

ความคิดเห็นของผู้บริหารและอาจารย์ต่อการจัดกิจกรรมการพัฒนาอาจารย์โรงเรียนตำรวจ
สังกัดกองบัญชาการศึกษา สำนักงานตำรวจแห่งชาติ

ปริญญานิพนธ์

ของ

สิบตำรวจเอกอภิเชต สมเกียรติภาคภูมิ

เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการอุดมศึกษา

พฤษภาคม 2546

ลิขสิทธิ์เป็นของ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

303.22
๑๒๕๒๗
๘.3

ความคิดเห็นของผู้บริหารและอาจารย์ต่อการจัดกิจกรรมพัฒนาอาจารย์โรงเรียนตำรวจ
สังกัดกองบัญชาการศึกษา สำนักงานตำรวจแห่งชาติ

บทคัดย่อ

ของ

สิบตำรวจเอกอภิเชต สมเกียรติภาคภูมิ

23 ก.ค. 2546



เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการอุดมศึกษา

พฤษภาคม 2546

๒ ๒๒๖๗๑

อภิเชต สมเกียรติภาคภูมิ. (2546). *ความคิดเห็นของผู้บริหารและอาจารย์ต่อการจัดกิจกรรมการพัฒนาอาจารย์โรงเรียนตำรวจ สังกัดกองบัญชาการศึกษา สำนักงานตำรวจแห่งชาติ*.
ปริญญานิพนธ์ กศ.ม. (การอุดมศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัย
ศรีนครินทรวิโรฒ. คณะกรรมการควบคุม : อาจารย์ ดร. อรรถพล โพธิ์สุข,
อาจารย์ ดร. สมสุข วีระพิจิตร

การวิจัยเรื่อง *ความคิดเห็นของผู้บริหารและอาจารย์ต่อการจัดกิจกรรมการพัฒนา*
อาจารย์ ของโรงเรียนตำรวจ สังกัดกองบัญชาการศึกษา สำนักงานตำรวจแห่งชาติ
มีจุดมุ่งหมายเพื่อศึกษาและเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารและอาจารย์ของโรงเรียน
ตำรวจ สังกัดกองบัญชาการศึกษา สำนักงานตำรวจแห่งชาติ ที่มีต่อการจัดกิจกรรมการพัฒนา
อาจารย์ โดยรวม และในแต่ละด้าน คือ ด้านการสอน ด้านการวิจัย และด้านการให้บริการ
วิชาการแก่สังคม จำแนกตามตัวแปรวุฒิการศึกษา ประสบการณ์การสอน และหน่วยงานที่สังกัด
กลุ่มตัวอย่างเป็นผู้บริหาร และอาจารย์ของโรงเรียนตำรวจ สังกัดกองบัญชาการศึกษา
สำนักงานตำรวจแห่งชาติ จำนวน 144 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามแบบ
มาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับตามวิธีของไลเคิร์ต จำนวน 38 ข้อ โดยมีค่าความเชื่อมั่นของ
แบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ 0.9759 และแบบสอบถามปลายเปิดของแต่ละด้าน สถิติที่ใช้ใน
การวิเคราะห์ข้อมูลคือ ค่าร้อยละ ค่าคะแนนเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าที และ
การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว

ผลการวิจัยปรากฏดังนี้

1. ผู้บริหารมีความคิดเห็นต่อการจัดกิจกรรมการพัฒนาอาจารย์ของโรงเรียนตำรวจ
โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ผู้บริหารส่วนใหญ่มีความคิดเห็น
ต่อการจัดกิจกรรมการพัฒนาอาจารย์ของโรงเรียนตำรวจอยู่ในระดับปานกลางเกือบทุกด้าน
ยกเว้นด้านการวิจัยผู้บริหารมีความคิดเห็นว่ายู่ในระดับน้อย
2. อาจารย์มีความคิดเห็นต่อการจัดกิจกรรมการพัฒนาอาจารย์ของโรงเรียนตำรวจ
โดยรวมอยู่ในระดับน้อย เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อาจารย์ส่วนใหญ่มีความคิดเห็นต่อ
การจัดกิจกรรมการพัฒนาอาจารย์ของโรงเรียนตำรวจอยู่ในระดับน้อยเกือบทุกด้าน ยกเว้นด้าน
การสอนอาจารย์มีความคิดเห็นว่ายู่ในระดับปานกลาง
3. ผู้บริหารที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน และมีประสบการณ์การสอนต่างกัน มีความคิด
เห็นต่อการจัดกิจกรรมการพัฒนาอาจารย์ของโรงเรียนตำรวจ ไม่แตกต่างกัน

4. อาจารย์ที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน ประสบการณ์การสอนต่างกัน และหน่วยงานที่สังกัดต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการจัดกิจกรรมการพัฒนาอาจารย์ของโรงเรียนตำรวจ ไม่แตกต่างกัน

OPINIONS OF ADMINISTRATORS AND INSTRUCTORS TOWARD STAFF
DEVELOPMENT AT THE POLICE TRAINING SCHOOL
UNDER EDUCATIONAL BUREAU, ROYAL THAI POLICE.

AN ABSTRACT
BY
POLICE SERGEANT APICHET SOMKIATPHAKPHOOM

Presented in Partial fulfillment of the requirements for the
Master of Education degree in Higher Education
at Srinakharinwirot University
May 2003

Police Sergeant Apichet Somkiatphakphoom. (2003). *Opinion of Administrators and Instructors Toward Staff Development at The Police Training School Under Educational Bureau, Royal Thai Police*. Master thesis, M.Ed. (Higher Education). Bangkok : Graduate School, Srinakharinwirot University. Advisor Committee : Annop Phothisuk, Ph.D, Somsuke Terapichit, Ph.D.

The purposes of this research were to study and compare opinions of Administrators and Instructors toward Staff Development at The Police Training School Under Educational Bureau, Royal Thai Police in three aspects : Teaching, Research and Academic service to society in overall aspects and in each aspect which were classified by educational level, teaching experiences and school. The sample of this research were 37 administrators and 107 instructors at the Police Training School Under Educational Bureau, Royal Thai Police. The instrument used to collect data was a 38 items five rating scale questionnaire with 0.9759 reliability and open questions in each aspect. Data were analysed by Percentage, Arithmetic Mean, Standard Deviation, t – test and One Way Analysis of Variance.

The results were of this research as follow :

1. Opinions of Administrators at the Police Training School Under Educational Bureau, Royal Thai Police in overall aspects were at moderate level. When considered in each aspect the opinions of administrators were at moderate level except in research aspect which was at low level.

2. Opinions of Instructors at the Police Training School Under Educational Bureau, Royal Thai Police in overall aspects were at a low level. When considered in each aspect the opinions of Instructors were at low level except in teaching aspect which was at moderate level.

3. There was no statistically significant different of Administrators 's opinions toward Staff development at the Police Training School Under educational Bureau, Royal Thai Police among different educational levels and teaching experiences.

4. There was no statistically significant different of Instructors 's opinions toward Staff development at the Police Training School Under educational Bureau, Royal Thai Police among different educational levels teaching experiences and school.

ปริญญานิพนธ์

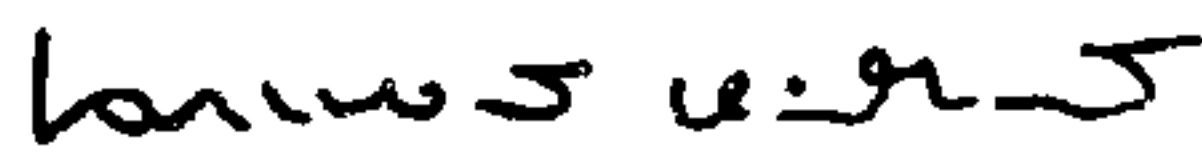
เรื่อง

ความคิดเห็นของผู้บริหารและอาจารย์ต่อการจัดกิจกรรมการพัฒนาอาจารย์โรงเรียนตำรวจ สังกัด
กองบัญชาการศึกษา สำนักงานตำรวจแห่งชาติ

ของ

สิบตำรวจเอกอภิเชต สมเกียรติภาคภูมิ

ได้รับอนุมัติจากบัณฑิตวิทยาลัยให้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการอุดมศึกษา
ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ



คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

(รองศาสตราจารย์ ดร. นภาพร หะวานนท์)

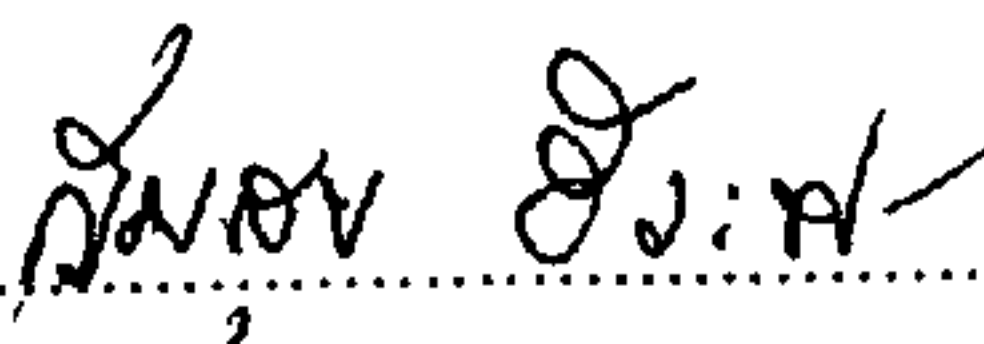
วันที่ 7 พฤษภาคม พ.ศ. 2546

คณะกรรมการสอบปริญญานิพนธ์



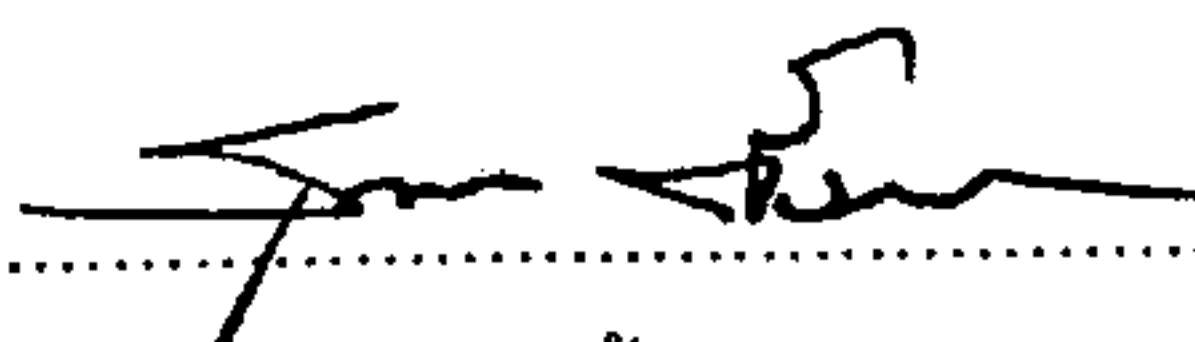
ประธาน

(อาจารย์ ดร. อรรณพ โพธิ์สุข)



กรรมการ

(อาจารย์ ดร. สมสุข ธีระพิจิตร)



กรรมการที่แต่งตั้งเพิ่มเติม

(อาจารย์ ดร. สุพร ตั้งสมวรพงษ์)



กรรมการที่แต่งตั้งเพิ่มเติม

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. อัจฉรา วัฒนารงค์)

ประกาศคุณูปการ

ปริญญานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จได้ด้วยความอนุเคราะห์จากอาจารย์ ดร. อรรถพล โพธิสุข ประธานคณะกรรมการควบคุมปริญญานิพนธ์ อาจารย์ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. สมสุข ธีระพิจิตร กรรมการควบคุมปริญญานิพนธ์ อาจารย์ ดร. สุพร ตั้งสมวรพงษ์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. อัจฉรา วัฒนานรงค์ ที่กรุณารับเป็นกรรมการแต่งตั้งเพิ่มเติม และคณาจารย์ภาควิชา การอุดมศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ที่ได้ให้ความรู้ ให้คำปรึกษา แนะนำ ตรวจสอบข้อบกพร่อง ผู้วิจัยซาบซึ้งเป็นอย่างยิ่ง ขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงในความอนุเคราะห์ครั้งนี้

ขอขอบพระคุณอาจารย์ ดร. ราชันย์ บุญชีมา, ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. อัจฉรา วัฒนานรงค์ และพลตำรวจตรี ศุภวุฒิ สังข์อ่อง ที่กรุณารับเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบคุณภาพของแบบสอบถาม และให้คำปรึกษาแนะนำที่มีคุณค่ายิ่ง

ขอขอบ คุณทัศนีย์ คำเสมอ คุณสุนทรี เลากลาง และเพื่อน ๆ รุ่นพี่ รุ่นน้อง ภาควิชา การอุดมศึกษา และผู้ที่ไม่สามารถกล่าวชื่อนามได้ทั้งหมดที่มีส่วนช่วยเหลือให้การสนับสนุน และให้กำลังใจในการทำปริญญานิพนธ์ฉบับนี้จนประสบความสำเร็จได้

คุณค่าของปริญญานิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอบเป็นเครื่องบูชาพระคุณบิดา มารดา ครู อาจารย์ ผู้มีพระคุณทุกท่านที่ได้อบรมสั่งสอน ส่งเสริม สนับสนุน และเป็นพลังให้ผู้วิจัยได้ประสบความสำเร็จในการศึกษา

สิบตำรวจเอกอภิเชต สมเกียรติภาคภูมิ

สารบัญ

บทที่		หน้า
1	บทนำ.....	1
	ภูมิหลัง.....	1
	ความมุ่งหมายของการวิจัย.....	7
	ความสำคัญของการวิจัย.....	7
	ขอบเขตของการวิจัย.....	7
	ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย.....	7
	ตัวแปรที่ศึกษา.....	8
	นิยามศัพท์เฉพาะ.....	9
	สมมติฐานของการวิจัย.....	10
2	เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	11
	ความหมายและความจำเป็นของการพัฒนาอาจารย์.....	11
	จุดมุ่งหมายของการพัฒนาอาจารย์.....	13
	หลักการและกิจกรรมในการพัฒนาอาจารย์.....	14
	วิธีการและแนวทางในการพัฒนาอาจารย์.....	22
	การพัฒนาอาจารย์ในประเทศไทย.....	26
	การพัฒนาอาจารย์ด้านการสอน.....	28
	การพัฒนาอาจารย์ด้านการวิจัย.....	30
	การพัฒนาอาจารย์ด้านการให้บริการทางวิชาการแก่สังคม.....	33
	การพัฒนาอาจารย์ของกองบัญชาการศึกษา สำนักงานตำรวจแห่งชาติ.....	34
	เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	38
3	วิธีดำเนินการวิจัย.....	42
	การกำหนดประชากรและการเลือกกลุ่มตัวอย่าง.....	42
	การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	42
	การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	44
	การจัดกระทำและการวิเคราะห์ข้อมูล.....	45
	สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	46

สารบัญ (ต่อ)

บทที่		หน้า
4	ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	47
	สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	47
	การวิเคราะห์ข้อมูล.....	47
	ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	48
5	สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	70
	ความมุ่งหมายของการวิจัย.....	70
	วิธีดำเนินการวิจัย.....	70
	การวิเคราะห์ข้อมูล.....	70
	สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	71
	อภิปรายผล.....	71
	ข้อเสนอแนะ.....	77
	บรรณานุกรม.....	79
	ภาคผนวก.....	84
	ภาคผนวก ก รายชื่อผู้เชี่ยวชาญและหนังสือเชิญผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบ	
	คุณภาพเครื่องมือวิจัย.....	85
	ภาคผนวก ข เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	88
	ภาคผนวก ค หนังสือขอความอนุเคราะห์เพื่อพัฒนาเครื่องมือวิจัย.....	95
	ภาคผนวก ง หนังสือขอความร่วมมือตอบแบบสอบถาม.....	97
	ภาคผนวก จ คำอำนาจจำแนกของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	99
	ประวัติย่อผู้วิจัย.....	102

บัญชีตาราง

ตาราง		หน้า
1	จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามหน่วยงานที่สังกัด.....	45
2	จำนวนผู้บริหาร จำแนกตามตัวแปรที่ศึกษา คิดเป็นร้อยละ.....	48
3	จำนวนอาจารย์ จำแนกตามตัวแปรที่ศึกษา คิดเป็นร้อยละ.....	50
4	ค่าคะแนนเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นของ ผู้บริหารต่อการจัดกิจกรรมการพัฒนาอาจารย์ของโรงเรียนตำรวจ โดยรวมและในแต่ละด้าน.....	51
5	ค่าคะแนนเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นของ อาจารย์ต่อการจัดกิจกรรมการพัฒนาอาจารย์ของโรงเรียนตำรวจ โดยรวมและในแต่ละด้าน.....	52
6	ค่าคะแนนเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นของ ผู้บริหารต่อการจัดกิจกรรมการพัฒนาอาจารย์ของโรงเรียนตำรวจ เป็นรายข้อ.....	52
7	ค่าคะแนนเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นของ อาจารย์ต่อการจัดกิจกรรมการพัฒนาอาจารย์ของโรงเรียนตำรวจ เป็นรายข้อ.....	55
8	ค่าคะแนนเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นของ ผู้บริหารต่อการจัดกิจกรรมการพัฒนาอาจารย์ของโรงเรียนตำรวจ โดยรวมและในแต่ละด้าน จำแนกตามวุฒิการศึกษา.....	58
9	ค่าคะแนนเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นของ อาจารย์ต่อการจัดกิจกรรมการพัฒนาอาจารย์ของโรงเรียนตำรวจ โดยรวมและในแต่ละด้าน จำแนกตามวุฒิการศึกษา.....	59
10	ค่าคะแนนเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นของ ผู้บริหารต่อการจัดกิจกรรมการพัฒนาอาจารย์ของโรงเรียนตำรวจ โดยรวมและในแต่ละด้าน จำแนกตามประสบการณ์ในการสอน.....	59

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง		หน้า
11	ค่าคะแนนเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นของ อาจารย์ต่อการจัดกิจกรรมการพัฒนาอาจารย์ของโรงเรียนตำรวจ โดยรวมและในแต่ละด้าน จำแนกตามประสบการณ์ในการสอน.....	60
12	ค่าคะแนนเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นของ อาจารย์ต่อการจัดกิจกรรมการพัฒนาอาจารย์ของโรงเรียนตำรวจ โดยรวมและในแต่ละด้าน จำแนกตามหน่วยงานที่สังกัด.....	61
13	การเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารต่อการจัดกิจกรรมการพัฒนา อาจารย์ของโรงเรียนตำรวจ โดยรวม และในแต่ละด้าน จำแนกตาม วุฒิการศึกษา.....	62
14	การเปรียบเทียบความคิดเห็นของอาจารย์ต่อการจัดกิจกรรมการพัฒนา อาจารย์ของโรงเรียนตำรวจ โดยรวม และในแต่ละด้าน จำแนกตาม วุฒิการศึกษา.....	63
15	การเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารต่อการจัดกิจกรรมการพัฒนา อาจารย์ของโรงเรียนตำรวจ โดยรวม และในแต่ละด้าน จำแนกตาม ประสบการณ์การสอน.....	64
16	การเปรียบเทียบความคิดเห็นของอาจารย์ต่อการจัดกิจกรรมการพัฒนา อาจารย์ของโรงเรียนตำรวจ โดยรวม และในแต่ละด้าน จำแนกตาม ประสบการณ์การสอน.....	65
17	การเปรียบเทียบความคิดเห็นของอาจารย์ต่อการจัดกิจกรรมการพัฒนา อาจารย์ของโรงเรียนตำรวจ โดยรวม และในแต่ละด้าน จำแนกตาม หน่วยงานที่สังกัด.....	66
18	ความถี่ของความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของผู้บริหารต่อการจัด กิจกรรมการพัฒนาอาจารย์ของโรงเรียนตำรวจ.....	67
19	ความถี่ของความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของอาจารย์ต่อการจัด กิจกรรมการพัฒนาอาจารย์ของโรงเรียนตำรวจ.....	68
20	ค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามความคิดเห็นต่อการจัด กิจกรรมการพัฒนาอาจารย์ของโรงเรียนตำรวจ.....	100

บัญชีภาพประกอบ

ภาพประกอบ

หน้า

1	การพัฒนาอาจารย์ตามมิติต่าง ๆ.....	18
---	-----------------------------------	----

บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

โลกในยุคปัจจุบันเป็นยุคโลกาภิวัตน์ที่มีความเจริญก้าวหน้าด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ทำให้มีการเปลี่ยนแปลงเกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว จำเป็นที่แต่ละประเทศต้องเรียนรู้ที่จะปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอยู่ตลอดเวลา เพื่อเตรียมที่จะเผชิญกับความท้าทายจากกระแสโลก ปัจจัยสำคัญที่เผชิญกับการเปลี่ยนแปลงและความท้าทายได้แก่ คุณภาพของคน จึงจำเป็นต้องพัฒนาด้านศักยภาพของคนให้ถึงขีดสุด เพื่อให้ศักยภาพที่มีอยู่ในตัวคนได้รับการพัฒนาอย่างเต็มที่ ให้เป็นคนที่รู้จักคิด รู้จักแก้ปัญหา รู้จักเรียนรู้ด้วยตนเอง มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ สามารถปรับตัวให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว มีจริยธรรม สามารถดำรงตนอยู่ในสังคมได้อย่างเป็นสุข (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. 2543ก : 1) การพัฒนาคนจะส่งผลต่อการพัฒนาประเทศให้เจริญก้าวหน้าทันต่อการเปลี่ยนแปลงในสังคมโลก จากบทบัญญัติของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย มาตรา 81 ได้กำหนดให้มีกฎหมายเกี่ยวกับการจัดการศึกษาเพื่อปรับปรุงการศึกษาของชาติให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงด้านต่าง ๆ ทั้งด้านสังคม เศรษฐกิจ การเมือง การปกครอง การศึกษา การค้นคว้าวิจัยในศิลปะ วิทยาการด้านต่าง ๆ สร้างเสริมความรู้และปลูกฝังจิตสำนึกที่ถูกต้องเกี่ยวกับการเมือง การปกครองในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. 2543ข : 1) จากบทบัญญัติของรัฐธรรมนูญ ส่งผลให้มีการตราพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ขึ้นเพื่อเป็นกฎหมายแม่บทในการบริหารจัดการศึกษาของประเทศที่วางหลักเกณฑ์และแนวทางในการจัดการศึกษาไว้ทั้งระบบอย่างครบกระบวนการซึ่งมีประเด็นสำคัญ 9 เรื่อง คือ ความมุ่งหมายและหลักการทางการศึกษา สิทธิและหน้าที่ทางการศึกษา ระบบการศึกษา แนวทางการจัดการศึกษา การบริหารจัดการศึกษา มาตรฐานและการประกันคุณภาพทางการศึกษา ครูและบุคลากรทางการศึกษา ทรัพยากรและการลงทุนเพื่อการศึกษา และเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. 2542) ดังนั้นทุกองค์กรที่มีหน้าที่ในการบริหารจัดการศึกษาต้องมีการปฏิรูประบบการบริหารจัดการตามนัยของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ

การจัดการศึกษาระดับอุดมศึกษาของประเทศไทยนอกจากกระทรวงศึกษาธิการและทบวงมหาวิทยาลัยเป็นผู้ดำเนินการแล้ว ยังมีหน่วยงานอื่นอีกที่จัดการศึกษา ได้แก่ กระทรวงกลาโหม กระทรวงมหาดไทย สำนักงานตำรวจแห่งชาติ กระทรวงคมนาคม กระทรวงสาธารณสุข กระทรวงวิทยาศาสตร์เทคโนโลยีและสิ่งแวดล้อม กระทรวงเกษตรและสหกรณ์

กรุงเทพมหานคร และสภาการศึกษาไทย เป็นต้น หน่วยการศึกษาดังกล่าว รับผิดชอบในการจัดการศึกษาตามความจำเป็นและความต้องการของหน่วยงานหรือองค์กร ซึ่งการศึกษาในลักษณะนี้จัดว่าเป็นการศึกษาเฉพาะทาง สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ (2544 : 3) ได้ให้ความหมายของการศึกษาเฉพาะทางไว้ว่า หมายถึง การจัดการศึกษาที่มุ่งพัฒนาให้ผู้เรียนมีความรู้ ความสามารถ และทักษะทางด้านวิชาชีพ เป็นการศึกษาที่จัดขึ้นตามความต้องการของหน่วยงานหรือองค์กรโดยเฉพาะ หรือเป็นการจัดการศึกษาที่มุ่งจัดให้เหมาะสมและสอดคล้องกับลักษณะหรือความต้องการของกลุ่มเป้าหมายหน่วยงานหรือองค์กร ทั้งยังเป็นการจัดการศึกษาที่ไม่อาจดำเนินการได้โดยสถาบันการศึกษาปกติ หรือดำเนินการได้แต่มีเหตุผลและความจำเป็นเฉพาะของหน่วยงานหรือองค์กรที่จัดการศึกษาเฉพาะทาง การศึกษาในส่วนของโรงเรียนตำรวจ สังกัดกองบัญชาการศึกษา สำนักงานตำรวจแห่งชาติ จัดเป็นการศึกษาระดับอุดมศึกษาดำกว่าปริญญา เพราะรับผู้สำเร็จการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย (ม.6) และระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) เข้าศึกษา ซึ่งไม่สามารถโอนหน่วยกิตกับการศึกษาในระดับอุดมศึกษาอื่น ๆ ได้

สถาบันอุดมศึกษาโดยทั่วไปมีภารกิจหลักที่จะต้องปฏิบัติ 4 ประการ คือ (ทบวงมหาวิทยาลัย. 2543 : 1)

1. การจัดการเรียนการสอน
2. การวิจัย
3. การให้บริการทางวิชาการแก่สังคม
4. การทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม

การดำเนินการตามภารกิจทั้ง 4 ประการดังกล่าวจะต้องมีระบบการประกันคุณภาพทางการศึกษา เพราะในปัจจุบันการประกันคุณภาพทางการศึกษาเป็นประเด็นสำคัญของการจัดการศึกษาทุกระดับ โดยการประกันคุณภาพทางการศึกษาของสถาบันศึกษาดัง ๆ จำเป็นจะต้องกำหนดองค์ประกอบของคุณภาพที่มีมาตรฐานที่เป็นที่ยอมรับเพื่อให้การศึกษามีมาตรฐานเพียงพอ รองรับความหลากหลายและความสามารถในการพัฒนาคน สำราญ บุญเจริญ (2544 : 15 – 16) กล่าวว่า ทบวงมหาวิทยาลัยได้กำหนดองค์ประกอบคุณภาพของสถาบันอุดมศึกษาไทยไว้ 9 องค์ประกอบ คือ

1. ปรัชญา ปณิธาน วัตถุประสงค์ และแผนดำเนินการ
2. การเรียนการสอน (หลักสูตร อาจารย์ กระบวนการเรียนการสอน นักศึกษา การวัดและประเมินผล และปัจจัยเกื้อหนุน)
3. กิจกรรมการพัฒนานิสิตนักศึกษา (กิจกรรมเพื่อส่งเสริมพัฒนาการของนักศึกษาระบบอาจารย์ที่ปรึกษา การให้บริการแนะนำเกี่ยวกับอาชีพ)
4. การวิจัย (นโยบาย แผนงาน ระบบสนับสนุนการวิจัย การพยากรณ์เพื่อการวิจัย และผลการวิจัย)

5. การบริการทางวิชาการแก่สังคม (วัตถุประสงค์ แผนงานและการดำเนินงาน)
6. การทะนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม (วัตถุประสงค์ แผนงานและการดำเนินงาน)
7. การบริการและการจัดการ (โครงสร้างและระบบการบริการ อำนาจหน้าที่ของบุคลากรระบบการคัดเลือกบุคลากร ระบบข้อมูลเพื่อการตัดสินใจ และการมีส่วนร่วมในการบริการ)
8. การเงินและงบประมาณ (แหล่งเงินงบประมาณ การจัดสรรและการตรวจสอบ)
9. ระบบและกลไกการประกันคุณภาพ (การประกันคุณภาพภายในและการประกันคุณภาพภายนอก)

องค์ประกอบที่ทบวงมหาวิทยาลัยกำหนดนี้เป็นตัวบ่งชี้คุณภาพที่เป็นมาตรฐานทุก ๆ ด้านในการจัดการศึกษา ส่วนองค์ประกอบที่เป็นตัวกำหนดมาตรฐานการเรียนการสอน องค์ประกอบหนึ่งคือ มาตรฐานอาจารย์ ซึ่งมีหลายปัจจัยเช่น ระบบการสรรหาอาจารย์ คุณสมบัติของอาจารย์ ภารกิจของอาจารย์ ภาระงานของอาจารย์ จำนวนสัดส่วนอาจารย์ต่อผู้เรียน การพัฒนาอาจารย์ การประเมินผลการปฏิบัติงานของอาจารย์ การประเมินผลคุณภาพผลงานทางวิชาการของอาจารย์ และมาตรฐานตำแหน่งทางวิชาการของอาจารย์ เป็นต้น (มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. 2543 : 30 – 42)

แนวทางการจัดการศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 มาตรา 52 บัญญัติว่า “ให้กระทรวงส่งเสริมให้มีระบบกระบวนการผลิตและพัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษาให้มีคุณภาพและมีมาตรฐานที่เหมาะสมกับการเป็นวิชาชีพชั้นสูง โดยการกำกับและประสานงานให้สถาบันผลิตและพัฒนาครู คณาจารย์รวมทั้งบุคลากรทางการศึกษาให้มีความพร้อมและมีความเข้มแข็งในการเตรียมบุคลากรใหม่และพัฒนาบุคลากรประจำการอย่างต่อเนื่อง รัฐพึงจัดสรรงบประมาณและจัดตั้งกองทุนพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษาอย่างเพียงพอ” และมาตรา 21 บัญญัติว่า “กระทรวง ทบวง กรม รัฐวิสาหกิจ และหน่วยงานอื่นของรัฐจัดการศึกษาเฉพาะทางตามความต้องการและความชำนาญของหน่วย ให้จัดโดยคำนึงถึงนโยบายและมาตรฐานการศึกษาของชาติ ทั้งนี้ตามหลักเกณฑ์วิธีการและเงื่อนไขที่กำหนดในกฎกระทรวง” ดังนั้นโรงเรียนตำรวจสังกัดกองบัญชาการศึกษาลำดับงานตำรวจแห่งชาติ ในฐานะเป็นสถาบันการศึกษาระดับอุดมศึกษาสถาบันหนึ่ง จึงควรมีการปรับเปลี่ยนมาตรฐานที่เป็นองค์ประกอบทางการศึกษา โดยเฉพาะมาตรฐานอาจารย์ให้สอดคล้องกับกระแสความเปลี่ยนแปลงในสังคม รวมทั้งกำหนดตัวบ่งชี้คุณภาพมาตรฐานให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด เทียบได้กับสถาบันอุดมศึกษาอื่น การกำหนดมาตรฐานและตัวบ่งชี้คุณภาพอาจารย์ จะส่งผลในเชิงบวกต่อการจัดการศึกษาตามนโยบายของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 มาตรา 22 ถึง 30 ซึ่งกล่าวถึง การจัดการศึกษาที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง มุ่งปลูกฝังและสร้างเสริมลักษณะนิสัยที่พึงประสงค์ให้กับผู้เรียนด้านกระบวนการเรียนการสอน การส่งเสริมกระบวนการเรียนรู้ และการประเมินผลการเรียนรู้ ดังนั้นการจะพัฒนาคุณภาพ

การเรียนการสอนจึงต้องเปลี่ยนแปลงวิธีในการจัดการเรียนการสอนอาจารย์ให้สามารถใช้รูปแบบการสอนที่หลากหลาย ไพโรจน์ ต้วงวิเศษ (2543 : 52 – 53) กล่าวว่า สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ ได้ให้แนวทางในการจัดการเรียนการสอนของครู อาจารย์ ตามแนวพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ไว้หลายประการดังนี้

1. จัดเนื้อหาสาระและกิจกรรมให้สอดคล้องกับความสนใจและความถนัดของผู้เรียน โดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล

2. ฝึกทักษะกระบวนการคิด การจัดการ การเผชิญสถานการณ์ และประยุกต์ความรู้มาใช้เพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหา

3. จัดกิจกรรมให้ผู้เรียนได้เรียนรู้จากประสบการณ์จริง ฝึกปฏิบัติให้ทำได้ คิดเป็น ทำเป็น รักการอ่านและเกิดการใฝ่รู้อย่างต่อเนื่อง

4. การจัดการเรียนการสอนอย่างผสมผสานสาระความรู้ด้านต่าง ๆ อย่างได้สัดส่วนสมดุลกัน รวมทั้งปลูกฝังคุณธรรม ค่านิยมที่ดีงามและลักษณะอันพึงประสงค์ไว้ในทุกวิชา

5. จัดบรรยากาศ สภาพแวดล้อม สื่อการเรียนและองค์ประกอบที่เอื้ออำนวยความสะดวกให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้และมีความรอบรู้ รวมทั้งสามารถใช้การวิจัยเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการเรียนรู้ ทั้งนี้ผู้สอนและผู้เรียนอาจเรียนรู้ไปพร้อม ๆ กันจากสื่อการเรียนการสอน และแหล่งวิทยาการประเภทต่าง ๆ

6. จัดการเรียนรู้ให้เกิดขึ้นตลอดเวลาทุกสถานที่ มีการประสานความร่วมมือกับบิดา มารดา ผู้ปกครอง และบุคคลในชุมชนทุกฝ่าย เพื่อร่วมพัฒนาผู้เรียนตามศักยภาพ

จากแนวทางในการจัดการเรียนการสอนของครู อาจารย์ ตามแนวพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ดังกล่าว จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องเปลี่ยนความคิด ความเชื่อ และการปฏิบัติงานของคณาจารย์ เพื่อพัฒนาการเรียนการสอน ซึ่งทำได้หลายประการ เช่น ใช้กิจกรรมพัฒนาอาจารย์ ซึ่งปทีป เมธาคุณวุฒิ (2543 : 34 – 35) สรุปเป็นกลุ่มกิจกรรมการพัฒนาอาจารย์ไว้ดังนี้

1. การปฐมนิเทศอาจารย์ใหม่
2. การส่งเสริมให้ไปศึกษา ฝึกอบรม และดูงาน
3. การสนับสนุนให้ไปศึกษาต่อในระดับสูง
4. การให้ทุนส่งเสริมการวิจัยในสาขาต่าง ๆ
5. การให้ไปปฏิบัติงานวิจัยในหน่วยงานภายในหรือต่างประเทศ
6. การให้ไปปฏิบัติงานบริการวิชาการ
7. การไปเพิ่มพูนความรู้ทางวิชาการและประสบการณ์ทางวิชาการ
8. การแลกเปลี่ยนอาจารย์
9. การส่งเสริมการเขียน การแปล การเรียบเรียงตำรา
10. การสนับสนุนให้เป็นสมาชิกสมาคมวิชาชีพและสถาบันวิชาการ

การพัฒนาอาจารย์ตามนัยดังกล่าวจะเป็นการเสริมสร้างความรู้และประสบการณ์แก่อาจารย์ที่จะเอื้อต่อภารกิจของอาจารย์ทั้งด้านการสอน การวิจัย และการบริการทางวิชาการแก่สังคม เป็นต้น

โรงเรียนตำรวจสังกัดกองบัญชาการการศึกษา สำนักงานตำรวจแห่งชาติ มีภาระหน้าที่หลักในการผลิตและการให้การศึกษาฝึกอบรมบุคคลให้ออกไปพิทักษ์รับใช้ประชาชน โดยทำหน้าที่อำนวยความสะดวกตลอดจนบำบัดทุกข์บำรุงสุขให้สังคมเกิดความสงบเรียบร้อย ซึ่งการผลิตและให้การศึกษาฝึกอบรมของโรงเรียนตำรวจสังกัดกองบัญชาการการศึกษา สำนักงานตำรวจแห่งชาตินั้น พันตำรวจโทสำราญ ช่างเยาว์ (2540 : 1) กล่าวว่า แบ่งออกเป็น 2 ประเภท คือ

1. การให้การศึกษาฝึกอบรมที่ยังไม่ผ่านการเป็นข้าราชการตำรวจมาก่อน เพื่อให้มีความรู้ทางวิชาการตำรวจ แบ่งเป็น 2 ระดับ ได้แก่ การศึกษาอบรมเพื่อเป็นข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตร และหลักสูตรนักเรียนพลตำรวจ โดยได้จัดให้มีการเรียนการสอน การฝึกอบรมระเบียบวินัยให้ความรู้ทั้งภาควิชาการ ภาคการฝึก ภาคการฝึกหัดปฏิบัติราชการเพื่อให้ผู้เข้ารับการอบรมมีความรู้ สามารถนำไปใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ได้

2. การอบรมระหว่างรับราชการ เป็นการให้การศึกษาอบรมแก่ข้าราชการตำรวจ 2 ระดับ คือ ระดับชั้นสัญญาบัตร และชั้นประทวน – พลตำรวจ เพื่อเป็นการพัฒนาบุคลากรของสำนักงานตำรวจแห่งชาติให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น โดยการเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์ใหม่ เพื่อจะได้นำไปใช้ในการปรับปรุงงานในตำแหน่งหน้าที่ให้ดียิ่งขึ้น

การดำเนินกิจกรรมด้านการศึกษาและฝึกอบรมต้องอาศัยอาจารย์ซึ่งถือว่าเป็นบุคลากรหลักในการถ่ายทอดวิชาความรู้และวัฒนธรรมต่าง ๆ ในการทำงานให้กับผู้สำเร็จหลักสูตรกองบัญชาการการศึกษา สำนักงานตำรวจแห่งชาติให้ความสำคัญกับการพัฒนาอาจารย์อย่างยิ่ง จึงจัดให้มีกิจกรรมพัฒนาอาจารย์โดยมอบหมายให้กองกำกับการ 2 กองอำนาจการศึกษาเป็นหน่วยงานรับผิดชอบ ซึ่งกิจกรรมที่เด่นชัดมากที่สุดคือการเปิดโอกาสให้อาจารย์ทำผลงานทางวิชาการ เพื่อปรับเลื่อนตำแหน่งได้ โดยมีการกำหนดระเบียบว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการเสนอผลงานทางวิชาการของข้าราชการตำรวจสายอาจารย์ไว้ (ร้อยตำรวจเอกธีระยุทธ นันตา. สัมภาษณ์, : 2545)

รูปแบบของการประเมินผลงานทางวิชาการตามระเบียบเป็นไปในรูปของคณะกรรมการมี 3 ระดับ คือ ระดับโรงเรียนตำรวจ ระดับกองบัญชาการการศึกษา และระดับคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิที่กองบัญชาการการศึกษา สำนักงานตำรวจแต่งตั้ง การดำเนินงานของคณะกรรมการแต่ละคณะเป็นไปตามที่คณะกรรมการข้าราชการตำรวจกำหนด ได้แก่ การประเมินคุณภาพผลงานทางวิชาการ เช่น เอกสารประกอบการสอน เอกสารคำสอน หนังสือ ตำรา ผลงานวิจัย เป็นต้น (สำนักงานตำรวจแห่งชาติ. 2537 : 9 – 10)

กิจกรรมพัฒนาอาจารย์ที่กำหนดไว้จะครอบคลุมภาระงานด้านการสอน การวิจัย และการให้บริการทางวิชาการแก่สังคม กล่าวคือ

ด้านการสอน กองบัญชาการศึกษา สำนักงานตำรวจแห่งชาติได้จัดโครงการอบรมเพื่อพัฒนาประสิทธิภาพการสอน และโครงการอบรมการวัดผลภาควิชาการให้กับอาจารย์ แต่ปัญหาคือ อาจารย์ยังคงใช้การสอนแบบบรรยาย สาธิต และฝึกปฏิบัติเหมือนเดิม ยังไม่สามารถนำการสอนที่หลากหลายโดยเฉพาะการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลางมาใช้สอนได้ บรรยายภาคในการเรียนการสอนจึงเป็นการบรรยายในตำรา สาธิต และฝึกปฏิบัติอย่างเดิม ส่วนการวัดผลนั้น อาจารย์ยังไม่สามารถสร้างข้อสอบวัดผลและทำการประเมินผลผู้เรียนได้ดีเท่าที่ควร ซึ่งอาจเป็นเพราะขาดประสบการณ์ในการสอน

ด้านการวิจัย ระบุว่าด้วยหลักเกณฑ์การประเมินผลงานทางวิชาการเพื่อปรับเปลี่ยนตำแหน่งเปิดโอกาสให้อาจารย์ทำผลงานวิจัยได้ แต่ปัญหาคือ นับตั้งแต่ปี พ.ศ. 2537 มาจนถึงปัจจุบันยังไม่มีผู้ส่งผลงานวิจัยเพื่อขอประเมินปรับเปลี่ยนตำแหน่งเลย ซึ่งอาจเป็นเพราะแต่ละโรงเรียนขาดแคลนบุคลากร ภาระงานสอนมีมากจนไม่มีโอกาสทำงานวิจัย หรืออาจารย์อาจไม่ให้ความสำคัญกับงานวิจัยก็ได้

ด้านการให้บริการทางวิชาการแก่สังคม กองบัญชาการศึกษา สำนักงานตำรวจแห่งชาติส่งเสริมให้อาจารย์และบุคลากรเขียนบทความทางวิชาการ เพื่อเผยแพร่ แต่ปัญหาคือ อาจารย์ไม่ให้ความสนใจที่จะเขียน นอกจากนี้ยังจัดโครงการนักเรียนพลตำรวจพิทักษ์รับใช้ประชาชน ขึ้นอีกโครงการหนึ่ง โดยให้อาจารย์นำนักเรียนออกไปให้บริการแก่สังคมในด้านต่าง ๆ แต่อาจจะเป็นเพราะปัญหาด้านงบประมาณ จึงทำให้โครงการดำเนินไปได้ไม่ดีเท่าที่ควร (พันตำรวจโทสำราญ ช่างเยาว์. สัมภาษณ์, : 2545)

จากการศึกษาความสำคัญของการพัฒนาอาจารย์และสภาพปัญหาเกี่ยวกับการพัฒนาอาจารย์ของกองบัญชาการศึกษา สำนักงานตำรวจแห่งชาติ ผู้วิจัยในฐานะที่เป็นบุคลากรของงานส่วนนี้จึงมีความสนใจที่จะศึกษาปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาอาจารย์ โดยเฉพาะความคิดเห็นหรือนโยบายของผู้บริหารและความต้องการของอาจารย์เกี่ยวกับการจัดกิจกรรมพัฒนาอาจารย์ของโรงเรียนตำรวจ สังกัดกองบัญชาการศึกษา สำนักงานตำรวจแห่งชาติ ใน 3 ด้าน คือ ด้านการสอน ด้านการวิจัย และด้านการให้บริการทางวิชาการแก่สังคม เพื่อให้ได้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์สำหรับการจัดกิจกรรมการพัฒนาอาจารย์ของโรงเรียนตำรวจ สังกัดกองบัญชาการศึกษา สำนักงานตำรวจแห่งชาติต่อไป

ความมุ่งหมายของการวิจัย

ความมุ่งหมายในการวิจัยครั้งนี้มีดังนี้

1. เพื่อศึกษาความคิดเห็นของผู้บริหารและอาจารย์ที่มีต่อการจัดกิจกรรมการพัฒนาอาจารย์ของโรงเรียนตำรวจ สังกัดกองบัญชาการศึกษา สำนักงานตำรวจแห่งชาติ ด้านการสอน ด้านการวิจัย และด้านการให้บริการทางวิชาการแก่สังคม
2. เปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารที่มีต่อการจัดกิจกรรมการพัฒนาอาจารย์ของโรงเรียนตำรวจ สังกัดกองบัญชาการศึกษา สำนักงานตำรวจแห่งชาติ โดยรวม และในแต่ละด้าน จำแนกตามวุฒิการศึกษา และประสบการณ์การสอน
3. เปรียบเทียบความคิดเห็นของอาจารย์ที่มีต่อการจัดกิจกรรมการพัฒนาอาจารย์ของโรงเรียนตำรวจ สังกัดกองบัญชาการศึกษา สำนักงานตำรวจแห่งชาติ โดยรวม และในแต่ละด้าน จำแนกตามวุฒิการศึกษา ประสบการณ์การสอน และหน่วยงานที่สังกัด

ความสำคัญของการวิจัย

ผลการวิจัยครั้งนี้จะทำให้ทราบความคิดเห็นของผู้บริหารและอาจารย์ที่มีต่อการจัดกิจกรรมการพัฒนาอาจารย์ของโรงเรียนตำรวจ สังกัดกองบัญชาการศึกษา สำนักงานตำรวจแห่งชาติ อันจะเป็นข้อมูลที่ใช้เป็นแนวทางในการกำหนดทิศทางและขอบเขตกระบวนการ ตลอดจนการจัดกิจกรรมการพัฒนาอาจารย์ของโรงเรียนตำรวจ สังกัดกองบัญชาการศึกษา สำนักงานตำรวจแห่งชาติ ให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

ขอบเขตของการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ได้แก่ ผู้บริหารและอาจารย์ของโรงเรียนตำรวจ สังกัดกองบัญชาการศึกษา สำนักงานตำรวจแห่งชาติ ได้แก่ โรงเรียนตำรวจนครบาล โรงเรียนตำรวจภูธร 1 โรงเรียนตำรวจภูธร 2 โรงเรียนตำรวจภูธร 3 โรงเรียนตำรวจภูธร 4 โรงเรียนตำรวจภูธร 5 โรงเรียนตำรวจภูธร 6 โรงเรียนตำรวจภูธร 7 โรงเรียนตำรวจภูธร 8 และโรงเรียนตำรวจภูธร 9 จำนวนรวมทั้งสิ้น 160 คน จำแนกเป็นผู้บริหาร 40 คน และอาจารย์ 120 คน

ตัวแปรที่ศึกษา

1. ตัวแปรอิสระ ได้แก่

1.1 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกเป็น

1.1.1 ผู้บริหาร

1.1.2 อาจารย์

1.2 วุฒิการศึกษา จำแนกเป็น

1.2.1 ปริญญาตรี

1.2.2 สูงกว่าปริญญาตรี

1.3 ประสบการณ์การสอน จำแนกเป็น

1.3.1 ต่ำกว่า 3 ปี

1.3.2 ตั้งแต่ 3 ปี ถึง 5 ปี

1.3.3 มากกว่า 5 ปี

1.4 หน่วยงานที่สังกัด จำแนกเป็น

1.4.1 โรงเรียนตำรวจนครบาล จังหวัดนครปฐม

1.4.2 โรงเรียนตำรวจภูธร 1 จังหวัดสระบุรี

1.4.3 โรงเรียนตำรวจภูธร 2 จังหวัดชลบุรี

1.4.4 โรงเรียนตำรวจภูธร 3 จังหวัดนครราชสีมา

1.4.5 โรงเรียนตำรวจภูธร 4 จังหวัดขอนแก่น

1.4.6 โรงเรียนตำรวจภูธร 5 จังหวัดลำปาง

1.4.7 โรงเรียนตำรวจภูธร 6 จังหวัดนครสวรรค์

1.4.8 โรงเรียนตำรวจภูธร 7 จังหวัดนครปฐม

1.4.9 โรงเรียนตำรวจภูธร 8 จังหวัดสุราษฎร์ธานี

1.4.10 โรงเรียนตำรวจภูธร 9 จังหวัดยะลา

2. ตัวแปรตาม ได้แก่ ความคิดเห็นของผู้บริหารและอาจารย์ที่มีต่อการจัดกิจกรรม

การพัฒนาอาจารย์ 3 ด้าน คือ ด้านการสอน ด้านการวิจัย และด้านการให้บริการทางวิชาการแก่สังคม

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. ความคิดเห็น หมายถึง ความรู้สึกหรือความเห็นของบุคคลต่อสิ่งหนึ่งสิ่งใดที่อาจจะเกิดความประทับใจ พอใจหรือไม่พอใจ ชอบหรือไม่ชอบ เห็นด้วยหรือไม่เห็นด้วย ซึ่งอาจจะเป็นความรู้สึกหรือความคิดเห็นในทางบวกหรือทางลบ ในงานวิจัยนี้หมายถึง ความรู้สึกหรือความคิดเห็นของผู้บริหารและอาจารย์ที่มีต่อการจัดกิจกรรมการพัฒนาอาจารย์ของโรงเรียนตำรวจ สังกัดกองบัญชาการศึกษา สำนักงานตำรวจแห่งชาติ 3 ด้าน คือ ด้านการสอน ด้านการวิจัย และด้านการให้บริการทางวิชาการแก่สังคม

2. โรงเรียนตำรวจ หมายถึง โรงเรียนตำรวจสังกัดกองบัญชาการศึกษา สำนักงานตำรวจแห่งชาติ ได้แก่ โรงเรียนตำรวจนครบาล จังหวัดนครปฐม โรงเรียนตำรวจภูธร 1 จังหวัดสระบุรี, โรงเรียนตำรวจภูธร 2 จังหวัดชลบุรี, โรงเรียนตำรวจภูธร 3 จังหวัดนครราชสีมา, โรงเรียนตำรวจภูธร 4 จังหวัดขอนแก่น, โรงเรียนตำรวจภูธร 5 จังหวัดลำปาง, โรงเรียนตำรวจภูธร 6 จังหวัดนครสวรรค์, โรงเรียนตำรวจภูธร 7 จังหวัดนครปฐม, โรงเรียนตำรวจภูธร 8 จังหวัดสุราษฎร์ธานี และโรงเรียนตำรวจภูธร 9 จังหวัดยะลา

3. การพัฒนาอาจารย์ หมายถึง การส่งเสริมอาจารย์ให้มีสมรรถภาพด้านความรู้ ทักษะ และเจตคติที่เหมาะสมกับการปฏิบัติภารกิจของการเป็นอาจารย์ที่ดี ซึ่งจะช่วยให้การดำเนินงานของสถานศึกษาบรรลุเจตนารมณ์และจุดประสงค์ที่วางไว้ ในการวิจัยครั้งนี้หมายถึง กิจกรรมที่มุ่งเพิ่มพูนสมรรถภาพการทำงานของอาจารย์ให้ดีขึ้นและมีประสิทธิภาพในด้านการสอน การวิจัย และการให้บริการทางวิชาการแก่สังคม ได้แก่ การฝึกอบรม การประชุมเชิงปฏิบัติการ การเข้าร่วมสัมมนา และการสนับสนุนให้ไปศึกษาต่อในระดับสูงขึ้น เป็นต้น

4. กิจกรรมพัฒนาอาจารย์ด้านการสอน หมายถึง กิจกรรมเพื่อพัฒนาอาจารย์เกี่ยวกับการจัดการฝึกอบรมเทคนิควิธีสอน การจัดฝึกอบรมเกี่ยวกับการทำอุปกรณ์และวิธีการสอน การให้ทุนการศึกษาดูงานทั้งภายในและภายนอกประเทศ การส่งเสริมให้มีการทำเอกสารประกอบการสอน การจัดอบรมการทำโครงการสอน การจัดอบรมการใช้คอมพิวเตอร์เพื่อการเรียนการสอน การจัดอบรมเกี่ยวกับการวัดผลการเรียน การจัดโครงการแลกเปลี่ยนอาจารย์ระหว่างสถาบันทั้งในประเทศและต่างประเทศเพื่อเพิ่มพูนทักษะการสอนของอาจารย์

5. กิจกรรมการพัฒนาอาจารย์ด้านการวิจัย หมายถึง กิจกรรมเพื่อพัฒนาอาจารย์ในด้านการจัดฝึกอบรมความรู้เกี่ยวกับการวิจัย และสถิติเพื่อการวิจัย การจัดสรรทุนวิจัยทั้งจากภายในและนอกสถาบันการศึกษา การสนับสนุนโครงการวิจัยร่วมกันของอาจารย์ในสถาบันกับองค์กรทั้งภายในประเทศและต่างประเทศ การสนับสนุนให้อาจารย์ปฏิบัติงานด้านวิจัย การสนับสนุนการเผยแพร่ผลงานวิจัยทางวารสารวิชาการ

6. กิจกรรมพัฒนาอาจารย์ด้านการให้บริการทางวิชาการแก่สังคม หมายถึง กิจกรรมที่ให้ความรู้แก่อาจารย์ในด้านการเป็นวิทยากร การสนับสนุนให้อาจารย์จัดฝึกอบรมแก่ชุมชน

การจัดทุนสนับสนุนให้อาจารย์จัดโครงการบริการทางวิชาการแก่ชุมชน การจัดฝึกอบรมแก่อาจารย์ด้านเทคนิคการจัดฝึกอบรม การสนับสนุนให้อาจารย์เป็นที่ปรึกษาทางวิชาการแก่หน่วยงานของรัฐและเอกชน การสนับสนุนให้อาจารย์ได้ทำกิจกรรมทางการเมือง และการสนับสนุนให้อาจารย์ผลิตผลงานทางวิชาการเพื่อเผยแพร่ทางสื่อมวลชน

7. ผู้บริหาร หมายถึง ผู้บริหารของโรงเรียนตำรวจนครบาลและโรงเรียนตำรวจภูธร 1 – 9 ในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการจัดกิจกรรมการพัฒนาอาจารย์

8. อาจารย์ หมายถึง ผู้ได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งรองสารวัตร (สบ 1) และสารวัตร (สบ 2) ทำหน้าที่อาจารย์ผู้สอนวิชาต่าง ๆ ของโรงเรียนตำรวจนครบาล และโรงเรียนตำรวจภูธร 1 – 9 และยังคงตำแหน่งหรือมีสิทธิใช้ตำแหน่งนั้นตามกฎหมายหรือระเบียบของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ

สมมติฐานการวิจัย

1. ผู้บริหารโรงเรียนตำรวจ สังกัดกองบัญชาการการศึกษา สำนักงานตำรวจแห่งชาติที่มีวุฒิการศึกษา และประสบการณ์การสอนต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการจัดกิจกรรมการพัฒนาอาจารย์ต่างกัน

2. อาจารย์โรงเรียนตำรวจ สังกัดกองบัญชาการการศึกษา สำนักงานตำรวจแห่งชาติที่มีวุฒิการศึกษา ประสบการณ์การสอน และหน่วยงานที่สังกัดต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการจัดกิจกรรมการพัฒนาอาจารย์ต่างกัน

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการวิจัยเรื่องความคิดเห็นของผู้บริหารและอาจารย์ต่อการจัดกิจกรรมการพัฒนาอาจารย์ในโรงเรียนตำรวจ สังกัดกองบัญชาการศึกษา สำนักงานตำรวจแห่งชาติ ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้าเอกสารที่เกี่ยวข้องดังนี้

1. ความหมายและความจำเป็นของการพัฒนาอาจารย์
2. จุดมุ่งหมายของการพัฒนาอาจารย์
3. หลักการและกิจกรรมในการพัฒนาอาจารย์
4. วิธีการและแนวทางในการพัฒนาอาจารย์
5. การพัฒนาอาจารย์ในประเทศไทย
6. การพัฒนาอาจารย์ของกองบัญชาการศึกษา สำนักงานตำรวจแห่งชาติ
7. เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. ความหมายและความจำเป็นของการพัฒนาอาจารย์

นักการศึกษา นักวิชาการได้ให้ความหมายของการพัฒนาอาจารย์ในลักษณะต่าง ๆ ดังนี้

ลอเรนซ์ (Lawrence. 1982 : 31) ได้ให้ความหมายของการพัฒนาอาจารย์ว่า เป็นความสมบูรณ์ของความรู้และประสบการณ์ส่วนตัว ซึ่งจะช่วยให้ผู้นั้นมีสมรรถภาพสูงขึ้น และมีความพึงพอใจในการปฏิบัติภารกิจในวิชาชีพของตน ในขณะที่ คอลด์เวลล์ (Caldwell. 1982 : 31) ให้ความหมายของการพัฒนาอาจารย์ว่าเป็นกิจกรรมหรือกลุ่มกิจกรรมใด ๆ ที่จัดขึ้นเพื่อความเจริญก้าวหน้าของสถาบันด้วยการสนับสนุนให้เกิดความเจริญงอกงามในวิชาชีพและตัวบุคคลที่เป็นอาจารย์ในสถาบันการศึกษา ซึ่งหากพิจารณาในมุมมองของนักการศึกษาและสถาบันการศึกษาของไทยก็คงมีแนวความคิดคล้ายคลึงกัน อัจฉรา วัฒนารงค์ (2542 : 57) ให้ความหมายว่า การพัฒนาอาจารย์หมายถึง การเสริมหรือเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ และทักษะด้านต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติภารกิจตามบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบของการเป็นอาจารย์ และกระตุ้นให้อาจารย์ก้าวทันต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคมและสิ่งแวดล้อมตระหนักในภาระหน้าที่ มีทัศนคติและมีความผูกพันกับสถาบันเพื่อสามารถประกอบหน้าที่การทำงานเพื่อตนเอง สถาบัน และสังคมได้อย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ สดใส อัครวิไล (2524 : 160) ได้ให้ความเห็นว่า การพัฒนาอาจารย์เป็นการพัฒนาศักยภาพเพื่อปฏิบัติภารกิจในการเป็นครูอาจารย์ที่ดี ตระหนักในบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบ ทำงานร่วมกัน และมีมนุษยสัมพันธ์ดี ตลอดจนมีการตื่นตัวต่อการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาตนเองอยู่เสมอ การพัฒนา

อาจารย์เป็นการพัฒนาตัวบุคคลที่เป็นอาจารย์ด้วยวิธีการต่าง ๆ เพื่อส่งเสริมให้อาจารย์พัฒนาความรู้ ทักษะ เจตคติให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่และบทบาทของตน ซึ่งจะช่วยให้การดำเนินงานของสถาบันบรรลุผลตามวัตถุประสงค์ นโยบาย เป้าหมาย และปณิธานที่วางไว้ได้ดียิ่งขึ้น สรุปได้ว่า การพัฒนาอาจารย์หมายถึง กิจกรรมหรือการดำเนินการส่งเสริมและพัฒนาอาจารย์ด้วยวิธีต่าง ๆ เพื่อให้อาจารย์มีสมรรถภาพสูงขึ้น มีความสมบูรณ์ทั้งในด้านความรู้ และประสบการณ์ส่วนตัว ทักษะและเจตคติให้เหมาะสมกับการปฏิบัติภาระหน้าที่ของการเป็นอาจารย์ที่ดี อันจะเป็นผลให้การดำเนินงานของสถาบันบรรลุผลตามเป้าหมาย

ในส่วนของความจำเป็นของการพัฒนาอาจารย์นั้น วิจารณ์ พานิช (2528 : 378) กล่าวว่า การพัฒนาอาจารย์ก็เพื่อความเจริญก้าวหน้าของอาจารย์และสถาบัน เคอร์ (เข้า สิทธิชัย. 2526 : 96 ; อ้างอิงมาจาก Kerr.1964) ได้กล่าวในทำนองเดียวกันว่า แท้จริงแล้วอาจารย์คือวิทยาลัยหรือมหาวิทยาลัยนั่นเอง อาจารย์เป็นปัจจัยที่ก่อให้เกิดความแตกต่างระหว่างสถาบันอุดมศึกษา สถาบันใดมีอาจารย์ที่เข้มแข็งทางวิชาการ สถาบันแห่งนั้นก็จะมีความเป็นเลิศทางวิชาการ ในขณะเดียวกัน มนสภรณ์ วิฑูรย์เมธา (2541 : 30) ให้ความเห็นว่าอาจารย์มีความจำเป็นที่ต้องพัฒนาเนื่องจากมีปัจจัยบางประการเข้ามามีกระทบซึ่งอาจแบ่งได้ 5 ประการ คือ

1. ความเปลี่ยนแปลงของสังคม สังคมมีความเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วและต่อเนื่อง มีลักษณะเป็นสังคมอุตสาหกรรม หลักสูตรและจุดมุ่งหมายในการผลิตบัณฑิตก็เปลี่ยนไป ดังนั้นความต้องการความรู้ ทักษะ และทัศนคติใหม่ ๆ จึงมีมาก จำเป็นที่อาจารย์ต้องพัฒนาเพื่อปรับเปลี่ยนตัวเองให้มีความรู้ ความสามารถที่กว้างขึ้น

2. ความก้าวหน้าทางวิชาการ เนื่องจากวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีก้าวไปไกลอย่างมาก การแข่งขันกันสร้างองค์ความรู้เพื่อสนับสนุนการพัฒนาประเทศ สถาบันอุดมศึกษาในฐานะขุมความรู้และแหล่งวิทยาการที่ยิ่งใหญ่จึงจำเป็นต้องรับรู้ให้เท่าทันและพัฒนาระดับความสามารถในการเสริมสร้างวิชาการ กลไกสำคัญก็คือ อาจารย์ต้องพัฒนาให้มีความรู้และความสามารถที่เท่าทัน

3. ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี ได้ส่งผลให้รูปแบบการเรียนการสอนเปลี่ยนแปลงไป การรับรู้ข้อมูลสามารถรับได้จากสื่อที่หลากหลายการเรียนการสอนที่เป็นการบรรยายจึงต้องเปลี่ยนไปเป็นให้นักศึกษาเรียนรู้ด้วยตนเอง และมีการสอนแบบใหม่ เช่น การสอนด้วยสื่อคอมพิวเตอร์ อาจารย์จึงหลีกเลี่ยงไม่ได้ที่จะต้องพัฒนาตนเองให้มีศักยภาพเพิ่มขึ้น

3. คุณลักษณะของบัณฑิตในอนาคต จะเปลี่ยนไปจากเดิม นอกจากความรู้ ทักษะ และประสบการณ์อาชีพแล้ว ยังต้องการทักษะทางภาษา ความสามารถในการใช้เครื่องคอมพิวเตอร์ มีทัศนคติในเชิงนานาชาติ ดังนั้นอาจารย์ในฐานะผู้มีความสำคัญต่อการจัดการเรียนการสอนย่อมต้องได้รับการพัฒนา

4. ความคาดหวังของสังคมที่มีต่อภารกิจของมหาวิทยาลัย ที่ได้ชื่อว่าเป็นชุมทรัพย์ทางปัญญา เป็นแหล่งผลิตทรัพยากรทางความรู้เพื่อเสริมการผลิตของประเทศให้สามารถแข่งขันกับประชาคมโลกได้ การพัฒนาอาจารย์จึงเป็นการสนองภารกิจของมหาวิทยาลัย

ดังนั้น สถาบันอุดมศึกษาทุกแห่งจึงควรดำเนินกิจกรรมพัฒนาอาจารย์อย่างต่อเนื่องตลอดเวลา เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของอาจารย์

2. จุดมุ่งหมายของการพัฒนาอาจารย์

การพัฒนาอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษามีจุดมุ่งหมายหลายประการ นักการศึกษาต่างให้ความเห็นเกี่ยวกับจุดมุ่งหมายของการพัฒนาอาจารย์ไว้หลายท่าน ดังนี้

เข้า สิทธิชัย (2526 : 97) ให้ความเห็นว่า การพัฒนาอาจารย์เป็นการพัฒนาศักยภาพของอาจารย์เพื่อให้สามารถปฏิบัติภารกิจในการเป็นครูอาจารย์ที่ดี รวมทั้งตระหนักในบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบ รู้จักการทำงานร่วมกัน และมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี ตลอดจนมีการตื่นตัวต่อการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาตนเอง วิจารณ์ พานิช (2528 : 379) กล่าวว่า เป้าหมายของการพัฒนาอาจารย์เพื่อให้อาจารย์สามารถสร้างผลงานได้ตามที่มหาวิทยาลัยมุ่งหวัง หรือตามที่ต้องการ และอัจฉรา วัฒนางรงค์ (2542 : 60) ได้สรุปจุดมุ่งหมายของการพัฒนาอาจารย์ไว้ชัดเจนว่า มี 5 ประการ ดังนี้

1. เพื่อเป็นการประกันว่าอาจารย์ทุกคนได้ร่วมกิจกรรมการพัฒนาอาจารย์ที่จัดขึ้นอย่างเหมาะสมกับงานที่รับผิดชอบด้านต่าง ๆ ของการเป็นอาจารย์
2. เพื่อกระตุ้นและสนับสนุนโครงการพัฒนาอาจารย์ด้านต่าง ๆ
3. เพื่อกระตุ้นและสนับสนุนให้อาจารย์ไปศึกษาดูงานเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของการเป็นอาจารย์ในสถาบันอื่น ๆ ทั้งในประเทศและระดับนานาชาติ รวมทั้งการติดต่อสัมพันธ์ การมีส่วนร่วมในกิจกรรมกับสมาคมวิชาชีพต่าง ๆ ที่สัมพันธ์กับสาขาวิชาที่รับผิดชอบ
4. เพื่อกระตุ้นและสนับสนุนการฝึกอบรมอาจารย์ การประชุมปฏิบัติการ การสัมมนา และการศึกษาต่อเป็นรายวิชาในระยะสั้น การประชุมทางวิชาการ และการได้รับความรู้ที่เกี่ยวกับการสอนและการบริหารจัดการในสถาบันอุดมศึกษา
5. เพื่อเปิดโอกาสให้อาจารย์ทั้งใหม่และปัจจุบันได้เข้าร่วมการประชุมและ

การประชุมที่เกี่ยวข้องกับวิชาชีพอาจารย์เพื่อพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง

อย่างไรก็ตาม จุดมุ่งหมายของการพัฒนาอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาโดยทั่วไป อาจสรุปได้ดังนี้ (สนั่น ประจงจิต. 2530 : 37 – 43 ; Levine and Broude .1989 : 71 – 72)

1. เพื่อปรับปรุงการเรียนการสอน
2. เพื่อเพิ่มพูนความรู้ในสาขาที่ตนสอนและความรอบรู้ในหลักการศึกษาทั่วไป
3. เพื่อให้อาจารย์มีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการบริหารของมหาวิทยาลัย
4. เพื่อพัฒนาส่วนตัว

5. เพื่อเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการสอนของอาจารย์ให้ดีขึ้น
6. เพื่อให้เกิดทักษะใหม่ ๆ หรือเสริมสร้างความเข้มแข็ง และปรับปรุงทักษะให้ดีขึ้น
7. เพื่อกำหนดหรือเปลี่ยนแปลงบรรยากาศของสถานศึกษา หรือวัฒนธรรมในการทำงานให้ดีขึ้น
8. เพื่อให้บุคคลหรือกลุ่มอาจารย์เกิดแรงจูงใจในการทำงาน
9. เพื่อสร้างทีมงานให้มีความเข้มแข็งทางวิชาการ

ที่ผ่านมามาสถาบันอุดมศึกษาในประเทศไทยไม่มีนโยบาย หรือเป้าหมายในการพัฒนาอาจารย์อย่างชัดเจนและต่อเนื่องว่าต้องการพัฒนาไปในรูปใด มีแต่่นโยบายกว้าง ๆ ไม่ต่อเนื่องผูกพันอยู่กับตัวบุคคล หรือปัญหาเฉพาะหน้ามากเกินไป ไม่ได้วางนโยบายและกลวิธีระยะยาว (วิจารณ์ พานิช. 2528 : 379) การพัฒนาอาจารย์ที่ดีควรกำหนดจุดมุ่งหมายอย่างชัดเจนเป็นระบบ จึงจะช่วยให้การพัฒนาอาจารย์ได้ผลดี มีความชัดเจนสามารถตรวจสอบความสำเร็จได้

เข้า สิริชัย (2526 : 102 – 103 ; อ้างอิงมาจากทองอินทร์ หงส์ลดาภรณ์. 2524 : 118 , สดใส อัครวิไล. 2524 : 160) ได้สรุปจุดมุ่งหมายของการพัฒนาอาจารย์ไว้ 5 ประการ คือ

1. พัฒนาความรู้ ทักษะและทัศนคติด้านการเรียนการสอน
2. พัฒนาความรู้ ทักษะและทัศนคติของผู้บริหาร
3. พัฒนาดตนเองด้านความรู้ รับผิดชอบ และรู้ว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งของสถาบัน
4. พัฒนาความรู้ทางวิชาการที่ตนถนัด และรู้จักการวิจัยทางสาขาวิชาของตน
5. พัฒนาด้านมนุษยสัมพันธ์ การทำงานร่วมกัน การบริหารงาน และการรับรู้งานบริหารของสถาบัน

3. หลักการและกิจกรรมในการพัฒนาอาจารย์

สถิติ แก้วเชื้อ (2530 : 46 – 51) กล่าวถึงแนวทางในการสนับสนุนครู อาจารย์ของสถาบันฝึกหัดครูอย่างกว้างขวาง กล่าวคือ ให้ศึกษาต่อเพื่อเพิ่มพูนคุณวุฒิเพื่อให้อาจารย์เป็นครูที่มีคุณภาพ การพัฒนาอาจารย์ประกอบด้วยวิธีการต่าง ๆ เช่น การฝึกอบรมระยะสั้นทั้งในประเทศและต่างประเทศ การศึกษาดูงานทั้งในประเทศและต่างประเทศ การประชุมสัมมนาและการประชุมเชิงปฏิบัติการ ส่งเสริมให้อาจารย์มีการศึกษาค้นคว้าทำผลงานทางวิชาการ เช่น การเขียนตำรา การฝึกปฏิบัติ การทำวิจัย ฯลฯ ซึ่งอาจทำได้โดยการให้ลาพักประมาณ 6 เดือนเพื่อไปศึกษาค้นคว้าในเนื้อหาวิชาที่ตนสอน โดยสามารถนำผลการศึกษาค้นคว้าไปขอผลงานทางวิชาการตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ หรือศาสตราจารย์ได้ นอกจากนั้นควรจัดให้มีศูนย์เทคโนโลยีและนวัตกรรมทางการศึกษาอีกด้วย และเพื่อให้การฝึกอบรมบุคลากรเกิดผลอย่างจริงจัง อาจารย์ทุกคนจะต้องสามารถนำเครื่องมือทางเทคโนโลยีการศึกษาและนวัตกรรมใหม่ ๆ ทางการศึกษาเข้ามาใช้เพื่อประโยชน์ของการเรียนการสอนอย่างแท้จริง

นอกจากนั้นห้องสมุดควรได้รับการส่งเสริมเป็นพิเศษให้มีหนังสือที่ทันสมัยเพียงพอที่อาจารย์และนักศึกษาจะได้ศึกษาค้นคว้าอย่างสะดวก โดยเฉพาะอาจารย์

ส่วนด้านคุณธรรมและจริยธรรมของอาจารย์ จะต้องจัดให้มีกิจกรรมต่าง ๆ เช่น การสัมมนาฝึกอบรม แสดงนิทรรศการ เชิญวิทยากรมาบรรยาย และการรับอาจารย์ใหม่ต้องยึดหลักการที่ถูกต้อง คือใช้ระบบคุณธรรมเพื่อให้ได้ผู้มีความรู้ ความสามารถ และมีคุณวุฒิสูงตรงสาขาวิชาที่ต้องการ โดยหลีกเลี่ยงการรับอาจารย์โดยใช้ระบบอุปถัมภ์ ซึ่งอาจทำให้ระบบการศึกษามีคุณภาพด้อยลง

ไพฑูรย์ สินลารัตน์ (2539 : 205 – 208) กล่าวถึงการพัฒนาอาจารย์โดยมุ่งเน้นประสิทธิภาพของการดำเนินงานว่า การพัฒนาอาจารย์ถือได้ว่าเป็นนวัตกรรมที่สำคัญของการอุดมศึกษาไทย เป็นอุปกรณ์และเทคนิคที่จะนำไปสู่การพัฒนาอุดมศึกษาไทยได้อย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้นการดำเนินงานในแต่ละยุคแต่ละสมัยจะต้องปรับเปลี่ยนไปตามความเหมาะสมในสภาพแวดล้อมบางประการ กล่าวคือ

1. การพัฒนาอาจารย์ในอนาคตต้องมีพื้นฐานในทางความคิดหรือในทางปรัชญาเป็นตัวกำหนด หรือเป็นประเด็นถกเถียงในการพัฒนาด้วย ทั้งนี้เพราะการถกเถียงถึงทิศทางและบทบาทที่เหมาะสมของการอุดมศึกษาในสังคมไทย จะเป็นพื้นฐานที่สำคัญของการสอนและเป็นบทบาทของกลุ่มนักคิดในมหาวิทยาลัยอีกส่วนหนึ่งด้วย และทิศทางการพัฒนาอาจารย์ควรมีส่วนที่เป็นการพัฒนาประเทศควบคู่กันไป

2. แนวคิดและสาระของการเรียนการสอนที่นำมาใช้ในกิจกรรมและการประชุมสัมมนาของการพัฒนาอาจารย์นั้น ควรจะต้องมีพื้นฐานทางหลักวิชาที่เข้มแข็ง ขณะเดียวกันก็มีเทคนิคในเชิงปฏิบัติได้มากที่สุด เพื่อผู้สอนจะได้นำไปใช้ได้อย่างเข้าใจ มีเหตุผลและเหมาะสมกับสถานการณ์และสภาพแวดล้อม

3. การนำเสนอเรื่องของการเรียนการสอนนั้น จะต้องนำเสนอและอภิปรายในลักษณะที่สัมพันธ์กันอย่างจริงจังระหว่างการสอนกับการวิจัย การสอนกับการบริการชุมชน และการสอนกับสังคม เพื่อให้การเรียนการสอนมีความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับภาระหน้าที่ของอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษา และเป็นการพัฒนาอาจารย์ที่มีความสมดุล

4. เทคนิคและกิจกรรมในการพัฒนาอาจารย์นั้น นอกจากการให้เรียนรู้วิธีการปฏิบัติแล้ว ควรต้องสอดแทรกค่านิยมใหม่บางประการของสังคมไทยเข้าไว้ด้วย เช่น ความรู้สึกนึกคิดและความสัมพันธ์กับคนรุ่นใหม่ โดยเฉพาะนักศึกษา ค่านิยมใหม่ ๆ ของสังคมอุตสาหกรรม สังคมข่าวสาร และการรับผิดชอบต่อมนุษยชาติ เป็นต้น

5. กิจกรรมพัฒนาอาจารย์จะต้องมีหลากหลาย เพื่อสนองความสนใจอันหลากหลายของอาจารย์ผู้สอน โดยเฉพาะกิจกรรมที่จะให้อาจารย์ได้ศึกษาเรียนรู้และสามารถทำความเข้าใจด้วยตนเอง

6. หน่วยงานเฉพาะ เช่น หน่วยงานพัฒนาอาจารย์ หน่วยพัฒนาการเรียนการสอน และหน่วยสนับสนุน เช่น บริการสื่อการศึกษา บริการตำรา และบริการการวิจัยทดสอบ จะต้องได้รับการจัดตั้งอย่างถาวร มีผู้รับผิดชอบประจำ พร้อมทั้งมีเงินสนับสนุนอย่างเพียงพอ เพื่อความต่อเนื่องและสัมพันธ์กันของเป้าหมายและกิจกรรม ตลอดจนเป็นจุดศูนย์รวมของการพัฒนามหาวิทยาลัย

7. ผู้บริหารมหาวิทยาลัยหรือสถาบันอุดมศึกษาจะต้องเปลี่ยนวิธีคิดของตัวเอง ให้เป็นผู้บริหารงานวิชาการ ยอมรับทัศนะของผู้อื่น และส่งเสริมให้ผู้อื่นพัฒนาไปพร้อมกับตนเองด้วย

8. การดำเนินการพัฒนาอาจารย์จะต้องมีจุดเน้น มีเป้าหมายหลักที่จุดสำคัญและจุดบังคับก่อน เพื่อให้เกิดผลทันทีและในวงกว้าง และให้ผู้รับผิดชอบมีความคิดสร้างสรรค์ของตนเองมากกว่าอยู่ในกรอบของผู้บริหาร

9. การพัฒนาอาจารย์ ควรจัดระบบการสนับสนุนแบบครบวงจร คือ การชี้และกระตุ้นให้เห็นความสำคัญ ส่งเสริมและจัดกิจกรรมให้กับอาจารย์ที่สนใจ ให้กำลังใจและให้รางวัลในวงกว้างและหลากหลาย

มนสิข สิริสมบุญ (2536 : 78 – 82) ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับการพัฒนาอาจารย์ ซึ่งผลการศึกษารูปได้ ดังนี้

1. การดำเนินงานของการพัฒนาอาจารย์ ควรมีหน่วยงานรับผิดชอบด้านการพัฒนาอาจารย์โดยตรง โดยจัดตั้งหรือแต่งตั้งอาจารย์ร่วมดำเนินงานโดยคัดเลือกบุคคลที่มีประสบการณ์และเชี่ยวชาญด้านการพัฒนาอาจารย์โดยตรง และมีจำนวนเพียงพอเพื่อรับผิดชอบและกำกับดูแลโครงการข้างต้นให้เป็นระบบและจัดอย่างต่อเนื่อง โดยอยู่ในกรอบตามภาระหน้าที่หลักของมหาวิทยาลัย เพื่อให้สอดคล้องและเป็นมาตรฐานในทิศทางเดียวกัน

2. การพัฒนาอาจารย์ ควรเริ่มในลักษณะของโครงการหรือกิจกรรมที่เป็นความสนใจและความต้องการของอาจารย์โดยส่วนรวม โดยจัดโครงการต่าง ๆ เรียงลำดับความต้องการและความสำคัญลงในแผนพัฒนาอาจารย์ที่ต้องกระทำทั้งในระยะสั้นและระยะยาว กิจกรรมการพัฒนาอาจารย์ในทุกด้านควรสนองต่อความต้องการของคนส่วนใหญ่ สอดคล้องกับแผนงานต่าง ๆ ของมหาวิทยาลัยและควรสนองต่อการแก้ปัญหาและอุปสรรคต่าง ๆ ของการบริหารและการพัฒนามหาวิทยาลัยด้วย

3. รูปแบบการพัฒนาอาจารย์ควรสอดคล้องกับปรัชญา จุดมุ่งหมายและความต้องการของหน่วยงาน ตลอดจนให้มีความสัมพันธ์และสอดคล้องกับเทคโนโลยีใหม่ ๆ อย่างทันทั่วถึงและต่อเนื่องตลอดเวลา อีกทั้งในแผนงานการพัฒนาอาจารย์ควรมีระบบการประเมินผลและติดตามผลที่ดีเพื่อการปรับปรุงแก้ไขในกิจกรรมการพัฒนาอาจารย์ได้ ตลอดจนควรจัดระบบการตอบสนองและค่าตอบแทนที่ดี เพื่อเสริมสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานและเสริมสร้างสนับสนุนให้อาจารย์มีความก้าวหน้าในการปฏิบัติหน้าที่อย่างต่อเนื่อง

4. การสนับสนุน ส่งเสริม เร่งเร้าให้ผู้บริหารในทุกระดับทั้งในระดับมหาวิทยาลัย ระดับทบวงมหาวิทยาลัย และระดับรัฐบาลให้ความร่วมมือและเห็นความสำคัญในมาตรการที่จะสนับสนุน ส่งเสริมในกิจกรรมพัฒนาอาจารย์ให้มากยิ่งขึ้น โดยเฉพาะงบประมาณในด้านการพัฒนาอาจารย์

ฟิลลิปส์ (Phillips. 1981 : 34 – 35) ได้กล่าวถึงการพัฒนาอาจารย์ ซึ่งจำแนกเป็นมิติใหญ่ ๆ ได้แก่

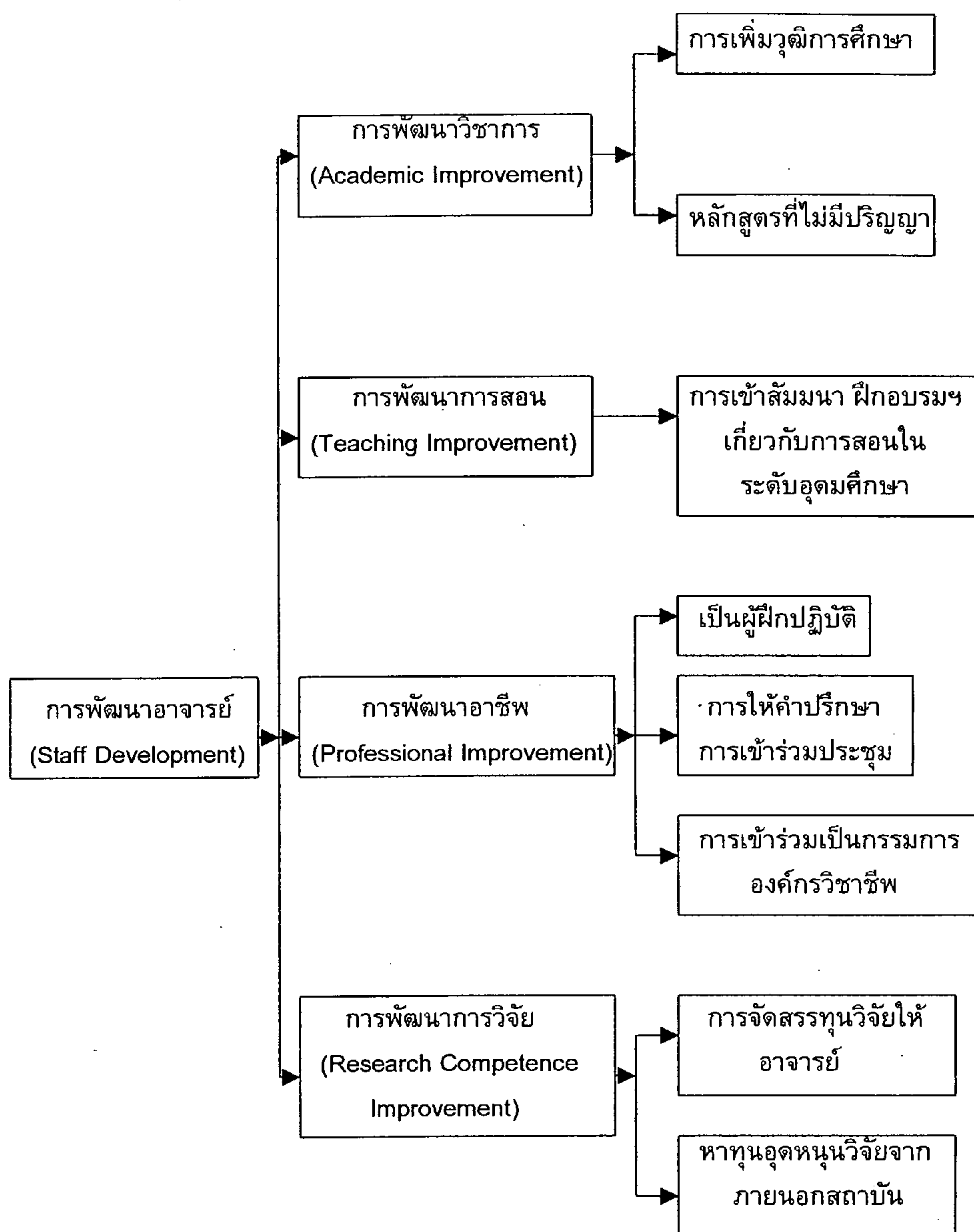
มิติที่ 1 (Academic Improvement) เป็นการพัฒนาอาจารย์ด้านวิชาการ เกี่ยวกับการส่งเสริมให้อาจารย์ได้เพิ่มวุฒิการศึกษาในหลักสูตรที่มีปริญญา รวมทั้งการส่งเสริมให้อาจารย์ได้เข้าร่วมการฝึกอบรมในหลักสูตรระยะสั้นที่ไม่มีปริญญาด้วย

มิติที่ 2 (Teaching Improvement) เป็นการพัฒนาอาจารย์ด้านการสอน เกี่ยวข้องกับการส่งเสริมให้อาจารย์ได้เข้าร่วมอบรม สัมมนา หรือรับการฝึกปฏิบัติในเรื่องการสอนในสถาบันอุดมศึกษา ทั้งนี้เพื่อเป็นการเพิ่มพูนความรู้ ทักษะเกี่ยวกับการสอน ให้มีความรู้ความชำนาญมากขึ้น

มิติที่ 3 (Professional Improvement) เป็นการพัฒนาอาจารย์ด้านวิชาชีพ เพื่อให้อาจารย์มีความรู้ลึกในวิชาชีพเฉพาะสาขา และทันต่อความก้าวหน้าทางวิชาการที่เปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา โดยส่งเสริมให้เป็นผู้ทรงคุณวุฒิให้คำปรึกษาแก่อาจารย์ใหม่ เป็นต้น

มิติที่ 4 (Research Competence Improvement) เป็นการพัฒนาอาจารย์ให้มีทักษะในด้านการวิจัย เนื่องจากการสอนในระดับอุดมศึกษานั้น นอกจากจะเป็นการนำเอาความรู้มาบอกหรือถ่ายทอดแก่นักศึกษาแล้ว สิ่งสำคัญคือ จะต้องมีการสร้างองค์ความรู้ใหม่ ๆ เพื่อนำมาถ่ายทอดแก่ผู้เรียน ควรส่งเสริมให้อาจารย์มีทักษะในการวิจัย สนับสนุนให้อาจารย์เข้ารับการอบรมด้านการวิจัย จัดสรรทุนวิจัยทั้งภายในและภายนอกสถาบันให้แก่อาจารย์

มิติในการพัฒนาอาจารย์ เน้นหนักในการพัฒนาความสามารถและคุณภาพของอาจารย์ ครอบคลุมเรื่องการพัฒนาอาจารย์ด้านวิชาการ การพัฒนาอาจารย์ด้านการสอน การพัฒนาอาจารย์ด้านวิชาชีพ และการพัฒนาอาจารย์ให้มีทักษะในด้านการวิจัย ซึ่งทุกสถาบันควรยึดถือเป็นแนวทางในการปฏิบัติ เพื่อให้เกิดผลดีในการเรียนการสอน ดังแสดงในภาพประกอบ 1



ภาพประกอบ 1 การพัฒนาอาจารย์ตามมิติต่าง ๆ

นอกจากนี้คอล์ดเวลล์ (Caldwell. 1982 : 25 – 35) ได้จำแนกการพัฒนาอาจารย์ออกเป็น 2 มิติ คือ มิติที่ 1 เกี่ยวกับการออกแบบวิธีพัฒนาอาจารย์ที่คำนึงถึงความต้องการของสถาบัน มิติที่ 2 เกี่ยวกับการออกแบบที่คำนึงถึงความต้องการของอาจารย์แต่ละคน ซึ่งจะทำให้จำแนกการพัฒนาอาจารย์ได้ 4 แบบ คือ

แบบที่ 1 การพัฒนาอาจารย์แบบครั้งคราว เป็นแบบที่ผู้บริหารหน่วยงานฝึกอบรมมีหรือไม่มีความรู้เกี่ยวกับการฝึกอบรมหรือจัดหาผู้ร่วมทำหลักสูตรฝึกอบรม โครงการฝึกอบรมส่วนใหญ่จะเป็นเรื่องที่กำลังได้รับความนิยม หรือสิ่งที่ต้องการให้ผู้เข้ารับการอบรมตามคำสั่งของผู้บริหาร การสรรหาวิทยากรจะพิจารณาวิทยากรที่น่าสนใจ และหัวข้อในการฝึกอบรมจะขึ้นอยู่กับหัวหน้าโครงการว่าเรื่องอะไรที่อาจารย์ควรได้เรียนรู้ ไม่ค่อยมีการประเมินโครงการ หากต้องการประเมินโครงการก็จะพยายามแสดงแต่ด้านดี ดังนั้นการพัฒนาอาจารย์ในลักษณะนี้จึงไม่ใช้การพัฒนาบุคลากรอย่างแท้จริง เนื่องจากไม่สอดคล้องกับความเป็นจริง และขาดเป้าหมาย เป็นเพียงกิจกรรมสนับสนุนการสอนหรือการบริหารบุคคลเท่านั้น

แบบที่ 2 การพัฒนาอาจารย์แบบเน้นหน่วยงาน การพัฒนาอาจารย์แบบนี้มีการดำเนินงานคล้ายกับการพัฒนาอาจารย์แบบครั้งคราว ผู้บริหารเป็นผู้รับผิดชอบเตรียมการฝึกอบรม และการฝึกอบรมมุ่งเน้นความจำเป็นขององค์กรเป็นหลัก แม้จะมีการสำรวจความคิดเห็นจากครูอาจารย์ก็ตาม แต่ข้อคำถามจะอยู่ในความดูแลของผู้ช่วยหัวหน้าโครงการ ซึ่งเป็นผู้ประสานงานกับผู้อำนวยการสำนักทดสอบ อาจารย์ใหญ่และที่ปรึกษาด้านหลักสูตรอย่างใกล้ชิด ในขณะที่อาจารย์ผู้สอนไม่มีส่วนร่วมในการวางแผนดำเนินกิจกรรม เนื้อหาในการฝึกอบรมจะคัดเลือกมาเพื่อแก้ไขหลักสูตรหรือข้อบกพร่องต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในสถาบันอื่น ๆ โดยจะเชิญผู้เชี่ยวชาญจากภายนอกสถาบัน การประเมินโครงการฝึกอบรมมีน้อยพยายามหลีกเลี่ยงที่จะให้ผู้เข้าร่วมโครงการทำการประเมินผลด้านเนื้อหา วิทยากร การจัดองค์กร และรูปแบบการจัดประชุม วิธีการพัฒนาอาจารย์แบบนี้จึงเป็นวิธีพัฒนาอาจารย์แบบครึ่ง ๆ กลาง ๆ

แบบที่ 3 การพัฒนาอาจารย์แบบเน้นอาจารย์ เป็นแบบตรงข้ามกับวิธีที่ 2 อย่างสิ้นเชิงในเรื่องการสรรหาผู้บริหารโครงการและหัวหน้าโครงการซึ่งจะถูกกำหนดโดยอาจารย์ การจัดโครงการมุ่งสนองความต้องการของอาจารย์ โดยความเห็นชอบของสถาบัน มีการประเมินความจำเป็นในการฝึกอบรมจากการพูดคุยและประชุมอภิปรายระหว่างอาจารย์ด้วยกันเอง ในกรณีที่มียาจารย์จำนวนมากอาจจะใช้การสำรวจความคิดเห็นก่อน การพัฒนาอาจารย์แบบนี้เน้นความสนใจในการจัดฝึกอบรม ซึ่งกลายเป็นจุดอ่อน ในขณะที่เดียวกันก็ละเลยความต้องการของหน่วยงานที่อาจารย์ทำการสอนอยู่เช่นกัน ความสำเร็จหรือความล้มเหลวของโครงการพัฒนาอาจารย์แบบนี้จึงขึ้นอยู่กับความสนใจในการเข้าร่วมของอาจารย์ เป็นเหตุให้การประเมินผลด้อยความสำคัญลงไป ศูนย์ฝึกอบรมจะอยู่ในการปกครองของคณะกรรมการ ซึ่งประกอบด้วยอาจารย์เป็นส่วนใหญ่ รวมทั้งผู้บริหารโครงการก็ประกอบด้วยอาจารย์เป็นส่วนใหญ่เช่นกัน

การฝึกอบรมส่วนใหญ่จะเน้นวิธีการให้อาจารย์ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน การพัฒนาอาจารย์วิธีนี้จึงเป็นการพัฒนาอาจารย์แบบครึ่ง ๆ กลาง ๆ เช่นกัน

แบบที่ 4 การพัฒนาอาจารย์แบบเน้นสถาบันการศึกษา เป็นการพัฒนาอาจารย์ที่สมบูรณ์กว่าวิธีอื่น ๆ เพราะเป็นการพัฒนาอาจารย์และผู้บริหารพร้อม ๆ กันบนพื้นฐานของข้อมูลจากการประเมินความต้องการของอาจารย์แต่ละคนและความต้องการของหน่วยงาน การพัฒนาอาจารย์วิธีนี้ ให้ความสำคัญทั้งบุคคลและหน่วยงานภายในเงื่อนไขที่ว่า หากความต้องการอาจารย์สอดคล้องกับจุดมุ่งหมายของหน่วยงาน ผู้เข้ารับการฝึกอบรมจะได้รับการศึกษาที่ดีและยังเชื่อว่าแต่ละคนสามารถระบุความต้องการของตนเอง และจะเป็นการดีที่สุด ถ้าอาจารย์มีส่วนในการระบุความต้องการของตนเอง การประเมินผลการฝึกอบรมผู้เข้าอบรมจะเป็นผู้ประเมินกิจกรรมทุกชนิดเป็นระยะ บางครั้งอาจใช้การทดสอบก่อนและหลังอบรม หรือ การศึกษารายกรณีก็ได้ ข้อดีของการพัฒนาอาจารย์แบบนี้คือ มีการประเมินผลผู้บริหาร อาจารย์ และหน่วยงานไปพร้อมกัน การพัฒนาอาจารย์แบบนี้จะได้ผลดีหากผู้บริหารให้การยอมรับวิธีการหาความต้องการของการฝึกอบรมดังกล่าว นอกจากนั้นความต้องการที่ได้มาอย่างหลากหลายนี้เองจะช่วยให้สามารถกำหนดโครงการฝึกอบรมที่หลากหลายด้วยเช่นกัน

ดังนั้นหน่วยงานรับผิดชอบเกี่ยวกับการพัฒนาอาจารย์จึงควรเลือกวิธีการหรือจัดดำเนินการพัฒนาในรูปแบบที่เห็นว่าเหมาะสมกับสถานศึกษาและตรงกับความต้องการของอาจารย์

เข้า สิทธิชัย (2526 : 104) ได้เสนอแนะเกี่ยวกับหลักการและกิจกรรมพัฒนาอาจารย์ไว้ดังนี้

1. การพัฒนาอาจารย์ควรกำหนดเป็นนโยบายของสถาบัน
2. ควรให้มีหน่วยพัฒนาอาจารย์ขึ้นทั้งในหน่วยปฏิบัติและส่วนกลาง
3. การพัฒนาอาจารย์ควรมีการประสานความร่วมมือ และสนับสนุนทั้งในด้านกำลังคน งบประมาณ และควรมีการกระตุ้นให้อาจารย์แต่ละแห่งมีความตื่นตัวและหาวิธีการพัฒนาทั้งในส่วนบุคคล แผนก คณะ วิทยาเขต และส่วนรวม
4. การจัดดำเนินการควรมุ่งเน้นภารกิจหลายด้าน ครอบคลุมบุคลากรทุกประเภท ทั้งด้านบริหาร ธุรการ กิจการนักศึกษา โดยเฉพาะอย่างยิ่งในด้านการเรียนการสอน ควรเน้นเป็นพิเศษและต้องกระทำให้เป็นการเร่งด่วน
5. ควรหาทางสัมพันธ์ ประสานงาน กับสถาบันอุดมศึกษาและหน่วยงานต่าง ๆ ทั้งรัฐและเอกชน ในการขอความร่วมมือช่วยเหลือด้านการพัฒนาบุคลากร
6. การพัฒนาอาจารย์ควรกำหนดเป็นโครงการต่อเนื่องกันทุก ๆ ปี
7. ควรจัดให้มีการวิเคราะห์วิจัยอย่างกว้างขวางเกี่ยวกับวิทยาลัย ได้แก่ การทำงานของบุคลากรทุกคน ทุกแผนก และทุกฝ่าย เพื่อจะได้เป็นข้อมูลและเป็นแนวทางในการพัฒนาอย่างถูกต้องและมีประสิทธิภาพ

อัจฉรา วัฒนารงค์. (2542 : 57 – 59) ให้ความเห็นว่า การพัฒนาอาจารย์เป็น การยกระดับคุณภาพของอาจารย์ให้ดีขึ้น เพื่อให้เหมาะสมกับหน้าที่และความรับผิดชอบต่าง ๆ เพื่อความเป็นเลิศทางการสอนและการวิจัย ซึ่งการพัฒนาอาจารย์ในด้านต่าง ๆ เหล่านี้จะไม่ สามารถบรรลุเป้าหมายได้หากไม่มีการดำเนินการอย่างต่อเนื่อง อาจารย์เป็นบุคลากรสำคัญของ มหาวิทยาลัย ความรู้ความสามารถและคุณภาพของอาจารย์มีผลต่อความมีชื่อเสียง ความนิยม และการยอมรับของสังคมที่มีต่อมหาวิทยาลัยนั้น ๆ โดยทั่วไปการพัฒนาอาจารย์มักจะเน้นเรื่อง การเรียนการสอน แต่บทบาทหน้าที่ของคณาจารย์ในปัจจุบันและแนวโน้มในอนาคตมี การปรับเปลี่ยนไป อาจารย์มหาวิทยาลัยต้องทำการวิจัย พัฒนาหลักสูตร สร้างหลักและทฤษฎี ใหม่ทางวิชาการ วิเคราะห์ข่าวสารข้อมูล รับความรู้ เผยแพร่ความรู้ทางสื่อมวลชน ให้บริการ สังคม แก้ปัญหา ให้คำปรึกษาแนะนำ ดังนั้นหลักการพัฒนาอาจารย์จึงมีมากขึ้น เพื่อช่วยให้ อาจารย์มีความรู้ ทักษะและเจตคติที่ดี เพื่อการปฏิบัติหน้าที่ให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด การพัฒนาอาจารย์ควรเป็นไปตามสภาพและความต้องการของอาจารย์ การสำรวจสภาพและ ความต้องการของอาจารย์จะช่วยให้อาจารย์รู้จักตนเองและสนใจในการพัฒนามากขึ้น ดังนั้น การพัฒนาอาจารย์จึงควรจัดดำเนินการให้ครอบคลุมบทบาทและลักษณะงานที่ปฏิบัติในด้าน ต่าง ๆ ดังนี้

1. การเรียนการสอนได้แก่ ความรู้เกี่ยวกับหลักสูตร การจัดทำแผนการสอน วิธีการสอน แบบต่าง ๆ การประเมินการเรียน ความรู้ใหม่ ๆ ในสาขาวิชาของตน การอบรมสั่งสอนและ ปลุกฝังเจตคติให้กับผู้เรียน
2. นวัตกรรมและเทคโนโลยีได้แก่ ความรู้เกี่ยวกับอุปกรณ์การสอน การใช้สื่อการสอน คอมพิวเตอร์ เครื่องมือเครื่องใช้ต่าง ๆ การนำเทคโนโลยีมาประยุกต์ใช้ในการเรียนการสอน
3. การวิจัยได้แก่ ความรู้เกี่ยวกับระเบียบวิธีวิจัย การทำวิจัยประเภทต่าง ๆ การนำผล การวิจัยไปประยุกต์ใช้ให้เป็นประโยชน์
4. การผลิตผลงานทางวิชาการได้แก่ ความรู้ในการเขียนตำราวิชาการ การเขียน บทความ ความสามารถในการเผยแพร่ความรู้และประสบการณ์ที่ตนมีให้แก่ผู้อื่น
5. การบริหารงานมหาวิทยาลัยได้แก่ ความรู้เกี่ยวกับองค์กร บทบาทและหน้าที่ของ องค์กรภายใน นโยบายการบริหารและการพัฒนาสถาบัน ความรู้เกี่ยวกับการบริหารและ การจัดการ ความรู้ลึกในการเป็นสมาชิกและการมีส่วนร่วม

4.วิธีการและแนวทางในการพัฒนาอาจารย์

การพัฒนาอาจารย์เป็นเรื่องละเอียดซับซ้อนและต้องดำเนินการตามมาตรการต่าง ๆ ไปพร้อม ๆ กัน สปาร์ก และซิมมอนส์ (Spark and Simmons. 1983 : 126 – 139) กล่าวว่า การพัฒนาอาจารย์เพื่อการปรับปรุงการเรียนการสอนจะต้องทำเป็นกระบวนการโดยให้ครอบคลุมเป้าหมายและเนื้อหากระบวนการฝึกอบรมและสภาพบริบท ซึ่งองค์ประกอบเหล่านี้มีความสัมพันธ์กัน การพัฒนาอาจารย์จึงต้องให้ความสำคัญต่อการปรับปรุงและพัฒนาในด้านต่าง ๆ ให้ครอบคลุม เพื่อให้การพัฒนาได้ผลสมบูรณ์ในที่สุด บุญใจ ศรีสถิตยัณรากร (2533 : 12 – 14) ได้กล่าวถึงการพัฒนาอาจารย์ว่า ควรดำเนินการ 3 ด้าน คือ

1. การจัดกิจกรรมและโครงการพัฒนาอาจารย์ซึ่งมีกิจกรรมต่าง ๆ ดังนี้

1.1 การจัดปฐมนิเทศ เป็นการจัดกิจกรรมที่ต้องการให้คำแนะนำอบรมและให้ความรู้ข้อมูลต่าง ๆ เกี่ยวกับหน่วยงานเช่น นโยบาย งานในหน้าที่ เพื่อให้อาจารย์ที่เข้ามาปฏิบัติงานใหม่ได้รับรู้ ทำให้อาจารย์ได้ปรับตัวในการปฏิบัติงานในหน้าที่ และสามารถปรับตัวให้เข้ากับบุคคลอื่นที่เกี่ยวข้องหรือปรับตัวให้เข้ากับวัฒนธรรมของหน่วยงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

1.2 การจัดสัมมนาฝึกอบรมหรือประชุมเชิงปฏิบัติการและการประชุมอภิปรายเป็นกิจกรรมที่มุ่งเพิ่มพูนความรู้ ความชำนาญและประสบการณ์ เพื่อให้อาจารย์สามารถปฏิบัติงานในหน้าที่ได้ดียิ่งขึ้น นอกจากนั้นยังมีกิจกรรมอื่น ๆ เช่น การศึกษาดูงาน และสังเกตวิธีการทำงาน รวมทั้งด้านการเรียนการสอน ซึ่งอาจจะเป็นกิจกรรมที่มุ่งเพิ่มพูนความรู้ ความชำนาญ และประสบการณ์ เพื่อให้อาจารย์สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้ดียิ่งขึ้น

1.3 การสนับสนุนและส่งเสริมให้อาจารย์มีโอกาสดูแลเพื่อเพิ่มวุฒิและความรู้ ซึ่งจะทำให้อาจารย์เกิดขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน

2. สร้างบรรยากาศในมหาวิทยาลัยให้มีลักษณะของบรรยากาศทางวิชาการ ได้แก่

2.1 จัดห้องสมุดให้มีลักษณะที่เอื้ออำนวยต่อการศึกษาค้นคว้า

2.2 จัดบริการความสะดวกในด้านการพิมพ์เอกสาร หนังสือและตำรา ซึ่งเป็นวิธีการหนึ่งที่จะส่งเสริมให้อาจารย์ได้เขียนตำราและบทความทางวิชาการ

2.3 จัดบริการสื่อการสอนและจัดทำสื่อการสอนตามความต้องการของอาจารย์

2.4 เผยแพร่ข่าวสารทางวิชาการในรูปของคู่มือ แผ่นปลิว เอกสาร จุลสาร และวารสารต่าง ๆ เพื่อให้อาจารย์ได้ทำความเข้าใจเรื่องการเรียนการสอนให้ดียิ่งขึ้น

2.5 การให้ความดีความชอบแก่อาจารย์ที่มีความตั้งใจในการสอน สอนดี และอุทิศเวลาในการสอนอย่างเต็มที่ โดยมีระบบการให้ความดีความชอบที่เหมาะสมและยุติธรรม

3. จัดตั้งหน่วยพัฒนาอาจารย์เฉพาะกิจขึ้น โดยมีคณะกรรมการรับผิดชอบดำเนินการพัฒนาอาจารย์ในสถาบันอย่างเป็นทางการ เพื่อทำหน้าที่เสริมสร้างศักยภาพของอาจารย์ในด้านการเรียนการสอน โดยให้คณะกรรมการทำหน้าที่ดังนี้

3.1 สำนวณสภาพและผลของการพัฒนาการเรียนการสอน ประเมินผลโครงการเพื่อนำข้อมูลมาพิจารณาหาแนวทางปรับปรุงการพัฒนาอาจารย์

3.2 เป็นศูนย์กลางข่าวสารทางวิชาการสำหรับอาจารย์

3.3 จัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาอาจารย์ในรูปแบบต่าง ๆ ที่จะส่งเสริมและพัฒนาอาจารย์ พร้อมทั้งสร้างทัศนคติเกี่ยวกับความสำคัญของการให้ความร่วมมือในการพัฒนาอาจารย์

3.4 จัดพิมพ์และเผยแพร่ข่าวสารทางวิชาการในรูปของเอกสาร วารสาร จุลสาร เพื่อเสริมสร้างความรู้ด้านการเรียนการสอนแก่อาจารย์

3.5 บริการจัดหาอุปกรณ์การเรียนการสอนแก่อาจารย์ในสาขาวิชาต่าง ๆ

3.6 จัดฝึกอบรมผู้ที่รับผิดชอบงานพัฒนาอาจารย์ เพื่อให้มีหน้าที่รับผิดชอบ มีความรู้ ความเข้าใจในการดำเนินงานพัฒนาอาจารย์ รวมทั้งจัดหาผู้ดำเนินการจัดฝึกอบรมให้มีจำนวนเพียงพอที่จะให้การดำเนินงานของหน่วยพัฒนาอาจารย์ดำเนินไปได้อย่างต่อเนื่องและมีประสิทธิภาพ

ดังนั้นวิธีการพัฒนาอาจารย์จึงต้องจัดกิจกรรมที่มีรูปแบบแตกต่างกันไป ซึ่งเป็นกิจกรรมที่สนับสนุนการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น

แนวทางในการพัฒนาอาจารย์มีหลายประการดังที่ เจ้า สิริทิชัย (2526 : 103) ได้เสนอแนวทางไว้ดังนี้

1. พัฒนาการเรียน การสอน การบริหาร และธุรการ
2. การเพิ่มคุณภาพทางวิชาการ ได้แก่ การพยายามให้อาจารย์ได้มีโอกาสในการศึกษาต่อ
3. จัดทุนอุดหนุนการศึกษา
4. การฝึกอบรมระยะสั้นและระยะยาว
5. การดูงาน
6. การเข้าร่วมประชุมสัมมนา
7. การเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์เป็นครั้งคราว
8. การประชุมเชิงปฏิบัติการ
9. การวิจัย
10. การเขียนบทความทางวิชาการ
11. การแต่งตำรา
12. การเป็นที่ปรึกษาทางวิชาการ
13. การแลกเปลี่ยนอาจารย์ระหว่างสถาบัน
14. การหยุดพักงานประจำไปทำงานทางวิชาการ
15. การพิจารณาความดีความชอบ
16. การให้รางวัล

17. การสร้างความสัมพันธ์ระหว่างอาจารย์ในสถาบันกับบุคคลภายนอก

18. การจัดผู้มีประสบการณ์มาบรรยายเป็นครั้งคราว

มนสมรณ์ วิฑูรเมธา (2541 : 31 – 32) กล่าวว่า การพัฒนาอาจารย์ควรดำเนินการตามแนวทางต่อไปนี้

1. สำรวจความต้องการการพัฒนาในรูปแบบการซักถาม ตอบแบบสอบถาม เพื่อเป็นข้อมูลพื้นฐานความต้องการที่แท้จริง

2. กำหนดเป็นแผนงานโครงการพัฒนาอาจารย์อย่างเป็นรูปธรรมและควรมีอย่างต่อเนื่อง

3. การพัฒนาควรดำเนินการตามหลักการพัฒนาศักยภาพมนุษย์ คือ

3.1 การพัฒนาตนเอง

3.2 การศึกษาเล่าเรียน

3.3 การฝึกอบรม

วิธีการที่ใช้ในการจัดกิจกรรมและประสบการณ์เพื่อพัฒนาอาจารย์มีดังนี้ (อัจฉรา วัฒนาณรงค์. 2542 : 59 – 60)

1. การฝึกอบรม เป็นวิธีที่ตั้งอยู่บนสมมติฐานที่ว่า การเปลี่ยนแปลงโดยการฝึกทักษะใหม่ ๆ แก่บุคคล มีประโยชน์ไม่เพียงแต่ในการปฏิบัติงานเฉพาะด้าน เช่น การสอนเท่านั้น แต่ยังมีผลสำเร็จในตัวเอง ซึ่งระบบการให้รางวัลและระบบการลงโทษจะไม่เปลี่ยนแปลงบุคคลได้มากไปกว่าบุคคลนั้นได้รับทักษะใหม่ ๆ เจตคติ และพฤติกรรมที่เหมาะสม ในทำนองเดียวกัน นอกจากการพัฒนาให้คณาจารย์มีประสิทธิภาพมากขึ้นโดยได้รับความรู้ ทักษะใหม่ ๆ ในการจัดดำเนินการเรียนการสอน วิธีสอน และการใช้เทคโนโลยีแล้ว ยังทำให้เกิดผลต่อเจตคติเกี่ยวกับการเรียนการสอนด้วย การฝึกอบรมมักเน้นในเรื่องการประชุมปฏิบัติการทั้งระยะสั้นและระยะยาว เป็นกิจกรรมทางวิชาการที่มีประโยชน์ซึ่งอาจจัดได้หลายลักษณะตามโอกาสและความจำเป็น รวมทั้งขนาดของกลุ่ม ช่วงเวลา หัวข้อเรื่อง จำนวนครั้ง เป็นต้น มีการบรรยายอภิปราย แลกเปลี่ยนความคิดเห็นและฝึกปฏิบัติ

2. การประชุม เป็นการจัดให้มีการพบปะกันอาจจะเป็นในกลุ่มอาจารย์ด้วยกัน อาจารย์กับผู้บริหาร หรืออาจารย์กับวิทยากรภายนอก เพื่อแลกเปลี่ยนความรู้ ความคิด และทัศนะต่าง ๆ ซึ่งกันและกัน หลักการสำคัญของการประชุมมุ่งที่การแลกเปลี่ยนและชี้แจง ส่วนกิจกรรมการประชุมนั้นอาจทำได้ในหลายโอกาส หลายวาระตามจุดมุ่งหมายเฉพาะ เช่น การประชุมปฐมนิเทศอาจารย์ใหม่ การประชุมก่อนเปิดภาคเรียน การประชุมทางวิชาการ เป็นต้น

3. การสัมมนา มีความมุ่งหมายเพื่อให้ผู้เข้าร่วมสัมมนาแก้ปัญหาหรือค้นคว้าร่วมกัน โดยอาศัยการคิดอย่างมีเหตุผล และการใช้ความคิด ความรู้ที่มีอยู่เพื่อประโยชน์ร่วมกัน และเนื่องจากการที่การสัมมนามีวัตถุประสงค์เพื่อมุ่งแก้ปัญหาาร่วมกัน ดังนั้นเรื่องที่จะนำมาสัมมนา

จึงเป็นเรื่องที่เป็นปัญหาที่คณาจารย์ส่วนใหญ่เผชิญอยู่ หรือเป็นปัญหาที่เป็นอยู่ใน การปฏิบัติงาน เช่น ปัญหาเกี่ยวกับการสอน ปัญหาเกี่ยวกับความไม่คล่องตัวในการดำเนินงาน ภายใน เป็นต้น ผู้เข้าร่วมสัมมนาจะมีการเตรียมตัวเพื่อแลกเปลี่ยนความรู้ร่วมกัน ซึ่งจะเป็น การช่วยกันแก้ปัญหาไม่ใช้การรับความรู้เพียงประการเดียว

4. การศึกษาดูงาน การศึกษาดูงานทั้งภายในประเทศและต่างประเทศ เป็นอีกวิธีหนึ่งที่จะเพิ่มพูนความรู้ ประสบการณ์ด้วยการสังเกต การไปดูกิจกรรม และการปฏิบัติงานของ หน่วยงานอื่น ๆ ทั้งในประเทศและต่างประเทศ จะเป็นการทำให้คณาจารย์มีโลกทัศน์ที่กว้างไกล เกิดการเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ ที่จะนำมาปรับปรุงในการทำงานของตน นอกจากนี้การแลกเปลี่ยน คณาจารย์ระหว่างสถาบัน โดยเฉพาะกับสถาบันอุดมศึกษาในต่างประเทศ โดยการให้อาจารย์ ไปดูงานหรือปฏิบัติงานเป็นรายบุคคล หรือรายกลุ่ม จะเป็นการปรับระดับมาตรฐานความรู้ ความสามารถให้เป็นสากลขึ้น และคณาจารย์สามารถนำความรู้วิชาการต่าง ๆ มาใช้ให้เป็น ประโยชน์แก่สถาบันและประเทศชาติได้

5. การศึกษาต่อ เป็นวิธีพัฒนาคณาจารย์เพื่อให้เพิ่มวุฒิและความรู้ การเปลี่ยนแปลง ของสังคมด้านต่าง ๆ ทำให้เกิดการปรับเปลี่ยนหลักสูตร และ/หรือการเปิดหลักสูตรใหม่ของ มหาวิทยาลัย การให้อาจารย์ไปศึกษาต่อในสาขาวิชาที่เป็นความจำเป็น หรือเน้นความต้องการ ของสังคมเพื่อการพัฒนาประเทศ เช่น สาขาวิชาด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี จะเป็น การแก้ไขปัญหาการขาดแคลนอาจารย์และปัญหาการเคลื่อนย้ายของอาจารย์วิธีหนึ่ง นอกจากนี้ การที่บุคคลปฏิบัติงานอยู่ ณ ที่ใดนาน ๆ ความรู้ความสามารถอาจล้าสมัย ไม่ทันโลก การศึกษา ต่อเพื่อเพิ่มเติมความรู้ใหม่จึงเป็นกิจกรรมสำคัญประการหนึ่งที่อาจารย์จะได้พัฒนาวิชาชีพของ ตน

ฉนวนลักษณ์ สีนประเสริฐ (2532 :16) ให้ความเห็นว่า การพัฒนาอาจารย์ในสถาบัน อุดมศึกษานั้น เน้นวิธีการพัฒนาใน 4 มิติ คือ

1. พัฒนาความรู้ ทักษะ และทัศนคติด้วยการเรียนการสอน
2. พัฒนาความรู้และทัศนคติด้านการบริหาร
3. พัฒนาดนเองด้านความรู้ ความรับผิดชอบ และรับรู้ตนเองเป็นส่วนหนึ่งของ มหาวิทยาลัย
4. พัฒนาดนเองด้านความรู้ทางวิชาการที่ตนเองถนัด และรู้จักวิธีการวิจัยบาง สาขาวิชา

5. การพัฒนาอาจารย์ในประเทศไทย

ไพฑูรย์ สินลารัตน์ (2539 : 188 – 194) กล่าวว่า การพัฒนาอาจารย์ในประเทศไทยเกิดขึ้นครั้งแรกภายหลังการประชุมนานาชาติเรื่อง การพัฒนางานสอนในมหาวิทยาลัยในปี พ.ศ. 2517 ในเมืองแฮมเฮริสท์ มลรัฐแมสซาชูเซตส์ ประเทศสหรัฐอเมริกา ต่อมาทบวงมหาวิทยาลัยได้จัดการประชุมเชิงปฏิบัติการเกี่ยวกับการเรียนการสอนในมหาวิทยาลัยในปี พ.ศ. 2518 ณ มหาวิทยาลัยขอนแก่น จังหวัดขอนแก่น การประชุมเน้นหนักในเรื่องการเรียนการสอนในระดับมหาวิทยาลัย โดยมีผู้เชี่ยวชาญชาวอังกฤษ 3 ท่าน เป็นวิทยากรหลักและมีอาจารย์จากทุกมหาวิทยาลัยเข้าร่วมนับเป็นการประชุมร่วมเรื่องการเรียนการสอนระหว่างมหาวิทยาลัยครั้งแรกของประเทศไทย ผลของการประชุมส่งผลให้มีการพัฒนาการเรียนการสอนในมหาวิทยาลัยอย่างกว้างขวาง การพัฒนาอาจารย์ในประเทศไทยจึงอาจแบ่งเป็น 3 ยุค ดังนี้

1. ยุคเริ่มต้น (พ.ศ. 2518 – พ.ศ. 2523)

ก่อนหน้าที่จะมีการประชุมระหว่างมหาวิทยาลัยที่ขอนแก่น แต่ละมหาวิทยาลัยได้มีโครงการสัมมนาอาจารย์ใหม่ของตนอยู่เป็นประจำ ภายหลังจากมีการสัมมนาร่วมเกี่ยวกับการเรียนการสอนในมหาวิทยาลัยในปี พ.ศ. 2518 แล้ว แต่ละมหาวิทยาลัยก็ให้ความสำคัญกับการพัฒนาอาจารย์ด้านการเรียนการสอนอย่างกว้างขวาง โดยจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยได้ตั้งหน่วยพัฒนาอาจารย์ขึ้นในปี พ.ศ. 2519 มหาวิทยาลัยขอนแก่นตั้งหน่วยส่งเสริมประสิทธิภาพการสอน ปี พ.ศ. 2521 มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์จัดประชุมผู้บริหารและอาจารย์เรื่องการเรียนการสอนขึ้นในปี พ.ศ. 2521 ซึ่งนำไปสู่การจัดตั้งหน่วยพัฒนาการเรียนการสอนขึ้นในปี พ.ศ. 2523 มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ตั้งคณะทำงานโครงการพัฒนาการเรียนการสอนในมหาวิทยาลัยขึ้นในปี พ.ศ. 2521 และทบวงมหาวิทยาลัยก็ได้ตั้งคณะอนุกรรมการส่งเสริมประสิทธิภาพของการเรียนการสอนขึ้นคณะหนึ่ง เพื่อมีหน้าที่ให้การสนับสนุนส่งเสริมให้มหาวิทยาลัยที่จะพัฒนาการเรียนการสอนขึ้น นอกจากมหาวิทยาลัยดังกล่าวแล้ว ยังมีมหาวิทยาลัยเอกชนอื่น ๆ ก็เริ่มงานพัฒนาคณาจารย์ขึ้นด้วยเช่นกัน

จุดเริ่มต้นของการพัฒนาคณาจารย์เน้นหนักในการพัฒนาความสามารถ และคุณภาพการสอนของอาจารย์ ซึ่งตรงกับปัญหาและความต้องการของสถาบันอุดมศึกษาภายในประเทศ จึงทำให้มีการดำเนินงานในด้านนี้กันอย่างกว้างขวาง กิจกรรมเด่นในด้านนี้คือการจัดประชุมสัมมนาและจัดประชุมฝึกปฏิบัติการเพื่อให้อาจารย์ได้เรียนรู้ทำความเข้าใจและฝึกปฏิบัติในเรื่องของการสอนในแง่มุมต่าง ๆ กัน

2. ยุคขยายตัว (พ.ศ. 2524 – พ.ศ. 2529)

กิจกรรมในระยะแรกนี้จะเน้นหนักในการอบรมสัมมนาในเรื่องของการสอนโดยเฉพาะจุดมุ่งหมายการสอน การวางแผนการสอนและวิธีการสอน ความสนใจในด้านนี้เป็นไปอย่างกว้างขวาง จนในปี พ.ศ. 2523 เมื่อภาควิชาอุดมศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย จัดประชุมทางวิชาการเรื่องการพัฒนาการเรียนการสอนระดับอุดมศึกษาขึ้น และมี

ผู้สนใจเข้าร่วมประชุมอย่างกว้างขวาง นับได้ว่าเป็นจุดเริ่มของการขยายตัวของการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนอย่างจริงจัง เพราะการอภิปรายกว้างไปมากกว่าการสอนอย่างเดียว โดยรวมไปถึงการประเมินการสอน การวิจัยเพื่อการสอน การเขียนตำราและเอกสารทางวิชาการ และการบริหารการสอนด้วย

นับแต่ปี พ.ศ. 2524 เป็นต้นมากิจกรรมการพัฒนาอาจารย์ก็มีขอบเขตกว้างขวางขึ้น มีการจัดทำเอกสารเพื่อเผยแพร่ความรู้ วิธีการทางด้านการสอนมากขึ้น นอกจากนั้นความสนใจก็ได้พุ่งลงไปที่การประเมินการสอน จนกระทั่งหน่วยพัฒนาอาจารย์ของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยและทบวงมหาวิทยาลัย ได้จัดประชุมเรื่องการประเมินการสอนของอาจารย์ เพื่อกำหนดแนวทางการประเมินการสอนในระดับมหาวิทยาลัยขึ้น นอกจากการประเมินการสอนแล้วเรื่องของการวิจัย การใช้คอมพิวเตอร์ การใช้สื่อการสอน การเขียนตำราและเอกสารทางวิชาการ ก็ได้รับความสนใจเพิ่มมากขึ้น ขอบเขตของการพัฒนาอาจารย์จึงขยายไปอย่างกว้างขวางควบคู่ไปกับกิจกรรมและเนื้อหาวิชา ทำให้มหาวิทยาลัยอื่น ๆ จัดกิจกรรมพัฒนาอาจารย์กันอย่างกว้างขวาง

3. ยุคทอง (พ.ศ. 2530 – ปัจจุบัน)

ตลอดเวลากว่าทศวรรษที่การพัฒนาอาจารย์ได้ขยายขอบเขตและมีกระบวนการกว้างขวางขึ้นในขณะเดียวกันก็เริ่มมีข้อสงสัยควบคู่กันไปด้วยว่าการดำเนินงานตลอด 10 ปีที่ผ่านมาประสบความสำเร็จมากน้อยเพียงใด จึงนำไปสู่การประเมินและทบทวนบทบาทและแนวทางของการพัฒนาอาจารย์ขึ้น โดยหน่วยส่งเสริมประสิทธิภาพการสอนของมหาวิทยาลัยขอนแก่นได้จัดโครงการประชุมสัมมนาเรื่อง “แนวทางการพัฒนาอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาไทย” โดยกำหนดวัตถุประสงค์ไว้ดังนี้

1. เพื่อศึกษาสภาพและปัญหาของงานพัฒนาอาจารย์ของมหาวิทยาลัย
2. เพื่อประเมินผลแนวทางการความสำเร็จและรูปแบบของงานพัฒนาอาจารย์ของทบวงมหาวิทยาลัย
3. เพื่อศึกษาอุปสรรคของการพัฒนาอาจารย์
4. เพื่อแลกเปลี่ยนความคิดเห็น ประสานการณ์ระหว่างผู้เข้าร่วมประชุม

กล่าวได้ว่า กิจกรรมการพัฒนาอาจารย์เป็นกิจกรรมที่ดำเนินอยู่อย่างต่อเนื่อง แต่ความสนใจและความสำคัญเมื่อเทียบกับทศวรรษที่แล้วเห็นได้ชัดว่าลดลงไปอย่างมาก โดยเฉพาะด้านการเรียนการสอน อาจารย์ส่วนใหญ่ไม่ทุ่มเทเวลาและความตั้งใจให้เต็มที่เท่าที่ควรอย่างเห็นได้ชัด แม้ความสำเร็จของการพัฒนาอาจารย์จะมีไม่น้อยแต่ความล้มเหลวบางประการก็มีอยู่เช่นกัน

การพัฒนาอาจารย์ด้านการสอน

ในการพัฒนาอาจารย์ประกอบด้วยกิจกรรมหลาย ๆ รูปแบบ กิจกรรมเหล่านี้จะช่วยเพิ่มพูนความรู้และเสริมสร้างประสบการณ์ด้านวิชาชีพเฉพาะสาขาวิชาและปรับปรุงประสิทธิภาพการสอนซึ่งอาจารย์สามารถเข้าร่วมกิจกรรมได้โดยตรง กิจกรรมเหล่านี้ประกอบด้วย (วิจิตร อาวะกุล. 2537 : 136 – 149 ; อุทัย หิรัญโต. 2532 : 159 – 162 ; พะยอม วงศ์สารศรี. 2537 : 166 – 168)

1. การบรรยายโดยผู้ทรงคุณวุฒิ เป็นการบรรยายของคณะผู้ทรงคุณวุฒิที่เชี่ยวชาญเฉพาะเรื่องตั้งแต่ 2 – 5 คน โดยจะบรรยายเป็นชุด มีประธานเป็นผู้ดำเนินการ เปิดโอกาสให้ผู้ฟังซักถามและออกความคิดเห็นได้ เพื่อเป็นการแลกเปลี่ยนความรู้ระหว่างผู้ฟังและผู้อภิปราย
2. การสัมมนา เป็นวิธีการอบรมเป็นกลุ่มระหว่างผู้ที่มีความรู้ในระดับเดียวกันหรือสาขาเดียวกัน หรือเป็นส่วนช่วยในการวิจัยเรื่องใดเรื่องหนึ่งโดยเฉพาะ ผู้เข้าร่วมสัมมนาทุกคนมีบทบาทในการแสดงความคิดเห็นร่วมกัน ทำให้เกิดแนวความคิดและหาทางแก้ไขหรือสนับสนุนข้อมูลที่ดี การสัมมนาอาจใช้เวลาวันเดียวหรือหลายวัน ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับหัวข้อในการสัมมนา ส่วนใหญ่จะทำการแบ่งกลุ่มย่อย ๆ เพื่อให้ทุกคนมีโอกาสรู้จักคุ้นเคยกันและมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นเพื่อหาผลสรุปร่วมกัน ซึ่งนิโรจน์ ไทยทอง (2535) ศึกษาพบว่า อาจารย์ผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 11 – 20 ปี และ 21 ปีขึ้นไป มีความต้องการสูงสุดในกิจกรรมประชุมสัมมนาเกี่ยวกับวิทยาการใหม่ ๆ
3. การอภิปรายโดยผู้ทรงคุณวุฒิเป็นคณะ เป็นการอภิปรายโดยผู้มีความรู้และความสนใจในหัวข้อหรือประเด็นที่นำมาอภิปราย กิจกรรมชนิดนี้เป็นที่นิยมมาก เพราะผู้บรรยายจะดำเนินการบรรยายไปตามหัวข้อเป็นเรื่อง ๆ ไป ขณะเดียวกันก็จะมีผู้สนับสนุนและโต้แย้งด้วยเหตุผล ทำให้ผู้รับฟังได้รับความรู้กว้างขวาง โดยการเปิดโอกาสให้ผู้เข้าฟังได้ซักถามตามเวลาที่กำหนด
4. การอภิปรายแบบสนทนา เป็นการสนทนาแบบไม่เป็นทางการของบุคคล 2 คน ต่อหน้ากลุ่มผู้ฟังเพื่อเสนอข้อเท็จจริงหรือยุติความคิดเห็นที่แตกต่างกัน จึงต้องเลือกผู้มีความรู้ความชำนาญในการถ่ายทอดความรู้และใช้ภาษาง่าย ๆ เหมือนกับการคุยกัน ทำให้ผู้ฟังติดตามได้ง่ายและเข้าใจชัดเจน
5. การอภิปรายแบบกลุ่มย่อย เพื่อให้ผู้เข้าร่วมอบรมทั้งหมดมีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็นของตน โดยแบ่งสมาชิกในที่ประชุมออกเป็นกลุ่มย่อย ๆ ประมาณ 2 – 6 คน ใช้เวลาในการพิจารณาเรื่องแต่ละเรื่องประมาณ 5 – 20 นาที โดยไม่จำเป็นต้องมีประธานกลุ่ม และให้สมาชิกตกลงกันเองว่าใครจะเป็นผู้เสนอต่อที่ประชุม
6. การประชุมของผู้มีความรอบรู้ในสาขาวิชา เป็นการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและความรู้ความเชี่ยวชาญในด้านต่าง ๆ ระหว่างผู้ร่วมประชุม เป็นการช่วยแก้ปัญหาในกลุ่มเดียว

กัน เพื่อให้ผู้เข้าร่วมประชุมยอมรับแนวคิดหรือนโยบายใหม่ ๆ พร้อมทั้งเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจในระบบงานหรือการทำงาน รวมทั้งการแลกเปลี่ยนข้อมูลในสาขาวิชาชีพ

7. กรณีศึกษา เป็นการศึกษาค้นคว้าจากเรื่องจริงที่มีผู้บันทึกเอาไว้ ผู้อบรมจะได้ศึกษาและหาทางแก้ปัญหาที่เกิดขึ้น โดยพิธีกรจะเป็นผู้แจ้งกรณีให้แก่ผู้เข้าประชุมกลุ่มย่อยฝึกการคิดวิเคราะห์ ตัดสินใจในเรื่องที่เกิดขึ้น การตัดสินใจของกลุ่มไม่ถือว่าถูกหรือผิด แต่จะขึ้นอยู่กับเหตุผล

8. การประชุมเชิงปฏิบัติการ เป็นการฝึกอบรมที่จัดเพื่อให้ผู้ที่มีปัญหาอย่างเดียวกันและสนใจที่จะฝึกการแก้ปัญหาตรงกัน จัดเป็นกลุ่มเพื่อให้ผู้ชำนาญหรือผู้ที่มีความรู้ในเรื่องที่ต้องการจะรู้เป็นผู้สอนให้รู้จักแก้ปัญหา เป็นวิธีที่เหมาะสมกับการอบรมวิชาชีพเฉพาะอย่าง มักใช้เวลาหลาย ๆ วัน ผู้เข้าอบรมสามารถแสดงความคิดเห็นได้ แต่อาจใช้เวลามากเพื่อให้ได้ผลอย่างจริงจัง ซึ่งเดวิด คิตพจน์ (2540) ได้ศึกษาพบว่า การพัฒนาอาจารย์ด้านการประชุมเชิงปฏิบัติการมีปัญหา กล่าวคือ อาจารย์ที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกันจะมีปัญหาในด้านการประชุมเชิงปฏิบัติการต่างกัน

9. การปฐมนิเทศ เป็นการแนะนำให้รู้จักกฎ ระเบียบ การปฏิบัติงานในหน้าที่ นโยบายของหน่วยงานความรู้เกี่ยวกับหน่วยงาน สิทธิหน้าที่และสวัสดิการที่จะได้รับ เจือปนในการจ้างงาน การปฐมนิเทศจะช่วยให้ผู้รับการปฐมนิเทศรู้จักคุ้นเคยกับหน่วยงาน รู้เรื่องราวขององค์กรด้วยความรวดเร็วในระยะเวลาสั้น ๆ เกิดความเชื่อมั่นในการทำงาน รวมทั้งมีขวัญและกำลังใจสูงขึ้น การปฐมนิเทศจะจัดเมื่อมีบุคลากรเข้าใหม่จำนวนมาก โดยจัดอย่างเป็นทางการ ระยะเวลาที่จัดระหว่าง 2 – 4 วัน แต่ถ้ามีบุคลากรเข้าใหม่จำนวนน้อย อาจมอบหมายให้หัวหน้าเป็นผู้ทำการปฐมนิเทศได้ ศจี อนันต์นพคุณ (2534) ได้ศึกษาการปฏิบัติงานการพัฒนาอาจารย์ของวิทยาลัยพยาบาลพบว่า การปฐมนิเทศเป็นกิจกรรมสำคัญจึงควรจัดให้มีการปฐมนิเทศโดยถือเป็นสาระสำคัญ และควรมีคู่มือการปฐมนิเทศด้วย

10. การประชุมทางวิชาการ จัดเพื่ออบรมทางวิชาการของสถาบัน มหาวิทยาลัยหรือสถาบันการศึกษา ผู้เข้าร่วมประชุมมักเป็นผู้ที่มีความรู้ความเชี่ยวชาญ มีความสามารถในทางวิชาการหรือประกอบอาชีพด้านนั้น ๆ อยู่ เป็นการประชุมเป็นสาขาวิชาเพื่อแลกเปลี่ยนความรู้เทคนิคใหม่ ๆ ในสาขานั้นแก่ผู้เข้าร่วมประชุม และจะมีผลการวิจัยศึกษาค้นคว้าใหม่ ๆ มานำเสนอเป็นส่วนใหญ่ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของชานนท์ บุรี (2535) ที่พบว่า ควรส่งเสริมการพัฒนาอาจารย์ให้ทันกับความต้องการเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการเรียนการสอน โดยการสนับสนุนให้อาจารย์เข้าร่วมประชุมทางวิชาการเพื่อนำความรู้มาปรับหลักสูตรแต่ละวิชาให้ทันสมัยและมีประสิทธิภาพทันกับความต้องการของตลาดแรงงาน

11. การประชุมระดับหัวหน้างาน เป็นการประชุมอบรมเฉพาะระดับหัวหน้า เช่น หัวหน้ากลุ่ม หัวหน้าแผนก หัวหน้ากอง หรือผู้แทน เพื่อถกแถลงปรึกษาหรือเพื่อแก้ไขปัญหาต่าง ๆ อภิปรายแลกเปลี่ยนวิธีการทำงานที่เกิดขึ้นระหว่างกลุ่มต่าง ๆ ที่ได้เชิญเข้าประชุมหรือ

รับทราบนโยบาย วัตถุประสงค์ ที่อาจมีการเปลี่ยนแปลง เพื่อให้หัวหน้าเหล่านี้กลับไป
ดำเนินการหรือชี้แจงต่อผู้ใต้บังคับบัญชา

นอกจากนี้ยังมีกิจกรรมอื่น ๆ ที่ไม่ใช่รูปแบบของการจัดประชุม ฝึกอบรม หรือสอนงาน
กิจกรรมเหล่านี้ ได้แก่ (นิวัติ ฌัมคณิสสรณ์. 2538 : 49)

1. การเผยแพร่ข่าวสารทางวิชาการ ถือเป็นวิธีการพัฒนาอาจารย์อย่างหนึ่ง สามารถทำ
ในลักษณะของการนำข่าวสารภายในองค์กรมาเผยแพร่ไปยังภายนอกองค์กร หรืออาจจะ
เผยแพร่ภายในองค์กร โดยอาจจัดในรูปแบบต่าง ๆ คือ

1.1 ห้องสมุด เป็นการจัดบริการด้านการศึกษาค้นคว้าเพื่อประโยชน์แก่อุศลแก่
บุคลากรในองค์กร นอกจากจะเป็นการใช้เวลาว่างให้เป็นประโยชน์แล้วยังช่วยให้บุคลากรได้
รับทราบเรื่องราวข่าวสารที่น่าสนใจด้วย

1.2 จัดทำเอกสารทางวิชาการต่าง ๆ เช่น การสรุปย่อข่าว การเผยแพร่งานวิจัย
จัดทำจุลสาร วารสารที่เน้นการให้ความรู้หรือหลักการทางการศึกษา

2. การอนุญาตให้ไปศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น จัดเป็นการพัฒนาอาจารย์ประเภทหนึ่ง
ช่วยให้บุคลากรมีความรู้ความเข้าใจและเชี่ยวชาญในวิชาชีพมากขึ้น รวมทั้งมีความมั่นใจใน
ตนเองและมีโอกาสเลื่อนฐานะสูงขึ้นซึ่ง นิโรจน์ ไทยทอง (2535) ได้ศึกษาพบว่า อาจารย์ผู้สอน
ที่มีประสบการณ์ 1 – 10 ปี และ 21 ปีขึ้นไป มีความต้องการตรงกันคือ ต้องการศึกษาต่อ
เต็มเวลา โดยได้รับการเลื่อนขั้นเงินเดือนพิเศษหลังจากสำเร็จการศึกษา และอาจารย์ผู้สอนที่มี
ประสบการณ์ 11 – 20 ปี มีความต้องการศึกษาต่อภายในประเทศมากที่สุด

3. การให้ลาไปเพิ่มพูนความรู้ อาจารย์ที่ทำงานมาแล้ว 6 ปี จะได้รับสิทธิในการลาไป
เพิ่มพูนความรู้ภายในประเทศได้ 12 เดือน โดยได้รับเงินเดือนเต็ม ตำราที่เขียนและงานวิจัยที่
ทำยังสามารถใช้เป็นผลงานทางวิชาการหรือขอรับรางวัลและส่งเข้าประกวดได้ การอนุญาตให้
ลาประเภทนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อให้อาจารย์ได้มีโอกาสทำการศึกษาหรือการวิจัยที่เกี่ยวข้องกับ
การเรียนการสอน เพื่อให้ออกไปหาประสบการณ์ และทำความคุ้นเคยกับพัฒนาการใหม่ ๆ

การพัฒนาอาจารย์ด้านการวิจัย

การพัฒนาอาจารย์ด้านการวิจัย หมายถึง ความพยายามของหน่วยงานหรือสถาบัน
การศึกษาในการปรับปรุงความสามารถของอาจารย์ให้มีความรู้ทักษะและทัศนคติที่ถูกต้อง เพื่อ
ให้สามารถปฏิบัติภารกิจตามบทบาทหน้าที่ของอาจารย์ให้ดีขึ้น รวมถึงการส่งเสริมให้อาจารย์มี
ความสามารถสูงขึ้น และรับผิดชอบภารกิจในอนาคตได้ สมใจ จิตพิทักษ์ (2532 : 153 – 158)
ได้ศึกษาปัจจัยในการผลิตงานวิจัยและการพัฒนาอาจารย์ด้านการวิจัยของอาจารย์ในสถาบัน
อุดมศึกษาพบว่า ควรให้การสนับสนุนและดำเนินการดังนี้

1. เสริมสร้างความรู้ ทักษะ และประสบการณ์ที่เกี่ยวข้องกับการวิจัย โดยการจัดอบรมให้
ความรู้แก่อาจารย์ด้านการวิจัย ฝึกอบรมความรู้ทางสถิติที่ใช้ในการวิจัยแต่ละประเภท ฝึกอบรม

การใช้คอมพิวเตอร์ จัดอบรมเชิงปฏิบัติการในการเขียนเค้าโครงการวิจัย และจัดให้อาจารย์ที่มีประสบการณ์เป็นที่ปรึกษาแก่นักวิจัยใหม่

2. สร้างทัศนคติ ค่านิยม และจิตสำนึกเกี่ยวกับการวิจัย โดยการกระตุ้นความสำคัญว่า การวิจัยเป็นภาระหน้าที่ของอาจารย์

3. สนับสนุนด้านปัจจัย ได้แก่ ให้ความสะดวกในการใช้อาคารสถานที่ทำวิจัย ลดชั่วโมงการสอนให้น้อยลง เป็นต้น

4. สนับสนุนด้านการเงิน โดยการหาแหล่งเงินทุนสนับสนุนให้มากขึ้นและทั่วถึง

5. สนับสนุนด้านเครื่องมือ อุปกรณ์ เอกสาร วารสารที่ใช้ในการวิจัย

6. ควรมีสิ่งจูงใจ ได้แก่ รางวัล และผลตอบแทน

7. ส่งเสริมและเผยแพร่ผลงานวิจัยอย่างต่อเนื่องและเป็นระบบ

8. จัดสัมมนาทางวิชาการเพื่อเผยแพร่ผลงานวิจัย

การให้การสนับสนุนการทำวิจัยของอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษา ถือเป็นภารกิจหนึ่งจะต้องดำเนินการอย่างจริงจังและต่อเนื่อง เพื่อให้ได้องค์ความรู้ใหม่ที่ถูกต้อง

สุกัญญา โฉวไฉกุล (2543 : 15 – 17) ได้ให้ความเห็นว่า การพัฒนาอาจารย์ด้านการวิจัยในสถาบันอุดมศึกษาควรเริ่มตั้งแต่ผู้บริหารระดับสูงของมหาวิทยาลัย มีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกลด้านวิจัย ผลักดันให้มีการกำหนดนโยบาย และร่วมกันสร้างกลยุทธิ์ด้านการวิจัยโดยกำหนดเป็นนโยบายของมหาวิทยาลัยให้อาจารย์มีภารกิจทั้งด้านการสอนและการวิจัยควบคู่กันไป ในขณะที่เดียวกันมหาวิทยาลัยก็ควรสร้างบรรยากาศแห่งการวิจัยที่สนับสนุนให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ การค้นคว้า แสวงหาความรู้ใหม่ในหมู่คณาจารย์ของมหาวิทยาลัยอย่างสม่ำเสมอ ควรกระตุ้นให้อาจารย์ได้เกิดความตระหนักถึงความสำคัญของการวิจัย มีการสร้างแรงจูงใจและทัศนคติของการบริหารงานวิจัยโดยไม่มีการบังคับให้ต้องทำวิจัยโดยไม่สมัครใจ มหาวิทยาลัยควรให้การสนับสนุนในด้านต่าง ๆ เพื่อพัฒนาอาจารย์ด้านการวิจัยดังนี้

1. กลยุทธิ์ด้านตัวอาจารย์

1.1 ในการสรรหาอาจารย์ใหม่ ความสามารถด้านการวิจัยควรเป็นปัจจัยสำคัญในการพิจารณารับเข้า

1.2 ควรจะมีการสร้างวิธีการวิจัยให้อาจารย์ด้วยการให้การอบรมตามสาขาวิชาของอาจารย์

1.3 จัดตั้งอาศรมกัลยาณมิตรทางการวิจัย โดยมีอาจารย์นักวิจัยที่มีประสบการณ์เป็นกัลยาณมิตรคือ พร้อมทั้งจะให้คำแนะนำด้านแนวทางและกระบวนการวิจัยโดยให้แรงจูงใจด้านบวก เมื่ออาจารย์สมาชิกใหม่ของอาศรมมีความสามารถและประสบการณ์ด้านวิจัยมีความไฝรู้ก็จะเป็นกัลยาณมิตรสำหรับอาจารย์นักวิจัยใหม่ต่อไปได้ หรืออาจจะตั้งอาศรมเฉพาะสาขาวิชา ซึ่งประกอบด้วยนักวิจัยเก่าอาวุโส และนักวิจัยรุ่นใหม่ทำการวิจัยเป็นกลุ่ม การเรียนรู้ด้านวิธีการวิจัย และวิธีการจัดการด้านวิจัยจะเกิดขึ้นด้วยกลยุทธิ์นี้จะสร้างวัฒนธรรมวิจัยอาจารย์ให้

ต่อเนื่องและเพิ่มปริมาณอาจารย์นักวิจัยได้

2. กลยุทธ์การจัดสรรเงินทุนวิจัย

2.1 สถาบันอุดมศึกษาควรร่วมมือกับภาคเอกชนเพื่อสร้างงานวิจัยให้อาจารย์ โดยภาคอุตสาหกรรมและภาคเอกชนสนับสนุนเงินทุนอาจารย์ทำวิจัยเพื่อสร้างองค์ความรู้และนวัตกรรมใหม่ สู่ภาคอุตสาหกรรมและภาคเอกชนนั้น ๆ ผลงานวิจัยของอาจารย์ที่มีคุณภาพสามารถตอบปัญหาสังคมและสร้างนวัตกรรมของชาติได้ สถาบันอุดมศึกษาก็จะได้รับเงินทุนสนับสนุนเพิ่มมากขึ้น เป็นแรงจูงใจในการทำวิจัยของอาจารย์ต่อไป

2.2 สำหรับเงินทุนจากภาครัฐบาลและองค์กรต่าง ๆ สถาบันควรจัดสรรเงินทุนส่วนหนึ่งสำหรับอาจารย์นักวิจัยใหม่ เพื่อไม่ให้เกิดความเหลื่อมล้ำในการขอทุนระหว่างโครงการวิจัยของอาจารย์นักวิจัยอาวุโสและนักวิจัยรุ่นใหม่

2.3 สถาบันควรจัดทุนสนับสนุนอาศรมกัลยาณมิตรทางการวิจัย เพื่อให้สร้างบรรยากาศทางการวิจัยและเกิดการร่วมมือประสานงานระหว่างอาศรมทางกระบวนการวิจัยและอาศรมเฉพาะสาขาวิชาเพื่อสร้างองค์ความรู้เฉพาะทางให้ลุ่มลึกในที่สุด เป็นการสร้างเครือข่ายทางการวิจัย

2.4 จัดให้มีทุนสนับสนุนการวิจัยสำหรับนิสิตนักศึกษาระดับมหาบัณฑิตและดุษฎีบัณฑิต โดยจัดสรรทุนหลายรูปแบบเพื่อให้มีนิสิตนักศึกษามีทางเลือกรับทุนมากขึ้น ส่งเสริมให้ทำงานวิจัยที่สอดคล้องกับสภาพแวดล้อมของสังคมมากขึ้น

2.5 จัดให้มีเงินทุนสำหรับนักศึกษาที่ช่วยโครงการวิจัยของอาจารย์ เพื่อให้เกิดการถ่ายโยงการเรียนรู้ด้านการวิจัย และยังเป็นทุนสนับสนุนการทำวิจัยของอาจารย์ด้วย

3. กลยุทธ์การจัดการด้านวิจัย

3.1 จัดให้มีตำแหน่งผู้บริหารด้านการวิจัย เช่น รองอธิการบดีฝ่ายวิจัย รองคณบดีฝ่ายวิจัย หัวหน้าหน่วยวิจัย และกำหนดให้มีการทำแผนกลยุทธ์ด้านการวิจัยเพื่อให้มีบทบาทและรับผิดชอบด้านการวิจัยโดยตรง

3.2 จัดให้ภาระงานด้านวิจัยมีความสำคัญเท่ากับภาระงานด้านการสอน ส่งเสริมให้อาจารย์ใช้วิธีสอนเชิงวิจัย เพื่ออาจารย์จะได้ถ่ายทอดกระบวนการวิจัยสู่ผู้เรียน ทำให้ผู้เรียนมีทักษะกระบวนการวิจัย ส่งผลให้ผู้เรียนมีทักษะเกิดการคิดอย่างมีวิจารณญาณ และมีความใฝ่รู้ จากวิธีการนี้อาจารย์ยังต้องนำผลการวิจัยที่เกี่ยวข้องกับเรื่องที่เรียนมาสอนและอภิปรายกับผู้เรียนด้วย นอกจากนี้สถาบันควรจัดให้มีหลักสูตรที่เน้นการทำวิจัยให้มากขึ้น

3.3 จัดให้อาจารย์มีความสะดวกคล่องตัวในการทำวิจัยของตนเอง หรือวิจัยร่วมระหว่างสถาบันอุดมศึกษากับองค์กรต่าง ๆ ทั้งภาคเอกชนและภาครัฐบาล โดยให้ความสะดวกในระเบียบปฏิบัติ การจัดการด้านการเงิน ด้านกฎหมาย เป็นต้น

3.4 จัดให้มีการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ผลงานวิจัยของอาจารย์ที่มีคุณภาพในรูปแบบต่าง ๆ เช่น ลงวารสาร จัดมหกรรมการเสนอผลงานวิจัย ซึ่งนอกจากได้เผยแพร่ผลงานวิจัยแล้ว ยังเป็นการสร้างบรรยากาศด้านการวิจัยอีกด้วย และในที่สุดเป็นการสร้างค่านิยมด้านการวิจัยสำหรับอาจารย์

4 กลยุทธ์สิ่งเอื้ออำนวยความสะดวกในการวิจัย

4.5 สถาบันควรจัดสถานที่และอุปกรณ์ช่วยในการทำวิจัยสำหรับอาจารย์ เพื่อให้ความสะดวกในการค้นคว้าจากห้องสมุด และจากคอมพิวเตอร์ โดยสถาบันอาจจัดเก็บค่าสาธารณูปโภคต่าง ๆ ที่อาจใช้สำหรับโครงการวิจัยหรือจัดที่พักชั่วคราวระหว่างทำวิจัย

4.2 สถาบันจัดหน่วยงานเพื่อประสานงานระหว่างอาจารย์นักวิจัยและองค์กรผู้ให้ทำวิจัย เพื่ออาจารย์จะได้ใช้เวลาสำหรับงานวิจัยแทนที่ต้องใช้เวลากับงานเชิงธุรการ

การวิจัยเป็นหนึ่งในภารกิจหลักและเป็นภารกิจพื้นฐานที่ส่งเสริมภารกิจอื่น ๆ เป็นตัวบ่งชี้คุณภาพและความสามารถในการแข่งขันของสถาบัน ซึ่งส่งผลไปถึงการได้รับงบประมาณและการระดมทุนจากภาคเอกชนสู่สถาบันด้วย อาจารย์และนักวิชาการในสถาบันมีบทบาทสำคัญในการปฏิบัติการกิจด้านวิจัย ดังนั้นการส่งเสริมบทบาทดังกล่าวนี้จึงเป็นความสำคัญและความจำเป็นสำหรับสถาบันอุดมศึกษาในยุคปัจจุบัน

การพัฒนาอาจารย์ด้านการให้บริการทางวิชาการแก่สังคม

ในการพัฒนาการศึกษาระดับอุดมศึกษานั้น ภารกิจด้านการให้บริการทางวิชาการแก่สังคมมีความจำเป็นไม่ยิ่งหย่อนไปกว่าภารกิจด้านอื่น ๆ เพราะนอกจากจะเป็นการช่วยแก้ปัญหาของสังคมได้ตามความต้องการและความจำเป็นของสังคมแล้ว ยังจะช่วยสนับสนุนส่งเสริมให้การเรียนการสอนและการวิจัยเป็นไปอย่างตรงกับสภาพความเป็นจริงในสังคม จากการศึกษาของสมชาย วงศ์เกษม (2519 : 102) เกี่ยวกับงานด้านการบริการวิชาการแก่สังคมที่สถาบันอุดมศึกษาจัดทำอยู่พบว่ามีหลายกิจกรรมด้วยกัน คือ

1. การจัดทำหลักสูตรการศึกษาหรือหลักสูตรฝึกอบรมวิชาชีพที่ตรงตามความต้องการของชุมชน
2. จัดทำโครงการศึกษานอกโรงเรียน เป็นการจัดการศึกษาให้แก่ประชาชนทุกอาชีพทั่ววัย
3. จัดการประชุมทางวิชาการ การสัมมนา การอภิปราย โดยร่วมมือกับหน่วยงานของรัฐและเอกชน และให้ประชาชนทุกอาชีพเข้ามีส่วนร่วมด้วย
4. จัดนิทรรศการทางวิชาการ
5. เผยแพร่ความรู้โดยผ่านทางสื่อมวลชน ใช้ระบบโทรคมนาคมทางไกล
6. จัดทำเอกสารเผยแพร่ในรูปแบบที่อ่านง่าย
7. จัดรายการตอบปัญหาทางไปรษณีย์และทางวิทยุกระจายเสียง

8. จัดโครงการนำอาจารย์ นิสิต นักศึกษา ออกพัฒนาชนบท และเข้าไปมีส่วนร่วมในการพัฒนาบุคคลและสังคม

นอกจากนี้ประไพพิศ มงคลรัตน์ (2532 : 10 – 12) ได้กล่าวถึงรูปแบบของการให้บริการทางวิชาการแก่สังคมได้แก่ การจัดฝึกอบรม การจัดสัมมนา อภิปราย บรรยาย การเป็นวิทยากรให้แก่หน่วยงานราชการ และองค์การเอกชนทั่วไป การเป็นกรรมการและที่ปรึกษา คณะกรรมการในระดับต่าง ๆ ทั้งหน่วยงานราชการและหน่วยงานเอกชน ช่วยเหลือสมาคมต่าง ๆ ทางด้านวิชาการ การจัดทำหลักสูตรและตำราเรียนให้กับสถาบันการศึกษาอื่น ๆ บริการสอนภาษาต่างประเทศแก่บุคคลทั่วไป จัดแสดงนิทรรศการทางวิชาการ จัดทำวารสารทางวิชาการ เผยแพร่ศิลปะและวัฒนธรรม การจัดประชุมและสัมมนาทางวิชาการ เป็นต้น

6. การพัฒนาอาจารย์ของกองบัญชาการศึกษาศึกษา สำนักงานตำรวจแห่งชาติ

กองบัญชาการศึกษาศึกษา สำนักงานตำรวจแห่งชาติ ให้ความสำคัญกับการจัดกิจกรรมการพัฒนาอาจารย์เพื่อประสิทธิภาพการทำงานของอาจารย์อย่างมาก จึงเปิดโอกาสให้อาจารย์ทำผลงานทางวิชาการเพื่อขอปรับเลื่อนตำแหน่งโดยกำหนดจุดประสงค์ไว้ดังนี้ (สำนักงานตำรวจแห่งชาติ. 2537 : 1)

1. เพื่อเปิดโอกาสให้อาจารย์ในโรงเรียนตำรวจมีความเจริญก้าวหน้าตามสายงานวิชาการ และมีสถานภาพดีขึ้น
2. เพื่อเสริมสร้างและพัฒนาคุณภาพบุคลากรทางวิชาการให้เป็นผู้มีความรู้ความสามารถในการสอน มีทักษะ มีบุคลิกภาพและคุณธรรม เป็นแบบอย่างที่ดี
3. เพื่อเสริมสร้างและพัฒนางานวิชาการในโรงเรียนตำรวจสังกัดกองบัญชาการศึกษาศึกษา สำนักงานตำรวจแห่งชาติให้เป็นที่ยอมรับของสถาบันการศึกษาอื่น ๆ
4. เพื่อพัฒนาคุณภาพด้านเอกสารทางวิชาการให้เป็นที่ยอมรับ สามารถเผยแพร่อ้างอิงได้อย่างกว้างขวาง
5. เพื่อเสริมสร้างมาตรฐานและคุณภาพในการปฏิบัติงานของอาจารย์ให้เหมาะสมที่จะเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น

ความสำคัญของการพัฒนาอาจารย์โรงเรียนตำรวจสังกัดกองบัญชาการศึกษาศึกษา สำนักงานตำรวจแห่งชาติคือ เพื่อสร้างคุณภาพและความก้าวหน้าของอาจารย์ควบคู่กันไป นอกจากนี้คณะอนุกรรมการข้าราชการตำรวจเกี่ยวกับตำแหน่งได้มีมติในการประชุมเรื่องการวิเคราะห์และกำหนดตำแหน่งครู – อาจารย์ในโรงเรียนตำรวจครั้งที่ 10 / 2532 เมื่อวันที่ 17 เมษายน พ.ศ. 2532 และได้กำหนดหลักเกณฑ์ตำแหน่งสารวัตรทำหน้าที่อาจารย์ไว้ดังนี้ (สำนักงานตำรวจแห่งชาติ. 2537 : 4 – 7)

1. คุณสมบัติเฉพาะตำแหน่ง

1.1 ผู้ได้รับปริญญาตรีหรือเทียบเท่าจะต้องดำรงตำแหน่งรองสารวัตรและได้ปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งดังกล่าวมาแล้วไม่น้อยกว่า 4 ปี ผู้ที่ได้รับปริญญาโทหรือเทียบเท่าจะต้องดำรงตำแหน่งรองสารวัตรและได้ปฏิบัติหน้าที่ดังกล่าวมาแล้วไม่น้อยกว่า 2 ปี

สำหรับตำแหน่งรองสารวัตรที่ได้กำหนดให้มีระยะเวลาปีประสบการณ์นั้น ในระยะเวลาปีประสบการณ์ที่ผู้ใดมีอยู่ก่อนได้รับตำแหน่งรองสารวัตรทำหน้าที่อาจารย์ของกองกำกับการโรงเรียนพลตำรวจ ให้หักออกจากระยะเวลาข้างต้นได้ แต่ทั้งนี้จะต้องมีระยะเวลาอีกไม่น้อยกว่า 1 ปี จึงแต่งตั้งเป็นสารวัตรได้

ในกรณีที่รองสารวัตรผู้ใดได้รับวุฒิเพิ่มขึ้น ให้นับเวลาในการปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งก่อนได้รับวุฒิเพิ่มขึ้น และเวลาที่ได้ปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งรองสารวัตรหลังจากได้รับวุฒิเพิ่มขึ้นรวมกัน เพื่อขอแต่งตั้งสารวัตรได้ตามอัตราส่วนของระยะเวลาที่กำหนดไว้ในวรรคแรก

1.2 ได้ปฏิบัติหน้าที่สอนหรือช่วยสอนประจำวิชาใดวิชาหนึ่งที่กำหนดในหลักสูตรของโรงเรียนพลตำรวจ

2. มีความรู้ความสามารถด้านการสอนและด้านวิชาการอยู่ในเกณฑ์ดีโดยอาจประเมินจากคุณสมบัติดังต่อไปนี้

2.1 ความสามารถด้านการสอน เช่น

2.1.1 มีการวางแผนการสอนอย่างมีระบบเพื่อให้ผลการสอนเป็นไปตามจุดมุ่งหมายที่วางไว้

2.1.2 มีความสามารถในการสอนให้ผู้เรียนรู้จักคิด วิเคราะห์ วิจัยในวิชาที่สอน

2.1.3 มีความสามารถในการใช้เทคนิค วิธีสอนต่าง ๆ เพื่อให้ผู้เรียนเกิดความสนใจและติดตามการสอนตลอดเวลา

2.1.4 มีความสามารถชี้ให้ผู้เรียนมองเห็นความสัมพันธ์ของวิชาที่เรียนกับวิชาอื่นที่เกี่ยวข้อง

2.1.5 มีความสามารถแนะนำให้ผู้เรียนรู้จักแหล่งข้อมูลที่ค้นคว้าศึกษาเพิ่มเติม

2.1.6 มีความสามารถจัดให้ผู้เรียนแสดงความคิดเห็นและแลกเปลี่ยน

ประสบการณ์ตามความเหมาะสม

2.1.7 มีความสามารถในการใช้สื่อการสอนและอุปกรณ์ช่วยสอนที่เหมาะสมเป็นอย่างดี

2.1.8 มีความสามารถในการประเมินความรู้ความเข้าใจของผู้เรียนในวิชาที่สอน

2.1.9 มีความสามารถอื่นที่เกี่ยวข้องกับการสอน

2.2 ความสามารถด้านวิชาการ เช่น

2.2.1 มีความรู้ในเรื่องเนื้อหาวิชาการและประสบการณ์ในวิชาที่ทำการสอนเป็นอย่างดี

2.2.2 มีความสนใจติดตามความเจริญก้าวหน้าทางวิชาการในสาขาวิชาที่ทำการสอน เพื่อเพิ่มพูนความรู้ใหม่

2.2.3 มีการสร้างสรรค์ผลงานทางวิชาการในสาขาวิชาที่ทำการสอนอยู่เสมอ

2.2.4 มีความสามารถอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับงานด้านวิชาการ

3. มีความสามารถและความรับผิดชอบในการปฏิบัติหน้าที่อื่น ๆ นอกเหนือจากงานสอนอยู่ในเกณฑ์ดี เช่น การเป็นอาจารย์ที่ปรึกษา การให้บริการทางวิชาการ การทะนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม หรือการให้บริการด้านอื่น ๆ

4. มีคุณธรรมและความรับผิดชอบต่อการปฏิบัติงานในการสอนอยู่ในเกณฑ์ดี โดยอาจประเมินจากคุณสมบัติดังต่อไปนี้

4.1 มีความเมตตากรุณา ปราศจากอคติต่อผู้เรียน

4.2 มีความอดทนต่อพฤติกรรมของผู้เรียน ซึ่งไม่รู้ ไม่เข้าใจ หรือติดตามเนื้อหาไม่ทัน

4.3 มีความเต็มใจในการถ่ายทอดความรู้ให้กับผู้เรียนอย่างเต็มความสามารถและเต็มเวลา

4.4 มีความประพฤติและปฏิบัติตนให้เป็นที่ยอมรับนับถือของผู้เรียนทั้งในเวลาและนอกเวลา

4.5 ปฏิบัติงานสอนตรงต่อเวลา และสอนชัดเจนให้ผู้เรียนในกรณีที่ขาดการสอน

4.6 มีการแสดงออกซึ่งความสำนึกต่อสังคมที่เกี่ยวข้องกับวิชาที่ตนสอน และชี้แนะแนวทางในการปรับปรุงแก้ไข

4.7 ส่งเสริมให้ผู้เรียนรู้จักมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ สำนึก และมีความรับผิดชอบที่จะช่วยเหลือสังคมต่อไป

4.8 เสียสละและอุทิศเวลาให้กับงานที่รับมอบหมายและงานบริการอื่น ๆ

4.9 มีมนุษยสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน

สาระสำคัญของหลักเกณฑ์ตำแหน่งสารวัตรทำหน้าที่อาจารย์ตามที่คณะอนุกรรมการข้าราชการตำรวจเกี่ยวกับตำแหน่งกำหนดนั้น ครอบคลุมการจัดกิจกรรมการพัฒนาอาจารย์ทั้ง 3 ด้าน คือ ด้านการสอน ด้านการวิจัย และด้านการให้บริการทางวิชาการแก่สังคม นอกจากนี้ยังกำหนดคุณลักษณะทางจริยธรรม คุณธรรมของอาจารย์และคุณสมบัติของอาจารย์ควบคู่ไปด้วย ขณะเดียวกันกองบัญชาการโรงเรียนนายร้อยตำรวจ สำนักงานตำรวจแห่งชาติ (2541 : 16 – 18) ได้กำหนดมาตรฐานด้านอาจารย์ไว้ ดังนี้

เกณฑ์การสรรหาอาจารย์ มีแนวทางและวิธีการรับอาจารย์ที่มีประสิทธิภาพ ตัวชี้วัดในเรื่องการสรรหาอาจารย์ ได้แก่

1. คณะกรรมการสรรหาอาจารย์ อาจารย์พิเศษ
2. การระบุคุณสมบัติ คุณสมบัติ และคุณลักษณะเฉพาะของอาจารย์
3. การปฐมนิเทศอาจารย์ใหม่

เกณฑ์ภาระงานของอาจารย์มีการกำหนดภาระงานของอาจารย์ที่ต้องรับผิดชอบในงานต่าง ๆ ชัดเจน ตัวชี้วัดในเรื่องภาระงานของอาจารย์ ได้แก่

1. ภาระงานของอาจารย์ต่อสัปดาห์
2. มาตรฐานภาระงานแต่ละอย่าง
3. การสอน การฝึกประสบการณ์วิชาชีพ
4. การวิจัยและสร้างสรรค์ผลงานวิชาการ
5. การบริหารและบริการทางวิชาการ
6. การทะนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม

เกณฑ์การพัฒนาอาจารย์มีการพัฒนาอาจารย์ให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ตัวชี้วัดเรื่องการพัฒนาอาจารย์ ได้แก่

1. แผนงานพัฒนาอาจารย์ที่เน้น
 - 1.1 การปฏิบัติงานในหน้าที่
 - 1.2 การศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น
 - 1.3 การเสนอผลงานเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ
2. ผลงานทางวิชาการของอาจารย์
 - 2.1 บทความทางวิชาการหรืองานที่เทียบเท่าอย่างน้อยปีละ 1 เรื่อง
 - 2.2 เอกสารประกอบการสอนในรายวิชาอย่างน้อย 1 รายวิชาต่อ 2 ปี
 - 2.3 ตำราหรือผลงานวิจัยหรือสิ่งประดิษฐ์อย่างน้อย 1 เรื่องต่อ 5 ปี
3. การเข้าร่วมฝึกอบรมหรือเข้าร่วมประชุมทางวิชาการหรือศึกษาดูงานหรือเสนอ

ผลงานทางวิชาการของอาจารย์อย่างน้อย 1 ครั้งต่อปี

เกณฑ์การประเมินอาจารย์มีการประเมินอาจารย์เพื่อพัฒนาอาจารย์อย่างต่อเนื่อง ตัวชี้วัดในเรื่องการประเมินอาจารย์ ได้แก่

1. การประเมินการสอน
 - 1.1 การประเมินผลโดยตนเอง
 - 1.2 การประเมินผลโดยนักศึกษา
 - 1.3 การประเมินผลโดยผู้บริหารหรือกัลยาณมิตรทางวิชาการ
2. การประเมินผลการทำงานในหน้าที่อื่น ๆ ของอาจารย์ เช่น งานถ่ายทอด

เทคโนโลยี งานทะนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม ผลงานสะสมของอาจารย์ เป็นต้น

มาตรฐานอาจารย์ของกองบัญชาการโรงเรียนนายร้อยตำรวจ สำนักงานตำรวจแห่งชาติ มีสาระสำคัญครอบคลุมการสรรหาอาจารย์ ภาระงานของอาจารย์ การพัฒนาอาจารย์ การประเมินอาจารย์ที่กำหนดเกณฑ์มาตรฐานและตัวชี้วัดเพื่อบ่งชี้คุณภาพที่มีมาตรฐานเป็นที่น่าเชื่อถือ เชื่อมั่นในด้านการจัดการเรียนการสอนของสถาบันไว้ อย่างไรก็ตามคุณภาพที่มีมาตรฐานเป็นที่ยอมรับของอาจารย์ กองบัญชาการศึกษา สำนักงานตำรวจแห่งชาติควรกำหนดองค์ประกอบที่ถือเป็นมาตรฐาน รวมทั้งเป็นปัจจัยต่าง ๆ ในแต่ละองค์ประกอบด้วย โดยเฉพาะเกณฑ์ที่ถือเป็นตัวชี้วัดคุณภาพมาตรฐานอาจารย์จะครอบคลุมเรื่อง การสรรหาอาจารย์ คุณสมบัติของอาจารย์ ภารกิจของอาจารย์ ภาระงานของอาจารย์ และจำนวนสัดส่วนอาจารย์ต่อผู้เรียน การพัฒนาอาจารย์ การประเมินผลการปฏิบัติงานของอาจารย์ การประเมินคุณภาพและผลงานทางวิชาการของอาจารย์ มาตรฐานตำแหน่งทางวิชาการของอาจารย์ ซึ่งสามารถเทียบได้กับสถาบันอุดมศึกษาอื่น ๆ ในปัจจุบันไม่จำกัดเฉพาะการประเมินผลงานทางวิชาการเท่านั้น

7. เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

สุวรรณ วังโสภณ (2541 : บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่องการศึกษากระบวนการพัฒนาอาจารย์ คณะครุศาสตร์ และคณะศึกษาศาสตร์ ในสังกัดทบวงมหาวิทยาลัย ผลการวิจัยพบว่า คณะครุศาสตร์สังกัดทบวงมหาวิทยาลัยมีการพัฒนาอาจารย์ตามกระบวนการพัฒนาอาจารย์ทั้ง 4 ขั้นตอน คือ ในขั้นหาความจำเป็นเพื่อการพัฒนาอาจารย์ มีการกำหนดนโยบายการพัฒนาอาจารย์ กำหนดจุดมุ่งหมายในการหาความจำเป็นในการพัฒนาอาจารย์ มีการศึกษาและรวบรวมข้อมูล มีการวิเคราะห์ข้อมูลและกำหนดความจำเป็นในการพัฒนา ในขั้นวางแผนพัฒนาอาจารย์มีการกำหนดวัตถุประสงค์และจุดมุ่งหมาย กำหนดวิธีการพัฒนาอาจารย์ การวางแผนในระยะปี จุดมุ่งหมายเพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถและทักษะในการปฏิบัติงานของอาจารย์ รู้จักใช้เทคโนโลยีใหม่ ๆ ในขั้นปฏิบัติตามแผนพัฒนาอาจารย์ใช้เทคนิควิธีการพัฒนาแบบกลุ่มและเป็นรายบุคคล ในขั้นประเมินผลการพัฒนาอาจารย์มีการประเมินผลการพัฒนาเพื่อนำผลการประเมินไปปรับปรุงแผนงาน หรือโครงการพัฒนาอาจารย์ที่จะดำเนินในครั้งต่อไป จากผลการสอบถามหัวหน้าภาควิชาเกี่ยวกับขั้นตอนการพัฒนาอาจารย์ทั้ง 4 ด้าน ปรากฏว่า มีการปฏิบัติมาก อยู่ 1 ด้าน คือ ด้านการหาความจำเป็นในการพัฒนาอาจารย์ อีก 3 ด้านที่เหลือมีการปฏิบัติน้อยทั้งหมด ปัญหาในการพัฒนาอาจารย์ตามกระบวนการพัฒนาอาจารย์ได้แก่ การขาดเงินงบประมาณ อาจารย์ในแต่ละภาควิชาไม่ได้มีส่วนร่วมในการจัดทำแผนงาน ขาดผู้ชำนาญการในการทำแผนการพัฒนาอาจารย์ การติดตามประเมินผลไม่สามารถบอกได้ว่าองค์การบรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ และปัญหาที่เกิดขึ้นทุกขั้นตอนจากความคิดเห็นของหัวหน้าภาควิชาว่า มีอยู่ในระดับน้อยทุกด้าน

นฤมล ชันสัมฤทธิ์ (2542 : บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่องแนวทางเกี่ยวกับการพัฒนาอาจารย์ในวิทยาลัยนาฏศิลป์ ผลการวิจัยพบว่า สภาพปัจจุบันปัญหา อุปสรรคในการพัฒนา

อาจารย์วิทยาลัยนาฏศิลป์อันดับแรกคือ ปัญหาด้านเศรษฐกิจในปัจจุบัน ส่งผลกระทบต่อการพัฒนาอาจารย์อยู่ในระดับมาก รองลงมาคือ ภาระงานสอนและงานพิเศษอื่น ๆ มีมาก ทำให้อาจารย์ไม่มีเวลาในการเข้าร่วมกิจกรรมเพื่อพัฒนาตนเอง นอกจากนี้อาจารย์ให้ความร่วมมือในกิจกรรมการพัฒนาอาจารย์ที่วิทยาลัยจัดขึ้นอยู่ในระดับปานกลาง ในด้านความต้องการพัฒนาอาจารย์พบว่า อาจารย์วิทยาลัยนาฏศิลป์ส่วนใหญ่มีความต้องการพัฒนาด้านเนื้อหาวิชาที่สอนอยู่ในระดับมาก รองลงมาคือ ด้านบุคลิกภาพและมนุษยสัมพันธ์ตามลำดับ แนวทางที่อาจารย์ต้องการพัฒนา คือ การศึกษาต่อในประเทศ รองลงมาคือ การจัดระบบอาจารย์ที่มีประสบการณ์ มีความรู้ ความชำนาญ มาให้คำปรึกษาแนะนำ และอันดับสุดท้ายคือ การจัดสิ่งแวดล้อมภายในวิทยาลัยให้มีบรรยากาศทางวิชาการ ส่วนแนวทางในการพัฒนาอาจารย์คือ วิทยาลัยนาฏศิลป์ทั้ง 12 แห่ง ควรมีหน่วยหรือมีศูนย์พัฒนาอาจารย์ มีบทบาทหน้าที่ในการพัฒนาคุณภาพของคณาจารย์และคุณภาพของงานทั้งด้านวิชาการและวิชาชีพ กิจกรรมที่ควรจัดอย่างสม่ำเสมอทุกปีได้แก่ การจัดสัมมนาทางวิชาการ การฝึกอบรม การประชุมเชิงปฏิบัติการ และการทำประกันคุณภาพการเรียนการสอน เป็นต้น ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยคือ ผู้บริหารควรสนับสนุนให้มีการตั้งหน่วยหรือศูนย์พัฒนาอาจารย์วิทยาลัยนาฏศิลป์ทั้ง 12 แห่ง มีการจัดการะงานด้านบริการชุมชนให้มีปริมาณที่พอเหมาะ ปรับปรุงสภาพแวดล้อมของวิทยาลัยให้มีบรรยากาศทางวิชาการ นอกจากนี้ผู้บริหารควรจัดผู้เชี่ยวชาญและผู้มีประสบการณ์ในทุกสาขามาถ่ายทอดความรู้ ความชำนาญแก่คณาจารย์ของทุกวิทยาลัย ประการสำคัญวิทยาลัยควรจัดกิจกรรมประชาสัมพันธ์ระหว่างครูอาจารย์วิชาสามัญและวิชาชีพ (ศิลปะ) ให้มีโอกาสร่วมงานร่วมกิจกรรมเพื่อการเรียนรู้วิชาการใหม่ ๆ และเกิดความสามัคคีในการทำงานร่วมกัน

ซูใจ เอี้ยวอักษร (2543 : บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง กิจกรรมการพัฒนาอาจารย์ของสถาบันเทคโนโลยีราชมงคล วิทยาเขตส่วนกลางตามทัศนะของผู้บริหารและอาจารย์ผลการวิจัยพบว่า

1. ผู้บริหารและอาจารย์มีทัศนะต่อกิจกรรมการพัฒนาอาจารย์ของสถาบันเทคโนโลยีราชมงคล วิทยาเขตส่วนกลาง โดยรวมทุกด้านและแต่ละด้านว่ามีความเหมาะสมอยู่ในระดับปานกลาง ยกเว้นด้านการวิจัยที่อาจารย์มีทัศนะว่ามีความเหมาะสมระดับน้อย
2. ผู้บริหารที่มีวุฒิการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรีและปริญญาตรี มีทัศนะต่อกิจกรรมพัฒนาอาจารย์ของสถาบันเทคโนโลยีราชมงคล วิทยาเขตส่วนกลาง โดยรวมและในแต่ละด้านไม่แตกต่างกัน อาจารย์ที่มีวุฒิการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรีและปริญญาตรี มีทัศนะต่อกิจกรรมการพัฒนาอาจารย์โดยรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านการวิจัยแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านการสอนและด้านการบริการทางวิชาการแก่สังคมไม่แตกต่างกัน

3. ผู้บริหารที่มีประสบการณ์การสอน 5 – 15 ปี, 16 – 20 ปี และ 21 ปีขึ้นไป มีทักษะต่อกิจกรรมการพัฒนาอาจารย์ของสถาบันเทคโนโลยีราชมงคลวิทยาเขตส่วนกลางโดยรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ผู้บริหารที่มีประสบการณ์การสอน 5 – 15 ปี และ 21 ปีขึ้นไป มีทักษะต่อกิจกรรมการพัฒนาอาจารย์ด้านการให้บริการทางวิชาการแก่สังคม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และอาจารย์ที่มีประสบการณ์การสอนต่ำกว่า 5 ปี, 5 – 15 ปี, 16 – 20 ปี และ 21 ปีขึ้นไป มีทักษะต่อกิจกรรมการพัฒนาอาจารย์ของสถาบันเทคโนโลยีราชมงคล วิทยาเขตส่วนกลาง โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อาจารย์ที่มีประสบการณ์การสอน 5 – 15 ปี และ 21 ปีขึ้นไป มีทักษะต่อกิจกรรมพัฒนาอาจารย์ด้านการวิจัยและด้านการให้บริการทางวิชาการแก่สังคมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

อิสเรศ พิพัฒน์มงคลพร (2542 : บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง รูปแบบการพัฒนาอาจารย์ในมหาวิทยาลัยขอนแก่นพบว่า รูปแบบการพัฒนาอาจารย์ในมหาวิทยาลัยขอนแก่นที่ผู้เชี่ยวชาญเห็นว่าเหมาะสมสอดคล้องกัน และอาจารย์เห็นว่าสามารถนำไปปฏิบัติได้ ประกอบด้วยองค์ประกอบสำคัญ 3 ประการคือ

1. โครงการและกิจกรรมพัฒนาอาจารย์ ปรัชญาและความมุ่งหมาย ควรเน้นให้อาจารย์ตระหนักถึงความจำเป็นในการทำงานร่วมกัน การพัฒนาศักยภาพของตนเองเพื่อการปฏิบัติภารกิจด้านการสอน การวิจัย การสร้างผลงานทางวิชาการโดยอาศัยความสามารถทางภาษาและเทคโนโลยีใหม่ ๆ เนื้อหาในการพัฒนาอาจารย์เน้นความรู้เกี่ยวกับการสอน การวิจัย การให้บริการชุมชน การอนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรม การใช้เทคโนโลยีใหม่ ๆ การอุดมศึกษา และความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับมหาวิทยาลัยขอนแก่น กิจกรรมพัฒนาอาจารย์ควรเน้นการพัฒนาจริยธรรมควบคู่กับการให้ความรู้ใหม่ ๆ ที่ได้จากการวิจัยโดยวิทยากรผู้เชี่ยวชาญเฉพาะทาง โดยใช้สถานที่ภายในมหาวิทยาลัยและขอการสนับสนุนทางการเงินจากมหาวิทยาลัย

2. การพัฒนาหน่วยงานและหน่วยงานสนับสนุน ควรมีนโยบายที่ชัดเจนสามารถปฏิบัติได้จริง ทันต่อเหตุการณ์ กำหนดเป็นลายลักษณ์อักษรโดยอาจารย์และผู้บริหาร ห้องสมุดควรเน้นด้านจำนวน ความทันสมัย ระบบการสืบค้นข้อมูลที่กว้างขวางรวดเร็ว การสื่อสารภายในมหาวิทยาลัยเน้นรายละเอียด ความชัดเจน และการเพิ่มความหลากหลายของช่องทางในการสื่อสาร การบริหารมหาวิทยาลัย คณะ และภาควิชาควรเน้นความร่วมมือ แลกเปลี่ยนความรู้กับสถาบันอุดมศึกษาอื่น ๆ ระบบเสริมสร้างกำลังใจควรเน้นการให้รางวัลแก่อาจารย์ที่ปฏิบัติภารกิจดีเด่น การพิจารณาความดีความชอบควรเน้นความรับผิดชอบในภารกิจของอาจารย์ในมหาวิทยาลัย การเขียน การพิมพ์เอกสารทางวิชาการ การสร้างชื่อเสียง การงานใหม่ ๆ อาคารสถานที่ควรเน้นความสวยงาม ความสะดวกสบาย และจำนวนเพียงพอต่อความต้องการของอาจารย์ การบริการควรเน้นความรวดเร็วในการบริการเครื่องโสตทัศนูปกรณ์ สนับสนุนการจัดประชุมทางวิชาการหรือการสัมมนาในระดับประเทศ

3. การดำเนินงานของหน่วยส่งเสริมประสิทธิภาพการเรียนการสอน การบริหาร หน่วยงานควรเป็นหน่วยงานกลางโดยมีอาจารย์จากคณะต่าง ๆ เป็นกรรมการดำเนินงาน แนวทางในการดำเนินงานควรกำหนดนโยบายให้ชัดเจน มีการจัดทำแผนพัฒนาอาจารย์ระยะ ยาว (5 ปี) จัดกิจกรรมตามความต้องการของอาจารย์ และจัดหางบประมาณในการจัดกิจกรรม จากแหล่งอื่น ๆ จัดพิมพ์เอกสารเผยแพร่ความรู้ข่าวสาร รวบรวมเอกสารสื่อต่าง ๆ ทางด้าน การเรียนการสอน คิดค้นเทคโนโลยี วิธีสอน ให้คำปรึกษา และศึกษาวิจัยเกี่ยวกับการเรียน การสอน การประเมินผลการสอน การสรรหาคณะกรรมการของหน่วยส่งเสริมประสิทธิภาพ การเรียนการสอน การสอนเน้นการสรรหาจากผู้ทรงคุณวุฒิทางด้านการเรียนการสอนทั้งภายใน และภายนอกมหาวิทยาลัย

การพัฒนาอาจารย์ให้มีคุณภาพตามมาตรฐานเป็นที่ยอมรับ จะต้องจัดกิจกรรมพัฒนา อาจารย์อย่างถูกต้องเหมาะสม สอดคล้องกับเกณฑ์มาตรฐานและตัวชี้วัดตามหลักสากล และ ตามที่กฎหมายกำหนด เพื่อเป็นการเตรียมพร้อมในการเข้าสู่มาตรฐานที่จะนำไปสู่การประกัน คุณภาพทางการศึกษาเทียบเท่ากับสถาบันอุดมศึกษาทั่ว ๆ ไป เพราะการพัฒนาอาจารย์ นอกจากจะเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติหน้าที่ตามบทบาทของอาจารย์ทั้งด้าน การสอน การวิจัย และการให้บริการทางวิชาการแก่สังคมแล้ว ยังเป็นการเพิ่มความเป็นเลิศ ทางวิชาการแก่สถาบันการศึกษาอีกด้วย

ดังนั้นผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาความคิดเห็นของผู้บริหารและอาจารย์ต่อการจัด กิจกรรมพัฒนาอาจารย์โรงเรียนตำรวจ สังกัดกองบัญชาการศึกษา สำนักงานตำรวจแห่งชาติ เพื่อให้ได้ข้อมูลอันจะเป็นประโยชน์ต่อการจัดกิจกรรมพัฒนาอาจารย์ให้มีประสิทธิภาพต่อไป

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาครั้งนี้เป็นการศึกษาความคิดเห็นของผู้บริหารและอาจารย์ ต่อการจัดกิจกรรมการพัฒนาอาจารย์ในโรงเรียนตำรวจ สังกัดกองบัญชาการศึกษา สำนักงานตำรวจแห่งชาติ ซึ่งผู้วิจัยดำเนินการศึกษาค้นคว้าตามขั้นตอนต่อไปนี้

1. การกำหนดประชากร และเลือกกลุ่มตัวอย่าง
2. การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า
3. การเก็บรวบรวมข้อมูล
4. การจัดกระทำและการวิเคราะห์ข้อมูล
5. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การกำหนดประชากรและการเลือกกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ ผู้บริหารและอาจารย์ของโรงเรียนตำรวจ สังกัดกองบัญชาการศึกษา สำนักงานตำรวจแห่งชาติ ได้แก่ โรงเรียนตำรวจนครบาล, โรงเรียนตำรวจภูธร 1, โรงเรียนตำรวจภูธร 2, โรงเรียนตำรวจภูธร 3, โรงเรียนตำรวจภูธร 4, โรงเรียนตำรวจภูธร 5, โรงเรียนตำรวจภูธร 6, โรงเรียนตำรวจภูธร 7, โรงเรียนตำรวจภูธร 8 และโรงเรียนตำรวจภูธร 9 ในปีการศึกษา 2545 จำนวน 160 คน จำแนกเป็น ผู้บริหาร 40 คน และอาจารย์ 120 คน

กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ประชากรทั้งหมด ซึ่งได้แก่ ผู้บริหารและอาจารย์ของโรงเรียนตำรวจสังกัดกองบัญชาการศึกษา สำนักงานตำรวจแห่งชาติ 10 โรงเรียน จำนวน 160 คน จำแนกเป็นผู้บริหาร 40 คน อาจารย์ 120 คน

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นของผู้บริหารและอาจารย์ต่อการจัดกิจกรรมพัฒนาอาจารย์ โรงเรียนตำรวจสังกัดกองบัญชาการศึกษา สำนักงานตำรวจแห่งชาติ ผู้วิจัยดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้

1. ศึกษาแนวคิดทฤษฎีและเอกสารที่เกี่ยวข้องกับการวิจัย และศึกษาแบบสอบถามของงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการจัดกิจกรรมการพัฒนาอาจารย์

2. ศึกษาวิธีการสร้างแบบสอบถามของซูโจ เอี้ยวอักษร (2543 : 115 – 120) เพื่อเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม

3. แบบสอบถามที่สร้างขึ้นแบ่งเป็น 2 ตอน ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นของผู้บริหารและอาจารย์ต่อการจัดกิจกรรมพัฒนาอาจารย์ โรงเรียนตำรวจ สังกัดกองบัญชาการศึกษา สำนักงานตำรวจแห่งชาติ 3 ด้าน คือ การสอน การวิจัยและการให้บริการทางวิชาการแก่สังคม จำนวน 40 ข้อ

4. นำแบบสอบถามเสนอประธานและกรรมการควบคุมปริญญาโทและผู้ทรงคุณวุฒิ 3 ท่าน เพื่อตรวจแก้ไขและให้ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงในด้านเนื้อหาและปรับปรุงการใช้ภาษา แล้วนำไปทดลองใช้กับผู้บริหารและอาจารย์ผู้สอน จำนวน 30 คน

5. หาค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามเป็นรายข้อ โดยใช้ร้อยละ 25 ของกลุ่มสูง และร้อยละ 25 ของกลุ่มต่ำ แล้วใช้ t-test (Edward. 1975 : 152) วิเคราะห์หาค่าอำนาจจำแนกเลือกข้อคำถามที่มีค่าอำนาจจำแนกตั้งแต่ 1.761 ขึ้นไป ซึ่งถือว่ามีความสำคัญทางสถิติจำนวน 38 ข้อ เพื่อนำไปใช้เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล (Edward. 1975 : 152)

6. หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ โดยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ของครอนบาช (Cronbach.1984 : 152) ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเท่ากับ 0.9759

7. นำแบบสอบถามไปดำเนินการปรับปรุงแก้ไขแล้วนำเสนอประธานและกรรมการควบคุมปริญญาโท เพื่อตรวจสอบอีกครั้งหนึ่ง แล้วนำไปใช้กับประชากรกลุ่มตัวอย่าง

ลักษณะของเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นของผู้บริหารและอาจารย์ต่อการจัดกิจกรรมพัฒนาอาจารย์โรงเรียนตำรวจ สังกัดกองบัญชาการศึกษา สำนักงานตำรวจแห่งชาติ ซึ่งแบ่งเป็น 2 ตอนคือ

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นของผู้บริหารและอาจารย์ต่อการจัดกิจกรรมพัฒนาอาจารย์ โรงเรียนตำรวจ สังกัดกองบัญชาการศึกษา สำนักงานตำรวจแห่งชาติ 3 ด้าน คือ การสอน การวิจัยและการให้บริการทางวิชาการแก่สังคม ซึ่งผู้วิจัยกำหนดให้ค่าน้ำหนักคะแนนของข้อคำถามในแบบสอบถามดังนี้

คะแนน 5 หมายถึง ผู้ตอบเห็นว่า การจัดกิจกรรมพัฒนาอาจารย์มีความเหมาะสมมากที่สุด

คะแนน 4 หมายถึง ผู้ตอบเห็นว่า การจัดกิจกรรมพัฒนาอาจารย์มีความเหมาะสมมาก

คะแนน 3 หมายถึง ผู้ตอบเห็นว่า การจัดกิจกรรมพัฒนาอาจารย์มีความเหมาะสมปานกลาง

คะแนน 2 หมายถึง ผู้ตอบเห็นว่า การจัดกิจกรรมพัฒนาอาจารย์มีความเหมาะสมน้อย

คะแนน 1 หมายถึง ผู้ตอบเห็นว่า การจัดกิจกรรมพัฒนาอาจารย์มีความเหมาะสมน้อยที่สุด

เกณฑ์การแปลความหมายของค่าคะแนนเฉลี่ย

ค่าคะแนนเฉลี่ย 4.50 – 5.00 หมายถึง การจัดกิจกรรมพัฒนาอาจารย์มีความเหมาะสมมากที่สุด

ค่าคะแนนเฉลี่ย 3.50 – 4.49 หมายถึง การจัดกิจกรรมพัฒนาอาจารย์มีความเหมาะสมมาก

ค่าคะแนนเฉลี่ย 2.50 – 3.49 หมายถึง การจัดกิจกรรมพัฒนาอาจารย์มีความเหมาะสมปานกลาง

ค่าคะแนนเฉลี่ย 1.50 – 2.49 หมายถึง การจัดกิจกรรมพัฒนาอาจารย์มีความเหมาะสมน้อย

ค่าคะแนนเฉลี่ย 1.00 – 1.49 หมายถึง การจัดกิจกรรมพัฒนาอาจารย์มีความเหมาะสมน้อยที่สุด

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการดังนี้

1. ขออนุญาตแนะนำตัวจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

2. ขออนุมัติจากผู้บัญชาการศึกษา สำนักงานตำรวจแห่งชาติ เพื่อแจกและ

เก็บรวบรวมแบบสอบถาม จากผู้บริหารและอาจารย์ในโรงเรียนตำรวจ สังกัดกองบัญชาการศึกษา สำนักงานตำรวจแห่งชาติ

3. นำหนังสือแนะนำตัวและแบบสอบถามส่งทางไปรษณีย์ขอความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถามและเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง

4. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ได้รับคืนมาตรวจสอบและเลือกเฉพาะแบบสอบถามที่สมบูรณ์และนำแบบสอบถามที่สมบูรณ์ทั้งหมดมาตรวจให้คะแนนตามคำแนะนำของตัวเลือกในแบบสอบถาม ซึ่งแบบสอบถามที่ส่งไปจำนวน 160 ฉบับ ได้รับกลับคืนมาตรวจสอบได้แบบสอบถามที่สมบูรณ์จำนวน 144 ฉบับ จำแนกเป็นแบบสอบถามของผู้บริหาร 37 คน คิดเป็นร้อยละ 93 และอาจารย์ 107 คน คิดเป็นร้อยละ 89 ดังแสดงในตาราง 1

ตาราง 1 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามหน่วยงานที่สังกัด

โรงเรียนตำรวจ	ผู้บริหาร			อาจารย์		
	ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง	ร้อยละ	ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง	ร้อยละ
นครบาล	4	4	100	10	8	80
ภูธร 1	4	3	75	10	10	100
ภูธร 2	4	3	75	10	10	100
ภูธร 3	4	4	100	15	12	80
ภูธร 4	4	4	100	15	12	80
ภูธร 5	4	4	100	10	10	100
ภูธร 6	4	4	100	10	10	100
ภูธร 7	4	4	100	15	13	87
ภูธร 8	4	3	75	10	8	80
ภูธร 9	4	4	100	15	14	93
รวม	40	37	93	120	107	89

การจัดกระทำและการวิเคราะห์ข้อมูล

1. วิเคราะห์ข้อมูลสถานภาพของกลุ่มตัวอย่างตามตัวแปรที่ศึกษาโดยใช้ค่าร้อยละ
2. ตามจุดมุ่งหมายข้อ 1 ศึกษาความคิดเห็นของผู้บริหารและอาจารย์ที่มีต่อการจัดกิจกรรมพัฒนาอาจารย์โรงเรียนตำรวจ สังกัดกองบัญชาการศึกษา สำนักงานตำรวจแห่งชาติ ด้านการสอน การวิจัย และการให้บริการทางวิชาการแก่สังคม โดยใช้ค่าคะแนนเฉลี่ย (Mean) และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) (Ferguson.1981 : 49,68)

3. ตามจุดมุ่งหมายข้อ 2 และข้อ 3 เปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารและอาจารย์ที่มีต่อการจัดกิจกรรมพัฒนาอาจารย์โรงเรียนตำรวจ สังกัดกองบัญชาการศึกษา สำนักงานตำรวจแห่งชาติ โดยรวมและในแต่ละด้านจำแนกตามวุฒิการศึกษา ใช้ที่ทดสอบ t – test ตัวแปรได้แก่ประสบการณ์การสอน และหน่วยงานที่สังกัด ใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One Way Analysis of Variance) เมื่อพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จึงทำการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ โดยใช้วิธีของเชฟเฟ (Scheffe's Test) (Ferguson. 1981 : 190)

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. สถิติพื้นฐาน

1.1 ค่าร้อยละ

1.2 ค่าคะแนนเฉลี่ย

1.3 ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน

2. สถิติที่ใช้ทดสอบสมมติฐาน

ทดสอบความแตกต่างของกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่ม ใช้ t - test และกลุ่มตัวอย่างมากกว่า 2 กลุ่ม ใช้ค่าความแปรปรวนทางเดียว (One Way Analysis of Variance) และในกรณีที่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติใช้วิธีของเชฟเฟ (Scheffe's Test) (Ferguson. 1981 : 180)

3. สถิติที่ใช้หาคุณภาพของเครื่องมือ

3.1 หาความเชื่อมั่นของแบบสอบถามโดยใช้วิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) (Cronbach.1984 : 161)

3.2 หาค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามเป็นรายข้อโดยใช้ t - test (Edward. 1975 : 152)

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้มีความมุ่งหมายเพื่อศึกษาและเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารและอาจารย์ต่อการจัดกิจกรรมการพัฒนาอาจารย์ของโรงเรียนตำรวจ สังกัดกองบัญชาการศึกษา สำนักงานตำรวจแห่งชาติ เพื่อให้การแปลความหมายข้อมูลเป็นที่เข้าใจตรงกัน ผู้วิจัยจึงได้กำหนดสัญลักษณ์ดังนี้

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

N	แทน	จำนวนคนในกลุ่มตัวอย่าง
$\bar{X}$	แทน	ค่าคะแนนเฉลี่ย
S.D.	แทน	ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
F	แทน	สถิติที่ใช้พิจารณา F – distribution
f	แทน	ความถี่
t	แทน	สถิติที่ใช้พิจารณา t – distribution
df	แทน	ระดับชั้นแห่งความเป็นอิสระ (Degrees of Freedom)
SS	แทน	ผลบวกกำลังสองของคะแนน (Sum of Squares)
MS	แทน	ค่าคะแนนเฉลี่ยของผลบวกกำลังสองของคะแนน (Mean Squares)
p	แทน	ความน่าจะเป็นที่สถิติที่ใช้ทดสอบจะตกอยู่ในช่วงปฏิเสธสมมติฐาน
*	แทน	มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้นำเสนอเป็น 4 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 การศึกษาความคิดเห็นของผู้บริหารและอาจารย์ที่มีต่อกิจกรรมการพัฒนาอาจารย์ของโรงเรียนตำรวจ สังกัดกองบัญชาการศึกษา สำนักงานตำรวจแห่งชาติ โดยรวม และในแต่ละด้านคือ ด้านการสอน ด้านการวิจัย และด้านการให้บริการทางวิชาการแก่สังคม วิเคราะห์ข้อมูลโดยการคำนวณหาค่าคะแนนเฉลี่ย และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ตอนที่ 3 การเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารและอาจารย์ที่มีต่อการจัดกิจกรรมการพัฒนาอาจารย์ของโรงเรียนตำรวจ สังกัดกองบัญชาการศึกษา สำนักงานตำรวจแห่งชาติ โดยรวม และในแต่ละด้าน คือ ด้านการสอน ด้านการวิจัย และด้านการให้บริการทางวิชาการแก่สังคม จำแนกตามวุฒิการศึกษา ประสบการณ์การสอน และหน่วยงานที่สังกัด

ตอนที่ 4 สรุปความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติมจากแบบสอบถามปลายเปิด
เกี่ยวกับการจัดกิจกรรมการพัฒนาอาจารย์ของโรงเรียนตำรวจ โดยใช้วิธีแจกแจงความถี่ และ
จัดเรียงเรียงลำดับความถี่

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม แสดงในตาราง 2-3
ตาราง 2 จำนวนผู้บริหาร จำแนกตามตัวแปรที่ศึกษาคิดเป็นร้อยละ

ตัวแปร	ผู้บริหาร N = 37	
	จำนวน	ร้อยละ
1.วุฒิการศึกษา		
1.1ปริญญาตรี	20	54.10
1.2สูงกว่าปริญญาตรี	17	45.90
รวม	37	100.00
2.ประสบการณ์การสอน		
2.1 ต่ำกว่า 3 ปี	11	29.80
2.2 ตั้งแต่ 3 ปี ถึง 5 ปี	10	27.00
2.3 มากกว่า 5 ปี	16	43.20
รวม	37	100.00
3.หน่วยงานที่สังกัด		
3.1 โรงเรียนตำรวจนครบาล	4	10.81
3.2 โรงเรียนตำรวจภูธร 1 จังหวัดสระบุรี	3	8.11
3.3 โรงเรียนตำรวจภูธร 2 จังหวัดชลบุรี	3	8.11
3.4 โรงเรียนตำรวจภูธร 3 จังหวัดนครราชสีมา	4	10.81
3.5 โรงเรียนตำรวจภูธร 4 จังหวัดขอนแก่น	4	10.81
3.6 โรงเรียนตำรวจภูธร 5 จังหวัดลำปาง	4	10.81
3.7 โรงเรียนตำรวจภูธร 6 จังหวัดนครสวรรค์	4	10.81
3.8 โรงเรียนตำรวจภูธร 7 จังหวัดนครปฐม	4	10.81
3.9 โรงเรียนตำรวจภูธร 8 จังหวัดสุราษฎร์ธานี	3	8.11
3.10 โรงเรียนตำรวจภูธร 9 จังหวัดยะลา	4	10.81
รวม	37	100.00

จากตาราง 2 แสดงว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นผู้บริหารส่วนใหญ่มีวุฒิการศึกษาปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 54.10 และสูงกว่าปริญญาตรีร้อยละ 45.90 จำแนกตามประสบการณ์การสอน พบว่า ผู้บริหารส่วนใหญ่มีประสบการณ์การสอนมากกว่า 5 ปี คิดเป็นร้อยละ 43.20 รองลงมามีประสบการณ์การสอนต่ำกว่า 3 ปี ร้อยละ 29.80 และมีประสบการณ์ตั้งแต่ 3 ปี ถึง 5 ปี ร้อยละ 27.00 จำแนกตามหน่วยงานที่สังกัด พบว่า ผู้บริหารส่วนใหญ่มีหน่วยงานที่สังกัดโรงเรียนตำรวจนครบาล โรงเรียนตำรวจภูธร 3 โรงเรียนตำรวจภูธร 4 โรงเรียนตำรวจภูธร 5 โรงเรียนตำรวจภูธร 6 โรงเรียนตำรวจภูธร 7 และโรงเรียนตำรวจภูธร 9 จำนวนเท่ากัน คิดเป็นร้อยละ 10.81 รองลงมาคือ โรงเรียนตำรวจภูธร 1 โรงเรียนตำรวจภูธร 2 และโรงเรียนตำรวจภูธร 8 จำนวนเท่ากัน คิดเป็นร้อยละ 8.11

ตาราง 3 จำนวนอาจารย์ จำแนกตามตัวแปรที่ศึกษาคิดเป็นร้อยละ

ตัวแปร	อาจารย์ N = 107	
	จำนวน	ร้อยละ
1.วุฒิการศึกษา		
1.1ปริญญาตรี	70	65.40
1.2สูงกว่าปริญญาตรี	37	34.60
รวม	107	100.00
2.ประสบการณ์การสอน		
2.1 ต่ำกว่า 3 ปี	28	26.20
2.2 ตั้งแต่ 3 ปี ถึง 5 ปี	26	24.30
2.3 มากกว่า 5 ปี	53	49.50
รวม	107	100.00
3.หน่วยงานที่สังกัด		
3.1 โรงเรียนตำรวจนครบาล	8	7.60
3.2 โรงเรียนตำรวจภูธร 1 จังหวัดสระบุรี	10	9.30
3.3 โรงเรียนตำรวจภูธร 2 จังหวัดชลบุรี	10	9.30
3.4 โรงเรียนตำรวจภูธร 3 จังหวัดนครราชสีมา	12	11.20
3.5 โรงเรียนตำรวจภูธร 4 จังหวัดขอนแก่น	12	11.20
3.6 โรงเรียนตำรวจภูธร 5 จังหวัดลำปาง	10	9.30
3.7 โรงเรียนตำรวจภูธร 6 จังหวัดนครสวรรค์	10	9.30
3.8 โรงเรียนตำรวจภูธร 7 จังหวัดนครปฐม	13	12.10
3.9 โรงเรียนตำรวจภูธร 8 จังหวัดสุราษฎร์ธานี	8	7.60
3.10 โรงเรียนตำรวจภูธร 9 จังหวัดยะลา	14	13.10
รวม	107	100.00

จากตาราง 3 แสดงว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นอาจารย์ ส่วนใหญ่มีวุฒิการศึกษาปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 65.40 และสูงกว่าปริญญาตรีร้อยละ 34.60 จำแนกตามประสบการณ์การสอน พบว่า อาจารย์ส่วนใหญ่มีประสบการณ์การสอนมากกว่า 5 ปี คิดเป็นร้อยละ 49.50

รองลงมา มีประสบการณ์การสอนต่ำกว่า 3 ปี ร้อยละ 26.20 และมีประสบการณ์ตั้งแต่ 3 ปี ถึง 5 ปี ร้อยละ 24.30 จำแนกตามหน่วยงานที่สังกัด พบว่า อาจารย์ส่วนใหญ่มีหน่วยงานที่สังกัด โรงเรียนตำรวจภูธร 9 คิดเป็นร้อยละ 13.10 รองลงมาคือโรงเรียนตำรวจภูธร 7 คิดเป็นร้อยละ 12.10 โรงเรียนตำรวจภูธร 3 และโรงเรียนตำรวจภูธร 4 จำนวนเท่ากัน คิดเป็นร้อยละ 11.20 โรงเรียนตำรวจภูธร 1 โรงเรียนตำรวจภูธร 2 โรงเรียนตำรวจภูธร 5 และโรงเรียนตำรวจภูธร จำนวนเท่ากัน คิดเป็นร้อยละ 9.30 ส่วนโรงเรียนตำรวจนครบาล และโรงเรียนตำรวจภูธร 8 จำนวนเท่ากัน คิดเป็นร้อยละ 7.60

ตอนที่ 2 การศึกษาความคิดเห็นของผู้บริหารและอาจารย์ที่มีต่อกิจกรรมการพัฒนาอาจารย์ของโรงเรียนตำรวจ สังกัดกองบัญชาการศึกษา สำนักงานตำรวจแห่งชาติ โดยรวม และในแต่ละด้าน แสดงในตาราง 4 - 12

ตาราง 4 ค่าคะแนนเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นของผู้บริหารต่อการจัดกิจกรรมการพัฒนาอาจารย์ของโรงเรียนตำรวจ โดยรวม และในแต่ละด้าน

การจัดกิจกรรมการพัฒนาอาจารย์ของโรงเรียนตำรวจ	ผู้บริหาร N = 37		การแปล ความหมาย
	$\bar{X}$	S.D.	
1. ด้านการสอน	2.85	0.66	ปานกลาง
2. ด้านการวิจัย	2.22	0.77	น้อย
3. ด้านการให้บริการทางวิชาการแก่สังคม	2.66	0.79	ปานกลาง
รวม	2.58	0.61	ปานกลาง

จากตาราง 4 แสดงว่า ผู้บริหารมีความคิดเห็นต่อการจัดกิจกรรมการพัฒนาอาจารย์ของโรงเรียนตำรวจ โดยรวมว่ามีความเหมาะสมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ผู้บริหารส่วนใหญ่มีความคิดเห็นต่อกิจกรรมการพัฒนาอาจารย์อยู่ในระดับปานกลาง เกือบทุกด้าน ยกเว้นด้านการวิจัยที่ผู้บริหารมีความคิดเห็นว่าเหมาะสมอยู่ในระดับน้อย

ตาราง 5 ค่าคะแนนเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นของอาจารย์ต่อการจัดกิจกรรมการพัฒนาอาจารย์ของโรงเรียนตำรวจ โดยรวม และในแต่ละด้าน

การจัดกิจกรรมการพัฒนาอาจารย์ของโรงเรียนตำรวจ	อาจารย์ N = 107		การแปลความ หมาย
	$\bar{X}$	S.D.	
1. ด้านการสอน	2.51	0.67	ปานกลาง
2. ด้านการวิจัย	1.82	0.73	น้อย
3. ด้านการให้บริการทางวิชาการแก่สังคม	2.34	0.76	น้อย
รวม	2.23	0.66	น้อย

จากตาราง 5 แสดงว่า อาจารย์มีความคิดเห็นต่อการจัดกิจกรรมการพัฒนาอาจารย์ของโรงเรียนตำรวจ โดยรวมว่ามีความเหมาะสมอยู่ในระดับน้อย เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อาจารย์มีความคิดเห็นต่อการจัดกิจกรรมการพัฒนาอาจารย์ว่ามีความเหมาะสมอยู่ในระดับน้อยเกือบทุกด้าน ยกเว้นด้านการสอนที่อาจารย์มีความคิดเห็นว่ามีเหมาะสมอยู่ในระดับปานกลาง

ตาราง 6 ค่าคะแนนเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นของผู้บริหารต่อการจัดกิจกรรมการพัฒนาอาจารย์ของโรงเรียนตำรวจ เป็นรายข้อ

ข้อ ที่	การจัดกิจกรรมการพัฒนาอาจารย์ของโรงเรียนตำรวจ	ผู้บริหาร		การแปล ความหมาย
		N = 37		
		$\bar{X}$	S.D.	
ด้านการสอน				
1	การจัดฝึกอบรมเทคนิควิธีการสอนในสาขาวิชาชีพตำรวจ	2.95	1.03	ปานกลาง
2	การจัดฝึกอบรมการผลิตสื่อการสอน	2.70	0.88	ปานกลาง
3	การจัดฝึกอบรมการใช้คอมพิวเตอร์เพื่อช่วยการเรียนการสอน	2.41	0.86	น้อย
4	การจัดฝึกอบรมเกี่ยวกับการวัดและประเมินผลการเรียน	2.68	0.85	ปานกลาง
5	การจัดอบรมการทำโครงการสอน	2.68	0.88	ปานกลาง
6	การจัดอบรมการเขียนเอกสารประกอบการสอน	2.73	0.96	ปานกลาง
7	การจัดหาผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรู้และประสบการณ์เกี่ยวกับงานการสอนสาขาวิชาต่าง ๆ ในหลักสูตรสำหรับฝึกอบรมตำรวจมาเป็นวิทยากร	3.27	0.90	ปานกลาง
8	การสนับสนุนให้อาจารย์เข้าฝึกอบรมในหลักสูตรระยะสั้นที่เกี่ยวกับการสอนในวิชาต่าง ๆ	3.08	0.89	ปานกลาง

ตาราง 6 (ต่อ)

ข้อ ที่	การจัดกิจกรรมการพัฒนาอาจารย์ของโรงเรียนตำรวจ	ผู้บริหาร N = 37		การแปล ความหมาย
		$\bar{X}$	S.D.	
9	การจัดประชุมอาจารย์ในสาขาวิชาเดียวกันเพื่อแลกเปลี่ยนความรู้ และประสบการณ์เกี่ยวกับงานสอน	2.84	0.99	ปานกลาง
10	การจัดพิมพ์และเผยแพร่ข่าวสารทางวิชาการเพื่อเสริมสร้างความรู้ แก่อาจารย์	2.57	0.83	ปานกลาง
11	การจัดหาเทคโนโลยีที่ทันสมัยเพื่อให้อาจารย์ได้มีโอกาสนำใช้ ในการสอน	2.81	0.84	ปานกลาง
12	การจัดบริการสื่อการสอนตามความต้องการของอาจารย์	2.92	0.76	ปานกลาง
13	การจัดประชุมเชิงปฏิบัติการเกี่ยวกับการสอนในสาขาวิชาชีพตำรวจ	2.84	1.04	ปานกลาง
14	การให้บริการห้องสมุดเพื่อการศึกษาค้นคว้า	3.32	0.82	ปานกลาง
15	การจัดสรรงบประมาณในการจัดซื้ออุปกรณ์การเรียนการสอนใน สาขาวิชาชีพตำรวจ	2.89	1.02	ปานกลาง
เฉลี่ยรวม		2.85	0.66	ปานกลาง
ด้านการวิจัย				
16	การจัดฝึกอบรมความรู้เกี่ยวกับขั้นตอนการวิจัย	2.16	0.83	น้อย
17	การจัดฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการเกี่ยวกับการเขียนเค้าโครงการวิจัย	2.11	0.88	น้อย
18	การจัดฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการเกี่ยวกับการเขียนรายงานวิจัย	2.19	0.91	น้อย
19	การจัดฝึกอบรมความรู้เกี่ยวกับสถิติที่ใช้ในการวิจัย	2.11	0.88	น้อย
20	การจัดฝึกอบรมความรู้เกี่ยวกับการอ่านผลข้อมูลที่ใช้เครื่อง คอมพิวเตอร์วิเคราะห์	2.16	0.83	น้อย
21	การจัดฝึกอบรมความรู้เกี่ยวกับการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	2.08	0.83	น้อย
22	การจัดหาผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรู้และประสบการณ์ด้านการวิจัยมา เป็นวิทยากร	2.38	1.01	น้อย
23	การจัดหาผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรู้และประสบการณ์ด้านการวิจัยมา เป็นที่ปรึกษาแก่อาจารย์ในการทำวิจัย	2.22	0.98	น้อย
24	การจัดหาทุนอุดหนุนการทำวิจัยเพื่อการเรียนการสอนในสาขาวิชา ชีพตำรวจ	2.11	1.07	น้อย
25	การให้การสนับสนุนด้านเครื่องมือ อุปกรณ์ และตำราในการทำวิจัย	2.24	1.06	น้อย
26	การสนับสนุนให้มีการเผยแพร่ผลงานวิจัยของอาจารย์ในวารสารวิชา การที่เป็นที่ยอมรับ และมีการเผยแพร่สม่ำเสมอ	2.30	1.00	น้อย
27	การสนับสนุนให้อาจารย์ทำวิจัยในสาขาวิชาที่สอน	2.54	0.93	ปานกลาง
28	การส่งเสริมให้อาจารย์นำผลงานวิจัยมาใช้ประกอบการสอน	2.57	0.99	ปานกลาง
เฉลี่ยรวม		2.22	0.77	น้อย

ตาราง 6 (ต่อ)

ข้อ ที่	การจัดกิจกรรมการพัฒนาอาจารย์ของโรงเรียนตำรวจ	ผู้บริหาร		การแปล ความ หมาย
		N = 37		
		$\bar{X}$	S.D.	
	ด้านการให้บริการทางวิชาการแก่สังคม			
29	การสนับสนุนให้อาจารย์เป็นที่ปรึกษาทางวิชาการแก่หน่วยงานต่าง ๆ	2.84	0.93	ปานกลาง
30	การสนับสนุนให้อาจารย์เป็นผู้สอนหรืออาจารย์พิเศษในสถาบันการศึกษาอื่น ๆ	2.70	1.05	ปานกลาง
31	การสนับสนุนให้อาจารย์เป็นวิทยากรแก่หน่วยงานของรัฐและเอกชน	2.95	0.97	ปานกลาง
32	การสนับสนุนให้อาจารย์เขียนบทความและเอกสารทางวิชาการเพื่อเผยแพร่ทางสื่อมวลชน เช่น หนังสือ วารสารต่าง ๆ	2.81	0.91	ปานกลาง
33	การสนับสนุนให้อาจารย์จัดฝึกอบรมทางวิชาการให้แก่ชุมชน องค์กร หรือหน่วยงานอื่น ๆ	2.65	0.92	ปานกลาง
34	การสนับสนุนให้อาจารย์จัดนิทรรศการทางวิชาการในสาขาวิชาชีพตำรวจ	2.62	0.98	ปานกลาง
35	การสนับสนุนให้อาจารย์จัดประชุมและจัดสัมมนาทางวิชาการของโรงเรียนตำรวจ	2.62	1.04	ปานกลาง
36	การสนับสนุนให้อาจารย์ไปศึกษาดูงานเพื่อประโยชน์ทางการศึกษาในสาขาวิชาชีพตำรวจ	2.46	1.07	น้อย
37	การสนับสนุนให้อาจารย์เผยแพร่ความรู้ทางสิ่งพิมพ์ เช่น เผยแพร่ความรู้ทางไปรษณีย์ หนังสือพิมพ์ เป็นต้น	2.43	0.90	น้อย
38	การสนับสนุนเรื่องงบประมาณในการจัดกิจกรรมบริการทางวิชาการภายในและภายนอกโรงเรียนตำรวจ	2.30	1.02	น้อย
	เฉลี่ยรวม	2.66	0.79	ปานกลาง

จากตาราง 6 แสดงว่า ผู้บริหารมีความคิดเห็นต่อการจัดกิจกรรมการพัฒนาอาจารย์ของโรงเรียนตำรวจด้านการสอนโดยรวมว่ามีความเหมาะสมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าผู้บริหารมีความคิดเห็นต่อการจัดกิจกรรมการพัฒนาอาจารย์ของโรงเรียนตำรวจมีความเหมาะสมอยู่ในระดับปานกลางเกือบทุกข้อ ยกเว้นข้อ 3 การจัดฝึกอบรมการใช้คอมพิวเตอร์ เพื่อช่วยการเรียนการสอนที่ผู้บริหารมีความคิดเห็นว่ามีเหมาะสมอยู่ในระดับน้อย

ในด้านการวิจัย พบว่า ผู้บริหารมีความคิดเห็นต่อการจัดกิจกรรมการพัฒนาอาจารย์ของโรงเรียนตำรวจ โดยรวมว่ามีความเหมาะสมอยู่ในระดับน้อย เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าผู้บริหารมีความคิดเห็นต่อการจัดกิจกรรมการพัฒนาอาจารย์ของโรงเรียนตำรวจว่ามี

ความเหมาะสมอยู่ในระดับน้อยเกือบทุกข้อ ยกเว้นข้อ 27 การสนับสนุนให้อาจารย์ทำวิจัยในสาขาวิชาที่สอน และข้อ 28 การส่งเสริมให้อาจารย์นำผลงานวิจัยมาใช้ประกอบการสอนที่ผู้บริหารมีความคิดเห็นว่ามีเหมาะสมอยู่ในระดับปานกลาง

ในด้านการให้บริการทางวิชาการแก่สังคม แสดงว่า ผู้บริหารมีความคิดเห็นต่อการจัดกิจกรรมการพัฒนาอาจารย์ของโรงเรียนตำรวจ โดยรวมว่ามีเหมาะสมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าผู้บริหารมีความคิดเห็นต่อการจัดกิจกรรมการพัฒนาอาจารย์ของโรงเรียนตำรวจว่าเหมาะสมอยู่ในระดับปานกลางเกือบทุกข้อ ยกเว้นข้อ 36 การสนับสนุนให้อาจารย์ไปศึกษาดูงานเพื่อประโยชน์ทางการศึกษาในสาขาวิชาชีพตำรวจ ข้อ 37 การสนับสนุนให้อาจารย์เผยแพร่ความรู้ทางสิ่งพิมพ์ เช่น เผยแพร่ความรู้ทางไปรษณีย์ หนังสือพิมพ์ เป็นต้น และข้อ 38 การสนับสนุนเรื่องงบประมาณในการจัดกิจกรรมบริการทางวิชาการภายในและภายนอกโรงเรียนตำรวจที่ผู้บริหารมีความคิดเห็นว่ามีเหมาะสมอยู่ในระดับน้อย

ตาราง 7 ค่าคะแนนเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นของอาจารย์ต่อการจัดกิจกรรมการพัฒนาอาจารย์ของโรงเรียนตำรวจ เป็นรายข้อ

ข้อ ที่	การจัดกิจกรรมการพัฒนาอาจารย์ของโรงเรียนตำรวจ	อาจารย์		การแปล ความหมาย
		N = 107		
		$\bar{X}$	S.D.	
	ด้านการสอน			
1	การจัดฝึกอบรมเทคนิควิธีการสอนในสาขาวิชาชีพตำรวจ	2.65	0.88	ปานกลาง
2	การจัดฝึกอบรมการผลิตสื่อการสอน	2.38	0.86	น้อย
3	การจัดฝึกอบรมการใช้คอมพิวเตอร์เพื่อช่วยการเรียนการสอน	2.17	0.88	น้อย
4	การจัดฝึกอบรมเกี่ยวกับการวัดและประเมินผลการเรียน	2.50	0.90	ปานกลาง
5	การจัดอบรมการทำโครงการสอน	2.60	0.88	ปานกลาง
6	การจัดอบรมการเขียนเอกสารประกอบการสอน	2.41	0.86	น้อย
7	การจัดหาผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรู้และประสบการณ์เกี่ยวกับงานการสอนสาขาวิชาต่าง ๆ ในหลักสูตรสำหรับฝึกอบรมตำรวจมาเป็นวิทยากร	2.83	0.93	ปานกลาง
8	การสนับสนุนให้อาจารย์เข้าฝึกอบรมในหลักสูตรระยะสั้นที่เกี่ยวกับการสอนในวิชาต่าง ๆ	2.76	0.92	ปานกลาง
9	การจัดประชุมอาจารย์ในสาขาวิชาเดียวกันเพื่อแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์เกี่ยวกับงานสอน	2.58	0.86	ปานกลาง
10	การจัดพิมพ์และเผยแพร่ข่าวสารทางวิชาการเพื่อเสริมสร้างความรู้แก่อาจารย์	2.30	1.05	น้อย

ตาราง 7 (ต่อ)

ข้อ ที่	การจัดกิจกรรมการพัฒนาอาจารย์ของโรงเรียนตำรวจ	อาจารย์ N = 107		การแปล ความ หมาย
		$\bar{X}$	S.D.	
11	การจัดหาเทคโนโลยีที่ทันสมัยเพื่อให้อาจารย์ได้มีโอกาสใช้ในการสอน	2.14	0.94	น้อย
12	การจัดบริการสื่อการสอนตามความต้องการของอาจารย์	2.40	0.90	น้อย
13	การจัดประชุมเชิงปฏิบัติการเกี่ยวกับการสอนในสาขาวิชาชีพตำรวจ	2.74	0.80	ปานกลาง
14	การให้บริการห้องสมุดเพื่อการศึกษาค้นคว้า	2.79	0.98	ปานกลาง
15	การจัดสรรงบประมาณในการจัดซื้ออุปกรณ์การเรียนการสอนในสาขาวิชาชีพตำรวจ	2.38	0.89	น้อย
เฉลี่ยรวม		2.51	0.67	ปานกลาง
ด้านการวิจัย				
16	การจัดฝึกอบรมความรู้เกี่ยวกับขั้นตอนการวิจัย	1.84	0.84	น้อย
17	การจัดฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการเกี่ยวกับการเขียนเค้าโครงการวิจัย	1.78	0.80	น้อย
18	การจัดฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการเกี่ยวกับการเขียนรายงานวิจัย	1.75	0.83	น้อย
19	การจัดฝึกอบรมความรู้เกี่ยวกับสถิติที่ใช้ในการวิจัย	1.70	0.77	น้อย
20	การจัดฝึกอบรมความรู้เกี่ยวกับการอ่านผลข้อมูลที่ใช้เครื่องคอมพิวเตอร์วิเคราะห์	1.69	0.76	น้อย
21	การจัดฝึกอบรมความรู้เกี่ยวกับการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	1.69	0.77	น้อย
22	การจัดหาผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรู้และประสบการณ์ด้านการวิจัยมาเป็นวิทยากร	1.91	0.95	น้อย
23	การจัดหาผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรู้และประสบการณ์ด้านการวิจัยมาเป็นที่ปรึกษาแก่อาจารย์ในการทำวิจัย	1.88	1.00	น้อย
24	การจัดหาทุนอุดหนุนการทำวิจัยเพื่อการเรียนการสอนในสาขาวิชาชีพตำรวจ	1.76	0.79	น้อย
25	การให้การสนับสนุนด้านเครื่องมือ อุปกรณ์ และตำราในการทำวิจัย	1.79	0.76	น้อย
26	การสนับสนุนให้มีการเผยแพร่ผลงานวิจัยของอาจารย์ในวารสารวิชาการที่เป็นที่ยอมรับ และมีการเผยแพร่สม่ำเสมอ	1.93	0.88	น้อย
27	การสนับสนุนให้อาจารย์ทำวิจัยในสาขาวิชาที่สอน	1.96	0.88	น้อย
28	การส่งเสริมให้อาจารย์นำผลงานวิจัยมาใช้ประกอบการสอน	1.97	0.88	น้อย
เฉลี่ยรวม		1.82	0.73	น้อย

ตาราง 7 (ต่อ)

ข้อ ที่	การจัดกิจกรรมการพัฒนาอาจารย์ของโรงเรียนตำรวจ	อาจารย์		การแปล ความหมาย
		N = 107		
		$\bar{X}$	S.D.	
	ด้านการให้บริการทางวิชาการแก่สังคม			
29	การสนับสนุนให้อาจารย์เป็นที่ปรึกษาทางวิชาการแก่หน่วยงานต่างๆ	2.32	0.84	น้อย
30	การสนับสนุนให้อาจารย์เป็นผู้สอนหรืออาจารย์พิเศษในสถาบัน การศึกษาอื่น ๆ	2.26	0.96	น้อย
31	การสนับสนุนให้อาจารย์เป็นวิทยากรแก่หน่วยงานของรัฐและเอกชน	2.58	0.95	ปานกลาง
32	การสนับสนุนให้อาจารย์เขียนบทความและเอกสารทางวิชาการเพื่อ เผยแพร่ทางสื่อมวลชน เช่น หนังสือ วารสารต่าง ๆ	2.45	0.92	น้อย
33	การสนับสนุนให้อาจารย์จัดฝึกอบรมทางวิชาการให้แก่ชุมชน องค์กร หรือหน่วยงานอื่น ๆ	2.50	0.94	ปานกลาง
34	การสนับสนุนให้อาจารย์จัดนิทรรศการทางวิชาการในสาขาวิชาชีพ ตำรวจ	2.27	0.86	น้อย
35	การสนับสนุนให้อาจารย์จัดประชุมและจัดสัมมนาทางวิชาการของ โรงเรียนตำรวจ	2.33	0.87	น้อย
36	การสนับสนุนให้อาจารย์ไปศึกษาดูงานเพื่อประโยชน์ทางการศึกษา ในสาขาวิชาชีพตำรวจ	2.31	0.99	น้อย
37	การสนับสนุนให้อาจารย์เผยแพร่ความรู้ทางสิ่งพิมพ์ เช่น เผยแพร่ ความรู้ทางไปรษณีย์ หนังสือพิมพ์ เป็นต้น	2.21	0.97	น้อย
38	การสนับสนุนเรื่องงบประมาณในการจัดกิจกรรมบริการทางวิชาการ ภายในและภายนอกโรงเรียนตำรวจ	2.16	0.96	น้อย
	เฉลี่ยรวม	2.34	0.76	น้อย

จากตาราง 7 แสดงว่า อาจารย์มีความคิดเห็นต่อการจัดกิจกรรมการพัฒนาอาจารย์ของโรงเรียนตำรวจ ด้านการสอนโดยรวมว่ามีความเหมาะสมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าอาจารย์มีความคิดเห็นต่อการจัดกิจกรรมการพัฒนาอาจารย์ของโรงเรียนตำรวจว่ามีความเหมาะสมอยู่ในระดับน้อยในข้อ 2 การจัดฝึกอบรมการผลิตสื่อการสอน ข้อ 3 การจัดฝึกอบรมการใช้คอมพิวเตอร์เพื่อช่วยการเรียนการสอน ข้อ 6 การจัดอบรมการเขียนเอกสารประกอบการสอน ข้อ 10 การจัดพิมพ์และเผยแพร่ข่าวสารทางวิชาการเพื่อเสริมสร้างความรู้แก่อาจารย์ ข้อ 11 การจัดหาเทคโนโลยีที่ทันสมัยเพื่อให้อาจารย์ได้มีโอกาสใช้ในการสอน ข้อ 12 การจัดบริการสื่อการสอนตามความต้องการของอาจารย์ และข้อ 15 การจัดสรรงบประมาณในการจัดซื้ออุปกรณ์การเรียนการสอนในสาขาวิชาชีพตำรวจ ส่วนข้อ

อื่น ๆ อาจารย์มีความคิดเห็นว่ามีเหมาะสมอยู่ในระดับปานกลาง

ในด้านการวิจัย พบว่า อาจารย์มีความคิดเห็นต่อการจัดกิจกรรมการพัฒนาอาจารย์ของโรงเรียนตำรวจ ทั้งโดยรวมและเป็นรายข้อว่ามีความเหมาะสมอยู่ในระดับน้อยทุกข้อ

ในด้านการให้บริการทางวิชาการแก่สังคม พบว่า อาจารย์มีความคิดเห็นต่อการจัดกิจกรรมการพัฒนาอาจารย์ของโรงเรียนตำรวจ โดยรวมว่ามีความเหมาะสมอยู่ในระดับน้อย เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าอาจารย์มีความคิดเห็นต่อการจัดกิจกรรมการพัฒนาอาจารย์ของโรงเรียนตำรวจว่าอยู่ในระดับน้อยเกือบทุกข้อ ยกเว้นข้อ 31 การสนับสนุนให้อาจารย์เป็นวิทยากรแก่หน่วยงานของรัฐและเอกชน และข้อ 33 การสนับสนุนให้อาจารย์จัดฝึกอบรมทางวิชาการให้แก่ชุมชน องค์กร หรือหน่วยงานอื่น ๆ ที่อาจารย์มีความคิดเห็นว่ามีเหมาะสมอยู่ในระดับปานกลาง

ตาราง 8 ค่าคะแนนเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นของผู้บริหารต่อการจัดกิจกรรมการพัฒนาอาจารย์ของโรงเรียนตำรวจ โดยรวม และในแต่ละด้าน จำแนกตามวุฒิการศึกษา

การจัดกิจกรรมการพัฒนาอาจารย์ของโรงเรียนตำรวจ	ปริญญาตรี N = 20		สูงกว่าปริญญาตรี N = 17	
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.
1. ด้านการสอน	2.72	0.63	2.99	0.69
2. ด้านการวิจัย	2.30	0.81	2.12	0.73
3. ด้านการให้บริการทางวิชาการแก่สังคม	2.59	0.72	2.75	0.89
รวม	2.55	0.60	2.63	0.65

จากตาราง 8 แสดงว่า ผู้บริหารที่มีวุฒิมัธยมศึกษาปริญญาตรีและสูงกว่าปริญญาตรี ต่างก็มีความคิดเห็นต่อการจัดกิจกรรมการพัฒนาอาจารย์ของโรงเรียนตำรวจโดยรวมว่ามีความเหมาะสมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ผู้บริหารที่มีวุฒิมัธยมศึกษาปริญญาตรีและสูงกว่าปริญญาตรี มีความคิดเห็นต่อการจัดกิจกรรมการพัฒนาอาจารย์ของโรงเรียนตำรวจเกือบทุกด้านว่ามีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก ยกเว้นด้านการวิจัยที่ผู้บริหารมีความคิดเห็นว่ามีเหมาะสมอยู่ในระดับน้อย

ตาราง 9 ค่าคะแนนเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นของอาจารย์ต่อการจัดกิจกรรมการพัฒนาอาจารย์ของโรงเรียนตำรวจ โดยรวม และในแต่ละด้าน จำแนกตามวุฒิการศึกษา

การจัดกิจกรรมการพัฒนาอาจารย์ของโรงเรียนตำรวจ	ปริญญาตรี N = 70		สูงกว่าปริญญาตรี N = 37	
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.
1. ด้านการสอน	2.46	0.63	2.61	0.74
2. ด้านการวิจัย	1.81	0.73	1.84	0.72
3. ด้านการให้บริการทางวิชาการแก่สังคม	2.29	0.74	2.43	0.80
รวม	2.19	0.64	2.30	0.69

จากตาราง 9 แสดงว่า อาจารย์ที่มีวุฒิการศึกษาปริญญาตรีและสูงกว่าปริญญาตรี ต่างก็มีความคิดเห็นต่อการจัดกิจกรรมการพัฒนาอาจารย์ของโรงเรียนตำรวจโดยรวมว่ามีความเหมาะสมอยู่ในระดับน้อยเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อาจารย์ที่มีวุฒิการศึกษาปริญญาตรีและสูงกว่าปริญญาตรี มีความคิดเห็นต่อการจัดกิจกรรมการพัฒนาอาจารย์ของโรงเรียนตำรวจเกือบทุกด้านว่ามีความเหมาะสมอยู่ในระดับน้อย ยกเว้นด้านการสอนที่อาจารย์ที่มีวุฒิสสูงกว่าปริญญาตรีมีความคิดเห็นว่ามีเหมาะสมอยู่ในระดับปานกลาง

ตาราง 10 ค่าคะแนนเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นของผู้บริหารต่อการจัดกิจกรรมการพัฒนาอาจารย์ของโรงเรียนตำรวจ โดยรวม และในแต่ละด้าน จำแนกตามประสบการณ์การสอน

การจัดกิจกรรมการพัฒนา อาจารย์ของโรงเรียนตำรวจ	ต่ำกว่า 3 ปี N = 11		3 - 5 ปี N = 10		มากกว่า 5 ปี N = 16	
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.
1. ด้านการสอน	2.88	0.72	2.84	0.87	2.82	0.50
2. ด้านการวิจัย	2.30	0.83	2.32	0.71	2.10	0.80
3. ด้านการให้บริการทางวิชาการ แก่สังคม	2.66	0.76	2.82	0.90	2.56	0.79
รวม	2.61	0.69	2.66	0.75	2.50	0.48

จากตาราง 10 แสดงว่า ผู้บริหารที่มีประสบการณ์การสอนต่างกัน ต่างก็มีความคิดเห็นต่อการจัดกิจกรรมการพัฒนาอาจารย์ของโรงเรียนตำรวจโดยรวมว่ามีความเหมาะสมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ผู้บริหารทั้งหมดมีความคิดเห็นต่อการจัดกิจกรรมการพัฒนาอาจารย์ของโรงเรียนตำรวจว่ามีความเหมาะสมอยู่ในระดับปานกลางเกือบทุกด้าน ยกเว้นด้านการวิจัยที่ผู้บริหารทั้งหมดมีความคิดเห็นว่ามีเหมาะสมอยู่ในระดับน้อย

ตาราง 11 ค่าคะแนนเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นของอาจารย์ต่อการจัดกิจกรรมการพัฒนาอาจารย์ของโรงเรียนตำรวจ โดยรวม และในแต่ละด้าน จำแนกตามประสบการณ์การสอน

การจัดกิจกรรมการพัฒนา อาจารย์ของโรงเรียนตำรวจ	ต่ำกว่า 3 ปี N = 28		3 - 5 ปี N = 26		มากกว่า 5 ปี N = 53	
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.
1. ด้านการสอน	2.62	0.74	2.53	0.71	2.44	0.62
2. ด้านการวิจัย	1.95	0.82	1.93	0.79	1.70	0.63
3. ด้านการให้บริการทางวิชาการ แก่สังคม	2.50	0.89	2.32	0.79	2.26	0.66
รวม	2.36	0.74	2.27	0.71	2.14	0.57

จากตาราง 11 แสดงว่า อาจารย์ที่มีประสบการณ์การสอนต่างกัน ต่างก็มีความคิดเห็นต่อการจัดกิจกรรมการพัฒนาอาจารย์ของโรงเรียนตำรวจโดยรวมว่ามีความเหมาะสมอยู่ในระดับน้อย เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อาจารย์มีความคิดเห็นต่อการจัดกิจกรรมการพัฒนาอาจารย์ของโรงเรียนตำรวจมีความเหมาะสมอยู่ในระดับน้อยเกือบทุกด้าน ยกเว้นด้านการสอนที่อาจารย์ที่มีประสบการณ์การสอนต่ำกว่า 3 ปี และ 3 - 5 ปี มีความคิดเห็นว่ามีเหมาะสมอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนด้านการให้บริการวิชาการแก่สังคม อาจารย์ที่มีประสบการณ์การสอนต่ำกว่า 3 ปี มีความคิดเห็นว่ามีเหมาะสมอยู่ในระดับปานกลาง

ตาราง 12 ค่าคะแนนเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นของอาจารย์ต่อการจัดการพัฒนาอาจารย์
ของโรงเรียนตำรวจ โดยรวม และในแต่ละด้าน จำแนกตามหน่วยงานที่สังกัด

การจัดการอบรม	โรงเรียนตำรวจนครบาล	โรงเรียนตำรวจภูธร 1	โรงเรียนตำรวจภูธร 2	โรงเรียนตำรวจภูธร 3	โรงเรียนตำรวจภูธร 4	โรงเรียนตำรวจภูธร 5	โรงเรียนตำรวจภูธร 6	โรงเรียนตำรวจภูธร 7	โรงเรียนตำรวจภูธร 8	โรงเรียนตำรวจภูธร 9
	N = 8	N = 10	N = 10	N = 12	N = 12	N = 10	N = 10	N = 13	N = 8	N = 14
	$\bar{X}$ S.D	$\bar{X}$ S.D	$\bar{X}$ S.D	$\bar{X}$ S.D	$\bar{X}$ S.D	$\bar{X}$ S.D	$\bar{X}$ S.D	$\bar{X}$ S.D	$\bar{X}$ S.D	$\bar{X}$ S.D
1. ด้านการสอน	2.37 0.54	2.21 0.70	2.66 0.51	2.82 0.70	2.40 1.02	2.78 0.96	2.75 0.49	2.22 0.42	2.58 0.52	2.40 0.46
2. ด้านการวิจัย	1.87 0.75	1.91 0.66	2.02 0.53	2.17 0.88	1.76 1.03	1.98 0.92	1.81 0.52	1.45 0.57	1.56 0.50	1.73 0.62
3. ด้านการให้บริการ										
ทางวิชาการแก่สังคม	2.29 0.77	1.97 0.66	2.41 0.64	2.63 0.71	2.21 1.10	2.89 1.00	2.04 0.44	2.21 0.67	2.28 0.49	2.41 0.64
รวม	2.17 0.63	2.04 0.65	2.37 0.47	2.55 0.71	2.13 1.01	2.53 0.92	2.24 0.41	1.95 0.48	2.15 0.41	2.17 0.49

จากตาราง 12 แสดงว่า อาจารย์ที่สังกัดในหน่วยงานต่างกัน ต่างก็มีความคิดเห็นต่อการจัดการพัฒนาอาจารย์ของโรงเรียนตำรวจ โดยรวมว่ามีความเหมาะสมอยู่ในระดับน้อยเกือบทุกโรงเรียน ยกเว้นโรงเรียนตำรวจภูธร 3 และโรงเรียนตำรวจภูธร 5 ที่มีความคิดเห็นว่ามี ความเหมาะสมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อาจารย์ส่วนมากมีความคิดเห็นต่อการจัดการพัฒนาอาจารย์ของโรงเรียน ตำรวจภูธร 5, โรงเรียนตำรวจภูธร 6, และโรงเรียนตำรวจภูธร 8 มีความคิดเห็นว่ามี ความเหมาะสมอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนด้านการให้บริการทาง วิชาการแก่สังคม อาจารย์ยังสังกัดโรงเรียนตำรวจภูธร 3 และโรงเรียนตำรวจภูธร 5 มีความคิดเห็นว่ามี ความเหมาะสมอยู่ในระดับปานกลาง

ตอนที่ 3 การเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารและอาจารย์ที่มีต่อการจัดกิจกรรมการพัฒนาอาจารย์ของโรงเรียนตำรวจ โดยรวม และในแต่ละด้าน จำแนกตามวุฒิการศึกษา ประสบการณ์การสอน หน่วยงานที่สังกัด ผลการวิเคราะห์ข้อมูลดังแสดงในตาราง 13 - 17

ตาราง 13 การเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารต่อการจัดกิจกรรมการพัฒนาอาจารย์ของโรงเรียนตำรวจ โดยรวม และในแต่ละด้าน จำแนกตามวุฒิการศึกษา

การจัดกิจกรรมการพัฒนาอาจารย์ของ โรงเรียนตำรวจ	ปริญญาตรี N = 20		สูงกว่า ปริญญาตรี N = 17		t	p
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1.ด้านการสอน	2.72	0.63	2.99	0.69	-1.22	0.23
2.ด้านการวิจัย	2.30	0.81	2.12	0.73	0.69	0.49
3.ด้านการให้บริการทางวิชาการแก่ สังคม	2.59	0.72	2.75	0.89	-0.59	0.56
รวม	2.55	0.60	2.63	0.65	-0.37	0.72

จากตาราง 13 แสดงว่า ผู้บริหารที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน ต่างก็มีความคิดเห็นต่อความเหมาะสมของการจัดกิจกรรมการพัฒนาอาจารย์ของโรงเรียนตำรวจ โดยรวม และในแต่ละด้าน ไม่แตกต่างกัน

ตาราง 14 การเปรียบเทียบความคิดเห็นของอาจารย์ต่อการจัดกิจกรรมการพัฒนาอาจารย์
ของโรงเรียนตำรวจ โดยรวม และในแต่ละด้าน จำแนกตามวุฒิการศึกษา

การจัดกิจกรรมการพัฒนาอาจารย์ของ โรงเรียนตำรวจ	ปริญญาตรี N = 70		สูงกว่า ปริญญาตรี N = 37		t	p
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1.ด้านการสอน	2.46	0.63	2.61	0.74	-1.15	0.25
2.ด้านการวิจัย	1.81	0.73	1.84	0.72	-0.17	0.87
3.ด้านการให้บริการทางวิชาการแก่ สังคม	2.29	0.74	2.43	0.80	-0.91	0.37
รวม	2.19	0.64	2.30	0.69	-0.81	0.42

จากตาราง 14 แสดงว่า อาจารย์ที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อ
ความเหมาะสมของการจัดกิจกรรมการพัฒนาอาจารย์ของโรงเรียนตำรวจ โดยรวม และในแต่ละ
ด้าน ไม่แตกต่างกัน

ตาราง 15 การเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารต่อการจัดกิจกรรมการพัฒนาอาจารย์
ของโรงเรียนตำรวจ โดยรวม และในแต่ละด้าน จำแนกตามประสบการณ์การสอน

การจัดกิจกรรมการพัฒนาอาจารย์ ของโรงเรียนตำรวจ	แหล่งความ แปรปรวน	df	SS	MS	F	p
1.ด้านการสอน	ระหว่างกลุ่ม	2	0.03	0.01	0.03	0.97
	ภายในกลุ่ม	34	15.78	0.46		
	รวม	36	15.81			
2.ด้านการวิจัย	ระหว่างกลุ่ม	2	0.37	0.19	0.30	0.74
	ภายในกลุ่ม	34	21.05	0.62		
	รวม	36	21.42			
3.ด้านการให้บริการทางวิชาการแก่ สังคม	ระหว่างกลุ่ม	2	0.42	0.21	0.32	0.73
	ภายในกลุ่ม	34	22.32	0.66		
	รวม	36	22.74			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	2	0.19	0.09	0.24	0.79
	ภายในกลุ่ม	34	13.31	0.39		
	รวม	36	13.50			

จากตาราง 15 แสดงว่า ผู้บริหารที่มีประสบการณ์การสอนต่างกัน มีความคิดเห็นต่อความเหมาะสมของการจัดกิจกรรมการพัฒนาอาจารย์ของโรงเรียนตำรวจ โดยรวม และในแต่ละด้าน ไม่แตกต่างกัน

ตาราง 16 การเปรียบเทียบความคิดเห็นของอาจารย์ต่อการจัดกิจกรรมการพัฒนาอาจารย์
โรงเรียนตำรวจ โดยรวม และในแต่ละด้าน จำแนกตามประสบการณ์การสอน

การจัดกิจกรรมการพัฒนาอาจารย์ ของโรงเรียนตำรวจ	แหล่งความ แปรปรวน	df	SS	MS	F	p
1.ด้านการสอน	ระหว่างกลุ่ม	2	0.58	0.29	0.64	0.53
	ภายในกลุ่ม	104	47.52	0.46		
	รวม	106	48.10			
2.ด้านการวิจัย	ระหว่างกลุ่ม	2	1.59	0.80	1.52	0.22
	ภายในกลุ่ม	104	54.32	0.52		
	รวม	106	55.91			
3.ด้านการให้บริการทางวิชาการแก่ สังคม	ระหว่างกลุ่ม	2	1.09	0.54	0.94	0.39
	ภายในกลุ่ม	104	59.91	0.58		
	รวม	106	61.00			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	2	0.93	0.47	1.09	0.34
	ภายในกลุ่ม	104	44.56	0.43		
	รวม	106	45.49			

จากตาราง 16 แสดงว่า อาจารย์ที่มีประสบการณ์การสอนต่างกัน มีความคิดเห็นต่อความเหมาะสมของการจัดกิจกรรมการพัฒนาอาจารย์ของโรงเรียนตำรวจ โดยรวม และในแต่ละด้าน ไม่แตกต่างกัน

ตาราง 17 การเปรียบเทียบความคิดเห็นของอาจารย์ต่อการจัดกิจกรรมการพัฒนาอาจารย์
ของโรงเรียนตำรวจ โดยรวม และในแต่ละด้าน จำแนกตามหน่วยงานที่สังกัด

กิจกรรมการพัฒนาอาจารย์ของ โรงเรียนตำรวจ	แหล่งความ แปรปรวน	df	SS	MS	F	p
1.ด้านการสอน	ระหว่างกลุ่ม	9	5.19	0.58	1.30	0.25
	ภายในกลุ่ม	97	42.91	0.44		
	รวม	106	48.10			
2.ด้านการวิจัย	ระหว่างกลุ่ม	9	4.72	0.52	0.99	0.45
	ภายในกลุ่ม	97	51.19	0.53		
	รวม	106	55.91			
3.ด้านการให้บริการทางวิชาการแก่ สังคม	ระหว่างกลุ่ม	9	6.94	0.77	1.39	0.21
	ภายในกลุ่ม	97	54.05	0.56		
	รวม	106	60.99			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	9	3.94	0.44	1.02	0.43
	ภายในกลุ่ม	97	41.55	0.43		
	รวม	106	45.49			

จากตาราง 17 แสดงว่า อาจารย์ที่มีหน่วยงานที่สังกัดต่างกัน มีความคิดเห็นต่อความเหมาะสมของการจัดกิจกรรมการพัฒนาอาจารย์ของโรงเรียนตำรวจ โดยรวม และในแต่ละด้าน ไม่แตกต่างกัน

ตอนที่ 4 สรุปความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติมจากแบบสอบถามปลายเปิดเกี่ยวกับการจัดกิจกรรมการพัฒนาอาจารย์ของโรงเรียนตำรวจมีดังนี้

ตาราง 18 ความถี่ของความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของผู้บริหารต่อการจัดกิจกรรมการพัฒนาอาจารย์ของโรงเรียนตำรวจ

ลำดับ	ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ	ความถี่
ด้านการสอน		
1	ควรจัดให้มีการอบรมและพัฒนาอาจารย์ด้านการสอน และการประเมินผล	10
2	จัดส่งอาจารย์เข้าร่วมในการสัมมนาหลักสูตร	3
3	- สนับสนุนให้อาจารย์ไปศึกษาดูงาน หรือศึกษาต่อเพื่อพัฒนาตนเอง	2
4	ส่งเสริมขวัญและกำลังใจให้กับอาจารย์ผู้สอน	2
ด้านการวิจัย		
1	ส่งเสริมให้อาจารย์ทำงานวิจัยเกี่ยวกับวิชาที่สอนหรือสาขาที่สนใจ	8
2	จัดสัมมนาและฝึกอบรมปฏิบัติการเพื่อพัฒนาความสามารถด้านการวิจัยสำหรับอาจารย์	2
3	ควรตั้งคณะผู้ทำงานวิจัยในระดับกองบัญชาการศึกษามาเป็นคณะทำงานวิจัย	1
ด้านบริการวิชาการแก่สังคม		
1	สนับสนุนให้อาจารย์เป็นวิทยากรในสถาบันการศึกษาอื่น ๆ	1

จากตาราง 18 ผู้บริหารส่วนใหญ่เห็นว่าโรงเรียนตำรวจควรจัดให้มีการอบรมด้านการสอน และด้านการทำข้อสอบเพื่อการวัดประเมินผลที่ถูกต้อง รวมทั้งส่งเสริมให้อาจารย์ทำงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับวิชาที่สอน โดยจัดงบประมาณในการทำวิจัยเพิ่มขึ้น

ตาราง 19 ความถี่ของความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของอาจารย์ต่อการจัดกิจกรรม
การพัฒนาอาจารย์ โรงเรียนตำรวจ

ลำดับ	ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ	ความถี่
ด้านการสอน		
1	อบรมความรู้เพิ่มเติมเกี่ยวกับการสอนให้แก่อาจารย์ผู้สอน จัดให้มีการสัมมนาทางวิชาการ และ การทำศนศึกษาต่งานเกี่ยวกับการเรียนการสอน รวมทั้งให้มีการแลกเปลี่ยนความรู้ ทักษะ ทศนคติและประสบการณ์ระหว่างอาจารย์แต่ละโรงเรียนเพื่อเป็นการเพิ่มทักษะหรือประสบการณ์ให้มากขึ้น	16
2	ควรจัดเครื่องมือและผลิตเอกสารประกอบการสอนให้กับอาจารย์ให้มีความทันสมัยและเพียงพอต่อความต้องการ	15
3	งานพัฒนาอาจารย์ยังขาดงบประมาณสนับสนุน และขาดขวัญกำลังใจ	4
4	ให้ทุนการศึกษาต่อหรือให้ตำแหน่งทางวิชาการสำหรับอาจารย์ที่เป็นผู้ชำนาญการ เพื่อส่งเสริมให้อาจารย์มีความก้าวหน้า	3
5	จัดหาข่าวสารทางวิชาการหรือเอกสารที่เกี่ยวข้องกับการสอน ตลอดจนหนังสือประกอบที่ทันสมัยเพิ่มเติม	3
ด้านการวิจัย		
1	งานวิจัยเป็นเรื่องยาก จึงควรจัดหาทุนอุดหนุนการทำวิจัย จัดฝึกอบรมความรู้ในเรื่องการวิจัยและมีผลตอบแทนในรูปแบบต่าง ๆ เพื่อเป็นเกิดแรงจูงใจ	6
2	ผู้บริหารยังไม่เข้าใจงานของอาจารย์เท่าที่ควร เท่าที่ผ่านมานักงานไม่ให้ความรู้และสนับสนุนด้านการวิจัยเลย จึงควรมีการจัดสรรงบประมาณและให้อาจารย์ได้มีโอกาสทำวิจัยมากขึ้น	4
3	กองบัญชาการศึกษาควรจัดทุนในการทำวิจัยให้กับครูอาจารย์และให้ทำวิจัยเกี่ยวกับการเรียนการสอนเพื่อเป็นแหล่งส่งเสริมบุคลากรในหน่วยให้มีความพัฒนาตนเอง	3
4	หน่วยงานควรจัดอบรมหรือสัมมนาหรือส่งเสริมเกี่ยวกับการทำวิจัยเพื่อประสิทธิภาพของอาจารย์ผู้สอน และควรส่งเสริมอย่างจริงจังเพราะมีประโยชน์มากในการสอน	3
5	อาจารย์ไม่มีเวลาทำงานวิจัยและขาดงบประมาณสนับสนุนได้นำผลงานวิจัยของสถาบันอื่น ๆ มาประกอบการสอน	2

ลำดับ	ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ	ความถี่
ด้านการให้บริการทางวิชาการแก่สังคม		
1	สนับสนุนให้อาจารย์ผู้สอนได้แลกเปลี่ยนความรู้ประสบการณ์กับหน่วยงานอื่น โดยให้ความร่วมมือและส่งเสริมกรณีได้รับเชิญจากหน่วยงานภายนอกให้ไปเป็นวิทยากร	8
2	ควรจัดอบรมสัมมนาการเป็นวิทยากรหรือเทคนิคการเป็นวิทยากรให้แก่บุคลากร เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพของอาจารย์	3
3	ควรให้อาจารย์เข้าร่วมกิจกรรมในด้านการให้บริการทางวิชาการแก่สังคม โดยทำโครงการการแลกเปลี่ยนความรู้ระหว่างตำรวจกับสังคมที่เป็นรูปธรรม	3

จากตาราง 19 อาจารย์ส่วนใหญ่เห็นว่า ควรมีการอบรมให้ความรู้เพิ่มเติมเกี่ยวกับการสอนและการเป็นวิทยากร อาจทำได้โดยการสนับสนุนให้มีการประชุมสัมมนาร่วมกันเพื่อแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์กับบุคลากรในหน่วยงานอื่น และโรงเรียนตำรวจจัดอุปกรณ์และเครื่องอำนวยความสะดวกเพื่อการผลิตสื่อการสอนให้เพียงพอต่อความต้องการของอาจารย์ รวมทั้งในด้านการวิจัยทางการศึกษา กองบัญชาการศึกษาคควรจัดทุนในการทำวิจัยให้กับครูอาจารย์เพื่อให้มีการพัฒนาภายในหน่วยงาน

บทที่ 5

สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

ความมุ่งหมายของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มีความมุ่งหมายเพื่อศึกษาและเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารและอาจารย์ต่อการจัดกิจกรรมการพัฒนาอาจารย์ของโรงเรียนตำรวจ สังกัดกองบัญชาการศึกษา สำนักงานตำรวจแห่งชาติ ตามตัวแปรวุฒิการศึกษา ประสบการณ์การสอน และหน่วยงานที่สังกัด

วิธีดำเนินการวิจัย

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ประกอบด้วย ผู้บริหาร 37 คน อาจารย์ 107 คน รวมจำนวนกลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น 144 คน โดยใช้แบบสอบถามประมาณค่า 5 ระดับ เพื่อถามความคิดเห็นของผู้บริหารและอาจารย์ที่มีต่อการจัดกิจกรรมการพัฒนาอาจารย์ของโรงเรียนตำรวจ ใน 3 ด้าน คือ ด้านการสอน ด้านการวิจัย และด้านการให้บริการทางวิชาการแก่สังคม พร้อมแบบสอบถามปลายเปิดในแต่ละด้าน แบบสอบถามชุดนี้มีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.9759

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. วิเคราะห์ข้อมูลส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถามโดยใช้ค่าร้อยละ
2. ตามความมุ่งหมายข้อ 1 เพื่อศึกษาความคิดเห็นของผู้บริหารและอาจารย์ต่อการจัดกิจกรรมการพัฒนาอาจารย์ของโรงเรียนตำรวจ สังกัดกองบัญชาการศึกษา สำนักงานตำรวจแห่งชาติ ด้านการสอน การวิจัย และการให้บริการทางวิชาการแก่สังคม โดยการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน
3. ตามความมุ่งหมายข้อ 2 และข้อ 3 เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารและอาจารย์ต่อการจัดกิจกรรมการพัฒนาอาจารย์ของโรงเรียนตำรวจ สังกัดกองบัญชาการศึกษา สำนักงานตำรวจแห่งชาติ โดยรวมและในแต่ละด้าน จำแนกตามตัวแปร ได้แก่ วุฒิการศึกษา ใช้การทดสอบค่าที ตัวแปรประสบการณ์สอนและหน่วยงานที่สังกัดใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว
4. รวบรวมความคิดเห็นและข้อเสนอแนะจากแบบสอบถามปลายเปิด โดยการจัดกลุ่มและแจกแจงความถี่ของคำตอบเพื่อวิเคราะห์ในเชิงบรรยาย

สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูล

จากการศึกษาและเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารและอาจารย์ต่อการจัดกิจกรรมการพัฒนาอาจารย์ของโรงเรียนตำรวจ สังกัดกองบัญชาการศึกษา สำนักงานตำรวจแห่งชาติ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสรุปได้ดังนี้

1. ผู้บริหารมีความคิดเห็นต่อการจัดกิจกรรมการพัฒนาอาจารย์ของโรงเรียนตำรวจ โดยรวมว่ามีความเหมาะสมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ผู้บริหารมีความคิดเห็นว่าการจัดกิจกรรมการพัฒนาอาจารย์ของโรงเรียนตำรวจมีความเหมาะสมอยู่ในระดับปานกลาง เกือบทุกด้าน ยกเว้นด้านการวิจัยที่ผู้บริหารมีความคิดเห็นว่ามีเหมาะสมอยู่ในระดับน้อย
2. อาจารย์มีความคิดเห็นต่อการจัดกิจกรรมการพัฒนาอาจารย์ของโรงเรียนตำรวจ โดยรวมว่ามีความเหมาะสมอยู่ในระดับน้อย เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อาจารย์มีความคิดเห็นว่าการจัดกิจกรรมการพัฒนาอาจารย์ของโรงเรียนตำรวจมีความเหมาะสมอยู่ในระดับน้อย เกือบทุกด้าน ยกเว้นด้านการสอนที่อาจารย์มีความคิดเห็นว่ามีเหมาะสมอยู่ในระดับปานกลาง
3. ผู้บริหารที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน และมีประสบการณ์การสอนต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการจัดกิจกรรมการพัฒนาอาจารย์ของโรงเรียนตำรวจไม่แตกต่างกัน
4. อาจารย์ที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน มีประสบการณ์การสอนต่างกัน และสังกัดหน่วยงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการจัดกิจกรรมการพัฒนาอาจารย์ของโรงเรียนตำรวจไม่แตกต่างกัน

อภิปรายผล

1. การศึกษาความคิดเห็นของผู้บริหารต่อการจัดกิจกรรมการพัฒนาอาจารย์ของโรงเรียนตำรวจ สังกัดกองบัญชาการศึกษา สำนักงานตำรวจแห่งชาติ พบว่าผู้บริหารมีความคิดเห็นต่อการจัดกิจกรรมการพัฒนาอาจารย์ของโรงเรียนตำรวจว่ามีความเหมาะสมในระดับปานกลางเกือบทุกด้าน ยกเว้นด้านการวิจัยที่ผู้บริหารมีความคิดเห็นว่ามีเหมาะสมอยู่ในระดับน้อย ทั้งนี้อาจเนื่องจากอาจารย์ส่วนใหญ่ยังใช้วิธีการสอนรูปแบบดั้งเดิมโดยยึดการบรรยาย สาธิตและฝึกปฏิบัติเป็นหลัก ซึ่งวิธีการดังกล่าวถือเป็นการสื่อสารของผู้สอนแต่เพียงฝ่ายเดียว ไม่มีปฏิสัมพันธ์โต้ตอบระหว่างผู้เรียนกับผู้สอนและระหว่างผู้เรียนกับผู้เรียนด้วยกัน ซึ่งเป็นการเรียนรู้แบบทุกคนมีส่วนร่วม อันจะส่งผลให้บรรยากาศในการเรียนมีความหลากหลายและน่าสนใจติดตามเนื้อหาการเรียนต่อไป นอกจากนี้โรงเรียนตำรวจยังไม่มี การนำการสอนที่ผู้เรียนเป็นศูนย์กลางมาใช้ ซึ่งเป็นวิธีการสอนที่ทำให้ผู้เรียนมีความกระตือรือร้น สนใจที่จะศึกษาค้นคว้าต่อไป และยังสามารถซึมซับเอาวิชาความรู้ได้มากกว่าวิธีดั้งเดิม ในการวัดผลอาจารย์ส่วนใหญ่ยังไม่สามารถทำการประเมินผลผู้เรียนได้ดีเท่าที่ควร ทั้งนี้

อาจเป็นเพราะอาจารย์ขาดความรู้ ซึ่งชี้ให้เห็นว่าการจัดกิจกรรมการพัฒนาอาจารย์ของโรงเรียนตำรวจยังมีไม่มากเท่าที่ควร

ด้านการวิจัยของอาจารย์ โรงเรียนตำรวจมักจะไม่เน้นให้อาจารย์รับผิดชอบการสอนในชั้นเป็นหลัก แต่ขาดการส่งเสริมให้อาจารย์ทำผลงานวิจัย ด้วยพื้นฐานความคิดว่าการสอนในชั้นเรียนเป็นภารกิจหลักเท่านั้น ทำให้อาจารย์มีภาระงานสอนมากเกินไปกว่าที่จะมีเวลาดำเนินการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนการสอนของโรงเรียนตำรวจได้ ขณะที่พันตำรวจโทสำราญ ช่างเยาว์ (สัมภาษณ์ : 2545) กล่าวว่า ควรมีการเปิดโอกาสให้อาจารย์ทำผลงานวิจัยโดยมีระเบียบว่าด้วยการประเมินผลงานวิชาการเพื่อปรับเปลี่ยนตำแหน่ง แต่ปัญหาคือ นับตั้งแต่ปี พ.ศ. 2537 มาจนถึงปัจจุบัน ยังไม่มีการส่งผลงานวิจัยเพื่อขอประเมินปรับเลื่อนตำแหน่งงานเลย ทั้งนี้อาจเป็นเพราะแต่ละโรงเรียนขาดแคลนบุคลากร ทำให้ภาระงานสอนของอาจารย์มีมากเกินไปจนอาจารย์ไม่มีโอกาสได้ทำงานวิจัย ประกอบกับการที่หน่วยงานไม่ให้ความสำคัญกับการทำงานวิจัย ผลการวิจัยสอดคล้องกับผลการวิจัยของชูใจ เอื้อวอักษร (2543 : บทคัดย่อ) ที่พบว่า ผู้บริหารมีทัศนคติต่อการจัดกิจกรรมการพัฒนาอาจารย์ของสถาบันเทคโนโลยีราชมงคล วิทยาเขตส่วนกลางโดยรวมว่ามีความเหมาะสมปานกลาง และสอดคล้องกับผลการวิจัยของ นฤมล ชันสัมฤทธิ์ (2542 : บทคัดย่อ) ที่พบว่า อุปสรรคในการพัฒนาอาจารย์วิทยาลัยนาฏศิลป์ อันดับแรกคือ ปัญหาด้านงบประมาณ เกิดจากปัญหาเศรษฐกิจในปัจจุบันส่งผลกระทบต่อการพัฒนาอาจารย์มากที่สุด รองลงมาคือภาระงานสอนและงานพิเศษอื่น ๆ มีมากทำให้อาจารย์ไม่มีเวลาเข้าร่วมกิจกรรมเพื่อพัฒนาตนเอง ทั้งนี้การให้ความร่วมมือของอาจารย์ในกิจกรรมการพัฒนาอาจารย์พบว่า อาจารย์วิทยาลัยนาฏศิลป์ส่วนใหญ่มีความต้องการพัฒนาด้านเนื้อหาวิชาที่สอนมากที่สุด รองลงมาคือด้านบุคลิกภาพและมนุษยสัมพันธ์ แนวทางพัฒนาที่อาจารย์ต้องการคือการศึกษาต่อในต่างประเทศ รองลงมาคือการจัดระบบอาจารย์ที่มีประสิทธิภาพมีความรู้ความชำนาญให้คำปรึกษาแนะนำ อันดับสุดท้ายคือการจัดการสิ่งแวดล้อมภายในมหาวิทยาลัยให้มีบรรยากาศทางวิชาการ ส่วนแนวทางในการพัฒนาอาจารย์คือ วิทยาลัยนาฏศิลป์ทั้ง 12 แห่ง ควรมีสวนย์พัฒนาอาจารย์ที่มีบทบาทหน้าที่ในการพัฒนาคุณภาพของคณาจารย์และคุณภาพของงานทั้งทางด้านวิชาการและวิชาชีพ กิจกรรมที่ควรจัดอย่างสม่ำเสมอทุกปี ได้แก่ การจัดสัมมนาทางวิชาการ การฝึกอบรม การประชุมเชิงปฏิบัติการ และการประกันคุณภาพการเรียนการสอน

2. การศึกษาความคิดเห็นของอาจารย์ต่อการจัดกิจกรรมการพัฒนาอาจารย์ของโรงเรียนตำรวจ สังกัดกองบัญชาการศึกษา สำนักงานตำรวจแห่งชาติ พบว่า อาจารย์มีความคิดเห็นต่อการจัดกิจกรรมการพัฒนาอาจารย์ของโรงเรียนตำรวจโดยรวมว่ามีความเหมาะสมอยู่ในระดับน้อย เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อาจารย์มีความคิดเห็นต่อการจัดกิจกรรมการพัฒนาอาจารย์ของโรงเรียนตำรวจว่ามีความเหมาะสมอยู่ในระดับน้อยเกือบทุกด้าน ยกเว้นด้านการสอนที่อาจารย์มีความคิดเห็นว่ามีเหมาะสมอยู่ในระดับ

ปานกลาง ทั้งนี้อาจเนื่องจากการจัดกิจกรรมการพัฒนาอาจารย์มีปัญหาหลัก 4 ประการ ได้แก่ การขาดงบประมาณที่เพียงพอในการจัดกิจกรรมพัฒนาอาจารย์อย่างสม่ำเสมอ การขาดแนวนโยบายที่ชัดเจนในการพัฒนาอาจารย์ ขาดผู้ชำนาญการในการทำแผนพัฒนาอาจารย์ รวมทั้งขาดผู้รับผิดชอบโดยตรง ไม่มีบุคลากรประจำหน่วยงานอื่นจะทำให้งานพัฒนาอาจารย์ขาดความต่อเนื่อง ดังผลการวิจัยของสุวรรณ วังโสภณ (2541 : บทคัดย่อ) ที่พบว่า กระบวนการพัฒนาอาจารย์คณะครุศาสตร์ และคณะศึกษาศาสตร์ในสังกัดทบวงมหาวิทยาลัยมีการพัฒนาอาจารย์ตามกระบวนการ 4 ขั้นตอน คือ ในขั้นหาความจำเป็นเพื่อการพัฒนาอาจารย์ มีการกำหนดนโยบายการพัฒนาอาจารย์ กำหนดจุดมุ่งหมายในการหาความจำเป็นในการพัฒนาอาจารย์ มีการศึกษาและรวบรวมข้อมูล มีการวิเคราะห์ข้อมูล และกำหนดความจำเป็นในการพัฒนาอาจารย์ ในขั้นวางแผนพัฒนาอาจารย์ มีการกำหนดวัตถุประสงค์ กำหนดวิธีการพัฒนาอาจารย์ การวางแผนในระยะปี จุดมุ่งหมายเพื่อพัฒนาความรู้ ความสามารถและทักษะในการปฏิบัติงานของอาจารย์ให้รู้จักใช้เทคโนโลยีใหม่ ๆ ในขั้นปฏิบัติตามแผนพัฒนาอาจารย์ ใช้เทคนิควิธีการพัฒนาเพื่อนำผลการประเมินไปปรับปรุงแผนงานหรือโครงการพัฒนาอาจารย์ที่จะดำเนินในครั้งต่อไป ผลจากการสอบถามหัวหน้าภาควิชาเกี่ยวกับขั้นตอนการพัฒนาอาจารย์ทั้ง 4 ด้าน ปรากฏว่า มีการปฏิบัติอยู่เป็นประจำ 1 ด้าน คือ ด้านการหาความจำเป็นในการพัฒนาอาจารย์ ส่วนขั้นวางแผนพัฒนาอาจารย์ ขั้นปฏิบัติตามแผนพัฒนาอาจารย์ และขั้นประเมินผลไม่ค่อยจะมีการปฏิบัติเท่าใดนัก ในการพัฒนาอาจารย์ตามกระบวนการมีปัญหาสำคัญได้แก่ การขาดเงินงบประมาณ อาจารย์ในแต่ละภาควิชาไม่ได้มีส่วนร่วมในการจัดทำแผนงาน ขาดผู้ชำนาญการในการทำแผนพัฒนาอาจารย์ การติดตามประเมินผลไม่สามารถบอกได้ว่า องค์การบรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ และปัญหาที่เกิดขึ้นทุกขั้นตอน จากความคิดเห็นของหัวหน้าภาควิชาอยู่ในระดับน้อยทุกด้าน สอดคล้องกับงานวิจัยของชูใจ เอี้ยวอักษร (2543 : บทคัดย่อ) ที่ชี้ว่า อาจารย์สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล วิทยาเขตส่วนกลางมีความคิดเห็นต่อกิจกรรมการพัฒนาอาจารย์โดยรวมว่ามีความเหมาะสมปานกลาง ยกเว้นด้านการวิจัยมีความเหมาะสมน้อย

4. การเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารต่อการจัดกิจกรรมการพัฒนาอาจารย์ของโรงเรียนตำรวจ สังกัดกองบัญชาการศึกษา สำนักงานตำรวจแห่งชาติ มีดังนี้

3.1 การเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารต่อการจัดกิจกรรมการพัฒนาอาจารย์ของโรงเรียนตำรวจตามตัวแปรวุฒิการศึกษาพบว่า ผู้บริหารที่มีวุฒิการศึกษาต่างกันมีความคิดเห็นต่อการจัดกิจกรรมการพัฒนาอาจารย์ไม่แตกต่างกัน อาจเป็นเพราะผู้บริหารของโรงเรียนตำรวจส่วนใหญ่เป็นข้าราชการตำรวจ ได้รับการศึกษาอบรมจากสถาบันการศึกษาของตำรวจด้วยกันทั้งหมด ซึ่งระบบการศึกษาของตำรวจนั้นมีลักษณะที่ต้องถือปฏิบัติตามคำสั่งอย่างเคร่งครัด ผู้เรียนมีฐานะเป็นผู้ทำตามผู้สอนซึ่งเป็นผู้บังคับบัญชา ดังนั้นผู้ที่สำเร็จการศึกษาและเป็นคนทำงานในแวดวงตำรวจจึงมักจะมีแนวความคิด และมีโลกทัศน์ในมุมมองที่เป็นไปใน

แนวทางเดียวกัน อันสืบเนื่องมาจากระบบงานที่เป็นสายบังคับบัญชาตนเอง สอดคล้องกับ ผลการวิจัยของชูใจ เอี้ยวอักษร (2543 : บทคัดย่อ) ที่พบว่า ผู้บริหารที่มีวุฒิการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรีและปริญญาตรีมีทัศนคติต่อกิจกรรมการพัฒนาอาจารย์ของสถาบันเทคโนโลยีราชมงคลวิทยาเขตส่วนกลางโดยรวม และในแต่ละด้านไม่แตกต่างกัน ขณะที่ผลการวิจัยของ อิศเรศ พิพัฒน์มงคลพร (2542 : บทคัดย่อ) พบว่า รูปแบบการพัฒนาอาจารย์ที่สามารถนำไปใช้ได้เหมาะสม ซึ่งผู้บริหารควรคำนึงถึงประกอบด้วย การพัฒนาหน่วยงานหลักและหน่วยงานสนับสนุน ควรมีนโยบายที่ชัดเจน สามารถปฏิบัติได้จริง ทันท่วงที เหตุการณ์ กำหนดเป็นลายลักษณ์อักษรโดยผู้บริหาร ควรมีการร่วมมือและแลกเปลี่ยนความรู้กับสถาบันอุดมศึกษาอื่น ๆ ระบบเสริมสร้างกำลังใจ เน้นการให้รางวัลแก่อาจารย์ที่ปฏิบัติภารกิจดีเด่นให้มีความดีความชอบเพื่อส่งเสริมให้อาจารย์สร้างผลงานทางวิชาการ รวมทั้งสนับสนุนอำนวยความสะดวกในการให้บริการเครื่องโสตทัศนูปกรณ์ ตลอดจนจัดให้มีการประชุมทางวิชาการ การสัมมนา ระหว่างสถาบันการศึกษาอื่น ๆ

3.2 การเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารต่อกิจกรรมการพัฒนาอาจารย์ของโรงเรียนตำรวจ สังกัดกองบัญชาการศึกษา สำนักงานตำรวจแห่งชาติ ตามตัวแปรประสบการณ์การสอน พบว่า ผู้บริหารที่มีประสบการณ์การสอนต่างกันมีความคิดเห็นต่อการจัดกิจกรรมการพัฒนาอาจารย์ไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากระบบการทำงานของตำรวจที่มี การสืบทอดความรู้ประสบการณ์และแนวทางปฏิบัติงานตามระบบอาวุโส การดำเนินนโยบายเป็นไปตามขั้นตอนที่กำหนดไว้อย่างเคร่งครัด จนบุคลากรเกิดความเคยชินและกลายเป็นวิถีชีวิตของนายตำรวจ ทำให้ผู้บริหารและข้าราชการตำรวจมีการทำงานแบบยอมรับกฎเกณฑ์ที่ปฏิบัติสืบทอดกันมา และเห็นแก่พวกพ้องที่เรียกกันว่า สีเดียวกัน หรือแบบว่าอย่างไรว่าตามกัน จึงเป็นผลให้ผู้บริหารโรงเรียนตำรวจ ไม่ว่าจะทำงานอยู่ในตำแหน่งมาในระยะเวลาต่างกันอย่างไร ก็ยังมีความคิดเห็นต่อระบบงานในแนวทางเดียวกัน ขัดแย้งกับผลการวิจัยของชูใจ เอี้ยวอักษร (2543 : บทคัดย่อ) ที่พบว่า ผู้บริหารที่มีประสบการณ์การสอน 5 – 15 ปี และ 21 ปีขึ้นไป มีทัศนคติต่อกิจกรรมการพัฒนาอาจารย์ด้านการให้บริการทางวิชาการแก่สังคมแตกต่างกัน สำหรับอาจารย์ที่มีประสบการณ์การสอนต่ำกว่า 5 ปี, 16 – 20 ปี และ 21 ปี ขึ้นไป มีทัศนคติต่อกิจกรรมการพัฒนาอาจารย์โดยรวมแตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อาจารย์ที่มีประสบการณ์การสอน 5 – 15 ปี และ 21 ปีขึ้นไปมีทัศนคติต่อกิจกรรมการพัฒนาอาจารย์ด้านการวิจัยและด้านการให้บริการทางวิชาการแก่สังคมแตกต่างกัน เนื่องจากการวิจัยของชูใจ เอี้ยวอักษร ที่นำมาอ้างอิงถึงทำในสถาบันเทคโนโลยีราชมงคลซึ่งมีลักษณะโครงสร้างการบริหารและรูปแบบการศึกษาอบรมแตกต่างกับสถาบันการศึกษาของทางตำรวจ จึงส่งผลให้ทัศนคติของผู้บริหารสถาบันเทคโนโลยีราชมงคลมีแนวทางที่แตกต่างหลากหลายมากกว่าผู้บริหารโรงเรียนตำรวจ

4. การเปรียบเทียบความคิดเห็นของอาจารย์ต่อการจัดกิจกรรมการพัฒนาอาจารย์ของโรงเรียนตำรวจ สังกัดกองบัญชาการศึกษา สำนักงานตำรวจแห่งชาติ มีดังนี้

4.1 การเปรียบเทียบความคิดเห็นของอาจารย์ต่อการจัดกิจกรรมการพัฒนาอาจารย์ตามตัวแปรวุฒิการศึกษา พบว่า อาจารย์ที่มีวุฒิการศึกษาต่างกันมีความคิดเห็นของอาจารย์ต่อการจัดกิจกรรมการพัฒนาอาจารย์ของโรงเรียนตำรวจ สังกัดกองบัญชาการศึกษา สำนักงานตำรวจแห่งชาติ ไม่แตกต่างกัน อาจเป็นเพราะอาจารย์ที่สอนในโรงเรียนตำรวจต่างต้องสอนตามที่โครงสร้างหลักสูตรที่กำหนดไว้เป็นมาตรฐานในระบบราชการ ไม่ค่อยมีความยืดหยุ่น ขาดการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงตามสภาพสังคมอย่างที่มีในสถาบันการศึกษาอื่น ๆ หรือหากมีการปรับปรุงบ้างก็มักจะมีข้อจำกัดในแง่ของระเบียบขั้นตอนที่ยังคงไม่คล่องตัว ประกอบกับเมื่ออาจารย์ผู้สอนต้องทำงานที่ซ้ำเป็นกิจวัตร โดยที่ไม่ได้รับการส่งเสริมให้มีการพัฒนางานวิชาการ และขาดเทคนิคการใช้สื่อการสอนที่ทันสมัย ทำให้อาจารย์โรงเรียนตำรวจแม้จะสำเร็จการศึกษาในวุฒิการศึกษาต่างกันแต่เมื่อได้ทำงานตามระบบงานดังที่กล่าวมา ก็อาจมีความรู้สึกต่อสภาพงานที่ทำไม่ต่างกัน ดังที่ เคอร์ (เข้าสิทธิชัย . 2526 : 96 ; อ้างอิงมาจาก Kerr . 1964) ได้กล่าวไว้ว่า แท้จริงแล้วอาจารย์คือวิทยาลัยหรือมหาวิทยาลัยนั่นเอง อาจารย์เป็นปัจจัยที่ก่อให้เกิดความแตกต่างระหว่างสถาบันอุดมศึกษา สถาบันใดมีอาจารย์ที่เข้มแข็งทางวิชาการ สถาบันแห่งนั้นก็จะเป็นเลิศทางวิชาการ สถิต แก้วเชื้อ (2530 : 46 –51) กล่าวถึงแนวทางในการสนับสนุนครูอาจารย์ไว้ว่า ควรสนับสนุนให้อาจารย์ศึกษาต่อเพื่อเพิ่มพูนคุณวุฒิ โดยผ่านกระบวนการฝึกอบรมทั้งในและต่างประเทศ การศึกษาดูงาน การประชุมสัมมนาและการประชุมเชิงปฏิบัติการ ส่งเสริมให้อาจารย์ทำผลงานทางวิชาการ อันได้แก่ ตำรา สื่อการสอนที่ทันสมัย และการทำวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนการสอน ซึ่งอาจให้มีการลาพักประมาณ 6 เดือนเพื่อไปศึกษาค้นคว้าในเนื้อหาวิชาที่ตนสอน โดยสามารถนำผลการศึกษาค้นคว้าไปขอปรับเปลี่ยนตำแหน่งทางวิชาการในระดับสูงขึ้น นอกจากนั้นควรจัดให้มีศูนย์การฝึกอบรมบุคลากรให้อาจารย์ทุกคนสามารถนำเครื่องมือทางเทคโนโลยีการศึกษาและนวัตกรรมใหม่ ๆ มาใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อการเรียนการสอนอย่างแท้จริง

4.2 การเปรียบเทียบความคิดเห็นของอาจารย์ต่อการจัดกิจกรรมการพัฒนาอาจารย์ของโรงเรียนตำรวจ สังกัดกองบัญชาการศึกษา สำนักงานตำรวจแห่งชาติ ตามตัวแปรประสบการณ์การสอน พบว่า อาจารย์ที่มีประสบการณ์การสอนต่างกันมีความคิดเห็นต่อการจัดกิจกรรมการพัฒนาอาจารย์ของโรงเรียนตำรวจ สังกัดกองบัญชาการศึกษา สำนักงานตำรวจแห่งชาติไม่แตกต่างกัน อาจเนื่องจากอาจารย์โรงเรียนตำรวจมีความคุ้นเคยกับระบบงานสอนที่เป็นไปตามสภาพแวดล้อมที่ยังขาดปัจจัยในการเอื้ออำนวยให้มีความก้าวหน้าทันสมัย ทำให้ไม่ว่าอาจารย์ผู้สอนจะมีประสบการณ์การทำงานที่ยาวนานหรือเพิ่งจะเริ่มสอนล้วนแต่ได้ประสบปัญหาและอุปสรรคในการทำงานหลายประการคล้าย ๆ กัน เช่น ปัญหาด้านงบประมาณใน

การพัฒนาความรู้ด้านเทคโนโลยี ขาดสื่อการสอนที่มีประสิทธิภาพ เป็นต้น ดังที่ อัจฉรา วัฒนาณรงค์ (2542 : 59 – 60) ได้กล่าวถึงวิธีการที่ใช้ในการจัดกิจกรรมและประสบการณ์เพื่อพัฒนาอาจารย์ไว้ว่า ควรมีการฝึกอบรมเพื่อเปลี่ยนแปลงปรับปรุงให้อาจารย์มีคุณลักษณะที่สมบูรณ์พร้อมในการเป็นนักวิชาการ และในฐานะของผู้ถ่ายทอดความรู้ และประสบการณ์ โดยการเพิ่มทักษะในการปฏิบัติงานทั้งการสอนและมีความรู้สีกภาคภูมิใจ ประสบความสำเร็จในวิชาชีพที่ทำอยู่ ระบบการลงโทษหรือการให้รางวัลที่มีในอดีตนั้นไม่สามารถเปลี่ยนแปลงบุคคลได้มากไปกว่าการส่งเสริมให้บุคคลได้รับทักษะใหม่ ๆ จะทำให้บุคคลมีเจตคติและพฤติกรรมที่เหมาะสม การฝึกอบรมส่วนมากจะเน้นในเรื่องการประชุมปฏิบัติการทั้งระยะสั้นและระยะยาว เป็นกิจกรรมทางวิชาการที่มีประโยชน์ ซึ่งอาจจัดได้หลายลักษณะตามโอกาสและความจำเป็น

4.3 การเปรียบเทียบความคิดเห็นของอาจารย์ต่อการจัดกิจกรรมการพัฒนาอาจารย์ของโรงเรียนตำรวจ สังกัดกองบัญชาการศึกษา สำนักงานตำรวจแห่งชาติ ตามตัวแปรหน่วยงานที่สังกัด พบว่า อาจารย์ที่สังกัดหน่วยงานต่าง ๆ มีความคิดเห็นต่อกิจกรรมการพัฒนาอาจารย์ไม่แตกต่างกัน อาจเป็นเพราะลักษณะงานของโรงเรียนตำรวจในแต่ละแห่งต่างก็มีความคล้ายคลึงกัน ไม่ว่าจะเป็นด้านโครงสร้างการบริหารหน่วยงาน ระบบการบังคับบัญชา และรูปแบบการทำงานตามรูปแบบราชการไทยที่ไม่มีความเคลื่อนไหวเปลี่ยนแปลงมากนัก งานของแต่ละสังกัดจึงขาดความหลากหลายในลักษณะงาน แม้ว่าอาจารย์ของแต่ละสังกัดอาจมาจากต่างหน่วยงานกัน แต่ด้วยสภาพแวดล้อมการทำงานที่เป็นรูปแบบตายตัว มีขั้นตอนวิถีชีวิตแบบตำรวจเหมือน ๆ กัน จึงทำให้แนวคิดของอาจารย์ที่อยู่ในสังกัดต่าง ๆ มีรูปแบบแนวทางเดียวกัน ดังที่ ปทีป เมธาคูณวุฒิ (2543 : 34 – 35) ให้ความเห็นว่า การจัดการเรียนการสอนของอาจารย์ในมหาวิทยาลัย ตามแนวทางพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 มีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องเปลี่ยนความคิดความเชื่อและการปฏิบัติงานของอาจารย์เพื่อพัฒนาการเรียนการสอน ซึ่งทำได้โดยการใช้กิจกรรมพัฒนาอาจารย์เพื่อสร้างความรู้และประสบการณ์ที่เอื้อต่อภารกิจของอาจารย์ทั้งด้านการสอนการวิจัย และการบริการวิชาการแก่สังคม โรงเรียนตำรวจสังกัดกองบัญชาการศึกษา สำนักงานตำรวจแห่งชาติ มีภาระหน้าที่หลักในการผลิตและให้การศึกษาอบรมบุคคลให้ออกไปพิทักษ์รับใช้ประชาชน โดยทำหน้าที่อำนวยความสะดวกยุติธรรมตลอดจนบำบัดทุกข์บำรุงสุขให้สังคมเกิดความสงบเรียบร้อย (พินตำรวจโท สราญ ช้างเยาว์ . 2540 : 1) ดังนั้น การดำเนินกิจกรรมด้านการศึกษาและฝึกอบรมต้องอาศัยอาจารย์ซึ่งถือว่าเป็นบุคลากรหลักในการถ่ายทอดวิชาความรู้และวัฒนธรรมต่าง ๆ ในการทำงานให้กับผู้สำเร็จหลักสูตร ซึ่งกองบัญชาการศึกษา สำนักงานตำรวจแห่งชาติ ให้ความสำคัญกับการพัฒนาอาจารย์อย่างยิ่ง จึงจัดให้มีกิจกรรมพัฒนาอาจารย์ โดยมอบหมายให้กองกำกับการ 2 กองอำนาจการศึกษาเป็นหน่วยงานรับผิดชอบ ซึ่งกิจกรรมที่เด่นชัดมากที่สุด คือ

การเปิดโอกาสให้อาจารย์ทำผลงานทางวิชาการเพื่อปรับเปลี่ยนตำแหน่งได้ โดยการกำหนดระเบียบว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการเสนอผลงานทางวิชาการของข้าราชการตำรวจสายอาจารย์ไว้ (ร้อยตำรวจเอกธีระยุทธ นันตา . สัมภาษณ์ : 2545)

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย

จากการวิจัยความคิดเห็นของผู้บริหารและอาจารย์ต่อการจัดกิจกรรมการพัฒนาอาจารย์ของโรงเรียนตำรวจ สังกัดกองบัญชาการศึกษา สำนักงานตำรวจแห่งชาติ ในครั้งนี้ ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. ผลการวิจัย พบว่า โดยรวมแล้วผู้บริหารมีความคิดเห็นต่อการจัดกิจกรรมการพัฒนาอาจารย์ของโรงเรียนตำรวจ ว่าเหมาะสมในระดับปานกลาง แสดงให้เห็นว่าผู้บริหารควรสนับสนุนให้มีการจัดกิจกรรมการพัฒนาอาจารย์ของโรงเรียนตำรวจเพิ่มขึ้น และมีการดำเนินการอย่างจริงจัง มีการกำหนดแนวนโยบายการปฏิบัติงานเป็นขั้นตอนอย่างต่อเนื่อง และกำกับควบคุมให้มีการปฏิบัติตามแผนที่กำหนดไว้อย่างจริงจัง เพื่อให้กิจกรรมการพัฒนาอาจารย์ประสบความสำเร็จตามความคาดหวังของผู้บริหาร ทั้งด้านการสอน การวิจัย และการให้บริการแก่สังคม โดยเฉพาะเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าผู้บริหารเห็นว่ากิจกรรมการพัฒนาอาจารย์ด้านการวิจัยมีความเหมาะสมในระดับน้อย ผู้บริหารจึงควรเน้นการเปิดโอกาสให้อาจารย์มีเวลาและมีทุนในการทำผลงานวิจัยเพื่อพัฒนาการศึกษาของโรงเรียนตำรวจอย่างจริงจัง โดยการอนุญาตให้อาจารย์มีสิทธิลาเพื่อไปทำวิจัยได้ในระยะเวลาที่ตกลงกันตามสมควร และมีการพิจารณาปรับเปลี่ยนยศ และให้ตำแหน่งทางวิชาการให้กับอาจารย์ที่มีผลงานวิจัยที่มีคุณค่าต่อการพัฒนาการศึกษา ซึ่งการพิจารณาให้รางวัลต้องมีความโปร่งใสและดำเนินการตามขั้นตอนที่ถูกต้องชอบธรรม

2. ผลการวิจัย พบว่า อาจารย์ที่มีความคิดเห็นต่อการจัดกิจกรรมการพัฒนาอาจารย์ของโรงเรียนตำรวจ ว่าเหมาะสมในระดับน้อย นับว่าเป็นคำตอบที่ทำให้ผู้บริหารของโรงเรียนตำรวจต้องกลับมาทบทวนนโยบายการจัดกิจกรรมการพัฒนาอาจารย์ที่มีอยู่ในปัจจุบัน ว่าเพียงพอต่อความต้องการหรือไม่ ผู้วิจัยจึงมีความเห็นว่าโรงเรียนตำรวจควรมีหน่วยงานรับผิดชอบในการจัดกิจกรรมการพัฒนาอาจารย์ โดยตั้งศูนย์พัฒนาอาจารย์มีบทบาทหน้าที่ในการพัฒนาคุณภาพของอาจารย์ โดยส่งเสริมกิจกรรมพัฒนาอาจารย์อย่างสม่ำเสมอทุกปี ได้แก่ การจัดสัมมนาทางวิชาการ การฝึกอบรม การประชุมเชิงปฏิบัติการ การประกันคุณภาพการเรียนการสอน มีบุคลากรประจำและมีการวางแผนโดยผู้ชำนาญการโดยเฉพาะ

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรทำวิจัยเรื่องนี้ในโรงเรียนตำรวจ สังกัดหน่วยงานอื่น ๆ เพื่อเป็นประโยชน์ต่อสังคมในวงกว้างมากขึ้น
2. การวิจัยครั้งต่อไปควรศึกษาหารูปแบบการจัดกิจกรรมที่เหมาะสมสำหรับโรงเรียนตำรวจในการพัฒนาอาจารย์ เพื่อส่งเสริมให้กิจกรรมการพัฒนาอาจารย์ของโรงเรียนตำรวจมีประสิทธิภาพและมีมาตรฐานเป็นที่ยอมรับทั้งในและนอกวงการตำรวจมากขึ้น

บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

- กองบัญชาการโรงเรียนนายร้อยตำรวจ สำนักงานตำรวจแห่งชาติ. (2541). *มาตรฐานอาจารย์.*
นครปฐม : กองบัญชาการโรงเรียนนายร้อยตำรวจ สำนักงานตำรวจแห่งชาติ.
- คณะอนุกรรมการข้าราชการตำรวจเกี่ยวกับตำแหน่ง. (2532). *บันทึกข้อความ*
เอกสารการประชุมครั้งที่ 10 / 2532 เมื่อวันที่ 15 สิงหาคม 2532. กรุงเทพฯ :
สำนักงานตำรวจแห่งชาติ.
- ฉลวยลักษณ์ สินประเสริฐ. (2532, มิถุนายน – กรกฎาคม). “ การพัฒนาอาจารย์ในสถาบัน
อุดมศึกษา,” *วารสารการศึกษาแห่งชาติ*. 23 (5) : 12 –19.
- ชานนท์ บุรี. (2535). *ปัญหาและความต้องการในการปฏิบัติงานของอาจารย์ในวิทยาลัย*
สารพัดช่างภาคกลาง. ปรินญานิพนธ์ กศ.ม. (จิตวิทยาแนะแนว). กรุงเทพฯ : บัณฑิต
วิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- ชูใจ เอี้ยวอักษร. (2543). *กิจกรรมการพัฒนาอาจารย์ของสถาบันเทคโนโลยีราชมงคล วิทยาเขต*
ส่วนกลาง ตามทัศนะของผู้บริหารและอาจารย์. ปรินญานิพนธ์ กศ.ม. (การอุดมศึกษา).
กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- เข้า สิทธิชัย. (2526, ตุลาคม – ธันวาคม). “ การพัฒนาคณาจารย์ในวิทยาลัยเทคโนโลยีและ
อาชีวศึกษา,” *วารสารครุศาสตร์*. 12 (2) : 96 –105.
- เต็บโต คติพจน์. (2540). *สภาพและปัญหาการพัฒนาบุคลากรพลศึกษาในวิทยาลัยพลศึกษา.*
ปรินญานิพนธ์ กศ.ม. (พลศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัย
ศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- ทบวงมหาวิทยาลัย. (2543). *ร่างนโยบาย แนวทาง และวิธีการประกันคุณภาพการศึกษาระดับ*
อุดมศึกษา. กรุงเทพฯ : ทบวงมหาวิทยาลัย.
- ธีระยุทธ นันตา เป็นผู้ให้สัมภาษณ์, อภิเชต สมเกียรติภาคภูมิ เป็นผู้สัมภาษณ์, ที่กองบัญชา
การศึกษา สำนักงานตำรวจแห่งชาติ เมื่อวันที่ 28 ตุลาคม 2545.
- นฤมล ชันสัมฤทธิ์. (2542). *แนวทางเกี่ยวกับการพัฒนาอาจารย์ในวิทยาลัยนาฏศิลป์.*
วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การอุดมศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์
มหาวิทยาลัย. ถ่ายเอกสาร.
- นิโรจน์ ไทยทอง. (2535). *แนวทางพัฒนาบุคลากรสาขาวิชาอุตสาหกรรมการศึกษาใน*
วิทยาลัยครู. ปรินญานิพนธ์ กศ.ม. (อุตสาหกรรมศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- นิวัติ ฉัมคณิสสรณ์. (2538). *ศึกษาโครงการผลิตและพัฒนาอาจารย์ของทบวงมหาวิทยาลัย.*
วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การอุดมศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์
มหาวิทยาลัย. ถ่ายเอกสาร.

- บุญใจ ศรีสถิตยัณรากร. (2533). รายงานการวิจัยเรื่อง ปัญหาและความต้องการพัฒนาอาจารย์
ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒบางแสน. ชลบุรี : คณะพยาบาลศาสตร์ วิทยาลัย
บูรพา.
- ปทีป เมธาคุณวุฒิ. (2543, กรกฎาคม – ตุลาคม). “ สารสนเทศเพื่อการพัฒนาบุคลากรของ
มหาวิทยาลัย,” วารสารครุศาสตร์. 29 (1) : 34 – 35.
- ประไพพิศ มงคลรัตน์. (2532, มีนาคม – เมษายน). “ การบริการวิชาการแก่สังคม,” สารพัฒนา
อาจารย์. 2 (2) : 10 – 12.
- พะยอม วงศ์สารศรี. (2537). การบริหารทรัพยากรมนุษย์. กรุงเทพฯ : สถาบันราชภัฏสวนดุสิต.
- ไพฑูรย์ สีนลรัตน์. (2539). เพื่อความเข้าใจในสาระและกระบวนการของการอุดมศึกษา.
กรุงเทพฯ : คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ไพโรจน์ ดั่งวิเศษ. (2543, กรกฎาคม – ตุลาคม). “ กลยุทธ์การพัฒนาคุณภาพการเรียนการ
สอนทางครุศาสตร์,” วารสารครุศาสตร์. 29 (1) : 52 – 53.
- มนสภรณ์ วิฑูรย์เมธา. (2541, กรกฎาคม – ธันวาคม). “ การพัฒนาอาจารย์ในศตวรรษที่ 21,”
รังสิตสารสนเทศ. 4 (2) : 28 – 33.
- มนสิข สิทธิสมบุรณ์. (2536, กุมภาพันธ์ – มีนาคม). “ รูปแบบการพัฒนาอาจารย์ใน
มหาวิทยาลัย,” วารสารการศึกษาแห่งชาติ. 27 (3) : 78 – 82.
- มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. (2543). คู่มือ 1 มาตรฐานการประกันคุณภาพการศึกษา
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตร
แห่งประเทศไทย จำกัด.
- วิจารณ์ พานิช. (2528, กรกฎาคม – กันยายน). “ พหุมิติในการพัฒนาอาจารย์,” สงขลา
นครินทร์เวชสาร. 3 (3) 378 – 381.
- วิจิตร อาวะกุล. (2537). การฝึกอบรม. กรุงเทพฯ : ม.ป.ท.
- ศจี อนันต์นพคุณ. (2534). การศึกษาการปฏิบัติงานการพัฒนาอาจารย์ของผู้บริหารวิทยาลัย
พยาบาลสังกัดกองงานวิทยาลัยพยาบาล กระทรวงสาธารณสุขในภาคใต้ของประเทศไทย. ปริญญาโท กศ.ม. (บริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- สดีไส อัสววิไล. (2524). “การพัฒนาอาจารย์ของจุฬาลงกรณ์ มหาวิทยาลัย,” การพัฒนา
การเรียนการสอนระดับอุดมศึกษา. หน้า 159 – 164. กรุงเทพฯ : ภาควิชาการอุดม
ศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สถิต แก้วเชื้อ. (2530, กันยายน). “ พัฒนาอาจารย์ก่อนจึงจะพัฒนาวิทยาลัยครูได้,” ครูปริทัศน์.
12 : 46 – 51.
- สนั่น ประจงจิต. (2530, สิงหาคม). “การพัฒนาการเรียนการสอนของอาจารย์มหาวิทยาลัย,”
เสียง มศว. 4 (1 – 2) : 37 – 43.

- สมใจ จิตพิทักษ์. (2532). ปัจจัยที่เกี่ยวข้องต่อผลผลิตภาพการวิจัยของอาจารย์มหาวิทยาลัย
ศรีนครินทรวิโรฒ. ปรินญานิพนธ์ กศ.ด. (พัฒนศึกษาศาสตร์). กรุงเทพฯ : บัณฑิต
วิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- สมชาย วงศ์เกษม. (2519). บทบาททางการสอน การวิจัย และการบริการสังคมของอาจารย์
วิทยาลัยครูในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. ปรินญานิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารและ
การวางแผนการศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
ถ่ายเอกสาร.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. (2542). พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ
พ.ศ. 2542. กรุงเทพฯ : สำนักนายกรัฐมนตรี.
- _____. (2543ก). แนวทางการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา : เพื่อพร้อมรับ
การประเมินภายนอก. กรุงเทพฯ : บริษัท พิมพ์ดี จำกัด.
- _____. (2543ข). ปฏิรูปการเรียนรู้ผู้เรียนสำคัญที่สุด. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์คุรุสภา
ลาดพร้าว.
- _____. (2544). การจัดการศึกษาเฉพาะทางของประเทศไทยปี 2543 : การผลิตบุคลากร.
กรุงเทพฯ : บริษัท พิมพ์ดี จำกัด.
- สำนักงานตำรวจแห่งชาติ. (2537). ระเบียบกองบัญชาการศึกษาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการ
เสนอผลงานทางวิชาการเพื่อปรับเลื่อนตำแหน่งรองสารวัตร (ทำหน้าที่อาจารย์) ใน
โรงเรียนตำรวจ พ.ศ.2537. กรุงเทพฯ : กองบัญชาการศึกษา สำนักงานตำรวจแห่งชาติ.
- สำราญ ช้างเยาว์. (2540). ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าฝึกอบรมของข้าราชการตำรวจ
สังกัดกองบัญชาการศึกษา กรมตำรวจ. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. (การศึกษาผู้ใหญ่).
กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.
- สำราญ ช้างเยาว์. เป็นผู้ให้สัมภาษณ์, อภิเชต สมเกียรติภาคภูมิ เป็นผู้สัมภาษณ์, ที่กองบัญชา
การศึกษา สำนักงานตำรวจแห่งชาติ เมื่อวันที่ 28 ตุลาคม 2545.
- สำราญ บุญเจริญ. (2544, มกราคม – เมษายน). “คุณภาพสถาบันอุดมศึกษาในมุมมองของ
นักศึกษา,” วารสารวิชาการ. 3 (1) : 15 – 16.
- สุกัญญา ไชววิไลกุล. (2543, กรกฎาคม – ตุลาคม) “กลยุทธ์การพัฒนาวัฒนธรรมวิจัยของ
อาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษา,” วารสารคุรุศาสตร์. 29 (1) : 8 – 18.
- สุวรรณา วังโสภณ. (2541). การศึกษากระบวนการพัฒนาอาจารย์ในคณะครุศาสตร์และ
คณะศึกษาศาสตร์ในมหาวิทยาลัยสังกัดทบวงมหาวิทยาลัย. วิทยานิพนธ์ ค.ม.
(บริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
ถ่ายเอกสาร.
- อัจฉรา วัฒนางรงค์. (2542). “ การพัฒนาคณาจารย์,” ใน สารานุกรมศึกษาศาสตร์ ฉบับที่ 17.
หน้า 57 –61. กรุงเทพฯ : คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

อิสเรศ พิพัฒน์มงคลพร. (2542). *รูปแบบการพัฒนาอาจารย์ในมหาวิทยาลัยขอนแก่น*.

ปริญญาณิพนธ์ กศ.ด. (การอุดมศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.

อุทัย หิรัญโต. (2532). *หลักการบริหารงานบุคคล*. กรุงเทพฯ : โอเดียนสโตร์.

Caldwell, Sarah D. (1982). *Staff Development : A Handbook of Effective Practices*.
Oxford, Ohio : National Staff Development Council.

Cronbach, Lee J. (1984). *Essentials of Psychological Testing*. 4th . ed. New York :
Harper And Row Publishers.

Edward, Allen L. (1975). *Statistical Analysis*. 2nd . ed. New York : Rinehart.

Ferguson, George A. (1981). *Statistical Analysis in Psychology and Education*. 5th . ed.
New York : Mc Graw – Hill Book Co .

Lawrence, D. (1982, October). “ What Is Staff Development?,” *Education Leadership*.
40 : 31.

Levine, Sarah L. and Nancy E. Broude. (1989). “Design for Learn,” in *Staff Development : A Handbook of Effective Practices*. P 70 – 83. Ohio : National Staff Development Council.

Phillips, John A. (1981). “ Staff and Faculty Development in the University of Malaya,” in *Staff and Faculty Development in Southeast Asian Universities* .P. 1 – 51.
Singapore : Koon Wah.

Sparks, George M. and Joanne M. Simmons. (1983). “ Inquiry – Oriented Staff Development : Using Research as a Source of Tools, Not Rules,” in *Staff Development : A Handbook of Effective Practices*. P. 126 – 139. Ohio : National Staff Development Council.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญและหนังสือเชิญผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือวิจัย

1. ชื่อ ดร. ราชันย์ บุญธิมา
ตำแหน่ง อาจารย์ประจำสาขาวิชาการอุดมศึกษา
สังกัด สำนักทดสอบทางการศึกษาและจิตวิทยา
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

2. ชื่อ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. อัจฉรา วัฒนารงค์
ตำแหน่ง อาจารย์ประจำสาขาวิชาการอุดมศึกษา
สังกัด คณะศึกษาศาสตร์ สาขาวิชาการอุดมศึกษา
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

3. ชื่อ พลตำรวจตรี ศุภวุฒิ สังข์อ่อง
ตำแหน่ง รองผู้บัญชาการศึกษา
สังกัด กองบัญชาการการศึกษา สำนักงานตำรวจแห่งชาติ

ที่ ทม 1012/ 102



บัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

สุขุมวิท 23 กรุงเทพฯ 10110

ของอำนาจการศึกษา บข.ก

รับที่ 3773
วันที่ 3 S.A. 2545
เวลา 11.30

14 พฤศจิกายน 2545

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญ

เรียน ผู้บัญชาการศึกษาสำนักงานตำรวจแห่งชาติ

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม

แผนกกลาง ผอ.บข.ศ.
รับที่ 3103
วันที่ 3 S.A. 2545
เวลา 11.55

ของอำนาจการศึกษา
รับที่ 1412
วันที่ 3 S.A. 2545
เวลา 11.50

เนื่องด้วย ส.ค.อ.อภิเชต สมเกียรติภาคภูมิ นิสิตระดับปริญญาโท วิชาเอกการอุดมศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ดำเนินการทำปริญญานิพนธ์เรื่อง "ความคิดเห็นของผู้บริหารและอาจารย์ต่อการจัดกิจกรรมพัฒนาอาจารย์โรงเรียนตำรวจ สังกัดกองบัญชาการศึกษา สำนักงานตำรวจแห่งชาติ" โดยมี อาจารย์อรณพ โพธิสุข และ อาจารย์สมสุข ชีระพิจิตร เป็นคณะกรรมการควบคุมการทำปริญญานิพนธ์ ในการนี้ บัณฑิตวิทยาลัยขอเรียนเชิญ พล.ต.ต.ศุภวุฒิ สังข์อ่อง รองผู้บัญชาการศึกษา เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจแบบสอบถามความคิดเห็นของผู้บริหารและอาจารย์ต่อการจัดกิจกรรมพัฒนาอาจารย์โรงเรียนตำรวจ สังกัดกองบัญชาการศึกษา สำนักงานตำรวจแห่งชาติ

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์ ได้โปรดพิจารณาให้ข้าราชการในสังกัดเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจแบบสอบถามให้ ส.ค.อ.อภิเชต สมเกียรติภาคภูมิ และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์นภาพร หะวานนท์)

กณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานกณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 02-664-1000 ต่อ 5731, 5618

โทรสาร. 02-258-4119

ภาคผนวก ข
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย เรื่อง

ความคิดเห็นของผู้บริหารและอาจารย์ต่อการจัดกิจกรรมพัฒนาอาจารย์ของโรงเรียน
ตำรวจสังกัดกองบัญชาการศึกษา สำนักงานตำรวจแห่งชาติ

คำชี้แจงในการตอบแบบสอบถาม

แบบสอบถามนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา ความคิดเห็นของผู้บริหารและอาจารย์ต่อการจัดกิจกรรมพัฒนาอาจารย์ของโรงเรียนตำรวจสังกัดกองบัญชาการศึกษา สำนักงานตำรวจแห่งชาติ ทั้งนี้เพื่อนำผลการวิจัยไปเป็นแนวทางการพัฒนาอาจารย์ของกองบัญชาการศึกษา สำนักงานตำรวจแห่งชาติต่อไป แบบสอบถามมี 2 ตอน คือ

ตอนที่ 1 สอบถามเกี่ยวกับสถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 สอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดกิจกรรมพัฒนาอาจารย์ 3 ด้าน คือ ด้านการสอน ด้านการวิจัย และด้านการให้บริการทางวิชาการแก่สังคมที่กองบัญชาการศึกษา สำนักงานตำรวจแห่งชาติจัดให้แก่อาจารย์

ตอนที่ 1 สถานภาพส่วนตัว

คำชี้แจง โปรดเขียนเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง () ที่ตรงกับความเป็นจริงของท่าน

1. สถานภาพปัจจุบัน
 - () ผู้บริหาร (ได้แก่ ผู้กำกับการโรงเรียนตำรวจ, รองผู้กำกับการโรงเรียนตำรวจ ฝ่ายวิชาการ, สารวัตรงานวิชาการ, สารวัตรงานธุรการ)
 - () อาจารย์ (ได้แก่ สารวัตรทำหน้าที่อาจารย์ (สบ 2), รองสารวัตรทำหน้าที่อาจารย์ (สบ 1)
2. วุฒิสูงสุดที่ได้รับ
 - () ปริญญาตรี
 - () สูงกว่าปริญญาตรี
3. ประสบการณ์สอน (ถ้าดำรงตำแหน่งอาจารย์นับเฉพาะประสบการณ์การดำรงตำแหน่งอาจารย์)
 - () ต่ำกว่า 3 ปี
 - () ตั้งแต่ 3 ปี ถึง 5 ปี
 - () มากกว่า 5 ปี
4. หน่วยงานที่สังกัด

() โรงเรียนตำรวจนครบาล	() โรงเรียนตำรวจภูธร 5
() โรงเรียนตำรวจภูธร 1	() โรงเรียนตำรวจภูธร 6
() โรงเรียนตำรวจภูธร 2	() โรงเรียนตำรวจภูธร 7
() โรงเรียนตำรวจภูธร 3	() โรงเรียนตำรวจภูธร 8
() โรงเรียนตำรวจภูธร 4	() โรงเรียนตำรวจภูธร 9

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดกิจกรรมพัฒนาอาจารย์ ด้านการสอน ด้านการวิจัย และ
ด้านการบริการทางวิชาการแก่สังคมที่กองบัญชาการการศึกษา สำนักงานตำรวจแห่งชาติ
จัดให้แก่อาจารย์

คำชี้แจง โปรดเขียนเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องระดับความเหมาะสมที่ท่านคิดว่าสถาบันได้
ดำเนินการจัดกิจกรรมพัฒนาอาจารย์ได้เหมาะสมมากน้อยเพียงใด

ข้อ	การจัดกิจกรรมการพัฒนาอาจารย์	ระดับความเหมาะสม				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
1	ด้านการสอน การจัดฝึกอบรมเทคนิควิธีการสอนในสาขาวิชาชีพตำรวจ					
2	การจัดฝึกอบรมการผลิตสื่อการสอน					
3	การจัดฝึกอบรมการใช้คอมพิวเตอร์เพื่อช่วยการเรียนการสอน					
4	การจัดฝึกอบรมเกี่ยวกับการวัดและประเมินผลการเรียน					
5	การจัดอบรมการทำโครงการสอน					
6	การจัดอบรมการเขียนเอกสารประกอบการสอน					
7	การจัดหาผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรู้และประสบการณ์ เกี่ยวกับงานการสอนสาขาวิชาต่าง ๆ ในหลักสูตรสำหรับฝึก อบรมตำรวจมาเป็นวิทยากร					
8	การสนับสนุนให้อาจารย์เข้าฝึกอบรมในหลักสูตรระยะสั้นที่ เกี่ยวกับการสอนในวิชาต่าง ๆ					
9	การจัดประชุมอาจารย์ในสาขาวิชาเดียวกันเพื่อแลกเปลี่ยน ความรู้และประสบการณ์เกี่ยวกับงานสอน					
10	การจัดพิมพ์และเผยแพร่ข่าวสารทางวิชาการเพื่อเสริมสร้าง ความรู้แก่อาจารย์					
11	การจัดหาเทคโนโลยีที่ทันสมัยเพื่อให้อาจารย์ได้มีโอกาสใช้ ในการสอน					

ข้อ	การจัดกิจกรรมการพัฒนาอาจารย์	ระดับความเหมาะสม				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
16	ด้านการวิจัย การจัดฝึกอบรมความรู้เกี่ยวกับขั้นตอนการวิจัย					
17	การจัดฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการเกี่ยวกับการเขียนเค้าโครงการวิจัย					
18	การจัดฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการเกี่ยวกับการเขียนรายงานการวิจัย					
19	การจัดฝึกอบรมความรู้เกี่ยวกับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล					
20	การจัดฝึกอบรมความรู้เกี่ยวกับการอ่านผลข้อมูลที่ใช้เครื่องคอมพิวเตอร์วิเคราะห์					
21	การจัดการฝึกอบรมความรู้เกี่ยวกับการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย					
22	การจัดหาผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรู้และประสบการณ์ด้านการวิจัยมาเป็นวิทยากร					
23	การจัดหาผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรู้และประสบการณ์ด้านการวิจัยมาเป็นที่ปรึกษาแก่อาจารย์ในการทำวิจัย					
24	การจัดหาทุนอุดหนุนการทำวิจัยเพื่อการเรียนการสอนในสาขาวิชาชีพตำรวจ					
25	การให้การสนับสนุนด้านเครื่องมือ อุปกรณ์ และ ตำราในการทำวิจัย					
26	การสนับสนุนให้มีการเผยแพร่ผลงานวิจัยของอาจารย์ในวารสารวิชาการที่เป็นที่ยอมรับ และมีการเผยแพร่สม่ำเสมอ					
27	การสนับสนุนให้อาจารย์ทำวิจัยในสาขาวิชาที่สอน					
28	การส่งเสริมให้อาจารย์นำผลงานวิจัยมาใช้ในการประกอบการสอน					

ข้อเสนอแนะการจัดกิจกรรมพัฒนาอาจารย์ด้านการวิจัย

.....

.....

.....

.....

.....

ภาคผนวก ค
หนังสือขอความอนุเคราะห์เพื่อพัฒนาเครื่องมือวิจัย

ที่ ทม 1012/ 8766



บัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

สุขุมวิท 23 กรุงเทพฯ 10110

กองบัญชาการศึกษามช.ก.

รับที่ 3772

วันที่ 13 ส.ค. 2545

เวลา 11.30

๑๖ พฤศจิกายน 2545

เรื่อง ขอกความอนุเคราะห์เพื่อพัฒนาเครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้บัญชาการศึกษานักงานตำรวจแห่งชาติ

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม

แผนกกลาง ผอ.บช.ศ.

รับที่ 3102

วันที่ 13 ส.ค. 2545

เวลา 11.55

14/6
รับที่ 13 ส.ค. 2545
เวลา 11.50.56

เนื่องด้วย ส.ค.อ.อภิเชต สมเกียรติภาณุ นิสิตระดับปริญญาโท วิชาเอกการอุดมศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ดำเนินการทำปริญญานิพนธ์เรื่อง "ความคิดเห็นของผู้บริหาร และอาจารย์ต่อการจัดกิจกรรมพัฒนาอาจารย์โรงเรียนตำรวจ สังกัดกองบัญชาการศึกษานักงานตำรวจแห่งชาติ" โดยมี อาจารย์อรรถพร โพธิสุข และ อาจารย์สมสุข ชีระพิจิตร เป็นคณะกรรมการควบคุมการทำปริญญานิพนธ์ ในการนี้ นิสิตมีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลเพื่อพัฒนาเครื่องมือการวิจัย โดยขอให้ผู้บริหารโรงเรียน และอาจารย์ ในโรงเรียนตำรวจนครบาล และโรงเรียนตำรวจภูธร 1-9 สังกัดสำนักงานตำรวจแห่งชาติ เป็นกลุ่มตัวอย่างตอบแบบสอบถามความคิดเห็นของผู้บริหารและอาจารย์ต่อการจัดกิจกรรมพัฒนาอาจารย์โรงเรียนตำรวจ สังกัดกองบัญชาการศึกษานักงานตำรวจแห่งชาติ ในระหว่างเดือน กุมภาพันธ์ - มีนาคม 2545

จึงเรียนมาเพื่อขอกความอนุเคราะห์ ได้โปรดพิจารณาให้ ส.ค.อ.อภิเชต สมเกียรติภาณุ ได้เก็บข้อมูลในการทำปริญญานิพนธ์ และจะกรุณามีนหนังสือแจ้งไปยังโรงเรียนในสังกัดจะเป็นพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์นภาพร หะวานนท์)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 02-664-1000 ต่อ 5731, 5618

โทรสาร. 02-258-4119

ภาคผนวก ง
หนังสือขอความร่วมมือตอบแบบสอบถาม



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ บข.ศ.

โทร. 0 2513 3058

ที่ 2546/พิเศษ

วันที่ 13 กุมภาพันธ์ 2546

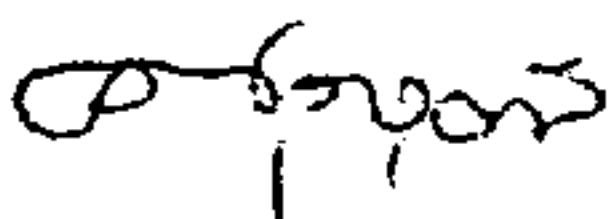
เรื่อง ขอความร่วมมือตอบแบบสอบถาม

ผกก.รร.น. และ ผกก.รร.ภ.1 - 9

ด้วย ส.ค.อ.อภิเชศ สมเกียรติภาคภูมิ ผบ.หมู่ กก.2 อศ. นิสิตปริญญาโท บัณฑิตวิทยาลัย สาขาการ
อุดมศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง "ความคิดเห็นของผู้บริหารและ
อาจารย์ต่อการจัดกิจกรรมพัฒนาอาจารย์โรงเรียนตำรวจ สังกัดกองบัญชาการการศึกษา สำนักงานตำรวจแห่งชาติ" ภายใต้
การควบคุมของ ดร.อรรณพ โพธิ์สุข และ ดร.สมสุข ชีระพิจิต

ในการทำวิทยานิพนธ์ดังกล่าว จำเป็นต้องเก็บรวบรวมข้อมูลจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ซึ่ง บข.ศ.
พิจารณาเห็นว่า รร.น. และ รร.ภ.1 - 9 เป็นหน่วยงานที่จะให้ข้อมูลได้ตรงกับความเป็นจริง จึงขอความร่วมมือให้
ข้าราชการตามบัญชีรายชื่อตอบแบบสอบถามเพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลนำไปประกอบการเรียบเรียงวิทยานิพนธ์ให้มี
ความถูกต้องต่อไป โดยกรุณาส่งกลับ บข.ศ. ภายในวันที่ 25 ก.พ. 2546

จึงแจ้งมาเพื่อพิจารณาดำเนินการต่อไป

พล.ต.ต. 
(สุภาวดี สังข์อ่อง)

รอง ผบข.ศ.ปรท.ผบข.ศ.

ภาคผนวก จ

ค่าอำนาจจำแนกของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ตาราง 20 ค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามความคิดเห็นต่อการจัดกิจกรรมการพัฒนา
อาจารย์ของโรงเรียนตำรวจ

ลำดับข้อ	ค่าอำนาจจำแนก (t)	ลำดับข้อ	ค่าอำนาจจำแนก (t)
1	5.041	21	3.742
2	4.583	22	5.376
3	4.320	23	6.677
4	5.017	34	3.989
5	10.482	25	3.416
6	7.603	26	5.376
7	3.144	27	2.614
8	2.758	28	4.320
9	3.972	29	1.655*
10	5.641	30	1.342*
11	1.790	31	3.211
12	4.465	32	3.384
13	4.583	33	2.824
14	3.055	34	2.397
15	2.000	35	6.110
16	3.813	36	6.561
17	3.989	37	5.000
18	3.813	38	3.384
19	3.989	39	3.424
20	3.742	40	3.162

* ค่าที่ (t-test) น้อยกว่า 1.750

ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ 0.9759

ประวัติย่อผู้วิจัย

ประวัติย่อผู้วิจัย

ชื่อ สิบตำรวจเอกอภิเชต สมเกียรติภาคภูมิ

เกิดวันที่ 8 ตุลาคม 2508

สถานที่เกิด จังหวัดลพบุรี

ที่อยู่ปัจจุบัน 89/1 หมู่ 1 แขวงตลาดบางเขน เขตหลักสี่

กรุงเทพมหานคร 10210

ประวัติการศึกษา

พ.ศ.2526 มัธยมศึกษาปีที่ 6 (แผนกวิชาภาษาอังกฤษ — ฝรั่งเศส)

จากโรงเรียนเจ้าพระยาวิทยาคม

พ.ศ.2533 กศ.บ. (วิชาเอกพลศึกษา)

จากมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร

กรุงเทพมหานคร

พ.ศ.2545 กศ.ม. (การอุดมศึกษา)

จากมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร

กรุงเทพมหานคร