ประสบการณ์ วิชาการที่ทันสมัย และได้รับการ ถ่ายทอดเทคโนโลยีที่ยังไม่มีในประเทศไทย คณาจารย์ส่วนใหญ่ได้ไปฝึกอบรม และดูงานที่ต่างประเทศคนละ 1-2 ครั้ง และส่วนมากไปฝึกอบรม ดูงานก่อน พ.ศ. 2533 เกือบ 50% ของคณาจารย์ได้ไปฝึกอบรม ดูงาน ที่ต่างประเทศ

ในขณะที่รับราชการที่สถาบันจนถึงปัจจุบัน คณาจารย์ประมาณ ร้อยละ 91 ไม่เคยได้รับทุน ทำวิจัย ณ ต่างประเทศ นับว่ามีปริมาณสูงมาก ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากคณาจารย์ไม่ให้ความสนใจการทำวิจัยที่ต่างประเทศ มี เพียงร้อยละ 9 ที่เคยได้รับทุนทำวิจัย

ประมาณร้อยละ 36.4 ของคณาจารย์เคยได้รับทุนทำวิจัยภายใน ประเทศ ซึ่งนับว่ามีจำนวนมากพอสมควร สำหรับทุนวิจัยที่ได้รับส่วนมากเป็นทุน วิจัยจากสภาวิจัยแห่งชาติ ซึ่งจัดสรรให้มหาวิทยาลัย/สถาบัน ได้รับเป็น ประจำทุกปีงบประมาณ คณาจารย์จะทำวิจัยในเรื่องที่เกี่ยวกับวิชาชีพของ ตนเองเป็นหลักสถาบันได้ให้การสนับสนุนการทำวิจัยของคณาจารย์โดย ประสานงานกับสภาวิจัยแห่งชาติและยังช่วยจัดหาทุนวิจัยจากหน่วยงานเอกชน ด้วย และทุนทำวิจัยส่วนหนึ่ง คณาจารย์ได้ติดต่อขอการสนับสนุนจากหน่วยงาน องค์กรรัฐและเอกชน ทั้งภายในประเทศและต่างประเทศด้วย

การลาพักไปปฏิบัติงาน เพื่อเพิ่มพูนความรู้ทางวิชาการ คณา จารย์ไม่เคยลาพักเป็นส่วนมาก เพราะการลาพักๆโดยปกติจะลาพักๆใน ระยะเวลา 6 เดือน และ 1 ปี แต่คณาจารย์ไม่ให้ความสนใจที่จะลาพักๆ เป็นการปฏิบัติงานนอกสถาบันโดยได้รับเงินเดือนตามปกติ คณาจารย์จะต้อง รายงานผลการปฏิบัติงานทุก 3 เดือนด้วย การลาพักๆของคณาจารย์ส่วนมาก จะลาพักๆเพื่อการเรียบเรียง เขียนตำรา หรือทำการวิจัย ในสาขาวิชาชีพ ของตนเองเพื่อผลการปฏิบัติงานนั้นมาใช้ในการเรียนการสอนและเผยแพร่ผล งานทางวิชาการ

สำหรับการแปล เรียบเรียง เขียนตำรา คณาจารย์ร้อยละ 66 ได้เคยแปล เรียบเรียง เขียนตำรา ซึ่งผลการวิจัยสอดคล้องกับนโยบายของสถาบันที่ระบุว่า ส่งเสริมให้คณาจารย์มีความรู้ ความสามารถในการแปล เรียบเรียง เขียนตำรา เพื่อที่นักศึกษาจะได้มีเอกสารประกอบการเรียน และคณาจารย์สามารถใช้เอกสารตำราเหล่านี้เป็นผลงานทางวิชาการได้ด้วย

นอกจากนี้คณาจารย์ส่วนมากได้เคยเขียนบทความทางวิชาการ ร้อยละ 63 และเคยเขียนคนละ 1 เรื่อง มากถึงร้อยละ 25 จะเห็นได้ว่า คณาจารย์ให้ความสนใจเกี่ยวกับการเสนอบทความทางวิชาการ ซึ่งเสนอโดยวารสารของคณะต่าง ๆ และมีคณาจารย์ส่วนหนึ่งได้นำเสนอบทความทางวิชาการภายนอกสถาบันส่วนมากจะเป็นวารสารที่เกี่ยวข้องกับวิชาชีพเฉพาะ เพื่อเผยแพร่ต่อสาธารณชน

ปีการศึกษา 2534 การสนับสนุนคณาจารย์เข้าร่วมประชุม สัมมนาและฝึกอบรมทางวิชาการ เพื่อเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์ โดยสถาบันอื่นเป็นผู้จัดภายในประเทศ ซึ่งคณาจารย์ได้ไปรวมกิจกรรมเหล่านี้ มากถึงร้อยละ 56 และได้เข้าร่วม 1-3 ครั้ง ถึงร้อยละ 44 ซึ่งสถาบันจะสนับสนุนคณาจารย์ เมื่อหน่วยงานภายนอกได้เสนอแจ้งมายังสถาบัน ส่วนมากคณาจารย์จะเป็นผู้เสนอตนเองเข้าร่วมกิจกรรมเอง

ในปีการศึกษา 2534 ภาควิชา/คณะต่าง ๆ ของสถาบันได้ จัดฝึกอบรมเพื่อพัฒนาบุคลากรเพียง 2-3 ครั้งเท่านั้น แสดงให้เห็นว่า ภาควิชา/คณะให้ความสนใจภารกิจการบริการทางวิชาการน้อยมาก ดังนั้นหน่วยงานต่างๆ ในสถาบันควรตระหนักถึงหน้าที่เหล่านี้เพื่อเพิ่มพูนสมรรถภาพ ในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสถาบันในกรณีทีคณะต่างๆ ในสถาบันได้จัดการ ฝึกอบรม/สัมมนา คณาจารย์ส่วนมากไม่ได้เข้าร่วมถึงร้อยละ 75 ซึ่งแสดงว่า คณาจารย์ให้ความสนใจกันน้อย ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากหัวข้อการสัมมนา/ฝึกอบรมไม่ตรงกับความต้องการของคณาจารย์หรืออาจเนื่องมาจากสาเหตุที่คณาจารย์เห็นว่าการสัมมนา/ฝึกอบรมที่จัดโดยคณะจะเกิดประโยชน์น้อยกว่าคณาจารย์

จากการวิจัย พบว่า คณาจารย์ไม่เคยได้รับการประชุมพิเศษ เกี่ยวกับการสอนและเรื่องอื่น ๆ เลย มากถึงร้อยละ 83 ทั้งนี้เนื่องมาจาก สถาบันไม่เคยจัดการประชุมพิเศษให้กับคณาจารย์ใหม่เลย จะมีคณาจารย์ส่วนหนึ่ง

เคยได้รับการปฐมนิเทศคือ คณาจารย์ที่มีอายุราชการ 20 ปีขึ้นไป ซึ่งเป็นคณาจารย์ที่เคยสังกัดกรมอาชีวศึกษามาก่อน ดังนั้นสถาบันต้องกำหนดนโยบายให้แน่ชัดเกี่ยวกับการปฐมนิเทศให้กับคณาจารย์ใหม่ หรือคณาจารย์ที่มีอายุราชการ 1-5 ปี ซึ่งมีจำนวนถึงร้อยละ 22 หรือรวมทั้งคณาจารย์ที่มีอายุราชการ 6-10 ปีด้วย เพื่อให้คณาจารย์ใหม่เหล่านี้ได้ทราบถึงระเบียบวิธีการปฏิบัติราชการ และถ้ามีการปฐมนิเทศเกี่ยวกับการสอน ซึ่งจะเป็นผลดีให้กับคณาจารย์เพื่อเสนอแนะความรู้ใหม่กับคณาจารย์ในการนำไปสอนนักศึกษาตามความแตกต่างและความเหมาะสมของแต่ละคน ช่วยให้นักอาจารย์ได้วางแผนและปรับปรุงวิธีสอนให้เกิดประสิทธิภาพและการปฏิบัติงานของคณาจารย์มีประสิทธิภาพ ทั้งนี้เพราะปัจจุบันมีการศึกษาค้นคว้าสิ่งใหม่ๆ เกิดขึ้นอย่างมาก ซึ่งการปฐมนิเทศการสอนก่อน จึงจำเป็นและเป็นการพัฒนาเพิ่มพูนความรู้ ทักษะต่าง ๆ ให้กับคณาจารย์

2. จากการศึกษาความต้องการการพัฒนาคณาจารย์และวิธีการพัฒนาคณาจารย์ด้านต่าง ๆ พบว่า คณาจารย์ของสถาบันส่วนใหญ่ มีความต้องการพัฒนาด้านวิชาชีพเฉพาะสาขาอยู่ในระดับมากคือ การเรียนรู้เทคโนโลยีขั้นสูงเกี่ยวกับวิชาที่สอน การได้รับการฝึกปฏิบัติการใช้เครื่องมือ-อุปกรณ์ที่ทันสมัยเกี่ยวกับวิชาที่สอน การพัฒนาความรู้ในวิชาที่สอน ข่าวสารข้อมูล ที่แสดงความก้าวหน้าและต้องการหาประสบการณ์ด้านการปฏิบัติงานในสาขาวิชาที่สอน แสดงให้เห็นว่า คณาจารย์มีความต้องการพัฒนาความรู้ความสามารถในวิชาการและการที่ทันสมัยเกี่ยวกับวิชาชีพของคณาจารย์ ปัจจุบันความก้าวหน้าของวิชาการและเทคโนโลยีเป็นไปอย่างรวดเร็ว ดังนั้นความต้องการพัฒนาของคณาจารย์ จึงสอดคล้องกับการพัฒนาคณาจารย์-ภารกิจที่ต้องทำ ของ เขาว่าา ทุกกะคุปต์ ที่กล่าวไว้ว่า "ความก้าวหน้าทางวิชาการและเทคโนโลยีเป็นไปอย่างรวดเร็วมาก มีทฤษฎีและนวัตกรรม (Inovation) เกิดขึ้นมากมาย การพัฒนาให้คณาจารย์ทันต่อการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ จึงเป็นเรื่องสำคัญอย่างยิ่ง"^๑ สำหรับการพัฒนาความรู้ในสาขาวิชาอื่นๆ ที่แตกต่างไปจากวิชาที่สอน คณาจารย์มีความต้องการพัฒนาในระดับปานกลางย่อมแสดงให้เห็นว่า คณาจารย์มีความต้องการพัฒนาความรู้ความสามารถในวิชาชีพของตนเอง สำหรับความรู้ในสาขาวิชาอื่น ๆ คณา

จารย์ให้ความสนใจปานกลางเพราะว่า การจัดการศึกษาของแต่ละคณะเป็น การศึกษาเฉพาะวิชาชีพของคณะนั้น ๆ ที่เน้นทางด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีในสาขาวิชาชีพเฉพาะ ซึ่งไม่มีความสัมพันธ์กัน นอกจากวิชาการศึกษา ที่ทั่วไปเท่านั้นที่มีพื้นฐานใกล้เคียงกัน ดังนั้นการที่คณาจารย์ส่วนมาก มีความ ต้องการพัฒนาด้านสาขาวิชาชีพเฉพาะมากจะเป็นผลดีกับสถาบันโดยตรง โดย จะทำให้สถาบันสามารถกำหนดนโยบายการพัฒนาคณาจารย์ในส่วนที่เกี่ยวข้องกับ- การเรียนรู้เทคโนโลยีขั้นสูง และความรู้ใหม่ ๆ ที่จะมีส่วนช่วยให้การสอนทันสมัยอยู่เสมอ

วิธีการพัฒนาคณาจารย์ด้านวิชาชีพเฉพาะสาขา พบว่า คณาจารย์ ส่วนใหญ่ได้เสนอวิธีการพัฒนาที่เห็นว่าเหมาะสมมากที่สุดคือ การศึกษาดูงาน เพราะว่าการเรียนการสอนวิชาชีพเฉพาะที่คณาจารย์รับผิดชอบอยู่นั้นมีความ จำเป็นมากที่คณาจารย์จะต้องมีความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ เพื่อนำมาถ่ายทอด ให้กับนักศึกษา การฝึกอบรมของคณาจารย์ย่อมเป็นผลดีต่อการสอน เมื่อคณา จารย์สอนมานานคณาจารย์ย่อมต้องการรับรู้ความรู้ใหม่ ๆ การฝึกอบรมทำให้ คณาจารย์ได้รับแนวความคิดที่ทันสมัยมาสอนนักศึกษา การทำวิจัยในสาขาวิชา ที่เกี่ยวข้องจะเห็นได้ว่า คณาจารย์ของสถาบันให้ความสำคัญเกี่ยวกับการทำ วิจัยเช่นเดียวกับสถาบันอุดมศึกษาอื่น ๆ อย่างไรก็ตามสถาบันควรให้การสนับสนุนคณาจารย์ให้ทำวิจัยมากขึ้นไปกว่าที่เป็นอยู่เพราะว่าผลการวิจัย จะช่วย ในการสร้างเสริมทำให้เกิดความงอกงามในด้านวิชาการ ความรู้ใหม่ ๆ จะ มีส่วนช่วยในการสอนให้ทันสมัยอยู่เสมอ รวมทั้งการเข้าร่วมทำวิจัยกับสถาน ประกอบการด้วยที่จะช่วยการพัฒนาคณาจารย์ทางหนึ่งด้วย สำหรับการปฏิบัติ- งานในสถานประกอบการ และการลาไปปฏิบัติงานเพื่อเพิ่มพูนความรู้ทาง วิชาการในศาสตร์เฉพาะสาขาวิชา ซึ่งสอดคล้องกับนโยบายของทบวงมหา วิทยาลัย ซึ่งได้ดำเนินการมาแล้วเมื่อปีการศึกษา 2535 คือ

การให้บริการทางวิชาการเพื่อเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์ ทางวิชาการ ทบวงมหาวิทยาลัยได้ออกระเบียบว่าด้วยการให้ บริการเพื่อเพิ่มพูนความรู้ และประสบการณ์ทางวิชาการ พ.ศ. 2533 โดยให้โอกาสอาจารย์ไปปฏิบัติงานบริการวิชาการภายนอก

มหาวิทยาลัย/สถาบัน เพื่อนำความรู้ ประสบการณ์ทางวิชาการ และทักษะวิชาชีพภายนอกมาเป็นประโยชน์ต่อการจัดการการสอน โดยใช้เวลาไม่เกิน 1 วัน ต่อสัปดาห์ และไม่เป็นการเสียหาย ต่องานประจำ⁷

ซึ่งเกี่ยวข้องกับวิธีการพัฒนาเหล่านี้ก็สอดคล้องกับงานวิจัยของ ชันดีดา เหมือนแก้ว กล่าวว่า "คณาจารย์ควรได้รับการสนับสนุนให้เข้าร่วมฝึกอบรมกับหน่วยงานภายนอกหรือประชุมเชิงปฏิบัติการจะได้เรียนรู้ทั้งภาคทฤษฎีและภาคปฏิบัติ ซึ่งจะช่วยเพิ่มพูนความรู้และทักษะด้านต่าง ๆ"⁸ สำหรับวิธีการพัฒนาที่คณาจารย์ให้ความสำคัญเพียงระดับปานกลาง คือ การจ้างผู้เชี่ยวชาญมาให้คำแนะนำแก่อาจารย์ผู้สอน ซึ่งคณาจารย์เห็นว่า การเรียนรู้เทคโนโลยีขั้นสูง การวิจัยและการปฏิบัติงานจริงในสถานประกอบการเป็นวิธีการพัฒนาที่เหมาะสมกับคณาจารย์มากกว่า จึงให้ความสนใจผู้เชี่ยวชาญน้อย

ความต้องการการพัฒนาด้านวิชาการสอน พบว่า คณาจารย์โดยส่วนรวมมีความต้องการพัฒนาด้านวิชาการสอนในระดับมากคือ การเรียนรู้วิชาการใหม่ ๆ ทางการศึกษาและฝึกปฏิบัติเกี่ยวกับวิธีการสอนแบบต่าง ๆ ที่เหมาะสมกับวิชาที่สอน ทั้งนี้เพราะการเรียนการสอนเป็นภารกิจหลักอันเป็นหัวใจของคณาจารย์สถาบันจะสามารถดำรงไว้ ซึ่งความเป็นเลิศทางวิชาการได้ด้วยวิธีการเรียนการสอนที่มีคุณภาพและประสิทธิภาพ คณาจารย์ต้องมีความรู้วิชาการใหม่ทางการศึกษา และได้ฝึกปฏิบัติเกี่ยวกับวิธีการสอน แต่การสอนที่ดีขึ้นอยู่กับองค์ประกอบอื่น ๆ มากมายที่สำคัญคือ คณาจารย์ ซึ่งอรุณ รัชตะนาวิน ได้กล่าวว่า "การพัฒนาการเรียนการสอนจะบรรลุผลได้ อยู่ที่ตัวผู้สอนต้องมีความรู้ดีในด้านที่ตนสอน มีความสามารถในการถ่ายทอดความรู้ มีความรับผิดชอบในหน้าที่และมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี"⁹ สำหรับการนำคอมพิวเตอร์มาช่วยสอนเนื่องจากคณาจารย์มีความรู้ทางด้านวิชาการขั้นสูงในสาขาวิชาชีพของตนเองอยู่แล้วจึงมีความต้องการที่จะมีความรู้เรื่องคอมพิวเตอร์มาช่วยในการเรียนการสอน นอกจากนี้คณาจารย์ยังต้องการศึกษาเกี่ยวกับการผลิตสื่อ การสอน เช่น แผ่นใส วีดีโอ และสไลด์ เพื่อใช้ประกอบการสอนให้มีประสิทธิภาพและเกิดผลสัมฤทธิ์ตรงตามจุดมุ่งหมายของ

หลักสูตร ดังที่ มานิดา อุษชิน กล่าวไว้ว่า

การสอนวิชาชีพ ผู้สอนต้องทุ่มเทกำลังใจ มีความคิดริเริ่ม
สร้างสรรค์และสอดคล้องหลักปรัชญา จิตวิทยาและวิธีการสอน
วิชาชีพอย่างจริงจังจำเป็นต้องใช้วัสดุ-อุปกรณ์ในการฝึกปฏิบัติจะต้อง
ใช้สื่อการสอนที่มีมาตรฐาน มีเครื่องมือ เครื่องใช้ เครื่องจักร
โดยมีงบประมาณสนับสนุนดำเนินการเพื่อคุณภาพของผู้เรียนและคุณ
ภาพทางวิชาชีพ¹⁰

คณาจารย์ส่วนมากเห็นว่า วิธีการวิเคราะห์ข้อสอบเพื่อเก็บไว้
ใช้ในครั้งต่อไป และวิธีการให้คะแนนและการจัดระดับ (ให้เกรด) นักศึกษา
นั้น คณาจารย์มีความต้องการเพิ่มระดับปานกลาง แสดงว่าข้อสอบที่ใช้
วัดผลการเรียนนั้นต้องได้รับการปรับเปลี่ยนไปตามสภาพความเหมาะสมของ
การสอนในช่วงเวลานั้นคือ ให้นักศึกษาได้พัฒนาความรู้ของตนเองไปด้วย

วิธีการพัฒนาด้านวิชาการสอน จากผลการวิจัยได้แสดงให้เห็น
เห็นว่าคณาจารย์ส่วนใหญ่มีความเห็นว่า วิธีการพัฒนาคณาจารย์ที่เหมาะสมคือ
การฝึกอบรม การสนับสนุนให้เข้าร่วมกิจกรรมกับสมาคมวิชาชีพทางการศึกษา
เพราะว่าวิธีการพัฒนาด้วยการฝึกอบรมจะช่วยเพิ่มพูนทักษะ และประสบการณ์
การสอนให้กับคณาจารย์ และการเข้าร่วมกิจกรรมกับสมาคมวิชาชีพทางการ
ศึกษาย่อมจะนำไปสู่การพัฒนาการสอนให้มีประสิทธิภาพซึ่งสอดคล้องกับที่
แพรวพราว วัฒนดิลกพานิชย์ ได้กล่าวไว้ว่า "การสนับสนุนให้อาจารย์ได้
เข้าร่วมเป็นกรรมการในสมาคมวิชาชีพต่าง ๆ เพื่อเผยแพร่ความรู้ทาง
วิชาการแก่สังคม"¹¹ และคณาจารย์ยังได้เสนอวิธีการพัฒนาการสอนในเรื่อง
เกี่ยวกับการไปปฏิบัติงานที่สถาบัน/มหาวิทยาลัยอื่น ๆ ตามโครงการแลกเปลี่ยน
อาจารย์ เพื่อที่คณาจารย์จะได้แลกเปลี่ยนความคิดเห็น เกี่ยวกับการ
สอน นำประสบการณ์ที่ดีจากภายนอกสถาบันมาสู่สถาบัน ดังนั้นโครงการ
แลกเปลี่ยนอาจารย์จึงเป็นวิธีการพัฒนาที่เหมาะสมวิธีหนึ่ง สำหรับการมีหน้า
งานกลางที่ช่วยในการวิเคราะห์ข้อสอบเพื่อเก็บข้อสอบไว้ใช้ในครั้งต่อไปและ
การจัดทำคะแนนมาตรฐานเพื่อจัดระดับ (ให้เกรด) คณาจารย์เห็นว่า มี

ความจำเป็นเพียงระดับปานกลาง ในส่วนนี้สถาบันน่าจะดำเนินการประเมินผล การให้คะแนน (เกรด) ของคณาจารย์ เพื่อที่จะทราบวิธีการให้คะแนนของ คณาจารย์ว่า ใช้หลักและวิธีการอย่างไรถูกต้องตามวิธีการวัดผลการศึกษา หรือไม่ การเชิญวิทยากรมาให้คำแนะนำแก่อาจารย์ คณาจารย์มีความ เห็นว่าเหมาะสมในระดับปานกลางรวมทั้งการนิเทศการสอนด้วย ทั้งนี้ เพราะการเรียงการสอนไม่มีวิธีใดวิธีหนึ่งแน่นอนตายตัว ความรู้ความ สามารถทางการสอนเป็นสิ่งที่สามารถเรียนรู้ได้

ความต้องการการพัฒนาคณาจารย์ด้านวิชาการอื่น ๆ ที่เน้น บทบาทหน้าที่ของคณาจารย์ในสถาบัน พบว่า คณาจารย์มีความต้องการ การพัฒนาในส่วนมากเกี่ยวกับการพัฒนาความรู้ ความสามารถในการใช้ คอมพิวเตอร์เพื่อการศึกษา และการใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์ในการวิจัย แสดงให้เห็นว่า คณาจารย์ต้องการมีความรู้ในวิชาการคอมพิวเตอร์เพื่อนำ มาใช้ในการเรียงการสอน และการวิจัย ซึ่งเป็นภาระกิจตามหน้าที่ของ คณาจารย์สถาบันได้ดำเนินการฝึกอบรมเกี่ยวกับคอมพิวเตอร์โคสสำนักวิจัย และบริการคอมพิวเตอร์อยู่เป็นระยะ ๆ สถาบันต้องสนับสนุนงบประมาณ เพื่อจัดหาเครื่องคอมพิวเตอร์ให้เพียงพอกับความต้องการด้วย เมื่อคณาจารย์ ผ่านการฝึกอบรมแล้ว ถ้าไม่มีเครื่องคอมพิวเตอร์การฝึกอบรมก็ไม่เกิด ประโยชน์ต่อการเรียงการสอน คณาจารย์ส่วนมากยังให้ความสำคัญเกี่ยวกับการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม แสดงว่าคณาจารย์มีความสำนึก ที่ได้รับผิดชอบต่อสังคม มีวินัย จริยธรรม และคุณธรรมต่อหน้าที่ของคณาจารย์ นอกจากนี้คณาจารย์ยังต้องการพัฒนาความรู้วิธีการเขียนตำรา และบทความ ทางวิชาการ เทคนิคและการดำเนินการวิจัย รวมทั้งต้องการมีความรู้ การ นำเสนอเพื่อเผยแพร่ผลงานวิจัย ระเบียบวิธีการวิจัย การเขียนโครงการ วิจัยและการประเมินผลโครงการ สำหรับความต้องการพัฒนาระดับปานกลาง คือ การพัฒนาความรู้ ความสามารถการพัฒนาทีมงาน Q.C. (ระบบคุณภาพ) ส่วนการพัฒนา ทักษะการใช้ภาษาต่างประเทศอื่น ๆ เช่น ภาษาญี่ปุ่น ภาษา เยอรมัน และฝรั่งเศส ปานกลางค่อนข้างน้อย

วิธีการพัฒนาด้านวิชาการอื่น ๆ ที่เน้นบทบาทหน้าที่ของคณา จารย์ในสถาบัน พบว่า คณาจารย์เห็นว่า วิธีการพัฒนาที่เหมาะสมมากที่สุดคือ

การทัศนศึกษาออกสถานที่ การฝึกอบรม การสัมมนาทางวิชาการ และการร่วมทำวิจัยกับหน่วยงานภายนอก ซึ่งคณาจารย์เห็นว่า การทัศนศึกษาออกสถานที่ช่วยให้คณาจารย์ได้รับรู้ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีที่ทันสมัย ถ้าเป็นการทัศนศึกษาด้านศิลปวัฒนธรรม คณาจารย์ย่อมได้รับรู้วิวัฒนาการของวัฒนธรรมไทย สำหรับการฝึกอบรม/สัมมนาทางวิชาการก็ทำให้คณาจารย์ได้รับรู้ในวิชาชีพ ภายนอกสถาบันด้วย ส่วนวิธีการพัฒนาที่เหมาะสมในระดับปานกลางคือ การอภิปรายโต้วาที

3. การเปรียบเทียบความต้องการการพัฒนาคณาจารย์ของคณาจารย์สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความต้องการการพัฒนาคณาจารย์ในทุก ๆ ด้าน แสดงให้เห็นว่า คณาจารย์มีความต้องการการพัฒนากทุกด้านอยู่ในระดับมากและจากการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยในแต่ละด้าน คณาจารย์มีความต้องการการพัฒนาคความรู้ ความสามารถในด้านวิชาชีพเฉพาะสาขามากที่สุด ต้องการการพัฒนาคความรู้ ความสามารถด้านวิชาการสอน รองลงมา และต้องการการพัฒนาคความรู้ ความสามารถด้านวิชาการอื่น ๆ ที่เน้นบทบาทหน้าที่ของคณาจารย์ในสถาบันเป็นลำดับสุดท้าย จากผลการเปรียบเทียบไม่ว่าจะมองในภาพรวมหรือในแต่ละด้าน ความต้องการการพัฒนาคความรู้ ความสามารถในทุก ๆ ด้านไม่แตกต่างกัน แสดงให้เห็นว่า คณาจารย์มีความต้องการการพัฒนา สถาบันควรกำหนดวิธีการการพัฒนาคณาจารย์ในแต่ละด้านในเรื่องต่าง ๆ อย่างน้อยภาคการศึกษาละหนึ่งเรื่อง เพื่อให้คณาจารย์ได้เข้าร่วมพัฒนาตนเอง แล้วนำความรู้ความสามารถไปใช้ในการเรียนการสอนต่อไป

การเปรียบเทียบความต้องการการพัฒนาคณาจารย์ของคณาจารย์สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ที่มีวุฒิการศึกษาแตกต่างกัน แสดงให้เห็นว่า คณาจารย์ที่มีวุฒิการศึกษาแตกต่างกันมีความต้องการการพัฒนาไม่แตกต่างกัน โดยที่คณาจารย์วุฒิปริญญาเอก วุฒิปริญญาโท และวุฒิปริญญาตรี มีความต้องการการพัฒนาคความรู้ ความสามารถด้านวิชาชีพเฉพาะสาขาด้านวิชาการสอนและด้านวิชาการอื่น ๆ ที่เน้นบทบาทหน้าที่ของคณาจารย์ในสถาบันไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาระดับความต้องการ

การพัฒนาแล้วปรากฏว่า ถึงแม้คณาจารย์จะมีวุฒิการศึกษาใดก็ตามก็มีความต้องการการพัฒนาในระดับมากเช่นเดียวกัน^{1 2}

การเปรียบเทียบความต้องการการพัฒนาของคณาจารย์ของคณาจารย์สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ที่มีตำแหน่งทางวิชาการแตกต่างกัน พบว่า คณาจารย์ที่มีตำแหน่งทางวิชาการแตกต่างกันมีความต้องการพัฒนาทุกด้านไม่แตกต่างกันโดยคณาจารย์ที่ดำรงตำแหน่งทางวิชาการเป็นอาจารย์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ และรองศาสตราจารย์ มีความต้องการพัฒนาความรู้ ความสามารถด้านวิชาชีพเฉพาะสาขา ด้านวิชาการสอน และด้านวิชาการอื่น ๆ ที่เน้นบทบาทหน้าที่ของคณาจารย์ในสถาบันไม่แตกต่างกัน จากผลการเปรียบเทียบความต้องการการพัฒนา โดยภาพรวมและความต้องการพัฒนาในแต่ละด้านบ่งชี้ให้เห็นว่า ตำแหน่งทางวิชาการมีส่วนผลักดันให้คณาจารย์สนใจที่จะพัฒนาตนเองเพิ่มขึ้น จากผลการวิจัยเกี่ยวกับตำแหน่งทางวิชาการ พบว่า คณาจารย์ได้ดำรงตำแหน่งทางวิชาการ อาจารย์ร้อยละ 57.5 ผู้ช่วยศาสตราจารย์ร้อยละ 30.1 และรองศาสตราจารย์ร้อยละ 12.4 จะเห็นได้ว่า คณาจารย์ได้ดำรงตำแหน่งทางวิชาการเป็นอาจารย์มากกว่าคณาจารย์ที่ดำรงตำแหน่งทางวิชาการเป็นผู้ช่วยศาสตราจารย์ และรองศาสตราจารย์ แต่สถาบันอุดมศึกษาจำกัดรับของรัฐ "ควรมีคณาจารย์ที่ดำรงตำแหน่งทางวิชาการทุกตำแหน่งและควรมีจำนวนรวมของคณาจารย์ที่ดำรงตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ และศาสตราจารย์ มากกว่าจำนวนคณาจารย์ที่ดำรงตำแหน่งอาจารย์"^{1 2} ดังนั้นสถาบันจึงควรดำเนินการส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาของคณาจารย์ให้มีตำแหน่งทางวิชาการทุกตำแหน่งสูงขึ้น โดยเฉพาะคณาจารย์ที่ดำรงตำแหน่งทางวิชาการเป็นอาจารย์

ข้อเสนอแนะ

1. ผู้บริหารของสถาบันควรจะสนับสนุน และส่งเสริมให้คณาจารย์ในสถาบันที่มีวุฒิการศึกษา และตำแหน่งทางวิชาการสูงขึ้นกว่าที่คณาจารย์เป็นอยู่ เพราะจากผลการวิจัยพบว่า ในด้านคุณวุฒิการศึกษาของคณาจารย์ใน

สถาบันมีสัดส่วนคณาจารย์ปริญญาเอก : ปริญญาโท : ปริญญาตรี เท่ากับ 1.8 : 5.9 : 2.4 ซึ่งทบวงมหาวิทยาลัย "ได้กำหนดเกณฑ์สัดส่วนคณาจารย์ปริญญาเอก : ปริญญาโท : ปริญญาตรี เท่ากับ 3 : 6 : 1"¹⁴ ย่อมแสดงให้เห็นว่า สถาบันมีสัดส่วนคณาจารย์แตกต่างจากเกณฑ์ของทบวงมหาวิทยาลัยอยู่บ้าง กล่าวคือ ตามเกณฑ์สัดส่วนคณาจารย์ของทบวงมหาวิทยาลัย สถาบันอุดมศึกษาควรมีคณาจารย์วุฒิปริญญาเอก เป็นสองเท่าของคณาจารย์วุฒิปริญญาตรีและมีคณาจารย์วุฒิปริญญาโทเป็นห้าเท่าของคณาจารย์วุฒิปริญญาตรีและควรมีคณาจารย์วุฒิปริญญาโทเป็นสองเท่าของคณาจารย์วุฒิปริญญาเอก แต่สถาบันมีคณาจารย์วุฒิปริญญาตรีมากเป็นสี่เท่าของคณาจารย์วุฒิปริญญาเอก มีคณาจารย์วุฒิปริญญาโทเพียงประมาณสองเท่าครึ่งของคณาจารย์วุฒิปริญญาตรี และมีคณาจารย์วุฒิปริญญาโทมากกว่าสามเท่า ซึ่งนับว่าเป็นผลดีต่อสถาบันในส่วนคณาจารย์วุฒิปริญญาโท ซึ่งจะต้องได้รับการสนับสนุนและส่งเสริมให้พัฒนาด้านการศึกษาต่อในระดับปริญญาเอกมากขึ้น สำหรับคณาจารย์ที่มีวุฒิปริญญาตรีอยู่มากนั้น เพื่อให้คุณภาพการศึกษาของสถาบันเหมาะสมกับการเป็นสถาบันอุดมศึกษายิ่งขึ้น สถาบันควรขอช่างซึ่งต้องส่งเสริมและสนับสนุนให้คณาจารย์ที่มีวุฒิส่งขึ้น โดยเฉพาะคณาจารย์ที่มีวุฒิปริญญาตรีในด้านตำแหน่งทางวิชาการ จากผลการวิจัยพบว่าสถาบันมีคณาจารย์ดำรงตำแหน่งทางวิชาการเป็นอาจารย์ร้อยละ 57.5 ผู้ช่วยศาสตราจารย์ร้อยละ 30.1 และรองศาสตราจารย์ร้อยละ 12.4 การที่สถาบันอุดมศึกษาจะเป็นเลิศทางวิชาการได้ ควรมีจำนวนรวมของคณาจารย์ที่ดำรงตำแหน่งทางวิชาการเป็นผู้ช่วยศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ และศาสตราจารย์มากกว่า คณาจารย์ที่ดำรงตำแหน่งทางวิชาการเป็นอาจารย์ ดังนั้นสถาบันควรดำเนินการส่งเสริมและพัฒนาให้คณาจารย์ที่ดำรงตำแหน่งทางวิชาการทุกตำแหน่งให้สูงขึ้น โดยเฉพาะคณาจารย์ที่ดำรงตำแหน่งทางวิชาการเป็นอาจารย์

2. จากผลการวิจัยครั้งนี้ พบว่า ความต้องการการพัฒนาคณาจารย์ของคณาจารย์สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ในด้านต่าง ๆ ทั้งสามด้านคือ การพัฒนาด้านวิชาชีพเฉพาะสาขา ด้านวิชาการสอน และด้านวิชาการอื่น ๆ ที่เน้นบทบาทหน้าที่ของคณาจารย์ในสถาบัน

ส่วนมากก็มีความต้องการพัฒนาอยู่ในระดับมาก ดังนั้นสถาบันควรตอบสนองความต้องการการพัฒนาของคณาจารย์ให้ชัดเจนและเป็นรูปธรรมมากขึ้น เพื่อให้คณาจารย์ได้ตระหนักถึงบทบาทหน้าที่ของคณาจารย์ในการพัฒนาตนเอง เพื่อสถาบันและสังคมอุดมศึกษาอย่างเป็นระบบ และเห็นเป็นการสมควรอย่างยิ่งที่สถาบันต้องมีหน่วยงานพัฒนาคณาจารย์ขึ้นในสถาบันเพื่อขยายผลจากการวิจัยครั้งนี้

การพัฒนาคณาจารย์ด้านวิชาชีพเฉพาะสาขา สถาบันควรส่งเสริมให้คณาจารย์ได้เรียนรู้เทคโนโลยีขั้นสูงเกี่ยวกับวิชาที่สอน ส่งเสริมให้คณาจารย์ได้รับการฝึกปฏิบัติการใช้เครื่องมือ-อุปกรณ์ที่ทันสมัยเกี่ยวกับวิชาที่สอน รวมทั้งการรับรู้ข่าวสาร ข้อมูลที่แสดงความก้าวหน้าทางวิชาการที่สอน

วิธีการพัฒนาคณาจารย์ด้านวิชาชีพเฉพาะสาขา สถาบันต้องสนับสนุนให้คณาจารย์ได้รับการศึกษาดูงาน ฝึกอบรม ทั้งในและต่างประเทศ การทำวิจัย การปฏิบัติงานและการเข้าร่วมกิจกรรมกับสมาคมวิชาชีพและสถานประกอบการ รวมทั้งการลาไปปฏิบัติงานเพื่อเพิ่มพูนความรู้ทางวิชาการ

การพัฒนาคณาจารย์ด้านวิชาการสอน สถาบันควรส่งเสริมให้คณาจารย์ได้รับความรู้ทางวิชาการใหม่ ๆ ทางการศึกษา การนำคอมพิวเตอร์มาช่วยสอน การฝึกปฏิบัติเกี่ยวกับวิธีการสอนแบบต่าง ๆ ที่เหมาะสมกับวิชาที่สอน รวมทั้งการผลิตสื่อการสอนเพื่อใช้ประกอบการสอน

สำหรับวิธีการพัฒนาด้านวิชาการสอน สถาบันควรให้การสนับสนุนให้คณาจารย์ได้รับการฝึกอบรมเกี่ยวกับการสอน สนับสนุนให้เข้าร่วมกิจกรรมกับสมาคมวิชาชีพทางการศึกษา การไปปฏิบัติงานที่สถาบัน/มหาวิทยาลัยอื่นตามโครงการแลกเปลี่ยนอาจารย์ เพื่อให้คณาจารย์มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการสอนได้มากขึ้นจะได้นำความรู้วิธีการสอน ซึ่งมีส่วนช่วยในการสอนให้ทันสมัยอยู่เสมอ

การพัฒนาคณาจารย์ด้านวิชาการอื่น ๆ ที่เน้นบทบาทหน้าที่ของคณาจารย์ในสถาบัน สถาบันควรสนับสนุนให้คณาจารย์ได้มีความรู้ ความสามารถในการนำเครื่องคอมพิวเตอร์ เพื่อการศึกษามาช่วยสอน สถาบันควรสนับสนุนคณาจารย์ให้ทำวิจัยมากขึ้น เพราะผลการวิจัยจะช่วยให้คณาจารย์ได้เสริมสร้าง เกิดความงอกงามในด้านวิชาการ ความรู้ใหม่ ๆ ที่

ได้จากการวิจัยจะมีส่วนช่วยในการสอน เพื่อให้คณาจารย์ได้ทำวิจัยโดยทั่วถึงกัน สถาบันควรให้ทุนอุดหนุนการวิจัย การพัฒนาความรู้ ความสามารถ วิธีการเขียนตำรา และบทความทางวิชาการ สถาบันควรส่งเสริมให้คณาจารย์ได้ผลิตตำรา หรือเขียนบทความทางวิชาการมากขึ้น ลดปริมาณงานในหน้าที่อื่นสำหรับคณาจารย์ จะทำให้เกิดการจูงใจอีกทางหนึ่ง

วิธีการพัฒนาคณาจารย์ด้านวิชาการอื่น ๆ ที่เน้นบทบาทหน้าที่ของคณาจารย์ในสถาบัน คณาจารย์ส่วนใหญ่เห็นว่า สถาบันควรสนับสนุนงบประมาณเพื่อการศึกษาออกสถานที่เพื่อให้คณาจารย์ได้พบเห็นวิจัยสิ่งใหม่อย่างทั่วถึงกัน สถาบันควรจัดอบรมคณาจารย์เกี่ยวกับระเบียบวิธีวิจัย การเขียนตำรา และบทความทางวิชาการ และสถาบันควรสนับสนุนให้คณาจารย์ได้ทำวิจัยกับหน่วยงานภายนอกและส่งเสริมการศึกษาเพิ่มพูนความรู้ ทักษะการใช้ภาษาต่างประเทศซึ่งเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับคณาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษา

ข้อเสนอแนะเฉพาะการวิจัยครั้งนี้

1. ข้อเสนอแนะสำหรับสถาบัน

สถาบันควรมอบหมายให้สภาคณาจารย์เป็นหน่วยงานกลาง เพื่อดำเนินงานพัฒนาคณาจารย์ เพราะสภาคณาจารย์ประกอบด้วยคณาจารย์จากทุกคณะอยู่แล้ว ตามพระราชบัญญัติสถาบันฯ พ.ศ. 2528 มาตรา 17 สภาคณาจารย์สถาบันมีหน้าที่ให้คำปรึกษาและข้อเสนอแนะต่ออธิการบดี และหน้าที่อื่นตามที่สภาสถาบันหรืออธิการบดีมอบหมาย โดยสถาบันต้องสนับสนุนงบประมาณเพื่อการพัฒนาคณาจารย์ให้กับสภาคณาจารย์สถาบันด้วย ทั้งนี้ เพื่อให้การพัฒนาคณาจารย์เป็นไปตามความต้องการของคณาจารย์ สภาคณาจารย์สถาบันจะเป็นจุดศูนย์กลางการพัฒนา และเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ให้คณาจารย์ได้รับทราบรับรู้ข่าวสารการพัฒนา นอกจากนี้สภาคณาจารย์สถาบันจะดำเนินงานจัดกิจกรรมการพัฒนาตามนโยบายของสถาบัน เพื่อคณาจารย์จะได้รับรู้วิชาการที่ทันสมัยในวิชาชีพของตนเอง เพื่อประโยชน์ของคณาจารย์ โดยส่วนรวมและสอดคล้องเหมือนกับมหาวิทยาลัย/สถาบันระดับอุดมศึกษา

จากความต้องการการพัฒนาของคณาจารย์ของการวิจัยดังกล่าวข้างต้น จึงจำเป็นต้องมีหน่วยงานพัฒนาคณาจารย์เพื่อทำหน้าที่ในการประสานความต้องการการพัฒนาของคณาจารย์เพื่อให้บรรลุผลตามเป้าหมาย ผู้วิจัยจึงขอเสนอให้สถาบันจัดตั้งหน่วยงานพัฒนาคณาจารย์จะต้องประกอบด้วยคณาจารย์ที่ได้รับการคัดเลือกจากคณะต่าง ๆ มาเป็นผู้กำหนดนโยบายเป้าหมาย และวิธีการดำเนินงานจัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาคณาจารย์ โดยมีรองอธิการบดีฝ่ายวิชาการเป็นที่ปรึกษา คณะกรรมการของหน่วยงานพัฒนาคณาจารย์จะทำหน้าที่ดังกล่าวข้างต้นและหน่วยงานนี้จะรายงานผลโดยตรงต่ออธิการบดี

2. ข้อเสนอแนะสำหรับคณะ

คณบดีทุกคณะในสถาบันเป็นผู้บริหารสูงสุดในคณะมีอำนาจและหน้าที่ตามระเบียบปฏิบัติราชการอยู่แล้ว มีงบประมาณประจำปีและงบประมาณรายได้ของแต่ละคณะที่สามารถจัดสรรงบประมาณเกี่ยวกับการพัฒนาคณาจารย์โดยการจัดตั้งหน่วยงานระดับแผนก สังกัดสำนักงานคณบดี มีคณะกรรมการ ประกอบด้วยคณาจารย์จากทุกภาควิชา และรองคณบดีฝ่ายวิชาการเป็นประธานเพื่อกำหนดนโยบายการพัฒนาคณาจารย์ในระดับคณะ จากการวิจัยพบว่า คณาจารย์ส่วนใหญ่มีความต้องการพัฒนาด้านวิชาชีพเฉพาะสาขาดังนั้นเพื่อตอบสนองความต้องการการพัฒนาของคณาจารย์ทุกคณะเป็นการเสริมสร้าง ศักยภาพและประสิทธิภาพของคณาจารย์ด้านวิชาชีพและวิชาการสาขาต่าง ๆ เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ประสบการณ์อันจะส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการต่อคณาจารย์ทุกคณะ ผู้วิจัยจึงขอเสนอแนะคณะให้จัดตั้งแผนกพัฒนาคณาจารย์ขึ้นในแต่ละคณะอีกด้วย

ข้อเสนอแนะในการศึกษาวิจัยต่อ

จากผลการวิจัยนี้ การทำวิจัยต่อควรจะทำวิจัยในเรื่องต่อไปนี้

1. ควรทำการศึกษาวิจัย ความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาคณาจารย์ของสถาบันในด้านวิชาชีพเฉพาะสาขา ศึกษาถึงความรับผิดชอบในหน้าที่

ของคณาจารย์ในระดับมหาวิทยาลัย/สถาบัน คุณธรรม จริยธรรม เพื่ออบรม
สั่งสอนนักศึกษาให้มีคุณธรรม จริยธรรม จรรยาบรรณต่อวิชาชีพของตนเอง

2. ควรทำการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับ ความต้องการการพัฒนา
คณาจารย์ในคณะต่าง ๆ ของสถาบัน เพื่อเป็นการวิจัยศึกษาเฉพาะกรณี
โดยศึกษาเฉพาะแต่ละคณะซึ่งมีพื้นฐานการเรียนการสอนด้านวิชาชีพเฉพาะ
สาขาแตกต่างกัน

3. ควรทำการศึกษาวิจัย เพื่อเปรียบเทียบสภาพปัญหาและ
ความต้องการพัฒนาของคณาจารย์ทุกคณะในสถาบัน เพื่อเป็นการกระตุ้น
เตือนให้มีการพัฒนาคณาจารย์ตามภารกิจ ตามบทบาทหน้าที่ของคณาจารย์
ในสถาบันระดับอุดมศึกษา

เชิงอรรถ

¹สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง, การสำรวจปริมาณคณาจารย์ในปีการศึกษา 2535, (กรุงเทพฯ : สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง, 2535), หน้า 50-56.

²ทบวงมหาวิทยาลัย, วัตถุประสงค์นโยบายมาตรการและเป้าหมายแผนพัฒนาการศึกษาระดับอุดมศึกษา ฉบับที่ 7 (พ.ศ. 2535-2539), (กรุงเทพฯ : ทบวงมหาวิทยาลัย, 2535), หน้า 16.

³ทบวงมหาวิทยาลัย, "การประเมินผลแผนพัฒนาการศึกษาระดับอุดมศึกษา ฉบับที่ 6 (พ.ศ. 2530-2534)", อนุสารอุดมศึกษา ปีที่ 15 ฉบับที่ 157 (มิถุนายน 2533), หน้า 15.

⁴ทบวงมหาวิทยาลัย, เรื่องเดียวกัน, หน้าเดียวกัน.

⁵สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง, เรื่องเดียวกัน, หน้า 57-63.

⁶เฮวภา พุกกะคุปต์, "การพัฒนาคณาจารย์-ภารกิจที่ต้องทำ", สารพัฒนาคณาจารย์ ปีที่ 4 ฉบับที่ 1 (มกราคม-กุมภาพันธ์ 2534), หน้า 1-7.

⁷ทบวงมหาวิทยาลัย, "ผลการดำเนินงานที่สำคัญของทบวงมหาวิทยาลัยในรอบปี 2535 ที่ผ่านมา", อนุสารอุดมศึกษา ปีที่ 19 ฉบับที่ 178 (มิถุนายน 2536), หน้า 7.

⁹ ชนัดดา เหมือนแก้ว, "กิจกรรมพัฒนาคณาจารย์ : ศึกษาเฉพาะกรณีสถาบันเทคโนโลยีพระจอมพระนครเหนือ", (วิทยานิพนธ์ครุศาสตร์มหาบัณฑิต, ภาควิชาบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2528), หน้า 119.

¹⁰ อรุณ รัชตะนาวิน, "การพัฒนาการเรียนการสอนในมหาวิทยาลัย", การพัฒนาการเรียนการสอนระดับอุดมศึกษา, (กรุงเทพมหานคร : ภาควิชาอุดมศึกษา, คณะครุศาสตร์, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2523), (อัดสำเนา).

¹⁰ มานิดา อุษชิน, "ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการเรียนการสอนวิชาชีพ", เอกสารประชุม สัมมนาเชิงปฏิบัติการ, (กรุงเทพมหานคร : กระทรวงศึกษาธิการ, 2525), หน้า 1.

¹¹ แพรวพราย รัตนดีลกพานิชย์, เรื่องเดียวกัน, หน้า 130,

¹² ทบวงมหาวิทยาลัย, สิ่งที่ย่างมาแล้ว, หน้า 16.

¹³ ทบวงมหาวิทยาลัย, สิ่งที่ย่างมาแล้ว, หน้า 15.

¹⁴ ทบวงมหาวิทยาลัย, สิ่งที่ย่างมาแล้ว, หน้า 16.

บรรณานุกรม

- กรรณิการ์ณ พงษ์สนิท. "การเสนอโครงการการพัฒนาคณาจารย์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่". วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, ภาควิชาบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2525.
- กฤษณา ชูติมา. "การพัฒนาคณาจารย์". คู่มือการประชุมปฏิบัติการด้านการเรียนการสอน. กรุงเทพมหานคร : หน่วยงานพัฒนาคณาจารย์, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2524. หน้า 137-138.
- กานดา พูนลาภทวี. สถิติเพื่อการวิจัย. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ, 2530.
- โกศล เพ็ชรสุวรรณ. "สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง". วารสารใต้ร่มแสด ปีที่ 1 ฉบับที่ 2 (2 พฤษภาคม 2533), หน้า 2-3.
- คณะกรรมการข้าราชการครู. "การกำหนดคุณวุฒิให้เป็นคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งข้าราชการครู". วารสารวิจัยทางการศึกษา ปีที่ 16 ฉบับที่ 1 2529, หน้า 120.
- คณะกรรมการประสานงานและพัฒนาคณาจารย์. "นโยบายและแนวทางในการพัฒนาคณาจารย์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ โครงการส่งเสริมและพัฒนาคณาจารย์". สรุปผลการดำเนินงานในรอบ 4 ปี, พ.ศ. 2526-2529).

- ฉลอง บุญญานันท์ และ ศุภชัย ศุภวรรณ. "คุณลักษณะของอาจารย์มหาวิทยาลัย ตามทัศนะของนักศึกษา". วารสารวิจัยทางการศึกษา เล่มที่ 16. ฉบับที่ 1, 2529, หน้า 104.
- ชนิดดา เหมือนแก้ว. "กิจกรรมพัฒนาคุณภาพการศึกษาเฉพาะกรณี สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ". วิทยานิพนธ์ครุศาสตร์มหาบัณฑิต, ภาควิชาบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2528.
- ชวนพิศ นรเดชาพันธ์. "การเสนอโครงการการพัฒนาคุณภาพครูเพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพการสอน ศึกษากรณีเฉพาะมหาวิทยาลัยมหิดล". วิทยานิพนธ์ครุศาสตร์มหาบัณฑิต, ภาควิชาบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2525.
- ชุติมา วัฒนศิริ. วิธีการสอนทั่วไป. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์ไทยวัฒนาพานิช, 2528.
- ชูชัย รัตนภิญโญพงษ์. "การศึกษาการพัฒนาคุณภาพครูในโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดทบวงมหาวิทยาลัยในเขต กทม". วิทยานิพนธ์ครุศาสตร์มหาบัณฑิต, ภาควิชาบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2530.
- ณัฐนิภา คูปรัดน์. "การสร้างแรงจูงใจในการเข้ารับการฝึกอบรม". เอกสารประกอบการบรรยายวิชาการบริหารบุคลากรในโรงเรียน, 2527, หน้า 3.
- ดิน ปรัชญพฤกษ์. ทฤษฎีองค์การ. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์ไทยวัฒนาพานิช, 2527.

- เดือนใจ เกตุษา. "ประสิทธิภาพการสอนของอาจารย์ตามความเห็นของ
นักศึกษามหาวิทยาลัยรามคำแหง". วารสารการวิจัยทางการศึกษา
เล่มที่ 6 ฉบับที่ 1, 2529.
- ทิพขวรรณ สีดลรัศมี. "โครงการการพัฒนาคณาจารย์ของวิทยาลัยครู
ลำปาง". วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, ภาควิชาบริหาร
การศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2525.
- ทัศนีย์ ศุกเมธี. "บทบาทด้านการพัฒนาคณาจารย์ของอธิการวิทยาลัยครู".
วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, ภาควิชาบริหารการศึกษา, บัณฑิต
วิทยาลัย, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2525.
- ธงชัย สุวัฒน์เมฆินทร์. "การบริหารงานวิชาการ". หน่วยศึกษานิเทศก์
กรมอาชีวศึกษา, 2530, หน้า 80-82.
- บุญศักดิ์ ใจจงกิจ. "บทความทางวิชาการ". ชั่ว สจพ. 2, (1
ธันวาคม 2533), หน้า 15.
- บุญเทียม เจริญยิ่ง. "แนวทางในการพัฒนาการเรียนการสอนในปี 2529
และในแผนฯ 8". สรุปผลการสัมมนาผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด
กรมอาชีวศึกษาทั่วประเทศ ประจำปีงบประมาณ 2529. กรม
อาชีวศึกษา, 2528, หน้า 8-9.
- บรรจง ชูสกุลชาติ. อาชีวศึกษาครบวงจร. กรุงเทพมหานคร : สำนัก
พิมพ์ไทยวัฒนาพานิช, 2528.
- ประคอง กรรณสูต. สถิติประจักษ์สำหรับครู. กรุงเทพมหานคร : โรง
พิมพ์ไทยวัฒนาพานิช, 2529.

- ปราโมทย์ โชติมงคล. "บริหารงานบุคคล" : การบริหารสำหรับผู้บังคับบัญชา รุ่นที่ 6, เอกสารประกอบการบรรยาย. ทบวงมหาวิทยาลัย, 2535, หน้า 4-5.
- ประสาร มาลากุล ณ อยุธยา. "แนวโน้มงานวิจัยทางการศึกษาและงานวิจัยกับการพัฒนาหลักสูตร" : สัมมนาโครงการการพัฒนาหลักสูตรและการสอนเทคโนโลยี. สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล, 2530, หน้า 4.
- พนม พงษ์ไพบูลย์. "แนวโน้มงานวิจัยทางการศึกษาและงานวิจัยกับการพัฒนาหลักสูตร" : สัมมนาโครงการพัฒนาหลักสูตรและการสอนเทคโนโลยี. สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล, 2530, หน้า 10.
- แพรวพราว รัตนศิลปพานิช. "สภาพและความต้องการในการพัฒนาคณาจารย์ในสหวิทยาลัยรัตนโกสินทร์". วิทยานิพนธ์ครุศาสตร์มหาบัณฑิต, ภาควิชาบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2530.
- พนัส หันนาคินทร์. การบริหารบุคลากรในโรงเรียน. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์พิมพ์เศศ, 2526.
- พิมลจรรย์ นามวัฒน์. องค์การและการจัดการ : แนวความคิดและทฤษฎี. กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, 2525.
- ไพฑูรย์ ลินลาวัฒน์. "ข้อสังเกตเกี่ยวกับการพัฒนาคณาจารย์ในสหรัฐอเมริกา" ข่าวสารหน่วยพัฒนาคณาจารย์ด้านการเรียนการสอน, (1 มีนาคม 2520), หน้า 13-14.

- ไพโรจน์ แสงจันทร์. "สภาพการทำงานวิจัยและความต้องการทำงานวิจัยของอาจารย์วิทยาลัยครูกลุ่มภาคกลาง". วิทยานิพนธ์ครุศาสตร์มหาบัณฑิต, ภาควิชาบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2527.
- ไพศาล หวังพานิช. วิธีการวิจัย. กรุงเทพมหานคร : งานส่งเสริมวิจัยและตำรา, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, 2531.
- ปิญโญ สาร. การบริหารการศึกษา. กรุงเทพมหานคร : ศ.ส.การพิมพ์, 2523.
- มานิดา อุษชิน. "ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการเรียนการสอนวิชาชีพ", เอกสารประชุมสัมมนาเชิงปฏิบัติการ. กระทรวงศึกษาธิการ, 2525, หน้า 1.
- เมธี ปิณฑนานนท์. การบริหารงานบุคคลในวงการศึกษา. กรุงเทพมหานคร : พิมพ์ครั้งที่ 2 สำนักพิมพ์โอเดียนสโตร์, 2529.
- เฮวภา พุกกะคุปต์. การพัฒนาคณาจารย์-ภารกิจที่ต้องทำ, สารพัฒนาคณาจารย์. จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2534.
- รพี สุวรรณะชฎ. เรื่อง ชำติ อิวิษกุล และพจณี อ่านเป็รื่อง, บทบาทของอาจารย์ในมหาวิทยาลัยตามความคิดเห็นของผู้บริหารและนักศึกษา, งานวิจัยประเภทสถาบัน. พ.ศ. 2516-2518.
- รัชณี นพเกตุ. ปัญหาด้านการเรียนการสอนในมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, กรุงเทพมหานคร : รายงานการสัมมนาอาจารย์ด้านการเรียนการสอน. หน้า 18-19.

- รวีวรรณ ปิ่นตระกูล. **วิธีการวิจัยการศึกษา.** กรุงเทพมหานคร :
ห้างหุ้นส่วนจำกัดภาพพิมพ์, 2535.
- เรวัต ธรรมสนธิ. "ปัญหาและแนวทางในการพัฒนาคณาจารย์ในสถาบัน
เทคโนโลยีพระจอมเกล้าวิชาเขตพระนครเหนือ". **วิทยานิพนธ์
ครุศาสตร์อุตสาหกรรมมหาบัณฑิต, ภาควิชาครุศาสตร์ไฟฟ้า, คณะ
ครุศาสตร์อุตสาหกรรมและวิทยาศาสตร์, สถาบันเทคโนโลยี
พระจอมเกล้าวิชาเขตพระนครเหนือ, 2524.**
- รัตนา สุขปรัดดี. "การพัฒนาคณาจารย์ด้านวิชาการในมหาวิทยาลัยศรีนครินทร
วิโรฒ". **วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, บัณฑิตวิทยาลัย, มหา
วิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, 2528.**
- วิจิตร ศรีสอ้าน. "การพัฒนาการเรียนการสอน". **รายงานสรุปการสัมมนา
เพื่อพัฒนาการเรียนการสอน. : โครงการพัฒนามหาวิทยาลัย
ทบวงมหาวิทยาลัย, 2529, หน้า 10.**
- วิจิตร บุญชโรกุล. **เทคโนโลยีเทคนิคศึกษา. : คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม
และวิทยาศาสตร์ สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ,
2529.**
- วีระวัฒน์ อุทัยกุล. "ใจความสำคัญหลักการสอนอาชีวศึกษา". **เอกสาร
ประกอบการอบรมครูที่สอนวิชาชีพให้มีความรู้ในด้านวิชาการศึกษา
รุ่นที่ 2. กองควบคุมและติดตามการปฏิบัติงาน ส.ศ., 2526.**
- วัลลภ กันทรวิชัย. "แนวโน้มงานวิจัยทางการศึกษาและงานวิจัยกับการทำ
หลักสูตร". **สัมมนาโครงการพัฒนาหลักสูตรและการสอนเทคโนโลยี.
กรุงเทพฯ: สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล, 2530.**

- ศิริณา จามรมาน. "แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์". การบริหาร บริหารสำหรับ
ผู้บังคับบัญชา วันที่ 6 เอกสารประกอบการบรรยาย. ทบวง
มหาวิทยาลัย, 2535, หน้า 1-2.
- ศรินารถ บุญสงวน. "การนำเสนอเป้าประสงค์ของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
ระหว่างพุทธศักราช 2528-2537", วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหา-
บัณฑิต, ภาควิชาบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, จุฬาลงกรณ์
มหาวิทยาลัย, 2529.
- สมคิด แก้วสนธิ. "ทัศนะเกี่ยวกับการพัฒนาคณาจารย์". ในการสัมมนา
ระดับคณบดี เรื่อง ปัญหาในการพัฒนาคณาจารย์และข้อเสนอแนะ
เพื่อแก้ไข. หน้า 80-86.
- สมชาย ชูชาติ. "การเสนอโครงการการพัฒนาคณาจารย์เพื่อส่งเสริม
ประสิทธิภาพการสอนของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ วิทยาเขต
บางเขน". รายงานการวิจัยมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
2532.
- สมาน แสงมะลิ. "อาชีวศึกษา". วารสารอาชีวศึกษา 23. (16 สิงหาคม
2529).
- สมาน รังสิโยภุชม์. ความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับการบริหารบุคคล. กรุงเทพ
มหานคร : พิมพ์ครั้งที่ 13 บริษัทประชาชน จำกัด (แผนกการ
พิมพ์), 2530.
- สุรสิทธิ์ วิลโรทยาน และคณะ. "ความคิดเห็นและเจตคติของอาจารย์และ
นิสิตในเรื่องการเรียนการสอนในมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์".

- สิริลักษณ์ บุญวงศ์. "การประเมินความต้องการเกี่ยวกับการนิเทศการสอนของครู-อาจารย์ในสถานศึกษา สังกัดกองวิทยาลัยเทคนิค กรมอาชีวศึกษา". วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, ภาควิชาบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2530.
- สุบิน แก้วยัง. "โครงการเสนอเพิ่มพัฒนาคุณภาพครูในมหาวิทยาลัย". วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต. ภาควิชาบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2525.
- สุวิทย์ นิยมคำ. "โครงการส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพของมหาวิทยาลัยเชียงใหม่". สรุปรายการดำเนินงานในรอบ 4 ปี (2526-2529), มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, 2530, หน้า 1.
- เสาวณีย์ ลิกขาบัณฑิต. เทคโนโลยีทางการศึกษา. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ, 2528.
- สรชัย พิศาลบุตร. เทคนิคการเก็บรวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อการวิจัย. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2528.
- สนั่น สุมิตร. "อาชีวศึกษาเพื่อใคร อย่างไร", วารสารอาชีวศึกษา 11. (22-23 สิงหาคม 2528).
- สุรีย์ บุษงามงคล. "ความต้องการและการใช้ข้อสนเทศของคณาจารย์สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้า วิทยาเขตเจ้าคุณทหารลาดกระบัง". วิทยานิพนธ์อักษรศาสตรมหาบัณฑิต, ภาควิชาบรรณารักษศาสตร์, บัณฑิตวิทยาลัย, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2528.

อรทัย ก๊กผล. "การบริหารบุคคลในภาครัฐกิจ". เอกสารประกอบคำ
บรรณานุกรม. คณะรัฐศาสตร์, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2527,
หน้า 31-35.

อนันต์ เกตุวงศ์. "หลักและเทคนิคการวางแผน". กรุงเทพมหานคร :
วิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2526.

อุทัย หิรัญโต. หลักการบริหารงานบุคคล. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์
ไทยวัฒนาพานิช, 2528.

อำไพ สุจริตกุล. สมรรถภาพผู้ที่จะเป็นครู, วารสารครูศาสตร์.
(เมษายน-มิถุนายน, 2530), หน้า 10.

มหาวิทยาลัย, ทบวง. "บทบาทและสัมฤทธิ์ผลของสถาบันอุดมศึกษาของไทย
ในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์". กรุงเทพมหานคร : ทบวงมหา-
วิทยาลัย, 2530, (อัดสำเนา)

เชียงใหม่, มหาวิทยาลัย. "ปัญหาการบริหารงานส่วนบุคคลในมหาวิทยาลัย".
การสัมมนาคณะบดีสถาบันอุดมศึกษา ทบวงมหาวิทยาลัย.
เชียงใหม่ : มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, 2533, (อัดสำเนา)

เชียงใหม่, มหาวิทยาลัย. "การจำแนกงานของมหาวิทยาลัย". การสัมมนา
คณะบดีสถาบันอุดมศึกษา ทบวงมหาวิทยาลัย. เชียงใหม่ : มหา-
วิทยาลัยเชียงใหม่, 2523, (อัดสำเนา)

เกษตรศาสตร์, มหาวิทยาลัย. "มโนทัศน์ด้านการพัฒนาคณาจารย์ มหา-
วิทยาลัยเกษตรศาสตร์". คณะทำงานพัฒนาการเรียนการสอน,
เอกสารประกอบการสัมมนาฝึกอบรมด้านการเรียนการสอน,
กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, 2530.

- Brown, Kohn Joye. "Intensive Reward Systems and Faculty Orientations", Toward Academic Activities at A Land Grant University Dissertation Abstract No. 2023225, (October 1980), pp. 1429-A.
- Gaff, Jerry G. อ้างจากไพฑูริย์ สินลารัตน์. ข้อสังเกตเกี่ยวกับการพัฒนาอาจารย์ในสหรัฐอเมริกา, เอกสารสัมมนาอาจารย์การพัฒนาการเรียนการสอน. กรุงเทพมหานคร : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, หน้า 6-9.
- Gaff, Jerry G. "The United States of America toward the Improvement of teaching", in Staff Development in Higher Education. ed. Teacher David CB. New York : Nichole Publising Co., 1979.
- Krejcie, Robert V. and Morgan, Daryle W. "Determining sample size for Research Activities", Journal of Educational and Psychological Measurement, 1970.
- Leonard, Joan M. and Others, General Method of Effective Teaching. New York : Tomas y. Crowell comlany, 1972.

Mengest, Robert J. and Judy Livinson, "Teaching Improvement Strategies : How Effestive Are they ?", Improving Teaching and Instructional Quality Washington, D.C. : American Association for Higher Education, 1980.

Nadler, Leonard. Corporate Human Resources Development, A Management tool, American Society for Training Development Madison Wisconsin, 1980.

Richard Vernon, Hamlin. "Community College Faculty and Administrative Views of the Faculty Development Movement", Dissertation Abstracy No. 8022711 (October 1980) pp. 1426-1427-A.

ภาคผนวก ก.

เอกสารราชการ
เอกสารติดต่อราชการ

บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ งานบัณฑิตศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม สจล. โทร.393
 ที่ ทม 1504.7/110 วันที่ 8 ตุลาคม 2535
 เรื่อง ขอความร่วมมือให้นักศึกษาเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน คณบดี คณะ.....

ด้วย นายมานพ สุดสงวน เป็นนักศึกษาหลักสูตรครุศาสตร์
 อุตสาหกรรมมหาบัณฑิตสาขา การบริหารอาชีวศึกษาของบัณฑิตวิทยาลัย สถาบัน
 เทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง กำลังทำการวิจัยเพื่อ
 เรียบเรียงวิทยานิพนธ์ เรื่อง "การศึกษาความต้องการการพัฒนาคุณาจารย์
 สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง" ซึ่งโครงการวิจัยนี้
 ได้รับการอนุมัติจากคณะกรรมการแล้ว

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์จากท่าน เพื่ออนุมัติให้
 นักศึกษาได้เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัยในหน่วยราชการของท่าน

(นายเมธี ปิณฑนานนท์)
 รองคณบดีฝ่ายบัณฑิตศึกษา
 ปฏิบัติราชการแทนคณบดี

บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ งานบัณฑิตศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม สจล. โทร.393
 ที่ ทม 1504.7/110 วันที่ 8 ตุลาคม 2535
 เรื่อง ขอความร่วมมือให้นักศึกษาเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน หัวหน้าภาควิชา.....

ด้วย นายมานพ สุดสงวน เป็นนักศึกษาหลักสูตรครุศาสตร์
 อุตสาหกรรมมหาบัณฑิตสาขา การบริหารอาชีวศึกษาของบัณฑิตวิทยาลัย สถาบัน
 เทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง กำลังทำการวิจัยเพื่อ
 เรียบเรียงวิทยานิพนธ์ เรื่อง "การศึกษาความต้องการการพัฒนาอาจารย์
 สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง" ซึ่งโครงการวิจัยนี้
 ได้รับการอนุมัติจากคณะกรรมการแล้ว

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์จากท่าน เพื่ออนุมัติให้
 นักศึกษาได้เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัยในหน่วยราชการของท่าน

(นายเมธี บิลันธนานนท์)
 รองคณบดีฝ่ายบัณฑิตศึกษา
 ปฏิบัติราชการแทนคณบดี

บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ ภาควิชาศิลปอุตสาหกรรม คณะสถาปัตยกรรมศาสตร์ สจล.

ที่ วันที่ 20 ตุลาคม 2535

เรื่อง ขอความร่วมมือในการวิจัย

เรียน คณาจารย์ สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง
สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เนื่องด้วย ข้าพเจ้านามมานพ สุดสงวน นักศึกษาชั้นปริญญา
มหาบัณฑิต ภาควิชาครุศาสตร์อุตสาหกรรม สจล. กำลังดำเนินการวิจัยเพื่อ
เสนอเป็นวิทยานิพนธ์ เรื่อง "การพัฒนาของคณาจารย์สถาบันเทคโนโลยี
พระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง" โดยมีอาจารย์ไพรัตน์ พักน้อย
อาจารย์พิเศษ วิริยวัฒน์ และดร.พันทิพา กิงศักดิ์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา
ในการนี้ข้าพเจ้าจำเป็นต้องเก็บรวบรวมข้อมูลต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง โดยการ
แจกแบบสอบถามแก่คณาจารย์บางท่านของสถาบันฯ

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์จากท่าน ได้โปรดตอบแบบ
สอบถามดังกล่าว เพื่อประโยชน์ทางวิชาการ และส่งคืนที่สำนักงานภาควิชา
ของท่าน ขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(นามมานพ สุดสงวน)

ผู้วิจัย

ภาควิชาศิลปอุตสาหกรรม สจล.

โทร. 326-9972

โทร. 326-6052-6101 ต่อ 370-374

ภาคผนวก ข.

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

**การศึกษาคำความต้องการ การพัฒนาของคณาจารย์
สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง**

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย
เรื่อง การศึกษาความต้องการ การพัฒนาของคณาจารย์
สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

คำชี้แจง

แบบสอบถาม ชุดนี้มี 3 ตอน ประกอบด้วย

ตอนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับความต้องการการพัฒนาอาจารย์และ

วิธีการพัฒนาอาจารย์ที่มีความเหมาะสมด้านต่าง ๆ คือ

- การพัฒนา ความรู้ ความสามารถ ในด้านวิชาชีพ

เฉพาะสาขา

- การพัฒนา ความรู้ ความสามารถ ในด้านวิชา

การสอน

- การพัฒนา ความรู้ ความสามารถ ในด้านวิชา

การอื่นๆ ที่เน้นบทบาทหน้าที่ของคณาจารย์ในสถาบันฯ

ตอนที่ 3 ข้อมูลเกี่ยวกับ ปัญหาและอุปสรรคการพัฒนาอาจารย์

ในปัจจุบัน

ตอนที่ 1

สถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดเติมเครื่องหมายถูก (✓) ลงในช่องว่างหน้าข้อความ และเติมข้อความ ตามความเป็นจริงของท่าน ต่อไปนี้ :-

1. ท่านเป็นอาจารย์ประจำ
 - คณะวิศวกรรมศาสตร์
 - คณะสถาปัตยกรรมศาสตร์
 - คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม
 - คณะเทคโนโลยีการเกษตร
 - คณะวิทยาศาสตร์

2. ในภาควิชาที่ท่านสังกัด เปิดหลักสูตรการเรียนการสอนในระดับ
 - ปริญญาตรี
 - ปริญญาตรี และสูงกว่า
 - อื่น ๆ โปรดระบุ.....

3. ท่านทำการสอนในหลักสูตรการศึกษา
 - ระดับปริญญาตรี
 - ระดับสูงกว่าปริญญาตรี
 - ทั้งระดับปริญญาตรี และสูงกว่าปริญญาตรี

4. วุฒิกการศึกษาของท่าน (ตอบได้หลายวุฒิ)
 - ปริญญาตรี
 1. สาขา..... พ.ศ.
 2. สาขา..... พ.ศ.
 3. สาขา..... พ.ศ.

- ปริญญาโท
1. สาขา..... พ.ศ.
2. สาขา..... พ.ศ.
- สูงกว่าปริญญาโท
1. สาขา..... พ.ศ.
2. สาขา..... พ.ศ.
- ปริญญาเอก
1. สาขา..... พ.ศ.
2. สาขา..... พ.ศ.

5. ปัจจุบันท่านดำรงตำแหน่งทางวิชาการ

- อาจารย์
- ผู้ช่วยศาสตราจารย์
- รองศาสตราจารย์

6. ประวัติการทำงาน

6.1 เริ่มทำงานที่ หน่วยงานอื่น (ไม่ใช่ที่สถาบันฯ) สถานที่.....
ตำแหน่ง..... พ.ศ.

6.2 การรับราชการที่สถาบัน (สจล.)

เริ่มรับราชการที่สถาบัน ตำแหน่ง..... พ.ศ.
โอน/ย้าย จาก.....
มาบรรจุที่สถาบัน ในตำแหน่ง

- อาจารย์ พ.ศ.
- ผู้ช่วยศาสตราจารย์ พ.ศ.
- รองศาสตราจารย์ พ.ศ.

7. ในขณะที่รับราชการ ที่ สถาบัน จนถึงปัจจุบัน ท่านได้ลาศึกษาต่อใน ประเทศหรือไม่

- ไม่เคย ลาศึกษาต่อฯ
- เคย ลาศึกษาต่อฯ
 - ครั้งที่ 1 ระดับ.....สาขา.....
สถานศึกษา.....พ.ศ.
 - ครั้งที่ 2 ระดับ.....สาขา.....
สถานศึกษา.....พ.ศ.
 - ครั้งที่ 3 ระดับ.....สาขา.....
สถานศึกษา.....พ.ศ.

8. ในขณะที่รับราชการ ที่ สถาบัน จนถึงปัจจุบัน ท่านได้ลาศึกษาต่อ ณ ต่าง ประเทศ

- ไม่เคย ลาศึกษาต่อฯ
- เคย ลาศึกษาต่อฯ
 - ครั้งที่ 1 ระดับ.....สาขา.....พ.ศ.....
 - ครั้งที่ 2 ระดับ.....สาขา.....พ.ศ.....
 - ครั้งที่ 3 ระดับ.....สาขา.....พ.ศ.....

9. ในขณะที่รับราชการ ที่ สถาบัน จนถึงปัจจุบัน ท่านได้ทุนไปฝึกอบรม และ ดูงาน ที่ต่างประเทศ

- ไม่เคย ได้รับทุนไปฝึกอบรม และดูงาน
- เคย ได้ทุนไปฝึกอบรม และดูงาน

พ.ศ. 2533	จำนวน.....	ครั้ง
พ.ศ. 2534	จำนวน.....	ครั้ง
พ.ศ. 2535	จำนวน.....	ครั้ง
พ.ศ.	จำนวน.....	ครั้ง (โปรดระบุ)

10. ในขณะที่รับราชการ ที่ สถาบัน จนถึงปัจจุบัน ท่านได้รับทุนไปทำวิจัย ณ ต่างประเทศ

ไม่เคย ได้รับทุนไปทำวิจัย

เคย ได้รับทุนไปทำวิจัย

พ.ศ. 2533 จำนวน.....ครั้ง

พ.ศ. 2534 จำนวน.....ครั้ง

พ.ศ. 2535 จำนวน.....ครั้ง

11. ในขณะที่รับราชการ ที่ สถาบัน จนถึงปัจจุบัน ท่านได้รับทุนทำวิจัย ภายใน ประเทศ

ไม่เคย ได้รับทุนทำวิจัย

เคย ได้รับทุนทำวิจัย

- เรื่อง.....เมื่อ พ.ศ.

- เรื่อง.....เมื่อ พ.ศ.

- เรื่อง.....เมื่อ พ.ศ.

12. ในขณะที่รับราชการ ที่ สถาบัน จนถึงปัจจุบัน ท่านได้ลาพักไปปฏิบัติงาน เพื่อเพิ่มพูนความรู้ทางวิชาการ

ไม่เคย ลาพักไปปฏิบัติงาน

เคย ลาพักไปปฏิบัติงาน

ระยะเวลา 3 เดือน

ระยะเวลา 6 เดือน

ระยะเวลา 1 ปี

ระยะเวลาต่างจากที่ให้เลือกข้างต้น โปรดระบุ..

13. ในขณะที่รับราชการ ที่ สถาบัน ท่านได้ แพล เรียบเรียง เขียนตำรา

ไม่เคย แพล เรียบเรียง เขียนตำรา

เคย แพล เรียบเรียง เขียนตำรา

- เรื่อง.....
- เรื่อง.....
- เรื่อง.....
- เรื่อง.....
- เรื่อง.....

14. ในขณะที่รับราชการ ที่ สถาบัน ท่านได้ เขียนบทความทางวิชาการ และ
ได้รับการเผยแพร่

- ไม่เคย เขียนบทความทางวิชาการ
- เคย เขียน และได้รับการเผยแพร่จำนวน.....เรื่อง

15. ในปีการศึกษา 2534 (ที่ผ่านมา) ท่านได้รับการสนับสนุนให้เข้าร่วม
ประชุม/สัมมนาและฝึกอบรม ภายนอกสถาบัน โดยสถาบันอื่นเป็นผู้จัด ภาย
ในประเทศ

- ไม่ได้เข้าร่วมฯ
- เข้าร่วมฯ จำนวน.....ครั้ง

16. ในปีการศึกษา 2534 (ที่ผ่านมา) ภาควิชา/คณะของท่านได้จัดการฝึก
อบรม เพื่อพัฒนาบุคลากร ทั้งภายนอก และภายในสถาบัน

- ไม่ได้จัดการฝึกอบรมฯ
- จัดการฝึกอบรมฯ จำนวน.....ครั้ง

17. ในกรณีที่คณะต่าง ๆ ในสถาบัน สจล. ได้จัดฝึกอบรม/สัมมนา ท่านเข้า
ร่วมด้วยหรือไม่

- ไม่เคยเข้าร่วม
- เคยเข้าร่วม จำนวน.....ครั้ง

18. เมื่อเริ่มเข้ารับราชการ หรือโอน/ย้าย เข้ามาทำงานในสถาบัน ท่าน
ได้รับการปฐมนิเทศเกี่ยวกับการสอน และเรื่องอื่น ๆ

- ไม่เคยได้รับการปฐมนิเทศ
- เคย ได้รับการปฐมนิเทศ

ตอนที่ 2

ความต้องการการพัฒนาคณาจารย์ และวิธีการพัฒนาคณาจารย์ที่มีความเหมาะสม

คำชี้แจง โปรดเติมเครื่องหมายถูก (✓) ลงในช่องท้ายข้อความในช่องระดับความต้องการ ตามความคิดเห็นของท่าน

ความต้องการการพัฒนาในด้านวิชาชีพเฉพาะสาขา	ระดับความต้องการ				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
1 ท่านต้องการพัฒนาความรู้ในวิชาที่สอน.....
2 ท่านต้องการพัฒนาความรู้ในสาขาวิชาที่สัมพันธ์กับวิชาที่สอน.....
3 ท่านต้องการพัฒนาความรู้ในสาขาวิชาอื่น ๆ ที่แตกต่างไปจากสาขาวิชาที่สอน.....
4 ท่านต้องการหาประสบการณ์ ด้านการปฏิบัติงานในสาขาวิชาที่สอน.....
5 ท่านต้องการเรียนรู้เทคโนโลยีขั้นสูงที่เกี่ยวข้องกับวิชาที่สอน.....
6 ท่านต้องการได้รับการฝึกปฏิบัติการใช้เครื่องมืออุปกรณ์ที่ทันสมัย ที่เกี่ยวกับวิชาที่สอน.....
7 ท่านต้องการเรียนรู้วิธีการนำคอมพิวเตอร์ มาใช้ในงานที่เกี่ยวข้องกับสาขาวิชาที่สอน.....
8 ท่านต้องการ ข่าวสาร ข้อมูล แสดงความก้าวหน้าทางวิชาที่สอน.....

ความต้องการการพัฒนาในด้านวิชาชีพเฉพาะสาขา	ระดับความต้องการ				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
9 ความต้องการพัฒนาอื่น ๆ ที่ท่านเห็นว่าเหมาะสม (โปรดระบุ)					
9.1
9.2
9.3

ท่านเห็นว่าใช้ "วิธีการ" ใดจะเหมาะสมในการพัฒนาในสาขาวิชาชีพเฉพาะสาขา

วิธีการ การพัฒนาด้านวิชาชีพเฉพาะสาขา	ระดับความเหมาะสม				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
1 การลาศึกษาต่อ.....
2 การฝึกอบรม.....
3 การศึกษาคูงาน.....
4 การประชุมสัมมนา.....
5 การปฏิบัติงานในสถานประกอบการ.....

วิธีการ การพัฒนาด้านวิชาชีพเฉพาะสาขา	ระดับความเหมาะสม				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
6 การจัดบริการเอกสารทางวิชาการที่เกี่ยวข้อง.
7 การจ้างผู้เชี่ยวชาญมาให้คำแนะนำแก่อาจารย์ผู้สอน.....
8 การสนับสนุนให้เข้าร่วมกิจกรรมกับสมาคมวิชาชีพ..
9 การไปปฏิบัติงานที่มหาวิทยาลัยอื่นตามโครงการแลกเปลี่ยนอาจารย์.....
10 การทำวิจัยในสาขาวิชาที่เกี่ยวข้อง.....
11 การสนับสนุนส่งผลงานของอาจารย์เข้าประกวด
12 การลาไปปฏิบัติงานเพื่อเพิ่มพูนความรู้ทางวิชาการในศาสตร์เฉพาะสาขาวิชา.....
13 การเข้าร่วมวิจัย ทำวิจัยกับสถานประกอบการ.
14 วิธีการพัฒนาอื่น ๆ ที่ท่านเห็นว่าเหมาะสม (โปรดระบุ)					
14.1
14.2
14.3

ความต้องการ การพัฒนาด้านวิชาการสอน	ระดับความต้องการ				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
1 ท่านต้องการศึกษาและฝึกปฏิบัติเกี่ยวกับวิธีการสอนแบบต่าง ๆ ที่เหมาะสมกับวิชาที่ท่านสอน.....
2 ท่านต้องการศึกษาวิธีการประเมินผลการเรียนรู้ของนักศึกษา.....
3 ท่านต้องการศึกษาวิธีการวิเคราะห์ข้อสอบ เพื่อเก็บข้อสอบไว้ใช้ในครั้งต่อไป.....
4 ท่านต้องการศึกษาวิธีการให้คะแนน และการจัดระดับ(ให้เกรด) นักศึกษา.....
5 ท่านต้องการศึกษาวิธีการประเมินผลการสอนของผู้สอน.....
6 ท่านต้องการศึกษาเกี่ยวกับ วิธีการวิเคราะห์หลักสูตรและเนื้อหา วิชาที่สอน.....
7 ท่านต้องการศึกษาเกี่ยวกับ วิธีการกำหนดวัตถุประสงค์และจุดมุ่งหมายการเรียนการสอน.....
8 ท่านต้องการศึกษาเกี่ยวกับวิธีการผลิตสื่อการสอน เช่น แผ่นใส วี.ดี.โอ และสไลด์ เพื่อใช้ประกอบการสอน.....
9 ท่านต้องการศึกษา การนำคอมพิวเตอร์มาช่วยสอน.....
10 ท่านต้องการเรียนรู้วิชาการใหม่ ๆ ทางการศึกษา.....
11 ท่านต้องการความรู้ ความเข้าใจ เกี่ยวกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจ สังคม และการศึกษาของชาติ....

ความต้องการ การพัฒนาด้านวิชาการสอน	ระดับความต้องการ				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
12 ความต้องการพัฒนาอื่น ๆ ที่ท่านเห็นว่าเหมาะสม (โปรดระบุ)					
12.1
12.2
12.3

ท่านเห็นว่าใช้ "วิธีการ" ใดจะเหมาะสมในการพัฒนาด้านวิชาการสอน

วิธีการ การพัฒนา ด้านวิชาการสอน	ระดับความเหมาะสม				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
1 การฝึกอบรม.....
2 การประชุมสัมมนา.....
3 การนิเทศการสอน.....
4 การจัดเอกสารและสิ่งพิมพ์ที่เกี่ยวข้อง.....
5 การเชิญวิทยากรมาให้คำแนะนำแก่อาจารย์ผู้สอน.....

วิธีการ การพัฒนา ด้านวิชาการสอน	ระดับความเหมาะสม				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
6 การสนับสนุนให้เข้าร่วมกิจกรรมกับสมาคมวิชาชีพทางการศึกษา.....
7 การไปปฏิบัติงานที่สถาบัน/มหาวิทยาลัยอื่นตามโครงการแลกเปลี่ยนอาจารย์.....
8 การทำวิจัยเกี่ยวกับวิชาการสอน.....
9 มีหน่วยงานกลาง ช่วยอาจารย์ในการจัดทำคะแนนมาตรฐานเพื่อการจัดระดับ (ให้เกรด)
10 มีหน่วยงานกลาง ช่วยอาจารย์ ในการวิเคราะห์ข้อสอบเพื่อเก็บข้อสอบไว้ใช้ในครั้งต่อไป.....
11 วิธีการพัฒนาอื่น ๆ ที่ท่านเห็นว่าเหมาะสม (โปรดระบุ)					
11.1
11.2
11.3

ความต้องการ การพัฒนาด้านวิชาการอื่น ๆ ที่เน้น บทบาทหน้าที่ของคณาจารย์ในสถาบันฯ	ระดับความต้องการ				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
1. ท่านต้องการพัฒนาความรู้ในหลักการและระเบียบ วิธีการวิจัย.....
2. ท่านต้องการพัฒนาความรู้เทคนิค และการดำเนิน การวิจัย.....
3. ท่านต้องการพัฒนาความรู้ ความสามารถ ในการใช้ คอมพิวเตอร์ เพื่อการศึกษา.....
4. ท่านต้องการพัฒนา สถิติที่ใช้ในการวิจัย.....
5. ท่านต้องการพัฒนาการใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์ใน การวิจัย.....
6. ท่านต้องการพัฒนาความรู้เกี่ยวกับ การเขียนโครง การเพื่อการวิจัย.....
7. ท่านต้องการพัฒนาความรู้ การนำเสนอ เพื่อ เผยแพร่ผลงานวิจัย.....
8. ท่านต้องการพัฒนาความรู้ วิธีการเขียนตำรา และ บทความทางวิชาการ.....
9. ท่านต้องการพัฒนาความรู้ ความสามารถจัดการ ฝึกอบรมและการจัดการสัมมนาทางวิชาการ.....
10. ท่านต้องการพัฒนาความรู้ ความสามารถการเป็น วิทยากร.....
11. ท่านต้องการพัฒนาความรู้ ความสามารถ การพัฒนา ทีมงานในระบบ Q.C. (ระบบคุณภาพ).....

ความต้องการ การพัฒนาด้านวิชาการอื่น ๆ ที่เน้น บทบาทหน้าที่ของคณาจารย์ในสถาบันฯ	ระดับความต้องการ				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
12 ท่านต้องการพัฒนาความรู้ ความสามารถ ด้านการ ผลโครงการ.....
13 ท่านต้องการพัฒนา ทักษะ การใช้ภาษาอังกฤษ.....
14 ท่านต้องการพัฒนา ทักษะ การใช้ภาษาต่างประเทศ อื่น ๆ เช่น ภาษาญี่ปุ่น ภาษาเยอรมัน ภาษา ฝรั่งเศส.....
15 ท่านต้องการพัฒนาความรู้ ความเข้าใจ เรื่องวินัย จริยธรรม และคุณธรรม ของคณาจารย์.....
16 ท่านต้องการพัฒนาความรู้ ความสามารถ เพื่อ ส่งเสริมและสนับสนุน ศิลป วัฒนธรรมของชาติ.....
17 ท่านต้องการพัฒนาความรู้ เพื่อส่งเสริม และ สนับสนุนการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ และ สิ่งแวดล้อม.....
18 ความต้องการพัฒนาอื่น ๆ ที่ท่านเห็นว่าเหมาะสม (โปรดระบุ)					
18.1
18.2
18.3

ท่านเห็นว่าใช้ "วิธีการ" ใดจะเหมาะสมในการพัฒนาด้าน
วิชาการอื่น ๆ ฯลฯ

วิธีการ การพัฒนา ด้านวิชาการอื่น ๆ ฯลฯ	ระดับความเหมาะสม				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
1 การสัมมนาทางวิชาการ.....
2 การฝึกอบรม สัมมนาทางวิชาการ.....
3 การจัดเอกสาร และสิ่งพิมพ์ที่เกี่ยวข้อง.....
4 การเชิญผู้เชี่ยวชาญมาบรรยาย.....
5 การทัศนศึกษาออกสถานที่.....
6 การอภิปรายโต้วาที.....
7 การประชุมเชิงปฏิบัติการ.....
8 การร่วมทำวิจัยกับหน่วยงานภายนอก.....
9 การศึกษาเพิ่มพูนความรู้ และทักษะการใช้ภาษา ต่างประเทศ.....
10 วิธีการพัฒนาอื่น ๆ ที่ท่านเห็นว่าเหมาะสม (โปรดระบุ)					
10.1
10.2
10.3

ตอนที่ 3

ปัญหาและอุปสรรค ในการพัฒนาคณาจารย์

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมายถูก (✓) ลงในช่องท้ายข้อความ ในช่อง
ระดับปัญหา ตามความคิดเห็นของท่าน

	ระดับปัญหา				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
ท่านเห็นว่าข้อความต่อไปนี้ เป็นปัญหา และอุปสรรค ในการพัฒนาคณาจารย์มากน้อยเพียงใด					
1 ✓ นโยบายของสถาบันที่มีต่อกการพัฒนาคณาจารย์...
2 ✓ การสนับสนุนในการจัดกิจกรรมเพื่อพัฒนา คณาจารย์.....
3 ✓ การสนับสนุนด้านงบประมาณเพื่อพัฒนา คณาจารย์
4 ✓ การลาศึกษาต่อภายในสถาบัน และภายนอกสถาบัน ในประเทศ.....
5 การลาศึกษาต่อ ณ ต่างประเทศ.....
6 การพิจารณา คัดเลือกคณาจารย์ เข้ารับการฝึก อบรมและประชุม สัมมนา ณ ต่างประเทศ..
7 การพิจารณา คัดเลือกคณาจารย์ เพื่อการดำเนินงาน ณ ต่างประเทศ.....
8 การพิจารณา คัดเลือกคณาจารย์ เข้ารับการ ฝึกอบรมและสัมมนานอกสถาบัน.....
9 การเผยแพร่ผลงานทางวิชาการทั้งภายในและ ภายนอกสถาบัน.....
10 การเผยแพร่บทความทางวิชาการ ทั้งภายใน และภายนอกสถาบัน.....

ท่านเห็นว่าข้อความต่อไปนี้ เป็นปัญหา และอุปสรรค ในการพัฒนาคุณภาพครูมากน้อยเพียงใด	ระดับปัญหา				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
11 การเผยแพร่ผลงานการวิจัยทั้งภายใน และ ภายนอกสถาบัน.....
12 การใช้ภาษาต่างประเทศ ในการสอบคัดเลือก เพื่อฝึกอบรม ศึกษา และดูงาน ณ ต่างประเทศ.
13 แหล่งข้อมูล เพื่อการทำวิจัย.....
14 แหล่งข้อมูล เพื่อการทำผลงานทางวิชาการ....
15 การพัฒนาหรือการนำไปใช้ต่อของผลงานการวิจัย หลังจากเสร็จแล้ว.....
16 หน้าที่การสอน มีผลกระทบต่อการพัฒนาคุณภาพ ครู.....
17 หน้าที่การบริหาร มีผลกระทบต่อการพัฒนา ครู.....
18 หน้าที่พิเศษอื่น ๆ มีผลกระทบต่อการพัฒนา ครู.....
19 สภาพแวดล้อม และบรรยากาศ ในการทำงาน มีผลกระทบต่อการพัฒนาคุณภาพครู.....
20 ประเด็นอื่น ๆ ที่ท่านเห็นว่า เป็นปัญหา และ อุปสรรคในการพัฒนาคุณภาพครู (โปรดระบุ)					
20.1
20.2
20.3

ประวัติผู้เขียน

นายมานพ สุดสงวน เกิดเมื่อวันที่ 12 ธันวาคม พ.ศ. 2489 ที่บ้านเกาะเปริด อำเภอแหลมสิงห์ จังหวัดจันทบุรี สำเร็จการศึกษา สถาปัตยกรรมศาสตร์บัณฑิต สาขาศิลปอุตสาหกรรม จากสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง เมื่อ พ.ศ. 2518 ปัจจุบันดำรงตำแหน่ง อาจารย์ระดับ 7 ภาควิชาศิลปอุตสาหกรรม คณะสถาปัตยกรรมศาสตร์ สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ทบวงมหาวิทยาลัย