

การศึกษาความต้องการการพัฒนาของอาจารย์สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล

ในเขตกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล

A STUDY OF TEACHER DEVELOPMENT NEEDS IN RAJAMANGALA INSTITUTE
OF TECHNOLOGY IN BANGKOK AND SUBURB



วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาครุศาสตรบัณฑิตสาขามหาบัณฑิต

สาขาวิชาการบริหารอาชีวศึกษา

บัณฑิตวิทยาลัย

สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

พ.ศ. 2541

ISBN 974-622-236-8

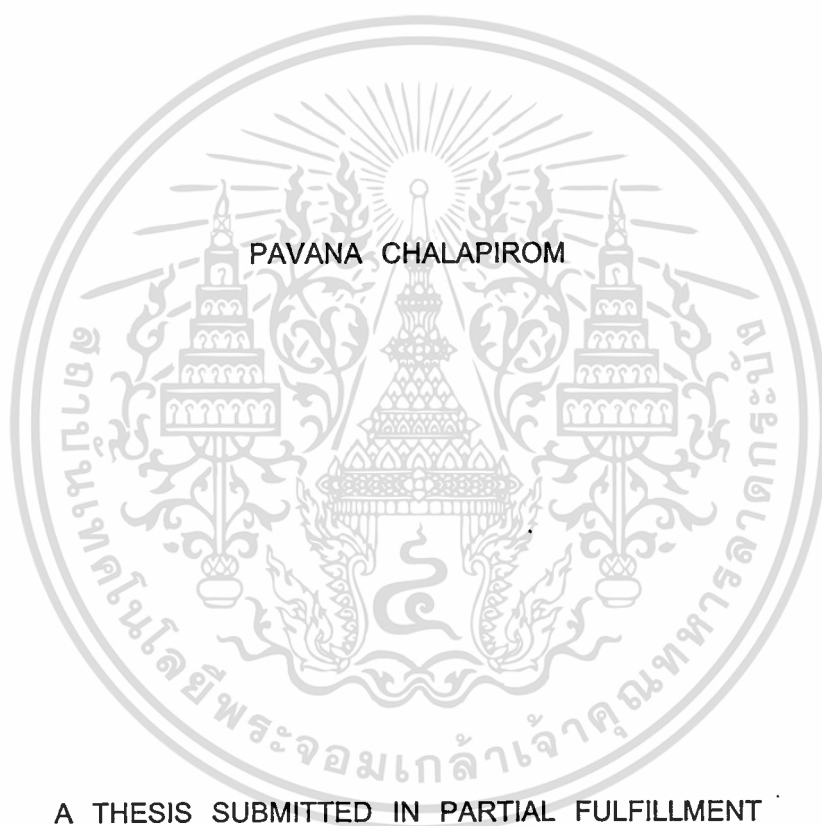
เลขที่.....
เลขทะเบียน..... 30984
เดือน, ปี..... 4 ก.ย. 2541

ลิขสิทธิ์ของบัณฑิตวิทยาลัย สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า

ไปว่ากรณิดังนี้สืบ ถึงข้งหว่าเขีให้ดัดแปลงบื้อหา และต้องอ้างถึงถึงเจ้าของเอกสารทอด้รังที่ีกรนำไปใช้

A STUDY OF TEACHER DEVELOPMENT NEEDS IN RAJAMANGALA INSTITUTE
OF TECHNOLOGY IN BANGKOK AND SUBURB



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

1998

ISBN 974-622-236-8

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

หัวข้อวิทยานิพนธ์

การศึกษาความต้องการการพัฒนาของอาจารย์
สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล ในเขตกรุงเทพมหานคร
และปริมณฑล

นักศึกษา

นางสาวภาวณา ชลาภิรมย์

อาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์

อาจารย์อัจฉรา สืบสินธุ์สกุลไชย

อาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ร่วม

อาจารย์สายสุณี มานะกุล

ระดับการศึกษา

ครุศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาการศึกษา

สาขาวิชาการบริหารอาชีวศึกษา

สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

พ.ศ.

2541

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความต้องการการพัฒนาของอาจารย์สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล ในเขตกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล ที่เกี่ยวกับการพัฒนาอาจารย์ด้านความรู้ 3 ด้าน คือ ด้านวิชาชีพเฉพาะสาขา ด้านวิทยาการการสอน ด้านวิชาการอื่น ๆ ที่เน้นบทบาทและหน้าที่ของอาจารย์ในสถาบัน และเพื่อศึกษาความต้องการเกี่ยวกับวิธีการพัฒนาของอาจารย์ พร้อมเปรียบเทียบความต้องการเกี่ยวกับการพัฒนาของอาจารย์ด้านความรู้ทั้ง 3 ด้าน และวิธีการพัฒนาของอาจารย์ที่สังกัดคณะกับที่สังกัดวิทยาเขต กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ประกอบด้วยอาจารย์ประจำที่สอนมาแล้วไม่น้อยกว่า 1 ปี (นับตั้งแต่วันบรรจุ) ในคณะและวิทยาเขตของสถาบันเทคโนโลยีราชมงคลเขตกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล จำนวนกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 570 คน ได้รับแบบสอบถามคืนฉบับสมบูรณ์ จำนวน 555 คน คิดเป็นร้อยละ 97.37 นำข้อมูลมาวิเคราะห์ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน แล้วเปรียบเทียบค่า t - test โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS/PC+ (Statistical Package for the Social Sciences / Personal Computer Plus)

ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้

1. ความต้องการการพัฒนาของอาจารย์สถาบันเทคโนโลยีราชมงคลในเขตกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล เกี่ยวกับการพัฒนาของอาจารย์โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า

1.1 ด้านวิชาชีพเฉพาะสาขา อาจารย์มีความต้องการการพัฒนาอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเรื่องการพัฒนาความรู้ในวิชาที่สอนสูงสุด รองลงมาคือการเรียนรู้เทคโนโลยีขั้นสูงที่เกี่ยวกับวิชาที่สอน และการพัฒนาความรู้ในสาขาอื่น ๆ ที่แตกต่างไปจากสาขาวิชาที่สอน

1.2 ด้านวิทยาการการสอน อาจารย์มีความต้องการการพัฒนาอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเรื่องการเรียนรู้วิชาการใหม่ ๆ ทางการสอนสูงสุด รองลงมาคือ การศึกษาการนำคอมพิวเตอร์มาช่วยสอน และการศึกษาฝึกปฏิบัติเกี่ยวกับวิธีการสอนแบบต่าง ๆ ที่เหมาะสมกับวิชาที่สอน

1.3 ด้านวิชาการอื่น ๆ ที่เน้นบทบาทและหน้าที่ของอาจารย์ในสถาบัน อาจารย์มีความต้องการการพัฒนาอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเรื่องการพัฒนาทักษะการใช้ภาษาอังกฤษสูงสุด รองลงมาคือ การพัฒนาความรู้วิธีการเขียนตำราและบทความทางวิชาการ และการพัฒนาความรู้ความสามารถในการใช้คอมพิวเตอร์เพื่อการศึกษา

2. ความต้องการเกี่ยวกับวิธีการพัฒนาของอาจารย์ อาจารย์มีความต้องการวิธีการพัฒนาอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยสูงสุดเรื่อง วิธีการพัฒนาด้านการศึกษาเพิ่มเติม รองลงมา คือ การฝึกอบรม และการประชุมเชิงปฏิบัติ

ผลการเปรียบเทียบ ความต้องการเกี่ยวกับการพัฒนาอาจารย์ในด้านต่าง ๆ และวิธีการพัฒนาของอาจารย์ที่สังกัดคณะ และสังกัดวิทยาเขต ทั้ง 3 ด้าน คือ ด้านวิชาชีพเฉพาะสาขา ด้านวิทยาการการสอน และด้านวิชาการอื่น ๆ ที่เน้นบทบาทและหน้าที่ของอาจารย์ในสถาบัน พบว่า ในภาพรวม แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า มีเพียงด้านวิทยาการการสอนเท่านั้น ที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ และผลการเปรียบเทียบเกี่ยวกับวิธีการพัฒนาของอาจารย์ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ นอกจากนี้ ได้ค้นพบข้อมูลที่สำคัญและน่าสนใจคือ อาจารย์ที่คณะ และสังกัดวิทยาเขตมีความต้องการเกี่ยวกับวิธีการพัฒนา

สอดคล้องกันเรียงลำดับค่าเฉลี่ยในเรื่อง การศึกษาเพิ่มเติมพิเศษการฝึกอบรม และการประชุมเชิงปฏิบัติการตามลำดับ

จากผลการวิจัยครั้งนี้ ผู้บริหารสามารถทราบความต้องการการพัฒนาของอาจารย์ในด้านวิชาชีพเฉพาะสาขา ด้านวิทยาการการสอน ด้านวิชาการอื่น ๆ ที่เน้นบทบาทและหน้าที่ของอาจารย์ในสถาบัน รวมทั้งระดับวิธีการพัฒนาที่เหมาะสม เพื่อเป็นแนวทางในการปรับปรุงพัฒนาอาจารย์ด้วยวิธีการที่สัมพันธ์กับความต้องการของอาจารย์



Thesis Title	A study of teacher development needs in Rajamangala Institute of Technology in Bangkok and Suburb
Student	Miss Pavana Chalapirom
Thesis Ad or vis	Mrs.Ashara Seubsinskulchai
Thesis Co-advisor	Miss Saisunee Manakul
Level of Study	Master of Industrial Education in Vocational Administration King Mongkut's Institute of Technology Ladkrabang
Year	1998

ABSTRACT

Reserch Findings are :

1. The development needs by the faculty of the Rajamangala. Institute of Technology in Bangkok and Suburb was high level as a whole. However detailed considerations in to aspects : it was found that

1,1 Professional enhancement. The Development needs were high; with the highest average on the faculty's major subject; next was the high technology in the major subject, and other fields than the major subject.

1.2 Teaching Technology. The Development need was high level with the highest average on new technologies, next was the computer application as a teaching aid, and the various technique training as deserved appropriate with the major subjects.

1.3 Other Subject which emphasize on roles and duty of the Faculty. The Development need was high level with the highest average on English Proficiency Development, next was the writing technique for text and journals, and the skill development for educational computer application.

2. Needs for Development Method for faculty. The need was high level ; with the highest average on Refreshing courses, next was training, and the meeting - execution.

The comparison as a whole indicates us statistical significance at level 0.05. However, a consideration on the individual level reveals a statistical significant difference at level 0.05 on the teaching technology, which co - responds with the hypothesis where as the comparison on Development Method for Faculty shows a difference with statistical significance at level 0.05, which also co - responds with the hypothesis Moreover, The findings an important and interesting information that the faculty's requirement on development had the priority as follow : special intensive course, training, and the meeting - execution.

Findings from this research should enable the administration as realize the development needs of their faculty members and campus staffs pertaining to their professional enhancement, teaching technology and other academic focused on roles and duties; including the preferable level of development methods, all of which could be utilized as a guideline towards the teachers improvement program in coherence with their expressive needs.

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลงได้ด้วยดี โดยได้รับความกรุณาจาก อาจารย์อัจจรา สืบสินธุ์สกุลไชย อาจารย์สายสุณี มานะกุล อาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ ที่ได้ให้ความกรุณาแนะนำ ตรวจสอบ และแก้ไขวิทยานิพนธ์ตั้งแต่ต้นจนจบ ผู้วิจัยขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

ขอขอบพระคุณ รศ.ดร.เมธี ปิณฑนานนท์ ผศ.ดร.สมพร ไชยะ อาจารย์ไพรัตน์ พิทักษ์น้อย และ ผศ.ดร.เนาวรัตน์ วิไลชนม์ ที่ได้กรุณาแนะนำแนวทาง และให้ คำแนะนำจนทำให้ วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จตามเป้าหมายทุกประการ

ขอขอบพระคุณ ศ.ดร.อมรรัตน์ เจริญชัย รศ.นवलแข ปาลีวินิช รศ.สมทรง สีสลายน ผศ.จริยา หาสิตพานิชกุล ผศ.อาภรณ์ บางเจริญพรพงศ์ ที่ได้กรุณาตรวจสอบเครื่องมือ วิจัย ขอขอบพระคุณคณบดี และผู้อำนวยการวิทยาเขต ของสถาบันเทคโนโลยีราชมงคล ที่เป็นกลุ่ม ตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ ที่กรุณาให้ความร่วมมือและอำนวยความสะดวกในการเก็บรวบรวมข้อมูล

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ได้รับทุนอุดหนุนจากบัณฑิตวิทยาลัย สถาบันเทคโนโลยี พระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ผู้วิจัยขอขอบพระคุณเป็นอย่างยิ่ง

ภาวณา ชลาภิรมย์

สารบัญ

หน้า

บทคัดย่อภาษาไทย	I
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	IV
กิตติกรรมประกาศ	VI
สารบัญ	VII
สารบัญตาราง	IX
สารบัญภาพ	XI
บทที่	
1. บทนำ	1
ความเป็นมา และความสำคัญของปัญหา	1
วัตถุประสงค์ของการวิจัย	8
สมมติฐานของการวิจัย	8
กรอบแนวคิดที่ใช้ในงานวิจัย	9
ขอบเขตของการวิจัย	10
คำนิยามศัพท์ที่ใช้ในการวิจัย	11
2. ทฤษฎี หลักการ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	13
ความเป็นมาของสถาบันเทคโนโลยีราชมงคล	13
หลักการพัฒนาคณาจารย์	25
วิธีการพัฒนาคณาจารย์	35
ความต้องการในการพัฒนาคณาจารย์	40
ลักษณะกิจกรรมของการพัฒนาคณาจารย์	45

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
3. วิธีดำเนินการวิจัย	55
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	55
เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล	57
วิธีรวบรวมข้อมูล	59
การวิเคราะห์ข้อมูล	59
4. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	61
5. สรุปผลการวิจัย การอภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	90
สรุปผลการวิจัย	90
สมมติฐานการวิจัย.....	91
วิธีการดำเนินการวิจัย.....	91
สรุปผลการวิจัย.....	92
ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์	109
ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป	111
บรรณานุกรม	112
ภาคผนวก	124
ภาคผนวก ก	125
ภาคผนวก ข	140
ประวัติผู้เขียน	156

สารบัญตาราง

ตารางที่

หน้า

1. แสดงประชากรและกลุ่มตัวอย่าง สังกัดคณะ	56
2. แสดงประชากรและกลุ่มตัวอย่าง สังกัดวิทยาเขต	56
3. แสดงจำนวน และค่าร้อยละเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยภาพรวม	62
4. แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความต้องการ การพัฒนาความรู้ด้านวิชาชีพเฉพาะ สาขา	67
5. แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความต้องการ การพัฒนาความรู้ด้านวิทยาการการสอน	69
6. แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความต้องการการพัฒนา ความรู้ด้านวิชาการอื่น ๆ ที่เน้นบทบาทและหน้าที่ของอาจารย์ในสถาบัน.....	71
7. แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความต้องการการพัฒนา ของอาจารย์ด้านความรู้ทั้ง 3 ด้าน ในภาพรวมและรายด้าน	73
8. แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความต้องการ เกี่ยวกับวิธีการพัฒนาของอาจารย์.....	74
9. แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของความต้องการ การพัฒนาของอาจารย์ที่สังกัดคณะ กับที่สังกัดวิทยาเขต ด้านวิชาชีพเฉพาะ สาขา.....	76
10. แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของความต้องการ การพัฒนาของอาจารย์ที่สังกัดคณะ กับที่สังกัดวิทยาเขต ด้านวิทยาการการสอน.....	78
11. แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของความต้องการ การพัฒนาของอาจารย์ที่สังกัดคณะ กับที่สังกัดวิทยาเขต ด้านวิชาการอื่น ๆ ที่เน้นบทบาทและหน้าที่ของอาจารย์ในสถาบัน	80

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่

หน้า

12. แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของระดับความต้องการการพัฒนาของอาจารย์ ที่สังกัดคณะกับที่สังกัดวิทยาเขต ในภาพรวม	83
13. แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของความต้องการ การพัฒนาของอาจารย์ที่สังกัดคณะ กับที่สังกัดวิทยาเขต เกี่ยวกับวิธีการพัฒนา ของอาจารย์.....	84
14. แสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติมของผู้ตอบแบบสอบถาม ด้านความต้องการการพัฒนาความรู้ด้านอื่น ๆ ด้านวิชาชีพเฉพาะสาขา.....	87
15. แสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติมของผู้ตอบแบบสอบถาม ด้านความต้องการการพัฒนาความรู้ด้านอื่น ๆ ด้านวิทยาการการสอน.....	88
16. แสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติมของผู้ตอบแบบสอบถาม ด้านความต้องการการพัฒนาความรู้ด้านอื่น ๆ ด้านวิชาการอื่น ๆ	89

สารบัญภาพ

หน้า

1. การบริหารสถาบันเทคโนโลยีราชมงคล.....18
2. ปัจจัยในการทำงานของคนกับผลผลิต19



บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

จากแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ตั้งแต่ฉบับที่ 1 ถึงปัจจุบันได้ให้ความสำคัญต่อการจัดการศึกษาของชาติเรื่อยมาทุกฉบับ เพราะเชื่อว่าเมื่อประชากรในประเทศมีความรู้หรือมีการศึกษาที่ดีแล้วย่อมจะทำให้การพัฒนาประเทศเป็นไปได้อย่างรวดเร็ว ประกอบกับสภาพเศรษฐกิจและสังคมในปัจจุบันมีแนวโน้มเปลี่ยนจากสังคมเกษตรกรรม ไปเป็นสังคมอุตสาหกรรมมากขึ้น จึงทำให้สังคมมีความต้องการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้มีคุณภาพ และมีประสิทธิภาพในการประกอบกิจกรรมทุก ๆ กิจกรรม ดังจะเห็นได้จากการที่คณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติได้กำหนดไว้ในแผน 7 ว่า "จะต้องเร่งรัดพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ คุณภาพชีวิต สิ่งแวดล้อม และทรัพยากรธรรมชาติ" นั่นคือ การให้การศึกษาเพื่อบุคคลจะได้รู้จักตนเอง พัฒนาตนเองให้มีความรู้ความสามารถ และนำความรู้ความสามารถไปประกอบอาชีพ และรับใช้สังคมได้อย่างเหมาะสม นอกจากนี้ยังได้กำหนดเป้าหมาย การพัฒนาคณาจารย์ประจำให้มีสัดส่วนคุณวุฒิปริญญาตรี : โท : เอก = 1 : 6 : 3 ผลการพัฒนาอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ พบว่าในปีการศึกษา 2536 มีสัดส่วนคุณวุฒิปริญญาตรี : โท : เอก เป็น 1.4 : 6.0 : 2.6 ซึ่งนับว่าใกล้เคียงกับเป้าหมาย ส่วนในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน พบว่า การพัฒนาอาจารย์ให้มีคุณวุฒิสูงสุดตามเป้าหมายนั้น ยังห่างไกลจากเป้าหมายมาก กล่าวคือยังมีอาจารย์วุฒิปริญญาตรีมาก ดังจะเห็นได้จากสัดส่วนคุณวุฒิปริญญาตรี : โท : เอก ซึ่งมีสัดส่วนเป็น 4.4 : 4.9 : 0.7

ทิศทางการพัฒนาอุดมศึกษาในช่วงแผนพัฒนาการศึกษาแห่งชาติระยะที่ 8 (2540 - 2544) จากการประเมินผลช่วงแรกของแผนพัฒนาการศึกษา ระดับอุดมศึกษา ระยะที่ 7 (พ.ศ.2535 - 2539) พบว่า การพัฒนาอุดมศึกษาของประเทศได้มีการพัฒนาไปได้ในระดับหนึ่ง แต่ก็ยังมีปัญหาที่จะต้องเร่งแก้ไขให้ทันกับเหตุการณ์และความคาดหวังของสังคมที่มุ่งมันจะให้สถาบันอุดมศึกษาเป็นแหล่งสร้างปัญญาชนที่มีคุณภาพ และเป็นแหล่งสร้างความเป็นเลิศทางวิชาการ รวมทั้งคอยชี้แนะเตือนสังคมในทางที่ถูกต้องและเหมาะสม

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ดังนั้น การพัฒนาสถาบันอุดมศึกษาในช่วงแผนพัฒนาการศึกษาระดับอุดมศึกษา ระยะที่ 8 นี้ จึงจำเป็นต้องให้ความสำคัญในเรื่องประสิทธิภาพด้านการบริหาร การผลิตบัณฑิต การวิจัย และความคล่องตัวในการดำเนินงานด้านต่าง ๆ โดยมุ่งให้สถาบันอุดมศึกษา มีความเป็นอิสระทางวิชาการเป็นอิสระในการบริหาร ซึ่งอยู่ในลักษณะการกำกับดูแลของรัฐ ลดระบบความเป็นราชการ

นโยบาย และมาตรการในการดำเนินงานตามแผนพัฒนาการศึกษา ระยะที่ 8 เพื่อให้ทันต่อภาวะเศรษฐกิจของประเทศไทยที่มีการขยายตัวในอัตราที่สูง และคาดว่าจะขยายตัวอย่างต่อเนื่อง ทั้งนี้เพราะมีปัจจัยแวดล้อมทางเศรษฐกิจทั้งภายนอกและภายในประเทศเอื้ออำนวย ประกอบกับรัฐบาลได้เน้นนโยบายการส่งเสริมการลงทุนในประเทศ การกระจายความเจริญไปสู่ภูมิภาคและท้องถิ่น การขยายโอกาสทางการศึกษาและพัฒนาคุณภาพชีวิต และการเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ ดังนั้นเพื่อสนองต่อนโยบาย และการพัฒนาประเทศดังกล่าวข้างต้น สถาบันอุดมศึกษาจึงจำเป็นต้องปรับนโยบายการจัดการศึกษาและภารกิจอื่น ๆ ให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน โดยมีนโยบายและมาตรการที่สำคัญเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรดังนี้ (สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล, 2538 : 1-10)

1. นโยบายเร่งกระจายโอกาส และความเสมอภาคในระดับอุดมศึกษาให้มากขึ้น มีมาตรการในการดำเนินงาน เช่น ตั้งมหาวิทยาลัยใหม่เพิ่มขึ้นในส่วนภูมิภาคในระบบเทคโนโลยี การสื่อสารทางไกลมาใช้ในการจัดการศึกษา โดยเฉพาะระบบการสื่อสาร โทรคมนาคมทางไกล ด้วยสัญญาณดาวเทียมมาใช้

2. นโยบายเร่งรัดการผลิตบัณฑิตในสาขาวิชาที่ขาดแคลน ให้เพียงพอับความต้องการของประเทศ มีมาตรการในการดำเนินงานเช่น เร่งพัฒนาและผลิตอาจารย์ประจำให้มีโอกาสได้ศึกษาต่อ ดูงานและทำวิจัย

3. นโยบายส่งเสริม การวิจัยการสร้างองค์ความรู้ และเครือข่ายการเรียนรู้ของสถาบันอุดมศึกษาให้มากขึ้น มีมาตรการในการดำเนินงาน เช่น ให้สถาบันอุดมศึกษาพัฒนางานวิจัย ให้สามารถนำไปปฏิบัติ และใช้ในเชิงพาณิชย์ได้ ให้จัดทำทิศทางกรวิจัยและโครงการวิจัยที่สำคัญให้สอดคล้องกับการพัฒนาประเทศ

4. นโยบายปรับปรุงโครงสร้าง และระบบบริหารมหาวิทยาลัยของรัฐให้มีความคล่องตัวและมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น มีมาตรการในการดำเนินงาน เช่น จัดให้มีการเพิ่มพูนศักยภาพ ด้านการบริหารและการจัดการให้กับผู้บริหารทุกระดับ เตรียมบุคลากรและระบบงานเพื่อรับรองระบบงานใหม่

5. นโยบายเร่งรัดการผลิต และพัฒนาอาจารย์ประจำให้มีคุณวุฒิและประสบการณ์ทางวิชาการให้สูงขึ้น รวมทั้งการพัฒนาระบบสวัสดิการให้เหมาะสม สามารถจูงใจให้คนที่มีความรู้

ไม่ว่ากรณีใดทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ความรู้ ความสามารถเป็นอาจารย์มากขึ้นด้วยมีมาตรการในการดำเนินงาน เช่น จัดสรรทุนศึกษาต่อ ฝึกอบรม ศึกษาดูงานวิจัยทั้งในและต่างประเทศให้มากเป็นพิเศษ

6. นโยบายส่งเสริมความเป็นสากลของอุดมศึกษาให้มากขึ้นเพื่อสร้างความเป็นศูนย์กลางทางวิชาการในระดับภูมิภาค มีมาตรการในการดำเนินงาน เช่น ส่งเสริมความร่วมมือ และเครือข่ายการเรียนรู้กับต่างประเทศ เพื่อให้อาจารย์ได้พัฒนาตนเองให้ทันกับพลวัตทางวิชาการ

7. ส่งเสริมให้ภาคเอกชน ร่วมรับภาระในการจัดการศึกษาระดับอุดมศึกษาเพื่อสนองความต้องการศึกษาของประชาชนได้เพียงพอ มีมาตรการในการดำเนินงาน เช่น ให้มีโครงการร่วมมือทางวิชาการและพัฒนาบุคลากรระหว่างสถาบันอุดมศึกษาของรัฐและเอกชนให้มากขึ้น เป้าหมายด้านปริมาณการพัฒนาอุดมศึกษาในช่วงแผนพัฒนาฯ ระยะที่ 8 มีอยู่ข้อหนึ่ง รัฐให้เน้นโครงการพัฒนาอาจารย์ โดยพัฒนาคุณวุฒิของอาจารย์ประจำในที่สุดท้ายของแผนพัฒนาทุกสาขาวิชา ให้มีสัดส่วนคุณวุฒิปริญญาเอก: โท : ตริ เท่ากับ 3.0 : 6.5 : 0.5

เป้าหมายด้านคุณภาพ เสนอแนะให้มีการพัฒนางานวิจัย และถ่ายทอดงานวิชาการไปสู่สังคมในรูปแบบต่างๆ และมีส่วนร่วมในการพัฒนาให้กับสังคม ชุมชน และท้องถิ่นให้มากขึ้น

จากแผนพัฒนาการศึกษาระยะที่ 8 ดังกล่าวข้างต้นไม่ว่าจะเป็นการพัฒนาในด้านใดก็ตามเราควรเริ่มที่การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นสำคัญที่องค์การสหประชาชาติเสนอให้ทุกประเทศ เปลี่ยนหน่วยวัดความเจริญจากรายได้ประชาชาติ (Gross National Product : GNP.) มาเป็นดัชนีพัฒนาทรัพยากรบุคคล (Human Development Index) ผู้บริหารที่ทำหน้าที่เกี่ยวกับงานพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource Development - HRD) หรือทรัพยากรบุคคลที่จะพัฒนาคน อื่น ๆ หรือการพัฒนาคนตามแนวคิดร่วมสมัยที่มุ่งคุณภาพรวมของ Total Quality Management และ Learning Organization ถือว่ามนุษย์เป็นสมบัติที่มีค่ายิ่งขององค์การ

สำหรับการจัดการศึกษาในสถาบันเทคโนโลยีราชมงคล เป็นสถาบันที่จัดการศึกษาด้านวิชาชีพซึ่งรวมระดับต่ำกว่าปริญญา (ปวช., ปวส.) และระดับปริญญาตรี ไว้ในสถาบันเดียวกัน และเพื่อให้ได้ภาพรวมของสถาบันโดยทั่วไปสามารถสรุปได้ดังนี้ คือ

1. สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ มีฐานะเป็นกรม ๆ หนึ่งมีบทบาทหน้าที่เช่นเดียวกับสถาบันอุดมศึกษาทั่วไปคือ ทำหน้าที่ด้านการเรียนการสอน การวิจัย การบริการทางวิชาการแก่ชุมชน และทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมให้สอดคล้องกับความก้าวหน้า และทำหน้าที่ในฐานะสถาบันอุดมศึกษาด้านวิชาชีพ

2. ปัจจุบันสถาบันเทคโนโลยีราชมงคลจัดการศึกษา 3 ระดับ คือ

2.1 ระดับต่ำกว่าปริญญา หรือระดับประกาศนียบัตร (ปวช. และ ปวส.)

2.2 ระดับปริญญาตรี

2.3 ระดับสูงกว่าปริญญาตรี

3. เมื่อเปรียบเทียบกับกรมอื่น ๆ ของกระทรวงศึกษาธิการ เช่น กรมสามัญศึกษา กรมอาชีวศึกษา และกรมต่าง ๆ เหล่านี้ดูแลการจัดการศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาซึ่งต่างกับ สถาบันเทคโนโลยีราชมงคลที่มีการจัดการศึกษาในระดับปริญญาตรีควบคู่กันไป

4. นักศึกษาของสถาบันเทคโนโลยีราชมงคลมีระดับอายุแตกต่างกัน มีอายุระหว่าง 14-23 ปี จัดอยู่ในระยะวัยรุ่น มีการแต่งกาย ว่าด้วยระเบียบการแต่งกายที่แตกต่างกัน ตามแต่ละวิทยาเขตที่ได้กำหนดไว้

ปรัชญาการศึกษาของสถาบันเทคโนโลยีราชมงคล

สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล จัดการศึกษาโดยมุ่งที่พัฒนากำลังคนให้มีคุณสมบัติพร้อมที่จะประยุกต์และพัฒนาเทคโนโลยีเพื่อการสังคมและเศรษฐกิจของประเทศ

วัตถุประสงค์ของสถาบันเทคโนโลยีราชมงคล

เพื่อผลิตครูอาชีวศึกษาระดับปริญญาตรี ผลิต และพัฒนากำลังคนในสาขาวิชาชีพต่าง ๆ ทั้งระดับที่ต่ำกว่าปริญญา ระดับปริญญาที่มีคุณภาพ สามารถปฏิบัติงานได้จริงมีปริมาณที่เหมาะสม และสอดคล้องกับการพัฒนาประเทศ ทำการวิจัยส่งเสริมการศึกษา การประกอบอาชีพของประชาชนและการให้บริการแก่สังคม (สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล, 2531 : 22)

ด้วยเหตุที่สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล เป็นสถาบันอุดมศึกษา แบบพหุวิทยาเขต (Multicampus Institute) ที่มีสถาบันศึกษาในสังกัด ซึ่งเปิดการสอนวิชาชีพทั้งระดับต่ำกว่าปริญญาและระดับปริญญากระจายอยู่ทุกภูมิภาค ในปัจจุบันประกอบด้วยคณะวิชา 15 คณะ วิทยาเขต 40 วิทยาเขต สถาบันวิจัยและฝึกอบรมการเกษตร 2 แห่ง สำนักบริการทางวิชาการและทดสอบ ตลอดจนหน่วยงานที่ให้การสนับสนุนอื่น ๆ การจัดการเรียนการสอน ซึ่งถือว่าเป็นภารกิจหลักที่สำคัญยิ่งของ สถาบันเทคโนโลยีราชมงคลจะส่งเสริมให้ คณะ และวิทยาเขต สามารถปฏิบัติภารกิจได้อย่างครบถ้วนและมีประสิทธิภาพ แต่ละแห่งจะมีจุดเน้นเฉพาะของตน และจะมีลักษณะเป็น Multidisciplinary Campus มากยิ่งขึ้น โดยเปิดสอนวิชาชีพสาขาต่างๆ ในวิทยาเขตแต่ละแห่งเพิ่มขึ้นตามความต้องการของตลาดแรงงานและขยายการเปิดสอนในระดับปริญญาตรีไปยังวิทยา

เขตต่าง ๆ ทั้งนี้เพื่อเป็นการขยายโอกาสทางการศึกษาระดับสูงไปสู่ภูมิภาคให้มากยิ่งขึ้น และผลิตผู้สำเร็จการศึกษาจากสถาบันเทคโนโลยีราชมงคล นอกจากจะมีความรู้ในเชิงทฤษฎี และความรู้ความสามารถในการวิเคราะห์ปัญหา การแก้ปัญหา สามารถประยุกต์ความรู้ไปใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติงานและสามารถเรียนรู้งานได้เร็ว ตลอดจนมีประสบการณ์พื้นฐานอย่างเพียงพอ แล้วที่สำคัญยิ่งยังจะต้องเป็นผู้ที่มีคุณภาพ และจริยธรรม โดยเฉพาะด้านความซื่อสัตย์ ความซื่อสัตย์ ความรับผิดชอบ และความมีระเบียบวินัย

จะเห็นได้ว่าการที่จะดำเนินงานด้านอาชีวศึกษาให้เจริญก้าวหน้า และคุณภาพของการให้การศึกษาจะสูงหรือต่ำเพียงไร ย่อมขึ้นอยู่กับคุณสมบัติและพฤติกรรมอันพึงปรารถนาของผู้ที่ทำหน้าที่อยู่ ดังที่ บรรจง ชูสกุลชาติ(2529 : 27) ได้กล่าวถึงประสิทธิภาพของระบบการอาชีวศึกษานั้นอยู่ที่บุคลากร มิใช่อยู่ที่เครื่องมือ เครื่องจักร หรืออุปกรณ์ และเทคโนโลยีทางการศึกษาที่สมบูรณ์เพียงอย่างเดียว แต่อยู่ที่บุคลากรเหล่านั้นต้องมีคุณธรรม และจริยธรรมด้วย โดยเฉพาะอย่างยิ่งอาจารย์มีความสำคัญมาก และถือว่าเป็นกลไกอันสำคัญที่จะทำให้ภารกิจของสถาบันเทคโนโลยีราชมงคลสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี ดังนั้นสถาบันเทคโนโลยีราชมงคลได้กำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของอาจารย์ไว้ดังนี้ (สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล, 2526 : 46)

1. อบรมสั่งสอน เพื่อพัฒนาบุคลิกภาพให้มีศีลธรรม จรรยาบรรณ ขนบธรรมเนียม ประเพณี และวัฒนธรรมอันดีงาม
2. จัดทำโครงการสอน เนื้อหาวิชาที่สอน เตรียมการสอน วัดผลการเรียน การสอนให้เป็นไปตามหลักสูตร
3. แนะนำแนวการศึกษาและแนวอาชีพแก่นักศึกษาในฐานะที่เป็นที่ปรึกษา
4. ศึกษา ค้นคว้า วิจัย วิเคราะห์ เพื่อพัฒนาการเรียนการสอนในหน้าที่ของตน
5. เตรียมวัสดุอุปกรณ์การเรียน การฝึก หรือการตระเตรียมใด ๆ ที่ช่วยให้การเรียนการสอนเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ
6. ปฏิบัติตามระเบียบประเพณีว่าด้วยจรรยาบรรณของครู
7. ปกครองดูแลนักศึกษา และเจ้าหน้าที่ พนักงาน ภารโรงที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติหน้าที่ของตน
8. รายงานผลการเรียนการสอน และ/หรือให้ข้อเสนอแนะแก่หัวหน้าแผนกวิชา เพื่อปรับปรุงประสิทธิภาพการศึกษา
9. ให้ความร่วมมือและอุทิศเวลาในการปฏิบัติราชการทั้งที่เกี่ยวกับงานในภาระหน้าที่ และงานนอกเหนือภาระหน้าที่
10. ให้บริการแก่ผู้ปกครองนักศึกษาและชุมชนในด้านวิชาการและด้านอื่น ๆ

11. วิจัยและปรับปรุงการเรียนการสอน ให้เน้นการประกอบอาชีพเชิงธุรกิจและอุตสาหกรรม
12. เสนอโครงการปฏิบัติงานตามลำดับชั้น
13. รายงานผลการปฏิบัติงานตามลำดับชั้น
14. ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่อยู่บังคับบัญชามอบหมาย

อย่างไรก็ตามแม้ว่าบุคลากรเหล่านั้นจะมีความสามารถ และมีคุณภาพสักเพียงใดก็ตามหากไม่ได้รับการพัฒนาที่ดีและเหมาะสมแล้ว ย่อมหวังไม่ได้ว่าบุคลากรเหล่านั้น จะทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ ผลที่ตามมาก็คือความสูญเปล่าทางการศึกษา เพราะปฏิบัติหน้าที่ไม่เต็มความสามารถ

สภาพปัญหาของอาจารย์สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล

อมรรตน์ เจริญชัย (2533 : 43) ได้สรุปสภาพปัญหาของอาจารย์สถาบันเทคโนโลยีราชมงคลไว้ สรุปได้ 4 ประการคือ

1. ภาระงานการสอนของอาจารย์มีมาก เนื่องจากสถาบันเทคโนโลยีราชมงคลมีนโยบายที่จะขยายและเพิ่มการผลิตคน สาขาที่สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน
2. ระดับช่างฝีมือ และระดับเทคโนโลยี แต่ด้วยเหตุที่มีความจำกัดทางด้านบุคลากร ซึ่งมีการสอนมากอยู่แล้ว ทำให้ไม่สามารถเตรียมการสอนและประเมินผลได้เท่าที่ควร (อมรรตน์ เจริญชัย, 2533 : 43) การจัดการศึกษาแบบพหุวิทยาเขต ทำให้การเลื่อนระดับตำแหน่งทางการมีความแตกต่างกันมาก คือ อาจารย์ที่สอนระดับปริญญา สามารถขอเลื่อนตำแหน่งทางการเป็น ผู้ช่วยศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ และศาสตราจารย์ได้ แต่อาจารย์ที่สอนระดับปวช. และ ปวส. ไม่สามารถเลื่อนตามตำแหน่งดังกล่าวได้ทั้งที่อยู่วิทยาเขตเดียวกัน
3. ด้านงบประมาณการศึกษา/วิจัย ได้รับการสนับสนุนไม่เพียงพอที่จะนำไปศึกษา/วิจัย
4. อาจารย์ในสายวิชาชีพ จะมีงานพิเศษในหน้าที่การงานมาก เพราะเป็นสถาบันวิชาชีพทำให้มีภาระการทำงานมากขึ้น (สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล, 2533 :44-45)

ในการดำเนินงานการศึกษาให้เจริญก้าวหน้าและประสบความสำเร็จตามเป้าหมายนั้น การพัฒนาบุคลากรเป็นสิ่งที่จำเป็นและสำคัญยิ่ง เพราะการพัฒนาบุคลากร หมายถึงกิจกรรมทุก ๆ อย่างที่หน่วยงานใด ๆ จัดขึ้น เพื่อเพิ่มความรู้ ความสามารถทักษะแนวความคิด เพื่อให้บุคลากรทำงานได้ดี และมีประสิทธิภาพมากขึ้น

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่นอนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ดังนั้นในการบริหารงานบุคคล โสรัจ แสนศิริพันธ์ (2527 : 2) ได้กล่าวถึงสถาบันพยายามที่จะหาคนดี พยายามส่งเสริมคนในองค์กรให้เจริญก้าวหน้าทันกับโลกที่เปลี่ยนแปลง สวงนและเก็บรักษาคนดีไว้ สนับสนุนให้บุคลากรได้ไต่เต้าไปสู่ระดับที่ดีที่สุดของหน่วยงาน ช่วยให้บุคลากรได้มีชีวิตอยู่ด้วยความสุข สงเคราะห์คนข้างเคียงของบุคลากรให้ได้รับความสบายพอสมควร มีการเลื่อนขั้น ขึ้น และระดับ จัดให้มีประโยชน์เกื้อกูลตามสมควรไม่ทอดทิ้งทั้งส่วนตัวและครอบครัว สิ่งที่ไม่ควรลืมก็คือ แก๊ไขคนที่ขาดคุณภาพให้เกิดคุณภาพ ดังที่ เมธี ปิรันธนานนท์ (2529 : 106) กล่าวว่า

....การพัฒนาบุคลากร นับเป็นกิจกรรมที่เด่นที่สุดในกระบวนการบริหารงานบุคคล เพราะเป็นกิจกรรมที่เกี่ยวกับความผูกพัน การยอมรับไว้ การปรับปรุงคุณภาพและปริมาณของสมาชิกในองค์กรหรือหน่วยงาน ซึ่งมีความจำเป็นจะต้องแก้ปัญหาและทำให้เป้าประสงค์ขององค์การบรรลุผล....

และ ภิญญา สาร (2519 : 161-162) กล่าวว่า"การพัฒนาบุคลากร หมายถึงกระบวนการเพิ่มความรู้ความชำนาญ และความสามารถของบุคคล" และ "การพัฒนาบุคลากร มีความจำเป็นอย่างยิ่งสำหรับหน่วยงานทุกชนิด เพราะเพชรพลอยที่ยังไม่ได้เจียรไนไม่เป็นภัย แก๊ใคร แต่สำหรับบุคคลที่ยังไม่ได้พัฒนา เป็นภัยต่อสังคมที่สุด"

Yoder (อ้างใน เมธี , 2529 : 105) ได้กล่าวว่า "ถ้าพนักงานได้พัฒนาและได้ใช้ทักษะต่าง ๆ ของเขาอย่างสูงสุดและเต็มความสามารถแล้ว เขาจะต้องมีโอกาที่จะพัฒนาตนเอง มีช่องทางให้ได้ทำงานที่ใช้ทักษะสูงขึ้น และมีความรับผิดชอบมากขึ้น ซึ่งเป็นการตอบสนองความต้องการของมนุษย์ตามลำดับขั้นตามทฤษฎีของ Abraham H. Maslow เรียกว่า Maslow's need Hierarchy Theory"

การพัฒนาอาจารย์ของสถาบันเป็นสิ่งที่มีความจำเป็นอย่างยิ่งเพื่อส่งเสริมให้อาจารย์ได้มีความรู้ความสามารถ ทันกับเหตุการณ์ของโลกโดยเฉพาะวิทยาการใหม่ และเทคโนโลยีที่พัฒนาก้าวหน้าเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว เพื่อเป็นการสร้างขวัญ และกำลังใจให้กับอาจารย์ ที่จะถ่ายทอดความรู้ให้กับเยาวชนของชาติอย่างมีความหวัง มีความเจริญก้าวหน้าในชีวิต มีความรู้ความสามารถ มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลบรรลุตามปรัชญาการศึกษาของสถาบัน ซึ่ง สมคิด แก๊วสนธิ ให้การสนับสนุนในเรื่องนี้ว่า การพัฒนาอาจารย์ควรเป็นนโยบายของสถาบัน โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อกระตุ้น และสร้างความตื่นตัวให้กับอาจารย์ ในอันที่จะพัฒนาตนเองให้ก้าวหน้าอยู่เสมอทั้งในด้านความรู้ และความก้าวหน้าในศาสตร์ของตน ตลอดจนทักษะในด้านอื่น ๆ ซึ่งเกี่ยวข้องกับเอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่นอนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ภารกิจในฐานะอาจารย์ที่ดี ซึ่งจะนำไปสู่ความเป็นเลิศทางวิชาการ (ไพฑูรย์ สิ้นลารัตน์, 2520 : 13-14)

ด้วยเหตุนี้ผู้วิจัย ในฐานะอาจารย์สังกัดสถาบันเทคโนโลยีราชมงคลมีความปรารถนาที่จะเห็นสถาบันมีอาจารย์ที่เพียงพอพร้อมด้วยคุณภาพและมีประสิทธิภาพ จึงได้ทำการศึกษา ถึงความต้องการการพัฒนาอาจารย์ของอาจารย์ในสถาบัน ผลที่ได้จากการศึกษาจะนำเสนอสถาบันเทคโนโลยีราชมงคล เพื่อเป็นแนวทาง และรูปแบบการพัฒนาที่เหมาะสมกับสถาบันต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาความต้องการการพัฒนาของอาจารย์ สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล ในเขตกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล เกี่ยวกับการพัฒนาอาจารย์ในด้านความรู้ 3 ด้าน คือ
 - 1.1 ด้านวิชาชีพเฉพาะสาขา
 - 1.2 ด้านวิทยาการการสอน
 - 1.3 ด้านวิชาการอื่น ๆ ที่เน้นบทบาทและหน้าที่ของอาจารย์ในสถาบัน
2. เพื่อศึกษาความต้องการพัฒนาของอาจารย์สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล ในเขตกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล ที่สังกัดคณะ และสังกัดวิทยาเขต เกี่ยวกับวิธีการพัฒนาของอาจารย์
3. เปรียบเทียบความต้องการเกี่ยวกับการพัฒนาของอาจารย์ ระหว่างอาจารย์ที่สังกัดคณะ กับอาจารย์ที่สังกัดวิทยาเขต
4. เปรียบเทียบความต้องการเกี่ยวกับวิธีการพัฒนาของอาจารย์ ระหว่างอาจารย์ที่สังกัดคณะ กับอาจารย์ที่สังกัดวิทยาเขต

สมมติฐานของการวิจัย

1. อาจารย์ที่สังกัดคณะกับอาจารย์ที่สังกัดวิทยาเขต มีความต้องการเกี่ยวกับการพัฒนาความรู้ด้านวิชาชีพเฉพาะสาขาแตกต่างกัน
2. อาจารย์ที่สังกัดคณะกับอาจารย์ที่สังกัดวิทยาเขต มีความต้องการเกี่ยวกับการพัฒนาความรู้ด้านวิทยาการการสอนแตกต่างกัน
3. อาจารย์ที่สังกัดคณะกับอาจารย์ที่สังกัดวิทยาเขต มีความต้องการเกี่ยวกับการพัฒนาความรู้ด้านวิชาการอื่น ๆ ที่เน้นบทบาทหน้าที่ของอาจารย์ในสถาบันแตกต่างกัน

4. อาจารย์ที่สังกัดคณะกับอาจารย์ที่สังกัดวิทยาเขต มีความต้องการเกี่ยวกับวิธีการพัฒนาของอาจารย์แตกต่างกัน

กรอบแนวคิดที่ใช้ในการทำวิจัย

แนวความคิดในการทำวิจัยมีจุดมุ่งหมายที่จะศึกษาถึงความต้องการการพัฒนาอาจารย์และวิธีการพัฒนาของอาจารย์ด้านต่าง ๆ โดยใช้แนวความคิดของ มานพ สุดสงวน (2537 : 12-13) ดังนี้

1. ความต้องการการพัฒนาอาจารย์ในด้านวิชาชีพเฉพาะสาขา หมายถึง ความต้องการพัฒนาวิชาชีพที่อาจารย์ได้สำเร็จการศึกษามา เช่น วิชาชีพวิศวกรรม วิชาชีพช่างอุตสาหกรรม วิชาชีพเกษตรกรรม วิชาชีพศิลปกรรม วิชาชีพคหกรรม เป็นต้น

2. ความต้องการการพัฒนาอาจารย์ในด้านวิทยาการการสอน หมายถึง ความต้องการพัฒนาความรู้ความสามารถด้านวิชาชีพครู เช่น การถ่ายทอดความรู้ วิธีการสอน การใช้สื่อการสอน การวัดผลการประเมินผลการเรียน เป็นต้น

3. ความต้องการพัฒนาอาจารย์ด้านวิชาการอื่น ๆ ที่เน้นบทบาทและหน้าที่ของอาจารย์ในสถาบัน หมายถึง ความต้องการพัฒนาด้านวิชาการอื่น ๆ เช่น ระเบียบวิธีวิจัย การใช้คอมพิวเตอร์เพื่อการศึกษา สถิติการวิจัย การเขียนตำรา การเขียนบทความทางวิชาการ เป็นต้น

นอกจากนี้ผู้วิจัยยังได้ใช้หลักการของ เมธี ปิรันธนานนท์ (2529 : 114) เกี่ยวกับวิธีการพัฒนา 33 วิธี ได้แก่ การบรรยาย การประชุม การสัมมนา การอภิปราย การจัดการฝึกงาน การหมุนเวียนตำแหน่ง การทดลองการปฏิบัติงาน การใช้ครูผู้ช่วย การประชุมเชิงปฏิบัติการ การศึกษาพิเศษ การระดมความคิด การสอนแบบสำเร็จรูป การประชุมย่อย การมอบหมายงานพิเศษ เอกสารพิมพ์แจก การจัดรายวิชาให้เข้าเรียน การศึกษาเฉพาะกรณี ภาพยนตร์ โครงการ การวิจัย โปรแกรมแลกเปลี่ยน การแสดงบทบาทสมมติ การจัดทัศนศึกษา เทปบันทึกเสียง โทรทัศน์ การเล่นเกม การเลียนแบบ การฝึกอบรม การสอนโดยครูพิเศษ การสาธิต การเยี่ยมชมกิจการ กิจกรรมรายบุคคล การฝึกหัดแก้ปัญหา และการฝึกการประสานงาน

ขอบเขตการวิจัย

1. การวิจัยครั้งนี้ศึกษาถึงความต้องการการพัฒนาอาจารย์ของสถาบันเทคโนโลยีราชมงคล ในเขตกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล ทั้ง 3 ด้าน ได้แก่ ด้านวิชาชีพเฉพาะสาขา ด้านวิทยาการการสอน และด้านวิชาการอื่นๆ ที่เน้นบทบาทและหน้าที่ของอาจารย์ในสถาบัน และใช้วิธีการพัฒนาของอาจารย์ 33 วิธี

2. ประชากร คือ อาจารย์สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล ในเขตกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล ในปีการศึกษา 2538-2539 และปฏิบัติราชการไม่น้อยกว่า 1 ปี (นับตั้งแต่วันบรรจุ) จำนวน 8 คณะ 14 วิทยาเขต ซึ่งประกอบด้วย คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม คณะคหกรรมศาสตร์ คณะบริหารธุรกิจ คณะวิศวกรรมศาสตร์ คณะวิศวกรรมและเทคโนโลยีการเกษตร คณะศิลปกรรม คณะศิลปศาสตร์ คณะศึกษาศาสตร์ วิทยาเขตเทคนิคกรุงเทพฯ วิทยาเขตพระนครเหนือ วิทยาเขตอุเทนถวาย วิทยาเขตนนทบุรี วิทยาเขตเทเวศร์ วิทยาเขตชุมพรเขตรอุดมศักดิ์ วิทยาเขตปทุมธานี วิทยาเขตจักรพงษ์ภูวนารถ วิทยาเขตบพิตรพิมุข จักรวรรดิ วิทยาเขตบพิตรพิมุข มหาเมฆ วิทยาเขตพัฒนศึกษาพระนคร วิทยาเขตโชติเวช วิทยาเขตพระนครใต้ วิทยาเขตเพาะช่าง ทั้งหมด 1,993 คน (สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล, 2538 : 22-25) แบ่งเป็นอาจารย์สังกัดคณะ 320 คน อาจารย์สังกัดวิทยาเขต 1,673 คน

3. กลุ่มตัวอย่างแบ่งเป็น 2 กลุ่ม คือกลุ่มอาจารย์ที่สังกัดคณะ และสังกัดวิทยาเขต กำหนดขนาดตัวอย่างของแต่ละกลุ่มโดยใช้ตาราง Krejcie และ Morgan ได้ตัวอย่างที่เป็นกลุ่มอาจารย์ที่สังกัดคณะ จำนวน 255 คน และอาจารย์ที่สังกัดวิทยาเขต จำนวน 315 คน รวมทั้งสิ้น 570 คน

4. ตัวแปรที่ศึกษา

4.1 ตัวแปรต้น ได้แก่ หน่วยงานที่สังกัดสถาบันเทคโนโลยีราชมงคล แบ่งเป็นสังกัดคณะ และสังกัดวิทยาเขต

4.2 ตัวแปรตาม ได้แก่

4.2.1 ความคิดเห็นเกี่ยวกับความต้องการการพัฒนาของอาจารย์ใน 3 ด้าน คือ ความต้องการการพัฒนาความรู้ด้านวิชาชีพเฉพาะสาขา ความต้องการพัฒนาความรู้ด้านวิทยาการการสอน ความต้องการพัฒนาความรู้ด้านวิชาการอื่น ๆ ที่เน้นบทบาท และหน้าที่ของอาจารย์ในสถาบัน

4.2.2 วิธีการที่ใช้ในการพัฒนา มี 33 วิธี ได้แก่ การบรรยาย การประชุม การสัมมนา การอภิปราย การจัดการฝึกงาน การหมุนเวียนตำแหน่ง การทดลองการปฏิบัติ

เอง การให้ครูผู้ช่วย การประชุมเชิงปฏิบัติการ การศึกษาพิเศษ การระดมความคิด การสอน การค้า ไม่ว่าจะกรณีใดทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

แบบสำเร็จรูป การประชุมย่อย มอบหมายงานพิเศษ เอกสารพิมพ์แจก การจัดรายวิชาให้เข้าเรียน การศึกษาเฉพาะกรณี ภาพยนตร์ โครงการวิจัย โปรแกรมแลกเปลี่ยน การแสดงบทบาทสมมติ การจัดทัศนศึกษา เทปบันทึกเสียง โทรทัศน์ การเล่นเกม การเลียนแบบ การฝึกอบรม การสอนโดยครูพิเศษ การสาธิต การเยี่ยมชมกิจการ กิจกรรมรายบุคคล การฝึกหัดแก้ปัญหา การฝึกการประสานงาน

คำนิยามศัพท์ที่ใช้ในการวิจัย

1. สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล หมายถึง สถาบันที่จัดการศึกษาด้านวิชาชีพพระดับต่ำกว่าปริญญาตรี และปริญญาตรี ประกอบด้วยคณะ และวิทยาเขต
2. อาจารย์ หมายถึง อาจารย์ที่ทำการสอนประจำอยู่ในคณะและวิทยาเขตที่ปฏิบัติราชการไม่น้อยกว่า 1 ปี (นับตั้งแต่วันบรรจุ) ที่สังกัดสถาบันเทคโนโลยีราชมงคลในเขตกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล
3. คณะ หมายถึง หน่วยงานของสถาบันเทคโนโลยีราชมงคล ได้แก่ คณะครุศาสตร์ อุตสาหกรรม คณะคหกรรมศาสตร์ คณะบริหารธุรกิจ คณะวิศวกรรมศาสตร์ คณะวิศวกรรมและเทคโนโลยีการเกษตร คณะศิลปกรรม คณะศิลปศาสตร์ คณะศึกษาศาสตร์ ในกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล
4. วิทยาเขต หมายถึง หน่วยงานของสถาบันเทคโนโลยีราชมงคล ได้แก่ วิทยาเขตเทคนิคกรุงเทพฯ วิทยาเขตพระนครเหนือ วิทยาเขตอุเทนถวาย วิทยาเขตนนทบุรี วิทยาเขตเทเวศร์ วิทยาเขตชุมพรเขตรอุดมศักดิ์ วิทยาเขตปทุมธานี วิทยาเขตจักรพงษ์ภูวนารถ วิทยาเขตบพิตรพิมุข จักรวรรดิ วิทยาเขตบพิตรพิมุขมหาเมฆ วิทยาเขตพนิชยการพระนคร วิทยาเขตโชติเวช วิทยาเขตพระนครใต้ วิทยาเขตเพาะช่าง ในกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล
5. การพัฒนา หมายถึง กระบวนการพัฒนาความก้าวหน้าในทุกด้านระหว่างปฏิบัติงานให้แก่อาจารย์ ส่งเสริมให้อาจารย์ได้มีโอกาสเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ และความสามารถ รวมทั้งการปรับปรุงเจตคติ ศักยภาพ และเทคนิคต่าง ๆ เกี่ยวกับบทบาทและความรับผิดชอบ จนสามารถปฏิบัติภารกิจหน้าที่ในฐานะอาจารย์ที่มีคุณธรรม จริยธรรม และมีคุณภาพ
6. ความต้องการการพัฒนาด้านวิชาชีพเฉพาะสาขา หมายถึง ความต้องการการพัฒนาความรู้ ทักษะ เจตคติ เทคนิคต่างๆ เพื่อเพิ่มพูนประสิทธิภาพและการปฏิบัติงานอื่น ๆ ด้านวิชาชีพ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

7. ความต้องการการพัฒนาด้านวิทยาการการสอน หมายถึง ความต้องการ การพัฒนาความรู้ ทักษะ เจตคติ ด้านการเรียนการสอน และการศึกษาค้นคว้าความรู้ หาวิธีการที่จะปรับปรุงการสอนให้มีประสิทธิภาพสูงสุด

8. ความต้องการการพัฒนาด้านวิชาการอื่น ๆ ที่เน้นบทบาทและหน้าที่ของอาจารย์ในสถาบัน หมายถึง ความต้องการการพัฒนาความรู้ การทำวิจัย การเขียนบทความทางวิชาการ การเขียน แต่ง แปล เรียบเรียงหนังสือ ตำรา และการส่งเสริมสนับสนุนศิลปวัฒนธรรม

9. ความต้องการเกี่ยวกับวิธีการพัฒนา หมายถึง ความต้องการเกี่ยวกับวิธีการที่ใช้ในการพัฒนาบุคลากร 33 วิธี ได้แก่ การบรรยาย การประชุม การสัมมนา การอภิปราย การจัดการฝึกงาน การหมุนเวียนตำแหน่ง การทดลองการปฏิบัติงาน การใช้ครูผู้ช่วย การประชุมเชิงปฏิบัติการ การศึกษาพิเศษ การระดมความคิด การสอนแบบสำเร็จรูป การประชุมย่อย มอบหมายงานพิเศษ เอกสารพิมพ์แจก การจัดรายวิชาให้เข้าเรียน การศึกษาเฉพาะกรณี ภาพยนตร์ โครงการวิจัย โปรแกรมแลกเปลี่ยน การแสดงบทบาทสมมติ การจัดทัศนศึกษา เทปบันทึกเสียง โทรทัศน์ การเล่นเกม การเลียนแบบ การฝึกอบรม การสอนโดยครูพิเศษ การสาธิต การเยี่ยมชมกิจการ กิจกรรมรายบุคคล การฝึกหัดแก้ปัญา การฝึกการประสานงาน

บทที่ 2

ทฤษฎี หลักการ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาความต้องการการพัฒนาของอาจารย์สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล ในเขต กรุงเทพมหานคร และปริมณฑล ในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้รวบรวมแนวคิดจากเอกสาร ตำรา บทความ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องในด้านต่าง ๆ ดังนี้

1. ความเป็นมาของสถาบันเทคโนโลยีราชมงคล
2. การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์
3. หลักการพัฒนามนุษย์
4. วิธีการพัฒนามนุษย์
5. ความต้องการในการพัฒนาคุณาจารย์
6. ลักษณะกิจกรรมของการพัฒนามนุษย์

ความเป็นมาของสถาบันเทคโนโลยีราชมงคล

สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล เป็นสถาบันอุดมศึกษาที่มีฐานะเป็นกรมในสังกัดกระทรวงศึกษาธิการ ได้รับสถาปนาเมื่อปีพุทธศักราช 2518 จัดการศึกษาในระดับต่ำกว่าปริญญา และระดับปริญญาตรี นอกจากนี้ยังทำการวิจัยส่งเสริมการศึกษาทางด้านวิชาชีพ ให้บริการวิชาการแก่สังคม ทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมและอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม

วันที่ 27 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2518 มีประกาศราชกิจจานุเบกษา "พ.ร.บ. วิทยาลัยเทคโนโลยีและอาชีวศึกษา" เป็นนิติบุคคล มีฐานะเป็นกรมในสังกัดกระทรวงศึกษาธิการ

วันที่ 15 เมษายน พ.ศ. 2518 สภาวิทยาลัยฯ มีการประชุมครั้งแรก ได้แต่งตั้งนาย สวัสดิ์ ไชยคุนา รองอธิบดีกรมอาชีวศึกษา เป็นผู้รักษาการในตำแหน่งอธิการบดีวิทยาลัยเทคโนโลยีและอาชีวศึกษา จัดการเรียนการสอน 7 แห่ง คือ สาขาวิชาวิศวกรรมศาสตร์ ฝากเรียนที่ วิทยาลัยครู อาชีวศึกษา (วิทยาเขตเทเวศร์) สาขาเกษตรศาสตร์ ฝากเรียนที่วิทยาลัยเกษตรกรรม (คณะเกษตรศาสตร์บางพระ) สาขาบริหารธุรกิจ ฝากเรียนที่วิทยาลัยจักรพงษ์อนุชา (วิทยาเขต จักรพงษ์อนุชา) สาขาคหกรรมศาสตร์ ฝากเรียนที่วิทยาลัยการช่างพระนครใต้ (วิทยาเขตพระ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้ไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

นครใต้) สาขาศิลปกรรม ฝากเรียนที่โรงเรียนเพาะช่าง (วิทยาเขตเพาะช่าง) และสาขานาฏศิลป์ และดุริยางค์ เปิดสอนที่วิทยาลัยนาฏศิลป์ของกรมศิลปากร (เป็นโครงการร่วมของกรมศิลปากร) ส่วนสำนักงานของคณะศิลปศาสตร์และคณะศึกษาศาสตร์ใช้สถานที่ทำงานของวิทยาลัยเทคนิค กรุงเทพฯ (วิทยาเขตเทคนิคกรุงเทพฯ) ในวันที่ 1 มีนาคม 2520 จึงมีประกาศใช้ “พ.ร.บ. โอนทรัพย์สินบางส่วนของกรมอาชีวศึกษา พ.ศ. 2520” จำนวน 28 แห่ง วันที่ 17 มกราคม 2521 มีประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เปลี่ยนชื่อสถานศึกษาจากเดิมใช้คำว่า “วิทยาลัย” มาเป็น “วิทยาเขต” จนถึงปี พ.ศ. 2527 กรม อนุรักษ์อนุมติให้ใช้ที่ดินของกรมธนารักษ์ที่ตำบลคลองหก อำเภอธัญบุรี จังหวัดปทุมธานี เนื้อที่ 740 ไร่ เป็นสถานที่ก่อสร้างศูนย์กลางสถาบันเทคโนโลยีราชมงคล (ศรม.) ซึ่งพื้นที่เดิมเป็นพื้นที่ทำนาโดย กรมธนารักษ์ให้กรมประชาสัมพันธ์ใช้พื้นที่ทำโครงการอาคารสงเคราะห์มาก่อน ในที่สุดวิทยาลัยก็ได้ใช้พื้นที่ดังกล่าวตามความประสงค์. โดยในวันที่ 7 มิถุนายน พ.ศ. 2531 สมเด็จพระเทพรัตนราช สุนดาฯ สยามบรมราชกุมารี เสด็จฯ ทรงวางศิลาฤกษ์ ณ ศูนย์กลางการศึกษาระดับปริญญาตรี

กำเนิดสถาบันเทคโนโลยีราชมงคล

สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล (Rajamangala Institute of Technology) เป็นนามใหม่ของวิทยาลัยเทคโนโลยีและอาชีวศึกษา ซึ่งได้รับพระราชทานจากพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวฯ เมื่อวันที่ 15 กันยายน พ.ศ. 2531

เหตุแห่งการขอพระราชทานชื่อสถาบันใหม่ เนื่องจากชื่อเดิมวิทยาลัยเทคโนโลยีและอาชีวศึกษา ประชาชนโดยทั่วไปยังสับสน ไม่เข้าใจบทบาท หน้าที่ และความรับผิดชอบ กอปรกับชื่อเดิมไปสอดคล้องกับหน่วยงานบางหน่วยงาน ความสับสนเนื่องจาก

1. ชื่อ “วิทยาลัยเทคโนโลยีและอาชีวศึกษา” ภาษาอังกฤษใช้คำว่า The Institute of Technology and Vocational Education ซึ่งคำว่า The Institute of Technology ควรใช้ตรงกับภาษาไทยว่า “สถาบันเทคโนโลยี” ไม่ใช่ “วิทยาลัยเทคโนโลยี” ซึ่งทำให้ความหมายเปลี่ยนไป

2. ตามพ.ร.บ. วิทยาลัยเทคโนโลยีและอาชีวศึกษา พ.ศ. 2518 “วิทยาลัย” มีฐานะเป็นกรมๆ หนึ่งในกระทรวงศึกษาธิการ แต่การใช้ชื่อ “วิทยาลัย” นำหน้าทำให้ไปเหมือนกับชื่อนำหน้าสถานศึกษาในสังกัดกรมอาชีวศึกษา นอกจากนี้ชื่อเดิมของวิทยาลัยก็มีคำว่า “และอาชีวศึกษา” ต่อท้ายอยู่ด้วย จึงทำให้ประชาชนทั่วไปเข้าใจว่าวิทยาลัยเทคโนโลยีและอาชีวศึกษาเป็นสถานศึกษาหนึ่งในสังกัดกรมอาชีวศึกษา

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

3. อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบของวิทยาลัยเทคโนโลยีและอาชีวศึกษา มีบทบาทหน้าที่ เช่นเดียวกับสถาบันอุดมศึกษาทั่วไป คือมีหน้าที่ด้านการเรียนการสอนการทำวิจัย การบริการทางวิชาการและการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม จึงสอดคล้องกับหน้าที่และความรับผิดชอบในฐานะ สถาบันอุดมศึกษาด้านวิชาชีพเทคโนโลยี

ดังนั้น เพื่อประโยชน์ในการดำเนินงานของสถาบันฯ จึงสมควรเปลี่ยนชื่อ “พ.ร.บ. วิทยาลัยเทคโนโลยีและอาชีวศึกษา พ.ศ. 2518” เป็น “พ.ร.บ. สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล พ.ศ. 2518” พร้อมทั้งแก้ไขเพิ่มเติมด้วยคำในบทกฎหมายต่างๆ ให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนชื่อ ซึ่งได้มาจากพระราชทานนามดังกล่าว

ปัจจุบันสถาบันมีสถานศึกษา 40 วิทยาเขต 15 คณะ หน่วยงานสนับสนุนส่งเสริมการศึกษา 28 แห่ง นับว่าสถาบันเจริญก้าวหน้าได้อย่างรวดเร็วและจะพัฒนาให้แกร่งกล้าและเติบโตยิ่ง ๆ ขึ้นไปอย่างไม่หยุดยั้ง ไม่ว่าจะมีความอุปสรรคมากน้อยเพียงใดเพื่อก้าวไปสู่ความสำเร็จให้ได้ดังคำขวัญว่า “ราชมงคลสร้างคนสู่งานเชี่ยวชาญเทคโนโลยี”

วิสัยทัศน์ (Vision) “สถาบันเทคโนโลยีราชมงคลจะเป็นผู้นำด้านการจัดการศึกษา สหวิทยาการตามมาตรฐานสากล ผลิตและยกระดับขีดความสามารถของบุคลากรที่เป็นกำลังแรงงานของประเทศ มีความชำนาญด้านวิชาชีพและเทคโนโลยีที่ทันสมัย มุ่งมั่นสู่ความเป็นเลิศและสร้างคุณค่าที่ดีแก่สังคม”

การจัดการศึกษาของสถาบันเทคโนโลยีราชมงคล

การจัดการศึกษาของสถาบันเทคโนโลยีราชมงคล (แผนพัฒนาส่วนราชการของสถาบันเทคโนโลยีราชมงคล) สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล เป็นสถาบันอุดมศึกษาสายอาชีพที่มีจุดมุ่งหมายที่จะผลิตผู้สำเร็จการศึกษาในสาขาวิชาชีพต่างๆ ทั้งระดับต่ำกว่าปริญญาและระดับปริญญาตรีให้ตรงตามความต้องการของตลาดแรงงาน และมุ่งพัฒนาบุคคลให้มีความเชี่ยวชาญทางด้านปฏิบัติการความเจนจัดทางวิชาการและคุณลักษณะที่จำเป็นตามลักษณะอาชีพ พร้อมทั้งจะทำงานและสามารถปรับปรุงตนเองให้ก้าวหน้าทันต่อการพัฒนาเทคโนโลยี รวมทั้งปลูกฝังความมีระเบียบวินัย ความประณีต ความสำนึกในจรรยาอาชีพ คุณธรรม และมีความรับผิดชอบต่อหน้าที่และสังคม

สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล จัดการศึกษา 3 ระดับ คือ

1. ระดับประกาศนียบัตรหรือระดับต่ำกว่าปริญญา (หลักสูตร ปวช. และหลักสูตร

ปวส.)

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า

2. ระดับปริญญาตรี

ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

3. ระดับสูงกว่าปริญญาตรี

การจัดการศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญา แบ่งออกเป็น 3 หลักสูตร คือ

1. หลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) รับผู้จบการศึกษาชั้น ม.3 เข้าศึกษาต่อ ใช้เวลาเรียน 3 ปี เปิดสอน 28 สาขาวิชา

2. หลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) รับผู้จบการศึกษาระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) เข้าศึกษาต่อ ใช้เวลาเรียน 2 ปีบางสาขาวิชารับผู้จบการศึกษาระดับ ม. 6 เข้าศึกษาต่อด้วย โดยใช้เวลาเรียน 2-3 ปี และบางสาขาวิชารับผู้จบการศึกษาระดับ ม.4 เข้าศึกษาต่อโดยใช้เวลาเรียน 4 ปี เปิดสอน 108 สาขาวิชา

3. หลักสูตรอนุปริญญา รับผู้จบ ปวช. ทุกสาขาวิชา และ ม. 6 ทุกโปรแกรมใช้เวลาเรียน 2 ปี เปิดสอน 1 สาขาวิชา

การจัดการศึกษาระดับปริญญาตรี โดยมีคณะและวิทยาเขตรับผิดชอบดำเนินการจัดการเรียนการสอน มีการจัดการศึกษาหลักสูตรปริญญาตรี ดังนี้

1. หลักสูตรปริญญาตรี 2 ปี รับผู้จบการศึกษาระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) และ/หรือหลักสูตรประกาศนียบัตรประโยคครูมัธยม (ปม.) เข้าศึกษาต่อ ใช้เวลาเรียน 2 - 2½ ปี

2. หลักสูตรปริญญาตรี 4 ปี รับผู้จบการศึกษาระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) และผู้จบการศึกษาระดับมัธยมศึกษาปีที่ 6 (ม. 6) ในบางสาขาวิชา ใช้เวลาเรียน 4 ปี เปิดสอนทั้ง 2 หลักสูตร 119 สาขาวิชา

การจัดการศึกษาระดับปริญญาตรี มีคณะต่าง ๆ 15 คณะ และวิทยาเขตต่าง ๆ 40 แห่ง รับผิดชอบจัดการเรียนการสอนในประเภทวิชาวิศวกรรมศาสตร์ ประเภทวิชาเกษตรศาสตร์ ประเภทวิชาบริหารธุรกิจ ประเภทวิชาคหกรรมศาสตร์ ประเภทวิชาศิลปกรรม ประเภทวิชานาฏศิลป์ และดุริยางค์ และมีหน่วยงานรับผิดชอบงานปริญญาอีก 3 หน่วยงาน คือ สำนักบริการทางวิชาการและทดสอบ สถาบันวิจัยและฝึกอบรมการเกษตรลำปาง และสถาบันวิจัยและการฝึกอบรมการเกษตรสกลนคร

การจัดการศึกษาระดับสูงกว่าปริญญาตรี สถาบันเทคโนโลยีราชมงคลได้รับความร่วมมือกับต่างประเทศในการจัดการศึกษาระดับปริญญาโทและปริญญาเอก ในสาขาวิชาต่าง ๆ และในอนาคตจะไปสู่คณะและวิทยาเขตส่วนภูมิภาคที่มีความพร้อมในการดำเนินการตามแผนต่อไป

โครงการร่วมกับ Technological University of the Philippines

Ph.D.	การจัดการเทคโนโลยี
Ed.D.	เทคนิคการศึกษา
M.T.	เทคโนโลยี
M.M.	การจัดการ

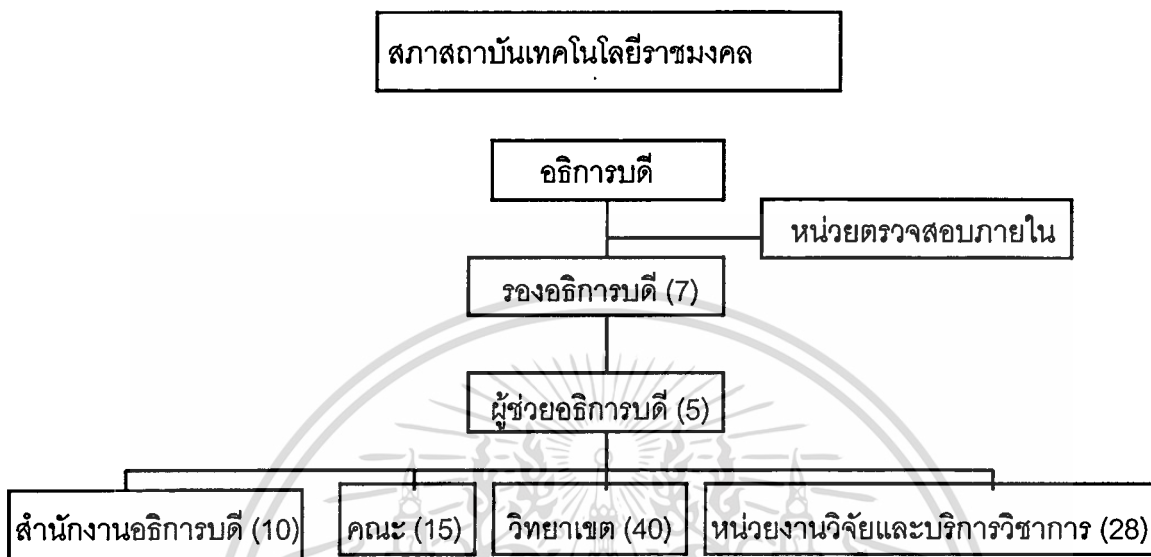
โครงการร่วมกับ University of Northumbria at Newcastle

M.Sc.	วิศวกรรมโทรคมนาคม
-------	-------------------

จากการพัฒนาในปัจจุบันมีการปรับเปลี่ยนอย่างรวดเร็ว กระทรวงศึกษาธิการได้พิจารณาเห็นว่า บทบาทหน้าที่ และภารกิจของสถาบันเทคโนโลยีราชมงคลในปัจจุบันเป็นภารกิจที่ยิ่งใหญ่และครอบคลุม มีศักยภาพสูงทางด้านการผลิตและพัฒนากำลังคนของประเทศในศาสตร์และสาขาต่างๆ จะต้องมียุทธศาสตร์ที่ดีจึงจะสามารถปฏิบัติภารกิจสอดคล้องกระแสโลกาภิวัตน์ และสังคมยุคข่าวสารได้สถาบันเทคโนโลยีราชมงคลจึงได้จัดทำแผนระยะยาว 15 ปี (พ.ศ.2538-2552) ขึ้น เพื่อให้แผนดังกล่าวเป็นยุทธศาสตร์ที่สามารถทำให้สถาบันปฏิบัติการกิจ แก้ปัญหาที่ท้าทายล้ำหน้า นำสมัย ทันเหตุการณ์และรับมือกับกระแสแห่งการพัฒนาได้อย่างเต็มภาคภูมิ (ธรรมนูญ ฤทธิมณี, 2541 : คำนำ)

สถาบันการศึกษามีบทบาทสำคัญยิ่งต่อสังคม การศึกษาช่วยพัฒนาคนเพื่อให้คนช่วยพัฒนาชาติต่อไป ประเทศใดหรือสังคมใดมีคนที่มีความรู้ สังคมนั้นย่อมเจริญก้าวหน้าและพัฒนาได้โดยง่าย หัวใจสำคัญของการพัฒนาประเทศจึงมุ่งมาที่การพัฒนาคน สถาบันเทคโนโลยีราชมงคลถือว่าเป็นสถาบันอุดมศึกษาของรัฐที่มุ่งผลิตกำลังคนด้านวิชาชีพออกไปรับใช้สังคมเป็นจำนวนมาก และยังคงจะต้องทำต่อไปในอนาคตที่ยาวไกล (ราชมงคล, 2541 : 26-29)

รูปที่ 1
การบริหารสถาบันเทคโนโลยีราชมงคล



การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

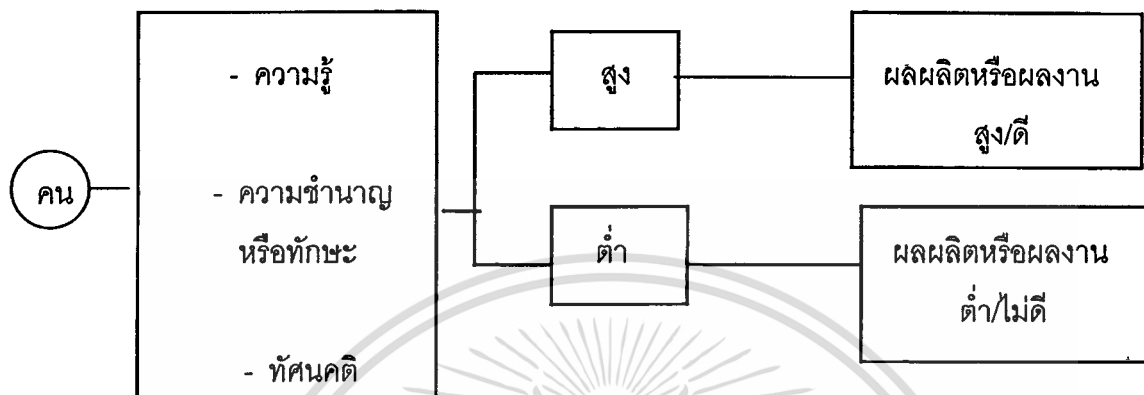
การพัฒนาเศรษฐกิจในปัจจุบันมักรวมเอาการพัฒนาคนเข้าเป็นนโยบายหนึ่ง ทำให้ความสำคัญของการพัฒนาคนมากขึ้นกว่าในอดีต คนได้ถูกนับเป็นทรัพยากรอันมีค่าของประเทศ และกลายเป็นส่วนประกอบที่จะช่วยให้การพัฒนาด้านอื่น ๆ ลุล่วงไปได้หรืออาจกลายเป็นอุปสรรคที่จะชะลอความก้าวหน้าทางเศรษฐกิจก็ได้หากกำลังคนที่มีอยู่มิได้รับการพัฒนาที่เหมาะสม ค่าใช้จ่ายต่าง ๆ ที่ต้องหมดไปเพื่อการพัฒนาคนก็ถูกนับว่าเป็นค่าใช้จ่ายเพื่อการลงทุนในตัวที่จะมีผลตอบแทนคุ้มค่า มิใช่การใช้จ่ายที่มีแต่ความหมดเปลืองอีกต่อไป การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้วยการลงทุนในตัวคน เพื่อให้คนเหล่านั้นมีคุณภาพเชิงเศรษฐกิจที่สูงขึ้น จึงกลายเป็นส่วนหนึ่งของการพัฒนาเศรษฐกิจอย่างเช่นที่ปรากฏอยู่ในนานาประเทศทุกวันนี้

การดำเนินงานในองค์การ คน เป็นปัจจัยสำคัญ แม้องค์การจะจัดวางระบบงาน กำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมายไว้ดีเพียงใดก็ตาม หากบุคคลในองค์การขาดความรู้ ความเข้าใจ มีความสามารถหรือความชำนาญไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน และมีทัศนคติที่ไม่ดีต่องานหรือการทำงานแล้ว ย่อมเป็นอุปสรรคต่อความสำเร็จขององค์การ ซึ่งอาจกล่าวได้ว่า ปัจจัยในการทำงานของคนมีผลต่อผลผลิตหรือผลงานขององค์การดังที่ สุวีระ ประवालพฤษ์ (2538:1) ได้สรุปเป็นรูปดังนี้

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

รูปที่ 2

ปัจจัยในการทำงานของคนกับผลผลิต



การพัฒนาบุคคล คือ การดำเนินการเพื่อช่วยให้บุคลากรได้เพิ่มพูนความรู้ ทักษะ และทัศนคติในการปฏิบัติงานที่รับผิดชอบให้ดียิ่งขึ้น จะต้องมึลักษณะที่แตกต่างกันออกไปตามความรับผิดชอบหรืองานที่ปฏิบัติ

การพัฒนาบุคคล แบ่งเป็น 2 ลักษณะใหญ่ๆ คือ

1. ส่งเสริมการเพิ่มวุฒิ ด้วยการไปศึกษาต่อ การพัฒนาบุคลากรในลักษณะนี้มักจะทำกันมากในทางราชการและรัฐวิสาหกิจ เพื่อสร้างคนตามแผนพัฒนาองค์กรหรือหน่วยงาน สำหรับในด้านธุรกิจจะมีเฉพาะในธุรกิจขนาดใหญ่ที่มีแผนพัฒนาที่ชัดเจน เพราะการลงทุนในด้านการศึกษาต้องลงทุนมากซึ่งไม่สอดคล้องกับการลงทุนทางธุรกิจ ผู้ใช้วิธีจ้างคนที่มีความรู้ความสามารถและประสบการณ์ที่เหมาะสมกับงานที่ดำเนินการอยู่ไม่ได้

2. การเสริมสมรรถภาพ ด้วยการจัดฝึกอบรม การศึกษาดูงาน การส่งไปฝึกปฏิบัติงาน และการศึกษาหลักสูตรระยะสั้น เป็นต้น การพัฒนาบุคลากรในลักษณะนี้ใช้เวลาน้อยสามารถพัฒนาคนให้เป็นไปตามความต้องการขององค์การกล่าวคือถ้าบริษัทหรือโรงงานนำเครื่องจักรใหม่เข้ามาใช้และต้องการให้พนักงานสามารถใช้เครื่องจักรได้ และมีความชำนาญในการใช้ก็ใช้วิธีการฝึกอบรม หรือในกรณีที่จะเปิดสำนักงานหรือสำนักงานสาขาเพื่อให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้ ก็จัดให้มีการฝึกอบรมและเสริมด้วยการดูงานที่สำนักงานใหญ่หรือสำนักงานสาขาที่ดำเนินการได้ดีแล้ว นอกจากนี้การพัฒนาคนให้มีความสามารถเพิ่มขึ้น เพื่อเลื่อนให้ปฏิบัติงานในตำแหน่งที่สูงขึ้น หรือทำงานที่ต้องใช้ความสามารถพิเศษ อาจจะใช้วิธีไปฝึกปฏิบัติงานที่บริษัทแม่ เช่น โรงงานผลิตชิ้นส่วนคอมพิวเตอร์ของญี่ปุ่นที่ตั้งในประเทศไทย จัดส่งคนไปฝึกปฏิบัติงานที่โรง

ไม่ว่ากรณีใดทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

งานในญี่ปุ่น หรือศูนย์บริการซ่อมรถยนต์ในต่างจังหวัดจัดส่งช่างมาฝึกปฏิบัติงานที่ศูนย์ใหญ่ใน กรุงเทพมหานครให้สามารถใช้เครื่องมือและเทคโนโลยีการซ่อมสมัยใหม่ (จิระ ประมวลพฤกษ์, 2538:2)

แม้ว่าคนจะเป็นส่วนสำคัญในการพัฒนามาช้านาน แต่คำว่าทรัพยากรมนุษย์เริ่มใช้กัน มาไม่นานนัก โดยเฉพาะในประเทศไทยจะสังเกตได้ว่าคำเดิม เช่น “กำลังคน” “บุคลากร” กำลังจะ หายไปโดยมีคำว่า ทรัพยากรมนุษย์มาแทนที่อย่างแพร่หลาย ทั้งในระดับชาติและระดับองค์กร ไม่ว่าจะ เป็นภาครัฐบาล รัฐวิสาหกิจ หรือเอกชน แสดงให้เห็นถึงการตื่นตัวให้ความสำคัญ กระจายออกไปในวงกว้าง ถ้าจะถามว่าเป็นเหตุใด ก็คงตอบได้ว่าเป็นเพราะประการที่หนึ่ง การ ศึกษาในสาขาเศรษฐศาสตร์ ได้เพิ่มความรู้ความเข้าใจในเรื่องการลงทุนในตัวคน ที่ทำให้เกิด “ทุน มนุษย์” (Human Capital) ด้วยการเสนอผลงานวิจัยเป็นจำนวนมาก นับแต่ต้นศตวรรษที่ 1960 เป็นต้นมา โดยชี้ให้เห็น ว่าเราสามารถเพิ่มคุณภาพของคนได้ด้วยการลงทุนทางการศึกษา การ ฝึกอบรม และการดูแลสุขภาพอนามัย ซึ่งจะมีผลต่อการเพิ่มศักยภาพในการประกอบอาชีพของ คนเรา ผลประโยชน์ที่เกิดขึ้นส่วนหนึ่งอยู่กับคนเหล่านั้นเอง และส่วนหนึ่งอยู่กับองค์กรที่เขา ทำงานอยู่ และจากผลการวิจัยจำนวนมากนี้เองแสดงให้เห็นถึงผลตอบแทนของค่าใช้จ่ายที่เสียไป ซึ่งอธิบายได้ว่าเหตุใดหน่วยงานต่าง ๆ โดยเฉพาะในภาคเอกชนจึงเสียค่าใช้จ่ายด้านนี้สูงขึ้น งาน วิจัยหลายเรื่องในสหรัฐอเมริกา (Denison : 1962, Abramovitz : Griliches 1963) ชี้ให้เห็นในยุค ต้น ๆ ว่าการขยายตัวทางเศรษฐกิจในอัตราที่สูงของสหรัฐอเมริกาในช่วงปี 1940-1960 นั้น แท้จริงเป็นผลมาจากการลงทุนการศึกษา และการส่งเสริมประสิทธิภาพของแรงงาน ไม่น้อยกว่าผล จากการเพิ่มทุนกายภาพ (Physical Capital) (วุฒิเทพ อินทบัญญัติ, ม.ป.ป. : 48-49)

จิระ หงส์ดารมภ์ (2538 : 1-2) ได้ให้ทัศนะเกี่ยวกับยุคโลกาภิวัตน์ การปรับตัวที่จะ ต้องเกิดขึ้น เพื่อสนองตอบต่อภาวะโลกาภิวัตน์คือ การที่ทรัพยากรมนุษย์จะต้องได้รับการปรับปรุง พัฒนาคุณภาพคุณสมบัติให้เป็นทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณภาพ และศักยภาพที่สูงขึ้น และสอดคล้องกับที่ภาวะโลกาภิวัตน์เรียกร้องต้องการ อันจะทำให้ทรัพยากรมนุษย์สามารถดำรงอยู่ในโลก ยุคนี้ และในอนาคตได้ ในฐานะของผู้ที่ได้รับประโยชน์หรือผลกระทบเชิงบวกที่มากับโลกาภิวัตน์ เพราะหากไม่เป็นเช่นนั้น ทรัพยากรมนุษย์ก็จะกลายเป็นผู้ที่เสียเปรียบเกือบทุกกรณี

ศักยภาพหรือคุณสมบัติที่พึงจะต้องมีของทรัพยากรมนุษย์ในภาวะโลกาภิวัตน์ โดยทั่วๆ ไปได้แก่

1. การมีระดับการศึกษาภาคบังคับในระดับที่สูงขึ้นอย่างน้อยที่สุดจะต้องสามารถ พัฒนาไปสู่การเรียนรู้และใช้เทคโนโลยีระดับสูง เช่น คอมพิวเตอร์ได้ หรือเข้าใจสารสนเทศได้

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

2. ความสามารถทางปัญญา ความคิด วิเคราะห์ วิจักษ์ณ์ แทนความสามารถในการ
ท่องบ่นจดจำ

3. ความสามารถด้านภาษาต่างประเทศ

4. การมีความรู้พื้นฐานที่เหมาะสมเพียงพอทางด้านวิทยาศาสตร์ คณิตศาสตร์

5. สามารถอยู่ในสังคมที่มีวัฒนธรรมหลากหลายได้

โดยสรุปคือ จะต้องมีความสมบัติในเชิงยืดหยุ่น ปรับตัว และพัฒนาให้เข้ากับกระแส
การเปลี่ยนแปลงทางด้านความรู้ และเทคโนโลยีระดับสูงได้โดยง่ายนั่นเอง และจาก Requirement
หรือแรงกดดันเชิงคุณภาพที่โลกาภิวัตน์มีต่อทรัพยากรมนุษย์ดังกล่าว คำถามก็คือ ทรัพยากร
มนุษย์ของประเทศไทยในปัจจุบันมีศักยภาพเพียงใดที่จะตอบสนองแรงกดดันดังกล่าว ภาวะทาง
เศรษฐกิจและการเมืองที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน ส่งผลกระทบต่ออย่างไรต่อทรัพยากรมนุษย์ของไทย ทั้งใน
ชั่วที่เป็นปัจจัยแห่งแรงกดดันเชิงคุณภาพดังกล่าว และในชั่วที่เป็นแรงสนับสนุนให้มีการพัฒนาคุณ
ภาพและศักยภาพของทรัพยากรมนุษย์ (จีระ หงส์ลดารมภ์, 2538 : 1-2)

ทรัพยากรมนุษย์เป็นปัจจัยพื้นฐานที่จะขาดไม่ได้ เนื่องจากมนุษย์เป็นปัจจัยการผลิตที่
สำคัญที่สุดนั่นเอง สถาบันจำเป็นต้องแสวงหา เมื่อได้มาแล้วก็ต้องระวังรักษา พัฒนาให้มีความรู้
ความสามารถนั้นให้เป็นประโยชน์แก่องค์การ (มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช, 2531 : 8) การ
พัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นแนวคิดที่มีมานานแล้ว ซึ่งจะเริ่มตั้งแต่มนุษย์ปฏิสนธิในครรภ์มารดา
ทางการแพทย์จะแนะนำให้ผู้ที่เป็นมารดาบำรุงรักษาตัวทั้งร่างกาย และจิตใจให้มีสุขภาพสมบูรณ์
เพื่อทารกจะได้เกิดมามีสุขภาพแข็งแรง และเมื่อมีอายุในวัยศึกษาเข้าโรงเรียน ศึกษาวิชาต่าง ๆ
จนจบการศึกษาชั้นสูง พร้อมทั้งจะเข้าทำงานตามองค์การต่าง ๆ ซึ่งถือว่าการพัฒนาเหมือนกัน
และเมื่อทำงานแล้วยังศึกษาเพิ่มเติมจนอาจกล่าวได้ว่า มนุษย์ตราบไต่ที่ยังมีชีวิตอยู่จะต้องมี
การพัฒนาอยู่ตลอดเวลา (มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช, 2531 : 9)

สีปปนนท์ เกตุทัต (อ้างใน ดนัย, 2539:23) ได้ให้ทัศนภาพของสังคมเศรษฐกิจไทยปี
2000 ไว้ดังนี้

- มีความเติบโตทางเศรษฐกิจอย่างมั่นคง ซึ่งเกิดขึ้นได้เพราะสังคมการเมืองมีเสถียร
ภาพทำให้การลงทุนเพิ่มขึ้น
- มีความเติบโตทางเศรษฐกิจอย่างหลากหลาย ประเทศไทยจะมีสินค้าออกหลาย
ประเภท มีตลาดหลายแห่งทั่วโลก
- มีความเติบโตทางเศรษฐกิจอย่างมีส่วนร่วม หลากหลาย ภาคเอกชนจะมีบทบาทใน
การพัฒนาเศรษฐกิจมากขึ้นและต่อเนื่อง

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

- มีความเติบโตทางเศรษฐกิจด้วยการกระจายอำนาจออกจากส่วนกลาง เป็นการลดความหนาแน่นของกรุงเทพฯ และช่วยพัฒนาภูมิภาค
- มีความเสมอภาคทางเศรษฐกิจและสังคมมากขึ้น ถึงแม้ว่าปัญหาเรื่องความเหลื่อมล้ำของการกระจายรายได้จะเป็นปัญหาใหญ่ในปัจจุบัน ในอนาคตปัญหานี้จะได้รับการดูแลจากรัฐบาลโดยผ่านระบบภาษี และนโยบายรายได้
- การพัฒนาการศึกษาและการฝึกอบรม การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จะได้รับการสนับสนุนอย่างจริงจังและต่อเนื่อง
- การพัฒนาเทคโนโลยีใหม่ๆ จะได้รับการสนับสนุนจากรัฐบาล เพื่อให้ไทยสามารถแข่งขันกับตลาดโลกได้ การพัฒนาจะเน้นที่ 3 ด้าน คือ เทคโนโลยีชีวภาพ เทคโนโลยีวัสดุ และ อิเล็กทรอนิกส์ย่อยส่วน
- การพัฒนาที่สอดคล้องกับสิ่งแวดล้อมจะช่วยรักษาและคุ้มครองสิ่งแวดล้อมที่ยังเหลืออยู่
- การพัฒนาที่สอดคล้องกับวัฒนธรรมและจริยธรรม สามารถประสบความสำเร็จได้ หากได้มีการประยุกต์หลักพระพุทธศาสนาที่ว่าด้วยการพัฒนาตามหลัก “ทางสายกลาง”

การพัฒนา (Development) หมายถึง การพัฒนาที่สามารถกระทำได้ด้วยการพัฒนาในรูปแบบการบริหารทรัพยากรบุคคล (Human Resource Management) กับการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (Human Resource Development) (दनัย เทียนพุด, 2539 : 33)

การทำงานของหน่วยงานจะสำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดีเพียงโดย้อมขึ้นอยู่กับบุคคลที่มาร่วมกันทำงานในหน่วยงานนั้น ๆ และในบรรดาทรัพยากรที่จะใช้ในการบริหารงานนั้น ทรัพยากรบุคคลเป็นองค์ประกอบที่สำคัญที่สุด เพราะถึงแม้จะมีทรัพยากรอื่น ๆ ดีเพียงใด แต่ถ้าคนในหน่วยงานนั้นไม่มีความสามารถหรือขาดประสิทธิภาพแล้ว ทรัพยากรเหล่านั้นก็จะไร้ค่า ไม่สามารถสร้างประโยชน์ให้เกิดขึ้นตามเจตนารมณ์ของหน่วยงานนั้น แต่อย่างไรก็ตามธรรมชาติของบุคคลไม่ว่าจะมีความสามารถดีแค่ไหนเพียงใด ถ้าทำงานจำเจอยู่เสมอย่อมจะเกิดความเบื่อหน่าย หรือเฉื่อยชา การที่บุคคลมีโอกาสเปลี่ยนบรรยากาศ เปลี่ยนงานหรือศึกษาหาความรู้ใหม่ จะช่วยสร้างความมั่นใจความแข็งแรง และมีพลังที่จะทำงานให้ดีขึ้น ด้วยเหตุนี้ทุกองค์การจึงต้องการให้บุคลากรของตนเป็นผู้มีความรู้ความสามารถสูง และวิธีการอย่างหนึ่งที่จะช่วยเพิ่มพูนความรู้ความสามารถของบุคลากรก็คือการพัฒนาบุคลากร (นิโรจน์ ไทยทอง, 2535 : 9) นอกจากนี้แล้วยังมีนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากร เช่น เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่นอนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ปราโมทย์ โชติมงคล (2535 : 1) กล่าวว่า

.... การพัฒนาบุคลากรเป็นกระบวนการที่จัดขึ้นอย่างเป็นระบบเพื่อจะ
ให้มีการเพิ่มพูนความรู้ ประสบการณ์ มีการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม และ
ทัศนคติของบุคลากร เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้ดีมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ทำ
ให้เกิดผลสำเร็จต่อไป เป้าหมายของหน่วยงาน และเกิดความก้าวหน้าใน
ตำแหน่งหน้าที่ของบุคลากรอย่างเหมาะสม....

พนัส หันนาคินทร์ (2526 : 133) กล่าวว่าไว้ว่า หลักการ เหตุผล และความจำเป็นในการที่
จะต้องมีการพัฒนาบุคลากร สามารถสรุปได้ดังนี้

การพัฒนาบุคลากรนั้นเป็นกิจกรรมตั้งแต่เกิดจนถึงตาย และระบบสถานศึกษามีหน้าที่
ที่จะต้องเสริมสร้างประสบการณ์ด้านต่าง ๆ เป็นต้น ซึ่งจำแนกออกได้ 4 วิธี คือ

1. วิธีการสังเกต (Observation) คือ การสังเกตวิธีการทำงานของผู้ร่วมงาน ผู้ได้บังคับ
บัญชา ตลอดจนผลงานการปฏิบัติต่าง ๆ

2. การจัดวางมาตรฐานทำงาน (Setting Standard of Performance) คือ ให้พิจารณา
ว่า ผลการทำงานของผู้ปฏิบัติงาน หรือผลงานขององค์การเป็นส่วนรวม เท่าที่เป็นอยู่ในปัจจุบันได้
บรรลุเป้าหมายที่มาตรฐานกำหนดไว้หรือไม่

3. การประเมินผลการทำงาน (Evaluation Performance) ให้พิจารณาถึงภารกิจ หน้า
ที่คุณภาพของงาน การวัดผลการปฏิบัติงานว่าถูกต้อง และได้ผลเป็นที่น่าพอใจหรือไม่ใกล้เคียง
หรือแตกต่างจากมาตรฐานเพียงใดหรือไม่

4. การสำรวจความต้องการ (Survey) ทำได้หลายวิธี เช่น การสัมภาษณ์วิธีการออก
แบบสอบถาม

Civil Service Training (1941 : 2) ได้กล่าวไว้ว่า

....มีจุดมุ่งหมายสำคัญอยู่ที่ต้องการให้งานบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้
อย่างประหยัดมีประสิทธิภาพ มีประสิทธิผลและพัฒนาอยู่เสมอ องค์ประกอบ
ที่สำคัญในการบริหารงานบุคคลคือ คน เงิน วัสดุ อุปกรณ์ และการจัดการ ใน
บรรดาองค์ประกอบทั้ง 4 อย่างนี้ คนนับว่ามีความสำคัญมากที่สุด นักบริหาร
ที่ดีต้องมีความสามารถที่จะรักษาคนเอาไว้ คอยดูแลเอาใจใส่ทำนุบำรุงรักษา
ให้คนอยู่ในสภาพที่พร้อมจะปฏิบัติงาน ได้อย่างมีประสิทธิภาพอยู่เสมอ วิธี
การที่จะดำรงรักษาทักษะปราชญ์ก็คือการพัฒนาบุคลากร การพัฒนา

บุคลากร หมายถึงกรรมวิธีที่จะเพิ่มพูนสมรรถภาพในการทำงานของผู้ปฏิบัติงาน ทั้งในด้านความคิด การกระทำความรู้ความสามารถ ความชำนาญ และเจตคติ ต่าง ๆ

ผลการศึกษาวิจัยเรื่อง การศึกษากระบวนการพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนอาชีวศึกษา เอกชน ในเขตกรุงเทพมหานคร ของ สุทธิพงษ์ เฉลยพจน์ (2533:136) พบว่า ปัญหาและอุปสรรคในการพัฒนาบุคลากร โรงเรียนส่วนมากมีปัญหาและอุปสรรคในการพัฒนาบุคลากรในระดับปานกลางในชั้นวางแผน/โครงการ ทั้งนี้เพราะขาดบุคลากรผู้มีความรู้ความสามารถและมีความเชี่ยวชาญในการวางแผน/โครงการ และขาดหน่วยงานรับผิดชอบการพัฒนาบุคลากรโดยตรง ในชั้นปฏิบัติการตามแผนงาน/โครงการ เพราะขาดความร่วมมือจากฝ่ายต่าง ๆ ส่วนปัญหาและอุปสรรคในชั้นบริหาร แผนงาน/โครงการและในชั้นประเมินผลแผนงาน/โครงการมีน้อย เช่น ไม่สามารถให้การฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากรได้ทั่วถึงทุกสายงานและทุกระดับงาน บุคลากรไม่เห็นความสำคัญและขาดความกระตือรือร้นในการพัฒนา ขาดบุคลากรที่มีความรู้ ความเข้าใจในการประเมินผลแผนงาน/โครงการ และไม่มีผู้รับผิดชอบโดยตรง

นอกจากนั้นแล้วปัญหาที่พบอีกประการหนึ่งคือ บุคลากรมีความรู้ก้าวหน้าตามยุคสมัย แต่ไม่รู้จะนำความรู้ที่มีอยู่นั้นออกมาใช้ในเชิงปฏิบัติที่เหมาะสมกับธุรกิจหรือสร้างหลักการใหม่ ๆ ให้กับธุรกิจเพื่อเป็น “กลยุทธ์” เฉพาะของตัวเองในการเป็นอาวุธเพื่อชิงชัยในการแข่งขันที่มีประสิทธิภาพได้ไม่คืนัก เนื่องจากว่า

1. ลักษณะนิสัยหรือพฤติกรรมของทรัพยากรบุคคลของเรานั้น ขอบลองของใหม่ฮือฮาตามแฟชั่น เช่นว่า ยุคนี้สนใจอะไรเช่น รีเอนจิเนียร์ 7 Habits ISO 9000 เราชูหมด แต่ไม่จริงจังที่จะปฏิบัติสักเท่าใดนัก พอมีเทคนิคใหม่ ๆ เข้ามาเราก็ตามแห่ไปเหมือนกัน เรากำลัง “ลอยไปตามคลื่น” ของกระแสโลกาภิวัตน์ไม่ใช่ “โต้คลื่น”

2. พฤติกรรมของทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่ในองค์กรต่าง ๆ มักจะมีความคิดที่ “ต่อต้าน” การเปลี่ยนแปลงหรือปรับเปลี่ยนแผนการดำเนินวิถีชีวิตในองค์กรค่อนข้างสูง ขณะเดียวกันก็ชอบ “ทำทนาย” คนที่มีความรู้หรือเข้ามาใหม่ในองค์กรว่า “เก่งจริง” หรือเปล่า ผลการวิจัยของกรรณิการ์ พงษ์สินท (2525 จ-ฉ) ที่ได้พบว่า ขาดความร่วมมือจากฝ่ายต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องในการจัดกิจกรรม ขาดบุคลากรที่มีความสามารถหรือผู้เชี่ยวชาญในการดำเนินการพัฒนาคนอาจารย์ ขาดการประสานงานและการประชาสัมพันธ์ที่ดี “นายแถมมาจากไหน” ทำให้องค์กรต้องเสียเวลา ที่จะให้คนใหม่ที่เก่งกว่าคนเก่าที่โบราณเพื่อพิสูจน์ฝีมือซึ่งใช้เวลาเป็นปี ๆ กว่าจะยอมรับในสิ่งที่ดีกว่า

3. การบริหารหรือการดำเนินงานที่เป็นอยู่ในธุรกิจต่าง ๆ ตั้งแต่ระดับต่ำสุดจนถึงระดับสูงสุด มีสิ่งที่เหมือนกันมากที่สุดคือ “ไม่กล้าตัดสินใจ” ซึ่งเราได้พบเห็นตัวอย่างในหน้าหนังสือพิมพ์เสมอ ๆ หรือภายในองค์กรเองก็ตาม ขณะเดียวกันสิ่งที่เป็นผลเนื่องมาจาก การไม่กล้าตัดสินใจก็คือ ทำให้ ทรัพยากรบุคคลหรือคนในองค์กร “คิดไม่เป็น” แต่จะมีลักษณะทำตาม “ใบสั่ง” มากกว่า จึงทำให้ธุรกิจต่าง ๆ ไม่สามารถปรับเปลี่ยนหรือนำกลยุทธ์ทางการจัดการใหม่ ๆ มาใช้จนกระทั่งประสบความสำเร็จได้ (दनัย เทียนพุม, 2539 : 149-150)

หลักการพัฒนาศักยภาพ

การพัฒนาศักยภาพ คือ ความพยายามที่จะส่งเสริมปรับปรุงความสามารถ และความรู้ของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในหน่วยงาน กิจกรรมการเรียนรู้ อาจจะเป็นชนิดที่เป็นพิธีการ (Formal Learning Activities) และไม่เป็นพิธีการ (Informal Learning Activities) และเป็นการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องกันไป อาจจะจัดขึ้นในหน่วยงาน หรือนอกหน่วยงานก็ได้ (Helen M.Tobin ,et al. 1974 : 3) นอกจากนี้ Russell C. Swansbury (1968 : 47) ได้กล่าวไว้ว่า

.... การพัฒนาศักยภาพ หมายถึง การพัฒนาของบุคคลทุกคนที่ต้องการพัฒนาตนเองให้มีความรู้ในเรื่องของเทคนิคและวิชาชีพ เพื่อยกระดับความสามารถให้ทันต่อความก้าวหน้าทางวิชาการ และเพื่อสนองความพึงพอใจในเรื่องของความอยากรู้อยากเห็นของบุคคล

เป็นที่ยอมรับกันโดยทั่วไปแล้วว่าในการบริหารงานขององค์กรใดก็ตาม ทรัพยากรมนุษย์หรือบุคลากรถือได้ว่าเป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุดปัจจัยหนึ่งที่จะทำให้องค์กรมีความเจริญรุ่งเรืองหรือความเสื่อมโทรมได้ ถึงกับมีนักวิชาการบางคนเชื่อมั่นว่า ทรัพยากรมนุษย์เป็นปัจจัยสำคัญเหนือกว่าปัจจัยทางบริหารอื่น ๆ ทั้งหมด ทั้งนี้เพราะมนุษย์เป็นปัจจัยประเภทพิเศษที่แตกต่างไปจากปัจจัยอื่น ๆ ในแง่ที่ว่า มนุษย์เป็นปัจจัยที่มีหน้าที่ในการรวบรวมปัจจัยอื่น ๆ ทั้งหมด ทั้งเงินหรืองบประมาณ วัสดุ เครื่องมือเครื่องใช้ต่าง ๆ และวิธีการบริหารงาน เพื่อให้เกิดสภาพทางบริหารขึ้น นอกจากนี้มนุษย์ยังเป็นปัจจัยสำคัญที่จะทำให้สภาพทางบริหารนั้นมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลหรือไม่อีกด้วย ซึ่งถ้าหากองค์กรใดที่บุคลากรส่วนใหญ่หรือทั้งหมดเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถอย่างแท้จริงแล้ว องค์กรนั้นย่อมมีโอกาสที่จะบริหารงานอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลได้โดยง่าย ด้วยเหตุนี้ทุกองค์กรจึงต้องการให้บุคลากรของตนเป็นผู้ที่มีความรู้ความ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สามารถสูง และวิธีการอย่างหนึ่งที่จะช่วยเพิ่มพูนความรู้ความสามารถของบุคลากร ก็คือ การพัฒนาบุคลากรนั่นเอง

ความจำเป็นของการพัฒนาบุคลากร

ปัญหาที่ว่าจะแก้ไขข้อบกพร่องของครูที่ได้รับการฝึกฝนมาน้อยและขาดประสบการณ์อย่างไร เพื่อให้ครูทุกคนได้รับการพัฒนาทรัพยากรทางการศึกษาและทางสังคมอย่างเสมอหน้ากันและปัญหาจะกระตุ้นความเจริญงอกงามในอาชีพครูได้อย่างไร ปัญหาเช่นนี้ยังคงเป็นปัญหาทางการบริหารทางการศึกษาต่อไป. . . แต่ก็ได้มีการคิดค้นวิธีการแก้ปัญหานี้แตกต่างกันเป็นเวลานานปี เพื่อหาทางสนองความต้องการในการปรับปรุงคุณภาพครู เช่นการจัดตั้งสถาบันผลิตครู ฝึกและหัดครูสอนรายวิชาต่าง ๆ การจัดรายวิชาให้เรียนในภาคฤดูร้อน การจัดประชุมหรือสัมมนาเชิงปฏิบัติการ (workshop) การจัดให้เรียนทางไปรษณีย์ การจัดการสัมมนา เป็นต้น ซึ่งล้วนเป็นความพยายามที่จะทำให้บุคลากรมีทักษะในการอาชีพทั้งสิ้น

ปัจจุบันได้มีการพัฒนาวิชาการด้านต่าง ๆ เช่นทางด้านฟิสิกส์ เคมี คณิตศาสตร์ เทคโนโลยี ฯลฯ ก้าวหน้าไปอย่างรวดเร็ว ทั้งในด้านปริมาณที่เพิ่มขึ้นอย่างกว้างขวางและด้านความลึกซึ้งของศาสตร์เอง ซึ่งก่อให้เกิดปัญหาต่อการเปลี่ยนแปลงทางการศึกษาสำหรับครู พอ ๆ กับก่อให้เกิดปัญหาในด้านแผนงาน การศึกษาทั้งหมดด้วย ความเจริญก้าวหน้าทางจิตวิทยาการเรียนรู้ในเรื่องความรู้เกี่ยวกับความเจริญงอกงามและการพัฒนาของมนุษย์ รวมทั้งวิธีสอนต่าง ๆ การคำนึงถึงความแตกต่างของบุคคลเหล่านี้ ซึ่งถ้าอาจารย์ไม่พยายามติดตามความรู้และความก้าวหน้าดังกล่าวก็จะกลายเป็นผู้ล้าหลัง จึงก่อให้เกิดความต้องการที่จะมีการพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่องกันไป ยิ่งกว่านั้นในบรรดาครูทั้งหลายก็มีความแตกต่างกัน ในด้านการศึกษาที่ได้ร่ำเรียนมา เช่น บางคนก็สำเร็จการศึกษาชั้นปริญญาตรีจากสถาบันต่าง ๆ กัน บ้างก็สำเร็จ ป.กศ. บ้างก็สำเร็จวิชาครู ป.ป., พ.ป., ป.ม. หรือ พ.ม. เป็นต้น ดังนั้นจึงมีความแตกต่างกันในคุณภาพการศึกษา และเพราะความแตกต่างดังกล่าวนี้ก่อให้เกิดความจำเป็นที่จะต้องจัดให้มีแผนงานการพัฒนาบุคลากรขึ้นในระบบโรงเรียน ซึ่งในการวางแผนการพัฒนาบุคลากรมีข้อที่ต้องพิจารณา 3 ประการด้วยกันคือ

1. พิจารณาความต้องการการพัฒนาทั้งหมดขององค์การ หรือหน่วยงานเป็นส่วนรวม
2. พิจารณาความต้องการที่จะปรับปรุงเฉพาะอย่างในเรื่องความรู้ และทักษะของบุคลากรที่อยู่ในตำแหน่ง

3. พิจารณาศักยภาพของผู้ถือครองตำแหน่งที่ต้องการการพัฒนา และความสำเร็จ

ก้าวหน้า

การพัฒนาบุคลากรเกิดจากมโนทัศน์ต่าง ๆ ที่เห็นความสำคัญของโปรแกรมนี้ ดังที่ Castetter (อ้างใน เมธี, 2529:107) ได้ระบุไว้ดังนี้

1. ประสิทธิภาพของระบบงานขึ้นอยู่กับทักษะของสมาชิก ที่ประกอบเป็นคณะบุคคลในองค์การ ประสิทธิภาพของปัจเจกบุคคลจะเพิ่มขึ้น ถ้าระบบงานให้โอกาสหรือจัดการพัฒนาความสามารถของบุคลากร
2. การพัฒนาเป็นกิจกรรม ที่เริ่มตั้งแต่การรับบรรจุเข้าทำงานไปจนกระทั่งปลดเกษียณ การพัฒนาเป็นความต้องการที่บุคลากรทุกคนต้องการให้มีอยู่ตลอดไป
3. ระบบงานจะต้องให้โอกาสแก่บุคลากรได้พัฒนาประสบการณ์อย่างกว้างขวาง
4. แผนงานต่าง ๆ ในการพัฒนาบุคลากรจัดทำขึ้น เพื่อให้โอกาสแก่ปัจเจกบุคคลได้พัฒนาตนเอง
5. ความมุ่งประสงค์เบื้องต้นของโปรแกรมการพัฒนาก็เพื่อให้ระบบโรงเรียนสามารถบรรลุเป้าประสงค์ โดยมุ่งที่การเรียนรู้บุคลากรในอันที่จะปรับปรุงประสิทธิภาพของตนในการทำงานที่ได้รับมอบหมาย
6. การพัฒนาเกี่ยวข้องกับการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของปัจเจกบุคคลซึ่งจะทำให้บุคคลมีความสามารถและตั้งใจที่จะเสียสละตนให้กับเป้าประสงค์ของระบบโรงเรียน อันจะเป็นการจูงใจบุคคลให้ทราบว่า การพัฒนาเป็นหนทางที่ก่อให้เกิดความพอใจขององค์การและของตนเองได้
7. แผนงานพัฒนามุ่งที่ความต้องการ ที่จะพัฒนาระบบงานทั้งหมด ไม่ว่าจะเป็นหน่วยกลุ่ม หรือปัจเจกบุคคล ดังนั้นการวางแผนการพัฒนาย่อมต้องเกี่ยวข้องกับการทบทวนบทบาทขององค์การ บทบาทของแต่ละหน่วยงานและบทบาทของแต่ละบุคคลในแต่ละหน่วยงาน รวมทั้งวิธีการที่จะให้หน่วยงานแต่ละหน่วยก้าวหน้ากว่าที่เป็นอยู่ตลอดไปถึงบทบาทในอนาคตด้วย
8. ระบบโรงเรียนในอนาคตจะต้องมีการกระจายอำนาจมากขึ้น โดยมุ่งที่จะสร้างให้ปัจเจกบุคคลมีประสิทธิผลในงานที่จะได้รับมอบหมายให้ทำ และอุทิศตนให้กับเป้าประสงค์ของหน่วยงาน
9. ระบบโรงเรียนมีความต้องการที่จะต้องจัดให้มีการวางแผนกำลังคน เพื่อพัฒนาบุคคลที่มีอยู่และบุคคลที่จะสรรหาใหม่ (เมธี ปิลาธนนานท์, 2529 : 106-108)

การหาความจำเป็นในการพัฒนาคนอาจารย์ เป็นการศึกษาวิเคราะห์เพื่อหาความจำเป็นของหน่วยงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติและความจำเป็นของบุคคลโดยใช้วิธีการต่าง ๆ เพื่อให้ทราบถึงความจำเป็น สาเหตุและแนวทางปรับปรุงงานหรือเพิ่มพูนประสิทธิภาพการทำงานให้ดียิ่ง

เอกสารนี้จัดทำขึ้นเพื่อแจกจ่ายแก่บุคลากรในโรงเรียนนี้เพื่อใช้ในการดำเนินการ
ไม่ว่ากรณีใดทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ขึ้น โดยการพัฒนาคณาจารย์ให้ทันกับความก้าวหน้าของวิทยาการและเทคนิคต่าง ๆ ที่พัฒนาไปอย่างรวดเร็ว (ไพจิตร กลิ่นเกษร, 2532:15-16)

มูลเหตุและความต้องการหรือความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากร

ชาญชัย สวัสดิ์วิจิตร และเชิดวิทย์ ฤทธิประศาสน์ (2520 : 8-17) ได้พิจารณาถึงมูลเหตุและความต้องการหรือความจำเป็นที่ต้องพัฒนาบุคลากร โดยมีปัจจัยต่าง ๆ ที่สรุปได้ดังนี้

ก. การเปลี่ยนแปลงขององค์การหรือหน่วยงานทางการศึกษา

องค์การหรือหน่วยงานทางการศึกษาย่อมจะเคลื่อนไหว และเปลี่ยนแปลงไปตามสภาพแวดล้อมอยู่เสมอ ซึ่งการเปลี่ยนแปลงดังกล่าว อาจจะเป็นไปทั้งในทางก้าวหน้าหรือเสื่อมลงได้ ไม่ว่าจะเป็นไปในรูปใด ย่อมจำเป็นที่จะต้องพัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องกับความเปลี่ยนแปลงนั้น กล่าวคือ ถ้าองค์การเปลี่ยนแปลงไปในทางเสื่อมซึ่งอย่างน้อยต้นเหตุแห่งความเสื่อม อาจจะมาจกบุคคลในองค์การเป็นสาเหตุประการหนึ่ง เมื่อเป็นเช่นนี้ก็ต้องฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากรในองค์การให้มีคุณภาพดีขึ้น เพื่อแก้เหตุแห่งความเสื่อมนั้นให้ถูกต้อง ในทางตรงกันข้าม หากองค์การเปลี่ยนแปลงไปในทางก้าวหน้าก็ต้องฝึกอบรมและพัฒนาบุคคลให้สอดคล้องไปกับความก้าวหน้าขององค์การนั้น

ข. การเปลี่ยนแปลงทางด้านเทคโนโลยี

ในรอบศตวรรษที่ผ่านมา การพัฒนาทางด้านเทคโนโลยีได้เจริญรุดหน้าไปอย่างสูง ผลการค้นคว้าทางด้านวิทยาศาสตร์ได้ก่อให้เกิดประดิษฐ์กรรมใหม่ ๆ ที่ยังคุณประโยชน์ให้กับการทำงานของมนุษย์นับเอนกอนันต์ เครื่องคอมพิวเตอร์ อำนวยประโยชน์ในการบริหารงานให้แก่มนุษย์อย่างไม่เคยปรากฏมาก่อน การนำเทคโนโลยีใช้กับทางการศึกษามีบทบาทมากขึ้น การนำเครื่องมือเครื่องใช้และคอมพิวเตอร์มาใช้ทางการศึกษา จำเป็นจะต้องฝึกให้บุคลากรมีความรู้เกี่ยวกับเรื่องเครื่องมือเหล่านี้อย่างละเอียดถี่ถ้วน และพัฒนาบุคลากรเหล่านั้นให้มีคุณภาพ

ค. สภาพแวดล้อมภายนอกที่มีผลกระทบต่อองค์การ

ปัจจัยนอกซึ่งมีผลกระทบต่อการทำงานขององค์การ โดยตรงก็คือประชาชน นอกจากนี้ยังมีสภาพแวดล้อมทางการเมือง เศรษฐกิจและสังคม ซึ่งมีผลกระทบต่อองค์การไม่น้อยเมื่อสภาพแวดล้อมภายนอกตัวใดตัวหนึ่งเปลี่ยนไป และกระทบกระเทือนถึงการดำเนินงานขององค์การ จำเป็นที่องค์การจะต้องปรับตัวให้เข้ากับสภาพการณ์ดังกล่าวด้วย จึงจะช่วยให้องค์การอยู่รอดได้ หรือได้รับความกระทบกระเทือนน้อยที่สุด ดังนั้นองค์การจะต้องปรับนโยบายให้สอดคล้องกับสภาพแวดล้อมเสียก่อน จากนั้นจึงสร้างความเข้าใจหรือดำเนินการฝึกอบรมบุคลากร

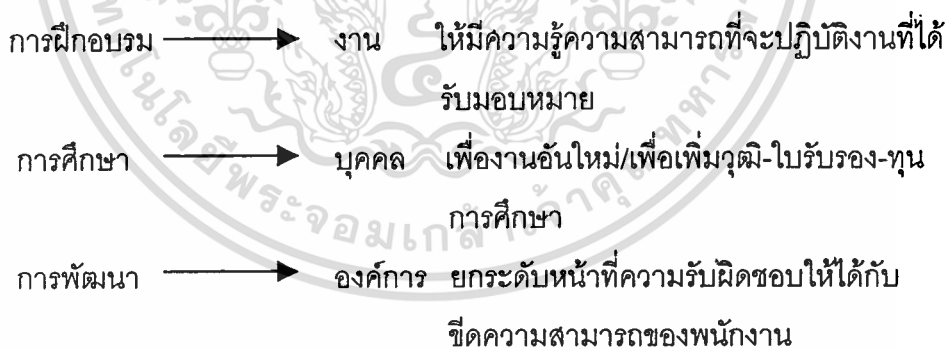
ให้มีความเข้าใจสภาพแวดล้อมและนโยบายขององค์กรไปแนวทางเดียวกัน เพื่อที่จะปรับท่าทีและการดำเนินงานของแต่ละคนให้สอดคล้องไปตามนโยบายที่ได้วางไว้

ง. พฤติกรรมของบุคคลในองค์กร

การแสดงออกของบุคลลากรภายในองค์กร อาจเป็นไปได้ทั้งการคล้อยตามหรือต่อต้านและอาจเป็นไปทั้งที่เป็นคุณหรือโทษต่อเจ้าของพฤติกรรม หรือต่อสิ่งแวดล้อมภายนอก เช่น ต่อ ผู้ร่วมงาน หรือองค์กรที่เจ้าของพฤติกรรมนั้นปฏิบัติอยู่ก็ได้ พฤติกรรมในบางอย่างไม่เป็นผลดีต่อองค์กร เช่น ขาดความกระตือรือร้นในการทำงาน ชอบหลีกเลี่ยงงาน ไม่ค่อยจะให้ความนับถือและเชื่อฟังผู้บังคับบัญชา ฝ่าฝืนระเบียบ เป็นต้น พฤติกรรมดังกล่าวควรจะได้รับการแก้ไข ซึ่งตรงกับมูลเหตุอันคือ หาทางพัฒนาความรู้ความสามารถ ตลอดจนทัศนคติในการทำงานของเขาให้สูงขึ้น

ด้วยมูลเหตุดังกล่าว จึงมีความจำเป็นที่จะต้องมีการพัฒนาบุคลากรเพื่อการเพิ่มพูนสมรรถภาพในการทำงาน เพิ่มพูนความรู้ความสามารถ ความชำนาญ ตลอดจนประสบการณ์ให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของวิทยาการทั้งหมด

นอกจากนั้น ดนัย เทียนพุดม (2537:147) ได้ให้เสนอแนะแนวทางการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (HRD Concept) ไว้ดังนี้



ความแตกต่างระหว่างการฝึกอบรม การพัฒนา และการให้การศึกษานุเคราะห์ ชูชัย สมิติไกร (2540:6-7) ได้กล่าวถึงการฝึกอบรมบุคลากรนั้น มีความสัมพันธ์กันอย่างแนบแน่นกับการพัฒนาบุคลากร (Personal Development) กล่าวคือ การจัดประสบการณ์การเรียนรู้ให้แก่บุคคลเพื่อปรับปรุงการทำงานให้ดีขึ้น หรือเพื่อให้บุคคลมีความองงามเติบโตทางจิตใจ การพัฒนาบุคลากรจึงเป็นสิ่งที่มีความหมายในระยะยาว และมุ่งหวังผลในด้านการช่วยให้บุคคลมีความองงามเติบโตมากกว่าการมุ่งเน้นเป้าหมายระยะสั้น กล่าวอีกนัยหนึ่งว่า การพัฒนาบุคลากรนั้นเป็นกระบวนการที่ประกอบด้วยรูปแบบและวิธีการหลายวิธี

ไม่ว่ากรณีใดทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ปรัชญาการพัฒนาบุคลากร

“คุณภาพพนักงาน คือ กุญแจสู่ความสำเร็จขององค์กร”

เป้าหมาย

ระยะยาว

“คุณภาพพนักงานเพื่อนำการบริการ”

“คุณภาพพนักงานเพื่อเป็นผู้นำด้านการตลาด”

“มุ่งสู่ความเป็นเลิศด้านการจัดการ”

ระยะสั้น

- ใช้เวลาเพื่อการพัฒนาพนักงานประมาณ 10-15% ของเวลาการทำงาน

ต่อปี

- จัดสรรงบประมาณเพื่อการพัฒนาพนักงานประมาณ 1-5% ของค่าใช้จ่าย

จ่ายด้านเงินเดือนต่อปี

องค์ประกอบในการดำเนินการพัฒนาบุคลากร

องค์ประกอบที่เป็นปัจจัยในการพัฒนาบุคลากร ที่จะทำให้การปฏิบัติงานสำเร็จตามเป้าหมายนั้น คณะทำงานพัฒนาการเรียนการสอนมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ (2530:14-15) ได้ให้ข้อคิดว่าจะต้องมีองค์ประกอบที่สำคัญสรุปได้ดังนี้

1. บุคคล ประกอบด้วย

1.1 ผู้ที่มีความตั้งใจ และพร้อมที่จะพัฒนาตนเอง เพราะการพัฒนาจะต้องเริ่มที่

บุคคลก่อน

1.2 วิทยากร ผู้ทรงคุณวุฒิ ทั้งด้านทฤษฎีและปฏิบัติ

1.3 ผู้บังคับบัญชาทุกระดับจะต้องเล็งเห็นความสำคัญ และให้การช่วยเหลือ

สนับสนุนอย่างจริงจัง

2. งบประมาณ คือ เงิน วัสดุอุปกรณ์ เครื่องมือเครื่องใช้ในการพัฒนา รวมทั้งสิ่งจูงใจทั้งทางเศรษฐกิจและการบำรุงขวัญหรือกำลังใจ

3. บรรยากาศและสภาพแวดล้อม ได้แก่ สถานที่ เวลา บุคลิกภาพและพฤติกรรมของบุคคล ฯลฯ ที่จะเอื้ออำนวยต่อการพัฒนา

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

4. การสื่อข้อความและการประสานงาน ทั้งการจัดการที่ดีที่สุดจะทำให้ผู้ที่เกี่ยวข้องได้ทราบถึงวัตถุประสงค์ นโยบาย และข้อความที่เสริมสร้างทัศนคติ ความเข้าใจอันดี ในเรื่องที่จะพัฒนาในครั้งนั้น ๆ

5. อื่น ๆ เช่น การยอมรับ กำลังใจและความมีน้ำหนึ่งใจเดียวกันจากสมาชิกทุกระดับ

วิเคราะห์ความจำเป็นในการพัฒนาคนอาจารย์

การหาความจำเป็นในการพัฒนาคนอาจารย์ หน่วยงานควรวิเคราะห์ความจำเป็นในลักษณะต่าง ๆ ดังนี้คือ

1. การวิเคราะห์หาความจำเป็นของหน่วยงานเป็นการศึกษา และวิเคราะห์เป้าประสงค์ของหน่วยงาน ตลอดจนการจัดสรรทรัพยากรทางการบริหาร การมีเป้าประสงค์ของหน่วยงานที่ชัดเจนจะช่วยกำหนดกรอบความคิดของการหาความจำเป็นในการพัฒนาคนอาจารย์

2. การวิเคราะห์ความจำเป็นเกี่ยวกับงานที่ปฏิบัติ การวิเคราะห์จะเน้นที่งานแต่ละงานตามลักษณะและเนื้อหาของงานที่สมาชิกปฏิบัติ ซึ่งรวมถึงกิจกรรมต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับงานด้วย โดยไม่เน้นกระบวนการปฏิบัติงานของบุคคล

3. การวิเคราะห์หาความจำเป็นของบุคคล เป็นการศึกษาวิเคราะห์ในด้านความรู้ ทักษะ และเจตคติของบุคคล เพื่อดำเนินการพัฒนาให้ตรงกับความจำเป็นของแต่ละบุคคลต่อไป (ไพจิตร กลิ่นเกษร, 2532:14-15)

ส่วนความสำคัญหรือประโยชน์ของการพัฒนาบุคลากรนั้น สามารถสรุปได้อย่างน้อย 6 ประการ คือ

1. การพัฒนาบุคลากรช่วยทำให้ระบบและวิธีการปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพดียิ่งขึ้น มีการติดต่อประสานดียิ่งขึ้น ทั้งนี้เพราะการพัฒนาบุคลากรจะช่วยเร่งรัดความสนใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรให้มีความสำนึกรับผิดชอบในการปฏิบัติหน้าที่ของตนให้ได้ผลดียิ่งขึ้น นอกจากนี้เมื่อได้รับความรู้ได้จากโครงการพัฒนาบุคลากรแล้ว ก็ย่อมสามารถที่จะนำเอาความรู้นั้นไปใช้ปฏิบัติงานต่อไปได้ ซึ่งจะช่วยให้สามารถแก้ไขข้อบกพร่องและปรับปรุงวิธีการดำเนินงานของตนให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นซึ่งสิ่งเหล่านี้จะเป็นผลทำให้องค์การประสบความสำเร็จสูงสุดในที่สุด

2. การพัฒนาบุคลากร เป็นวิธีการอย่างหนึ่งที่จะช่วยให้เกิดการประหยัดลดความสิ้นเปลืองของวัสดุที่ใช้ในการปฏิบัติงาน ทั้งนี้เพราะเมื่อบุคคลใดได้รับการพัฒนามาเป็นอย่างดีแล้วย่อมสามารถปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้อง มีความผิดพลาดในการปฏิบัติงานน้อยลง ซึ่งจะมีผลทำให้องค์การ สามารถลดค่าใช้จ่ายในการจัดซื้อวัสดุอุปกรณ์ต่าง ๆ ลงได้ด้วย

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า

ไม่ว่ากรณีใดทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

นอกจากนี้การพัฒนาบุคลากรยังช่วยลดค่าใช้จ่ายในการทำงานล่วงเวลาได้อีกด้วย โดยเฉพาะอย่างยิ่งการทำงานล่วงเวลาที่เกิดขึ้นอันเนื่องมาจากการทำงานล่าช้า หรือความไม่เข้าใจในลักษณะของงานที่ต้องทำ ทั้งนี้เนื่องจากว่า การพัฒนาบุคลากรจะช่วยทำให้บุคคลมีความเข้าใจในระบบและวิธีการทำงาน ตลอดจนลักษณะของงานที่ต้องทำเป็นอย่างดี ทำให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้องและรวดเร็วยิ่งขึ้น

3. การพัฒนาบุคลากรช่วยลดระยะเวลาของการเรียนรู้งานให้น้อยลง โดยเฉพาะอย่างยิ่งผู้ที่เพิ่งเข้าทำงานใหม่หรือเข้ารับตำแหน่งใหม่ อีกทั้งยังเป็นการช่วยลดความเสียหายต่าง ๆ ที่อาจจะเกิดขึ้นจากการทำงานแบบลองผิดลองถูกอีกด้วย

4. การพัฒนาบุคลากร เป็นการช่วยแบ่งเบาภาระหน้าที่ของผู้บังคับบัญชา หรือหัวหน้าหน่วยงานต่าง ๆ ในการตอบคำถามหรือให้คำแนะนำแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาของตน กล่าวคือ ในกรณีที่มีบุคลากรเข้าทำงานใหม่หรือเข้ารับตำแหน่งใหม่ในหน่วยงานใดก็ตามในระยะเริ่มแรกนั้น ย่อมจะมีความเข้าใจในลักษณะงานตามหน้าที่ใหม่ไม่มากนัก จึงมักจะต้องสอบถามหรือขอคำแนะนำจากหัวหน้าหน่วยงานนั้น ๆ หรือบุคคลอื่นใดก็ตามอยู่ตลอดเวลา ซึ่งก่อให้เกิดภาระแก่หัวหน้าหน่วยงานที่ต้องคอยตอบคำถามหรือให้คำแนะนำอยู่เสมอ ดังนั้นถ้าหากจัดให้มีโครงการพัฒนาบุคลากรแก่บุคคลเหล่านั้นเสียก่อน ก็ย่อมที่จะทำให้เกิดความรู้ความเข้าใจในลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติตั้งแต่แรก ก็ย่อมที่จะไม่ต้องสอบถามบุคคลอื่นอยู่ตลอดเวลา ทำให้หัวหน้าหน่วยงานนั้นลดภาระในการตอบคำถามหรือให้คำแนะนำลง จะได้มีเวลาปฏิบัติงานในหน้าที่ของตนอย่างเต็มที่

5. การพัฒนาบุคลากร เป็นวิธีการอย่างหนึ่งที่จะช่วยกระตุ้นบุคลากรต่าง ๆ ให้ปฏิบัติงาน เพื่อความเจริญก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน ทั้งนี้เพราะโดยทั่วไปแล้วเมื่อมีการพิจารณาเลื่อนตำแหน่งใดๆ ในองค์กรก็ตาม มักจะคำนึงถึงความสามารถที่บุคคลนั้นจะสามารถปฏิบัติงานในตำแหน่งที่ได้รับการเลื่อนขึ้นได้ ซึ่งผู้ที่ได้รับการพัฒนาแล้ว ย่อมมีโอกาสมากกว่าผู้ที่มีได้เข้ารับการพัฒนา

6. การพัฒนาบุคลากรยังช่วยให้บุคคลนั้น ๆ มีโอกาสได้รับความรู้ความคิดใหม่ ๆ ทำให้เป็นคนทันสมัยทันต่อความเจริญก้าวหน้าทางเทคโนโลยีใหม่ ๆ โดยเฉพาะอย่างยิ่งความรู้เกี่ยวกับหลักการบริหารงาน อุปกรณ์เครื่องใช้ในงานซึ่งมีการคิดค้นและเสนอแนะสิ่งใหม่ ๆ อยู่ตลอดเวลา ถ้าหากสามารถรู้และเข้าใจอย่างแท้จริงแล้ว ย่อมสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานในหน้าที่ของตนได้ และในที่สุดย่อมก่อให้เกิดผลดีต่อองค์กร (มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, 2531 :169-171)

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่นอนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

การพัฒนาบุคลากรในองค์กรจะต้องดำเนินการบนพื้นฐานของหลักการต่อไปนี้

1. การพัฒนาเป็นเรื่องของบุคคลและเป็นไปเพื่อแต่ละคน หมายความว่า การพัฒนาจะต้องไม่ละเลยเรื่องความแตกต่างของบุคคล การศึกษาตามกลุ่มความสนใจย่อมจะได้รับประสิทธิภาพเป็นอย่างมาก องค์กรสมควรให้ออกาสพนักงานได้พัฒนาตนเอง ให้ตรงกับความสามารถพิเศษ เพื่อพนักงานจะได้สร้างสรรค์ความเจริญก้าวหน้าให้แก่ตนเองภายในองค์กร

2. การพัฒนาตนเอง คือ พื้นฐานของการพัฒนาทั้งหมด หมายความว่า แรงจูงใจของบุคคลในการพัฒนาและความต้องการศึกษาจะมีความหมายขึ้นมาก่อนที่จะมีกระบวนการพัฒนา ความพยายามที่จะจัดให้มีหรือเกิดขึ้นของกระบวนการพัฒนานั้น จะมาจากความสนใจและความต้องการของพนักงานแต่ละคน หน้าที่ของหัวหน้างานและองค์กรคือ การจัดบรรยากาศให้พนักงานเกิดความรู้สึกที่อยากจะทำพัฒนาตนเอง โดยการให้ออกาส ให้ข่าวสาร ให้คำแนะนำ และให้การสนับสนุนโดยตรง

3. ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานปัจจุบัน คือ ส่วนสำคัญที่สุดของการพัฒนา กล่าวคือ สิ่งที่สามารถช่วยผู้ให้บุคคลเกิดแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองที่ดีคือ สภาพการสัมผัสกับปัจจุบัน การศึกษาในระบบและการศึกษานอกระบบอาจจะสำคัญ แต่ก็ยังลึกลงน้อยกว่าการปฏิสัมพันธ์ของพนักงานต่องานที่เขาปฏิบัติแต่ละวันร่วมกับหัวหน้างาน หรือจะกล่าวอีกนัยหนึ่งคือ บรรยากาศการทำงานนั้นแหละคือปัจจัยสำคัญยิ่งต่อการพัฒนาบุคคล

4. การพัฒนาจะต้องเป็นไปตามโอกาสและความต้องการของแต่ละบุคคล บุคลากรที่มีความสามารถในองค์กรส่วนใหญ่อาจสำนึกในการพัฒนาตนเองเสมอ และองค์กรเองก็มีความมุ่งหวังอย่างนั้น แต่ในสภาพที่แท้จริงจะมีบุคลากรอยู่จำนวนไม่น้อยที่ไม่ใคร่สนใจหน้าที่ของหัวหน้างาน ผู้บริหารหรือองค์กร คือจะต้องสร้างขวัญและกำลังใจในการพัฒนาตนเองให้เกิดขึ้นในองค์กรอย่างทั่วถึง

5. ผู้บริหารหรือหัวหน้างาน คือ ผู้รับผิดชอบโดยตรงต่อการพัฒนาบุคลากรภายใต้การบังคับบัญชา กล่าวคือ ภารกิจการพัฒนาบุคลากรเป็นหน้าที่ความรับผิดชอบที่ผู้บังคับบัญชาไม่อาจมอบหมายให้บุคคลอื่นทำแทนได้โดยเฉพาะอย่างยิ่ง การจูงใจให้เกิดความรู้สึกที่จะพัฒนาตนเองของบุคลากรภายใต้บรรยากาศการปฏิบัติงานประจำ การเป็นผู้นำการพัฒนาตนเองให้เกิดขึ้นกับผู้ใต้บังคับบัญชาคือ หน้าที่ที่สำคัญของหัวหน้างาน (มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมราชา, 2531 : 320-321)

นอกจากนี้การพัฒนาบุคลากร ยังมีความมุ่งหมายที่จะพัฒนาทัศนคติของผู้ปฏิบัติงานให้เป็นไปในทางที่ดี มีกำลังใจ รักงาน มีขวัญดีในการทำงาน และมีความคิดที่จะปรับปรุง การปฏิบัติงานให้ดียิ่งขึ้น การพัฒนาบุคลากรเป็นกิจกรรมที่อยู่ในความรับผิดชอบโดยตรงของผู้

ไม่ว่ากรณีใดทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

บังคับบัญชา หัวหน้างาน หรือนักบริหารทุกท่านที่จะต้องคอยเอาใจใส่ จัด และส่งเสริมให้มีการพัฒนาบุคลากรโดยทั่วถึงและติดต่อกันอย่างสม่ำเสมอ (สมพงษ์ เกษมสิน, 2521 : 349)

จากแนวความคิดนี้อาจกล่าวได้ว่า เป้าหมายของการบริหารงานบุคคลที่สำคัญ คือ การพัฒนาบุคลากรให้มีประสิทธิภาพอยู่เสมอ บุคลากรที่สำคัญของมหาวิทยาลัย/สถาบันก็ คือ อาจารย์ ผู้บริหารต้องให้ความเอาใจใส่สนับสนุน ส่งเสริมและจัดให้มีการพัฒนาอาจารย์ขึ้นใหม่ ในมหาวิทยาลัยหรือสถาบันของตนเอง

พัชรินทร์ จำรูญโรจน์ (2530 : ๑-๑) ทำการวิจัยเรื่อง ความคิดเห็นของผู้บริหารและอาจารย์ เกี่ยวกับการพัฒนาคณาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน พบว่า ผู้บริหารและอาจารย์ให้ความสำคัญแก่บทบาทด้านการสอนกิจกรรม เกี่ยวกับการเพิ่มพูนความรู้เกี่ยวกับเนื้อหาวิชาที่สอน การบริหารการเป็นกรรมการ การบริการทางวิชาการแก่ชุมชน การทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม และกิจกรรมเพื่อพัฒนาคณาจารย์ด้านการวิจัย แต่งตำรา และบทความทางวิชาการและงานวิจัยของ มยุรี พลางกูร (2523 : ๑-๗) เรื่อง โครงการพัฒนาคณาจารย์วิทยาลัยแพทยศาสตร์พระมงกุฎเกล้า พบว่าการพัฒนาคณาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาทั่วไป มุ่งพัฒนาด้านการเรียนการสอนเป็นสำคัญ หลายสถาบันจะครอบคลุมภารกิจหลักของมหาวิทยาลัย มีหน่วยงานรับผิดชอบ ผู้บริหารเข้าร่วม การพัฒนาคณาจารย์มากกว่าอาจารย์ อาจารย์และผู้บริหารต้องการให้มีการจัดกิจกรรมเสริมความรู้ในทุกบทบาท และความรับผิดชอบ รวมทั้งความรู้ด้านการบริหาร และงานธุรการโครงการพัฒนาคณาจารย์ประกอบด้วยโครงการหลัก 3 โครงการ คือ

1. โครงการการส่งเสริมงานวิชาการ
2. โครงการการส่งเสริมสนับสนุนงานวิชาการ
3. โครงการการส่งเสริมงานบริหารและธุรการ

นอกจากนี้งานวิจัยของ ทิพวรรณ สีตุลรัศมี (2522 : ๑-๑) เรื่อง โครงการพัฒนา คณาจารย์ของวิทยาลัยครูลำปาง พบว่า ความต้องการการพัฒนาของคณาจารย์ชี้ให้เห็นว่า ผู้บริหารและอาจารย์มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับบทบาทและความรับผิดชอบการพัฒนา คณาจารย์ด้านกิจกรรมเพื่อพัฒนาคณาจารย์บ่อยครั้ง ส่วนมากเคยเข้าร่วมกิจกรรมที่จัดขึ้นทั้งใน สถาบันและนอกสถาบัน

วิธีการพัฒนาบุคลากร

วิธีการพัฒนาบุคลากร หมายถึง กิจกรรมที่จัดขึ้นเพื่อให้บุคลากรได้มีโอกาสเพิ่มพูนความรู้ทักษะ รวมทั้งปรับปรุงเจตคติและเทคนิคต่าง ๆ อันจะส่งผลให้การเรียนการสอน และการปฏิบัติงานด้านอื่น ๆ สัมฤทธิ์ผลหรือบรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ (ไพฑูริย์ สีนลารัตน์, 2522 : 61) ซึ่งวิธีการพัฒนาบุคลากรมีหลายแบบหลายวิธี ขึ้นอยู่กับความคิดเห็น ความนิยม สภาพของงานและเวลา อาจกระทำได้ทั้งที่เป็นพิธีการและไม่เป็นพิธีการ ซึ่งจัดโดยหน่วยงาน ภายในหรือโดยหน่วยงานภายนอกที่บุคลากรสังกัดอยู่ เช่น สมพงษ์ เกษมสิน (2520 : 41-45) ได้จำแนกออกเป็น 3 ประเภท พอสรุปได้ดังนี้

1. การพัฒนาบุคคล เป็นการศึกษาเพื่อให้ความรู้ทั่วไปอย่างกว้าง ๆ เป็นการศึกษาที่จัดอย่างเป็นพิธีการ เป็นหลักสูตร จัดดำเนินการโดยภาครัฐหรือภาคเอกชน

2. การพัฒนาบุคคลที่เป็นการเพิ่มพูนทักษะ และความรู้เฉพาะอย่าง ส่วนใหญ่เป็นการพัฒนาบุคลากรภายหลังจากที่เข้าปฏิบัติงานแล้ว 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. การพัฒนาบุคลากรที่เป็นการพัฒนาตนเอง วิเชียร ทวีลาภ (2527 : 95-96) ได้จำแนกวิธีการพัฒนาบุคลากรไว้ คือ การฝึกอบรมงานภายในหน่วยงานอย่างไม่เป็นพิธีการ (Informal training) เช่น การปฐมนิเทศเจ้าหน้าที่ใหม่ (Orientation new staff) การฝึกงานเพื่อเพิ่มพูนทักษะในทางใดทางหนึ่ง (Skill training) การจัดอบรมระยะสั้น (Short course) เช่น จัดอบรม 4-8 สัปดาห์ เพื่อพัฒนาความรู้เฉพาะด้าน การฝึกอบรมเพื่อแนะนำงาน (On - the - job - training) การจัดอบรมวิชาการทั่ว ๆ ไป เพื่อเพิ่มพูนความรู้ตามความต้องการของเจ้าหน้าที่ อาจกำหนดให้มีเดือนละ 1-2 ครั้ง การส่งเจ้าหน้าที่ไปรับการอบรมวิชาการระยะสั้นที่สถาบันอื่นจัดขึ้นเป็นครั้งคราว เช่น การสัมมนา การประชุมเชิงปฏิบัติการ การอนุญาตให้ลาไปศึกษาต่อในประเทศหรือต่างประเทศ ในหลักสูตรวิชาชีพของตนเอง (Formal education program) การ

สนับสนุนส่งเสริมให้จัดประชุมอภิปรายวิชาการด้านวิชาชีพ เช่น ไม่การจัดตั้ง Journal Club เพื่อให้มีการค้า
ไม่ว่ากรณีใดทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สมาชิกได้มีโอกาสมาพบปะสังสรรค์แลกเปลี่ยนความรู้ ความคิดเห็นทางด้านวิชาการ ที่ได้มาจากการอ่านวารสารต่าง ๆ ซึ่งเป็นการช่วยกระตุ้นให้บุคลากรเกิดความสนใจ ใฝ่หาความรู้อยู่เสมอ

รูปแบบของการพัฒนาคณาจารย์

วิลเลียม เอช เบอร์ควิชท์ และสตีเวน อาร์ฟิลลิปส์ (อ้างใน ไพจิตร, 2532:20-23) ได้กล่าวถึงการพัฒนาคณาจารย์ว่าควรครอบคลุมองค์ประกอบต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการสอน และต้องประกอบไปด้วยกิจกรรมที่มีลักษณะแตกต่างกันแต่เกี่ยวข้องกัน นอกจากนี้ยังได้เสนอแนะว่า การพัฒนาคณาจารย์ที่ประสบผลสำเร็จ และมีผลต่อการปรับปรุงการเรียนการสอนอย่างถาวร และจริงจัง จะมีรูปแบบของการจัดกิจกรรมอย่างสมบูรณ์ กล่าวคือ จะต้องพัฒนาทั้งด้านการเรียนการสอน ด้านเจตคติของคณาจารย์ ตลอดจนด้านองค์การด้วย ดังนี้คือ

1. การพัฒนาการเรียนการสอน การพัฒนาคณาจารย์ที่มีประสิทธิภาพ จะต้องประกอบด้วยองค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับการเรียนการสอน ทั้งนี้เพราะการสอนเป็นภารกิจหลักที่สำคัญประการแรกของอาจารย์ ซึ่งประกอบด้วย

1.1 การประเมินผลการสอน โดยทั่วไปการปรับปรุงและการพัฒนาอย่างเป็นระบบ จะต้องเริ่มต้นที่การประเมินความแตกต่างระหว่างสภาพปัจจุบันกับสภาพความต้องการ การประเมินผลที่นิยมทำกันมาก ได้แก่ การประเมินผลการสอนโดยตัวผู้สอนเอง การประเมินผลโดยผู้เรียน และการประเมินผลโดยเพื่อนร่วมงาน การประเมินผลการสอนจะต้องกระทำด้วยความระมัดระวัง จึงจะก่อให้เกิดผลในทางส่งเสริมประสิทธิภาพการสอน ซึ่งอาจารย์ควรนำผลการประเมินไปปรับปรุงการสอนของตน และผู้บริหารอาจนำผลการประเมินไปประกอบการพิจารณาให้ความดีความชอบ นอกจากนี้อาจารย์ควรได้รับการพัฒนาทักษะการทำงาน เพื่อไม่ให้เกิดความรู้สึกต่อต้านการประเมินผลการสอน ฉะนั้นการพิจารณาความดีความชอบควรพิจารณาจากการประเมินผลการสอนหลาย ๆ แบบ รวมทั้งต้องพิจารณาปัจจัยด้านอื่น ๆ ด้วย เช่น การประเมินหลักสูตร และการประเมินประสิทธิภาพของนักศึกษา เป็นต้น

1.2 การวิเคราะห์ห้องเรียน เป็นการสำรวจความต้องการของอาจารย์และข้อจำกัดของสถาบันในเรื่องเวลาและทรัพยากรต่าง ๆ โดยการเก็บรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับปัญหาในห้องเรียนด้วยเครื่องมือและวิธีการต่าง ๆ เช่น การใช้แบบสอบถาม การสัมภาษณ์ การสังเกต การอภิปราย การสัมมนา การบันทึกเทปเกี่ยวกับการเรียนการสอน เป็นต้น ผู้วิเคราะห์ต้องมีทักษะในการสร้างเครื่องมือ ตลอดจนเทคนิคในการเก็บรวบรวมข้อมูลที่มีประสิทธิภาพ และต้องมีการ

เสนอรายงานเกี่ยวกับการวิเคราะห์ห้องเรียน โดยกระทำทันทีที่สำรวจและเก็บรวบรวมข้อมูลต่าง ๆ

ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

เสร็จเรียบร้อยแล้ว ในการวิเคราะห์ห้องเรียนผู้วิเคราะห์จะต้องใช้เทคนิคการสร้างมนุษย์สัมพันธ์ และเทคนิคการทำงานร่วมกันควบคู่ไปด้วย

1.3 การฝึกสอนย่อย เป็นการจัดประสบการณ์ให้กับอาจารย์ใหม่ที่ยังไม่คุ้นเคยกับการสอน รวมทั้งอาจารย์เก่าที่ต้องการเพิ่มพูนความรู้และทักษะด้านการสอน หลังจากได้วิเคราะห์ห้องเรียนอย่างดีแล้ว การฝึกสอนย่อยควรเริ่มจากการฝึกสอนแบบบรรยาย อภิปราย ซึ่งเป็นการสอนที่อาจารย์หลายคนคุ้นเคย อย่างไรก็ตามการฝึกสอนย่อยก็สามารถนำไปใช้กับการสอนแบบใหม่ ๆ เช่น การสัมมนา การสร้างสถานการณ์จำลอง การฝึกปฏิบัติ เป็นต้น โดยเฉพาะอย่างยิ่งเมื่ออาจารย์มีเจตคติที่ดีต่อการสอน อาจารย์จะเริ่มสนใจการสอนแบบใหม่ ๆ ด้วยเหตุนี้การฝึกสอนย่อยจึงเป็นการให้ความรู้เบื้องต้นเกี่ยวกับวิธีสอนอีกด้วย

1.4 ทฤษฎีทางการศึกษาและเทคโนโลยีทางการศึกษา การพัฒนาด้านนี้จะต้องกระทำควบคู่ไปกับการพัฒนาด้านเจตคติและการพัฒนาองค์การ เมื่ออาจารย์เกิดเจตคติที่ดีต่อการสอน และรู้ปัญหาของห้องเรียนแล้ว อาจารย์อาจมีความต้องการเพิ่มพูนความรู้เกี่ยวกับการกำหนดวัตถุประสงค์ รูปแบบการเรียนรู้ของนักศึกษาและทักษะการสอนที่เหมาะสมกับสภาพแวดล้อมของสถาบัน ลักษณะนักศึกษา ตลอดจนคุณลักษณะและบุคลิกภาพของอาจารย์เอง นอกจากนี้การพัฒนาคณาจารย์ด้านการเรียนการสอน ควรมีบริการให้คำปรึกษาแก่อาจารย์ในกรณีที่อาจารย์มีปัญหาในการนำเทคโนโลยีไปใช้ ในขณะเดียวกันองค์การจะต้องจัดสรรทรัพยากรเพื่อสนับสนุนการเรียนการสอน และการใช้เทคโนโลยีต่าง ๆ ด้วย

1.5 การพัฒนาหลักสูตร การพัฒนาหลักสูตรจะนำไปสู่การเรียนการสอนที่เหมาะสมน่าสนใจ และตอบสนองความต้องการของนักศึกษา ในการพัฒนาหลักสูตรจำเป็นต้องคำนึงถึงปรัชญาการศึกษา และทฤษฎีเกี่ยวกับวัยต่าง ๆ ของนักศึกษา

2. การพัฒนาองค์การ การพัฒนาการเรียนการสอนจะต้องกระทำควบคู่ไปกับการพัฒนาองค์การ จึงจะทำให้การพัฒนาคณาจารย์เกิดประสิทธิภาพสูงสุด องค์ประกอบของการพัฒนาองค์การมีดังนี้คือ

2.1 การพัฒนาการตัดสินใจ เพื่อสั่งการและการแก้ปัญหา ในการตัดสินใจเพื่อสั่งการใด ๆ ก็ตาม ควรคำนึงถึงผู้ปฏิบัติด้วย ผู้สั่งการและผู้นำไปปฏิบัติควรจะต้องมีความเห็นพ้องต้องกันเกี่ยวกับการตัดสินใจเพื่อสั่งการนั้น ๆ ส่วนการแก้ปัญหาควรเริ่มต้นด้วยการสำรวจ และกำหนดตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับปัญหา เช่น สำรวจความต้องการของนักศึกษา ค้นหาข้อดีและข้อบกพร่องของภาควิชา สำรวจทรัพยากรที่มีอยู่ เป็นต้น และขั้นต่อไปต้องกำหนดเป้าหมายหรือทิศทางที่ต้องการ เช่น การกำหนดเป้าหมายของภาควิชา พฤติกรรมของนักศึกษาที่พึงประสงค์

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

และขั้นสุดท้ายคือการกำหนดหรือเสนอแนะแนวทางไปสู่เป้าหมายหรือทิศทางดังกล่าว วิธีการนี้จะทำให้ได้รับความร่วมมืออย่างดีจากสมาชิกในภาควิชา

2.2 การสร้างกลุ่มทำงาน ซึ่งจะนำไปสู่การพัฒนาการตัดสินใจ กลุ่มทำงานจะอภิปรายเกี่ยวกับบทบาทและทิศทางในอนาคตของภาควิชา การวิเคราะห์องค์การตลอดจนบทบาทของหัวหน้าภาควิชา ด้วยเหตุนี้การพัฒนาคณาจารย์จะต้องส่งเสริมความสัมพันธ์อย่างใกล้ชิดในบรรดากลุ่มอาจารย์อันจะก่อให้เกิดความร่วมมือที่ดีในการทำงาน

2.3 การพัฒนาการบริหาร เป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องโดยตรงต่อการดำเนินงานในภาควิชา กิจกรรมการพัฒนาการบริหาร ได้แก่ การให้ความรู้เกี่ยวกับหลักการบริหารตามวัตถุประสงค์ การบริหารการเงิน การวางแผนเกี่ยวกับการจัดสรรงบประมาณ เป็นต้น

3. การพัฒนาเจตคติ โดยทั่วไปการพัฒนาคณาจารย์จะต้องเกี่ยวข้องกับบุคลิกภาพ คุณค่าและเป้าหมายของอาจารย์แต่ละคน การพัฒนาเจตคติจะส่งผลต่อการพัฒนาในด้านอื่น ๆ แต่อย่างไรก็ตามต้องทำความเข้าใจว่าเราไม่สามารถมองเห็นความสำเร็จในการพัฒนาเจตคติได้ชัดเจนนัก และการพัฒนาเจตคติเป็นเพียงการให้ความช่วยเหลือ ให้คำปรึกษา หรือให้การแนะแนวแก่อาจารย์ในด้านส่วนบุคคลเท่านั้น ข้อพึงระมัดระวังประการหนึ่งคือ ต้องระลึกอยู่เสมอว่าการพัฒนาเจตคติมิใช่การรักษาโรคหรือแก้ไขเจตคติหรือบุคลิกภาพของอาจารย์ การพัฒนาเจตคติจะต้องเริ่มจากการสัมภาษณ์ การวางแผนอาชีพ การสร้างมนุษยสัมพันธ์ การปรับปรุงตนเอง และการแนะแนว

3.1 การสัมภาษณ์ การสัมภาษณ์ให้ประโยชน์ทั้งแก่ผู้สัมภาษณ์และอาจารย์ผู้ถูกสัมภาษณ์ การสัมภาษณ์จะเน้นที่เจตคติเกี่ยวกับการสอน ซึ่งจะช่วยให้ผู้ถูกสัมภาษณ์มีความตระหนักในเรื่องดังกล่าวมากขึ้น

3.2 การวางแผนอาชีพ อาจารย์จะตัดสินใจและดำเนินชีวิตได้อย่างเหมาะสม ถ้าอาจารย์มีข้อมูลเพียงพอ การวางแผนอาชีพจะช่วยให้อาจารย์มีเจตคติ ค่านิยมและประสบการณ์ที่ถูกต้อง เพื่อนำไปใช้ในกระบวนการตัดสินใจเกี่ยวกับการดำเนินบทบาทภารกิจต่าง ๆ การพัฒนาด้านนี้ควรเริ่มต้นด้วยการให้อาจารย์ได้ค้นหา เกี่ยวกับประสบการณ์ในอดีต และความคาดหวังในอนาคต

3.3 การสร้างมนุษยสัมพันธ์ เป็นขั้นตอนที่ควรจัดให้แก่อาจารย์ หลังจากได้ทำการสัมภาษณ์และการวางแผนอาชีพแล้ว การพัฒนาการสร้างมนุษยสัมพันธ์จะส่งผลต่อการพัฒนาด้านการวิเคราะห์ห้องเรียน ตลอดจนการฝึกสอนย่อย ความรู้และทักษะการสร้างมนุษยสัมพันธ์ที่เกี่ยวข้องกับบทบาทของอาจารย์ ได้แก่ การติดต่อสื่อสาร การเข้าใจ ความคิดเห็น

ตลอดจนความรู้สึกของผู้อื่น สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

3.4 การปรับปรุงตนเอง กิจกรรมนี้ค่อนข้างเป็นที่วิตกวิจารณ์กันมากที่สุด เนื่องจากหลายคนเข้าใจว่าการปรับปรุงตนเองคือการที่กลุ่มคนต่างมานั่งถกเถียงอภิปรายเกี่ยวกับข้อบกพร่องต่าง ๆ ของแต่ละคน อย่างไรก็ตามการปรับปรุงตนเองเป็นสิ่งที่ จะช่วยให้อาจารย์เข้าในการเรียนรู้ และแก้ไขสิ่งบกพร่องในตัวอาจารย์เอง โดยเฉพาะอย่างยิ่งอาจารย์ได้รู้จักควบคุมตนเองในทางสร้างสรรค์ กิจกรรมด้านนี้จึงควรจัดให้แก่อาจารย์ที่เคยร่วมกิจกรรมพัฒนาคุณภาพอาจารย์ด้านอื่น ๆ มาแล้ว ยิ่งกว่านั้นอาจจะต้องมีสภาพอารมณ์ที่มั่นคงอีกด้วย

3.5 การแนะแนว กิจกรรมการแนะแนวมักจัดให้กับอาจารย์ที่พบว่า ตนเองมีปัญหา ด้านสภาพอารมณ์ซึ่งเป็นอุปสรรคต่อการเป็นครูที่ดี รวมทั้งปัญหาในการดำเนินชีวิตส่วนตัวอีกด้วย ในกรณีที่พบว่าอาจารย์มีปัญหาดังกล่าวมาก กิจกรรมการแนะแนวจำเป็นต้องจัดขึ้นก่อนกิจกรรมอื่น ๆ

นอกจากนั้น ไพฑูรย์ สินลารัตน์ (2522:62) ได้จัดวิธีการพัฒนาบุคลากร ออกเป็น 3 แบบ คือ

1. แบบที่จัดตามสะดวกไม่มีระบบ (Unsystematic Programs) จะจัดบรรยายหรือประชุมเป็นครั้งคราว เช่น การประชุมนิเทศอาจารย์ใหม่ เวลาที่จัดประมาณ 1-2 ชั่วโมง ไม่เกินครึ่งวัน ผู้บรรยายเป็นผู้ชำนาญพิเศษในด้านนั้นจริง ๆ และไม่เน้นเรื่องอุปกรณ์การสอน เครื่องมือเครื่องใช้ หรือบริการด้านอื่น ๆ

2. แบบที่จัดอย่างมีระบบ (Systematic Programs) จะจัดกิจกรรมในรูปแบบ คือ มีการบรรยายสัมมนาแล้วจะมีการพิมพ์เอกสารเผยแพร่เพื่อการกระตุ้นให้อาจารย์ เห็นความสำคัญของการสอน มีการให้คำแนะนำ ให้ทุนอุดหนุน ระยะเวลาที่ใช้ในการจัดกิจกรรมระหว่างนี้มีตั้งแต่ 1-2 ชั่วโมง ไปจนถึง 1-2 เดือน แล้วแต่กิจกรรมแบบใด

3. แบบที่จัดอย่างสมบูรณ์ (Comprehensive Programs) เป็นกิจกรรมที่จัดโดยมีแนวคิดว่าการพัฒนาบุคลากรควรได้มีการปรับปรุงหน่วยงานต่าง ๆ ที่ครูทำอยู่รวมทั้งปรับปรุงเจตคติของครูด้วย ซึ่งแนวคิดนี้กำลังนิยมอย่างกว้าง

นอกจากนั้น ดนัย เทียนพุดม (2539:52-57) ได้กล่าวถึง ระบบงานบริหารทรัพยากรบุคคลว่า ความรับผิดชอบสำคัญอย่างหนึ่งของนักบริหารทรัพยากรบุคคล ก็คือการปรับหรือระบบงานด้านบริหารทรัพยากรบุคคลให้ทัน หรือสามารถรองรับกับการดำเนินธุรกิจขององค์กรที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา

แนวคิดหลักของการรีเอนจิเนียริง

ตามนิยามของ ศ.แซมเมอร์ ซึ่งเป็นต้นตำรับของคำว่า "รีเอนจิเนียริง" นั้น ได้ให้ความหมายของคำว่า รีเอนจิเนียริง คือ "เป็นการมุ่งถึงแนวคิดพื้นฐานของธุรกิจ การคิดทบทวนใหม่และการเปลี่ยนแปลงใหม่ชนิดซุดราก ถอนโคนในกระบวนการธุรกิจเพื่อบรรลุผลอย่างชัดเจนและวัดผลการปรับปรุงในจุดที่ประสบความสำเร็จ เช่น ต้นทุน คุณภาพ บริการและความเร็ว

การรีเอนจิเนียริงระบบงานบริหารทรัพยากรบุคคล

จากที่กล่าวมาแล้วในเรื่อง หลักยึดในการบริหารทรัพยากรบุคคล และแนวคิด หลักของการรีเอนจิเนียริง สามารถสรุปวิธีการรีเอนจิเนียริง ระบบงานบริหารทรัพยากรบุคคลได้โดยจะ ต้อง

1. ปรับความคิดในภารกิจหรือบทบาทหน้าที่ของงาน/ฝ่ายทรัพยากรบุคคล โดยมุ่ง รูปแบบ Business Partnership
2. ปรับวิธีการทำงานจากการควบคุม (Control) ไปสู่การให้อำนาจกับฝ่ายปฏิบัติการ หรือหน่วยงานมากขึ้น
3. ปรับคนที่รับผิดชอบตามแนววิธีการที่เคยปฏิบัติกันแบบประเพณีนิยมหรือทำตามกัน มาไปสู่ผู้บริหารทรัพยากรบุคคลที่เป็นนักนวัตกรรมที่สามารถคิดค้น หรือออกแบบระบบงานที่ท้าทายคนทำงานในองค์กร
4. ปรับใช้เทคโนโลยีมุ่งสู่การลดต้นทุนและการบริการที่สั้นและรวดเร็ว โดยเฉพาะการนำเทคโนโลยีมาใช้ในระบบงานบริหารทรัพยากรบุคคลโดยไม่ต้องเพิ่มบุคลากร

ความต้องการในการพัฒนาคณาจารย์

ความต้องการในการพัฒนานั้น เป็นการบริหารงานในองค์กรของรัฐ และเอกชนมี จุดมุ่งหมายที่สำคัญเหมือนกัน คือ ต้องการให้งานบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพ สถาบันการศึกษาเป็นองค์กรหนึ่ง มีหน้าที่รับผิดชอบการศึกษาของชาติจึงจำเป็นต้องเร่งปรับปรุง การเรียนการสอน ตามแนวความคิดใหม่โดยวิธีการพัฒนาครุอาจารย์ ให้มีประสิทธิภาพอยู่ตลอดเวลา มีความรู้และทักษะในวิชาชีพ เพื่อถ่ายทอดความรู้แก่เยาวชนของชาติต่อไป และจากแนวคิดดังกล่าว ย่อมแสดงให้เห็นว่า การพัฒนาคณาจารย์มีความสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่ง ที่จะต้อง เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

กระทำอย่างต่อเนื่อง เพราะเทคนิควิทยาการได้พัฒนาไปอย่างรวดเร็ว จึงต้องพัฒนาคณาจารย์ให้ทันกับการเปลี่ยนแปลง

ความจำเป็นในการพัฒนาคณาจารย์ ควรพิจารณาว่าสภาพใดเป็นเครื่องหมายของความจำเป็นในการพัฒนาคณาจารย์ ซึ่ง อรรถัย ก๊กผล (2537 : 31-35) จำแนกไว้ สรุปได้ดังนี้

1. ความจำเป็นที่ไม่ชัดเจนคือ ผลปรากฏออกมาในรูปแบบต่าง ๆ ซึ่งต้องวิเคราะห์ผลนั้นเพื่อนำไปสู่สาเหตุว่าจะสามารถแก้ไขด้วยการพัฒนาบุคลากรได้หรือไม่ เช่น นักเรียนสอบตก ขวัญและกำลังใจครูต่ำ เป็นต้น

2. ความจำเป็นที่ปรากฏชัดเจน เป็นความจำเป็นที่ไม่ต้องค้นหา เช่น การขยายงาน การเปลี่ยนแปลงกฎระเบียบ และการเปลี่ยนแปลงหลักสูตร เป็นต้น

ชวนพิศ นรเดชาพันธ์ (2525 :47-48) ได้กล่าวถึงการพัฒนาคณาจารย์ไว้ดังนี้

.... การพัฒนาคณาจารย์ คือ การเพิ่มประสิทธิภาพการสอนและวิธีการพัฒนาคณาจารย์ที่ประสบผลดี คือ การพัฒนาเชิงระบบ (System Approach) ขบวนการพัฒนาที่สัมพันธ์กันในงานวิจัยว่า ความต้องการ (Need) เป็นขั้นตอนที่สำคัญที่สุดในทางพัฒนาคณาจารย์ ตัวอาจารย์เองต้องเป็นผู้ที่ต้องการและตระหนักถึงความสำคัญของการเปลี่ยนแปลง อาจเกิดขึ้น โดย จากการอ่านตำราข้อมูลผลงานวิจัยต่างๆ หรือมาจากนโยบายของผู้บริหาร ในฐานะผู้บริหารต้องหาวิธีการที่ทำให้อาจารย์ทุกคนสนใจต่อการพัฒนาตนเอง เนื่องจากในทุกสถาบัน ยังมีอาจารย์ที่ขาดความกระตือรือร้นที่จะปรับปรุงตนเอง หรือยังยึดมั่นอยู่กับวิธีการและความคิดเดิม ผู้บริหารจึงจำเป็นต้องให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในทัศนคติของอาจารย์เหล่านี้ด้วย

สุวัฒน์ นิยมคำ (2530 : 1) กล่าวว่า

...การพัฒนาอาจารย์ช่วยให้อาจารย์เพิ่มพูนความรู้ความสามารถให้กับตนเอง และจะได้นำความรู้ ความสามารถจากการพัฒนาไปสู่ความเป็นเลิศทางวิชาการ เป็นการส่งเสริม และเพิ่มพูนประสบการณ์ของอาจารย์ ทั้งในด้านความรู้เฉพาะสาขา ความรู้ทางด้านการประสิทธิ์ประสาทความรู้แก่ศิษย์ ความสามารถทางการวิจัย รวมทั้งเจตคติที่เหมาะสมกับความเป็นอาจารย์ และการเตรียมตัวเพื่อเป็นผู้บริหารมหาวิทยาลัยทุกระดับ ทุกยุคทุกสมัย จะต้องให้ความสำคัญตลอดไป

เยวภา พุกกะคุปต์ (2534:1) ได้อธิบายไว้ว่า การพัฒนาอาจารย์ หมายถึง การเสริมศักยภาพของคณาจารย์เพื่อการปฏิบัติภารกิจในการเป็นอาจารย์ที่ดี ตระหนักในบทบาทหน้าที่ ความรับผิดชอบ รู้จักทำงานร่วมกัน และมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี ตลอดจนตื่นตัวต่อการเปลี่ยนแปลง และพัฒนาตนเองอยู่เสมอ และในเรื่องเดียวกันนี้ Lee J. Mullally และ Norman V. Duffy (1978 : 121) อธิบายไว้ว่า การพัฒนาอาจารย์เป็นขบวนการการพัฒนาความก้าวหน้าในด้านวิชาชีพของอาจารย์ และการปรับปรุงการเรียนการสอน ซึ่งหมายความว่า การพัฒนาอาจารย์จะช่วยให้ คณาจารย์ได้พัฒนาความรู้ ความสามารถในการเป็นครู ซึ่งเป็นผลในการปรับปรุงการเรียนการสอน และจะต้องกำหนดแนวทางในการปฏิบัติว่าจะทำอย่างไรหรือประสงค์จะทำสิ่งใดในอนาคต ทำให้ทราบทิศทางการพัฒนาคณาจารย์ อันจะเอื้ออำนวยประโยชน์ต่อการปฏิบัติงาน (สมคิด แก้วสนธิ, 2530 : 80-86)

Jerry G. Gaff (1979: 2) ให้ทัศนะเกี่ยวกับการพัฒนาครูว่า การพัฒนาครูจะมุ่งที่ตัวครู เป็นการพัฒนาความก้าวหน้าของแต่ละบุคคลในด้านความรู้ ทักษะ การรับรู้ และเทคนิคต่าง ๆ ในการเรียนการสอนรวมทั้งส่งเสริมความสัมพันธ์กับนักเรียนและเพื่อนร่วมงาน

สรุปความหมายของการพัฒนาอาจารย์ เป็นกระบวนการเสริมสร้างศักยภาพของอาจารย์ในด้านความรู้ ทักษะ เจตคติ และเทคนิคต่าง ๆ เพื่อเพิ่มพูนประสิทธิภาพการเรียนการสอนและการปฏิบัติงานในด้านอื่นๆ นอกจากนี้จะต้องเป็นผู้รู้ในวิชาชีพของตนเองอย่างดีแล้ว ยังต้องการความรอบรู้ในเรื่องต่างๆ อย่างดีอีกด้วย ดังนั้นจึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องมีการพัฒนาอาจารย์ โดยจัดกิจกรรมให้สอดคล้องกับความต้องการของอาจารย์และของสถาบันฯ

การพัฒนาเป็นขั้นแสงหากลวิธีที่ช่วยแก้ไขปรับปรุงด้านต่าง ๆ ตามความต้องการของอาจารย์มีวิธีการคือ อาจดำเนินการพัฒนาโดยตรงโดยการจัดกิจกรรมที่ส่งผลโดยตรง ต่อการเรียนการสอนหรือการทำงานของอาจารย์ ได้แก่ การประชุมเชิงปฏิบัติการ การอภิปราย การให้คำปรึกษา การเผยแพร่ข่าวสารในรูปคู่มือ แผ่นปลิว จุลสาร จัดทำอุปกรณ์การสอน และจัดหาคนบริการ ให้ประเมินผลการสอน แล้วนำไปพิจารณาให้ความดีความชอบ เช่น การขึ้นเงินเดือน ตำแหน่งต่าง ๆ ส่วนการพัฒนาโดยทางอ้อมนั้น เป็นกิจกรรมที่ส่งผลโดยตรงต่อการสอน ช่วยให้ประสิทธิภาพการสอนดำเนินไปด้วยดี เช่น ผู้บริหารสนใจทางวิชาการ อาจารย์ก็มีแนวโน้มสนใจด้วย การจัดสภาพแวดล้อม การบริการความสะดวกต่าง ๆ เช่น การพิมพ์เอกสาร การจัดทำหนังสือ บริการอุปกรณ์การสอน การลดจำนวนชั่วโมงสอนลงก็จะช่วยให้อาจารย์มีเวลาปรับปรุงการสอนให้ดีขึ้น

ความเป็นไปได้ ดูความเป็นไปได้ของโครงการโดยมีการวิจัยศึกษาทดลองจริงถ้าพบข้อบกพร่องก็ทำการค้นคว้า แก้ไขปรับปรุงโครงการสามารถนำไปดำเนินการได้ด้วยดี

การนำไปใช้ นำเอาโครงการไปปฏิบัติโดยเชิญผู้รู้ หรือวิทยากรผู้เชี่ยวชาญในแต่ละด้านที่ต้องการให้มีการพัฒนา เพื่อมาทำการฝึกอบรมในสิ่งที่ผู้จัดทำโครงการไม่สามารถทำได้หรือขาดประสบการณ์

การประเมินผล ประเมินผลโครงการที่ว่าจะบรรลุจุดมุ่งหมายที่ตั้งไว้หรือไม่ โดยนำเอาข้อมูลต่าง ๆ มาพิจารณาอย่างมีเกณฑ์ และมีการประเมินผลทุกระยะเพื่อแก้ไขข้อบกพร่องต่อไป

ความต้องการในการพัฒนา ศิริินภา จามรมาน (2535 : เอกสารอัดสำเนา) ได้กล่าวไว้ในการบรรยายเรื่องการบริหารสำหรับผู้บังคับบัญชาว่า ความต้องการ (Needs) เป็นขั้นตอนที่สำคัญในทางพัฒนาคนอาจารย์ตัวอาจารย์เอง ต้องเป็นผู้ที่ต้องการให้มีการเปลี่ยนแปลง ในบางครั้งความต้องการการเปลี่ยนแปลงอาจมีแรงจูงใจ (Motivation) จากการอ่านตำราข้อมูล และผลงานวิจัยต่าง ๆ หรือจากนโยบายของผู้บริหาร

ดังที่กล่าวมาแล้ว การพัฒนาคนอาจารย์ คือ การเพิ่มประสิทธิภาพการสอน และวิธีการพัฒนาคนอาจารย์ที่ประสบผลดีเป็นที่ยอมรับกันโดยทั่วไปคือ การพัฒนาเชิงระบบ และการพัฒนาเชิงระบบให้ประโยชน์ต่อการพัฒนาอาจารย์ นำความสำเร็จมาสู่หน่วยงานเป็นส่วนมาก ผลที่ได้รับจากการพัฒนาอาจารย์ ดังที่ แพรวพราย รัตนดิลภพานิชย์ (2529 : 31-32) ได้กล่าวถึง ซึ่งสามารถสรุปประโยชน์ของการพัฒนาอาจารย์ได้ดังนี้

1. ช่วยทำให้ระบบวิธีการทำงานมีสมรรถภาพสูงขึ้น มีการติดต่อประสานงานที่ดีขึ้น
2. ช่วยกระตุ้นความสนใจในการทำงานของอาจารย์ ให้มีจิตใจรักงานและทำงานได้ผลมากขึ้นเมื่อได้รับความรู้จากการฝึกอบรม ความมากขึ้น สามารถนำเทคนิคและวิธีการใหม่ ๆ มาใช้ในการปฏิบัติงาน ซึ่งจะสามารถแก้ไขข้อบกพร่อง และปรับปรุงงานให้มีประสิทธิภาพอยู่เสมอเป็นวิธีการหนึ่งที่ทำให้เก

เลือกจาก ผู้ได้รับการฝึกอบรมมาแล้วและมีผลงาน ย่อมแสดงว่า การพัฒนาคณาจารย์เป็นการแนะแนวทางในความก้าวหน้าของบุคคลเพื่อสนองความต้องการของสังคม อันสอดคล้องกับภาวะเศรษฐกิจของแผนพัฒนาการศึกษาในระดับอุดมศึกษาฉบับที่ 8 (พ.ศ 2540 - 2544) จำเป็นต้องให้ความสำคัญในเรื่องประสิทธิภาพด้านการบริหาร การผลิตบัณฑิต การวิจัย และความคล่องตัวในการดำเนินงานด้านต่าง ๆ โดยมีนโยบายและมาตรการที่สำคัญ และเกี่ยวข้องกับการพัฒนาบุคลากรดังนี้

1. นโยบายเร่งรัดการผลิตบัณฑิตในสาขาวิชาที่ขาดแคลน ให้เพียงพอับความต้องการของประเทศ มีมาตรการในการดำเนินงาน เช่น เร่งพัฒนาและผลิตอาจารย์ประจำให้มีโอกาสได้ศึกษาต่อ ดูงาน และทำวิจัย

2. นโยบายส่งเสริมการวิจัย การสร้างองค์ความรู้ และเครือข่ายการเรียนรู้ของสถาบันอุดมศึกษาให้มากขึ้น มีมาตรการในการดำเนินงาน เช่น ให้สถาบันอุดมศึกษาพัฒนางานวิจัยให้สามารถนำไปปฏิบัติและใช้ในเชิงพาณิชย์ได้

3. นโยบายปรับปรุงโครงสร้าง และระบบบริหารมหาวิทยาลัยของรัฐให้มีความคล่องตัวและมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น มีมาตรการในการดำเนินงาน เช่น จัดให้มีการเพิ่มพูนศักยภาพด้านการบริหาร เตรียมบุคลากรและระบบงานเพื่อรับรองระบบงานใหม่

4. นโยบายเร่งรัดการผลิต และพัฒนาอาจารย์ประจำ ให้มีคุณวุฒิและประสบการณ์ทางวิชาการให้สูงขึ้น มีมาตรการในการดำเนินงาน เช่น จัดสรรทุนศึกษาต่อ ฝึกอบรม ดูงาน วิจัย ทั้งในและต่างประเทศให้มากเป็นพิเศษ

เป้าหมายด้านปริมาณการพัฒนาอุดมศึกษาในช่วงแผนพัฒนาระยะที่ 8 ให้เน้นโครงการพัฒนาอาจารย์ โดยพัฒนาคุณวุฒิของอาจารย์ประจำ ในปีสุดท้ายของแผนพัฒนาทุก สาขา วิชา

การพัฒนาอาจารย์จะไม่บังเกิดผลแต่ประการใดเลย หากจัดการพัฒนาขึ้นโดยที่ไม่มีความต้องการหรือจำเป็น ดังนั้นก่อนที่จะมีการพัฒนาอาจารย์ จึงจำเป็นต้องหาความต้องการของอาจารย์ก่อน ข้อสังเกตที่สำคัญคือ โครงการพัฒนาอาจารย์จะต้องได้รับความเห็นชอบสนับสนุนจากผู้บริหารเสียก่อน จึงจะสามารถดำเนินการไปโดยบรรลุเป้าหมายได้

ลักษณะกิจกรรมของการพัฒนาบุคลากรอาจารย์

ลักษณะการจัดอาจแตกต่างกันออกไป ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับสภาพแวดล้อมและความสำคัญ ของสถานศึกษานั้น ๆ แต่โดยทั่วไปแล้วลักษณะของกิจกรรมจะมีดังนี้

พัชรินทร์ จำรูญโรจน์ (2530 : 53-54) ได้กล่าวถึง ลักษณะการจัดกิจกรรมการพัฒนา บุคลากรในสถาบันอุดมศึกษาของไทยว่า จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยได้จัดกิจกรรมเพื่อการพัฒนา คณาจารย์ค่อนข้างกว้างขวางครอบคลุมในหลาย ๆ เรื่อง กิจกรรมหลัก ๆ ได้แก่ การประชุมพิเศษ และการสัมมนาอาจารย์ใหม่ การประชุมเชิงปฏิบัติการ การอภิปราย การบรรยายพิเศษ การผลิตเอกสารและสิ่งพิมพ์เป็นต้น มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ได้จัดกิจกรรมเพื่อพัฒนา คณาจารย์ ค่อนข้างกว้างขวางพอสมควร กิจกรรมหลัก ๆ คล้ายคลึงกันคือ การประชุมสัมมนา การฝึกอบรม การรวบรวม การเผยแพร่ข้อมูลในรูปเอกสารและสิ่งพิมพ์ การพัฒนาการเรียนการสอน ทั้งนี้การ พัฒนาคณาจารย์จะพัฒนา 3 กลุ่ม คือ ผู้บริหาร คณาจารย์ และนักศึกษาไปพร้อม ๆ กัน

มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ได้จัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาคณาจารย์คล้ายคลึงกัน กิจ กรรมหลักได้แก่ การประชุมเชิงปฏิบัติการ การอบรม การอภิปราย การบรรยายพิเศษเกี่ยวกับการ เรียนการสอน การสัมมนา การจัดพิมพ์และเผยแพร่เอกสารทางวิชาการเกี่ยวกับการเรียน การสอน

ชูชัย รัตนบุญญพงษ์ (2527:21-22) กล่าวถึงลักษณะกิจกรรมเพื่อพัฒนาคณาจารย์ ในสถาบันอุดมศึกษาของประเทศอังกฤษ สรุปได้ดังนี้

1. การฝึกอบรมหรือการประชุมเชิงปฏิบัติการ มักจะจัดตามความสนใจของผู้เข้ารับ การอบรม มีทั้งระยะสั้นและระยะยาว
2. การสัมมนาทางวิชาการ เป็นการสัมมนาเกี่ยวกับการศึกษา การแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและประสบการณ์ในปัญหาต่าง ๆ
3. การให้รางวัลสำหรับผู้มีผลงานดีเด่นประจำปี เพื่อเป็นการกระตุ้นความสนใจของ อาจารย์
4. การเผยแพร่ข่าว เช่น การจัดทำจุลสารเผยแพร่ผลงานวิจัย ความก้าวหน้าทางการ ศึกษา หรือสรุปย่อข่าว

ทิพวรรณ สีดลรัศมี (2527:19-20) ได้กล่าวถึงลักษณะการจัดกิจกรรมพัฒนาบุคลากร ของวิทยาลัยครูสรุปได้ดังนี้

1. การให้คำปรึกษาแก่อาจารย์ที่ต้องการปรับปรุงการสอน และประสบการณ์ต่าง ๆ

ในการเรียนการสอน

เอกสารและสิ่งพิมพ์ที่ส่งมอบไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

2. การจัดประชุมสัมมนา ประชุมเชิงปฏิบัติการ การศึกษาและดูงานนิทรรศการ ฝึกอบรมระยะสั้นระยะยาว ประชุมอภิปราย หรือเชิญวิทยากรมาบรรยาย มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็น และประสบการณ์ ส่วนระยะเวลาที่จัดกิจกรรมขึ้นอยู่กับความเหมาะสมของแต่ละกิจกรรม ซึ่งอาจใช้เวลาตั้งแต่ 1-2 ชั่วโมง ถึง 1 ภาคการศึกษา

3. การเผยแพร่ข่าวสารกับความก้าวหน้าทางวิชาการ และความรู้ต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง กับการเรียนการสอน เช่น เสนอข่าว ข้อคิดเห็น คำบรรยาย งานวิจัยใหม่ เผยแพร่ในรูปจุลสาร วารสาร

กิจกรรมพัฒนาบุคลากร เมธี ปิรันธนานนท์ (2529:114) ได้กำหนดชนิดของกิจกรรมในการพัฒนาไว้ดังนี้

ชนิดต่างๆ ของกิจกรรมและกลไกที่อาจเลือกใช้
ในการพัฒนาบุคลากร

การบรรยาย	การสอนแบบสำเร็จรูป	การจัดทัศนศึกษา
การประชุม	การประชุมย่อย	การเยี่ยมชมกิจกรรม
การสัมมนา	การมอบหมายงานพิเศษ	เทปบันทึกเสียง
การอภิปราย	เอกสารพิมพ์แจก	โทรทัศน์
การจัดการฝึกงาน	จัดรายวิชาให้เข้าเรียน	การเล่นเกมส์
การหมุนเวียนตำแหน่ง	การศึกษาเฉพาะกรณี	การเลียนแบบ
การทดลองการปฏิบัติงาน	ภาพยนตร์	การฝึกอบรม
การประชุมเชิงปฏิบัติการ	การใช้ครูผู้ช่วย	การสอนโดยครูพิเศษ
การศึกษาพิเศษ	โปรแกรมการแลกเปลี่ยน	การสาธิต
กิจกรรมรายบุคคล	การฝึกหัดแก้ปัญหา	การฝึกการประสานงาน
การระดมความคิด	การแสดงบทบาทสมมติ	โครงการวิจัย

การพัฒนาบุคลากรคณาจารย์นั้น มีวิธีการพัฒนาอยู่หลายวิธีและหลายทฤษฎี จึงจำเป็นต้องนำทฤษฎีการพัฒนาบุคลากรคณาจารย์ที่ดี และเหมาะสมของนักวิชาการศึกษา และให้ตรงกับความต้องการของคณาจารย์ของสถาบัน สำหรับกิจกรรมหรือวิธีการที่เป็นแนวทางการพัฒนาคณาจารย์ ดังนี้

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

1. การฟังคำบรรยาย (Lecture) หมายถึง การถ่ายทอดความรู้โดยคนเพียงคนเดียว สามารถกำหนดขอบเขตเนื้อหาวิชาไว้ในเวลาที่เหมาะสมได้

2. การประชุม (Conference) หมายถึง การประชุมเพื่ออภิปรายในระหว่างสมาชิกของกลุ่มมีประธานของที่ประชุมเป็นหัวหน้า มีหน้าที่กล่าวนำควบคุมไม่ให้ออกนอกเรื่อง รวมทั้ง กล่าวสรุป

3. การสัมมนา (Seminar) หมายถึง การที่บุคคลกลุ่มหนึ่งประชุม แลกเปลี่ยนความคิดเห็นภายใต้การนำของผู้เชี่ยวชาญ

4. การอภิปราย (Discussion) หมายถึง การซักถามเพื่อให้เกิดความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการทำงาน มีการอภิปรายแบบมีโครงสร้างและไม่มีโครงสร้าง

5. การจัดให้ฝึกงาน (Internship) หมายถึง การจัดส่งบุคลากรไปฝึกปฏิบัติงานในหน้าที่ที่ต้องการในหน่วยงานอื่น ๆ หรืออาจจะให้ฝึกในหน่วยงานเดียวกันก็ได้

6. การหมุนเวียนตำแหน่งหรือการสับเปลี่ยนหน้าที่ (Rotation) หมายถึง กิจกรรมที่จัดบุคลากรให้เหมาะสมกับตำแหน่งและความรู้ความสามารถ หรือใช้คนให้ถูกกับงาน

7. การทดลองปฏิบัติงาน (Probation) หมายถึง การให้บุคลากรทดลองทำงานอยู่ระยะหนึ่งในตำแหน่งใหม่ที่เห็นว่าเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ เมื่อเห็นว่าผลงานอยู่ในเกณฑ์มาตรฐานหรือมีประสิทธิภาพก็จะบรรจุลงในตำแหน่งนั้น ๆ ในเวลาต่อมา

8. การฝึกกับผู้ชำนาญการในสถานประกอบการ (Apprenticeship) หมายถึง การให้บุคลากรเข้าไปทำงานในฐานะผู้ช่วย เพื่อฝึกและพัฒนาทักษะ และทัศนคติให้ดีขึ้น

9. การประชุมเชิงปฏิบัติการ (Work Shop) หมายถึง การให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมฟังคำบรรยายในภาคเช้า และเข้าทดลองปฏิบัติตามเรื่องที่ได้เรียนตอนเช้า ในภาคบ่ายเป็นการฝึกปฏิบัติทันทีที่ได้เรียนมาใหม่ ๆ

10. การศึกษาพิเศษ (Special Education) หมายถึง การศึกษาเพิ่มเติม เพื่อเพิ่มพูนทักษะความรู้ให้กว้างขวางขึ้น โดยส่งเสริมให้มีโอกาสเข้าศึกษาบางวิชาในสถาบันการศึกษาชั้นสูง ศึกษาทางไปรษณีย์ในวิชาการที่เกี่ยวข้องกับงาน ศึกษาหาความรู้จากเอกสารอื่น ๆ ติดตามความเคลื่อนไหวของเหตุการณ์ภายในและภายนอกประเทศ สิ่งเหล่านี้ไม่ได้เพื่อรับปริญญา หรือประกาศนียบัตร

11. การระดมความคิด (Brainstorming) หมายถึง การกระตุ้นให้ได้ความคิดสร้างสรรค์โดยไม่ต้องกังวลว่าความคิดนั้นจะถูกต้องหรือไม่ และช่วยกันสรุปความคิดที่ดีที่สุด

12. การเรียนจากแบบเรียนสำเร็จรูปหรือแบบเรียนโปรแกรม (Programmed Texts and Instruction) หมายถึง การเรียนด้วยตนเองวิธีหนึ่ง หน่วยงานจัดทำแบบเรียนสำเร็จรูป มีคำแนะนำการดำเนินงานไม่ว่ากรณีใดทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

คำบรรยายทฤษฎี มีแบบฝึกหัด และเฉลยแบบฝึกหัดสำเร็จรูปอยู่ในหนังสือ นั้น ๆ

13. การประชุมย่อย (Sub-Meeting) หมายถึง การที่บุคคลกลุ่มเล็ก ๆ 2-3 คน มาช่วยกันปรึกษาหารือกัน เช่น เพื่อหาทางแก้ไขปรับปรุง

14. การมอบหมายงานพิเศษ (Special Assignments) หมายถึง การที่ผู้บริหารได้มอบหมายงานพร้อมทั้งอำนาจหน้าที่ให้กับผู้ปฏิบัติงานไปปฏิบัติแทน เพื่อจะดูว่าบุคคลนั้นมีความสามารถมากน้อยแค่ไหน

15. การศึกษาจากเอกสารที่พิมพ์แจก (Written Materials) หมายถึง กิจกรรมที่ส่งเสริมให้บุคลากรได้ศึกษาหาความรู้เกี่ยวกับข่าวสารทางวิชาการ เช่น การเผยแพร่งานวิจัย จัดทำวารสาร ให้ความรู้ หลักการทางการศึกษา

16. การจัดรายวิชาให้เข้าเรียน (The Course) หมายถึง การที่ทางสถานศึกษาได้คัดเลือกบุคลากรในสายวิชาที่ขาดความกระตือรือร้น หรือมีประสิทธิภาพไม่ดีเท่าที่ควรได้ศึกษาเพิ่มเติมในรายวิชานั้น ๆ ซึ่งอาจจะจัดในโรงเรียนหรือส่งไปตามวิทยาลัย หรือมหาวิทยาลัยก็ได้

17. การศึกษาเฉพาะกรณี (Case Study) หมายถึง ผู้สอนจะนำเรื่องบางเรื่องมาให้ ผู้เข้าร่วมอบรมศึกษาวิเคราะห์ แล้วแสดงความคิดเห็นพร้อมกับยกทฤษฎีมาอ้างอิง เป็นการนำเอาทฤษฎีมาประยุกต์

18. การแสดงบทบาทสมมติ (Role - Playing) หมายถึง การที่ผู้สอนกำหนดให้ นักเรียนหรือผู้เข้าร่วมอบรมคนใดคนหนึ่ง แสดงเป็นผู้ดำรงตำแหน่งใดตำแหน่งหนึ่งและกำหนดให้คนอื่นอีก 2-3 คน เป็นตัวประกอบมาแสดงหน้าชั้นให้นักเรียนอื่นดู เพื่อให้นักเรียนทุกคนเห็นภาพการปฏิบัติหรือวางตนอย่างใดอย่างหนึ่งตามที่ผู้สอนต้องการ

19. การจัดทัศนศึกษา (Field Trip) หมายถึง กิจกรรมที่จัดขึ้นเพื่อนำคณะครูไปเยี่ยมชมสถานที่ต่าง ๆ นอกชุมชน เพื่อสังเกตการสอนหรือการทำงาน

20. การเรียนแบบพฤติกรรม (Behavior-Modeling) หมายถึง บุคคลสามารถรับพฤติกรรมใหม่โดยการสังเกต และเลียนแบบจากพฤติกรรมที่เป็นตัวอย่าง ซึ่งการอบรมแบบนี้จะมีการอธิบาย และการสาธิตพฤติกรรมที่ถูกต้องให้ผู้เข้ารับการอบรมดู จากนั้นจึงให้ผู้เข้ารับการอบรมลองทำตามแบบอย่าง

21. การฝึกอบรม (Training) หมายถึง กิจกรรมการเรียนรู้เฉพาะอย่างของบุคคล เพื่อปรับปรุง และเพิ่มพูนความรู้ ความเข้าใจ ทักษะ และทัศนคติอันเหมาะสม จนสามารถก่อให้เกิดความเปลี่ยนแปลงในพฤติกรรม และทัศนคติเพื่อการปฏิบัติงานในหน้าที่

22. การสอนโดยครูพิเศษ (Coaching) หมายถึง การเชิญครู หรือผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้านมาให้ความรู้แก่บุคลากร เช่น คอมพิวเตอร์ การศึกษาเท่านั้น ไม่นอญญาติให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดลอกเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

23. การสาธิต (Demonstration) หมายถึง การจัดบุคคลหรือคณะบุคคลแสดงการทำงานผ่านขบวนการทั้งหมดเหมือนอย่างที่เขาทำจริง ๆ ในสถานการณ์จริง ๆ เพื่อให้สมาชิกในกลุ่มมีโอกาสสังเกตวิธีปฏิบัติ และปฏิบัติได้อย่างถูกต้อง

24. การเยี่ยมชมกิจการ (Inter Visitation) หมายถึง การที่ผู้บริหารได้พาบุคลากรในหน่วยงานไปดูกิจกรรม หรือการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นในสาขาวิชาที่หน่วยงานนั้น ๆ ต้องการช่วยให้บุคลากรได้เกิดความรู้ ความคิด และทำให้เกิดทัศนคติในการปฏิบัติงาน

25. กิจกรรมรายบุคคล (Individualized Activities) หมายถึง การจัดกิจกรรมให้แต่ละบุคคลไปปฏิบัติ เช่น การให้ไปเป็นวิทยากร (Speaker) การไปสังเกตคนอื่นปฏิบัติงาน (Observation)

26. การเล่นเกม (Game) หมายถึง การให้บุคคลได้เล่นเกมร่วมกัน เพื่อก่อให้เกิดความเข้าใจซึ่งกันและกัน และก่อให้เกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์

27. การฝึกหัดแก้ปัญหา (Problem Solving) หมายถึง การฝึกให้บุคลากรได้รู้จักการแก้ปัญหาต่าง ๆ กล้าตัดสินใจ ก่อให้เกิดการรู้วิธีป้องกันปัญหาและเกิดการเรียนรู้การวางแผน

28. การฝึกการประสาน (Cooperative Studies) หมายถึง การฝึกให้บุคลากรได้ เข้าใจการทำงานร่วมกัน ประสานงานกันเพื่อให้งานบรรลุวัตถุประสงค์ตามที่ต้องการ

29. โครงการวิจัย (Research Projects) หมายถึง การให้บุคลากรได้รู้และเข้าใจถึงวิธีการวิจัย เพื่อได้ทำการศึกษาหาวิธีการที่ดีมาแก้ปัญหาพัฒนาหน่วยงานต่อไป

30. โปรแกรมการแลกเปลี่ยน (Exchange Programs) หมายถึง การจัดโครงการการแลกเปลี่ยนระหว่างสถานศึกษา เช่น โครงการแลกเปลี่ยนครูผู้เชี่ยวชาญด้านบริหารงานเฉพาะด้าน เป็นต้น

31. ภาพยนตร์ (Film) หมายถึง การใช้ภาพยนตร์ หรือวีดิโอที่มีสาระความรู้ใหม่ ๆ สารคดีที่เกี่ยวข้องกับงานที่ปฏิบัติอยู่มาให้นักบุคลากรได้ศึกษากัน

32. เทปบันทึกเสียง (Recording) หมายถึง เทปบันทึกข่าวสารความรู้ต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับงานที่ปฏิบัติอยู่มาให้นักบุคลากรได้ศึกษาหาความรู้กัน

33. โทรทัศน์ (Television) หมายถึง การศึกษาหาความรู้จากการดูโทรทัศน์ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้กับงานที่ปฏิบัติอยู่ในหน้าที่ หรือในงานที่มีความสัมพันธ์กัน

สมาน รั้งสิโยกฤษฎี (2530 : 85) ได้กล่าวไว้ว่า สำนักงาน ก.พ.ในฐานะที่เป็นองค์การบริหารงานบุคคลกลางของรัฐ ประกอบกับกฎหมายได้กำหนดให้ทำหน้าที่ประสานงานและดำเนินการเกี่ยวกับพัฒนาข้าราชการพลเรือน ก็ได้ดำเนินการพัฒนาข้าราชการในหลายด้าน เช่น

ไม่ว่าการณ์ใด ๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

1. การปฐมนิเทศข้าราชการใหม่ อันได้แก่ การอบรมผู้ที่ผ่านการสอบแข่งขันตามโครงการสอบรวมของสำนักงาน ก.พ. ก่อนที่จะส่งไปบรรจุ และแต่งตั้งตามส่วนราชการต่าง ๆ
2. การอบรมเทคนิคการบริหาร อันได้แก่ อบรมเทคนิคการบริหารให้แก่ผู้ที่จะเป็นหัวหน้างานทั้งในระดับหัวหน้าแผนก (Supervisory Training) ระดับหัวหน้ากอง (Middle Management Training) และระดับนักบริหาร (Executive Development)
3. การอบรมเทคนิคในการฝึกอบรม อันได้แก่ การฝึกอบรมเทคนิค ในการฝึกอบรมแก่ผู้ที่มีหน้าที่เกี่ยวกับการอบรมข้าราชการในส่วนราชการต่าง ๆ ทั้งนี้เพื่อให้การอบรมข้าราชการในส่วนราชการต่าง ๆ มีประสิทธิภาพและถูกต้องตามหลักวิชาการยิ่งขึ้น

พณีส หันนาคินท์ (2526: 139-144) ได้กล่าวถึง วิธีการจัดโครงการและกิจกรรมเพื่อพัฒนาบุคลากรไว้ว่า กิจกรรมต่าง ๆ ที่จัดขึ้นจะต้องมุ่งต่อผลที่จะก่อให้เกิดการประสานงานและการร่วมมือกันเพื่อนำไปสู่จุดมุ่งหมายของโรงเรียน หรือระบบโรงเรียน เช่นอำเภอ จังหวัด ที่กำหนดไว้โดยชัดเจนแล้ว วิธีการและกิจกรรมต่าง ๆ ที่จะกล่าวต่อไปอาจนำไปปรับปรุงใช้ได้ในทุกระดับ และทุกประเภทของผู้ปฏิบัติกิจกรรมที่ใช้ในการส่งเสริมบุคลากรที่กำลังปฏิบัติงานแบ่งออกได้อย่างกว้าง ๆ เป็น 2 ประเภท คือ

1. กิจกรรมที่บุคลากรอาจทำตามลำพัง (Individual Activities) กิจกรรมนี้อาจจะกระทำเองโดยความสมัครใจ หรือโดยการส่งเสริมจากโรงเรียน หน้าที่ของครูใหญ่ในการส่งเสริมครูเป็นรายบุคคลก็คือ การกระตุ้น ชี้แนะ และพยายามสนับสนุนให้ครูได้กระทำกิจกรรมนั้น ๆ ตราบเท่าที่จะไม่เป็นผลเสียแก่โรงเรียนเป็นส่วนรวม เช่น การไปศึกษาต่อนั้นย่อมจะทำให้ครูนั้นเจริญขึ้นทั้งความรู้ และความสามารถในการสอน ตลอดจนการทำงานและโดยมากก็มักจะหมายความว่าได้รับเงินเดือนสูงขึ้นด้วย โดยเหตุนี้ครูที่สามารถจะไปศึกษาต่อได้ก็อยากจะไป ซึ่งจะต้องกระทบกระเทือนต่อการสอนและเพิ่มภาระให้แก่ผู้อื่นเป็นธรรมดา ดังนั้นครูใหญ่จึงควรมีนโยบายที่แน่นอนและเป็นที่ยอมรับกันในโรงเรียนนั้น ในอันที่จะอนุญาตให้ครูที่มีคุณสมบัติพอจะไปศึกษาต่อได้ ไปศึกษาต่อตามนโยบายที่ได้ตกลงกันได้และไม่ขัดต่อระเบียบการอื่น ๆ แต่การที่จะไม่ยอมให้ครูในโรงเรียนได้มีโอกาสไปแสวงหาความรู้เพิ่มเติม โดยเกรงจะเกิดความไม่สะดวกในการบริหารงานของโรงเรียนนั้น ทั้ง ๆ ที่พอจะทำได้ย่อมเป็นเครื่องแสดงความเห็นแก่ตัว และขาดคุณธรรมของครูใหญ่เอง กิจกรรมที่ครูอาจจะทำตามลำพัง คือ

- 1.1 การอ่าน หรือการแสวงหาความรู้ด้วยวิธีอื่น เช่น การฟังปาฐกถา การอภิปราย เป็นต้น

1.2 การค้นคว้าหรือการศึกษาทางด้านวิชาชีพและวิชาการ เช่น การเขียนตำรา

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนลิขสิทธิ์ไว้เพื่อประโยชน์ในการศึกษาวิจัยและพัฒนาเท่านั้น ไม่สามารถนำเอกสารนี้ไปเผยแพร่หรือทำซ้ำโดยไม่ได้รับอนุญาตจากเจ้าของลิขสิทธิ์ได้ หากฝ่าฝืนจะดำเนินการตามกฎหมายต่อไป

ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

1.3 การหมุนเวียนตำแหน่ง คือ การให้ผู้ปฏิบัติงานได้ผลัดเปลี่ยนกันไปทำหน้าที่อื่น ๆ บ้าง

1.4 การทดลองและวิจัย การวิจัยเป็นการแสวงหาความจริงจากข้อเท็จจริง หรือ ข้อมูลที่เสาะหามาเพื่อการสืบสาวลงไปจนทราบความจริง

1.5 การไปสังเกตการสอน หรือการทำงานในโรงเรียนอื่น กิจกรรมเช่นนี้ช่วยให้ไม่หลงผิดว่าสิ่งที่ตนทำไปนั้นเป็นการกระทำที่ดีที่สุดแล้ว

1.6 การมีส่วนร่วมในการบริหารงานของโรงเรียน ซึ่งเป็นการฝึกให้รู้จักการทำงานในฐานะผู้บริหารงาน

1.7 การลาหยุดเพื่อศึกษาต่อทั้งในและต่างประเทศ หลังจากที่ได้ทำการสอนมาพอสมควร

1.8 การติดตามความเจริญของตนเอง เป็นการประเมินผลความก้าวหน้าของตนเอง และปรับปรุงตัวเองอยู่เสมอ เช่น การสนทนาในเชิงวิชาการกับเพื่อนร่วมงาน เป็นต้น

2. กิจกรรมส่งเสริมครูประจำการที่จัดเป็นหมู่คณะ กิจกรรมประเภทนี้ผู้บริหารมักจะเป็นผู้ริเริ่มขึ้นเพื่อหวังที่จะปรับปรุงงานด้านต่าง ๆ ของโรงเรียนและในขณะเดียวกันก็เปิดโอกาสที่จะให้ครูผู้มีส่วนร่วมกิจกรรมเหล่านั้นได้ศึกษา ได้เข้าใจ และสามารถนำประสบการณ์ที่ได้นั้นไปปฏิบัติให้ได้ผลดียิ่งขึ้น เกิดความเจริญก้าวหน้าทางวิชาชีพครูด้วยกิจกรรมหมู่คณะ แบ่งออกได้เป็น 2 ประเภท คือ

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

2.2 การให้ผู้เข้าฝึกอบรม มีบทบาทร่วมกันในการพิจารณาปัญหา และหาทางแก้ปัญหาประกอบด้วย สัมมนา (Seminar) การประชุมปรึกษาหารือ (Conference) การอภิปรายกลุ่ม (Group Discussion) การจัดประชุมเชิงปฏิบัติการ (Work Shop) การสาธิต (Demonstration) การนิเทศ (Supervision) การสั่งสอนหรือการเสนอแนะ (Coaching) การศึกษาเฉพาะกรณี (Case Study) การฝึกฝนความไวต่อการเข้าใจ (Sensitivity Training) เป็นต้น

การจัดกิจกรรมการพัฒนานุเคราะห์ของวิทยาลัย สังกัดกรมอาชีวศึกษา มาลี วิทยุกุล (2523 : 34) ได้กล่าวถึง ลักษณะการจัดกิจกรรมการพัฒนานุเคราะห์ส่วนใหญ่ มักจะจัดหรือกำหนดกิจกรรมเพื่อพัฒนานุเคราะห์ไว้ 8 ประการ ได้แก่

1. การปฐมนิเทศ
2. การฝึกอบรม หรือการประชุมเชิงปฏิบัติการ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่ส่ง 3. การสัมมนาทางวิชาการ การศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

4. การเผยแพร่ข่าวสารทางวิชาการ
5. การจัดสัปดาห์ทางวิชาการ
6. การส่งเสริมให้มีการลาศึกษาต่อ
7. การแต่งตั้งโยกย้ายสับเปลี่ยนหน้าที่การงาน และ
8. การสังเกตเยี่ยมเยียนดูงาน และศึกษาวิธีการทำงาน

สุบิน แก้วยัง (2525: 118) ได้ทำการวิจัยเรื่อง โครงการเสนอเพื่อพัฒนาคณาจารย์ในวิทยาลัยครูพบว่า ความคิดเห็นของผู้บริหาร และอาจารย์ที่มีต่อการจัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาคณาจารย์ ผู้บริหาร และคณาจารย์มีความคิดเห็นตรงกันคือ ควรมีหน่วยงานพัฒนาคณาจารย์ เป็นหน่วยงานอิสระ โดยมีคณาจารย์จากทุกวิทยาลัยเป็นกรรมการร่วมดำเนินการ ตลอดจนให้ความช่วยเหลือจัดสรรงบประมาณจัดหาวิทยากร วัสดุอุปกรณ์ ผู้เข้าร่วมกิจกรรมควรมาจากทุกภาควิชา ทุกคนะจากวิทยาลัยครูในกลุ่มเดียวกัน ในรูปแบบของการประชุมเชิงปฏิบัติการ โดยเลือกใช้ให้ เหมาะสมกับเรื่องและกิจกรรมที่จัด

กรรณิการ์ พงษ์สนิท (2528 : จ-ช) ได้ทำการวิจัย เรื่อง การเสนอโครงการการพัฒนาคณาจารย์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ สรุปผลการวิจัยว่า กิจกรรมในการพัฒนาคณาจารย์จัดในรูปแบบของการประชุมสัมมนา การประชุมเชิงปฏิบัติการ การอภิปราย และการเผยแพร่เอกสารทางวิชาการต่าง ๆ ทั้งนี้จะมีหน่วยงานใดหน่วยงานหนึ่งรับผิดชอบโดยดำเนินงานอย่างเป็นอิสระ มีนโยบาย และแผนการดำเนินงานที่แน่นอน ด้วยความเห็นชอบของผู้บริหารระดับสูงของมหาวิทยาลัย การจัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาคณาจารย์ควรมีหน่วยงานกลางรับผิดชอบ

Hamlin Richard Vernon (1980 : 1429-1431-A) ได้ทำการวิจัยเรื่อง"คณาจารย์ของมหาวิทยาลัยชุมชน และมีความคิดเห็นด้านการบริหารเพื่อพัฒนาคณาจารย์พบว่า กิจกรรมที่บรรดาคณาจารย์ส่วนใหญ่กระตือรือร้น ที่จะให้ความร่วมมืออย่างแท้จริง ได้แก่ การเข้าร่วมประชุมในระดับวิชาชีพ โดยทางมหาวิทยาลัยเป็นผู้ออกค่าใช้จ่ายการใช้ผลการประเมิน ผลการสอนโดยมี นักศึกษาเป็นผู้ประเมินการอ่านวารสารในสาขาที่ตนถนัด และการเรียนวิชาชีพเพิ่มเติม โดยทางมหาวิทยาลัยเป็นผู้ออกค่าใช้จ่ายให้ และการวิจัยยังพบว่า การพัฒนาคณาจารย์ควรเริ่มจากคณาจารย์เอง โปรแกรมที่เริ่มจากผู้บริหารมักไม่ประสบผลสำเร็จ นอกจากนี้ยังขึ้นอยู่กับ ความแตกต่างระหว่างเจตคติของคณาจารย์ และผู้บริหารต้องการโปรแกรมการพัฒนาที่ต่างกันด้วย

ทัศนีย์ ศุภเมธี (2525 : 164) ได้ทำการวิจัยเกี่ยวกับ บทบาทด้านการพัฒนาอาจารย์ของอธิการวิทยาลัยครูพบว่า การปฏิบัติการพัฒนาคณาจารย์ของอธิการ ได้แก่ การประชุมอบรม สัมมนา การศึกษาต่อและบรรยายทางวิชาการ การผลิตเอกสารประกอบการสอน การเขียนบทความ และตำรา การวิจัยค้นคว้าและทดลองทางวิชาการ การสังเกตเยี่ยมเยียนดูงาน ศึกษางาน จากอาจารย์อาวุโส การทำงานเป็นโครงการในรูปคณะกรรมการ การสร้างบรรยากาศทางวิชาการ และกิจกรรมด้านอื่น ๆ วิธีการทั้งหมดผู้บริหารให้การสนับสนุน แต่อาจารย์เห็นว่า ผู้บริหารให้การสนับสนุนไม่เป็นไปตามความต้องการของคณาจารย์

งานวิจัยของ มาลี วิชญกุล (2523 : 34) ได้วิจัยเรื่อง ความคิดเห็นของผู้บริหาร และอาจารย์เกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรในวิทยาลัย สังกัดกรมอาชีวศึกษา พบว่า การพัฒนาบุคลากรที่ใช้วิธีการพัฒนา คือ การประชุมพิเศษ การฝึกอบรม การประชุมเชิงปฏิบัติการ การเผยแพร่ข่าวสารทางวิชาการ การส่งเสริมให้มีการศึกษาต่อ การสังเกต เยี่ยมเยียนดูงานและศึกษาวิธีการทำงาน และยังมีวิธีการพัฒนาอื่น ๆ คือ การสัมมนาทางวิชาการ การจัดสัปดาห์ทางวิชาการ และการแต่งตั้ง โยกย้ายสับเปลี่ยนหน้าที่การงาน

งานวิจัยของ ทัศนีย์ ศุภเมธี (2525 : ๑-๑) เรื่อง บทบาทด้านการพัฒนาอาจารย์อธิการวิทยาลัยครู พบว่า อธิการมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาคณาจารย์อยู่มาก เช่น การประชุม อบรม สัมมนา ศึกษาต่อ และการบรรยายทางวิชาการ การผลิตเอกสารประกอบการสอน เขียนบทความ และตำรา การวิจัยค้นคว้าและทดลองทางวิชาการ การสังเกต เยี่ยมเยียนดูงาน ศึกษางาน จากอาจารย์อาวุโส การทำงานเป็นโครงการ และทำเป็นรูปแบบคณะกรรมการ การสร้างบรรยากาศทางวิชาการ และกิจกรรมด้านอื่น ๆ แต่คณาจารย์เห็นว่า วิธีการดังกล่าว วิทยาลัยปฏิบัติน้อยไม่บ่อยครั้ง คณาจารย์มีความรู้และความต้องการเสริมความรู้ในบทบาท และภารกิจด้านการเรียนการสอนโดยเฉพาะอาจารย์หญิงมีความรู้ด้านพื้นฐานเพื่อการสอน วิธีการสอน การดำเนินการสอน และการประเมินผลการสอน และอาจารย์ชายมีความรู้ด้านการใช้สื่อการสอน คณาจารย์ที่มีตำแหน่งหน้าที่ในฐานะเป็นผู้บริหาร และอาจารย์มีความรู้และความต้องการเสริมความรู้ในด้านการดำเนินการสอนการใช้สื่อการสอน การจัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาคณาจารย์ ควรมีหน่วยกลางรับผิดชอบดำเนินการ และจัดกิจกรรมในลักษณะเป็นโครงการต่อเนื่องตลอดปีการศึกษา

สรุปได้ว่า ทฤษฎีและหลักการการพัฒนาบุคลากร ที่จะนำมาใช้เป็นแนวทางและกิจกรรมการพัฒนาคณาจารย์นั้น มีความหลากหลายในหลักการซึ่งสามารถสรุปได้ดังนี้

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 การปฐมนิเทศข้าราชการที่บรรจุใหม่
 - 2.2 การอบรมเทคนิคการบริหาร
 - 2.3 การอบรมเทคนิคในการฝึกอบรม
 - 2.4 การสัมมนาเพื่อแลกเปลี่ยนทัศนคติ ภายใต้ผู้เชี่ยวชาญ
 - 2.5 การทดลองปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดทักษะ
 - 2.6 การประชุมเชิงปฏิบัติการ เพื่อความเข้าใจในงานที่รับผิดชอบ
 - 2.7 การฝึกอบรมเพื่อยกมาตรฐานวิชาชีพให้สูงขึ้น

การบริหารทรัพยากรมนุษย์ทั้งระบบ ยังไม่สามารถตอบสนองต่อความเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ดังกล่าวได้อย่างมีประสิทธิภาพเนื่องจากขาดการเตรียมการและฝึกอบรมบุคลากรด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์เพื่อรองรับปัญหาดังกล่าว

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาถึง ความต้องการการพัฒนาของอาจารย์สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล ซึ่งมีรายละเอียดเกี่ยวกับวิธีดำเนินการวิจัยดังต่อไปนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล
3. วิธีรวบรวมข้อมูล
4. การวิเคราะห์ข้อมูล

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ประกอบด้วย อาจารย์ประจำสถาบันเทคโนโลยีราชมงคล ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล ในปีการศึกษา 2538-2539 ที่ปฏิบัติราชการไม่น้อยกว่า 1 ปี (นับตั้งแต่วันบรรจุ) จำนวน 8 คณะ 14 วิทยาเขต รวมประชากรทั้งสิ้น 1,993 คน แบ่งเป็นอาจารย์สังกัดคณะ จำนวน 320 คน และอาจารย์สังกัดวิทยาเขต จำนวน 1,673 คน

กลุ่มตัวอย่าง จากประชากรอาจารย์ที่สังกัดคณะ 320 คน กำหนดขนาดตัวอย่างโดยใช้ตาราง Krejcie และ Morgan ได้กลุ่มตัวอย่าง 255 คน จากประชากรอาจารย์ที่สังกัดวิทยาเขต จำนวน 1,673 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตาราง Krejcie และ Morgan ได้กลุ่มตัวอย่าง 315 คน เมื่อได้ขนาดของกลุ่มตัวอย่างของแต่ละกลุ่มแล้ว นำมาเทียบบัญญัติไตรยางค์ จำนวนอาจารย์ที่สังกัดคณะและอาจารย์ที่สังกัดวิทยาเขต ดังรายละเอียดตามตารางที่ 1 และ 2

ตารางที่ 1

แสดงจำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง สังกัดคณะ

สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล	ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง
1. คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม	22	18
2. คณะคหกรรมศาสตร์	37	29
3. คณะบริหารธุรกิจ	57	45
4. คณะวิศวกรรมศาสตร์	61	49
5. คณะวิศวกรรมและเทคโนโลยีการเกษตร	27	21
6. คณะศิลปกรรม	57	45
7. คณะศิลปศาสตร์	36	29
8. คณะศึกษาศาสตร์	23	19
รวม	320	255

ตารางที่ 2

แสดงจำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง สังกัดวิทยาเขต

สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล	ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง
1. วิทยาเขตเทคนิคกรุงเทพฯ	409	77
2. วิทยาเขตพระนครเหนือ	157	30
3. วิทยาเขตอุเทนถวาย	108	20
4. วิทยาเขตนนทบุรี	152	29
5. วิทยาเขตเทเวศน์	44	8
6. วิทยาเขตชุมพรเขตรอุดมศักดิ์	70	13
7. วิทยาเขตปทุมธานี	52	10
8. วิทยาเขตจักรพงษ์ภูวนารถ	75	14
9. วิทยาเขตบพิตรพิมุข จักรวรรดิ	73	14
10. วิทยาเขตบพิตรพิมุข มหาเมฆ	91	17
11. วิทยาเขตพัฒนวิชาการพระนคร	139	26

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 2 (ต่อ)

สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล	ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง
12. วิทยาเขตไซติเวช	86	16
13. วิทยาเขตพระนครใต้	109	21
14. วิทยาเขตเพาะช่าง	108	20
รวม	1,673	315

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัยในครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยได้ปรับปรุงและพัฒนาจากแบบสอบถามของ มานพ สุดสงวน และพรศรี หนูสง โดยใช้กรอบแนวคิดจาก มานพ สุดสงวน และ รศ.ดร. เมธี ปิณฑนนท์ โดยมีขั้นตอนในการสร้างเครื่องมือ 6 ขั้นตอน ดังนี้

1. ศึกษาทฤษฎี เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องแล้วนำข้อมูลที่ได้มาสร้างแบบสอบถาม โดยยึดวัตถุประสงค์ของการวิจัยในครั้งนี้
2. ศึกษา และกำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัย
3. สร้างแบบสอบถาม โดยขออนุญาตนำแบบสอบถามของ มานพ สุดสงวน ซึ่งทำการวิจัยเรื่อง การศึกษาความต้องการการพัฒนาคณาจารย์ สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง พ.ศ. 2537 และของ พรศรี หนูสง ซึ่งทำการวิจัยเรื่อง การศึกษาความต้องการวิธีการพัฒนาครูของผู้บริหาร โรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา เขตการศึกษา 3 พ.ศ. 2538 มาปรับปรุงใช้ในการสร้างแบบสอบถาม ซึ่งแบบสอบถามทั้งหมดแบ่งเป็น 3 ตอน คือ

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะคำถามที่ใช้เป็นการเลือกตอบ (Check List) จำนวน 15 ข้อ

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามข้อมูลลักษณะมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ของ Likert คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด สอบถามความคิดเห็นของอาจารย์เกี่ยวกับความต้องการการพัฒนาคณาจารย์ในด้านวิชาชีพเฉพาะสาขา ด้านวิทยาการการสอน ด้านวิชาการอื่น ๆ และด้านความต้องการเกี่ยวกับวิธีการพัฒนาของอาจารย์ โดยมีจำนวนค่า

เอกถามทั้งสิ้น 70 ข้อ แยกออกเป็นด้านต่าง ๆ ดังนี้

ไม่ผ่านการใดทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ด้านวิชาชีพเฉพาะสาขา จำนวน 8 ข้อ

ด้านวิทยาการการสอน จำนวน 11 ข้อ

ด้านวิชาการอื่น ๆ ที่เน้นบทบาทหน้าที่ของอาจารย์ในสถาบัน จำนวน

18 ข้อ

ด้านความต้องการเกี่ยวกับวิธีการพัฒนาของอาจารย์ จำนวน 33 ข้อ

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามปลายเปิด และข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับความต้องการด้านต่าง ๆ ของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 3 ข้อ

4. นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้น นำเสนออาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ เพื่อตรวจสอบแนะนำแก้ไข

5. นำแบบสอบถามที่ได้รับคำแนะนำ แก้ไขจากผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ แล้วให้ผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือ เพื่อนำมาปรับปรุงแก้ไขด้านเนื้อหา ภาษาที่ใช้ แล้วนำไปทดลองกับกลุ่มตัวอย่าง หลังจากนั้นปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถามอีกครั้ง เพื่อให้เป็นแบบสอบถามที่สมบูรณ์ ซึ่งผู้ทรงคุณวุฒิ ดังกล่าวประกอบด้วย

5.1 ศาสตราจารย์ ดร.อมรรัตน์ เจริญชัย

คณบดี คณะศึกษาศาสตร์ สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล

5.2 รองศาสตราจารย์นวลแข ปาลีวิช

รองอธิการบดี สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล

5.3 รองศาสตราจารย์สมทรง สีตลาพันธ์

รองคณบดี บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีปทุม

5.4 ผู้ช่วยศาสตราจารย์จริยา ห้าสีตพานิชกุล

รองอธิการบดี สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล

5.5 ผู้ช่วยศาสตราจารย์อารมณ์ บางเจริญพรพงศ์

รองคณบดี คณะศึกษาศาสตร์ สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล

6. นำแบบสอบถาม ไปทำการทดลองใช้ (Try out) กับอาจารย์ในคณะและวิทยาเขต สังกัดสถาบันเทคโนโลยีราชมงคล ในเขตจังหวัดใกล้เคียงที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง คือ วิทยาเขตพระนครศรีอยุธยา วาสูกี จำนวน 10 คน วิทยาเขตวังไกลกังวล จำนวน 10 คน และ วิทยาเขตบางพระ จำนวน 10 คน รวมกลุ่มทดลองทั้งสิ้น 30 คน แล้วนำข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามมาวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่น ด้วยวิธีหาสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ของ Cronbach กำหนดค่าความเชื่อมั่นที่ระดับ 0.80 ขึ้นไป ผลปรากฏว่า ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามตอนที่ 2 เกี่ยวกับด้านวิชาชีพเฉพาะสาขา เท่ากับ 0.81 ด้านวิทยาการการสอน เท่ากับ

กับ 0.89 ด้านวิชาการด้านอื่น ๆ ที่เน้นบทบาทและหน้าที่ของอาจารย์ในสถาบัน เท่ากับ 0.95 ด้านวิธีการการพัฒนาที่อาจารย์ต้องการ เท่ากับ 0.81 ภาพรวมค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.84

7. นำข้อเสนอแนะ และข้อบกพร่องจากแบบสอบถามหรือเครื่องมือที่ไปทดลองใช้ มาปรับปรุงแก้ไข แล้วจึงนำไปใช้เป็นเครื่องมือเก็บข้อมูลในการวิจัย

วิธีรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ เก็บจากอาจารย์ประจำที่สอนมาแล้วไม่น้อยกว่า 1 ปี ในคณะและวิทยาเขตของสถาบันเทคโนโลยีราชมงคล ในเขตกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล ที่ระบุไว้ในตารางที่ 1,2 ซึ่งผู้วิจัยได้ดำเนินการดังนี้

1. ทำหนังสือจากบัณฑิตศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง เพื่อขออนุญาตคณบดี และผู้อำนวยการวิทยาเขต เก็บรวบรวมข้อมูลสถานศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง

2. นำหนังสือจากบัณฑิตศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง พร้อมแบบสอบถาม นำส่งและเก็บรวบรวมแบบสอบถามคืนด้วยตนเอง ได้รับแบบสอบถามคืน จำนวน 555 ฉบับ เมื่อตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามที่สมบูรณ์ทั้งหมด คิดเป็นร้อยละ 97.37

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลโดยเสนอเป็น ตารางหาค่าร้อยละประกอบคำอธิบาย

ตอนที่ 2 ลักษณะคำถามเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด การทำคะแนนเป็น 5, 4, 3, 2 และ 1 ตามลำดับนำคะแนนที่ได้มาวิเคราะห์เป็นรายข้อ รายด้าน และรวมทุกด้าน โดยใช้สถิติค่าเฉลี่ย (X) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) การแปลความหมายของระดับความต้องการตามเกณฑ์ของ ประคอง กรรณสูต (2529:77) ต่อไปนี้

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

คะแนนเฉลี่ยระหว่าง 4.50- 5.00 หมายถึง ระดับความต้องการ มากที่สุด
 คะแนนเฉลี่ยระหว่าง 3.50- 4.49 หมายถึง ระดับความต้องการ มาก
 คะแนนเฉลี่ยระหว่าง 2.50- 3.49 หมายถึง ระดับความต้องการ ปานกลาง
 คะแนนเฉลี่ยระหว่าง 1.50- 2.49 หมายถึง ระดับความต้องการ น้อย
 คะแนนเฉลี่ยระหว่าง 1.00- 1.49 หมายถึง ระดับความต้องการ น้อยที่สุด

และเปรียบเทียบความต้องการเกี่ยวกับการพัฒนาของอาจารย์ และวิธีการพัฒนาของอาจารย์
 ที่สังกัดคณะ และวิทยาเขต โดยภาพรวม รายด้าน และรายข้อ ทดสอบด้วย t-test_โดยใช้
 โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS/PC+ (Statistical Package for the Social Sciences/Personal
 Computer Plus)

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามปลายเปิดเกี่ยวกับความคิดเห็นอื่น ๆ และข้อเสนอแนะ
 เพิ่มเติมของผู้ตอบแบบสอบถาม ใช้วิธีสรุปเรียงตามลำดับความสำคัญตามความถี่ของความ
 คิดเห็น



บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาความต้องการการพัฒนาของอาจารย์สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล ในเขตกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล ผู้วิจัยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS/PC+ (Statistical Package for the Social Sciences/Personal Computer Plus) ในการวิเคราะห์ข้อมูล โดยวิเคราะห์ข้อมูลในรูปตารางประกอบคำบรรยาย เป็น 3 ตอน คือ

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับความต้องการการพัฒนาของอาจารย์ด้านต่าง ๆ และความต้องการเกี่ยวกับวิธีการพัฒนาที่อาจารย์ต้องการ โดยใช้สถิติค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) แล้วเปรียบเทียบความต้องการเกี่ยวกับการพัฒนาอาจารย์ในด้านต่าง ๆ และวิธีการพัฒนาอาจารย์ ที่สังกัดคณะ และวิทยาเขต โดยภาพรวมรายด้าน และรายข้อ

ตอนที่ 3 สรุปผลแบบสอบถามปลายเปิด โดยใช้วิธีเรียงแต่ละด้านตามลำดับความสำคัญของความถี่

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตาม เพศ อายุ วุฒิการศึกษา ตำแหน่ง การลาศึกษาต่อ การฝึกอบรมและดูงาน การได้รับทุนทำวิจัย การเขียนหรือแปลงานทางวิชาการ เป็นต้น โดยเสนอในรูปตารางประกอบคำบรรยาย ดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3

แสดงจำนวน และค่าร้อยละเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม		จำนวน N = 555	ร้อยละ
1. เพศ	ชาย	237	42.7
	หญิง	318	57.3
2. อายุ	20 - 30 ปี	124	22.3
	31 - 40 ปี	201	36.2
	41 - 50 ปี	158	28.5
	มากกว่า 50 ปี ขึ้นไป	72	13.0
3. วุฒิการศึกษาสูงสุด	ปริญญาตรี	274	49.3
	ปริญญาโท	269	48.5
	สูงกว่าปริญญาโท	12	2.2
4. ท่านเป็นอาจารย์ประจำ	คณะ	249	44.9
	วิทยาเขต	306	55.1
5. ปัจจุบันดำรงตำแหน่งทางวิชาการ	อาจารย์	500	90.1
	ผู้ช่วยศาสตราจารย์	48	8.6
	รองศาสตราจารย์	7	1.3

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 3 (ต่อ)

ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม (ตั้งแต่ ข้อ 6-11 ในขณะที่รับราชการที่สถาบันจนถึงปัจจุบัน)		จำนวน N = 555	ร้อยละ
6. ได้ลาศึกษาต่อในประเทศหรือไม่	ไม่เคย	358	64.5
	เคย	197	35.5
7. ได้ลาศึกษาต่อที่ต่างประเทศหรือไม่	ไม่เคย	520	93.7
	เคย	35	6.3
8. ได้ทุนไปฝึกอบรมและดูงานภายในประเทศ	ไม่เคย	375	67.6
	เคย	180	32.4
9. ได้ทุนไปฝึกอบรมและดูงานที่ต่างประเทศ	ไม่เคย	358	64.5
	เคย	197	35.5
10. ได้รับทุนไปทำวิจัยภายในประเทศ	ไม่เคย	497	89.5
	เคย	58	10.5
11. ได้รับทุนไปทำวิจัยที่ต่างประเทศ	ไม่เคย	543	97.8
	เคย	12	2.2

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 3 (ต่อ)

ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม		จำนวน N = 555	ร้อยละ
12. ในขณะรับราชการที่สถาบันท่านได้ แปล เรียบเรียง เขียนตำรา	ไม่เคย	324	58.4
	เคย	231	41.6
13. ในขณะรับราชการที่สถาบันท่านได้เขียนบทความ ทางวิชาการ และได้รับการเผยแพร่	ไม่เคย	382	68.8
	เคย	173	31.2
14. ในช่วงระยะเวลา 3 ปีที่ผ่านมาท่านได้รับการ สนับสนุนให้เข้าร่วมประชุม/สัมมนา และฝึก อบรมภายนอกสถาบัน โดยสถาบันอื่นเป็นผู้ จัดภายในประเทศ	ไม่ได้เข้าร่วมฯ	167	30.1
	เข้าร่วมฯ	388	69.9
15. ในช่วงระยะเวลา 3 ปีที่ผ่านมา สถานศึกษา ของท่านได้จัดการฝึกอบรม เพื่อพัฒนา บุคลากรของสถาบัน ทั้งภายในและภาย นอกสถานที่	ไม่ได้จัดการฝึก	69	12.4
	อบรมจัดการฝึก อบรม	486	87.6
รวม		555	100

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 3 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นอาจารย์สถาบันเทคโนโลยีราชมงคลในเขตกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล ที่สังกัดคณะ และสังกัดวิทยาเขตจำนวน 22 แห่ง รวมจำนวนกลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น 555 คน มีข้อมูลทั่วไปดังนี้

เพศ ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 318 คน คิดเป็นร้อยละ 57.3 และเพศชาย จำนวน 237 คน คิดเป็นร้อยละ 42.7

อายุ กลุ่มใหญ่ที่สุดอายุตั้งแต่ 31-40 ปี คิดเป็นร้อยละ 36.2 รองลงมาคืออายุตั้งแต่ 41-50 ปี คิดเป็นร้อยละ 22.3 และอายุระหว่าง 51-60 ปี คิดเป็นร้อยละ 13

วุฒิการศึกษา ส่วนใหญ่จะมีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 274 คน คิดเป็นร้อยละ 49.3 รองลงมาระดับปริญญาโท จำนวน 269 คน คิดเป็นร้อยละ 48.5 และสูงกว่าปริญญาโท จำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 2.2

เป็นอาจารย์ประจำ ส่วนใหญ่จะเป็นอาจารย์ประจำวิทยาเขต จำนวน 306 คน คิดเป็นร้อยละ 55.1 และเป็นอาจารย์ประจำคณะ จำนวน 249 คน คิดเป็นร้อยละ 44.9

ปัจจุบันดำรงตำแหน่ง ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ดำรงตำแหน่งอาจารย์ จำนวน 500 คน คิดเป็นร้อยละ 90.1 ผู้ช่วยศาสตราจารย์ จำนวน 48 คน คิดเป็นร้อยละ 8.6 และรองศาสตราจารย์ จำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 1.3

ลาศึกษาต่อในประเทศ ส่วนใหญ่ไม่เคยลาศึกษาต่อในประเทศ จำนวน 358 คน คิดเป็นร้อยละ 64.5 และเคยลาศึกษาต่อในประเทศ จำนวน 197 คน คิดเป็นร้อยละ 35.5

ทุนไปฝึกอบรมและดูงานภายในประเทศ ส่วนใหญ่ไม่เคยได้รับทุนไปฝึกอบรมและดูงานภายในประเทศ จำนวน 375 คน คิดเป็นร้อยละ 67.6 และไม่เคยได้รับทุนไปฝึกอบรมและดูงานภายในประเทศ จำนวน 180 คน คิดเป็นร้อยละ 32.4

ทุนไปฝึกอบรมและดูงานที่ต่างประเทศ ส่วนใหญ่ไม่เคยได้รับทุนไปฝึกอบรมและดูงานที่ต่างประเทศ จำนวน 358 คน คิดเป็นร้อยละ 64.5 และเคยได้รับทุนไปฝึกอบรมและดูงานที่ต่างประเทศ จำนวน 197 คน คิดเป็นร้อยละ 35.5

ขณะรับราชการที่สถาบันท่านได้เขียนบทความทางวิชาการและได้รับการเผยแพร่ ส่วนใหญ่ไม่เคยได้เขียนบทความทางวิชาการ จำนวน 382 คน คิดเป็นร้อยละ 68.8 และเคยได้เขียนบทความทางวิชาการและได้รับการเผยแพร่ จำนวน 173 คน คิดเป็นร้อยละ 31.2

ในช่วงระยะเวลา 3 ปี ที่ผ่านมาท่านได้รับการสนับสนุนให้เข้าร่วมประชุมสัมมนา และฝึกอบรมภายนอกสถาบันโดยสถาบันอื่นเป็นผู้จัดภายในประเทศ ส่วนใหญ่ได้เข้าร่วมประชุม/สัมมนา และฝึกอบรมภายนอกโดยสถาบันอื่นเป็นผู้จัดภายในประเทศ จำนวน 388 คน คิดเป็นร้อยละ 69.9 และไม่เข้าร่วมประชุม/สัมมนา และไม่ฝึกอบรมภายนอกสถาบันโดยสถาบันอื่นเป็นผู้จัดภายในประเทศ จำนวน 167 คน คิดเป็นร้อยละ 30.1

ในช่วงระยะเวลา 3 ปี สถานศึกษาของท่านได้จัดการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาบุคลากรของสถาบันทั้งภายในและภายนอกสถานที่ ส่วนใหญ่จัดการฝึกอบรม จำนวน 486 คน คิดเป็นร้อยละ 87.6 และไม่ได้จัดการฝึกอบรม จำนวน 69 คน คิดเป็นร้อยละ 12.4

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ความต้องการการพัฒนาของ อาจารย์ด้านต่าง ๆ และความต้องการเกี่ยวกับวิธีการพัฒนาที่อาจารย์ต้องการ ของสถาบันเทคโนโลยีราชมงคลในเขตกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล

ผู้วิจัยได้นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลในรูปตารางประกอบคำบรรยาย เป็น 4 ตอน ดังนี้

2.1 ผลการวิเคราะห์ความต้องการการพัฒนาของอาจารย์ สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล ในเขตกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล เกี่ยวกับการพัฒนาอาจารย์ 3 ด้าน คือ ด้านวิชาชีพ เฉพาะสาขา ด้านวิทยาการการสอน และด้านวิชาการอื่น ๆ ที่เน้นบทบาทและหน้าที่ของอาจารย์ในสถาบัน

2.2 ผลการวิเคราะห์ความต้องการของอาจารย์ในสถาบันเทคโนโลยีราชมงคล เกี่ยวกับวิธีการในการพัฒนาของอาจารย์

2.3 ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบความต้องการเกี่ยวกับการพัฒนาระหว่างอาจารย์ที่สังกัดคณะกับอาจารย์ที่สังกัดวิทยาเขต

2.4 ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบความต้องการเกี่ยวกับ วิธีการพัฒนาระหว่างอาจารย์ที่สังกัดคณะกับอาจารย์ที่สังกัดวิทยาเขต

2.1 ผลการวิเคราะห์ความต้องการการพัฒนาของอาจารย์ สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล ในเขตกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล เกี่ยวกับการพัฒนาอาจารย์ 3 ด้าน คือ ด้านวิชาชีพ เฉพาะสาขา ด้านวิทยาการการสอน และด้านวิชาการอื่น ๆ ที่เน้นบทบาทและหน้าที่ของอาจารย์ ในสถาบัน ดังตารางที่ 4 - 7

ตารางที่ 4

แสดงค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความต้องการการพัฒนาความรู้ของอาจารย์ สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล ในเขตกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล
ด้านวิชาชีพเฉพาะสาขา

ความต้องการการพัฒนาความรู้ ด้านวิชาชีพเฉพาะสาขา	N = 555		ระดับ ความต้องการ	ลำดับ ที่
	\bar{X}	S.D.		
1. การพัฒนาความรู้ในวิชาที่สอน	4.60	.70	มากที่สุด	1
2. การพัฒนาความรู้ในสาขาวิชาที่สัมพันธ์กับวิชาที่สอน	4.15	.68	มาก	7
3. การพัฒนาความรู้ในสาขาวิชาอื่น ๆ ที่แตกต่างไปจาก สาขาวิชาที่สอน	3.53	.80	มาก	8
4. การหาประสบการณ์ด้านการปฏิบัติงานในสาขาวิชา ที่สอน	4.45	.70	มาก	3
5. การเรียนรู้เทคโนโลยีขั้นสูงที่เกี่ยวข้องกับวิชาที่สอน	4.51	.68	มากที่สุด	2
6. การได้รับการฝึกปฏิบัติการใช้เครื่องมือ อุปกรณ์ที่ทันสมัย ที่เกี่ยวกับวิชาที่สอน	4.41	.83	มาก	4
7. การเรียนรู้วิธีการนำคอมพิวเตอร์มาใช้ในการทำงานที่เกี่ยวข้องกับสาขาวิชาที่สอน	4.33	.90	มาก	6
8. การรับทราบข่าวสาร ข้อมูล แสดงความก้าวหน้าทาง วิชาที่สอน	4.38	.80	มาก	5
รวม	4.29	.50	มาก	

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4 พบว่า อาจารย์สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล ในเขตกรุงเทพมหานคร และ ปริมณฑลมีความต้องการการพัฒนาของอาจารย์ ด้านวิชาชีพเฉพาะสาขา ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.29$)

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีระดับความต้องการอยู่ในระดับมากที่สุด 2 ข้อ โดยมีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือข้อ 1 การพัฒนาความรู้ในวิชาที่สอน ($\bar{X} = 4.60$) รองลงมาคือ ข้อ 5 การเรียนรู้เทคโนโลยีขั้นสูงที่เกี่ยวข้องกับวิชาที่สอน ($\bar{X} = 4.51$) ข้อ 4 การหาประสบการณ์ด้านการปฏิบัติงานในสาขาวิชาที่สอน ($\bar{X} = 4.45$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ข้อ 3 การพัฒนาความรู้ในสาขาวิชาอื่น ๆ ที่แตกต่างไปจากสาขาวิชาที่สอน ($\bar{X} = 3.53$)



ตารางที่ 5

แสดงค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความต้องการการพัฒนาความรู้ของอาจารย์
สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล ในเขตกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล
ด้านวิทยาการการสอน

ความต้องการ การพัฒนาความรู้ ด้านวิทยาการการสอน	N = 555		ระดับ ความต้องการ	ลำดับ ที่
	\bar{X}	S.D.		
1. การศึกษาและฝึกปฏิบัติเกี่ยวกับวิธีการสอนแบบ ต่าง ๆ ที่เหมาะสมกับวิชาที่ท่านสอน	4.17	.82	มาก	3
2. การศึกษาเกี่ยวกับวิธีการวิเคราะห์หลักสูตร และเนื้อหาวิชาที่สอน	4.02	.84	มาก	5
3. การศึกษาเกี่ยวกับวิธีการกำหนดวัตถุประสงค์ และจุดมุ่งหมายการเรียนการสอน	3.91	.84	มาก	6
4. การศึกษาเกี่ยวกับการทำโครงการสอน และ แผนการสอน	3.86	.89	มาก	9
5. การศึกษาเกี่ยวกับวิธีการผลิตสื่อการสอน เช่น แผ่นใส สไลด์ และวิดีโอ เพื่อใช้ประกอบการสอน	4.06	.87	มาก	4
6. การศึกษา การนำคอมพิวเตอร์มาช่วยสอน	4.20	.87	มาก	2
7. การศึกษาวิธีการประเมินผลการเรียนรู้ของนัก ศึกษา	3.90	.88	มาก	7
8. การศึกษาวิธีการวิเคราะห์ข้อสอบ เพื่อเก็บข้อสอบ ไว้ใช้ในครั้งต่อไป	3.83	.89	มาก	10
9. การศึกษาวิธีการให้คะแนน และการจัดระดับ คะแนน(ให้เกรด) นักศึกษา	3.72	.87	มาก	11
10. การศึกษาวิธีการประเมินผลการสอนของผู้สอน	3.88	.87	มาก	8
11. การเรียนรู้วิชาการใหม่ ๆ ทางการศึกษา	4.28	.79	มาก	1
รวม	3.98	.62	มาก	

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับกรใช้เฉพาะในการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า

ไม่ว่ากรณีใดทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 5 พบว่า อาจารย์สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑลมีความต้องการการพัฒนาของอาจารย์ ด้านวิทยาการการสอน ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.98$)

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีระดับความต้องการอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยมีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ข้อ 11 การเรียนรู้วิชาการใหม่ ๆ ทางการศึกษา ($\bar{X} = 4.28$) รองลงมาคือ ข้อ 6 การศึกษาการนำคอมพิวเตอร์มาช่วยสอน ($\bar{X} = 4.20$) ข้อ 1 การศึกษาและฝึกปฏิบัติเกี่ยวกับวิธีการสอนแบบ ต่าง ๆ ที่เหมาะสมกับวิชาที่สอน ($\bar{X} = 4.17$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ข้อ 9 การศึกษาวิธีการให้คะแนน และการจัดระดับคะแนน (ให้เกรด) นักศึกษา ($\bar{X} = 3.72$)



ตารางที่ 6

แสดงค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความต้องการการพัฒนาความรู้ของอาจารย์
สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล ในเขตกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล ด้านวิชาการอื่น ๆ
ที่เน้นบทบาทและหน้าที่ของอาจารย์ในสถาบัน

ความต้องการการพัฒนาด้านวิชาการอื่น ๆ ที่เน้นบทบาทและหน้าที่ของอาจารย์ในสถาบัน	N = 555		ระดับ ความต้องการ	ลำดับ ที่
	\bar{X}	S.D.		
1. การพัฒนาความรู้ในหลักการและระเบียบวิธีการ วิจัย	3.95	.82	มาก	9
2. การพัฒนาความรู้เทคนิคและการดำเนินการวิจัย	3.92	.82	มาก	13
3. การพัฒนาทางด้านสถิติที่ใช้ในการวิจัย	3.87	.86	มาก	16
4. การพัฒนาการใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์ในการวิจัย	3.99	.87	มาก	5
5. การพัฒนาความรู้เกี่ยวกับการเขียนโครงการ เพื่อการวิจัย	3.90	.90	มาก	15
6. การพัฒนาความรู้ การนำเสนอเพื่อเผยแพร่ผลงาน วิจัย	3.93	.87	มาก	11
7. การพัฒนาความรู้ ความสามารถในการใช้ คอมพิวเตอร์เพื่อการศึกษ	4.17	.82	มาก	3
8. การพัฒนาความรู้ วิธีการเขียนตำรา และบทความ ทางวิชาการ	4.17	.80	มาก	2
9. การพัฒนาความรู้ ความสามารถจัดการฝึกอบรม และการจัดการสัมมนาทางวิชาการ	3.98	.82	มาก	6
10. การพัฒนาความรู้ ความสามารถการเป็นวิทยากร	3.93	.89	มาก	12
11. การพัฒนาความรู้ ความสามารถ การพัฒนาทีม งานในระบบ Q.C. (ระบบคุณภาพ)	3.94	.90	มาก	10
12. การพัฒนาความรู้ ความสามารถให้ทันกับ	4.04	.87	มาก	4

ISO9000

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดก็ตาม อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 6 (ต่อ)

ความต้องการการพัฒนาด้านวิชาการอื่น ๆ ที่เน้นบทบาทและหน้าที่ของอาจารย์ในสถาบัน	N = 555		ระดับ ความต้องการ	ลำดับ ที่
	\bar{X}	S.D.		
13. การพัฒนาความรู้ ความสามารถในการปรับ ระบบงาน (Reengineering)	3.97	.81	มาก	7
14. การพัฒนาความรู้ ความสามารถด้านการ ประเมินผลโครงการ	3.86	.81	มาก	17
15. การพัฒนาความรู้ ความเข้าใจเรื่องวินัย จริยธรรม และคุณธรรมของคณาจารย์	3.92	.86	มาก	14
16. การพัฒนาความรู้ ความสามารถ เพื่อส่งเสริมและ สนับสนุนศิลปวัฒนธรรมของชาติ	3.82	.86	มาก	18
17. การพัฒนาความรู้ เพื่อส่งเสริมและสนับสนุนการ อนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม	3.96	.86	มาก	8
18. การพัฒนาทักษะ การใช้ภาษาอังกฤษ	4.30	.81	มาก	1
รวม	3.98	.58	มาก	

ตารางที่ 6 พบว่า อาจารย์สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล ในเขตกรุงเทพมหานครและ
ปริมณฑลมีความต้องการการพัฒนาของอาจารย์ ด้านวิชาการอื่น ๆ ที่เน้นบทบาทและหน้าที่
ของอาจารย์ในสถาบัน ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.98

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีระดับความต้องการอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยมี
ค่าเฉลี่ยสูงสุด คือข้อ 18 การพัฒนาทักษะการใช้ภาษาอังกฤษ ($\bar{X}=4.30$) รองลงมาคือ ข้อ 8
การพัฒนาความรู้วิธีการเขียนตำรา และบทความทางวิชาการ ($\bar{X}=4.17$) ข้อ 7 การพัฒนา
ความรู้ความสามารถในการใช้คอมพิวเตอร์เพื่อการศึกษา ($\bar{X}=4.17$) และข้อที่มีความต้องการต่ำ
สุดคือ ข้อ 16 การพัฒนาความรู้ความสามารถเพื่อส่งเสริมและสนับสนุนศิลปวัฒนธรรมของชาติ
($\bar{X}= 3.82$)

ตารางที่ 7

แสดงค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความต้องการการพัฒนาของอาจารย์
ด้านความรู้ทั้ง 3 ด้าน ในภาพรวม และรายด้าน

ความต้องการการพัฒนาความรู้	N = 555		ระดับ ความต้องการ	ลำดับ ที่
	\bar{X}	S.D.		
1. ด้านวิชาชีพเฉพาะสาขา	4.29	.50	มาก	1
2. ด้านวิทยาการการสอน	3.98	.62	มาก	3
3. ด้านวิชาการอื่น ๆ ที่เน้นบทบาทและหน้าที่ ของอาจารย์ในสถาบัน	3.98	.58	มาก	2
รวม	4.09	.48	มาก	

ตารางที่ 7 พบว่า อาจารย์สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล ในเขตกรุงเทพมหานครและ
ปริมณฑลมีความต้องการการพัฒนาของอาจารย์ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.09$)

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีระดับความต้องการอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดย
ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านวิชาชีพเฉพาะสาขา ($\bar{X} = 4.29$) รองลงมาคือ ด้านวิชาการ อื่น
ๆ ที่เน้นบทบาทและหน้าที่ของอาจารย์ในสถาบัน ($\bar{X} = 3.98$) และต่ำสุดคือ ด้านวิทยาการการ
สอน ($\bar{X} = 3.98$)

2.2 ผลการวิเคราะห์ความต้องการของอาจารย์ในสถาบันเทคโนโลยีราชมงคล เกี่ยวกับวิธีการในการพัฒนาของอาจารย์

ตารางที่ 8

แสดงค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความต้องการของอาจารย์สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล ในเขตกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล เกี่ยวกับวิธีการพัฒนาของอาจารย์

ความต้องการเกี่ยวกับวิธีการพัฒนาของอาจารย์	N = 555		ระดับความต้องการ	ลำดับที่
	\bar{X}	S.D.		
1. การฟังคำบรรยาย	3.58	.89	มาก	23
2. การประชุม	3.53	.85	มาก	25
3. การประชุมย่อย	3.53	.83	มาก	24
4. การประชุมเชิงปฏิบัติการ	4.06	.82	มาก	3
5. การอภิปราย	3.71	.83	มาก	14
6. การสัมมนา	3.90	.81	มาก	10
7. การระดมความคิด	3.92	.86	มาก	8
8. การทำวิจัย	3.94	.88	มาก	6
9. การฝึกอบรม	4.11	.84	มาก	2
10. การศึกษาเพิ่มเติมพิเศษ	4.17	.84	มาก	1
11. การศึกษาเฉพาะกรณี	3.91	.93	มาก	9
12. การศึกษาจากเอกสารที่พิมพ์แจก	3.44	.91	ปานกลาง	29
13. การเรียนจากโปรแกรมสำเร็จรูป หรือบทเรียนโปรแกรม	3.60	1.00	มาก	21
14. การจัดรายวิชาให้เข้าเรียน	3.66	.91	มาก	17
15. การสอนโดยครูพิเศษ	3.69	.93	มาก	15
16. การจัดให้ฝึกงาน	3.88	.88	มาก	11

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 8 (ต่อ)

ความต้องการเกี่ยวกับวิธีการพัฒนาของอาจารย์	N = 555		ระดับความต้องการ	ลำดับที่
	\bar{X}	S.D.		
17. การฝึกกับผู้ชำนาญในสถานประกอบการ	3.99	.94	มาก	4
18. การทดลองการปฏิบัติงาน	3.88	.91	มาก	12
19. การมอบหมายงานพิเศษ	3.61	.97	มาก	20
20. การหมุนเวียนตำแหน่งหรือสับเปลี่ยนหน้าที่	3.60	1.03	มาก	22
21. โปรแกรมการแลกเปลี่ยนครู	3.51	1.06	มาก	28
22. การฝึกการประสานงาน	3.68	.91	มาก	16
23. การจัดกิจกรรมเป็นรายบุคคล	3.52	.92	มาก	26
24. การฝึกหัดแก้ปัญหา	3.74	.87	มาก	13
25. การทัศนศึกษา	3.94	.86	มาก	5
26. การเยี่ยมชมกิจการ	3.93	.95	มาก	7
27. การเลียนแบบพฤติกรรม	3.19	.96	ปานกลาง	31
28. การแสดงบทบาทสมมติ	3.08	.97	ปานกลาง	32
29. การเล่นเกม	3.08	1.04	ปานกลาง	33
30. การสาธิต	3.52	.94	มาก	27
31. การใช้ภาพยนตร์และวิดีโอ	3.65	.85	มาก	18
32. การใช้เทปบันทึกเสียง	3.40	.91	ปานกลาง	30
33. การใช้โทรทัศน์	3.61	.88	มาก	19

ตารางที่ 8 พบว่า อาจารย์สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑลมีความต้องการวิธีการพัฒนาของอาจารย์ วิธีการพัฒนาของอาจารย์ อยู่ในเกณฑ์ระดับมาก จำนวน 28 ข้อ ที่เหลืออีก 5 ข้อ อยู่ในเกณฑ์ระดับปานกลาง โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือ ข้อ 10 การศึกษาเพิ่มเติมพิเศษ ($\bar{X} = 4.17$) รองลงมาคือ ข้อ 9 การฝึกอบรม ($\bar{X} = 4.11$) และข้อ 3 การประชุมเชิงปฏิบัติการ ($\bar{X} = 4.06$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ข้อ 29 การเล่นเกม ($\bar{X} = 3.08$)

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

2.3 ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบความต้องการเกี่ยวกับการพัฒนาระหว่างอาจารย์ที่สังกัดคณะกับอาจารย์ที่สังกัดวิทยาเขต ดังตารางที่ 9-13

ตารางที่ 9

แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความต้องการการพัฒนาของอาจารย์ ที่สังกัดคณะ กับที่สังกัดวิทยาเขต ด้านวิชาชีพเฉพาะสาขา

ความต้องการการพัฒนาความรู้ ด้านวิชาชีพเฉพาะสาขา	สังกัดคณะ			สังกัดวิทยาเขต			t
	N = 249			N = 306			
	\bar{X}	S.D.	ลำดับที่	\bar{X}	S.D.	ลำดับที่	
1. การพัฒนาความรู้ในวิชาที่สอน	4.58	.69	1	4.62	.72	1	-.66
2. การพัฒนาความรู้ในสาขาวิชาที่สัมพันธ์กับวิชาที่สอน	4.13	.67	7	4.17	.69	7	-.58
3. การพัฒนาความรู้ในสาขาวิชาอื่นๆ ที่แตกต่างไปจาก สาขาวิชาที่สอน	3.48	.80	8	3.56	.80	8	-1.18
4. การหาประสบการณ์ด้านการปฏิบัติงานในสาขาวิชาที่สอน	4.46	.71	3	4.44	.69	3	.22
5. การเรียนรู้เทคโนโลยีขั้นสูงที่เกี่ยวข้องกับ วิชาที่สอน	4.50	.67	2	4.51	.68	2	-.14
6. การได้รับการฝึกปฏิบัติการใช้เครื่องมือ อุปกรณ์ที่ทันสมัย ที่เกี่ยวข้องกับวิชาที่สอน	4.43	.79	5	4.40	.87	4	.42
7. การเรียนรู้วิธีการนำคอมพิวเตอร์มาใช้ในงานที่เกี่ยวข้องกับสาขาวิชาที่สอน	4.40	.84	6	4.27	.94	6	1.61
8. การรับทราบข่าวสารข้อมูลแสดง ความก้าวหน้าทางวิชาที่สอน	4.46	.75	4	4.32	.83	5	2.14*
รวม	4.30	.51		4.29	.50		.44

*P ≤ .05

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 9 พบว่า ความต้องการการพัฒนา ด้านวิชาชีพเฉพาะสาขา ของอาจารย์สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล ในเขตกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล ที่สังกัดคณะ และสังกัดวิทยาเขต แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

แสดงว่า ความต้องการการพัฒนา ด้านวิชาชีพเฉพาะสาขา ของอาจารย์สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล ในเขตกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล ที่สังกัดคณะ และสังกัดวิทยาเขต มีความต้องการการพัฒนาไม่แตกต่างกัน จึงไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อาจารย์สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล ในเขตกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล ที่สังกัดคณะ และสังกัดวิทยาเขต มีความต้องการการพัฒนาแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ในข้อ 8 การรับทราบข่าวสารข้อมูลแสดงความรู้ ก้าวหน้าวิชาที่สอน โดยอาจารย์สังกัดคณะมีความต้องการสูงกว่าอาจารย์ที่สังกัดวิทยาเขต ส่วนข้ออื่นที่เหลือแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้



ตารางที่ 10

แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความต้องการการพัฒนา
ของอาจารย์ ที่สังกัดคณะ กับที่สังกัดวิทยาเขต ด้านวิทยาการการสอน

ความต้องการพัฒนาความรู้ ด้านวิทยาการการสอน	สังกัดคณะ			สังกัดวิทยาเขต			t
	N = 249			N = 306			
	\bar{X}	S.D.	ลำดับที่	\bar{X}	S.D.	ลำดับที่	
1. การศึกษาและฝึกปฏิบัติเกี่ยวกับ วิธีการสอนแบบต่าง ๆ ที่เหมาะสม กับวิชาที่ท่านสอน	4.07	.89	3	4.25	.75	3	-2.53*
2. การศึกษาเกี่ยวกับวิธีการวิเคราะห์ หลักสูตร และเนื้อหาวิชาที่สอน	3.96	.82	4	4.07	.85	5	-1.48
3. การศึกษาเกี่ยวกับวิธีการกำหนด วัตถุประสงค์ และจุดมุ่งหมายการ เรียนการสอน	3.83	.84	7	3.97	.83	6	-2.00*
4. การศึกษาเกี่ยวกับการทำโครงการ สอน และแผนการสอน	3.81	.93	9	3.91	.86	10	-1.28
5. การศึกษาเกี่ยวกับวิธีการผลิตสื่อ การสอน เช่น แผ่นใส สไลด์ และ วีดีโอ เพื่อให้ประกอบการสอน	3.90	.89	5	4.18	.83	4	-3.77*
6. การศึกษา การนำคอมพิวเตอร์มา ช่วยสอน	4.11	.93	2	4.28	.83	2	-2.22*
7. การศึกษาวิธีการประเมินผล การเรียนรู้ของนักศึกษา	3.83	.91	8	3.96	.85	7	-1.78
8. การศึกษาวิธีการวิเคราะห์ข้อสอบ เพื่อเก็บข้อสอบไว้ใช้ในครั้งต่อไป	3.73	.95	10	3.91	.84	8	-2.33*
9. การศึกษาวิธีการให้คะแนน และ การจัดระดับคะแนน (ให้เกรด) นักศึกษา	3.62	.88	11	3.79	.85	11	-2.28*

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 10 (ต่อ)

ความต้องการการพัฒนาความรู้ ด้านวิทยาการการสอน	สังกัดคณะ			สังกัดวิทยาเขต			t
	N = 249			N = 306			
	\bar{X}	S.D.	ลำดับที่	\bar{X}	S.D.	ลำดับที่	
10. การศึกษาวิธีการประเมินผล การสอนของผู้สอน	3.84	.90	6	3.91	.84	8	-98
11. การเรียนรู้วิชาการใหม่ ๆ ทาง การศึกษา	4.19	.84	1	4.35	.75	1	-2.29*
รวม	3.90	.67		4.05	.57		-2.85*

*P ≤ .05

ตารางที่ 10 พบว่า ระดับ ความต้องการการพัฒนา ด้านวิทยาการการสอน ของ อาจารย์สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล ในเขตกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล ที่สังกัดคณะ และ สังกัดวิทยาเขต แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

แสดงว่า ความต้องการการพัฒนา ด้านวิทยาการการสอน ของอาจารย์สถาบัน เทคโนโลยีราชมงคล ในเขตกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล ที่สังกัดคณะ และสังกัดวิทยาเขต มีความต้องการการพัฒนาแตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อาจารย์สถาบันเทคโนโลยีราชมงคลในเขต กรุงเทพมหานคร และปริมณฑล ที่สังกัดคณะและสังกัดวิทยาเขต มีความต้องการพัฒนาแตกต่างกัน จำนวน 7 ข้อ และไม่พบความแตกต่างกัน จำนวน 4 ข้อ

นอกจากนี้ยังได้พบข้อมูลที่น่าสนใจคือ อาจารย์ที่สังกัดคณะและสังกัดวิทยาเขตมีความเห็นสอดคล้องกันในเรื่อง การเรียนรู้วิชาการใหม่ ๆ ทางการศึกษาที่อันดับแรก เรื่อง การศึกษาการนำคอมพิวเตอร์มาช่วยสอนที่อันดับสอง และเรื่อง การศึกษาวิธีการให้คะแนนและการจัดระดับคะแนน (ให้เกรด) นักศึกษาที่อันดับสุดท้ายตรงกัน

ตารางที่ 11

แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความต้องการการพัฒนา
ของอาจารย์ ที่สังกัดคณะ กับที่สังกัดวิทยาเขต ด้านวิชาการอื่น ๆ ที่เน้นบทบาท
และหน้าที่ของอาจารย์ในสถาบัน

ความต้องการการพัฒนาความรู้ ด้านวิชาการอื่น ๆ ที่เน้นบทบาท และหน้าที่ของอาจารย์ใน สถาบัน	สังกัดคณะ			สังกัดวิทยาเขต			t
	N = 249			N = 306			
	\bar{X}	S.D.	ลำดับที่	\bar{X}	S.D.	ลำดับที่	
1. การพัฒนาความรู้ในหลักการ และระเบียบวิธีการวิจัย	3.98	.86	8	3.92	.79	12	.98
2. การพัฒนาความรู้เทคนิคและ การดำเนินการวิจัย	4.01	.83	4	3.84	.81	17	2.51*
3. การพัฒนาทางด้านสถิติที่ใช้ใน การวิจัย	3.93	.88	12	3.82	.83	18	1.52
4. การพัฒนาการใช้โปรแกรม คอมพิวเตอร์ในการวิจัย	3.99	.88	6	3.98	.86	8	.11
5. การพัฒนาความรู้เกี่ยวกับการ เขียนโครงการเพื่อการวิจัย	3.94	.89	11	3.87	.91	16	.96
6. การพัฒนาความรู้ การนำเสนอ เพื่อเผยแพร่ผลงานวิจัย	4.01	.88	5	3.87	.85	15	1.83
7. การพัฒนาความรู้ ความ สามารถในการใช้คอมพิวเตอร์ เพื่อการศึกษา	4.15	.82	2	4.18	.82	3	-3.39
8. การพัฒนาความรู้ วิธีการเขียน ตำรา และบทความทางวิชาการ	4.14	.82	3	4.19	.78	2	-6.1

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 11 (ต่อ)

ความต้องการการพัฒนาความรู้ ด้านวิชาการอื่น ๆ ที่เน้นบทบาท และหน้าที่ของอาจารย์ในสถาบัน	สังกัดคณะ			สังกัดวิทยาเขต			t
	N = 249			N = 306			
	\bar{X}	S.D.	ลำดับที่	\bar{X}	S.D.	ลำดับที่	
9. การพัฒนาความรู้ ความสามารถ จัดการฝึกอบรม และการจัดการ สัมมนาทางวิชาการ	3.98	.81	7	3.98	.83	7	-0.01
10. การพัฒนาความรู้ ความสามารถ การเป็นวิทยากร	3.88	.91	14	3.97	.88	10	-1.20
11. การพัฒนาความรู้ ความสามารถ การพัฒนาทีมงานในระบบ Q.C. (ระบบคุณภาพ)	3.92	.94	13	3.96	.87	11	-0.58
12. การพัฒนาความรู้ ความสามารถ ให้ทันกับ ISO 9000	3.98	.93	9	4.09	.82	4	-1.44
13. การพัฒนาความรู้ ความสามารถ ในการปรับระบบงาน (Reengineering)	3.86	.82	15	4.05	.80	5	-2.80*
14. การพัฒนาความรู้ ความสามารถ ด้านการประเมินผลโครงการ	3.84	.83	16	3.88	.79	13	-0.53
15. การพัฒนาความรู้ ความเข้าใจ เรื่องวินัย จริยธรรม และคุณธรรม ของคณาจารย์	3.81	.89	17	4.02	.83	6	-2.80*
16. การพัฒนาความรู้ ความสามารถ เพื่อส่งเสริมและสนับสนุนศิลป วัฒนธรรมของชาติ	3.76	.86	18	3.88	.86	14	-1.69

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 11 (ต่อ)

ความต้องการการพัฒนาความรู้ ด้านวิชาการอื่น ๆ ที่เน้นบทบาท และหน้าที่ของอาจารย์ในสถาบัน	สังกัดคณะ			สังกัดวิทยาเขต			t
	N = 249			N = 306			
	\bar{X}	S.D.	ลำดับที่	\bar{X}	S.D.	ลำดับที่	
17. การพัฒนาความรู้เพื่อส่งเสริม และ สนับสนุนการอนุรักษ์ ทรัพยากรธรรมชาติและ สิ่งแวดล้อม	3.96	.87	10	3.97	.87	9	-1.10
18. การพัฒนาทักษะ การใช้ภาษา อังกฤษ	4.30	.81	1	4.30	.80	1	-.04
รวม	3.97	.60		3.99	.57		-.35

* $P \leq .05$

ตารางที่ 11 แสดงการเปรียบเทียบระดับความต้องการการพัฒนา ด้านวิชาการ
อื่น ๆ ที่เน้นบทบาทและหน้าที่ของอาจารย์ในสถาบัน สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล ในเขต
กรุงเทพมหานคร และปริมณฑล ที่สังกัดคณะกับที่สังกัดวิทยาเขต แตกต่างกันอย่างไม่มีนัย
สำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

แสดงว่า ความต้องการการพัฒนา ด้านวิชาการอื่น ๆ ที่เน้นบทบาทและหน้าที่
ของอาจารย์ในสถาบัน ของอาจารย์สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล ในเขตกรุงเทพมหานคร และ
ปริมณฑล ที่สังกัดคณะ และสังกัดวิทยาเขต มีความต้องการการพัฒนาไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อาจารย์สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล ในเขต
กรุงเทพมหานคร และปริมณฑล ที่สังกัดคณะ และสังกัดวิทยาเขต มีความต้องการการพัฒนา
แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ในข้อ 2 เรื่อง การพัฒนาความรู้เทคนิคและ
การดำเนินการวิจัย ข้อ 13 เรื่อง การพัฒนาความรู้ความสามารถ ในการปรับระบบงาน
(Reengineering) และข้อ 15 เรื่อง การพัฒนาความรู้ความเข้าใจเรื่องวินัย จริยธรรมและคุณ

ธรรมของคณาจารย์สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

นอกจากนี้ยังพบข้อมูลที่น่าสนใจ คือ ระดับความต้องการของอาจารย์ที่สังกัดคณะ และสังกัดวิทยาเขต มีความต้องการพัฒนาอย่างสอดคล้องกันในเรื่อง การพัฒนาทักษะการใช้ภาษาอังกฤษ

ตารางที่ 12

แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของระดับความต้องการการพัฒนาของอาจารย์
ที่สังกัดคณะกับที่สังกัดวิทยาเขตในภาพรวม

ความต้องการการพัฒนาของอาจารย์	สังกัดคณะ N = 249		สังกัดวิทยาเขต N = 306		t
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	
1. ด้านวิชาชีพเฉพาะสาขา	4.30	.59	4.29	.50	.44
2. ด้านวิทยาการ การสอน	3.90	.67	4.05	.57	-2.85*
3. ด้านวิชาการอื่น ๆ ที่เน้นบทบาทหน้าที่ของ อาจารย์ในสถาบัน	3.97	.60	3.99	.57	-.35
รวม	3.94	.46	4.02	.44	-1.91

* $P \leq .05$

ตารางที่ 12 แสดงการเปรียบเทียบระดับความต้องการการพัฒนา ของอาจารย์สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล ในเขตกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล ที่สังกัดคณะ และสังกัดวิทยาเขต พบว่า แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า มีความแตกต่างกันในด้านวิทยาการการสอน ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ส่วนในด้านวิชาชีพเฉพาะสาขา และด้านวิชาการอื่น ๆ ที่เน้นบทบาทและหน้าที่ของอาจารย์สถาบัน มีความแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

2.4 ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบความต้องการเกี่ยวกับวิธีการพัฒนาระหว่าง
อาจารย์ที่สังกัดคณะกับอาจารย์ที่สังกัดวิทยาเขต ดังตารางที่ 13

ตารางที่ 13

แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความต้องการการพัฒนา
ของอาจารย์ ที่สังกัดคณะ กับที่สังกัดวิทยาเขต เกี่ยวกับวิธีการพัฒนาของอาจารย์

ความต้องการเกี่ยวกับวิธีการพัฒนา พัฒนาของอาจารย์	สังกัดคณะ		สังกัดวิทยาเขต		t
	N = 249		N = 306		
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	
1. การฟังคำบรรยาย	3.52	.89	3.62	.90	-1.29
2. การประชุม	3.45	.85	3.59	.85	-1.90
3. การประชุมย่อย	3.46	.83	3.58	.82	-1.65
4. การประชุมเชิงปฏิบัติการ	4.02	.81	4.09	.82	-1.08
5. การอภิปราย	3.72	.81	3.70	.84	.32
6. การสัมมนา	3.82	.80	3.98	.82	-2.34*
7. การระดมความคิด	3.88	.84	3.96	.88	-1.20
8. การทำวิจัย	3.94	.89	3.95	.88	-.20
9. การฝึกอบรม	4.08	.89	4.13	.78	-.75
10. การศึกษาเพิ่มเติมพิเศษ	4.13	.87	4.20	.81	-.94
11. การศึกษาเฉพาะกรณี	3.88	.96	3.94	.91	-.77
12. การศึกษาจากเอกสารที่พิมพ์แจก	3.41	.93	3.46	.90	-.70
13. การเรียนจากโปรแกรมสำเร็จรูป หรือ บทเรียนโปรแกรม	3.51	.97	3.67	1.03	-1.86
14. การจัดรายวิชาให้เข้าเรียน	3.69	.87	3.63	.95	.72
15. การสอนโดยครูพิเศษ	3.69	.84	3.69	1.01	-.03
16. การจัดให้ฝึกงาน	3.83	.89	3.93	.88	-1.34
17. การฝึกกับผู้ชำนาญใน สถานประกอบการ	3.92	1.00	4.05	.89	-1.56

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 13 (ต่อ)

ความต้องการเกี่ยวกับวิธีการพัฒนา ของอาจารย์	สังกัดคณะ		สังกัดวิทยาเขต		t
	N = 249		N = 306		
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	
18. การทดลองการปฏิบัติงาน	3.78	.96	3.95	.87	-2.25*
19. การมอบหมายงานพิเศษ	3.47	.96	3.72	.96	-3.09*
20. การหมุนเวียนตำแหน่งหรือสับเปลี่ยนหน้าที่	3.53	1.05	3.65	1.01	-1.33
21. โปรแกรมการแลกเปลี่ยนครู	3.41	1.14	3.59	.99	-1.92
22. การฝึกการประสานงาน	3.56	.95	3.79	.86	-2.98*
23. การจัดกิจกรรมเป็นรายบุคคล	3.43	.94	3.59	.90	-2.07*
24. การฝึกหัดแก้ปัญหา	3.65	.89	3.82	.85	-2.30*
25. การทัศนศึกษา	3.80	.85	4.04	.86	-3.28*
26. การเยี่ยมชมกิจการ	3.83	.95	4.01	.93	-2.26*
27. การเลียนแบบพฤติกรรม	3.08	.98	3.27	.95	-2.24*
28. การแสดงบทบาทสมมติ	2.95	.93	3.19	.98	-3.00*
29. การเล่นเกม	2.92	.97	3.21	1.08	-3.36*
30. การสาธิต	3.37	.93	3.63	.93	-3.33*
31. การใช้ภาพยนตร์และวีดีโอ	3.52	.81	3.75	.87	-3.13*
32. การใช้เทปบันทึกเสียง	3.23	.84	3.53	.93	-3.93*
33. การใช้โทรทัศน์	3.47	.85	3.73	.90	-3.52*
รวม	3.60	.49	3.75	.52	-3.32*

*P<.05

ตารางที่ 13 แสดงการเปรียบเทียบระดับความต้องการเกี่ยวกับวิธีการพัฒนาของอาจารย์ สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล ในเขตกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล ระหว่างอาจารย์ที่สังกัดคณะ กับอาจารย์สังกัดวิทยาเขต แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05 และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติจำนวน 15 ข้อ และแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติจำนวน 18 ข้อ

เอกสารนี้เป็นเอกสารสงวนลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

แสดงว่า ความต้องการเกี่ยวกับวิธีการพัฒนาของอาจารย์ สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล ในเขตกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล ระหว่างอาจารย์ที่สังกัดคณะ กับอาจารย์ที่สังกัดวิทยาเขต มีความต้องการเกี่ยวกับวิธีการพัฒนาแตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ และได้ค้นพบข้อมูลที่สำคัญและน่าสนใจ คือ อาจารย์ที่สังกัดคณะ และสังกัดวิทยาเขต มีความต้องการเกี่ยวกับวิธีการพัฒนา สอดคล้องกันเรียงลำดับค่าเฉลี่ยในเรื่อง การศึกษาเพิ่มเติมพิเศษ การฝึกอบรม และการประชุมเชิงปฏิบัติการ ตามลำดับ



ตอนที่ 3 สรุปความคิดเห็น และข้อเสนอแนะเพิ่มเติมของผู้ตอบแบบสอบถามความต้องการ
ด้านต่าง ๆ นอกจากที่กล่าวถึงในแบบสอบถาม

ผู้วิจัยได้สรุปปัญหาจากแบบสอบถามปลายเปิดที่ผู้ตอบแบบสอบถามได้แสดงความคิดเห็น และให้ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม ดังนี้

ตารางที่ 14

แสดงความคิดเห็น และข้อเสนอแนะเพิ่มเติมของผู้ตอบแบบสอบถาม
ด้านวิชาชีพเฉพาะสาขา

ความต้องการการพัฒนาความรู้อื่น ๆ ด้านวิชาชีพเฉพาะสาขา	ความถี่
1. ต้องการฝึกอบรมความรู้ใหม่ ๆ เกี่ยวกับวิชาชีพเฉพาะสาขาในสถานประกอบการที่มีความพร้อมทางด้านเทคโนโลยีและทางด้านวิทยาการ	34
2. ควรมีการพัฒนาความรู้ด้านคอมพิวเตอร์เพื่อใช้ในการเรียนการสอน	12
3. ควรมีการนำอาจารย์ไปทัศนศึกษาด้านระบบการเรียนการสอนและการทำงาน ของสถาบันการศึกษาอื่น ๆ ทั้งภายในและภายนอกประเทศ	10
4. สนับสนุนให้บุคลากรได้ศึกษาต่อระดับปริญญาโท และเอก	8
5. ต้องการพัฒนาสื่อการเรียนการสอนเพื่อผู้เรียนจะได้เข้าใจในบทเรียนมากขึ้น	4
6. ต้องการให้มีโอกาสเข้าร่วมประชุมสัมมนา ที่จัดขึ้นเพื่อเน้นเนื้อหาสาระและความต้องการจริง ๆ มิใช่จัดขึ้นเพื่อใช้งบประมาณให้หมดไป	2
7. ควรมีการเชิญวิทยากรผู้ทรงคุณวุฒิมาให้ความรู้ในวิชาชีพเฉพาะสาขา	2
8. ต้องการให้มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับกลุ่มผู้สอนและผู้เชี่ยวชาญในสาขา ที่ทำการสอน	1
9. ต้องการให้มีการจัดส่งเสริมการเรียนการสอนในระบบโรงเรียนโรงงาน เพื่อเพิ่มทักษะการปฏิบัติงานจริง ในเฉพาะสาขานั้น ๆ	1

ตารางที่ 14 ข้อสังเกตและข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับด้านวิชาชีพเฉพาะสาขาพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญเกี่ยวกับความต้องการฝึกอบรมความรู้ใหม่ ๆ เกี่ยวกับวิชาชีพเฉพาะสาขาในสถานประกอบการที่มีความพร้อมทางด้านเทคโนโลยีและทางด้านวิทยาการ ควรมีการพัฒนาความรู้ด้านคอมพิวเตอร์เพื่อใช้ในการเรียนการสอน และควรมีการนำอาจารย์ไป
เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาค้นคว้าเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ในประโยชน์อื่น การค้า
ไม่ว่ากรณีใดทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ทัศนศึกษาด้านระบบการเรียนการสอนและการทำงานของสถาบันการศึกษาอื่น ๆ ทั้งภายในและภายนอกประเทศ

ตารางที่ 15

แสดงความคิดเห็น และข้อเสนอแนะเพิ่มเติมของผู้ตอบแบบสอบถาม
ด้านวิทยาการการสอน

ความต้องการการพัฒนาความรู้อื่น ๆ ด้านวิทยาการการสอน	ความถี่
1. ต้องการเรียนรู้การผลิตสื่อ และการใช้สื่อชนิดต่าง ๆ โดยเฉพาะสื่อทางด้านคอมพิวเตอร์ ให้เกิดความรู้และทักษะมากยิ่งขึ้น โดยจัดอบรมและเชิญวิทยากรผู้ชำนาญจากสถาบันอื่น ๆ มาให้ความรู้	18
2. ส่งเสริมให้มีตำราและวัสดุอุปกรณ์การสอนที่ทันสมัยมากกว่านี้ โดยจัดหางบประมาณให้สมดุลและเพียงพอ	8
3. จัดอบรมการสอนแบบ CAI	7
4. จัดสภาพห้องเรียนให้เหมาะสมกับวิชาที่เรียน มีเทคโนโลยีและสื่อการสอนที่ทันสมัยสามารถใช้ได้สะดวก	3
5. ควรมีอาสาสมัครที่เป็นชาวต่างประเทศมาช่วยสอนในวิชาภาษาอังกฤษ	2
6. ต้องการให้มีการพัฒนาความรู้ในเรื่องความเป็นมาตรฐานในการจัดทำข้อสอบ รวมทั้งการวัดผลและประเมินผล	1
7. ต้องการศึกษาวิธีประเมินผลการสอนของผู้สอน	1

ตารางที่ 15 ข้อสังเกตและข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับด้านวิทยาการการสอนพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญเกี่ยวกับความต้องการเรียนรู้การผลิตสื่อ การใช้สื่อชนิดต่าง ๆ โดยเฉพาะทางด้านคอมพิวเตอร์ให้เกิดความรู้และทักษะมากยิ่งขึ้น โดยจัดอบรมและเชิญวิทยากรผู้ชำนาญจากสถาบันอื่น ๆ มาให้ความรู้ ส่งเสริมให้มีตำราและวัสดุอุปกรณ์การสอนที่ทันสมัยกว่านี้โดยจัดหางบประมาณให้สมดุลและเพียงพอ และจัดอบรมการสอนแบบ CAI

ตารางที่ 16
แสดงความคิดเห็น และข้อเสนอแนะเพิ่มเติมของผู้ตอบแบบสอบถาม
ด้านวิชาการอื่น ๆ ที่เน้นบทบาทและหน้าที่
ของอาจารย์ในสถาบัน

ความต้องการการพัฒนาคำอื่น ๆ ด้านวิชาการอื่น ๆ	ความถี่
1. ต้องการให้จัดการสอนภาษาอังกฤษให้กับอาจารย์ภายในสถานศึกษา ทั้งในด้านการพูด การฟัง การเขียน และการอ่าน และจัดสอนหลักสูตรต่อเนื่อง	88
2. พัฒนาทักษะการใช้ภาษาญี่ปุ่น	20
3. จัดอบรมการพูด การฟัง การอ่าน และการเขียน ภาษาจีน	9
4. มีโครงการแลกเปลี่ยนอาจารย์ผู้สอนภาษาอังกฤษจากต่างประเทศ	5
5. จัดอบรมความรู้ด้านภาษาเยอรมัน	4
6. พัฒนาการใช้คอมพิวเตอร์และเทคโนโลยีใหม่ ๆ	3
7. ต้องการให้ศูนย์ภาษาอังกฤษของสถาบันจัดอบรมระยะสั้นระหว่างปิดภาคการศึกษา เพื่อให้ผู้สนใจได้เข้าร่วม	1
8. จัดอบรมสัมมนา และทัศนศึกษาในแหล่งวิชาที่เกี่ยวข้องกับการให้บริการภาษาต่างประเทศ	1
9. ต้องการให้มีห้องสมุดที่ทันสมัย	1

ตารางที่ 16 ข้อสังเกตและข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับด้านวิชาการอื่น ๆ ที่เน้นบทบาทและหน้าที่ของอาจารย์ในสถาบัน ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญเกี่ยวกับต้องการให้จัดการสอนภาษาอังกฤษให้กับอาจารย์ภายในสถานศึกษาทั้งในด้านการพูด การฟัง การเขียน และการอ่าน และจัดสอนหลักสูตรต่อเนื่อง ต้องการพัฒนาทักษะการใช้ภาษาญี่ปุ่นและจัดอบรมการพูด การฟัง การอ่าน และการเขียนภาษาจีน

บทที่ 5

สรุปผลการวิจัย อภิปราย และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง การศึกษาความต้องการการพัฒนาของอาจารย์สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล ในเขตกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล โดยมุ่งศึกษาเกี่ยวกับการพัฒนาอาจารย์ในด้านความรู้ 3 ด้าน คือ ด้านวิชาชีพเฉพาะสาขา ด้านวิทยาการการสอน ด้านวิชาการอื่น ๆ ที่เน้นบทบาทและหน้าที่ของอาจารย์ในสถาบัน และศึกษาความต้องการของอาจารย์เกี่ยวกับวิธีการพัฒนาของอาจารย์ พร้อมทั้งเปรียบเทียบความต้องการเกี่ยวกับการพัฒนาของอาจารย์ และวิธีการพัฒนาของอาจารย์ที่สังกัดคณะ และสังกัดวิทยาเขต โดยจะนำผลการวิจัยนี้เสนอต่อสถาบันเทคโนโลยีราชมงคล เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาบุคลากรต่อไป เนื้อหาของบทนี้จะกล่าวถึงวัตถุประสงค์ของการวิจัย การอภิปรายผล และข้อเสนอแนะ ซึ่งมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาความต้องการการพัฒนาของอาจารย์ สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล ในเขตกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล เกี่ยวกับการพัฒนาอาจารย์ในด้านความรู้ 3 ด้าน คือ
 - 1.1 ด้านวิชาชีพเฉพาะสาขา
 - 1.2 ด้านวิทยาการการสอน
 - 1.3 ด้านวิชาการอื่น ๆ ที่เน้นบทบาทและหน้าที่ของอาจารย์ในสถาบัน
2. เพื่อศึกษาความต้องการการพัฒนาของอาจารย์ ในสถาบันเทคโนโลยีราชมงคล ในเขตกรุงเทพมหานคร และปริมณฑลที่สังกัดคณะและสังกัดวิทยาเขต เกี่ยวกับวิธีการพัฒนาอาจารย์
3. เปรียบเทียบความต้องการ เกี่ยวกับการพัฒนาของอาจารย์ ระหว่างอาจารย์ที่สังกัดคณะและอาจารย์ที่สังกัดวิทยาเขต
4. เปรียบเทียบความต้องการเกี่ยวกับวิธีการพัฒนาของอาจารย์ระหว่างอาจารย์ที่สังกัดคณะและอาจารย์ที่สังกัดวิทยาเขต

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สมมติฐานการวิจัย

1. อาจารย์ที่สังกัดคณะกับอาจารย์ที่สังกัดวิทยาเขต มีความต้องการเกี่ยวกับการพัฒนาความรู้และความสามารถด้านวิชาชีพเฉพาะสาขาแตกต่างกัน
2. อาจารย์ที่สังกัดคณะกับอาจารย์ที่สังกัดวิทยาเขต มีความต้องการเกี่ยวกับการพัฒนาความรู้ ความสามารถด้านวิทยาการการสอนแตกต่างกัน
3. อาจารย์ที่สังกัดคณะกับอาจารย์ที่สังกัดวิทยาเขต มีความต้องการเกี่ยวกับการพัฒนาความรู้ ความสามารถด้านวิชาการอื่น ๆ ที่เน้นบทบาทหน้าที่ของอาจารย์ในสถาบันแตกต่างกัน
4. อาจารย์ที่สังกัดคณะกับอาจารย์ที่สังกัดวิทยาเขต มีความต้องการเกี่ยวกับวิธีการพัฒนา แตกต่างกัน

วิธีดำเนินการวิจัย

1. การดำเนินการวิจัยครั้งนี้ กลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาได้แก่ อาจารย์สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล ในปีการศึกษา 2538 - 2539 และปฏิบัติราชการไม่น้อยกว่า 1 ปี (นับตั้งแต่วันบรรจุ) จำนวน 8 คณะ 14 วิทยาเขต รวมทั้งสิ้น 555 คน การรวบรวมข้อมูลใช้แบบสอบถาม
2. เครื่องมือที่ใช้เก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย เป็นแบบสอบถาม แบ่งออกเป็น 3 ตอน ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 15 ข้อ ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ สอบถามความคิดเห็นของอาจารย์ เกี่ยวกับความต้องการการพัฒนาอาจารย์ในด้านวิชาชีพเฉพาะสาขา จำนวน 8 ข้อ ด้านวิทยาการการสอน จำนวน 11 ข้อ ด้านวิชาการอื่น ๆ ที่เน้นบทบาทและหน้าที่ของอาจารย์ในสถาบัน จำนวน 18 ข้อ และความต้องการเกี่ยวกับวิธีการพัฒนาของอาจารย์ จำนวน 33 ข้อ ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามปลายเปิด เกี่ยวกับข้อเสนอแนะเพิ่มเติมของผู้ตอบแบบสอบถาม ความต้องการ ด้านต่าง ๆ ของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 3 ข้อ ก่อนนำแบบสอบถามไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลได้นำแบบสอบถามไปดำเนินการวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่นด้วยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ของ Cronbach โดยนำแบบสอบถามไปทดลองใช้กับอาจารย์สถาบัน

เทคโนโลยีราชชมงคล ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง คือ วิทยาเขตพระนครศรีอยุธยา วาสูกี วิทยาเขตวังไกลกังวล และวิทยาเขตบางพระ จำนวน 30 คนได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามที่ระดับ 0.84

3. การดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้ทำหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัย สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง เพื่อขออนุญาตคนบตี และผู้อำนวยการวิทยาเขต เก็บรวบรวมข้อมูลสถานศึกษาที่เป็นประชากรกลุ่มตัวอย่าง ที่สังกัดคณะ จำนวน 8 คณะ สังกัดวิทยาเขต จำนวน 14 วิทยาเขต ขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูล โดยผู้วิจัยดำเนินการส่งแบบสอบถามและรับคืนด้วยตนเอง (กำหนดขอรับคืน จากวันส่งแบบสอบถาม 2 สัปดาห์) ได้รับแบบสอบถามคืนจำนวน 555 ฉบับ (97.37%) ซึ่งเป็นแบบสอบถามที่สมบูรณ์ทั้งหมด

4. การวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ ใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS/PC+ (Statistical Package for the Social Sciences/Personal Computer Plus) แบ่งออกเป็น 3 ตอน คือ ตอนที่ 1 วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ตอนที่ 2 นำคะแนนที่ได้จากผู้ตอบแบบสอบถาม มาวิเคราะห์เป็นรายข้อ รายด้าน และรวมทุกด้าน โดยใช้สถิติค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) แล้วเปรียบเทียบความต้องการเกี่ยวกับการพัฒนาอาจารย์ในด้านต่าง ๆ และวิธีการพัฒนาของอาจารย์ ที่สังกัดคณะกับที่สังกัดวิทยาเขต โดยใช้ t-test ตอนที่ 3 สรุปผลแบบสอบถามปลายเปิดโดยใช้วิธีเรียงแต่ละด้านตามลำดับความสำคัญของความถี่

สรุปผลการวิจัย

จากการศึกษาวิจัยเรื่อง การศึกษาความต้องการการพัฒนาของอาจารย์สถาบันเทคโนโลยีราชชมงคล ในเขตกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลสรุปผลได้ดังนี้

- 1.1 ผู้ตอบแบบสอบถามเป็นเพศหญิงมากกว่าเพศชาย
- 1.2 ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 31-41 ปี
- 1.3 ผู้ตอบแบบสอบถามมีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรีเป็นส่วนใหญ่
- 1.4 ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนมากเป็นอาจารย์ประจำวิทยาเขต
- 1.5 ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ปัจจุบันดำรงตำแหน่งอาจารย์
- 1.6 ในขณะที่รับราชการที่สถาบันจนถึงปัจจุบัน ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ไม่เคยลาศึกษาต่อในประเทศ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

1.7 ในขณะที่รับราชการที่สถาบันจนถึงปัจจุบัน ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ไม่เคยลาศึกษาต่อ ณ ต่างประเทศ

1.8 ในขณะที่รับราชการที่สถาบันจนถึงปัจจุบัน ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เคยได้ทุนไปฝึกอบรมและดูงานภายในประเทศ

1.9 ในขณะที่รับราชการที่สถาบันจนถึงปัจจุบัน ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ไม่เคยได้ทุนไปฝึกอบรมและดูงานที่ต่างประเทศ

1.10 ในขณะที่รับราชการที่สถาบันจนถึงปัจจุบัน ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ไม่เคยได้รับทุนทำวิจัยภายในประเทศ

1.11 ในขณะที่รับราชการที่สถาบันจนถึงปัจจุบัน ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ไม่เคยได้รับทุนทำวิจัยที่ต่างประเทศ

1.12 ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ ไม่เคย แพล เรียบเรียง หรือเขียนตำรา ในขณะที่รับราชการที่สถาบัน

1.13 ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ ไม่เคย ได้เขียนบทความทางวิชาการ และไม่เคยได้รับการเผยแพร่ ในขณะที่รับราชการที่สถาบัน

1.14 ในช่วงระยะเวลา 3 ปีที่ผ่านมา ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ ได้เข้าร่วมประชุม/สัมมนา และฝึกอบรมภายนอกสถาบัน โดยสถาบันอื่นเป็นผู้จัดภายในประเทศ

1.15 ในช่วงระยะเวลา 3 ปีที่ผ่านมาสถานศึกษาของผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ ได้จัดการฝึกอบรม เพื่อพัฒนาบุคลากรของสถาบัน ทั้งภายในและภายนอกสถาบัน

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามเกี่ยวกับความต้องการการพัฒนาของอาจารย์ด้านต่าง ๆ และความต้องการเกี่ยวกับวิธีการพัฒนาของอาจารย์

2.1 ระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อความต้องการการพัฒนาความรู้ด้านวิชาชีพเฉพาะสาขา ด้านวิทยาการการสอน และด้านวิชาการอื่น ๆ ที่เน้นบทบาทและหน้าที่ของอาจารย์ในสถาบัน มีความต้องการอยู่ในระดับมาก ทั้ง 3 ด้าน โดยมีความต้องการการพัฒนาด้านวิชาชีพเฉพาะสาขาเป็นอันดับแรก รองลงมาคือ ด้านวิชาการอื่น ๆ ที่เน้นบทบาทและหน้าที่ของอาจารย์ในสถาบัน และด้านวิทยาการการสอนเป็นอันดับสุดท้าย

2.1 ระดับความต้องการเกี่ยวกับวิธีการพัฒนาของอาจารย์ อาจารย์มีความต้องการวิธีการพัฒนาอันดับแรกคือ วิธีการศึกษาเพิ่มเติมพิเศษ อันดับที่สองคือ การฝึกอบรม และอันดับที่สามคือ การประชุมเชิงปฏิบัติการ

2.2 ผลการเปรียบเทียบความต้องการเกี่ยวกับการพัฒนาอาจารย์ในด้านต่าง ๆ และวิธีการพัฒนาของอาจารย์ที่สังกัดคณะ และอาจารย์ที่สังกัดวิทยาเขต

1. ด้านวิชาชีพเฉพาะสาขา อาจารย์ที่สังกัดคณะ และสังกัดวิทยาเขต มีความต้องการการพัฒนาความรู้ด้านวิชาชีพเฉพาะสาขาแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ผลการศึกษาไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

1.1 อาจารย์ที่สังกัดคณะ มีความต้องการการพัฒนาความรู้ด้านวิชาชีพเฉพาะสาขาแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยพบว่า มีความต้องการอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.30, S.D. = .51$)

1.2 อาจารย์ที่สังกัดวิทยาเขต มีความต้องการการพัฒนาความรู้ด้านวิชาชีพเฉพาะสาขาแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยพบว่า มีความต้องการอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.29, S.D. = .50$)

1.3 อาจารย์ที่สังกัดคณะ และสังกัดวิทยาเขตมีความเห็นอย่างสอดคล้องกันในเรื่องความต้องการการพัฒนาความรู้ด้านวิชาชีพเฉพาะสาขาในเรื่องการพัฒนาความรู้ในวิชาที่สอน ($\bar{X} = 4.60, S.D. = .70$) และเรื่องการเรียนรู้เทคโนโลยีขั้นสูงที่เกี่ยวข้องกับวิชาที่สอน ($\bar{X} = 4.51, S.D. = .68$)

2. ด้านวิทยาการการสอน อาจารย์ที่สังกัดคณะ และสังกัดวิทยาเขต มีความต้องการการพัฒนาความรู้ด้านวิทยาการการสอนแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ผลการศึกษาไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

2.1 อาจารย์ที่สังกัดคณะ มีความต้องการการพัฒนาความรู้ด้านวิทยาการการสอนแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยพบว่า มีความต้องการอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.90, S.D. = 4.05$)

2.2 อาจารย์ที่สังกัดวิทยาเขต มีความต้องการการพัฒนาความรู้ด้านวิทยาการการสอนแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยพบว่า มีความต้องการอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.05, S.D. = .57$)

2.3 อาจารย์ที่สังกัดคณะ และสังกัดวิทยาเขต มีความเห็นอย่างสอดคล้องกันในเรื่อง ความต้องการการพัฒนาความรู้ด้านวิทยาการการสอนในเรื่อง การเรียนรู้วิชาการใหม่ ๆ ทางการศึกษา ($\bar{X} = 4.28, S.D. = .79$) และการศึกษากำหนดคอมพิวเตอร์มาช่วยสอน ($\bar{X} = 4.20, S.D. = .87$)

3. ด้านวิชาการอื่น ๆ ที่เน้นบทบาทและหน้าที่ของอาจารย์ในสถาบัน อาจารย์ที่สังกัดคณะ และสังกัดวิทยาเขต มีความต้องการการพัฒนาความรู้ด้านวิชาการอื่น ๆ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ผลการศึกษาไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

3.1 อาจารย์ที่สังกัดคณะ มีความต้องการการพัฒนาความรู้ด้านวิชาการอื่น ๆ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยพบว่า มีความต้องการอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.97, S.D. = .60$)

3.2 อาจารย์ที่สังกัดวิทยาเขต มีความต้องการการพัฒนาความรู้ด้านวิชาการอื่น ๆ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยพบว่า มีความต้องการอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.99, S.D. = .57$)

3.3 อาจารย์ที่สังกัดคณะ และสังกัดวิทยาเขต มีความเห็นอย่างสอดคล้องกันในเรื่อง ความต้องการการพัฒนาความรู้ด้านวิชาการอื่น ๆ ที่เน้นบทบาทและหน้าที่ของอาจารย์ในสถาบันในเรื่อง การพัฒนาทักษะการใช้ภาษาอังกฤษ ($\bar{X} = 4.30, S.D. = .81$) และเรื่องการพัฒนาความรู้วิธีการเขียนตำราและบทความทางวิชาการ ($\bar{X} = 4.17, S.D. = .80$)

4. วิธีการพัฒนาของอาจารย์ อาจารย์ที่สังกัดคณะ และสังกัดวิทยาเขต มีความต้องการการพัฒนาความรู้ด้านวิธีการพัฒนาของอาจารย์ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ผลการศึกษาไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

4.1 อาจารย์ที่สังกัดคณะ มีความต้องการการพัฒนาความรู้ด้านวิธีการพัฒนาของอาจารย์ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยพบว่า มีความต้องการอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.78, S.D. = .96$)

4.2 อาจารย์ที่สังกัดวิทยาเขต มีความต้องการการพัฒนาความรู้ด้านวิธีการพัฒนาของอาจารย์ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยพบว่า มีความต้องการอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.95, S.D. = .87$)

4.3 อาจารย์ที่สังกัดคณะ และสังกัดวิทยาเขต มีความต้องการอย่างสอดคล้องกันเกี่ยวกับวิธีการพัฒนาของอาจารย์ในเรื่อง การศึกษาเพิ่มเติมพิเศษเป็นอันดับแรก และเรื่องการศึกษาอบรมและการประชุมเชิงปฏิบัติการเป็นอันดับรองลงมาตามลำดับ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

อภิปรายผล

ผลของการวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยจะอภิปรายผลในประเด็นสำคัญ ๆ ที่ได้จากการศึกษาความต้องการของอาจารย์ ดังรายละเอียดต่อไปนี้

1. ด้านวิชาชีพเฉพาะสาขา จากผลการวิจัยในครั้งนี้ แสดงให้เห็นว่า อาจารย์ของสถาบันเทคโนโลยีราชมงคล มีความต้องการการพัฒนาอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อทั้งหมดจำนวน 8 ข้อ พบว่า ความต้องการการพัฒนาด้านวิชาชีพเฉพาะสาขา อยู่ในระดับมากที่สุดมีจำนวน 2 ข้อ คือ การพัฒนาความรู้ในวิชาที่สอน และการเรียนรู้เทคโนโลยีขั้นสูงที่เกี่ยวข้องกับวิชาที่สอน

ผลการวิจัยเกี่ยวกับความต้องการการพัฒนาอาจารย์ สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล ในเขตกรุงเทพมหานคร และบริเวณชล ด้านวิชาชีพเฉพาะสาขา มีความต้องการอยู่ในระดับมากที่สุดทั้ง 2 ข้อดังกล่าวนี้ สิ่งที่น่าสังเกตคือ การพัฒนาความรู้ในวิชาที่สอน อาจารย์มีความต้องการอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.60$, $S.D. = .70$) ทั้งนี้เพราะจากการสำรวจพบว่า อาจารย์ส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 31 - 40 ปี และมีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรี ซึ่งเป็นวัยที่มีความเหมาะสมต่อการฝึกอบรม การพัฒนาความรู้ในวิชาที่สอนจะเป็นการสร้างความมั่นใจให้กับอาจารย์ผู้สอน จะทำให้อาจารย์ผู้สอนมีแนวทางในการพัฒนาการสอนให้ประสบความสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ และผู้เรียนก็จะได้รับความรู้ที่ทันสมัยอยู่เสมอ สร้างความเชื่อมั่นและความภาคภูมิใจให้กับผู้เรียนได้เช่นเดียวกัน ซึ่งส่งผลต่อหน่วยงาน หรือสถาบันที่มีบุคลากรที่มีคุณภาพ ดังนั้นเป็นความจำเป็นอย่างยิ่งที่สถาบันควรจะให้การสนับสนุน เพราะจะเป็นประโยชน์ต่อการซึ่งนิโรจน์ ไทยทอง (2535:9) ได้กล่าวถึงธรรมชาติของบุคคลไม่ว่าจะมีความสามารถดี เด่นเพียงใด ถ้าทำงานจำเจอยู่เสมอย่อมจะเกิดความเบื่อหน่ายหรือเฉื่อยชา การที่บุคคลมีโอกาสเปลี่ยนแปลงบรรยากาศ เปลี่ยนงานหรือศึกษาหาความรู้ใหม่ จะช่วยสร้างความมั่นใจความแข็งแรง และมีพลังที่จะทำงานได้ดีขึ้น ด้วยเหตุนี้ทุกองค์การจึงต้องการให้บุคลากรของตนเป็นผู้มีความรู้ความสามารถสูง และวิธีการอย่างหนึ่งที่จะช่วยเพิ่มพูนความรู้ความสามารถของบุคลากรก็คือ การพัฒนาบุคลากร นอกจากนั้นแล้ว Russell C. Swansbury (1968:47) ได้พูดถึงการพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ในเรื่องของเทคนิคและวิชาชีพในสาขาของตน จะช่วยยกระดับความสามารถ และทันต่อความก้าวหน้าทางวิชาการ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ พัชรินทร์ จำรูญโรจน์ (2530:จ-ฉ) ทำการวิจัยเรื่อง ความคิดเห็นของผู้บริหารและอาจารย์เกี่ยวกับการพัฒนาคณาจารย์ ในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน พบว่า ผู้บริหารและอาจารย์ให้ความสำคัญแก่บทบาทด้านการสอน

กิจกรรม เกี่ยวกับการเพิ่มพูนความรู้เกี่ยวกับเนื้อหาวิชาที่สอน และเกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์ (2539:76) ยังได้กล่าวถึงการปฏิรูปครู-อาจารย์ ไว้ในหนังสือ “ศึกษิตแห่งศตวรรษที่ 21 : แนวคิดปฏิรูปการศึกษาไทย” ว่าครูและอาจารย์ราว 6 แสนคน นับเป็นกลุ่มบุคคลที่จะต้องได้รับการปฏิรูปจนกลายเป็นลักษณะชีวิตตามแนวทางที่ต้องการเสียก่อน จึงสามารถทำให้การพัฒนาด้านการศึกษาของเราประสบความสำเร็จ ครูจึงจำเป็นต้องมีความรู้ความสามารถในเนื้อหาวิชาที่สอน มีบุคลิกภาพดีและมีเทคนิควิธีการสอนที่ดี

นอกจากนี้ผลการวิจัยพบว่า อาจารย์ยังมีความต้องการการพัฒนาวิชาชีพเฉพาะสาขาเกี่ยวกับเรื่องการเรียนรู้เทคโนโลยีขั้นสูงที่เกี่ยวข้องกับวิชาที่สอน อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}=4.51, S.D.=.68$) ทั้งนี้เพราะในสังคมโลกยุคไร้พรมแดนเทคโนโลยีได้พัฒนาไปอย่างรวดเร็ว ความเจริญก้าวหน้าทางด้านเทคโนโลยี เข้ามามีบทบาทเป็นอย่างมากและเทคโนโลยีดังกล่าวนี้

สามารถอำนวยความสะดวกมากมาย ทำให้งานต่าง ๆ ประสบความสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ ฉะนั้นการเรียนรู้เทคโนโลยีขั้นสูงที่เกี่ยวข้องกับวิชาที่สอนจึงเป็นความจำเป็นอย่างยิ่ง ซึ่งถือว่าเป็นสาเหตุของความต้องการหรือความจำเป็นที่ต้องพัฒนาบุคลากร ดังที่ ชาญชัย สวัสดิ์รังสิมา และเชิดวิทย์ ฤทธิ์ประศาสน์ (2520:8-17) ได้สรุปปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาบุคลากรด้านการเปลี่ยนแปลงเทคโนโลยี โดยได้กล่าวถึงการพัฒนาทางด้านเทคโนโลยีได้เจริญรุดหน้าไปอย่างมาก ผลการค้นคว้าทางด้านวิทยาศาสตร์ได้ก่อให้เกิดประดิษฐ์กรรมใหม่ ๆ ที่ยังคุณประโยชน์ให้กับการทำงานของมนุษย์นับเอนกอนันต์ การนำเทคโนโลยีมาใช้กับทางการศึกษามีบทบาทมากขึ้น จำเป็นจะต้องฝึกให้บุคลากรมีความรู้เกี่ยวกับเรื่องเครื่องมือต่าง ๆ อย่างละเอียดถี่ถ้วน และพัฒนาบุคลากรเหล่านั้นให้มีคุณภาพ ซึ่งสอดคล้องกับ จีระ หงส์ลดารมภ์ (2538:1-2) ได้กล่าวถึงศักยภาพหรือคุณสมบัติที่พึงต้องมีในทรัพยากรมนุษย์ ในภาวะโลกยุคโลกาภิวัตน์ จะต้องมีความรู้ในเชิงยืดหยุ่น ปรับตัวและพัฒนาให้เข้ากับกระแสการเปลี่ยนแปลง ทางด้านความรู้และเทคโนโลยีระดับสูงได้โดยง่าย และสิปปนนท์ เกตุทัต (ม.ป.ป. :9) ได้ให้แง่คิดเกี่ยวกับบทบาทของครู ผู้บริหาร และบุคลากรทางการศึกษาว่า ครูทุกคนต้องหมั่นเพิ่มพูนความรู้ เรียนรู้วิธีหาความรู้ จากเทคโนโลยีสมัยใหม่ ต้องติดตามความก้าวหน้าใหม่ ๆ โยงความรู้ใหม่กับการปรับปรุงนำไปปฏิบัติเพื่อช่วยยกฐานะความเป็นผู้ให้ความรู้ของชุมชนและสังคม โดยสอนและเพื่อติดตามความเปลี่ยนแปลงของโลก

นอกจากนั้นจากแบบสอบถามปลายเปิดผู้ตอบแบบสอบถามให้ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมว่า ต้องการฝึกอบรมความรู้ใหม่ๆ เกี่ยวกับวิชาชีพเฉพาะสาขาในสถานประกอบการที่มีความพร้อมทางด้านเทคโนโลยี และทางด้านวิชาการ ทั้งนี้เพราะการฝึกอบรมเป็นกระบวนการพัฒนา

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดก็ตาม หากมีให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ความก้าวหน้าในด้านวิชาชีพของอาจารย์ สามารถเพิ่มพูนประสิทธิภาพและประสิทธิผลการเรียน การสอนและการปฏิบัติงานในด้านอื่นๆ ผู้บริหารควรให้การสนับสนุนส่งเสริมให้บุคลากรได้รับการ ฝึกอบรมจากวิทยากรผู้เชี่ยวชาญและจากสถานการณ์จริง จึงจะสนองความต้องการของบุคลากร เป็นการพัฒนามูลฐานให้เกิดประโยชน์สูงสุด คือ ช่วยทำให้ระบบวิธีการทำงานมีประสิทธิภาพสูง ขึ้น และเป็นการกระตุ้นความสนใจให้ครู อาจารย์รักงานและทำงานได้ผลมากขึ้น (แพรวพราย รัตน์ดีลกพานิชย์, 2529:31-32) และมีการพัฒนาความรู้ด้านคอมพิวเตอร์ เพื่อใช้ในการเรียนการ สอนเนื่องจากภาวะปัจจุบันคอมพิวเตอร์มีบทบาทสำคัญยิ่งต่อการศึกษา ทั้งด้านการเรียนการสอน และการพัฒนาองค์กร ครู อาจารย์ในสถานศึกษาจึงควรได้รับการพัฒนาความรู้ด้านคอมพิวเตอร์ ควบคู่กับการพัฒนาองค์กร และสนองตอบต่อภาวะโลกาภิวัตน์ เพื่อพัฒนาศักยภาพของครู อาจารย์ให้สูงขึ้น มีคุณภาพมากยิ่งขึ้น ให้สอดคล้องกับกระแสการเปลี่ยนแปลงทางความรู้และ เทคโนโลยีระดับสูง โดยผู้บริหารสถานศึกษาควรอำนวยความสะดวก สนับสนุนและจัดสรร ทรัพยากรเพื่อสนับสนุนให้มีการพัฒนาในเรื่องดังกล่าวอย่างสม่ำเสมอ เพราะการพัฒนามูลฐาน เป็นกิจกรรมที่อยู่ในความรับผิดชอบโดยตรงของผู้บริหารที่จะต้องคอยเอาใจใส่ดูแล โดยเฉพาะกิจกรรมการมุ่งเน้นพัฒนาด้านการเตรียมการสอนเป็นสำคัญ (มยุรี พलगูร, 2533: จ-ข)

2. ด้านวิทยาการการสอน จากผลการวิจัยในครั้งนี้ แสดงให้เห็นว่า อาจารย์ของ สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล มีความต้องการการพัฒนาอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็น รายข้อพบว่า ความต้องการการพัฒนาด้านวิทยาการการสอนอยู่ในระดับมากทุกข้อ และข้อที่อาจารย์มีความต้องการในระดับมาก ลำดับที่ 1 และลำดับที่ 2 คือ การเรียนรู้วิชาการ ใหม่ ๆ ทางการศึกษา และการศึกษาและการนำคอมพิวเตอร์มาช่วยสอน

ผลการวิจัยเกี่ยวกับความต้องการการพัฒนาอาจารย์ สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล ในเขตกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล ด้านวิทยาการการสอน มีความต้องการอยู่ในระดับมากทั้ง 2 ข้อดังกล่าวนั้น สิ่งที่น่าสังเกตคือ การเรียนรู้วิชาการใหม่ ๆ ทางการศึกษา ($\bar{X}=4.28, S.D.=.79$) อาจารย์มีความต้องการจะพัฒนาอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เพราะจากข้อค้นพบว่า อาจารย์ส่วนใหญ่ไม่เคยลาศึกษาต่อในประเทศและส่วนใหญ่ไม่เคยได้รับทุนฝึกอบรม และดูงานทั้งในประเทศ และต่างประเทศ จึงมีความต้องการที่จะเรียนรู้วิชาการใหม่ ๆ มาพัฒนาตนเอง การเรียนการสอน ในปัจจุบัน อาจารย์จะถ่ายทอดความรู้ให้แก่นักเรียนเฉพาะสาขาวิชาที่ได้ศึกษามาซึ่งไม่เพียงพอ ทั้งนี้อาจารย์จะต้องมีความรอบรู้ในวิชาการใหม่ ๆ ทางการศึกษา โดยจะต้องสามารถคิดสร้าง สรรค์ หรือมีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกลในการนำการถ่ายทอดความรู้ และประสบการณ์ จึงควรให้ อาจารย์ได้มีโอกาสศึกษาอบรมในวิชาการใหม่ ๆ เพราะจะช่วยให้อาจารย์มีโอกาสได้รับความรู้ ความคิดใหม่ ๆ ทำให้เป็นคนทันสมัยทันต่อความเจริญก้าวหน้าทางเทคโนโลยี จะทำให้มีการคิด

ค้นและเสนอแนะสิ่งใหม่ ๆ สามารถประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานในหน้าที่ของตนได้ และในที่สุดย่อมก่อให้เกิดผลดีต่อองค์การ (มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช, 2531:169-171) ซึ่งสอดคล้องกับ เมธี ปิลันธนาพันธ์ (2539:58) ได้แสดงทัศนะเกี่ยวกับ การพัฒนาครูอาจารย์วิชาชีพยุคโลกาภิวัตน์ว่า อาชีพครูวิชาชีพที่อยู่ท่ามกลางกระแสไหลเชี่ยวเทคโนโลยีที่เปลี่ยนแปลงที่รวดเร็วและกว้างขวางของความรู้ และการค้นคว้าใหม่ ๆ จึงเป็นความจำเป็นที่ต้องพัฒนาครูวิชาชีพให้ทันกับกระแสของความรู้ และวิชาการใหม่ที่เปลี่ยนแปลง และแพร่สะพัดอย่างรวดเร็ว การเป็นครูจะต้องรู้จริง รู้มากมาย มีทักษะความชำนาญมากกว่าคนอื่น ๆ ที่มีได้เป็นครู การเป็นครูจึงต้องออกแรงและใช้ความพยายามอยู่เสมอจะหยุดนิ่งมิได้ อาชีพครูสายวิชาชีพจะเรียนมาเท่าใดเรียนมาอย่างไร ก็เป็นการเพียงพอแล้วที่จะสอนไปตลอดชีพคงไม่ถูกต้อง ในเมื่อมีวิวัฒนาการของวิชาการใหม่ ๆ เข้ามามากมาย ครูอาจารย์ผู้สอนวิชาชีพทุกระดับและทุกประเภทวิชาชีพจะต้องผ่านการฝึกอบรมหรือหาประสบการณ์จริง นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับผลการวิจัยของ มานพ สุดสงวน (2537:133) วิจัยเรื่อง การศึกษาความต้องการการพัฒนาคุณาจารย์ สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง พบว่า ด้านวิทยาการการสอน คณาจารย์โดยส่วนรวมมีความต้องการพัฒนาวิทยาการการสอนในระดับมากเรื่องการเรียนรู้วิชาการใหม่ ๆ ทางการศึกษา ทั้งนี้เพราะการเรียนการสอนเป็นภารกิจหลักอันเป็นหัวใจของคณาจารย์สถาบันจะดำรงไว้ซึ่งความเป็นเลิศทางวิชาการได้ด้วยการเรียนการสอนที่มีคุณภาพและประสิทธิภาพ คณาจารย์ต้องมีความรู้วิชาการใหม่ ๆ ทางการศึกษา และ ไพฑูรย์ สีนลรัตน์ (2520:13-14) ได้กล่าวว่า การพัฒนาอาจารย์ของสถาบันเป็นสิ่งที่มีความจำเป็นอย่างยิ่ง เพื่อส่งเสริมให้อาจารย์ได้มีความรู้ความสามารถ ทันกับเหตุการณ์ของโลกโดยเฉพาะวิทยาการใหม่ และเทคโนโลยีที่พัฒนาก้าวหน้าเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว เพื่อเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจให้กับอาจารย์ ที่จะถ่ายทอดความรู้ให้กับเยาวชนของชาติอย่างมีความหวัง มีความเจริญก้าวหน้าในชีวิต มีความรู้ความสามารถ มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลบรรลุตามปรัชญาการศึกษาของสถาบัน ซึ่ง สมคิด แก้วสนธิ (2520:9-12) ให้การสนับสนุนในเรื่องนี้ว่า การพัฒนาอาจารย์ควรเป็นนโยบายของสถาบัน โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อกระตุ้น และสร้างความตื่นตัวให้กับอาจารย์ ในอันที่จะพัฒนาตนเองให้ก้าวหน้าอยู่เสมอทั้งในด้านความรู้ และความก้าวหน้าในศาสตร์ของตน ตลอดจนทักษะในด้านอื่น ๆ ซึ่งเกี่ยวข้องกับภารกิจในฐานะอาจารย์ที่ดี ซึ่งจะนำไปสู่ความเป็นเลิศทางวิชาการ

นอกจากนั้นอาจารย์ยังมีความต้องการการพัฒนาด้านวิทยาการการสอน เกี่ยวกับเรื่อง การศึกษาและการนำคอมพิวเตอร์มาช่วยสอน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.72, S.D. = .87$) ทั้งนี้เพราะการใช้คอมพิวเตอร์ในด้านการศึกษานั้นเป็นเรื่องจำเป็นอย่างยิ่ง ดังที่ ครรชิต มาลัยวงศ์ (2539:37) ได้ให้ทัศนะในการบรรยายเรื่อง เทคโนโลยีสารสนเทศกับการบริหารงานราชการ ที่มหาวิทยาลัยศิลป

ปากร ได้กล่าวถึงการประยุกต์คอมพิวเตอร์มาใช้ในการศึกษานั้นมีมากมายหลายอย่าง นับตั้งแต่การใช้คอมพิวเตอร์ตรวจคะแนนสอบ และจัดอันดับการสอบเข้าศึกษาต่อ การใช้คอมพิวเตอร์ช่วยสอนวิชาต่าง ๆ การนำเครื่องมือวิทยาศาสตร์ที่ใช้คอมพิวเตอร์ควบคุมมาให้นักเรียนนักศึกษาทดลองในห้องปฏิบัติการ การใช้คอมพิวเตอร์บันทึกข้อมูลนักเรียนนักศึกษา ดังนั้นคอมพิวเตอร์จึงมีความสำคัญ จะเป็นสื่อที่อำนวยความสะดวกแก่ผู้สอน และสามารถสร้างความเข้าใจแก่ผู้เรียนได้รวดเร็วยิ่งขึ้น ทำให้ประสิทธิภาพของการเรียนการสอนเกิดประสิทธิผลตามที่ต้องการ และจากการประเมินผลการอบรมเชิงปฏิบัติการ การสร้างชุดช่วยสอน (CAI) ด้วยโปรแกรม PowerPoint ของวิทยาลัยเทคนิคราชสีหราชาม (2540:4) พบว่า ผู้เข้ารับการอบรมมีความเห็นว่า ได้รับประโยชน์และความรู้มาก ทำให้สามารถนำคอมพิวเตอร์ไปใช้ในการเรียนการสอน และมีแนวทางในการประยุกต์ใช้คอมพิวเตอร์ในงานอื่น ๆ ได้อีก ทั้งนี้เนื่องจากในปัจจุบันคอมพิวเตอร์เข้ามามีบทบาททางด้านการศึกษามากยิ่งขึ้น ทั้งทาง Hard Ware และ Soft Ware ดังจะเห็นได้จากสถาบันใหญ่ ๆ หลายแห่งมีการนำเอาคอมพิวเตอร์มาช่วยในการเรียนการสอน และเป็นแหล่งความรู้ทั้งภายในและภายนอกสถาบัน โดยการนำเครื่องคอมพิวเตอร์มาเชื่อมต่อ กันเป็นเครือข่าย เพื่อให้สามารถรับรู้ข่าวสารจากภายนอกได้จนถึงทั่วโลก ดังที่เราเรียกว่า "Internet" แต่ถึงกระนั้นก็ตาม ไม่ว่าจะวิวัฒนาการจะก้าวไปเพียงใด ถ้าเราไม่พัฒนาบุคลากรที่มีอยู่ให้สามารถใช้คอมพิวเตอร์เป็น และเกิดประโยชน์ทางการเรียนการสอน แม้วิทยาลัยจะมี เครื่องมือในการสื่อสารดีเพียงใดก็ไม่สามารถใช้ได้อย่างเต็มที่ อันจะเป็นการสูญเสียทรัพยากร และโอกาสทางการศึกษาของนักเรียนนักศึกษาอีกด้วย จากความสำคัญดังกล่าวผู้วิจัยมีความ เห็นว่า ควรให้การสนับสนุนและส่งเสริมให้อาจารย์ได้มีโอกาสได้ศึกษาอบรมทางด้านให้นำคอมพิวเตอร์มาใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อการเรียนการสอน และสามารถประยุกต์ใช้กับงานอื่น ๆ ได้ ซึ่งจะเป็นประโยชน์ต่อสถาบัน และยังมีข้อค้นพบด้านความต้องการการพัฒนาความรู้ในเรื่องการศึกษาวิธีการให้คะแนนและการจัดระดับคะแนน (ให้เกรด) นักศึกษาเป็นอันดับสุดท้าย ที่เป็นเช่นนี้ เพราะปัจจุบันมีการใช้โปรแกรมสำเร็จรูปมาใช้ในการตัดเกรด ซึ่งไม่ซับซ้อนจึงไม่ยุ่งยากในการคิดคะแนนหรือการตัดเกรด นอกจากนั้นจากแบบสอบถามปลายเปิด ผู้ตอบแบบสอบถามให้ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมว่า ต้องการเรียนรู้การผลิตสื่อและการใช้สื่อชนิดต่าง ๆ โดยเฉพาะสื่อทางด้านคอมพิวเตอร์ให้เกิดความรู้และทักษะมากยิ่งขึ้น โดยจัดอบรมและเชิญวิทยากรผู้ชำนาญจากสถาบันอื่นๆ มาให้ความรู้ ทั้งนี้เพราะคอมพิวเตอร์เป็นสื่อที่สำคัญยิ่งต่อการเรียนการสอน สามารถอำนวยความสะดวกให้แก่ผู้สอนและสามารถสร้างความเข้าใจให้แก่ผู้เรียนได้รวดเร็วขึ้น นอกจากนี้ยังสามารถประยุกต์นำคอมพิวเตอร์มาใช้กับงานด้านอื่นๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ (ครรชิต มาลัยวงศ์, 2539:

37) ดังนั้นหากผู้บริหารสนับสนุนและส่งเสริมให้อาจารย์ได้มีโอกาสได้จัดฝึกอบรมให้ความรู้ในไม่จำกัดใดทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

เรื่องดังกล่าวข้างต้น จะเป็นประโยชน์ทั้งต่อสถาบัน ต่ออาจารย์และต่อ นักศึกษาเป็นอย่างยิ่ง และส่งเสริมให้มีตำราและวัสดุอุปกรณ์การสอนที่ทันสมัยมากกว่านี้ โดยจัดหางบประมาณให้สมดุลงและเพียงพอ ซึ่งนับว่าเป็นกลยุทธ์ที่สำคัญในการจัดการศึกษาให้ประสบความสำเร็จได้ ช่วยให้บุคลากรมีความรู้ความสามารถในการถ่ายทอดความรู้ให้แก่นักศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีการพัฒนาตนเองให้เปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีอันเป็นคุณลักษณะพึงประสงค์ที่ ผู้บริหารคาดหวัง ดังนั้น หากสามารถผลักดันให้มีหน่วยงานพัฒนาอาจารย์เป็นอิสระ และช่วยเหลือจัดสรรงบประมาณจัดหาวิทยากร อุปกรณ์สนับสนุนให้เหมาะสมกับกิจกรรมที่จัดขึ้นจะมีประโยชน์ต่อสถาบันไม่น้อย (สุบิน แก้วยัง, 2525: 118)

3. ด้านวิชาการอื่น ๆ ที่เน้นบทบาทและหน้าที่ของอาจารย์ในสถาบันจากผลการวิจัยในครั้งนี้ แสดงให้เห็นว่า อาจารย์ของสถาบันเทคโนโลยีราชมงคล มีความต้องการการพัฒนาอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ความต้องการการพัฒนาด้านวิชาการอื่น ๆ ที่เน้นบทบาทและหน้าที่ของอาจารย์ในสถาบันอยู่ในระดับมากทุกข้อ และข้อที่อาจารย์มีความต้องการในระดับมาก ลำดับที่ 1 และลำดับที่ 2 คือ การพัฒนาทักษะการใช้ภาษาอังกฤษ และการพัฒนาความรู้วิธีการเขียนตำรา และบทความทางวิชาการ

ผลการวิจัยเกี่ยวกับความต้องการการพัฒนาอาจารย์ของอาจารย์ สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล ในเขตกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล ด้านวิชาการอื่น ๆ ที่เน้นบทบาทและหน้าที่ของอาจารย์ในสถาบัน มีความต้องการอยู่ในระดับมากทั้ง 2 ข้อดังกล่าวนี้ สิ่งที่น่าสังเกตคือ การพัฒนาทักษะการใช้ภาษาอังกฤษ ($\bar{X} = 4.30, S.D. = .81$) อาจารย์มีความต้องการเป็นลำดับที่ 1 ซึ่งนับเป็นความต้องการที่สอดคล้องกับแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 8 (2540-2544) ที่มุ่งเน้นการพัฒนาคนโดยในด้านความรู้จำเป็นต้องเปิดโอกาสให้มีความรู้ภาษาต่างประเทศ เพื่อการสื่อสารและทำความเข้าใจได้อย่างดี (นักศึกษาหลักสูตรครุศาสตรบัณฑิต, 2539:67) และสอดคล้องกับประธานกรรมการการศึกษา อภิลิทธิ์ เวชชาชีวะ (2538:12) ได้เสนอแนะเรื่องการปฏิรูปการเรียนการสอนที่ต้องทำต่อเนื่องกันไป โดยเฉพาะในเรื่องของความรู้พื้นฐานที่ทุกคนควรมีเพราะว่า คนที่มีคุณภาพมีความเท่าทันต่อสถานการณ์โลกนั้น มีความจำเป็นโดยเฉพาะภาษาต่างประเทศกับคอมพิวเตอร์ เป็นเรื่องจำเป็นเร่งด่วน ภาษาอังกฤษจะเป็นตัวกลางที่สำคัญที่จะทำให้เรียนรู้เรื่องราวต่าง ๆ เป็นไปอย่างรวดเร็ว เพราะปัจจุบันเป็นยุคโลกไร้พรมแดน การสื่อสารต่าง ๆ เป็นไปอย่างรวดเร็ว ระบบอินเตอร์เน็ตเข้ามาเกี่ยวข้อง มีบทบาทในการที่จะเรียนรู้เรื่องราวต่าง ๆ ทั่วทุกมุมโลกได้ ผู้ที่มีความรู้ภาษาอังกฤษสามารถเรียนรู้ได้อย่างรวดเร็ว การได้เรียนรู้หรือรับรู้เรื่องราวต่าง ๆ นั้น ถือเป็นการพัฒนาที่ครูอาจารย์พึงมี เพื่อนำไปถ่ายทอดแก่นักเรียนนักศึกษา และเป็นการพัฒนาตนเองให้เป็นผู้มีความรอบรู้ ดังนั้นทักษะการใช้ภาษาอังกฤษ

จึงมีความจำเป็นมาก โดยเฉพาะในยุคนี้ ซึ่งถ้าเปรียบเทียบกับงานวิจัยของมานพ สุดสงวน วิจัยเรื่อง การศึกษาความต้องการการพัฒนาคุณาจารย์ของสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง เมื่อปี 2535-2536 ผลการวิจัยด้านการพัฒนาวิชาการด้านอื่น ๆ อาจารย์สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบังให้ความสำคัญกับเรื่องความรู้ความสามารถใช้คอมพิวเตอร์เพื่อการศึกษาเป็นอันดับหนึ่ง ความต้องการการพัฒนาทักษะการใช้ภาษาอังกฤษ อยู่ลำดับที่ 13 จาก 17 ข้อ

นอกจากนั้นผลการวิจัยยังพบว่า อาจารย์มีความต้องการพัฒนาด้านความรู้ วิธีการเขียนตำรา และบทความทางวิชาการ ($\bar{X}=4.17, S.D.=.80$) อยู่ในระดับมาก เป็นลำดับที่ 2 ทั้งนี้เพราะการเขียนตำราและบทความทางวิชาการนั้น จะเป็นทางไปสู่ความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงานได้ ผลงานทางวิชาการของอาจารย์แต่ละท่าน นอกเหนือจากเป็นตำราให้นักศึกษาได้ศึกษาแล้ว ยังมีผลต่อการเลื่อนตำแหน่งทางวิชาการได้ด้วย ฉะนั้นการได้มีความรู้ที่ถูกต้องในการเขียนตำราและบทความทางวิชาการ จะช่วยให้ผลงานที่ออกมามีคุณภาพเป็นประโยชน์ต่อผู้อ่านด้วย และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ พัทธรินทร์ จำรูญโรจน์ (2530:จ-ฉ) ทำการวิจัยเรื่องความคิดเห็นของผู้บริหารและอาจารย์เกี่ยวกับการพัฒนาคุณาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน พบว่า ผู้บริหารและอาจารย์ให้ความสำคัญแก่บทบาทด้านการสอนกิจกรรม เกี่ยวกับการเพิ่มพูนความรู้เกี่ยวกับเนื้อหาวิชาที่สอนการบริหารการเป็นกรรมการ การบริหารทางวิชาการแก่ชุมชน การทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม และกิจกรรมเพื่อพัฒนาคุณาจารย์ด้านการวิจัย แต่งตำรา และบทความทางวิชาการ และเมื่อพิจารณาจากข้อมูลทั่วไปของแบบสอบถามตอนที่ 1 จะเห็นว่า ขณะรับราชการที่สถาบันอาจารย์ไม่เคยแปล เรียบเรียง เขียนตำราถึง 58.4 % และไม่เคยเขียนบทความทางวิชาการและไม่ได้เผยแพร่ถึง 68.8 % ทั้งนี้เป็นไปได้ว่า เนื่องจากขาดความรู้ในเรื่องการเขียนตำราและบทความทางวิชาการ จึงมีผลต่อการดำรงตำแหน่งทางวิชาการได้

นอกจากนั้นจากแบบสอบถามปลายเปิด ผู้ตอบแบบสอบถามได้ให้ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมว่าต้องการให้จัดการสอนภาษาอังกฤษให้กับอาจารย์ภายในสถานศึกษาทั้งในด้านการพูด การฟัง การเขียน และการอ่าน และจัดสอนหลักสูตรต่อเนื่อง ทั้งนี้เพราะภาษาอังกฤษเป็นภาษาสากล สามารถสื่อสารกันได้ทั่วโลก นอกจากนี้เทคโนโลยีใหม่ ๆ จะใช้ภาษาอังกฤษเป็นหลัก ดังนั้น หากอาจารย์ขาดความรู้และทักษะในสาขาวิชาภาษาอังกฤษจะไม่สามารถถ่ายทอดความรู้ด้านเทคโนโลยีใหม่ ๆ ให้กับนักศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ และไม่สามารถเรียนรู้เรื่องราวต่าง ๆ ในโลกยุคไร้พรมแดนได้อย่างลึกซึ้ง และรวดเร็ว ผู้บริหารสถานศึกษาจึงควรให้ความสำคัญและจัดกิจกรรมพัฒนาบุคลากร โดยจัดการศึกษาพิเศษเพื่อเพิ่มพูนทักษะความรู้ในเรื่องดังกล่าวให้กว้างขวางขึ้น ซึ่งเป็นอีกแนวทางหนึ่งของการพัฒนาบุคลากร (เมธี ปิลันธนานนท์, 2529:114) และ

เอกสาร เป็น... ไม่ว่ากรณีใดทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ต้องการพัฒนาทักษะการใช้ภาษาญี่ปุ่น ทั้งนี้เพราะโลกปัจจุบันเป็นยุคของโลกไร้พรมแดนการสื่อสารข้อมูลถึงกันอย่างรวดเร็วโดยเทคโนโลยีใหม่ๆ ซึ่งมีอยู่มากมายในปัจจุบัน ส่วนใหญ่ผลิตโดยประเทศญี่ปุ่น ดังนั้นภาษาญี่ปุ่นจึงมีอิทธิพลต่อการศึกษาของไทย ความต้องการพัฒนาในเรื่องดังกล่าวจึงเป็นที่ต้องการของบุคลากรในสถาบัน ผู้บริหารจึงควรให้ความสำคัญและให้การสนับสนุนให้เป็นไปตามเจตนารมณ์ของอาจารย์ เพื่อเป็นการรองรับและแก้ไขสภาพปัญหาได้อย่างเหมาะสมและเพื่อเป็นการยกระดับมาตรฐานวิชาชีพให้สูงขึ้น สามารถรองรับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น ตลอดเวลา

4. ด้านความต้องการเกี่ยวกับวิธีการพัฒนาของอาจารย์ จากผลการวิจัยในครั้งนี้ แสดงให้เห็นว่า อาจารย์ของสถาบันเทคโนโลยีราชมงคล มีความต้องการเกี่ยวกับวิธีการพัฒนาของอาจารย์อยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ความต้องการเกี่ยวกับวิธีการพัฒนาของอาจารย์อยู่ในระดับมากจำนวน 28 ข้อ และระดับปานกลาง จำนวน 5 ข้อและข้อที่อาจารย์มีความต้องการในระดับมาก 2 ข้อแรก คือ การศึกษาเพิ่มเติม และการฝึกอบรม

ผลการวิจัยเกี่ยวกับ ความต้องการการพัฒนาอาจารย์สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล ในเขตกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล ด้านความต้องการเกี่ยวกับวิธีการพัฒนาของอาจารย์ มีความต้องการอยู่ในระดับมากทั้ง 2 ข้อดังกล่าวนี้ สิ่งที่น่าสังเกตคือ ผู้ตอบแบบสอบถามมีความต้องการวิธีการพัฒนา โดยการศึกษาค้นคว้าเพิ่มเติมอยู่ในระดับมากเป็นลำดับที่ 1 ($\bar{X}=4.17, S.D.=.84$) ทั้งนี้เป็นเพราะการศึกษาค้นคว้าเพิ่มเติมนั้น จะสามารถทำให้อาจารย์ได้มีทักษะความรู้กว้างขวางขึ้น จะได้มีโอกาสเพิ่มพูนทักษะ ความรู้ในสถาบันการศึกษาชั้นสูงในวิชาการที่เกี่ยวข้องกับงาน ศึกษาหาความรู้จากเอกสารอื่น ๆ ติดตามความเคลื่อนไหวของเหตุการณ์ภายในและภายนอกประเทศ นอกจากนั้นแล้วอาจารย์ยังมีความต้องการเกี่ยวกับวิธีการพัฒนาโดยการฝึกอบรมอยู่ในระดับมากเป็นลำดับที่ 2 ($\bar{X}=4.11, S.D.=.84$) การที่อาจารย์ให้ความสำคัญกับการฝึกอบรมนั้นเพราะการฝึกอบรม (Training) หมายถึง กิจกรรมการเรียนรู้เฉพาะอย่างของบุคคล เพื่อปรับปรุงและเพิ่มพูนความรู้ ความเข้าใจ ทักษะ และทัศนคติอันเหมาะสมจนสามารถก่อให้เกิดความเปลี่ยนแปลงในพฤติกรรมและทัศนคติเพื่อการปฏิบัติงานในหน้าที่ (เมธี ปิลันธนาพันธ์, 2529:114) สิ่งเหล่านี้จะนำมาซึ่งความเจริญก้าวหน้าในการทำงาน และเป็นการพัฒนาตนเอง ซึ่งสอดคล้องกับ ชาญชัย สวิตร์ังสิมา และเชิดวิทย์ ฤทธิประศาสน์ (2520:8) ได้พิจารณาถึงมูลเหตุและความต้องการหรือความจำเป็นที่ต้องพัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลง เชื่อว่า การฝึกอบรมจะสามารถทำให้บุคลากรได้พัฒนาให้สอดคล้องไปกับความก้าวหน้าขององค์การและสอดคล้องกับงานวิจัยของ มาลี วิชญกุล (2523: 34) วิจัยเรื่อง ความคิดเห็นของไม่ว่ากรณีใดทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ผู้บริหารและอาจารย์เกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรในวิทยาลัย สังกัดกรมอาชีวศึกษา พบว่า การพัฒนาบุคลากรกรใช้วิธีการพัฒนาคือ การประชุมเชิงปฏิบัติการ การฝึกอบรม การประชุมเชิงปฏิบัติการ การเผยแพร่ข่าวสารทางวิชาการ เป็นต้น นอกจากนั้นเมื่อพิจารณาจากข้อมูลทั่วไปของแบบสอบถามตอนที่ 1 จะเห็นว่ากลุ่มตัวอย่างประชากรจาก 555 คน ไม่เคยได้ทุนไปฝึกอบรมและดูงานภายในประเทศจำนวน 375 คน คิดเป็น 67.6 % ซึ่งนับว่าเป็นเรื่องที่ต้องให้ความสำคัญ ไม่ควรมองข้ามโดยเฉพาะผู้บริหารจะต้องตระหนักถึงความสำคัญของการพัฒนาบุคลากร โดยให้มีการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาตนเองและพัฒนางาน นอกจากนั้นแล้วสิ่งที่น่าสังเกต วิธีการพัฒนาของอาจารย์ในลำดับที่ 33 ได้แก่ การเล่นเกม เป็นวิธีการพัฒนาที่อาจารย์มีความต้องการอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากอาจารย์มีความรู้ในการที่จะสอดแทรกกิจกรรมการเล่นเกมที่อยู่แล้ว จึงทำให้มีความต้องการอยู่ในระดับปานกลาง

3. ผลการเปรียบเทียบความต้องการการพัฒนาของอาจารย์สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล ในเขตกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล ที่สังกัดคณะ และสังกัดวิทยาเขต ทั้ง 3 ด้าน คือ ด้านวิชาชีพเฉพาะสาขา ด้านวิทยาการการสอน และด้านวิชาการอื่น ๆ ที่เน้นบทบาทและหน้าที่ของอาจารย์ในสถาบัน พบว่าในภาพรวม แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านวิทยาการการสอน มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อของแต่ละด้านปรากฏว่า

ด้านวิชาชีพเฉพาะสาขา พบว่า อาจารย์สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล ในเขตกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล ที่สังกัดคณะและที่สังกัดวิทยาเขต มีความต้องการการพัฒนาแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อ 8 การรับทราบข่าวสารข้อมูลแสดงความก้าวหน้าทางวิชาที่สอน อาจารย์มีความต้องการการพัฒนาแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยอาจารย์ที่สังกัดคณะมีความต้องการมากกว่าอาจารย์ที่สังกัดวิทยาเขต ทั้งนี้อาจเนื่องจากสถานที่ตั้งของคณะตั้งอยู่ ตำบลคลองหก อำเภอธัญบุรี จังหวัดปทุมธานี อาจารย์อาจมองว่าห่างไกลแหล่งข่าวสารข้อมูล นอกจากนี้อาจารย์ที่สังกัดคณะจะทำการสอนในระดับปริญญาตรี จึงมีความจำเป็นต้องรับข่าวสารข้อมูล เพื่อที่จะเผยแพร่ให้กับนักศึกษาและได้ใช้ในการทำผลงานวิชาการ จึงทำให้มีความต้องการมากกว่าอาจารย์ที่สังกัดวิทยาเขต ซึ่งอยู่ในแหล่งข่าวสารข้อมูลส่วนข้ออื่นที่เหลือแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรรมใดทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

นอกจากนั้นจากข้อค้นพบยังมีข้อที่น่าสังเกตว่าอาจารย์ที่สังกัดคณะและที่สังกัดวิทยาเขตมีความต้องการรายชื่อเรียงลำดับ ตามความต้องการมากน้อยเกือบจะตรงกันทุกข้อโดยเฉพาะ 3 ลำดับแรก และ 3 ลำดับสุดท้าย ได้แก่

ลำดับที่ 1 ข้อ 1 การพัฒนาความรู้ในวิชาที่สอน

ลำดับที่ 2 ข้อ 5 การเรียนรู้เทคโนโลยีขั้นสูงที่เกี่ยวข้องกับวิชาที่สอน

ลำดับที่ 3 ข้อ 4 การหาประสบการณ์ด้านปฏิบัติงานในสาขาวิชาที่สอน

ลำดับที่ 6 ข้อ 7 การเรียนรู้วิธีการนำคอมพิวเตอร์มาใช้ในงานที่เกี่ยวข้องกับสาขาวิชาที่สอน

ลำดับที่ 7 ข้อ 2 การพัฒนาความรู้ในสาขาวิชาที่สัมพันธ์กับวิชาที่สอน

ลำดับที่ 8 ข้อ 3 การพัฒนาความรู้ในสาขาวิชาอื่น ๆ ที่แตกต่างไปจากสาขาวิชาที่สอน

จากสาเหตุความต้องการการพัฒนาดังกล่าวทั้งนี้เนื่องมาจากด้านวิชาชีพเฉพาะสาขาเป็นเรื่องที่ตรงกับสายปฏิบัติงานโดยตรงฉะนั้นไม่อาจจะสังกัดคณะหรือสังกัดวิทยาเขตย่อมมีความต้องการการพัฒนาในสาขาวิชาที่ตนเองสอน หรือรับผิดชอบอยู่เพื่อไปพัฒนาการเรียนการสอนให้เกิดประสิทธิภาพยิ่งขึ้น และยังสามารณนำมาเป็นแนวทางในการทำผลงานทางวิชาการได้อีกด้วย และใน 3 ลำดับสุดท้าย และเมื่อพิจารณาข้อคำถาม ความต้องการในการพัฒนาจะเห็นว่าข้อคำถามไม่ได้เกี่ยวกับสาขาอาชีพที่สอนโดยตรงจะเป็นในลักษณะของความเกี่ยวข้องกับสาขาที่สอนจึงมีความต้องการอยู่ในระดับน้อย

ด้านวิทยาการการสอน พบว่า อาจารย์สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล ในเขตกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล ที่สังกัดคณะกับที่สังกัดวิทยาเขต มีความต้องการการพัฒนาแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อพบว่า อาจารย์มีความต้องการการพัฒนาแตกต่างกันจำนวน 7 ข้อ และที่เหลือจำนวน 4 ข้อ มีความต้องการพัฒนาไม่แตกต่างกัน เป็นที่น่าสังเกตว่า อาจารย์ที่สังกัดคณะและสังกัดวิทยาเขตมีความเห็นสอดคล้องกันในเรื่อง การเรียนรู้วิชาการใหม่ ๆ ทางการศึกษา เป็นอันดับแรก เรื่องการนำคอมพิวเตอร์มาช่วยสอน เป็นอันดับที่สอง ทั้งนี้เมื่อพิจารณาจากค่าเฉลี่ยจะเห็นว่า อาจารย์ที่สังกัดวิทยาเขตมีความต้องการการพัฒนาทั้งสองเรื่องดังกล่าวมากกว่าอาจารย์ที่สังกัดคณะ เพราะจากสภาพปัจจุบัน อาจารย์ที่สอนวิทยาเขตต่าง ๆ มีโอกาสที่จะได้ทั้งนี้ในจำนวนผู้ตอบแบบสอบถามจะเป็นอาจารย์ที่สังกัดวิทยาเขตมากกว่าอาจารย์ที่สังกัดคณะ จึงมีผลทำให้ค่าเฉลี่ยของอาจารย์ที่สังกัดวิทยาเขตสูงกว่าอาจารย์ที่สังกัดคณะ ด้วยเหตุผลดังกล่าวอาจารย์ที่สังกัดวิทยาเขตซึ่งมีจำนวนมากมีโอกาที่จะได้ไปศึกษาอบรมวิชาการใหม่ ๆ

รวมทั้งการศึกษาคำนำคอมพิวเตอร์มาช่วยสอนค่อนข้างน้อย เนื่องจากบุคคลากรประจำวิทยาเขตมีจำนวนมาก และจากข้อค้นพบข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ ซึ่งเป็นอาจารย์ประจำวิทยาเขตไม่เคยได้ทุนไปฝึกอบรมจึงทำให้มีความต้องการอยู่ในระดับมาก อาจารย์ที่สอนวิทยาเขตต่าง ๆ มีโอกาสที่จะได้ไปศึกษาอบรมวิชาการใหม่ ๆ รวมทั้งการศึกษาคำนำคอมพิวเตอร์มาช่วยสอน ค่อนข้างน้อย จึงทำให้มีความต้องการอยู่ในระดับมาก และข้อ 9 การศึกษาวิธีการให้คะแนนและการจัดระดับคะแนน (ให้เกรด) นักศึกษา อาจารย์ที่สังกัดคณะ และที่สังกัดวิทยาเขต มีความต้องการการพัฒนาสอดคล้องกันอยู่ในอันดับที่ 11 ซึ่งเป็นอันดับสุดท้ายตรงกัน ทั้งนี้เพราะปัจจุบันไม่ว่าจะเป็นคณะหรือวิทยาเขตจะมีหน่วยงานพร้อมเจ้าหน้าที่ให้บริการเรื่องการจัดระดับคะแนนแก่ครูอาจารย์อยู่แล้ว นอกจากนี้ในสมุดบันทึกผลการเรียนของนักศึกษาที่อาจารย์จะต้องจัดทำเพื่อประเมินผลการเรียนส่งในแต่ละภาคเรียนนั้น มีการกำหนดวิธีการให้คะแนน รวมทั้งการจัดระดับคะแนนไว้อย่างชัดเจนไม่ยุ่งยาก อาจารย์ที่สังกัดคณะและที่สังกัดวิทยาเขตจึงมีความต้องการอยู่ในอันดับสุดท้าย

ด้านวิชาการอื่นๆ ที่เน้นบทบาทและหน้าที่ของอาจารย์ในสถาบัน

สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล ในเขตกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล ที่สังกัดคณะกับที่สังกัดวิทยาเขต มีความต้องการการพัฒนาแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อาจารย์มีความต้องการการพัฒนาแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จำนวน 3 ข้อ และข้อที่น่าสนใจคือ ข้อ 2 การพัฒนาความรู้ เทคนิค และการดำเนินการวิจัย อาจารย์ที่สังกัดคณะมีความต้องการการพัฒนาอยู่ในอันดับที่ 4 ส่วนอาจารย์ที่สังกัดวิทยาเขตมีความต้องการการพัฒนาอยู่ในอันดับที่ 17 ทั้งนี้เนื่องจากการสอนในคณะจะสอนในระดับปริญญาตรีนั้น นักศึกษาจะต้องศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองเป็นส่วนใหญ่ และในหลักสูตรได้กำหนดให้นักศึกษาระดับปริญญาตรี ต้องศึกษาปัญหาพิเศษซึ่งต้องนำหลักการวิจัยมาใช้ ฉะนั้นอาจารย์ที่สอนประจำคณะจะต้องมีความรู้ความเข้าใจในเรื่องเทคนิคและการดำเนินการวิจัยเป็นอย่างดี เพื่อให้ความรู้และแนะนำแก่นักศึกษา รวมทั้งอาจารย์จะสามารถนำความรู้ไปพัฒนาในการทำผลงานทางวิชาการได้อีกด้วย สำหรับในวิทยาเขตมีการจัดการเรียนการสอนในระดับต่ำกว่าปริญญาตรีเป็นส่วนใหญ่ ซึ่งในการเรียนการสอนระดับนี้จะเน้นการฝึกปฏิบัติมากกว่าการศึกษาค้นคว้าหรือทำวิจัย อาจารย์จึงให้ความสำคัญไปทางด้านการศึกษาปฏิบัติมากกว่า ข้อ 13 การพัฒนาความรู้ความสามารถ ในการปรับระบบงาน (Reengineering) อาจารย์ที่สังกัดวิทยาเขต มีความต้องการการพัฒนาเป็นอันดับที่ 5 ซึ่งมีระดับความต้องการการพัฒนามากกว่าอาจารย์ที่สังกัดคณะที่มีความต้องการการพัฒนาอยู่ในระดับที่ 15 ทั้งนี้เพราะวิทยาเขตเป็นสถานศึกษาที่เปิดทำการสอนมานาน การจัดการบางอย่างยังไม่เหมาะสมกับยุค

โลกาภิวัตน์ และอาจารย์ส่วนใหญ่รับราชการอยู่ในวิทยาเขตมานาน เพื่อให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงดังกล่าวอาจารย์ที่สังกัดวิทยาเขตจึงต้องการการพัฒนาความรู้ความสามารถในการปรับระบบงาน (Reengineering) ซึ่งต่างจากคณะที่เป็นสถานศึกษาที่จัดตั้งใหม่มีระบบการจัดการที่เหมาะสมอยู่แล้วจึงทำให้อาจารย์ประจำวิทยาเขตมีความต้องการพัฒนามากกว่าอาจารย์ที่สังกัดคณะ นอกจากนั้นแล้วข้อ 15 การพัฒนาความรู้ความเข้าใจเรื่องวินัย จริยธรรม และคุณธรรมของคณาจารย์ อาจารย์ที่สังกัดวิทยาเขตมีความต้องการการพัฒนาเป็นอันดับที่ 6 ซึ่งมีระดับความต้องการการพัฒนาสูงกว่าอาจารย์ที่สังกัดคณะ มีความต้องการอยู่อันดับที่ 17 ทั้งนี้เพราะสภาพสังคมในวิทยาเขตจะมีความผูกพันกัน ต้องพบปะประสานงานกันอย่างสม่ำเสมอ และในวิทยาเขตมีจำนวนบุคลากรมาก การมีระเบียบวินัย คุณธรรม และจริยธรรม จึงเป็นเรื่องจำเป็นที่จะต้องให้ความสำคัญเพื่อให้การอยู่ร่วมกันเป็นไปด้วยความราบรื่น ซึ่งต่างจากคณะที่มีจำนวนบุคลากรน้อยความผูกพัน และการประสานงานกันอย่างใกล้ชิดจะน้อยกว่าวิทยาเขต ปัญหาความยุ่งยากต่าง ๆ จะน้อยตามไปด้วย จึงมีความต้องการการพัฒนาความรู้ความเข้าใจเรื่องวินัย จริยธรรม และคุณธรรม อยู่ในลำดับท้าย ๆ นอกจากนี้ยังพบว่าข้อมูลที่น่าสนใจ คือระดับความต้องการของอาจารย์ที่สังกัดคณะและที่สังกัดวิทยาเขตมีความต้องการพัฒนาตรงกันอยู่ในลำดับที่ 1 เกี่ยวกับเรื่อง การพัฒนาทักษะการใช้ภาษาอังกฤษ ซึ่งนับว่าเป็นความต้องการที่สอดคล้องกับแผนพัฒนาการศึกษาฉบับที่ 8 (2540 - 2544) ที่มุ่งเน้น การพัฒนาคนโดยในด้านความรู้จำเป็นต้องเปิดโอกาสให้มีความรู้ภาษาต่างประเทศเพื่อการสื่อสารและทำความเข้าใจได้อย่างดี และปัจจุบันเป็นยุคโลกไร้พรมแดน การสื่อสารต่าง ๆ เป็นไปอย่างรวดเร็ว มีระบบอินเทอร์เน็ตเข้ามาเกี่ยวข้อง มีบทบาทในการที่จะเรียนรู้เรื่องราวต่าง ๆ ที่ทั่วทุกมุมโลกได้ผู้ที่มีความรู้ภาษาอังกฤษจะสามารถเรียนรู้ได้อย่างรวดเร็ว การได้เรียนรู้หรือรับรู้เรื่องราวต่าง ๆ ถือเป็นการพัฒนาที่ครูอาจารย์พึงมีเพื่อนำไปถ่ายทอดแก่นักเรียน นักศึกษา และเป็นการพัฒนาตนเองให้เป็นผู้มีความรอบรู้ ดังนั้นทักษะการใช้ภาษาอังกฤษจึงมีความจำเป็นมาก นอกจากนั้นแล้วอาจารย์ที่สังกัดวิทยาเขต มีความต้องการการพัฒนาความรู้วิธีการเขียนตำรา และบทความทางวิชาการเป็นอันดับที่ 2 ส่วนอาจารย์ที่สังกัดคณะต้องการเป็นอันดับที่ 3 ซึ่งอยู่ในลำดับต้น ๆ ทั้งคู่ ทั้งนี้เพราะการเขียนตำราและบทความทางวิชาการนั้น จะเป็นทางไปสู่ความเจริญก้าวหน้า และเมื่อพิจารณาจากข้อมูลทั่วไปของแบบสอบถามตอนที่ 1 จะเห็นว่าขณะรับราชการอาจารย์ส่วนใหญ่ที่อยู่ประจำวิทยาเขตไม่เคยแปล เรียบเรียง เขียนตำราถึง 58.4% และไม่เคยเขียนบทความทางวิชาการและไม่ได้เผยแพร่ถึง 68.8% ทั้งนี้เป็นไปได้ว่า เนื่องจากขาดความรู้ในเรื่องการเขียนตำรา และบทความทางวิชาการจึงทำให้มีความต้องการอยู่ในระดับต้น ๆ และในทำนองเดียวกันอาจารย์ที่สังกัดคณะมีความต้องการ เรื่องการพัฒนาความรู้ ความสามารถในการใช้ไม่ว่ากรณีใดทั้งสิ้น อีกทั้งยังมีให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

คอมพิวเตอร์เพื่อการศึกษาอยู่ในลำดับที่ 2 ส่วนอาจารย์ที่สังกัดวิทยาเขตมีความต้องการอยู่ในลำดับที่ 3 ทั้งนี้เพราะการใช้คอมพิวเตอร์เพื่อศึกษานั้นเป็นเรื่องที่จำเป็นอย่างยิ่ง โดยเฉพาะในคณะต่าง ๆ จะนำคอมพิวเตอร์มาใช้ในการเรียนการสอน การปฏิบัติงาน อาจารย์ประจำคณะจึงมีความต้องการการพัฒนาในด้านความรู้ความสามารถในการใช้คอมพิวเตอร์เพื่อการศึกษา เพื่อให้การเรียนการสอนมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

ความต้องการเกี่ยวกับวิธีการพัฒนาของอาจารย์ สถาบันเทคโนโลยี

ราชมนคล ในเขตกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล ที่สังกัดคณะกับที่สังกัดวิทยาเขต มีความต้องการการพัฒนาแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อาจารย์มีความต้องการแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จำนวน 15 ข้อ และแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ จำนวน 18 ข้อ นอกจากนี้ได้ค้นพบข้อมูลที่สำคัญและน่าสนใจคือ อาจารย์ที่สังกัดคณะและที่สังกัดวิทยาเขต มีความต้องการเกี่ยวกับวิธีการพัฒนาสอดคล้องกันเรียงลำดับค่าเฉลี่ยในเรื่องการศึกษาเพิ่มเติมพิเศษ การฝึกอบรม และการประชุมเชิงปฏิบัติการ ตามลำดับ ทั้งนี้เป็นเพราะว่า วิธีการดังกล่าวจะมีทั้งภาคทฤษฎี และปฏิบัติ ซึ่งเป็นวิธีที่อาจารย์ได้ศึกษาและลงมือปฏิบัติจริง จึงเป็นวิธีที่น่าสนใจทำให้ประสบความสำเร็จเกิดความพึงพอใจ ทั้งผู้จัดและผู้เข้าร่วมกิจกรรมนั้น ๆ สำหรับวิธีการที่อาจารย์มีความต้องการเป็นอันดับสุดท้ายได้แก่ การเล่นเกม ซึ่งเป็นวิธีการพัฒนาที่อาจารย์มีความต้องการอยู่ในระดับปานกลางทั้งนี้อาจเนื่องมาจากอาจารย์มีความรู้ในการที่จะสอดแทรกกิจกรรมการเล่นเกมที่แล้ว จึงทำให้มีความต้องการอยู่ในอันดับสุดท้าย

จากความต้องการการพัฒนาพบว่า อาจารย์ที่สังกัดคณะและที่สังกัดวิทยาเขต มีความต้องการการพัฒนาที่สอดคล้องกัน ทั้ง 3 ด้าน คือ ด้านวิชาชีพเฉพาะสาขา อาจารย์มีความต้องการการพัฒนาความรู้ในวิชาที่สอน การเรียนรู้เทคโนโลยีขั้นสูงเกี่ยวข้องกับวิชาที่สอน และการหาประสบการณ์ด้านการปฏิบัติงานในสาขาวิชาที่สอน ด้านวิทยาการการสอน อาจารย์มีความต้องการการพัฒนาความรู้เรื่อง การเรียนรู้วิชาการใหม่ ๆ ทางการศึกษา การศึกษาการนำคอมพิวเตอร์มาช่วยสอนและการศึกษาและฝึกปฏิบัติเกี่ยวกับวิธีการสอนแบบต่าง ๆ ที่เหมาะสมกับวิชาที่สอน ด้านวิชาการอื่น ๆ ที่เน้นบทบาทและหน้าที่ของอาจารย์ในสถาบัน อาจารย์มีความต้องการพัฒนาทักษะการใช้ภาษาอังกฤษ การพัฒนาความรู้ความสามารถในการใช้คอมพิวเตอร์เพื่อการศึกษา ซึ่งมีความสัมพันธ์กับวิธีการพัฒนาที่อาจารย์ต้องการ ได้แก่ การศึกษาเพิ่มเติมพิเศษ การฝึกอบรม และการประชุมเชิงปฏิบัติการ ตามลำดับ ทั้งนี้เนื่องจากอาจารย์ที่สังกัดคณะ และอาจารย์ที่สังกัดวิทยาเขตมีภาระหน้าที่ทางการสอนมาก และยังพบว่าอาจารย์มีงานพิเศษในหน้าที่การงานนอกเหนือจากการสอนอีกเป็นจำนวนมาก วิธีการพัฒนาที่

อาจารย์ต้องการ ได้แก่ การศึกษาเพิ่มเติมพิเศษ การฝึกอบรม และการประชุมเชิงปฏิบัติการ ซึ่งวิธีดังกล่าวเป็นการพัฒนาในระยะสั้น และได้ฝึกปฏิบัติจริง ทำให้การพัฒนาไม่กระทบกระเทือนการเรียนการสอน ทำให้การพัฒนานั้นมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

จากข้อค้นพบดังกล่าวผู้บริหารจึงควรมีนโยบายในการพัฒนาบุคลากรในแต่ละภาคเรียน เพื่อเป็นการส่งเสริมและสนับสนุนความต้องการดังกล่าว ซึ่งจะมีผลต่อความเจริญก้าวหน้าของหน่วยงานช่วยให้ระบบวิธีการทำงานมีประสิทธิภาพสูงขึ้น มีการติดต่อประสานงานที่ดีขึ้น ช่วยกระตุ้นความสนใจในการทำงาน ให้มีจิตใจรักงาน และทำงานได้ผลมากขึ้น เมื่อได้รับความรู้จากการฝึกอบรม ศึกษามากขึ้น สามารถนำเทคนิคและวิธีการใหม่ ๆ มาใช้ในการปฏิบัติงาน ซึ่งจะสามารถแก้ไขข้อบกพร่อง และปรับปรุงงานให้มีประสิทธิภาพอยู่เสมอ เป็นวิธีการหนึ่งที่ทำให้เกิดการประหยัด ลดความสิ้นเปลืองของวัสดุที่ใช้ในการทำงาน ซึ่งมีผลต่อเนื่องไปถึงงบประมาณในการซื้อวัสดุที่ใช้ในการปฏิบัติงานให้ลดน้อยลงไปด้วย เพราะเมื่ออาจารย์ได้รับการพัฒนาเป็นอย่างดีแล้ว ความผิดพลาดที่ก่อให้เกิดความสิ้นเปลืองย่อมลดน้อยลง (แพรวพราว รัตนดิลกพานิชย์, 2529 : 31) การพัฒนาอาจารย์เป็นการแนะแนวทางในความก้าวหน้าของบุคคล เพื่อสนองความต้องการของหน่วยงานและสังคม ซึ่งสอดคล้องกับภาวะเศรษฐกิจของแผนพัฒนาการศึกษาระดับอุดมศึกษาฉบับที่ 8 (พ.ศ.2540-2544) จึงถือว่าเป็นเรื่องจำเป็น

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์

จากผลการศึกษาจากการศึกษาเอกสาร ทฤษฎี หลักการ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และจากผลการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามของอาจารย์ที่สังกัดคณะและสังกัดวิทยาเขต มีความต้องการการพัฒนาอยู่ในระดับมาก ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะเพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาอาจารย์ สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล ให้เหมาะสมดังนี้

1. จากผลการศึกษาข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามพบว่า อาจารย์ส่วนใหญ่ไม่เคยลาศึกษาต่อทั้งในประเทศและต่างประเทศ และไม่เคยได้ทุนไปฝึกอบรม ศึกษานานในประเทศและต่างประเทศ รวมทั้งอาจารย์ส่วนใหญ่ไม่เคยได้รับทุนไปทำวิจัย ซึ่งสถานศึกษาควรให้ความสำคัญในเรื่องดังกล่าว เพราะการให้บุคลากรได้มีโอกาสพัฒนาตนเองถือเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจ และมีผลต่อการพัฒนาการทำงาน จะนำมาซึ่งความเจริญก้าวหน้าของสถาบัน เกียรติศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์ (2539 : 184) ได้ให้ทัศนะว่าการฝึกอบรมควรเป็นส่วนหนึ่งของระบบการเรียนการสอนตามปกติด้วย ผู้สอนต้องติดตามความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีต่าง ๆ ดังนั้น ผู้บริหาร

ควรตระหนักและให้ความสำคัญต่อการพัฒนาบุคลากร โดยมีการวางแผนจัดทำโครงการพัฒนา การค้า ไม่ว่างกรณีใด ๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

บุคลากรและจัดทำอย่างทั่วถึง และควรมีการสำรวจความต้องการการพัฒนาของอาจารย์เพื่อส่งเสริมและจัดการได้ตรงกับความต้องการจริง ๆ จะได้ไม่เป็นการสูญเปล่า

2. จากการศึกษาความต้องการการพัฒนาของอาจารย์ ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะซึ่งแบ่งออกเป็นด้าน ๆ ตามที่ศึกษา ดังนี้

2.1 ด้านวิชาชีพเฉพาะสาขา ผู้บริหารควรมีการเตรียมการวางแผนระยะยาวเพื่อกำหนดนโยบายในการพัฒนาอาจารย์ของสถาบันฯ ในเรื่องการส่งเสริมให้อาจารย์ได้ไปศึกษาต่อ หรือไปฝึกอบรมในสาขาวิชาที่สอนอย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง เพื่อพัฒนาวิธีการสอนและให้มีโอกาสเรียนรู้เทคโนโลยีใหม่ ๆ เกี่ยวกับวิชาที่สอน

2.2 ด้านวิทยาการการสอน ผู้บริหารควรจัดงบประมาณเพื่อพัฒนาในด้านวิทยาการการสอน เช่น การให้อาจารย์ได้มีโอกาสเรียนรู้วิชาการใหม่ ๆ ทางการศึกษา การนำคอมพิวเตอร์มาช่วยสอน หรือการได้ฝึกปฏิบัติเกี่ยวกับวิธีการสอนแบบต่าง ๆ ที่เหมาะสมกับวิชาที่สอน

2.3 ด้านวิชาการอื่น ๆ ที่เน้นบทบาทและหน้าที่ของอาจารย์ ควรจัดอบรมให้ความรู้แก่อาจารย์ในแต่ละสถานศึกษา โดยเฉพาะในเรื่องการใช้ภาษาอังกฤษ การเขียนตำราและบทความทางวิชาการ

2.4 ด้านวิธีการพัฒนาของอาจารย์ ควรสนับสนุนให้อาจารย์ได้ศึกษาเพิ่มเติมฝึกอบรม และประชุมเชิงปฏิบัติการ ตามความต้องการของอาจารย์

ข้อเสนอแนะสำหรับผู้บริหารที่สังกัดคณะ

1. ผู้บริหารควรมีการกระตุ้นให้อาจารย์เห็นความสำคัญของการสอน มีการจัดกิจกรรมอย่างมีระเบียบ คือ มีการบรรยาย การสัมมนา มีการพิมพ์เอกสารเผยแพร่ เพื่อกระตุ้นให้อาจารย์เห็นความสำคัญของการสอน มีการให้คำแนะนำ ให้ทุนอุดหนุน และตรงกับสาขาวิชาที่สอน

2. ผู้บริหารควรมีการส่งเสริมและสนับสนุนให้มีการเรียนรู้วิชาการใหม่ ๆ ทางการศึกษา หรือการนำคอมพิวเตอร์มาช่วยสอน เพื่อให้การสอนมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

3. ผู้บริหารควรสนับสนุนให้มีการศึกษาเพิ่มเติมอย่างต่อเนื่อง

ข้อเสนอแนะสำหรับผู้บริหารที่สังกัดวิทยาเขต

1. ควรสนับสนุนให้อาจารย์ได้มีโอกาสพัฒนาความรู้ด้านวิชาการใหม่ ๆ โดยหมุนเวียนกันไป และให้ตรงกับสาขาวิชาที่สอน
2. ควรสนับสนุนให้อาจารย์ได้มีโอกาสไปพัฒนาตนเอง ด้านวิชาชีพในสถานประกอบการ ที่มีความพร้อมทางด้านเทคโนโลยี

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

การวิจัยเกี่ยวกับ การศึกษาความต้องการการพัฒนาของอาจารย์สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล ผู้วิจัยเห็นว่า ควรมีการวิจัยที่กว้างขวางและเหมาะสมยิ่งขึ้น ในเรื่องต่อไปนี้

1. ศึกษาความต้องการการพัฒนาของอาจารย์สถาบันเทคโนโลยีราชมงคลทั่วประเทศ
2. ศึกษาความต้องการวิธีการพัฒนาของอาจารย์ ที่สอนทางด้านคหกรรมศาสตร์ สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล ทั่วประเทศ
3. ศึกษาเปรียบเทียบความต้องการวิธีการพัฒนาของอาจารย์สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล ระหว่างเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล กับเขตภาคกลาง

บรรณานุกรม

กรรณิการ์ พงษ์สนิท. "การเสนอโครงการการพัฒนาคณาจารย์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่." วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตร์มหาบัณฑิต ภาควิชาบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัยจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2525.

กฤษณา ชูติมา. คู่มือการประชุมปฏิบัติการด้านการเรียนการสอน. กรุงเทพมหานคร : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2524.

กานดา พูนลาภทวี. สถิติเพื่อการวิจัย. นนทบุรี : โรงพิมพ์สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ, 2530.

เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์. ศิษย์ดี แห่งศตวรรษที่ 21 : แนวคิดปฏิรูปการศึกษาไทย. กรุงเทพมหานคร : ชัคเซสมิเดีย, 2539.

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

โกศล เพ็ชรสุวรรณ. "สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง." วารสารได้รู้แค้นแสด 1 (2 พฤษภาคม 2533) : 2-3.

คณะกรรมการข้าราชการครู, สำนักงาน. "การกำหนดคุณวุฒิให้เป็นคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งข้าราชการครู." วารสารวิจัยทางการศึกษา 16 (2529) : 120.

คณะกรรมการประสานงานและพัฒนาคณาจารย์. "นโยบายและแนวทางในการพัฒนาคณาจารย์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ โครงการส่งเสริมและพัฒนาคณาจารย์." สรุปผลการดำเนินงานในรอบ 4 ปี พ.ศ.2526-2529. เชียงใหม่ : มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, 2529.

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ครรชิต มาลัยวงศ์. ยุทธศาสตร์ในการทำงานให้มีประสิทธิภาพ. กรุงเทพมหานคร : ม.ป.ท., 2539.

จีระ หงส์ลดารมภ์. "การแข่งขันในโลกาภิวัตน์ = นัยต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์." เอกสารประกอบการสัมมนาเรื่อง เศรษฐกิจการเมือง : ผลกระทบต่อทรัพยากรมนุษย์ ปี 2538. (3 กุมภาพันธ์ 2538) : 1.

ฉลอง บุญญานันท์ และศุภชัย ศุภวรรณ. "คุณลักษณะของอาจารย์มหาวิทยาลัย ตามทัศนะของนักศึกษา." วารสารวิจัยทางการศึกษา 16 (2529) : 104.

ชนิดดา เหมือนแก้ว. "กิจกรรมพัฒนาคุณภาพครูเฉพาะกรณี สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ." วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต ภาควิชาบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2528.

ชวนพิศ นริเดชานนท์. "การเสนอโครงการพัฒนาคุณภาพครูเพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพการสอน ศึกษากรณีเฉพาะมหาวิทยาลัยมหิดล." วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต ภาควิชาบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2525.

ชาญชัย สวิตรงค์ และเชิดวิทย์ ฤทธิประศาสน์. การพัฒนาบุคคล. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยรามคำแหง, 2520.

ชุติมา วัฒนศิริ. วิธีการสอนทั่วไป. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์ไทยวัฒนาพานิช, 2528.

ชูชัย รัตนบุญญพงษ์. "การศึกษาการพัฒนาคุณภาพครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดทบวงมหาวิทยาลัยในเขตกรุงเทพมหานคร." วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต ภาควิชาบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2530.

ชูชัย สมितिไกร. การฝึกอบรมบุคลากรในองค์การ. กรุงเทพมหานคร : จุฬาลงกรณ์

มหาวิทยาลัย, 2540. เอกสารนี้เป็นเอกสารที่จัดทำขึ้นเพื่อการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

เชียงใหม่, มหาวิทยาลัย. "การดำเนินงานของมหาวิทยาลัย." เอกสารการสัมมนาฉบับตี
 สถาบันอุดมศึกษา ทบวงมหาวิทยาลัย. เชียงใหม่ : มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, 2523.
 (เอกสารอัดสำเนา)

_____ . "ปัญหาการบริหารงานส่วนบุคคลในมหาวิทยาลัย." การสัมมนาฉบับตีสถาบันอุดม
 ศึกษาทบวงมหาวิทยาลัย. เชียงใหม่ : มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, 2533. (เอกสาร
 อัดสำเนา)

ฐิระ ประवालพฤกษ์. การพัฒนาบุคคลและการฝึกอบรม. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์
 การศาสนา, 2538.

ณัฐนิภา คูปรัตน์. "การสร้างแรงจูงใจในการเข้ารับการฝึกอบรม." เอกสารประกอบการ
 บรรยายวิชาการบริหารบุคลากรในโรงเรียน. กรุงเทพมหานคร : จุฬาลงกรณ์
 มหาวิทยาลัย 2527.

दनัย เทียนพุด. กลยุทธ์การพัฒนาคณะ : สิ่งท้าทายความสำเร็จของธุรกิจ. กรุงเทพฯ :
 จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2537.

_____ . การบริหารทรัพยากรบุคคลในทศวรรษหน้า. กรุงเทพมหานคร : จุฬาลงกรณ์
 มหาวิทยาลัย, 2539.

ดิน ปรัชญพฤทธิ. ทฤษฎีองค์การ. กรุงเทพมหานคร : ไทยวัฒนาพานิช, 2527

ทองฟู ชินะโชติ. การฝึกอบรมและการพัฒนาบุคลากร. กรุงเทพมหานคร : ภาควิชา
 บริหารธุรกิจคณะเศรษฐศาสตร์และบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, 2531.

ทัศนีย์ ศุภเมธี. "บทบาทด้านการพัฒนาคณาจารย์ของอธิการวิทยาลัยครู." วิทยานิพนธ์
 ปริญญาครุศาสตร์มหาบัณฑิต ภาควิชาบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์
 มหาวิทยาลัย, 2525.

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
 ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ทิพวรรณ สีดลรัศมี. "โครงการพัฒนาอาจารย์ของวิทยาลัยครูลำปาง" วิทยานิพนธ์ปริญญา
ครุศาสตร์มหาบัณฑิต ภาควิชาบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์
มหาวิทยาลัย, 2522.

เทคโนโลยีราชมงคล, สถาบัน กองแผนงาน. รายงานสถิติการศึกษา จำนวนครูอาจารย์
บุคลากรนั้กศึกษาของสถาบันเทคโนโลยีราชมงคล ปีการศึกษา 2538.
กรุงเทพมหานคร : กองแผนงาน สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล, 2538.

_____. "ประวัติความเป็นมาสถาบันเทคโนโลยีราชมงคล." วารสารสถาบันเทคโนโลยี
ราชมงคล (กุมภาพันธ์ 2541), 26-31.

ธงชัย สุวัฒน์เมสินทร์. การบริหารงานวิชาการ กรุงเทพมหานคร : หน้วยศึกษานิเทศก์
กรมอาชีวศึกษา, 2530.

ธรรมรักษ์ การพิศิษฏ์. ปร้ชญาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 8.
กรุงเทพมหานคร : ม.ป.ท., 2538.

นงลักษณ์ สิ้นสืบผล. การพัฒนาบุคคลและการฝึกอบรม. กรุงเทพมหานคร : โครงการ
ตำราและเอกสารทางวิชาการ วิทยาลัยครูธนบุรี, 2532.

นิโรจน์ ไทยทอง. "แนวทางพัฒนาบุคลากรสาขาอุตสาหกรรมศึกษาในวิทยาลัยครู." วิทยา
นิพนธ์ครุศาสตร์อุตสาหกรรมมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทร
วิโรฒประสานมิตร, 2535.

บรรจง ชูสกุลชาติ. "การอาชีวศึกษาเพื่อคุณภาพในสถานการณ์ปัจจุบัน." วารสารอาชีวศึกษา 3
(พฤศจิกายน 2529): 27.

_____. อาชีวศึกษาครบวงจร. กรุงเทพมหานคร : ไทยวัฒนาพานิช, 2528.

บุญเทียม เจริญยิ่ง. "แนวทางในการพัฒนาการเรียนการสอนในปี 2529 และในแผนฯ 6."
สรุปผลการสัมมนาผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกรมอาชีวศึกษาทั่วประเทศ
ประจำปีงบประมาณ 2529, หน้า 8-9 กรุงเทพมหานคร : กรมอาชีวศึกษา, 2528.

ประคอง กรวรรณสุต. สถิติประยุกต์สำหรับครู. กรุงเทพมหานคร : ไทยวัฒนาพานิช, 2529.

ประสาร มาลากุล ณ อยุธยา. "แนวโน้มงานวิจัยทางการศึกษาและงานวิจัยกับการพัฒนา
หลักสูตร." สรุปผลการสัมมนาโครงการพัฒนาหลักสูตรและการสอนเทคโนโลยี,
(ตุลาคม 2530) : 4.

ปราโมทย์ โชติมงคล. "บริหารงานบุคคล." : เอกสารประกอบการบรรยายเรื่องการบริหาร
สำหรับผู้บังคับบัญชา รุ่นที่ 6, หน้า 4-5. กรุงเทพมหานคร : ทบวงมหาวิทยาลัย,
2535.

พนม พงษ์ไพฑูริย์. "แนวโน้มงานวิจัยทางการศึกษาและงานวิจัยกับการพัฒนาหลักสูตร."
สรุปผลการสัมมนาโครงการพัฒนาหลักสูตรและการสอนเทคโนโลยี.
(2530) : 10.

พนัส หันนาคินทร์. การบริหารบุคลากรในโรงเรียน. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์พิมพ์เนศ,
2526.

พัชรินทร์ จำรูญโรจน์. "ความคิดเห็นของผู้บริหารและอาจารย์เกี่ยวกับการพัฒนาคณาจารย์
ในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน." วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต ภาควิชาบริหาร
การศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2527.

พิมลจรรย์ นามวัฒน์. องค์การและการจัดการ : แนวความคิดและทฤษฎี. นนทบุรี :
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช, 2525.

เพลินพิศ สงวนพงศ์. "ขวัญในการปฏิบัติงานของบุคลากรในวิทยาลัยเทคโนโลยีและอาชีวศึกษา." วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2525.

แพรวพราย รัตน์ดีลกพานิชย์. "สภาพและความต้องการในการพัฒนาคณาจารย์ในสหวิทยาลัยรัตนโกสินทร์." วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต ภาควิชาบริหารการศึกษามหาบัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2530.

ไพจิตร กลิ่นเกษร. "การนำเสนอแผนงานการพัฒนาคณาจารย์ในสถาบันพยาบาล สังกัดกระทรวงกลาโหม." วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต ภาควิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2532.

ไพฑูรย์ สีนลารัตน์. "ข้อสังเกตเกี่ยวกับการสัมมนาอาจารย์ในสหรัฐอเมริกา." ข่าวสารพัฒนา คณาจารย์ด้านการเรียนการสอน 18 (กรกฎาคม 2520) : 6-9.

ไพศาล หวังพานิช. วิธีกรวิจัย. กรุงเทพมหานคร : งานส่งเสริมวิจัยและตำรา, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, 2531.

ไพโรจน์ แสงจันทร์. "สภาพการทำงานวิจัยและความต้องการทำงานวิจัยของอาจารย์วิทยาลัยครูกลุ่มภาคกลาง." วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต ภาควิชาบริหารการศึกษามหาบัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2527.

ปิฎก ภาร. การบริหารการศึกษา. กรุงเทพมหานคร : ศ.ส.การพิมพ์, 2523.

มยุรี พलगูร. "โครงการพัฒนาคณาจารย์วิทยาลัยแพทยศาสตร์พระมงกุฎเกล้า." วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต ภาควิชาบริหารการศึกษามหาบัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2523.

มหาวิทยาลัย, ทบวง. "บทบาทและสัมฤทธิ์ผลของสถาบันอุดมศึกษาของไทยในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์." กรุงเทพมหานคร : ทบวงมหาวิทยาลัย, 2530. (เอกสารอัดสำเนา)

มานพ สุดสงวน. "การศึกษาความต้องการ การพัฒนาของคณาจารย์สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง." วิทยานิพนธ์ครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง, 2537.

มานิดา อุซชิน. "ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการเรียนการสอนวิชาชีพ." กรุงเทพมหานคร : กระทรวงศึกษาธิการ, 2525.

มาลี วิชญกุล. "ความคิดเห็นของผู้บริหาร และอาจารย์เกี่ยวกับการพัฒนานุเคราะห์ในวิทยาลัย สังกัดกรมอาชีวศึกษา." วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต ภาควิชาการ บริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2525.

เมธี ปิลันธนานนท์. การบริหารงานบุคคลในวงการศึกษ. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพมหานคร : โอเดียนสโตร์, 2529.

เยาวภา พุกกะคุปต์. "การพัฒนาคณาจารย์-ภารกิจที่ต้องทำ." สารพัฒนาคณาจารย์. 2534:1.

รวีวรรณ ชินะตระกูล. วิธีการวิจัยการศึกษา. กรุงเทพมหานคร : ภาพพิมพ์, 2535.

รัชนี้ นพเกต. "ปัญหาด้านการเรียนการสอนในมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์." รายงานการสัมมนาอาจารย์ด้านการเรียนการสอน, หน้า 18-19. กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2532.

รัตนา สุขปรัดดี. "การพัฒนาคณาจารย์ด้านวิชาการในมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ." วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, 2528.

ราชสิทธิ์าราม, วิทยาลัยเทคนิค วางแผนและพัฒนา. ประเมินผลการอบรมเชิงปฏิบัติการการ
สร้างชุดสื่อช่วยสอน (CAI) ด้วยโปรแกรม PowerPoint. กรุงเทพมหานคร :
วิทยาลัยเทคนิคราชสิทธิ์าราม , 2540.

เรวัต ธรรมสนธิ. "ปัญหาและแนวทางในการพัฒนาคณาจารย์ในสถาบันเทคโนโลยีพระ
จอมเกล้า วิทยาเขตพระนครเหนือ." วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตร์อุตสาหกรรม
มหาบัณฑิต ภาควิชาครุศาสตร์ไฟฟ้า คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรมและวิทยาศาสตร์
สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าวิทยาเขตพระนครเหนือ, 2524.

ล้วน สายยศ และอังคณา สายยศ. หลักการวิจัยทางการศึกษา. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ :
บริษัท ศึกษาพร จำกัด, 2531.

วัลลภ กันทรัพย์. " แนวโน้มงานวิจัยทางการศึกษาและงานวิจัยกับการทำหลักสูตร." สรุปผล
การสัมมนาโครงการพัฒนาหลักสูตรและการสอนเทคโนโลยี, กรุงเทพมหานคร :
สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล, 2530.

วิจิตร บุญยธโรกุล. เทคโนโลยีเทคนิคศึกษา. นนทบุรี : คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรมและ
วิทยาศาสตร์ สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ, 2529.

วิจิตร ศรีสะอาด. "การพัฒนาการเรียนการสอน." รายงานสรุปการสัมมนาเพื่อพัฒนาการ
เรียนการสอน, หน้า 10. กรุงเทพมหานคร : โครงการพัฒนามหาวิทยาลัย ทบวง
มหาวิทยาลัย, 2529.

วิเชียร ทวีลาภ. นิเทศการพยาบาล : แนวความคิดวิธีการเทคนิคการนิเทศและการพัฒนา
บุคคล สำหรับพยาบาลผู้นำทุกระดับ. กรุงเทพมหานคร : คณะแพทยศาสตร์
มหาวิทยาลัยมหิดล, 2534.

วีระวัฒน์ อุทัยกุล "ใจความสำคัญหลักการสอนอาชีพศึกษา." เอกสารประกอบการอบรมครู
ที่สอนวิชาชีพให้มีความรู้ในด้านวิชาการศึกษา รุ่นที่ 2. กรุงเทพมหานคร : กอง

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนลิขสิทธิ์ไว้เพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ควบคุม และติดตามการปฏิบัติงาน ส.ช., 2526.
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ศิริณา จามรมาน. "แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์." เอกสารประกอบการบรรยายเรื่องการบริหาร สำหรับผู้บังคับบัญชา รุ่นที่ 6. หน้า 1-2. กรุงเทพมหานคร : ทบวงมหาวิทยาลัย, 2535.

ศิรินารถ บุญสงวน. "การนำเสนอเป้าประสงค์ของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ระหว่าง พุทธศักราช 2528-2537." วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต ภาควิชา บริหารการศึกษามหาบัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2529.

สนั่น สุมิตร. "อาชีพศึกษาเพื่อใคร อย่างไร." วารสารอาชีพศึกษา (22-23 สิงหาคม 2528) :11.

สมคิด แก้วสนธิ. "ทัศนะเกี่ยวกับการพัฒนาคณาจารย์." การสัมมนาในระดับคนบตี เรื่อง ปัญหาในการพัฒนาคณาจารย์และข้อเสนอแนะเพื่อแก้ไข. (12-20 กันยายน 2530) : 80-86.

สมชาย ชูชาติ. "การเสนอโครงการ การพัฒนาคณาจารย์เพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพการสอน ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ วิทยาเขตบางเขน." รายงานการวิจัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, 2532.

สมพงษ์ เกษมสิน. การบริหารงานบุคคลแผนใหม่. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพมหานคร : ไทยวัฒนาพานิช, 2521.

สมาน รังสิโยกฤษณ์. ความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับการบริหารบุคคล. พิมพ์ครั้งที่ 13. กรุงเทพฯ : ประชาชน (แผนกการพิมพ์), 2530.

สมาน แสงมะลิ. "อาชีพศึกษา." วารสารอาชีพศึกษา (16 สิงหาคม 2529) : 23.

สรชัย พิศาลบุตร. เทคนิคการเก็บรวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อการวิจัย. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2528.

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ลีปพนธ์ เกตุทัต. ปฏิรูปศึกษา:ครู ผู้บริหารการศึกษา และโลกาภิวัตน์. กรุงเทพมหานคร : ม.ป.ท., ม.ป.ป.

สิริลักษณ์ บุญวงศ์. "การประเมินความต้องการเกี่ยวกับการนิเทศก์การสอนของ
ครู-อาจารย์ในสถานศึกษา สังกัดกองวิทยาลัยเทคนิค กรมอาชีวศึกษา."
วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต ภาควิชาบริหารการศึกษา บัณฑิต
วิทยาลัย จุฬาลงกรณ์

สุโขทัยธรรมมาธิราช, มหาวิทยาลัย. เอกสารการสอนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์การ
หน่วยที่ 1-6. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์สุโขทัยธรรมมาธิราช, 2531.

สุทธิพงษ์ เฉลยพจน์. การศึกษากระบวนการพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน
ในกรุงเทพมหานคร. กรุงเทพมหานคร : ม.ป.ท., ม.ป.ป.

สุบิน แก้วยัง. "โครงการเสนอเพื่อพัฒนาคณาจารย์ในมหาวิทยาลัย." วิทยานิพนธ์ปริญญา
ครุศาสตรมหาบัณฑิต ภาควิชาบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์
มหาวิทยาลัย, 2525.

สุรีย์ บุญงามมงคล. "ความต้องการ และการใช้ข้อสนเทศของคณาจารย์สถาบันเทคโนโลยี
พระจอมเกล้าวิทยาเขตเจ้าคุณทหารลาดกระบัง." วิทยานิพนธ์ ปริญญา
อักษรศาสตรมหาบัณฑิต ภาควิชาบรรณารักษศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์
มหาวิทยาลัย, 2528.

สุวัฒน์ นิยมคำ. "โครงการส่งเสริมและพัฒนาคณาจารย์ของมหาวิทยาลัยเชียงใหม่." สรุปการ
ดำเนินงานในรอบ 4 ปี (2526-2630), หน้า 1. เชียงใหม่ : มหาวิทยาลัยเชียงใหม่,
2530.

โสรัจ แสนศิริพันธ์. "การบริหารบุคคลร่วมสมัย." แผนกวิชาการโรงพยาบาลแพร่. (2527) : 5.

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

เสาวณีย์ ลิกขาบัณฑิต. เทคโนโลยีทางการศึกษา. นนทบุรี : สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้า
พระนครเหนือ, 2528.

อนันต์ เกตุวงศ์. หลักและเทคนิคการวางแผน. กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์,
2526.

อภิสิทธิ์ เวชชาชีวะ. "พบประธานกรรมการการศึกษา" วิทยากรย : ศึกษาปริทัศน์. 93
(12 กันยายน 2536) :12.

อมรรัตน์ เจริญชัย. "กว่าจะเป็นวันนี้." วารสารสถาบันเทคโนโลยีราชมงคล. 8 (19-21
กรกฎาคม 2533) : 43.

อรรถัย กักผล. "การบริหารบุคคลในภาครัฐกิจ." เอกสารประกอบคำบรรยาย คณะรัฐศาสตร์,
มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. กรุงเทพมหานคร : คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัย
ธรรมศาสตร์, 2527.

อาภรณ์พันธ์ จันทร์สว่าง. การพัฒนาบุคคล กลุ่มและชุมชน. กรุงเทพมหานคร :
มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2525.

อุทัย หิรัญโต. หลักการบริหารงานบุคคล. กรุงเทพมหานคร : ไทยวัฒนาพานิช, 2528.

อำไพ สุจริตกุล. "สมรรถภาพผู้ที่จะเป็นครู." วารสารครุศาสตร์. ปีที่ 9 (เมษายน - มิถุนายน
2530) : 10.

Brown, Kohn Joye. "Intensive Reward Systems and Faculty Orientations.: Toward
Academic Activities at A Land Grant University." Dissertation Abstract
No.2023225 (October 1980) : 1429-A.

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

Gaff, Jerry G. The United States of America Toward the Improvement of Teaching.
New York : Nichole, 1979.

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

Lee, J.Mullally and Norman, V.Duffy. " The Good of Faculty Development Improving
Instruction and Surviving." Improving College and University Teaching 26
(Spring 1978)

Leonard, Joan M. and Others. General method of Effective Teaching. new York :
Tomas y. Crowell , 1972.

Mengest, Robert J. and Livinson, Judy. "Teaching Improvement Strategies : How
Effective Are They ?." 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.



ภาคผนวก



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



คำสั่ง คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม
สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง
ที่ 75 /2539

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการควบคุมและกรรมการพิจารณาหัวข้อ
และโครงการวิทยานิพนธ์ของ นางสาวภาวนา ชลาภิรมย์

เพื่อให้การเรียบเรียงวิทยานิพนธ์ของ นางสาวภาวนา ชลาภิรมย์ ด้วยความเรียบร้อย
และมีประสิทธิภาพ จึงแต่งตั้งให้มีคณะกรรมการเพื่อควบคุมและพิจารณาหัวข้อและ โครงการวิทยานิพนธ์
ดังต่อไปนี้

- | | |
|--|--------------------------|
| 1. คณะกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์ | |
| อาจารย์อัฉรวา สืบสินธุ์สกุล ไชย | ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ |
| อาจารย์ สายสุนี มานะกุล | ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ร่วม |
| 2. คณะกรรมการพิจารณาหัวข้อและ โครงการวิทยานิพนธ์ | |
| รศ.ดร. เมธี บิลันธานานนท์ | ประธานประจำสาขาวิชา |
| อาจารย์ไพรัตน์ พักน้อย | กรรมการประจำสาขาวิชา |
| ผศ.ดร.สมพร ไชยะ | กรรมการประจำสาขาวิชา |
| อาจารย์อัฉรวา สืบสินธุ์สกุล ไชย | กรรมการ |
| อาจารย์สายสุนี มานะกุล | กรรมการ |

ทั้งนี้ ตั้งแต่วันที่นี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ // เมษายน พ.ศ. 2539

มณีพร วจน

(รศ.ดร.ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์)

รักษาการในตำแหน่งคณบดี

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดก็ตาม อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



ประกาศบัณฑิตวิทยาลัย
สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง
เรื่อง ผลการพิจารณาหัวข้อและเค้าโครงวิทยานิพนธ์

บัณฑิตวิทยาลัย โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการพิจารณาหัวข้อและเค้าโครงวิทยานิพนธ์ คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม ขอประกาศรายชื่อหัวข้อและเค้าโครงวิทยานิพนธ์ หลักสูตรครุศาสตร์ อุตสาหกรรมมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารอาชีวศึกษา ที่ได้รับอนุมัติให้ดำเนินการ ดังนี้

ได้รับอนุมัติเมื่อวันที่ 15 เมษายน 2539

1. นางสาวภาวณา ชลาภิรมย์ ทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “การศึกษาความต้องการการพัฒนา ของอาจารย์สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล” โดยมี อาจารย์อังฉรา สืบสินธุ์สกุลไชย เป็นอาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ และ อาจารย์สายสุณี มานะกุล เป็นอาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ร่วม

ทั้งนี้ให้นักศึกษาค้นคว้าและเขียนวิทยานิพนธ์ โดยปรึกษากับอาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ ให้เสร็จสิ้นภายในเวลาที่กำหนดในระเบียบของบัณฑิตวิทยาลัย

ประกาศ ณ วันที่ ๑๒ พฤษภาคม พ.ศ. 2539

(รศ.ดร.มนัส สังวรศิลป์)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย



ที่ ทม 1504/

1750

คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม
สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้า
เจ้าคุณทหารลาดกระบัง ถ.ฉลองกรุง
เขตลาดกระบัง กรุงเทพฯ 10520

28 พฤษภาคม 2539

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจแบบสอบถาม

เรียน ศ.ดร.อมรรัตน์ เจริญชัย

ด้วยคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ได้พิจารณาเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถและประสบการณ์ที่จะช่วยตรวจแบบสอบถามที่ใช้เป็นเครื่องมือการวิจัยให้กับนักศึกษาปริญญาโทได้

จึงเรียนมาเพื่อขอเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจแบบสอบถามของนักศึกษาชื่อ นางสาวภาวณา ชลาภิรมย์ ซึ่งจะทำวิทยานิพนธ์เรื่อง "การศึกษาความต้องการการพัฒนาของอาจารย์สถาบันเทคโนโลยีราชมงคลในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล"

คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม หวังว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี จึงขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(รศ.ดร.ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์)

รักษาการในตำแหน่งคณบดี

งานบัณฑิตศึกษา

โทร. 3266052-6101 ต่อ 663,642

โทรสาร 3269040

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดก็ตาม อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



ที่ ทม 1504/ 1750

คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม
สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้า
เจ้าคุณทหารลาดกระบัง ถ.ฉลองกรุง
เขตลาดกระบัง กรุงเทพฯ 10520

28 พฤษภาคม 2539

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจแบบสอบถาม

เรียน รศ. นवलแข ปาลิวนิช

ด้วยคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ได้พิจารณาเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถและประสบการณ์ที่จะช่วยตรวจแบบสอบถามที่ใช้เป็นเครื่องมือการวิจัยให้กับนักศึกษาปริญญาโทได้

จึงเรียนมาเพื่อขอเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจแบบสอบถามของนักศึกษาชื่อ นางสาวภาวณา ชลาภิรมย์ ซึ่งจะทำวิทยานิพนธ์เรื่อง "การศึกษาความต้องการการพัฒนาของอาจารย์สถาบันเทคโนโลยีราชมงคลในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล"

คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม หวังว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี จึงขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(รศ.ดร.ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์)

รักษาการในตำแหน่งคณบดี

งานบัณฑิตศึกษา

โทร. 3266052-6101 ต่อ 663,642

โทรสาร 3269040

ทพ
27 พ.ค. 39

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม
สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้า
เจ้าคุณทหารลาดกระบัง ถ.ฉลองกรุง
เขตลาดกระบัง กรุงเทพฯ 10520

28 พฤษภาคม 2539

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจแบบสอบถาม

เรียน รศ.สมทรง ศรีตลายน

ด้วยคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ได้พิจารณาเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถและประสบการณ์ที่จะช่วยตรวจแบบสอบถามที่ใช้เป็นเครื่องมือการวิจัยให้กับนักศึกษาปริญญาโทได้

จึงเรียนมาเพื่อขอเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจแบบสอบถามของนักศึกษาชื่อ นางสาวกาวนา ชลาภิรมย์ ซึ่งจะทำวิทยานิพนธ์เรื่อง "การศึกษาความต้องการการพัฒนารองเท้าของอาจารย์สถาบันเทคโนโลยีราชมงคลในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล"

คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม หวังว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี จึงขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

Signature

(รศ.ดร.ปรีชาพร วงศ์อนุตรโรจน์)

รักษาการในตำแหน่งคณบดี

งานบัณฑิตศึกษา

โทร. 3266052-6101 ต่อ 663,642

โทรสาร 3269040

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า

ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



ที่ ทม 1504/ 1753

คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม
สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้า
เจ้าคุณทหารลาดกระบัง ถ.ฉลองกรุง
เขตลาดกระบัง กรุงเทพฯ 10520

28 พฤษภาคม 2539

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจแบบสอบถาม

เรียน ผศ.จรรยา หาสิตพานิชกุล

ด้วยคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ได้พิจารณาเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถและประสบการณ์ที่จะช่วยตรวจแบบสอบถามที่ใช้เป็นเครื่องมือการวิจัยให้กับนักศึกษาปริญญาโทได้

จึงเรียนมาเพื่อขอเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจแบบสอบถามของนักศึกษาชื่อ นางสาวภาวณา ชลาภิรมย์ ซึ่งจะทำวิทยานิพนธ์เรื่อง "การศึกษาความต้องการการพัฒนาของอาจารย์สถาบันเทคโนโลยีราชมงคลในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล"

คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม หวังว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี จึงขอบคุณมา ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(รศ.ดร.ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์)

รักษาการในตำแหน่งคณบดี

งานบัณฑิตศึกษา

โทร. 3266052-6101 ต่อ 663,642

โทรสาร 3269040

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



ท ทม 1504/ 1759

คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม
สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้า
เจ้าคุณทหารลาดกระบัง ถ.ฉลองกรุง
เขตลาดกระบัง กรุงเทพฯ 10520

28 พฤษภาคม 2539

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจแบบสอบถาม

เรียน ผศ.อาภรณ์ บางเจริญพรพงศ์

ด้วยคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ได้พิจารณาเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถและประสบการณ์ที่จะช่วยตรวจแบบสอบถามที่ใช้เป็นเครื่องมือการวิจัยให้กับนักศึกษาปริญญาโทได้

จึงเรียนมาเพื่อขอเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจแบบสอบถามของนักศึกษาชื่อ นางสาวภาวณา ชลาภิรมย์ ซึ่งจะทำวิทยานิพนธ์เรื่อง "การศึกษาความต้องการการพัฒนาของอาจารย์สถาบันเทคโนโลยีราชมงคลในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล"

คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม หวังว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี จึงขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(รศ.ดร.ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์)

รักษาการในตำแหน่งคณบดี

งานบัณฑิตศึกษา

โทร. 3266052-6101 ต่อ 663,642

โทรสาร 3269040

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ที่ ทม 1504/ 2095



คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม
สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้า
เจ้าคุณทหารลาดกระบัง ถนนฉลองกรุง
เขตลาดกระบัง กรุงเทพฯ 10520

๖๕ มิถุนายน ๒๕๓๙

เรื่อง ขอความร่วมมือให้นักศึกษาทดลองใช้เครื่องมือเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการสถาบันเทคโนโลยีราชมงคลวิทยาเขตวาสุกรี

ด้วย นางสาวภาวณา ชลาภิรมย์ เป็นนักศึกษาปริญญาโท คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม
หลักสูตรครุศาสตร์อุตสาหกรรมมหาบัณฑิต สาขาการบริหารอาชีวศึกษา กำลังทำการวิจัยเพื่อเรียบ
เรียงวิทยานิพนธ์เรื่อง "การศึกษาความต้องการการพัฒนาของอาจารย์สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล
ในเขตกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล"

คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่าน โปรดพิจารณาอนุญาต
ให้นักศึกษาได้ทดลองใช้เครื่องมือเพื่อการวิจัยในสถานศึกษาของท่าน

จึงเรียนมาเพื่อ โปรดพิจารณาอนุญาต และขอขอบคุณในความอนุเคราะห์ของท่านมา ณ
โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผศ.ดร.พรณี ลีจิวัดนะ)

รองคณบดีฝ่ายบัณฑิตศึกษา

ปฏิบัติราชการแทนคณบดี

งานบัณฑิตศึกษา

โทร. 3266052-6101 ต่อ 663,642

โทรสาร. 3269040

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ที่ ทม 1504/ 2095



คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม
สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้า
เจ้าคุณทหารลาดกระบัง ถนนฉลองกรุง
เขตลาดกระบัง กรุงเทพฯ 10520

๒๕ มิถุนายน 2539

เรื่อง ขอความร่วมมือให้นักศึกษาทดลองใช้เครื่องมือเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการสถาบันเทคโนโลยีราชมงคลวิทยาเขตบางพระ

ด้วย นางสาวภาวณา ชลาภิรมย์ เป็นนักศึกษาปริญญาโท คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม
หลักสูตรครุศาสตร์อุตสาหกรรมมหาบัณฑิต สาขาการบริหารอาชีวศึกษา กำลังทำการวิจัยเพื่อเรียบ
เรียงวิทยานิพนธ์เรื่อง "การศึกษาความต้องการการพัฒนาของอาจารย์สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล
ในเขตกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล"

คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่าน โปรดพิจารณาอนุญาต
ให้นักศึกษาได้ทดลองใช้เครื่องมือเพื่อการวิจัยในสถานศึกษาของท่าน

จึงเรียนมาเพื่อ โปรดพิจารณาอนุญาต และขอขอบคุณในความอนุเคราะห์ของท่านมา ณ
โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผศ.ดร.วรรณี่ ลีกิจวัตนะ)

รองคณบดีฝ่ายบัณฑิตศึกษา

ปฏิบัติราชการแทนคณบดี

งานบัณฑิตศึกษา

โทร. 3266052-6101 ต่อ 663,642

โทรสาร. 3269040

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า

ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



ที่ ทม 1504/ 2095

คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม
สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้า
เจ้าคุณทหารลาดกระบัง ถนนฉลองกรุง
เขตลาดกระบัง กรุงเทพฯ 10520

25 มิถุนายน 2539

เรื่อง ขอความร่วมมือให้นักศึกษาทดลองใช้เครื่องมือเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการสถาบันเทคโนโลยีราชมงคลวิทยาเขตวังไกลกังวล

ด้วย นางสาวภาวณา ชลาภิรมย์ เป็นนักศึกษาปริญญาโท คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม
หลักสูตรครุศาสตร์อุตสาหกรรมมหาบัณฑิต สาขาการบริหารอาชีวศึกษา กำลังทำการวิจัยเพื่อเรียบ
เรียงวิทยานิพนธ์เรื่อง "การศึกษาความต้องการการพัฒนาของอาจารย์สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล
ในเขตกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล"

คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่าน โปรดพิจารณาอนุญาต
ให้นักศึกษาได้ทดลองใช้เครื่องมือเพื่อการวิจัยในสถานศึกษาของท่าน

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุญาต และขอขอบคุณในความอนุเคราะห์ของท่านมา ณ
โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผศ.ดร.พรระณี สীগิจวัฒนะ)

รองคณบดีฝ่ายบัณฑิตศึกษา

ปฏิบัติราชการแทนคณบดี

งานบัณฑิตศึกษา

โทร. 3266052-6101 ต่อ 663,642

โทรสาร. 3269040

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



ที่ ทม 1504/ 0677

คณะกรรมการอำนวยการ
สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้า
เจ้าคุณทหารลาดกระบัง ถนนฉลองกรุง
เขตลาดกระบัง กรุงเทพฯ 10520

1 มีนาคม 2540

เรื่อง ขอความร่วมมือให้นักศึกษาเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน คณบดี

- สิ่งที่ส่งมาด้วย 1. โครงการวิทยานิพนธ์
2. ประกาศผลการพิจารณาหัวข้อและโครงการวิทยานิพนธ์

ด้วย นางสาวภาวนา ชลาภิรมย์ เป็นนักศึกษาระดับปริญญาโท คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม หลักสูตร
ครุศาสตร์อุตสาหกรรมมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารอาชีวศึกษา กำลังทำการวิจัยเพื่อเรียบเรียงวิทยานิพนธ์
เรื่อง "การศึกษาความต้องการการพัฒนาของอาจารย์สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล ในเขตกรุงเทพมหานคร
และปริมณฑล" ซึ่งโครงการวิจัยดังกล่าวได้รับอนุมัติแล้วเมื่อวันที่ 15 เมษายน 2539

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุญาตให้นักศึกษาเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัยในสถานศึกษาของท่านได้

คณะกรรมการอำนวยการ หวังในความอนุเคราะห์ของท่านเป็นอย่างยิ่ง จึงขอขอบคุณมา ณ
โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(ผศ.ดร.พรณี สীগิจวัฒนะ)

รองคณบดีฝ่ายบัณฑิตศึกษา

ปฏิบัติราชการแทนคณบดี

งานบัณฑิตศึกษา

โทร. 3266052-6101 ต่อ 663,642

โทรสาร. 3269040

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
แม้ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



ที่ ทม 1504/ 0677

คณะกรรมการอำนวยการ
สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้า
เจ้าคุณทหารลาดกระบัง ถนนฉลองกรุง
เขตลาดกระบัง กรุงเทพฯ 10520

4 มีนาคม 2540

เรื่อง ขอความร่วมมือให้นักศึกษาเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการวิทยาเขต

- สิ่งที่ส่งมาด้วย 1. โครงการวิทยานิพนธ์
2. ประกาศผลการพิจารณาหัวข้อและโครงการวิทยานิพนธ์

ด้วย นางสาวภาวณา ชลาภิรมย์ เป็นนักศึกษาปริญญาโท คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม หลักสูตร
ครุศาสตร์อุตสาหกรรมมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารอาชีวศึกษา กำลังทำการวิจัยเพื่อเรียบเรียงวิทยานิพนธ์
เรื่อง "การศึกษาความต้องการการพัฒนาของอาจารย์สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล ในเขตกรุงเทพมหานคร
และปริมณฑล" ซึ่งโครงการวิจัยดังกล่าวได้รับอนุมัติแล้วเมื่อวันที่ 15 เมษายน 2539

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุญาตให้นักศึกษาเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัยในสถานศึกษาของท่านได้

คณะกรรมการอำนวยการ หวังในความอนุเคราะห์ของท่านเป็นอย่างยิ่ง จึงขอขอบคุณมา ณ
โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

ดร. วิมล ธรรม:

(ผศ.ดร.พรณี ลีจิวัดนะ)

รองคณบดีฝ่ายบัณฑิตศึกษา

ปฏิบัติราชการแทนคณบดี

งานบัณฑิตศึกษา

โทร. 3266052-6101 ต่อ 663,642

โทรสาร: 3269040 สารที่ส่งจนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า

ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

รายชื่อสถานศึกษาที่ต้องการเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

ของ นางสาวภาวนา ชลาภิรมย์

1. สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล

- 1.1 คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม
- 1.2 คณะคหกรรมศาสตร์
- 1.3 คณะบริหารธุรกิจ
- 1.4 คณะวิศวกรรมศาสตร์
- 1.5 คณะวิศวกรรมและเทคโนโลยีการเกษตร
- 1.6 คณะศิลปกรรม
- 1.7 คณะศิลปศาสตร์
- 1.8 คณะศึกษาศาสตร์

2. สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล

- 2.1 วิทยาเขตเทคนิคกรุงเทพฯ
- 2.2 วิทยาเขตพระนครเหนือ
- 2.3 วิทยาเขตอุเทนถวาย
- 2.4 วิทยาเขตนนทบุรี
- 2.5 วิทยาเขตเทเวศร์
- 2.6 วิทยาเขตชุมพรเขตรอุดมศักดิ์
- 2.7 วิทยาเขตปทุมธานี
- 2.8 วิทยาเขตจักรพงษ์ภูวนารถ
- 2.9 วิทยาเขตบพิตรพิมุข จักรวรรดิ
- 2.10 วิทยาเขตบพิตรพิมุข มหาเมฆ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

2.11 วิทยาเขตพณิชยการพระนคร

2.12 วิทยาเขตโชติเวช

2.13 วิทยาเขตพระนครใต้

2.14 วิทยาเขตเพาะช่าง





เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

แบบสอบถามประกอบการวิจัย

เรื่อง

การศึกษาความต้องการการพัฒนาของอาจารย์สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล
ในเขตกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล

คำชี้แจง

โครงการวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความต้องการการพัฒนาของอาจารย์
สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล ในเขตกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล

ผู้วิจัยต้องการข้อมูลนี้เพื่อไปทำการวิจัยประกอบวิทยานิพนธ์ คุรุศาสตร์อุตสาหกรรมมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารอาชีวศึกษา สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง และจะนำผลการวิจัยเสนอต่อสถาบันเทคโนโลยีราชมงคล เพื่อเป็นแนวทางในการวางแผนพัฒนาบุคลากรของสถาบันเทคโนโลยีราชมงคล

ดังนั้นจึงขอความร่วมมือจากท่าน ตอบแบบสอบถามให้ตรงกับความเป็นจริง และตามความคิดเห็นของท่าน หรือหากท่านมีข้อคิดเห็น หรือข้อเท็จจริงอย่างใด ที่จะเป็นประโยชน์ต่อการวิจัย ขอได้โปรดแสดงความคิดเห็นลงในตอนที่ 3 ซึ่งจะทำให้งานวิจัยครั้งนี้ได้ผลตรงตามเป้าหมายยิ่งขึ้น ความคิดเห็นของท่านจะเก็บเป็นความลับ การเสนอผลการวิจัยจะเสนอเป็นผลรวม จะไม่มีผลกระทบกระเทือนต่อท่านหรือสถาบันของท่านแต่ประการใด

แบบสอบถามมีทั้งหมด 15 หน้า แบ่งออกเป็น 3 ตอน คือ

ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับความต้องการการพัฒนาในด้านต่าง ๆ

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมของผู้ตอบแบบสอบถาม

1. การฟังคำบรรยาย (Lecture) หมายถึง การถ่ายทอดความรู้โดยคนเพียงคนเดียวสามารถกำหนดขอบเขตเนื้อหาวิชาไว้ในเวลาที่เหมาะสมได้
2. การประชุม (Conference) หมายถึง การประชุมเพื่ออภิปรายในระหว่างสมาชิกของกลุ่มมีประธานของที่ประชุมเป็นหัวหน้ามีหน้าที่กล่าวนำควบคุมไม่ให้ออกนอกเรื่องรวมทั้งกล่าวสรุป
3. การสัมมนา (Seminar) หมายถึง การที่บุคคลกลุ่มหนึ่งประชุม แลกเปลี่ยนความคิดเห็นภายใต้การนำของผู้เชี่ยวชาญ
4. การอภิปราย (Discussion) หมายถึง การซักถามเพื่อให้เกิดความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการทำงาน มีการอภิปรายแบบมีโครงสร้างและไม่มีโครงสร้าง
5. การจัดให้ฝึกงาน (Internship) หมายถึง การจัดส่งบุคลากรไปฝึกปฏิบัติงานในหน้าที่ที่ต้องการในหน่วยงานอื่น ๆ หรืออาจจะให้ฝึกในหน่วยงานเดียวกันก็ได้
6. การหมุนเวียนตำแหน่งหรือการสับเปลี่ยนหน้าที่ (Rotation) หมายถึง กิจกรรมที่จัดบุคลากรให้เหมาะสมกับตำแหน่งและความรู้ความสามารถ หรือใช้คนให้ถูกกับงาน
7. การทดลองปฏิบัติงาน (Probation) หมายถึง การให้บุคลากรทดลองทำงานอยู่ระยะหนึ่งในตำแหน่งใหม่ que เห็นว่าเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ เมื่อเห็นว่าผลงานอยู่ในเกณฑ์มาตรฐานหรือมีประสิทธิภาพก็จะบรรจุลงในตำแหน่งนั้น ๆ ในเวลาต่อมา
8. การฝึกกับผู้อำนวยการในสถานประกอบการ (Apprenticeship) หมายถึง การให้บุคลากรเข้าไปทำงานในฐานะผู้ช่วย เพื่อฝึกและพัฒนาทักษะ และทัศนคติให้ดีขึ้น
9. การประชุมเชิงปฏิบัติการ (Work Shop) หมายถึง การให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมฟังคำบรรยายในภาคเช้า และเข้าทดลองปฏิบัติตามเรื่องที่ได้เรียนตอนเช้า ในภาคบ่ายเป็นการฝึกปฏิบัติทันทีที่ได้เรียนมาใหม่ ๆ
10. การศึกษาพิเศษ (Special Education) หมายถึง การศึกษาเพิ่มเติม เพื่อเพิ่มทักษะความรู้ให้กว้างขวางขึ้น โดยส่งเสริมให้มีโอกาสเข้าศึกษาบางวิชาในสถาบันการศึกษาชั้นสูงศึกษาทางไปรษณีย์ในวิชาการที่เกี่ยวข้องกับงาน ศึกษาหาความรู้จากเอกสารอื่น ๆ ติดตามความเคลื่อนไหวของเหตุการณ์ภายใน และภายนอกประเทศสิ่งเหล่านี้ไม่ได้เพื่อรับปริญญา หรือประกาศ นียบัตร
11. การระดมความคิด (Brainstorming) หมายถึง การกระตุ้นให้ได้ความคิดสร้างสรรค์ โดยไม่ต้องกังวลว่าความคิดนั้นจะถูกตองหรือไม่ และช่วยกันสรุปความคิดที่ดีที่สุด

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

12. การเรียนจากแบบเรียนสำเร็จรูปหรือแบบเรียนโปรแกรม (Programmed Texts and Instruction) หมายถึง การเรียนด้วยตนเองวิธีหนึ่ง หน่วยงานจัดทำแบบเรียนสำเร็จรูป มีคำบรรยายทฤษฎี มีแบบฝึกหัด และเฉลยแบบฝึกหัดสำเร็จรูปอยู่ในหนังสือนั้น ๆ

13. การประชุมย่อย (Sub-Meeting) หมายถึง การที่บุคคลกลุ่มเล็ก ๆ 2-3 คน มานั่งคุยปรึกษาหารือกัน เช่น เพื่อหาทางแก้ไขปรับปรุง

14. การมอบหมายงานพิเศษ (Special Assignments) หมายถึง การที่ผู้บริหารได้มอบหมายงานพร้อมทั้งอำนาจหน้าที่ให้กับผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาไปปฏิบัติแทน เพื่อจะดูว่าบุคคลนั้นมี ความสามารถมากน้อยแค่ไหน

15. การศึกษาจากเอกสารที่พิมพ์แจก (Written Materials) หมายถึง กิจกรรมที่ส่งเสริมให้บุคลากรได้ศึกษาหาความรู้เกี่ยวกับข่าวสารทางวิชาการ เช่น การเผยแพร่งานวิจัย จัดทำวารสาร ให้ความรู้ หลักการทางการศึกษา

16. จัดรายวิชาให้เข้าเรียน (The Course) หมายถึง การที่ทางสถานศึกษาได้คัดเลือกบุคลากรในสายวิชาที่ขาดความกระตือรือร้น หรือมีประสิทธิภาพไม่ดีเท่าที่ควรได้ศึกษาเพิ่มเติมในรายวิชานั้น ๆ ซึ่งอาจจะจัดในโรงเรียนหรือส่งไปตามวิทยาลัย หรือมหาวิทยาลัยก็ได้

17. การศึกษาเฉพาะกรณี (Case Study) หมายถึง ผู้สอนจะนำเรื่องบางเรื่องมาให้ ผู้เข้าร่วมอบรมศึกษาวิเคราะห์ แล้วแสดงความคิดเห็นพร้อมกับยกทฤษฎีมาอ้างอิง เป็นการนำเอาทฤษฎีมาประยุกต์

18. การแสดงบทบาทสมมติ (Role-Playing) หมายถึง การที่ผู้สอนกำหนดให้ นักเรียนหรือผู้เข้าร่วมอบรมคนใดคนหนึ่ง แสดงเป็นผู้ดำรงตำแหน่งใดตำแหน่งหนึ่งและกำหนดให้คนอื่นอีก 2-3 คน เป็นตัวประกอบมาแสดงหน้าชั้นให้นักเรียนอื่นดู เพื่อให้นักเรียนทุกคนเห็นภาพการปฏิบัติหรือวางตนอย่างใดอย่างหนึ่งตามที่ผู้สอนต้องการ

19. การจัดทัศนศึกษา (Field Trip) หมายถึง กิจกรรมที่จัดขึ้นเพื่อนำคณะครูไปเยี่ยมชมสถานที่ต่าง ๆ นอกชุมชน เพื่อสังเกตการสอนหรือการทำงาน

20. การเรียนแบบพฤติกรรม (Behavior-Modeling) หมายถึง บุคคลสามารถรับพฤติกรรมใหม่โดยการสังเกต และเลียนแบบจากพฤติกรรมที่เป็นตัวอย่าง ซึ่งการอบรมแบบนี้จะมีการอธิบาย และการสาธิตพฤติกรรมที่ถูกต้องให้ผู้เข้ารับการอบรมดู จากนั้นจึงให้ผู้เข้ารับการอบรมลองทำตามแบบอย่าง

21. การฝึกอบรม (Training) หมายถึง กิจกรรมการเรียนรู้เฉพาะอย่างของบุคคล เพื่อปรับปรุง และเพิ่มพูนความรู้ ความเข้าใจ ทักษะ และทัศนคติอันเหมาะสม จนสามารถก่อให้เกิดความเปลี่ยนแปลงในพฤติกรรม และทัศนคติเพื่อการปฏิบัติงานในหน้าที่

ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

22. การสอนโดยครูพิเศษ (Coaching) หมายถึง การเชิญครู หรือผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้านมาให้ความรู้แก่นักเรียน เช่น คอมพิวเตอร์

23. การสาธิต (Demonstration) หมายถึง การจัดบุคคลหรือคณะบุคคลแสดงการทำงานผ่านขบวนการทั้งหมดเหมือนอย่างที่เขาทำจริง ๆ ในสถานการณ์จริง ๆ เพื่อให้สมาชิกในกลุ่มมีโอกาสสังเกตวิธีปฏิบัติ และปฏิบัติได้อย่างถูกต้อง

24. การเยี่ยมชมกิจการ (Inter Visitation) หมายถึง การที่ผู้บริหารได้พานักเรียนในหน่วยงานไปดูกิจกรรม หรือการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นในสาขาวิชาที่หน่วยงานนั้น ๆ ต้องการช่วยให้บุคลากรได้เกิดความรู้ ความคิด และทำให้เกิดทัศนคติในการปฏิบัติงาน

25. กิจกรรมรายบุคคล (Individualized Activities) หมายถึง การจัดกิจกรรมให้แต่ละบุคคลไปปฏิบัติ เช่น การให้ไปเป็นวิทยากร(Speaker) การไปสังเกตคนอื่นปฏิบัติงาน (Observation)

26. การเล่นเกม (Game) หมายถึง การให้บุคคลได้เล่นเกมร่วมกัน เพื่อก่อให้เกิดความเข้าใจซึ่งกันและกัน และก่อให้เกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์

27. การฝึกหัดแก้ปัญหา (Problem Solving) หมายถึง การฝึกให้บุคลากรได้รู้จักการแก้ปัญหาต่าง ๆ ถัดตัดสินใจ ก่อให้เกิดการรู้วิธีป้องกันปัญหาและเกิดการเรียนรู้การวางแผน

28. การฝึกการประสาน (Cooperative Studies) หมายถึง การฝึกให้บุคลากรได้เข้าใจการทำงานร่วมกัน ประสานงานกันเพื่อให้งานบรรลุวัตถุประสงค์ตามที่ต้องการ

29. โครงการวิจัย (Research Projects) หมายถึง การให้บุคลากรได้รู้และเข้าใจถึงวิธีการวิจัย เพื่อได้ทำการศึกษาค้นคว้าวิธีที่ดีมาแก้ปัญหาพัฒนาหน่วยงานต่อไป

30. โปรแกรมการแลกเปลี่ยน (Exchange Programs) หมายถึง การจัดโครงการการแลกเปลี่ยนระหว่างสถานศึกษา เช่น โครงการแลกเปลี่ยนครูผู้เชี่ยวชาญด้านบริหารงานเฉพาะด้าน เป็นต้น

31. ภาพยนตร์ (Film) หมายถึง การใช้ภาพยนตร์หรือวีดิโอที่มีสาระความรู้ใหม่ ๆ สารคดีที่เกี่ยวข้องกับงานที่ปฏิบัติอยู่มาให้บุคลากรได้ศึกษากัน

32. เทปบันทึกเสียง (Recording) หมายถึง เทปบันทึกข่าวสารความรู้ต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับงานที่ปฏิบัติอยู่มาให้บุคลากรได้ศึกษาหาความรู้กัน

33. โทรทัศน์ (Television) หมายถึง การศึกษาหาความรู้จากการดูโทรทัศน์ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้กับงานที่ปฏิบัติอยู่ในหน้าที่ หรือในงานที่มีความสัมพันธ์กัน

ตอนที่ 1

ข้อมูลเบื้องต้นของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดเติมเครื่องหมาย / ลงในช่องว่างหน้าข้อความ และเติมข้อความตามความเป็นจริงของท่าน ต่อไปนี้

1. เพศ

ชาย หญิง

2. อายุ

20 - 30 ปี
 30 - 40 ปี
 40 - 50 ปี
 มากกว่า 50 ปี ขึ้นไป

3. วุฒิการศึกษาสูงสุดของท่าน

ปริญญาตรี
 ปริญญาโท
 สูงกว่าปริญญาโท

4. ท่านเป็นอาจารย์ประจำ

คณะ วิทยาเขต

5. ปัจจุบันท่านดำรงตำแหน่งทางวิชาการ

อาจารย์
 ผู้ช่วยศาสตราจารย์
 รองศาสตราจารย์

:

6. ในขณะรับราชการที่สถาบันจนถึงปัจจุบัน ท่านได้ลาศึกษาต่อในประเทศหรือไม่
- () ไม่เคย
- () เคย
7. ในขณะรับราชการที่สถาบันจนถึงปัจจุบัน ท่านได้ลาศึกษาต่อที่ต่างประเทศหรือไม่
- () ไม่เคย
- () เคย
8. ในขณะรับราชการที่สถาบันจนถึงปัจจุบัน ท่านได้ทุนไปฝึกอบรมและดูงานภายในประเทศ
- () ไม่เคย
- () เคย
9. ในขณะรับราชการที่สถาบันจนถึงปัจจุบัน ท่านได้ทุนไปฝึกอบรมและดูงานที่ต่างประเทศ
- () ไม่เคย
- () เคย
10. ในขณะรับราชการที่สถาบันจนถึงปัจจุบัน ท่านได้รับทุนไปทำวิจัยภายในประเทศ
- () ไม่เคย
- () เคย
11. ในขณะรับราชการที่สถาบันจนถึงปัจจุบัน ท่านได้รับทุนไปทำวิจัยที่ต่างประเทศ
- () ไม่เคย
- () เคย
12. ในขณะรับราชการที่สถาบันท่านได้แปล เรียบเรียง เขียนตำรา
- () ไม่เคย
- () เคย

13. ในขณะที่รับราชการที่สถาบันท่านได้เขียนบทความทางวิชาการ และได้รับการเผยแพร่
- () ไม่เคย
- () เคย
14. ในช่วงระยะเวลา 3 ปีที่ผ่านมาท่านได้รับการสนับสนุนให้เข้าร่วมประชุม/สัมมนา และฝึกอบรมภายนอกสถาบัน โดยสถาบันอื่นเป็นผู้จัดภายในประเทศ
- () ไม่ได้เข้าร่วมฯ
- () เข้าร่วมฯ
15. ในระยะเวลา 3 ปีที่ผ่านมา สถานศึกษาของท่านได้จัดการฝึกอบรม เพื่อพัฒนาบุคลากรของสถาบัน ทั้งภายในและภายนอกสถานที่
- () ไม่ได้จัดการฝึกอบรมฯ
- () จัดการฝึกอบรมฯ



ตอนที่ 2

ความต้องการการพัฒนาของอาจารย์ด้านต่าง ๆ และความต้องการเกี่ยวกับการพัฒนาที่อาจารย์ต้องการ

คำชี้แจง โปรดเติมเครื่องหมาย / ลงในทำยข้อความในช่องระดับความต้องการ ตามความคิดเห็นของท่านมากที่สุดเพียงระดับเดียว ดังตัวอย่าง

ตัวอย่าง

ความต้องการการพัฒนาความรู้ ในด้านวิชาชีพเฉพาะสาขา	ระดับความต้องการ				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
ให้ท่านพิจารณาว่าความต้องการการพัฒนาความรู้ในด้านวิชาชีพเฉพาะสาขา สอดคล้องกับความต้องการของท่านในประเด็นไหนมากน้อยเพียงใด 0 ท่านต้องการพัฒนาความรู้ในวิชาที่สอน	/				

ความต้องการการพัฒนาความรู้ ในด้านวิชาชีพเฉพาะสาขา	ระดับความต้องการ				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
1. การพัฒนาความรู้ในวิชาที่สอน					
2. การพัฒนาความรู้ในสาขาวิชาที่สัมพันธ์กับวิชาที่สอน					
3. การพัฒนาความรู้ในสาขาวิชาอื่น ๆ ที่แตกต่างไปจากสาขาวิชาที่สอน					
4. การหาประสบการณ์ด้านการปฏิบัติงานในสาขาวิชาที่สอน					
5. การเรียนรู้เทคโนโลยีขั้นสูงที่เกี่ยวข้องกับวิชาที่สอน					
6. การได้รับการฝึกปฏิบัติการใช้เครื่องมือ อุปกรณ์ที่ทันสมัย ที่เกี่ยวกับวิชาที่สอน					
7. การเรียนรู้วิธีการนำคอมพิวเตอร์มาใช้ในงานที่เกี่ยวข้องกับสาขาวิชาที่สอน					
8. การรับทราบข่าวสาร ข้อมูล แสดงความก้าวหน้าทางวิชาที่สอน					
รวม					

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดก็ตาม อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ความต้องการการพัฒนาความรู้ ในด้านวิทยาการการสอน	ระดับความต้องการ				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
1. การศึกษาและฝึกปฏิบัติเกี่ยวกับวิธีการสอนแบบต่าง ๆ ที่เหมาะสมกับวิชาที่ท่านสอน					
2. การศึกษาเกี่ยวกับวิธีการวิเคราะห์หลักสูตรและเนื้อหาวิชาที่สอน					
3. การศึกษาเกี่ยวกับวิธีการกำหนดวัตถุประสงค์และจุดมุ่งหมายการเรียนการสอน					
4. การศึกษาเกี่ยวกับการทำโครงการสอน และแผนการสอน					
5. การศึกษาเกี่ยวกับวิธีการผลิตสื่อการสอน เช่น แผ่นใส สไลด์ และวีดีโอ เพื่อใช้ประกอบการสอน					
6. การศึกษา การนำคอมพิวเตอร์มาช่วยสอน					
7. การศึกษาวิธีการประเมินผลการเรียนรู้ของนักศึกษา					
8. การศึกษาวิธีการวิเคราะห์ข้อสอบ เพื่อเก็บข้อสอบไว้ใช้ในครั้งต่อไป					
9. การศึกษาวิธีการให้คะแนน และการจัดระดับคะแนน (ให้เกรด) นักศึกษา					
10. การศึกษาวิธีการประเมินผลการสอนของผู้สอน					
11. การเรียนรู้วิชาการใหม่ ๆ ทางการศึกษา					

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ความต้องการการพัฒนาด้านวิชาการอื่น ๆ ที่เน้นบทบาทและหน้าที่ของอาจารย์ในสถาบันฯ	ระดับความต้องการ				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
1. การพัฒนาความรู้ในหลักการและระเบียบวิธีการวิจัย					
2. การพัฒนาความรู้เทคนิคและการดำเนินการวิจัย					
3. การพัฒนาทางด้านสถิติที่ใช้ในการวิจัย					
4. การพัฒนาการใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์ในการวิจัย					
5. การพัฒนาความรู้เกี่ยวกับการเขียนโครงการ เพื่อการวิจัย					
6. การพัฒนาความรู้ การนำเสนอเพื่อเผยแพร่ผลงานวิจัย					
7. การพัฒนาความรู้ ความสามารถ ในการใช้ คอมพิวเตอร์เพื่อการศึกษา					
8. การพัฒนาความรู้ วิธีการเขียนตำรา และบทความ ทางวิชาการ					
9. การพัฒนาความรู้ ความสามารถจัดการฝึกอบรม และ การจัดการสัมมนาทางวิชาการ					
10. การพัฒนาความรู้ ความสามารถการเป็นวิทยากร					
11. การพัฒนาความรู้ ความสามารถ การพัฒนาทีมงาน ในระบบ Q.C. (ระบบคุณภาพ)					
12. การพัฒนาความรู้ ความสามารถให้ทันกับ ISO 9000					
13. การพัฒนาความรู้ ความสามารถในการปรับ ระบบงาน (Reengineering)					
14. การพัฒนาความรู้ ความสามารถด้านการประเมินผล โครงการ					

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ความต้องการการพัฒนาด้านวิชาการอื่น ๆ ที่เน้นบทบาทและหน้าที่ของอาจารย์ในสถาบันฯ	ระดับความต้องการ				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
15. การพัฒนาความรู้ ความเข้าใจเรื่องวินัย จริยธรรม และคุณธรรมของคณาจารย์					
16. การพัฒนาความรู้ ความสามารถ เพื่อส่งเสริมและ สนับสนุนศิลปวัฒนธรรมของชาติ					
17. การพัฒนาความรู้ เพื่อส่งเสริมและสนับสนุนการ อนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม					
18. การพัฒนาทักษะ การใช้ภาษาอังกฤษ					

ความต้องการเกี่ยวกับวิธีการพัฒนาของอาจารย์	ระดับความต้องการ				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
1. การฟังคำบรรยาย					
2. การประชุม					
3. การประชุมย่อย					
4. การประชุมเชิงปฏิบัติการ					
5. การอภิปราย					
6. การสัมมนา					
7. การระดมความคิด					
8. การทำวิจัย					
9. การฝึกอบรม					
10. การศึกษาเพิ่มเติมพิเศษ					
11. การศึกษาเฉพาะกรณี					
12. การศึกษาจากเอกสารที่พิมพ์แจก					
13. การเรียนจากโปรแกรมสำเร็จรูป หรือบทเรียนโปรแกรม					
14. การจัดรายวิชาให้เข้าเรียน					
15. การสอนโดยครูพิเศษ					
16. การจัดให้ฝึกงาน					
17. การฝึกกับผู้ชำนาญในสถานประกอบการ					
18. การทดลองการปฏิบัติงาน					
19. การมอบหมายงานพิเศษ					
20. การหมุนเวียนตำแหน่งหรือสับเปลี่ยนหน้าที่					
21. โปรแกรมการแลกเปลี่ยนครู					

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ความต้องการเกี่ยวกับวิธีการพัฒนาของอาจารย์	ระดับความต้องการ				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
22. การฝึกการประสานงาน					
23. การจัดกิจกรรมเป็นรายบุคคล					
24. การฝึกหัดแก้ปัญหา					
25. การทัศนศึกษา					
26. การเยี่ยมชมกิจการ					
27. การเลียนแบบพฤติกรรม					
28. การแสดงบทบาทสมมติ					
29. การเล่นเกม					
30. การสาธิต					
31. การใช้ภาพยนตร์และวีดีโอ					
32. การใช้เทปบันทึกเสียง					
33. การใช้โทรทัศน์					

ตอนที่ 3

โปรดแสดงความคิดเห็นเพิ่มเติมเกี่ยวกับความต้องการด้านต่าง ๆ นอกเหนือจากที่กล่าวถึงในแบบสอบถาม

1. ความต้องการการพัฒนาความรู้อื่นๆ ในด้านวิชาชีพเฉพาะสาขาที่ท่านต้องการ (โปรดระบุ)

.....

.....

.....

.....

.....

2. ความต้องการการพัฒนาความรู้อื่น ๆ ในด้านวิทยากรการสอนที่ท่านต้องการ (โปรดระบุ)

.....

.....

.....

.....

.....

3. ความต้องการพัฒนาด้านวิชาการอื่น ๆ เช่น พัฒนาทักษะการใช้ภาษาต่างประเทศ (โปรดระบุ)

.....

.....

.....

.....

.....

ขอขอบพระคุณ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ประวัติผู้เขียน

ชื่อ - สกุล	นางสาวภาวนา ชลาภิรมย์
วัน เดือน ปีเกิด	8 พฤศจิกายน 2501
สถานที่เกิด	จังหวัดอุทัยธานี
ประวัติการศึกษา	สำเร็จการศึกษา ระดับมัธยมศึกษาตอนต้น โรงเรียนเมืองอุทัยธานี จ.อุทัยธานี สำเร็จการศึกษา ระดับมัธยมศึกษาตอนต้น โรงเรียนสตรีมหาพุดमारาม จ. กรุงเทพมหานคร สำเร็จการศึกษาระดับประโยควิชาชีพและประโยควิชาชีพชั้นสูง สาขาวิชาอาหารและโภชนา สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล วิทยาเขตพระนครใต้ สำเร็จการศึกษา ระดับปริญญาตรี คณะคหกรรมศาสตร์ สาขาวิชาอาหารและโภชนา สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล รับราชการ ตำแหน่ง อาจารย์ 2 ระดับ 7 สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล วิทยาเขตพระนครใต้ กรุงเทพมหานคร
ปัจจุบัน	